



# Impormasyon para sa mga empleyado ng Home Care

Mga Negosasyon sa Kasunduan sa Negosyo 2026

## Hunyo 2026

Slide	Pagmemensahe
1	<p><b>Isang mas mahusay na EA, na binuo nang sama-sama</b></p> <p>Ngayon, pag-uusapan natin ang iyong iminungkahing Kasunduan sa Negosyo. Ang sesyon na ito ay idinisenyo upang makatulong na ipaliwanag kung ano ang kasama sa iminungkahing kasunduan, kung ano ang mga nagbago, at kung ano ang magiging kahulugan ng mga pagbabagong iyon para sa iyo sa pagsasagawa.</p> <p>Makakakuha rin ng karagdagang impormasyon sa pamamagitan ng online na EA negotiations hub , na nagbibigay ng kopya ng:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ang mga pinakabagong update mula sa IRT;</li><li>- ang iminungkahing Kasunduan sa Negosyo para sa 2026 at iskedyul ng mga singil;</li><li>- ang mga slide na ginamit sa mga sesyon ng impormasyon para sa mga empleyado;</li><li>- isang dokumentong Madalas Itanong,</li><li>- isang dokumento ng Buod ng mga Pagbabago, na nagpapakita ng mga pangunahing pagbabago sa pagitan ng iyong kasalukuyang kasunduan at ng iminungkahing kasunduan, at</li><li>- mga talahanayan ng paghahambing sa pagitan ng iminungkahing kasunduan at anumang mga bagong sugnay o karapatan na ipinakilala sa mga kaugnay na parangal na maaaring ilapat sa iyong trabaho simula nang magsimula ang kasalukuyang kasunduan. Mayroong isang dokumento para sa Aged Care Award 2010, Nurses Award 2020, Health Professionals and Support Services Award 2020 at ang Social, Community, Home Care and Disability Services Industry Award 2010.</li></ul> <p>Kung hindi ka sigurado kung alin sa apat na Parangal na ito ang naaangkop sa iyo, ang unang pahina ng bawat dokumento ng paghahambing ng Parangal ay magsasabi sa iyo kung ang dokumentong ito ay may kaugnayan sa iyong tungkulin.</p>
2	<p><b>Maligayang pagdating at salamat</b></p> <p>Salamat sa paglalaan ng oras upang dumalo sa sesyon ng pagtatagubilin na ito. Ang layunin ng sesyon na ito ay upang ipaliwanag ang mga pangunahing tuntunin ng iminungkahing kasunduan sa negosyo, at kung paano ka maaapektuhan ng mga tuntuning ito.</p> <p>Mahalagang manatili ka sa buong sesyon upang matiyak na naiintindihan mo ang iminungkahing kasunduan.</p>

Slide	Pagmemensahe
	<p>Kung mayroon kayong mga katanungan, pakisulat ang mga ito habang ginagawa ninyo ito. Magkakaroon ng ilang pagkakataon sa mga darating na araw para magtanong, kasama na ang sa inyong manager o sa People and Culture Business Partner.</p> <p>Maaari mo ring direktang kontakin ang EA team sa pamamagitan ng pagtawag sa 1800 965 055 o pagpapadala ng email sa <a href="mailto:itsyourEA@irt.org.au">itsyourEA@irt.org.au</a>. Ang mga detalye ng pakikipag-ugnayan ay ipapakita rin muli sa dulo ng presentasyong ito.</p>
3	<p><b>Kasunduan sa IRT Enterprise 2026</b></p> <p>Gaya ng malamang alam mo na ngayon, ang iminungkahing kasunduan ay tatawaging <i>IRT Enterprise Agreement 2026</i>.</p> <p>Ang iminungkahing kasunduan ay papalit sa kasalukuyang IRT Enterprise Agreement 2018, at nilalayong sakupin ang parehong grupo ng mga empleyado.</p> <p>Ang terminong "Iminungkahing Kasunduan" ay ginagamit dahil, sa yugtong ito, ito ay isa lamang panukala. Hindi ito nagiging isang kasunduan hangga't hindi sumasang-ayon dito ang mayorya ng mga empleyado na bumoto nang may wastong boto, at pagkatapos ay inaprubahan ito ng Fair Work Commission.</p> <p>Bago ka hilinging bumoto, makakatanggap ka ng isang pakete ng impormasyon na naglalaman ng pinal na bersyon ng iminungkahing kasunduan kasama ang mga sumusuportang dokumento na nabanggit ko kanina, para may oras ka pang suriin ang mga detalye.</p> <p>Ang botohan ay nakatakdang magbukas sa Hunyo 17, 2026 at magtatapos sa Hunyo 22, 2026. Pag-uusapan pa natin ang proseso ng pagboto sa susunod na bahagi ng presentasyong ito, at ibabahagi rin ang mga karagdagang detalye malapit sa panahon ng pagboto.</p> <p>Kung ang iminungkahing kasunduan ay maaprubahan ng mayorya ng mga empleyado, ito ay mapupunta sa Fair Work Commission para sa pag-apruba. Susuriin ng Fair Work Commission ang kasunduan upang matiyak na ang mga empleyado ay mas maayos ang kalagayan sa pangkalahatan at napagkasunduan na alinsunod sa batas.</p> <p>Kung maaprubahan, ang bagong kasunduan ay magkakabisa 7 araw pagkatapos ng pag-apruba ng Fair Work Commission at papalit sa kasalukuyang Kasunduan sa 2018.</p> <p>Ang kasunduan ay may nominal na petsa ng pagtatapos na 3 taon pagkatapos ng araw na ito ay nagsimula, ngunit tulad ng karamihan sa mga kasunduan sa negosyo, ito ay patuloy na ilalapat hanggang sa ito ay pormal na mapalitan o wakasan.</p>
4	<p><b>Saan tayo nanggaling?</b></p> <p>Gaya ng alam ng karamihan sa inyo, sinikap naming magkaroon ng bagong EA noong nakaraang taon, ngunit nang dumating ang oras ng pagboto noong Hulyo 2025, karamihan sa inyo ay bumoto ng hindi.</p>

