

# होम केयर कर्मचारियों के लिए जानकारी

एंटरप्राइज़ एग्रीमेंट नेगोशिएशन 2026



जून 2026

फिसलना	संदेश
1	<p><b>एक बेहतर EA, मिलकर बनाया गया</b></p> <p>आज, हम आपके प्रपोज़्ड एंटरप्राइज़ एग्रीमेंट के बारे में बात कर रहे हैं। यह सेशन यह समझाने में मदद करने के लिए डिज़ाइन किया गया है कि प्रपोज़्ड एग्रीमेंट में क्या शामिल है, क्या बदला है, और उन बदलावों का असल में आपके लिए क्या मतलब होगा।</p> <p>ऑनलाइन EA नेगोशिएशन हब पर भी ज़्यादा जानकारी मिल सकती है, जो इसकी कॉपी देता है:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- आईआरटी से नवीनतम अपडेट ;</li><li>- प्रस्तावित 2026 उद्यम समझौता और दरों की अनुसूची;</li><li>- कर्मचारी सूचना सत्रों में उपयोग की जाने वाली स्लाइडें;</li><li>- अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्नों का दस्तावेज़,</li><li>- सारांश डॉक्यूमेंट, जो आपके मौजूदा एग्रीमेंट और प्रस्तावित एग्रीमेंट के बीच मुख्य बदलावों को दिखाता है, और</li><li>- प्रस्तावित एग्रीमेंट और संबंधित अवार्ड्स में शामिल किसी भी नए क्लॉज़ या हक के बीच तुलना वाली टेबल, जो मौजूदा एग्रीमेंट के शुरू होने के बाद से आपकी नौकरी पर लागू होतीं। एज्ड केयर अवार्ड 2010, नर्स अवार्ड 2020, हेल्थ प्रोफेशनल्स एंड सपोर्ट सर्विसेज अवार्ड 2020 और सोशल, कम्युनिटी, होम केयर एंड डिसेबिलिटी सर्विसेज इंडस्ट्री अवार्ड 2010 के लिए एक-एक डॉक्यूमेंट है।</li></ul> <p>अगर आपको पक्का नहीं है कि इन चार अवार्ड्स में से कौन सा आप पर लागू होता है, तो हर अवार्ड कम्पेरिजन डॉक्यूमेंट के पहले पेज पर आपको बताया जाएगा कि यह डॉक्यूमेंट आपके रोल के लिए काम का है या नहीं।</p>
2	<p><b>स्वागत है और धन्यवाद</b></p> <p>इस ब्रीफिंग सेशन में आने के लिए समय निकालने के लिए धन्यवाद। इस सेशन का मकसद प्रपोज़्ड एंटरप्राइज़ एग्रीमेंट की मुख्य शर्तों को समझाना है, और ये शर्तें आप पर कैसे असर डालेंगी।</p> <p>यह ज़रूरी है कि आप पूरे सेशन में रुकें ताकि आप प्रपोज़्ड एग्रीमेंट को समझ सकें।</p> <p>अगर आपके कोई सवाल हैं, तो उन्हें नोट कर लें। आने वाले दिनों में आपके मैनेजर या पीपल एंड कल्चर बिज़नेस पार्टनर से सवाल पूछने के कई मौके मिलेंगे।</p> <p><a href="mailto:itsyourEA@irt.org.au">itsyourEA@irt.org.au</a> पर ईमेल भेजकर भी संपर्क कर सकते हैं। इस प्रेजेंटेशन के आखिर में कॉन्टैक्ट डिटेल्स भी फिर से दिखाई जाएंगी।</p>
3	<p><b>आईआरटी एंटरप्राइज़ एग्रीमेंट 2026</b></p> <p>IRT एंटरप्राइज़ एग्रीमेंट 2026 कहा जाएगा।</p>

फिसलना	संदेश