Slide	Pagmemensahe
	<p>Ang resultang iyon ay nagbigay sa amin ng pagkakataong huminto at pagnilayan kung ano pa ang maaari naming ialok upang gawing mas kaakit-akit ang EA sa mga kawani.</p> <p>Sa mga sumunod na buwan, ginugol namin ang oras upang unawain kung ano ang pinakamahalaga sa inyo sa pamamagitan ng pangangalap ng inyong feedback at pagsasama ng isang independiyenteng espesyalista sa damdamin ng mga manggagawa upang hamunin ang aming pag-iisip.</p> <p>Malinaw ang mensahe: mahalaga sa iyo ang suweldo.</p> <p>Ang feedback na iyon ay nakatulong sa paghubog ng iminungkahing 2026 Enterprise Agreement – na may mas matinding pagtuon sa mga resulta ng sahod, at ilan pang iba pang mga pagpapabuti.</p>
5	<p><b>Kaya, nasaan na tayo ngayon?</b></p> <p>Ang slide na ito ay nagbibigay ng pangkalahatang-ideya ng timeline at kung ano ang susunod na mangyayari.</p> <p>Gumugol kami ng ilang buwan sa pagdidisenyo, pagmomodelo, at pagsubok sa bagong alok.</p> <p>Kasunod nito, nagsagawa kami ng ilang pagpupulong sa negosasyon kasama ang mga kinatawan ng inyong mga empleyado at mga delegado ng unyon upang tapusin ang iminungkahing Kasunduan.</p> <p>Ang Panahon ng Pag-access ay ang pormal na panahon bago magsimula ang pagboto. Sa panahong ito, magkakaroon ka ng access sa pinal na iminungkahing kasunduan at mga sumusuportang impormasyon, para mabasa mo ito, mapag-isipan ang mga nilalaman nito, at makapagtanong ng anumang mga katanungan bago magdesisyon kung paano bumoto. Plano naming simulan ang panahon ng pag-access sa Hunyo 9, 2026, na nangangahulugang dapat ay mayroon ka na ng lahat ng kaugnay na dokumentasyon sa oras na iyon, at magkakaroon ka ng 7 buong araw upang isaalang-alang ang impormasyon bago magsimula ang pagboto.</p> <p>Magbubukas ang botohan sa Hunyo 17 at magsasara sa Hunyo 22, 2026 at pamamahalaan ng isang panlabas na tagapagbigay ng serbisyo na tinatawag na GoVote . Sa panahong ito, ang mga kwalipikadong empleyado ay maaaring bumoto sa iminungkahing kasunduan. Kung ang karamihan ng mga empleyado ay bumoto pabor sa kasunduan, ang kasunduan ay ituturing na 'tapos na'. Pagkatapos ay mag-aaplay ang IRT sa Fair Work Commission para sa pag-apruba sa loob ng 14 na araw.</p> <p>Mula roon, susuriin ng Komisyon ang Kasunduan. Ang prosesong ito ay karaniwang tumatagal sa pagitan ng 10 at 45 araw, bagaman ang oras ay sa huli ay pinamamahalaan ng Komisyon. Gagawin namin ang lahat ng aming makakaya upang suportahan ang isang maayos at napapanahong proseso ng pag-apruba.</p> <p>Kung maaprubahan ang kasunduan, magkakabisa ito 7 araw pagkatapos ng pag-apruba ng Fair Work Commission. Ipapaalam namin sa iyo kung kailan iyon mangyayari at kumpirmahin ang petsa kung kailan magkakabisa ang kasunduan.</p>

Slide	Pagmemensahe
6	<p><b>Ang EA – Ano ang bago?</b></p> <p>Bago natin talakayin ang mga detalye, may ilang mahahalagang puntong dapat tandaan.</p> <p>Una, hindi namin iminumungkahi na alisin ang anumang umiiral na benepisyong mula sa Kasunduan sa 2018.</p> <p>Ang lahat ng mga kahilingan mula sa mga unyon ay isinaalang-alang na, at kung naaangkop, ay pinagtibay.</p> <p>Ang mga pagbabagong ginawa sa iminungkahing Kasunduan ay resulta ng mga bagong karapatan na ipinakilala sa batas at mga modernong parangal na sana ay naaangkop sa iyo, o bilang resulta ng mga negosasyon sa mga unyon.</p> <p>Kasama sa aming pangwakas na panukala ang isang hanay ng mga bagong probisyon na aming detalyadong inilalahad sa dokumentong <b>Buod ng mga Pagbabago</b> at iba pang sumusuportang materyal na makukuha sa EA negotiations hub. Para sa layunin ngayon, tatalakayin natin ang ilan sa mga pangunahing pagbabago.</p> <p>Ang aming pag-asa ay sa pamamagitan ng boto ng mayoryang "oo", masisimulan na natin ang paghahatid ng lahat ng mga benepisyong ito kapag naaprubahan na ng Fair Work Commission.</p>
7	<p><b>Mga bagong probisyon</b></p> <p>Isa sa mga pangunahing pagpapabuti ng iminungkahing kasunduan ay ang pagtaas ng sahod.</p> <p>Makikita mo na ang Iskedyul B ng iminungkahing kasunduan ay nagtatakda ng <b>taunang pagtaas ng sahod na 3% bawat taon sa loob ng 3 taon</b>. Ang talahanayan sa Iskedyul B ay naglalayong ipakita sa iyo kung ano ang magiging rate ng iyong sahod kung ang 3% na pagtaas ay ilalapat bawat taon. Gayunpaman, kung ang <b>naaangkop na award rate kasama ang 1.5%</b> ay mas mataas kaysa sa 3% na pagtaas, matatanggap mo ang mas mataas na rate.</p> <p>Sa pagsasagawa, nangangahulugan ito na sa bawat anibersaryo ng iminungkahing kasunduan, ang 3% na pagtaas ng sahod o 1.5% na pagtaas na mas mataas sa naaangkop na award rate, (alinman ang mas mataas), ay ilalapat sa rate na iyong kinikita bago ang petsa ng anibersaryong iyon.</p> <p>Alinsunod dito, ang talahanayan sa Iskedyul B ay indikasyon lamang at ipinapakita ang mga minimum na rate na iyong matatanggap, batay sa palagay na ang taunang pagtaas na inilalapat ay 3% bawat taon.</p>
8	<p><b>Mga bagong probisyon</b></p> <p>Lahat ng empleyado ngayon ay may <b>karapatang magdiskonekta</b> sa ilalim ng sugnay 21 ng iminungkahing EA, na kasama upang tumugma sa iyong mga karapatan sa ilalim ng Fair Work Act at modernong award.</p>

Slide	Pagmemensahe
	<p>Ang probisyon ng karapatang putulin ang koneksyon ay nangangahulugan na mayroon kang karapatang tumanggap subaybayan, basahin, o tumugon sa pakikipag-ugnayan, o tangkang pakikipag-ugnayan, mula sa IRT o isang ikatlong partido sa labas ng iyong oras ng trabaho, maliban kung ang pagtanggap ay hindi makatwiran.</p> <p>Ano ang hindi makatwiran? Buweno, ito ay depende sa dahilan ng pakikipag-ugnayan, kung paano ginagawa ang pakikipag-ugnayan, ang antas ng pagkagambala, ang antas ng iyong suweldo, ang uri ng iyong tungkulin, at ang iyong personal na mga kalagayan.</p>
9	<p><b>Mga bagong probisyon</b></p> <p>Ang Clause 21 ng iminungkahing EA ay nagpapakita ng mga partikular na halimbawa kung saan maaaring makipag-ugnayan sa iyo ang IRT sa labas ng iyong oras ng pagtatrabaho, tulad ng kapag ikaw ay on-call, kung saan aabisuhan ka na kinakailangan mong dumalo o magsagawa ng trabaho o magbigay ng iba pang abiso tungkol sa on-call, at kung saan mayroong pagbabago ng roster, alok ng shift o pagpapatawag sa trabaho.</p>
10	<p><b>Mga bagong probisyon</b></p> <p>Sa ilalim ng sugnay 18.3, para sa mga bagong empleyadong nagsisimulang magtrabaho nang part-time, o mga kasalukuyang full-time o casual na empleyado na lilipat sa part-time, bibigyan ka ng mas malaking katiyakan sa mga araw ng linggo kung kailan ka kinakailangang magtrabaho.</p> <p>Sa simula ng pagtatrabaho, kayo ng IRT ay sasang-ayon, sa pamamagitan ng sulat, sa garantisadong minimum na bilang ng mga oras na magtatrabaho bawat linggo, ang mga araw ng linggo na magtatrabaho ka, at ang mga panahon sa bawat isa sa mga araw na iyon kung kailan ka magiging available upang gampanan ang mga oras na iyon.</p> <p>Ito ay upang maipakita ang uri ng trabaho sa pangangalaga sa bahay, kung saan ang mga shift ay nag-iiba batay sa availability ng customer at hindi maaaring mahulaan nang maaga.</p>
11	<p><b>Mga bagong probisyon – mga oras na part-time</b></p> <p>Kung hindi ka empleyado ng pangangalaga sa bahay, medyo naiiba ang mga kaayusan sa part-time.</p> <p>Ang lahat ng iba pang part-time na empleyado ay sasang-ayon, sa pamamagitan ng sulat, sa garantisadong minimum na bilang ng oras na dapat ilaan para magtrabaho bawat linggo, ang mga araw ng linggo na magtatrabaho ka, at ang mga oras ng pagsisimula at pagtatapos ng bawat isa sa mga araw na iyon. Ito ay tumutugma sa iyong karapatan sa ilalim ng Award.</p> <p>Anumang pagbabago sa mga oras na ito, ikaw man ay isang bagong part-time na empleyado o isang patuloy na part-time na empleyado, ay kailangang pagsang-ayunan nang nakasulat, alinsunod sa iminungkahing kasunduan.</p>

Slide	Pagmemensahe
12	<p><b>Mga bagong probisyon – Mga Allowance</b></p> <p>Ang mga rate ng iyong mga allowance ay nakabalangkas sa Iskedyul B, Talahanayan 2.</p> <p>Gaya ng makikita mo sa iminungkahing kasunduan, ang rate ng iyong allowance ay ia-update sa buong buhay ng iminungkahing Kasunduan, alinsunod sa naaangkop na modernong iginawad. Nangangahulugan ito na maaari itong magbago sa buong buhay ng Kasunduan upang matiyak na makukuha mo ang iyong minimum na karapatan sa ilalim ng iginawad.</p>
13	<p><b>Iba pang mga bagong probisyon</b></p> <p>Mayroong iba't ibang mga bagong probisyon sa iminungkahing kasunduan.</p> <p>Sa ilalim ng sugnay 27, ipinakilala namin <b>ang 2 araw na bayad na bakasyon para sa pagpapahalaga bawat taon</b> para sa lahat ng empleyado maliban sa mga casual. Ito ay karagdagan sa inyong taunang bakasyon, at isang tanda ng pasasalamat para sa inyong pagsusumikap. Ito ang pumapalit sa nakaraang 1-araw na karagdagang bakasyon para sa kaarawan.</p> <p>Magkakaroon ka rin ng karapatan sa <b>tatlong araw na bayad na bakasyon para sa serbisyo sa komunidad</b> sa ilalim ng sugnay 32. Sa ilalim ng Pambansang Pamantayan sa Pagtatrabaho, ito ay isang walang bayad na bakasyon.</p> <p>Makikita ninyo sa ilalim ng sugnay 33 ng iminungkahing kasunduan na itinaas namin ang karapatan sa bayad na parental leave sa <b>14 na linggong bayad na maternity leave</b>, <b>14 na linggong bayad na primary carer leave para sa pag-aampon o surrogacy</b> at <b>4 na linggong bayad na bonding leave</b>, na kilala rin bilang partner leave.</p> <p>Ang partner leave ay para sa mga taong ikaw ang ama ng bata, ang kapareha ng tunay na magulang, o ang kapareha ng unang pangunahing tagapag-alaga ng isang ampon o surrogate child. Kasama rin sa mga kapareha ang mga dating kapareha, magulang man o hindi ng bata.</p>
14	<p><b>Iba pang mga bagong probisyon</b></p> <p>Bagama't hindi ito isang bagong probisyon, binabago namin ang lahat ng pagtukoy ng <b>mga Care Manager sa mga Residential Manager</b>, at <b>ang Lifestyle sa Wellbeing</b>. Ito ay upang umayon sa kamakailang pinalakas na Mga Pamantayan sa Kalidad ng Pangangalaga sa Matatanda.</p> <p>Sa iminungkahing kasunduan, magpapakilala rin kami ng isang <b>bagong istruktura ng klasipikasyon para sa mga empleyado ng ACE at Home Care</b> sa pagitan ng Antas 1 at 2.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ang unang pagbabago ay ang susog sa mga kinakailangan sa kwalipikasyon para sa mga empleyado ng Level 1 at Level 2 ACE Direct Care at Home Care. Ang limitasyon ngayon ay tinutukoy ng 3 buwan ng kalendaryo, sa halip na gumaganap nang eksaktong 500 oras. Kaya, kung ang isang empleyado ng ACE Direct Care ay walang kwalipikasyon at wala pang 3 buwang karanasan, sila ay maituturing na isang</li> </ol>