	<p>प्रस्तावित एग्रीमेंट मौजूदा IRT एंटरप्राइज़ एग्रीमेंट 2018 की जगह लेगा, और इसका मकसद कर्मचारियों के उसी ग्रुप को कवर करना है।</p> <p>“प्रपोज़्ड एग्रीमेंट” शब्द का इस्तेमाल इसलिए किया जा रहा है, क्योंकि इस स्टेज पर यह सिर्फ़ एक प्रपोज़ल है। यह तब तक एग्रीमेंट नहीं बनता जब तक कि ज़्यादातर कर्मचारी, जिन्होंने सही वोट दिया है, इससे सहमत न हों, और फिर इसे फेयर वर्क कमीशन से मंजूरी मिल जाए।</p> <p>वोट देने के लिए कहने से पहले, आपको एक इन्फॉर्मेशन पैक मिलेगा जिसमें प्रपोज़्ड एग्रीमेंट का फ़ाइनल वर्शन और वे सपोर्टिंग डॉक्यूमेंट्स होंगे जिनके बारे में मैंने अभी बताया था, ताकि आपको डिटेल्स देखने का समय मिल सके।</p> <p>वोटिंग 17 जून 2026 को शुरू होगी और 22 जून 2026 को बंद होगी। हम इस प्रेजेंटेशन में बाद में वोटिंग प्रोसेस के बारे में और बात करेंगे, और वोटिंग पीरियड के करीब आने पर और डिटेल्स भी शेयर की जाएंगी।</p> <p>ज़्यादातर कर्मचारी प्रस्तावित एग्रीमेंट को मंजूरी दे देते हैं, तो यह मंजूरी के लिए फेयर वर्क कमीशन के पास जाएगा। फेयर वर्क कमीशन एग्रीमेंट की जांच करेगा ताकि यह पक्का हो सके कि कर्मचारियों को कुल मिलाकर बेहतर फ़ायदा हो और यह कानून के हिसाब से मंजूरी दी गई है।</p> <p>अगर मंजूरी मिल जाती है, तो नया एग्रीमेंट फेयर वर्क कमीशन की मंजूरी के 7 दिन बाद लागू होगा और मौजूदा 2018 एग्रीमेंट की जगह लेगा।</p> <p>इस एग्रीमेंट की एक्सपायरी डेट शुरू होने के दिन से 3 साल है, लेकिन ज़्यादातर एंटरप्राइज़ एग्रीमेंट की तरह, यह तब तक लागू रहेगा जब तक इसे फॉर्मली रिप्लेस या टर्मिनेट नहीं कर दिया जाता।</p>
4	<p><b>कहां से आए हैं ?</b></p> <p>जैसा कि आप में से ज़्यादातर लोग जानते हैं, हमने पिछले साल एक नया EA लाने की कोशिश की थी, लेकिन जब जुलाई 2025 में वोट करने का समय आया, तो आप में से ज़्यादातर लोगों ने 'नहीं' में वोट दिया था।</p> <p>उस नतीजे ने हमें पीछे हटकर यह सोचने का मौका दिया कि हम EA को स्टाफ के लिए और ज़्यादा आकर्षक बनाने के लिए और क्या दे सकते हैं।</p> <p>इसके बाद के महीनों में, हमने यह समझने में समय बिताया कि आपके लिए सबसे ज़्यादा क्या मायने रखता है, इसके लिए हमने आपका फ़ीडबैक इकट्ठा किया और अपनी सोच को चुनौती देने के लिए एक इंडिपेंडेंट वर्कफ़ोर्स सेंटिमेंट स्पेशलिस्ट को बुलाया।</p> <p>संदेश साफ़ था: आपके लिए सैलरी ज़रूरी है।</p> <p>उस फ़ीडबैक ने प्रस्तावित 2026 एंटरप्राइज़ एग्रीमेंट को आकार देने में मदद की – जिसमें वेतन के नतीजों और कई अन्य सुधारों पर ज़्यादा ध्यान दिया गया।</p>
5	<p><b>तो, अब हम कहां तक पहुंचे हैं?</b></p> <p>यह स्लाइड टाइमलाइन और आगे क्या होगा, इसका ओवरव्यू देती है।</p> <p>हमने नए ऑफ़र को डिजाइन करने, मॉडलिंग करने और टेस्ट करने में कई महीने लगाए।</p> <p>इसके बाद, हमने प्रस्तावित एग्रीमेंट को फ़ाइनल करने के लिए आपके एम्प्लॉई रिप्रेजेंटेटिव और यूनियन डेलीगेट के साथ कई नेगोशिएशन मीटिंग कीं।</p>

फिसलना	संदेश