Slide	Pagmemensahe
	<p>empleado ng Level 1. Kapag nakumpleto na nila ang 3 buwang karanasan, sila ay magiging isang empleado ng Level 2.</p> <p>2. Ang pangalawang pagbabago ay ang pagpapakilala namin ng isang bagong klasipikasyon, na tinatawag na <b>Level 1B Introductory at Qualified</b> . Ang bagong klasipikasyong 1B na ito ay idinisenyo upang masakop ang mga empleyadong may kwalipikasyon sa Certificate III sa isang kaugnay na larangan ngunit may karanasan na wala pang 3 buwan. Kapag nakumpleto na ng empleyadong ito ang 3 buwang karanasan sa pagsasagawa ng mga gawain sa Level 1, ililipat sila sa isang klasipikasyong Level 3.</p> <p>din namin <b>ang mga hanay ng bilang ng kama</b> para sa mga Senior Care Coordinator at Residential Manager upang matiyak na maayos itong natatakpan.</p> <p>Sa ilalim ng sugnay 22.2, nilimitahan namin kung kailan <b>maaaring baguhin ang isang roster</b> anumang oras sa kapag ang ibang empleado ay lumiban sa tungkulin dahil sa sakit o sa isang emergency, upang maipagpatuloy ang serbisyo ng IRT.</p> <p>Sa kasalukuyang kasunduan, mas malawak ang saklaw upang pahintulutan ang iba pang mga dahilan upang maipagpatuloy ang serbisyo.</p>
15	<p><b>Iba pang mga bagong probisyon</b></p> <p>Sa ilalim ng sugnay 28.1, <b>makikinabang ang mga rehistradong nars mula sa mas mataas na rate ng in-charge allowance</b> upang mas makilala ang mga karagdagang kakayahan at responsibilidad.</p> <p>Makikita mo sa sugnay 30.7(c)(iii) na kinakailangan mo lamang magbigay ng <b>sertipiko medikal o deklarasyon ayon sa batas para sa mga pagliban sa personal/tagapag-alaga</b> nang higit sa 2 araw, na itinaas mula sa isang araw sa ilalim ng kasalukuyang mga kasanayan.</p> <p>Nakatuon kami sa pagbibigay ng suporta sa inyo na nakakaranas ng karahasan sa tahanan. Upang matugunan ang mga pagpapabuting ginawa kamakailan sa Fair Work Act, makikita ninyo sa clause 52 na kayo ay may karapatan sa <b>bayad na bakasyon para sa pamilya at karahasan sa tahanan</b> . Dinoble namin ang karapatang ito sa <b>20 araw</b> sa halip na 10 araw para sa mga full-time at part-time na empleado.</p> <p>Bagama't kasalukuyang nakasaad sa Kasunduan na ang mga kaswal na empleado ay hindi karapat-dapat sa bayad na bakasyon, ito ay isang pagkukulang namin. Sa ilalim ng National Employment Standards (NES), ang mga kaswal na empleado ay karapat-dapat din sa 10 bayad na araw na bakasyon sa mga partikular na sitwasyon. Ang iminungkahing Kasunduan ay naglalaman ng isang sugnay na nauuna sa NES sa sugnay 11, na mahalagang nakasaad na kung saan mayroong anumang hindi pagkakapare-pareho sa pagitan ng kasunduan at ng NES, ang karapatan sa NES ay ilalapat sa lawak ng hindi pagkakapare-parehong iyon.</p> <p>Sa sugnay 18.4, binago namin <b>ang kahulugan ng mga casual employee</b> upang maging kapareho ng Fair Work Act. Ang isang tao ay isang casual employee kung walang matatag na paunang pangako sa patuloy at walang takdang panahon na trabaho, at sila ay may karapatan sa isang casual loading o partikular na rate ng suweldo sa ilalim ng isang</p>

Slide	Pagmemensahe
	<p>kontrata o kasunduan. Ang mga karapatan sa casual conversion ay naaayon sa Fair Work Act.</p>
16	<p><b>Iba pang mga bagong probisyon</b></p> <p>Makikinabang ka rin sa <b>mas mataas na bakasyon dahil sa natural na sakuna</b> sa clause 38 mula isa hanggang dalawang araw bawat taon.</p> <p>Alinsunod sa mga pagbabago sa ilalim ng batas, makikita mo sa sugnay 31 na ang <b>compassionate leave</b> ay naaangkop din sa mga nakakaranas ng kalungkutan ng pagkalaglag.</p> <p>Ang Klausula 23.2 hanggang 23.4 ay nagbibigay ng malinaw na gabay sa pagbibigay-daan sa <b>mga pahinga sa pagpapasuso</b> nang patas at palagian.</p> <p>din namin <b>ang ilang allowance</b> na hindi na naaangkop sa mga empleyado. Kabilang dito ang sleepover, service allowance, at live-in housekeeper work.</p>
17	<p><b>Iba pang mga bagong probisyon</b></p> <p>Nagsama kami ng isang bagong probisyon sa sugnay 54 na may kaugnayan sa <b>mga karapatan ng mga delegado sa lugar ng trabaho</b> upang tumugma sa bagong minimum na pamantayan para sa mga delegado sa lugar ng trabaho sa ilalim ng mga modernong parangal.</p> <p>Ang isang delegado sa lugar ng trabaho ay isang taong inihalal o hinirang, alinsunod sa mga patakaran ng unyon, upang maging isang delegado o kinatawan, (gaano man ito inilarawan), para sa mga miyembro ng organisasyon. Maaari rin silang tawaging kinatawan ng unyon.</p> <p>Ang mga delegado ay may karapatang kumatawan sa mga interes sa industriya ng mga miyembro ng unyon at mga potensyal na miyembro. Ang Klausula 54 ay nagbibigay ng ilang karapatan sa mga delegado, tulad ng makatwirang komunikasyon sa mga miyembro ng unyon at mga potensyal na miyembro tungkol sa kanilang mga interes sa lugar ng trabaho, at pag-access sa lugar ng trabaho o mga pasilidad sa lugar ng trabaho.</p> <p>Sa ilalim ng kasunduan noong 2018, <b>ang overtime tuwing Sabado</b> ay nasa 150% ng iyong mga rate para sa unang 2 oras, pagkatapos ay 200% pagkatapos nito. Makikita mo sa sugnay 24.2 at 24.3, binago na namin ito sa isang nakapirming 200% na rate (o 250% kung ikaw ay isang casual na empleyado) para sa overtime na nagtrabaho tuwing Sabado.</p> <p>Makikita mo rin sa sugnay 41.4 na ang kakayahang bumuo ng isang <b>pangkat ng konsultasyon</b> ay pinalawak na rin sa iba pang mga pasilidad na may higit sa 40 empleyado o 60 o higit pang mga kama.</p> <p>Itinatakda ng Sugnay 41.3 ang <b>karagdagang pamamaraan ng konsultasyon</b> na pagdadaan ng IRT kapag nagpanukala itong magpakilala ng pagbabago sa mga listahan o sa iyong mga ordinaryong oras ng trabaho.</p>

Slide	Pagmemensahe
18	<p><b>Iba pang mga bagong probisyon</b></p> <p>Sa ilalim ng sugnay 20.1(d), binago rin namin ang mga ordinaryong oras para sa bawat shift upang maging 8 oras kumpara sa 10 oras, (tulad ng nakasaad sa kasalukuyang kasunduan sa negosyo).</p> <p>Gaya ng nabanggit na, mayroon pang ilan pang mga pagbabago sa iminungkahing EA, ngunit ito ang mga pangunahing tampok. Lubos namin kayong hinihikayat na repasuhin ang iminungkahing <b>IRT Enterprise Agreement 2026</b>, ang dokumento ng <b>Buod ng mga Pagbabago at iba pang sumusuportang materyales</b>, at makipag-ugnayan kung mayroon kayong anumang mga katanungan.</p>
19	<p><b>Mga Naaangkop na Gantimpala</b></p> <p>Kung hindi dahil sa kasunduan sa negosyo, lahat kayo ay maaaring nabigyan ng isa sa apat na parangal na ito, ang pang-apat na parangal, na para sa mga empleyado ng pangangalaga sa bahay.</p> <p>Simula nang magkabisa ang 2018 Enterprise Agreement, nagkaroon ng ilang pagbabago sa Social, Community, Home Care and Disability Services Industry Award 2010. Tatalakayin natin ang Award na ito upang ipakita kung saan natin binago o inalis ang mga bagong karapatan, at ilang mahahalagang panimula para sa inyong atensyon.</p> <p>Ang mga susunod na slide ay ang mga kitang-kitang pagbabago lamang. Ang lahat ng iba pang pagbabago ay nakabalangkas sa mga dokumento ng <b>talahanayan ng Paghahambing ng Gantimpala</b>. Anumang mga bagong probisyon ng paggawad na hindi nabanggit sa mga dokumentong iyon ay halos kapareho ng iminungkahing EA.</p> <p>Lubos kang hinihikayat na suriin ang <b>talahanayan ng Paghahambing ng Gantimpala na may kaugnayan sa iyong tungkulin</b> upang maunawaan kung anong mga pagbabago ang ginawa sa Gantimpala at kung paano nabago ang mga ito sa iminungkahing Kasunduan.</p>
20	<p><b>Gantimpala ng SCHADS 2010</b></p> <p>May ilang aspeto kung saan ang iminungkahing EA ay naiiba sa ginawang parangal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mga oras na part-time:</b> Ang mga tuntunin ay ibang-iba sa kung saan napagkasunduan ang mga garantisadong oras at araw ng trabaho. Hindi tulad ng Award, ang iminungkahing EA ay hindi nangangailangan ng mga empleyado ng pangangalaga sa bahay na sumang-ayon, sa pamamagitan ng pagsulat, sa mga itinakdang araw at oras ng pagsisimula at pagtatapos bago magsimula. Ito ay dahil, sa pagsasagawa, hindi ito posibleng hulaan. Gaya ng alam mo, ang uri ng iyong trabaho ay nangangahulugan na ang mga shift ay nag-iiba batay sa availability ng customer at mga kagustuhan sa oras ng serbisyo. Upang mabigyan ka ng mas maraming katiyakan hangga't maaari sa iyong tungkulin, matatanggap mo ang iyong mga roster nang hindi bababa sa 2 linggo nang maaga at ang iyong mga shift ay itatala sa loob ng iyong availability.</li> </ul>