	<p>एक्सेस पीरियड वोटिंग शुरू होने से पहले का फॉर्मल समय होता है। इस दौरान, आपके पास फाइनल प्रपोज़्ड एग्रीमेंट और सपोर्टिंग जानकारी का एक्सेस होगा, ताकि आप इसे पढ़ सकें, इसके कंटेंट पर सोच सकें, और वोट कैसे करना है, यह तय करने से पहले कोई भी सवाल पूछ सकें। हमारा इरादा 9 जुन 2026 को एक्सेस पीरियड शुरू करने का है, जिसका मतलब है कि तब तक आपके पास सभी ज़रूरी डॉक्यूमेंट होने चाहिए, और वोटिंग शुरू होने से पहले जानकारी पर सोचने के लिए आपके पास पूरे 7 दिन होंगे।</p> <p>GoVote नाम का एक बाहरी प्रोवाइडर मैनेज करेगा। इस दौरान, एलिजिबल कर्मचारी प्रपोज़्ड एग्रीमेंट पर वोट कर सकेंगे। अगर ज़्यादातर कर्मचारी एग्रीमेंट के पक्ष में वोट करते हैं, तो एग्रीमेंट को 'बन गया' माना जाएगा। इसके बाद IRT 14 दिनों के अंदर अप्रूवल के लिए फेयर वर्क कमीशन में अप्लाई करेगा।</p> <p>इसके बाद, कमीशन एग्रीमेंट को रिव्यू करेगा। इस प्रोसेस में आमतौर पर 10 से 45 दिन लगते हैं, हालांकि टाइमिंग आखिर में कमीशन ही मैनेज करता है। हम एक आसान और समय पर अप्रूवल प्रोसेस को सपोर्ट करने के लिए हर मुमकिन कोशिश करेंगे।</p> <p>अगर एग्रीमेंट को मंजूरी मिल जाती है, तो यह फेयर वर्क कमीशन की मंजूरी के 7 दिन बाद लागू हो जाएगा। ऐसा होने पर हम आपको बता देंगे और एग्रीमेंट के लागू होने की तारीख कन्फर्म कर देंगे।</p>
6	<p><b>EA – नया क्या है?</b></p> <p>इससे पहले कि हम डिटेल में आगे बढ़ें, कुछ ज़रूरी बातें हैं जिन पर ध्यान देना ज़रूरी है।</p> <p>सबसे पहले, हम 2018 के एग्रीमेंट से किसी भी मौजूदा फ़ायदे को हटाने का प्रस्ताव नहीं कर रहे हैं।</p> <p>यूनियनों के सभी दावों पर विचार किया गया है, और जहाँ सही लगा, उन्हें अपना लिया गया है।</p> <p>प्रस्तावित एग्रीमेंट में किए गए बदलाव कानून में लाए गए नए हकों और आप पर लागू होने वाले मॉडर्न अवॉर्ड्स का नतीजा हैं, या यूनियनों के साथ बातचीत का नतीजा हैं।</p> <p><b>समरी ऑफ़ चेंजेज़</b> डॉक्यूमेंट और EA नेगोशिएशन हब पर मौजूद दूसरे सपोर्टिंग मटीरियल में डिटेल में बताया है। आज के मकसद के लिए, हम कुछ खास बदलावों पर बात करेंगे।</p> <p>हमारी उम्मीद है कि ज़्यादातर हॉ वोट के साथ, फेयर वर्क कमीशन से मंजूरी मिलने के बाद हम ये सभी फ़ायदे देना शुरू कर सकते हैं।</p>
7	<p><b>नए प्रावधान</b></p> <p>प्रस्तावित समझौते के मुख्य सुधारों में से एक वेतन में बढ़ोतरी है।</p> <p>आप देखेंगे कि प्रस्तावित एग्रीमेंट के शेड्यूल B में <b>3 साल तक हर साल 3% की सालाना सैलरी बढ़ोतरी तय है</b>। शेड्यूल B में टेबल का मकसद आपको यह दिखाना है कि अगर हर साल 3% की बढ़ोतरी लागू होती है तो आपकी सैलरी की दर क्या होगी। हालांकि, अगर <b>लागू अवार्ड रेट प्लस 1.5%</b>, 3% की बढ़ोतरी से ज़्यादा है, तो आपको ज़्यादा रेट मिलेगा।</p> <p>असल में, इसका मतलब है कि प्रस्तावित एग्रीमेंट की हर एनिवर्सरी पर, या तो 3% सैलरी में बढ़ोतरी या लागू अवार्ड रेट से 1.5% ज़्यादा बढ़ोतरी, (जो भी ज़्यादा हो), उस एनिवर्सरी की तारीख से ठीक पहले आपकी कमाई के रेट पर लागू होगी।</p>