Slide	Pagmemensahe
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pagsusuri ng mga oras na part-time</b> : Ang mga tuntunin ay halos pareho, ngunit nililinaw ng iminungkahing EA na ang mga oras na nagtrabaho dahil sa isang pansamantalang pangyayari – tulad ng pagpuno ng isang empleyado habang naka-leave, o isang pansamantalang pangangailangan ng isang customer – ay hindi magbibigay-katwiran sa pagbabago ng garantisadong minimum na bilang ng mga oras. Ito ay dahil ang isang pansamantalang kaayusan ay hindi tumpak na sumasalamin sa iyong mga oras.</li> </ul>
21	<p><b>Gantimpala ng SCHADS 2010</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mga Sira-sirang Pagbabago:</b> Ang mga tuntunin ng Iginawad ay medyo naiiba sa iminungkahing EA. Ang iminungkahing EA ay nag-aalok ng higit na kakayahang umangkop at nagsasama ng mga partikular na probisyon na hiwalay sa Iginawad.</li> </ul> <p>Halimbawa, sa ilalim ng iminungkahing Kasunduan, may karapatan ka pa ring makatanggap ng allowance, ngunit mayroon ka ring 10% na multa para sa mga shift na nagsisimula bago mag-10:00 AM ngunit nagtatapos lampas ng 8:00 PM. Pinapayagan din nito ang tatlong putol-putol na shift na may dalawang hindi bayad na pahinga na isasaayos sa pamamagitan ng pangkalahatang kasunduan, samantalang ang Award ay nangangailangan ng isang case-by-case na kasunduan maliban kung bahagi ng isang pormal na pattern ng trabaho. Gayundin, may karapatan ka sa isang minimum na pahinga na 8 oras sa pagitan ng mga shift ayon sa kasunduan, kumpara sa isang mahigpit na 10-oras na minimum sa Award.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mga Talaan:</b> Halos pareho ang mga tuntunin, ngunit binabago ng iminungkahing EA ang Award upang pahintulutan ang mga pagbabago sa mga talaan anumang oras kung saan ang ibang empleyado ay lumiban sa tungkulin, o sa isang emergency, upang maipagpatuloy ang mga serbisyo ng IRT. Nakasaad din sa Award na maaaring imungkahi ang isang pagbabago upang mapaunlakan ang isang napagkasunduang pagpapalit ng shift sa ibang empleyado, napapailalim sa kasunduan ng employer.</li> </ul>
22	<p><b>Gantimpala ng SCHADS 2010</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mga Pagkansela ng Customer:</b> Medyo magkaiba ang mga tuntunin. Ang iminungkahing EA ay nagtatakda ng isang partikular na proseso para sa mga sitwasyon kung saan ang iyong garantisadong minimum na oras ay hindi matugunan dahil sa pagkamatay ng isang customer, pagkakaospital o anumang iba pang hindi inaasahang pangyayari na nakaapekto sa kanilang pangangailangan para sa pangangalaga at sa gayon ay nakaapekto sa iyong mga oras.</li> </ul> <p>Hindi nito binabawasan ang mga karapatan sa Award ngunit sa halip ay nililinaw nito kung anong mga opsyon ang magagamit kapag nangyari ito, tulad ng paglilipat ng trabaho mula sa ibang mga empleyado, (sa mga partikular na sitwasyon), pag-access sa leave, mga kaayusan sa pagtigil sa trabaho, o – kung saan ang mga garantisadong oras ay hindi pa rin matugunan pagkatapos ng 6 na linggo o mas maaga sa pamamagitan ng kasunduan – ang redundancy bilang huling paraan.</p>

Slide	Pagmemensahe
	<p>Binabago rin ng iminungkahing EA ang mga kinakailangan sa abiso para sa pagdidirekta sa isang empleyado na mag-ipon ng oras kasunod ng pagkansela ng isang customer.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sa ilalim ng iminungkahing EA, ang abiso ay dapat na maipasa sa loob ng 7 araw mula sa nakatakdang trabaho, ngunit higit sa 24 oras bago ang nakatakdang pagsisimula ng trabaho.</li> <li>- Sa ilalim ng Award, ang abiso ay maaaring kasing baba ng 12 oras.</li> </ul> <p>Ang isa pang pagbabago ay may kaugnayan sa kung kailan maaaring ilaan ang oras ng pag-make-up.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sa ilalim ng iminungkahing kasunduan, kung iutos sa iyo ng IRT na magtrabaho ng make-up time sa parehong panahon ng suweldo gaya ng nakanselang serbisyo, dapat kang bigyan ng hindi bababa sa 24 oras na abiso. Kung ang make-up time ay tatrabahuan sa ibang oras, dapat kang bigyan ng IRT ng hindi bababa sa 7 araw na abiso, maliban kung sumasang-ayon ka sa mas maikling panahon ng abiso.</li> <li>- Sa ilalim ng Award, dapat kang bigyan ng 7 araw na abiso, maliban na lang kung sumasang-ayon ka sa mas maikling panahon.</li> </ul>
23	<p><b>Gantimpala ng SCHADS 2010</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mga sanhi ng overtime</b> : Binago ng Award ang paraan ng paglalapat ng overtime. Iba ang paglalapat ng mga ito sa ilalim ng iminungkahing Kasunduan sa sugnay 24. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Para sa mga full-time na empleyado</b>, sa ilalim ng Award, ang overtime ay magsisimula pagkatapos magtrabaho nang higit sa iyong nakatakdang pang-araw-araw na oras, at para sa mga day worker, ang trabahong ginawa sa labas ng itinakdang oras. Sa ilalim ng iminungkahing EA, ang overtime ay ilalapat kung ikaw ay nagtrabaho nang lampas sa iyong karaniwang oras, o higit sa 12 oras sa isang putol-putol na shift.</li> <li>○ <b>Para sa mga part-time na empleyado</b>, ang Award ay nagkakaloob ng overtime kung ikaw ay nagtatrabaho nang higit sa 38 oras bawat linggo, 76 oras bawat dalawang linggo, 10 oras sa isang araw, at para sa mga day worker, ang span of hours. Ang iminungkahing EA ay may parehong mga dahilan, (maliban sa span of hours), at nagdaragdag ng mga pangyayari kung saan ikaw ay; lumampas sa iyong nakatakdang oras, (maliban kung sumang-ayon kang gawin ito), nagtatrabaho nang higit sa 152 oras sa loob ng 4 na linggo, higit sa 12 oras sa isang putol-putol na shift, o higit sa 10 shift bawat dalawang linggo.</li> <li>○ <b>Para sa mga ordinaryong empleyado</b>, ang Award ay nagbibigay ng overtime kung ikaw ay; nagtatrabaho nang higit sa 38 oras bawat linggo, 76 bawat dalawang linggo, 10 oras sa isang araw, at para sa mga manggagawang pang-araw-araw, ang saklaw ng oras. Ang iminungkahing EA ay naglalaman ng parehong mga dahilan (maliban sa saklaw ng oras), at nagdaragdag ng mga pangyayari kung saan ka nagtatrabaho nang lampas sa 10 shift bawat dalawang linggo o sa loob ng 12 oras sa isang putol-putol na shift.</li> </ul> </li> </ul>

Slide	Pagmemensahe
	<p>Ang isa pang pagkakaiba na dapat banggitin ay makikinabang ka mula sa mas mataas na overtime rate sa ilalim ng iminungkahing kasunduan. Kabilang dito ang overtime rate na 200% tuwing Sabado sa halip na 150% para sa unang 2 oras, at pagkatapos ay 200% pagkatapos.</p>
24	<p><b>Gantimpala ng SCHADS 2010</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tinawag sa Trabaho:</b> Kung ikaw ay tinawag sa trabaho pagkatapos umalis sa lugar ng trabaho, ikaw ay ginagarantiyahan ng minimum na 4 na oras sa ilalim ng iminungkahing EA, kumpara sa 2 oras sa ilalim ng Award.</li> <li>• <b>Mga Halaga ng Parusa sa Sabado at Linggo:</b> Ang iminungkahing Kasunduan ay naglalaman ng mas mababang mga halaga ng parusa para sa trabaho sa Sabado at Linggo lamang.</li> <li>• <b>Uniporme at Paglalaba:</b> Sa ilalim ng Award, ang mga empleyado ay may karapatan sa 32 sentimo ng allowance sa paglalaba bawat shift kung saan sila ay magbibigay ng abiso na ang uniporme ay nadumihan. Hindi ito nakasaad sa ilalim ng iminungkahing Kasunduan.</li> </ul>
25	<p><b>Gantimpala ng SCHADS 2010</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kalabisan:</b> Kasama sa Award ang mga karapatan tulad ng mga panahon ng abiso para sa mga tungkuling mas mababa ang suweldo dahil sa kalabisan, (o katumbas na bayad kapalit ng abiso), mga karapatan na magagamit kapag nagbigay ka ng abiso ng pagwawakas sa loob ng minimum na panahon ng abiso, at mga karapatan sa paghahanap ng trabaho. Hindi kasama sa iminungkahing EA ang alinman sa mga karapatan na ito, ngunit nag-aalok ito ng mas malalaking probisyon, kabilang ang mas mataas na bayad sa kalabisan.</li> <li>• <b>Superannuation:</b> Ang mga bagong sugnay sa superannuation ay nag-aatas na ang IRT ay makipag-ugnayan sa ATO kung mayroon kang stapled superannuation fund kung wala kang nominado. Hindi ito dapat ilapat sa iyo, dahil hindi ka mga bagong empleyado. Ngunit ang mas mahalagang aspeto ay, sa ilalim ng Award, ang kahilingan para sa sakripisyo ng suweldo ay dapat na nakasulat at hindi ito nakasaad sa ilalim ng Kasunduan.</li> </ul>
26	<p><b>Gantimpala ng SCHADS 2010</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Karapatan ng mga Delegado sa Lugar ng Trabaho:</b> bahagyang ina-update ng iminungkahing Kasunduan ang Award sa pamamagitan ng pag-aatas sa mga delegado na ibahagi ang kaalaman sa pagsasanay alinsunod sa patakaran.</li> </ul>
27	<p><b>Gantimpala ng SCHADS 2010</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Remote work, 24-oras na pangangalaga, at mga sleepover:</b> Ang lahat ng mga karapatan na ito sa ilalim ng Award ay hindi nabanggit sa ilalim ng iminungkahing EA, dahil hindi namin hinihiling sa iyo na magsagawa ng remote work, 24-oras na pangangalaga, o mga sleepover.</li> </ul>