फिसलना	संदेश
	<p>इसलिए, शेड्यूल B में दी गई टेबल सिर्फ बताने के लिए है और यह दिखाती है कि आपको कम से कम कितने रेट मिलेंगे, यह इस सोच के आधार पर है कि हर साल 3% की सालाना बढ़ोतरी होगी।</p>
8	<p><b>नए प्रावधान</b></p> <p>सभी कर्मचारियों को अब प्रस्तावित EA के क्लॉज़ 21 के तहत <b>डिस्कनेक्ट करने का अधिकार है</b>, जिसे फेयर वर्क एक्ट और मॉडर्न अवार्ड के तहत आपके हक से मैच करने के लिए शामिल किया गया है।</p> <p>डिस्कनेक्ट करने के अधिकार के नियम का मतलब है कि आपके पास अपने काम के घंटों के बाहर IRT या किसी तीसरे पक्ष से संपर्क या संपर्क की कोशिश को मॉनिटर करने, पढ़ने या जवाब देने से मना करने का अधिकार है, जब तक कि मना करना गलत न हो।</p> <p>क्या गलत है? खैर, यह इस बात पर निर्भर करेगा कि कॉन्टैक्ट किस वजह से किया गया है, कॉन्टैक्ट कैसे किया गया है, दिक्कत का लेवल क्या है, आपको कितना पैसा मिलता है, आपका रोल कैसा है, और आपके पर्सनल हालात क्या हैं।</p>
9	<p><b>नए प्रावधान</b></p> <p>प्रस्तावित EA के क्लॉज़ 21 में खास उदाहरण दिए गए हैं, जहाँ IRT आपके काम के घंटों के बाहर आपसे संपर्क कर सकता है, जैसे कि जब आप ऑन-कॉल हों, जहाँ आपको बताया जाए कि आपको काम पर आना है या काम करना है या ऑन-कॉल के बारे में कोई और सूचना देनी है, और जहाँ रोस्टर में बदलाव हो, शिफ्ट का ऑफ़र हो या काम पर वापस बुलाया गया हो।</p>
10	<p><b>नए प्रावधान</b></p> <p>क्लॉज़ 18.3 के तहत, पार्ट-टाइम काम शुरू करने वाले नए कर्मचारियों, या पार्ट-टाइम में ट्रांसफर होने वाले मौजूदा फुल-टाइम या कैजुअल कर्मचारियों के लिए, आपको हफ़्ते के उन दिनों के बारे में ज़्यादा जानकारी दी जाएगी जिन पर आपको काम करना है।</p> <p>नौकरी की शुरुआत में, आप और IRT लिखकर इस बात पर सहमत होंगे कि हर हफ़्ते काम करने के लिए कम से कम कितने घंटे की गारंटी होगी, आप हफ़्ते के किन दिनों में काम करेंगे, और उन दिनों में आप कितने घंटे काम करने के लिए उपलब्ध रहेंगे।</p> <p>यह होम केयर के काम के नेचर को दिखाता है, जहाँ शिफ्ट कस्टमर की अवेलेबिलिटी के आधार पर बदलती रहती हैं और इसका पहले से अंदाज़ा नहीं लगाया जा सकता।</p>
11	<p><b>नए प्रावधान – पार्ट-टाइम घंटे</b></p> <p>अगर आप होम केयर एम्प्लॉई नहीं हैं, तो पार्ट-टाइम अरेंजमेंट थोड़ा अलग तरीके से काम करते हैं।</p> <p>बाकी सभी पार्ट-टाइम कर्मचारी, लिखकर इस बात पर सहमत होंगे कि हर हफ़्ते काम करने के लिए कम से कम कितने घंटे की गारंटी है, हफ़्ते के कौन से दिन आप काम करेंगे, और उन दिनों के शुरू और खत्म होने का समय क्या होगा। यह अवार्ड के तहत आपके हक से मेल खाता है।</p> <p>इन घंटों में कोई भी बदलाव, चाहे आप नए पार्ट-टाइम कर्मचारी हों या अभी भी पार्ट-टाइम कर्मचारी हों, आपको बताए गए एग्जीमेंट के अनुसार, लिखकर मंजूरी देनी होगी।</p>