Slide	Pagmemensahe
	Lubos kang hinihikayat na suriin ang <b>talahanayan ng Paghahambing ng Gantimpala na may kaugnayan sa iyong tungkulin</b> upang maunawaan kung anong mga pagbabago ang ginawa sa Gantimpala at kung paano nabago ang mga ito sa iminungkahing Kasunduan.
2 8	<p><b>Mga karagdagang benepisyo – pakete ng empleyado</b></p> <p>Bukod sa iminungkahing EA, nag-aalok ang IRT ng komprehensibong pakete ng trabaho. Ilan sa mga benepisyong ito ay kinabibilangan ng:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• masaganang probisyon para sa mahabang bakasyon sa serbisyo;</li> <li>• Pasaporte para sa kalusugan;</li> <li>• pag-access sa propesyonal na pag-unlad;</li> <li>• isang programa ng gantimpala;</li> <li>• mga landas sa karera at pag-unlad;</li> <li>• suporta sa kalusugan at kagalingan sa pamamagitan ng TELUS Health, at</li> <li>• pakete ng suweldo.</li> </ul>
29	<p><b>Mga karagdagang benepisyo – Mahabang Bakasyon sa Serbisyo</b></p> <p>Ang iminungkahing kasunduan ay naglalayong magbigay ng mas kapaki-pakinabang na mga termino para sa iyong long service leave. Sa partikular, pagkatapos ng 10 taon, ang mga empleyado ng EA ay mag-iipon ng Long Service Leave sa 2.5 beses na rate na itinakda sa Mga Batas ng Estado para sa Long Service Leave.</p>
30	<p><b>Ano ang susunod na mangyayari?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plano ng IRT na simulan ang 'Panahon ng Pag-access' sa Martes, ika-9 ng Hunyo 2026. Ito ay isang pormal na proseso na inaasahan ng Fair Work Commission.</li> <li>2. Ang panahon ng pagboto ay magbubukas sa Miyerkules, ika-17 ng Hunyo at magsasara sa Lunes, ika-22 ng Hunyo 2026.</li> <li>3. Kapag natapos na ang botohan, bibilangin ng GoVote ang mga boto at ibabahagi namin sa inyo ang resulta. Kung ang mayorya ng mga boto ay pabor sa EA, (ang mayorya ay nangangahulugang 50% plus 1), ibibigay ito sa Fair Work Commission para sa pag-apruba. Kapag naaprubahan na ng Fair Work Commission, magkakabisa ito pagkalipas ng 7 araw.</li> </ol>
31	<p><b>Gawing makabuluhan ang iyong boto</b></p> <p>Sa Lunes, ika-15 ng Hunyo, ipapaalam sa inyo ng GoVote na malapit nang magsimula ang botohan at bibigyan kayo ng mga tagubilin sa pamamagitan ng email at SMS kung paano bumoto.</p> <p>Magbubukas ang botohan ng 12:01am sa Miyerkules, ika-17 ng Hunyo at magsasara ng ika-7 ng umaga sa Lunes, ika-22 ng Hunyo 2026. Simple lang ang pagboto – may isang tanong lang, at maaari mong sagutin ng OO o HINDI. Magpapadala rin sa iyo ang GoVote ng mga paalala sa panahon ng pagboto.</p> <p>Sa Hunyo 22, kapag natapos na ang panahon ng pagboto, bibilangin ng GoVote ang mga boto, at ipapaalam namin sa inyo ang resulta.</p>

Slide	Pagmemensahe
32	<p><b>Suriin ang iyong mga detalye</b></p> <p>Ipapadala sa iyo ng GoVote ang impormasyon sa pagboto sa pamamagitan ng email at numero ng mobile phone na nakatala sa My Central, na kilala rin bilang Success Factors.</p> <p>Kung kailangan mong i-update ang iyong mga detalye upang matiyak na makukuha mo ang lahat ng kaugnay na impormasyon, o kung wala ka pang natatanggap na anumang impormasyon, suriin ang iyong mga detalye sa Success Factors at i-update ang mga ito kung kinakailangan. Maaari mo ring kontakin ang iyong manager o P&amp;C Business Partner kung kailangan mo ng suporta para dito.</p>
33	<p><b>Bumoto ng OO o HINDI.</b></p> <p>Bumoboto ka sa kabuuan ng iminungkahing kasunduan . Hindi ka maaaring bumoto ng oo sa ilang bahagi at hindi sa iba.</p> <p>Ang pagboto ng <b>OO</b> ay nangangahulugang sinusuportahan mo ang iminungkahing kasunduan. Kung ang mayorya ng mga empleyado ay bumoto ng oo, ang kasunduan ay isusumite sa Fair Work Commission para sa pag-apruba. Kapag naaprubahan, tatanggap ang mga empleyado ng pagtaas ng suweldo ngayong taon at ang iba pang mga bagong benepisyo na kasama sa kasunduan.</p> <p>Ang pagboto ng <b>HINDI</b> ay nangangahulugang hindi mo sinusuportahan ang iminungkahing kasunduan. Kung ang mayorya ng mga empleyado ay bumoto ng hindi, ang kasunduan ay hindi maaaprubahan. Nangangahulugan ito na walang mga karapatan na maibibigay ngayong taon at babalik tayo sa negosasyon.</p> <p>Ang pagpili na <u>huwag bumoto</u> ay nangangahulugan na ipinapasa mo na sa iba ang resulta.</p>
34	<p><b>Pinapanatili kang may alam</b></p> <p>Patuloy namin kayong bibigyan ng mga impormasyon gamit ang iba't ibang paraan, kabilang ang online EA negotiations hub, email, My Central, SMS, Viva Engage, mga noticeboard ng kawani, Platinum, mga pulong ng pangkat at iba pang sumusuportang mapagkukunan.</p> <p>Habang tinatahak natin ang mga natitirang yugto ng proseso, mangyaring subaybayan ang mga channel na ito para sa mga pinakabagong update at impormasyon.</p>
35	<p><b>Mga tanong at suporta</b></p> <p>Kung mayroon kang anumang mga katanungan tungkol sa EA o sa proseso ng pagboto, mangyaring makipag-usap sa iyong tagapamahala o sa iyong Kasosyo sa Negosyo ng People and Culture.</p> <p>Maaari mo ring tawagan ang hotline ng EA sa 1800 965 055 o magpadala ng email sa: <a href="mailto:itsyourEA@irt.org.au">itsyourEA@irt.org.au</a> .</p> <p>Kung Ingles ang pangalawang wika mo at kailangan mo ng tulong, mangyaring ipaalam sa amin. Naglaan kami ng ilang materyales para sa mga kawani sa Hindi, Nepalese at Filipino.</p>

Slide	Pagmemensahe
36	<p data-bbox="277 159 1018 197"><b>Isang mas mahusay na EA, na binuo nang sama-sama</b></p> <p data-bbox="277 237 392 273">Salamat.</p>