फिसलना	संदेश
12	<p><b>नए प्रावधान - भत्ते</b></p> <p>आपके अलाउंस के रेट शेड्यूल B, टेबल 2 में दिए गए हैं।</p> <p>जैसा कि आप प्रपोज़्ड एग्रीमेंट में देखेंगे, आपके अलाउंस का रेट प्रपोज़्ड एग्रीमेंट की पूरी अवधि के दौरान, लागू मॉडर्न अवॉर्ड के हिसाब से अपडेट किया जाएगा। इसका मतलब है कि यह एग्रीमेंट की अवधि के दौरान बदल सकता है ताकि यह पक्का हो सके कि आपको अवॉर्ड के तहत आपका मिनिमम हक मिले।</p>
13	<p><b>अन्य नए प्रावधान</b></p> <p>प्रस्तावित एग्रीमेंट में कई और नए प्रोविज़न हैं।</p> <p>क्लॉज़ 27 के तहत, हमने कैजुअल कर्मचारियों को छोड़कर सभी कर्मचारियों के लिए <b>हर साल 2 दिन की पेड एप्रिसिएशन लीव शुरू की है</b>। यह आपकी सालाना छुट्टी के अलावा है, और आपकी कड़ी मेहनत के लिए धन्यवाद देने का एक तरीका है। यह पिछली 1-दिन की एक्स्ट्रा बर्थडे लीव की जगह लेती है।</p> <p><b>तीन दिन की पेड कम्युनिटी सर्विस लीव</b> भी मिलेगी। नेशनल एम्प्लॉयमेंट स्टैंडर्ड्स के तहत, यह अनपेड लीव है।</p> <p>आप प्रस्तावित एग्रीमेंट के क्लॉज़ 33 में देखेंगे कि हमने पेड पैरेंटल लीव के हक को बढ़ाकर <b>14 हफ्ते की पेड मैटरनिटी लीव , गोद लेने या सरोगेसी के लिए 14 हफ्ते की पेड प्राइमरी केयरर लीव और 4 हफ्ते की पेड बॉन्डिंग लीव कर दी है</b>, जिसे पार्टनर लीव भी कहा जाता है।</p> <p>पार्टनर लीव तब मिलती है जब आप बच्चे के पिता हों, जन्म देने वाले माता-पिता के पार्टनर हों, या गोद लिए गए या सरोगेट बच्चे के शुरुआती प्राइमरी केयरर के पार्टनर हों। पार्टनर में एक्स-पार्टनर भी शामिल हैं, चाहे वे बच्चे के माता-पिता हों या नहीं ।</p>
14	<p><b>अन्य नए प्रावधान</b></p> <p>हालांकि यह कोई नया नियम नहीं है, लेकिन हम <b>केयर मैनेजर्स के सभी रेफरेंस को रेजिडेंशियल मैनेजर्स और लाइफस्टाइल के सभी रेफरेंस को वेलबीइंग</b> में बदल रहे हैं । यह हाल ही में मजबूत किए गए एज्ड केयर क्वालिटी स्टैंडर्ड्स के साथ अलाइन करने के लिए है।</p> <p>प्रस्तावित एग्रीमेंट में, हम लेवल 1 और 2 के बीच <b>ACE और होम केयर कर्मचारियों के लिए एक नया क्लासिफिकेशन स्ट्रक्चर भी ला रहे हैं।</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. पहला बदलाव लेवल 1 और लेवल 2 ACE डायरेक्ट केयर और होम केयर कर्मचारियों के लिए क्वालिफिकेशन की ज़रूरतों में बदलाव है। अब लिमिट 3 कैलेंडर महीनों के हिसाब से तय की गई है, न कि ठीक 500 घंटे काम करने के हिसाब से। इसलिए, अगर किसी ACE डायरेक्ट केयर कर्मचारी के पास कोई क्वालिफिकेशन नहीं है और 3 महीने से कम का अनुभव है, तो उन्हें लेवल 1 कर्मचारी माना जाएगा। 3 महीने का अनुभव पूरा करने के बाद, वे लेवल 2 कर्मचारी बन जाएंगे।</li> <li>2. दूसरा बदलाव यह है कि हम एक नया क्लासिफिकेशन ला रहे हैं, जिसे <b>लेवल 1B इंटरोडक्टरी और क्वालिफाइड कहा जाता है</b> । यह नया 1B क्लासिफिकेशन उन कर्मचारियों को कवर करने के लिए बनाया गया है जिनके पास संबंधित फील्ड में सर्टिफिकेट III क्वालिफिकेशन है, लेकिन 3 महीने से कम का अनुभव है। एक बार जब यह कर्मचारी लेवल 1 के काम करने का 3 महीने का अनुभव पूरा कर लेता है, तो उसे लेवल 3 क्लासिफिकेशन में ले जाया जाएगा।</li> </ol> <p>हमने सीनियर केयर कोऑर्डिनेटर और रेजिडेंशियल मैनेजर के लिए <b>बेड नंबर रेंज को भी अपडेट किया है</b> ताकि यह पक्का हो सके कि यह ठीक से कवर हो।</p>

फिसलना	संदेश
	<p>क्लॉज़ 22.2 के तहत, हमने <b>रोस्टर में</b> किसी भी समय बदलाव की लिमिट तय की है, जब कोई दूसरा कर्मचारी बीमारी या इमरजेंसी की वजह से ड्यूटी से गैरहाज़िर हो, ताकि IRT की सर्विस जारी रह सके।</p> <p>मौजूदा एग्रीमेंट में, सर्विस को जारी रखने के लिए दूसरे कारणों की इजाज़त देने का दायरा बड़ा है।</p>
15	<p><b>अन्य नए प्रावधान</b></p> <p>क्लॉज़ 28.1 के तहत, रजिस्टर्ड नर्सों को एक्स्ट्रा काबिलियत और ज़िम्मेदारियों को बेहतर ढंग से पहचानने के लिए <b>बढ़े हुए इन-चार्ज अलाउंस रेट का फ़ायदा मिलेगा।</b></p> <p>आप क्लॉज़ 30.7(c)(iii) में देखेंगे कि आपको सिर्फ़ 2 दिन से ज़्यादा की <b>पर्सनल/केयरर लीव पर न रहने पर मेडिकल सर्टिफ़िकेट या कानूनी घोषणा देनी होगी, जिसे अभी के तरीकों में एक दिन से बढ़ा दिया गया है।</b></p> <p>हम आप में से उन लोगों को सपोर्ट देने के लिए कमिटेड हैं जो घरेलू हिंसा का सामना करते हैं। फेयर वर्क एक्ट में हाल ही में किए गए सुधारों के हिसाब से, आप क्लॉज़ 52 में देखेंगे कि आपको <b>पेड फ़ैमिली और घरेलू हिंसा छुट्टी मिलेगी।</b> हमने फुल-टाइम और पार्ट-टाइम कर्मचारियों के लिए इस हक़ को 10 दिन के बजाय दोगुना करके <b>20 दिन कर दिया है।</b></p> <p>हालांकि अभी एग्रीमेंट में कहा गया है कि कैजुअल एम्प्लॉई पेड लीव के हकदार नहीं हैं, लेकिन यह हमारी गलती थी। नेशनल एम्प्लॉयमेंट स्टैंडर्ड्स (NES) के तहत, कैजुअल एम्प्लॉई भी खास हालात में 10 पेड दिनों की लीव के हकदार होंगे। प्रस्तावित एग्रीमेंट में क्लॉज़ 11 में एक NES प्रिसिडेंस क्लॉज़ है, जो असल में कहता है कि जहां एग्रीमेंट और NES के बीच कोई अंतर है, वहां NES का हक उस अंतर की हद तक लागू होगा।</p> <p>क्लॉज़ 18.4 में, हमने <b>कैजुअल कर्मचारियों को</b> फेयर वर्क एक्ट जैसा ही बताया है। कोई व्यक्ति कैजुअल कर्मचारी तब माना जाता है जब उसके पास लगातार और अनिश्चित समय तक काम करने का कोई पक्का एडवांस कमिटमेंट न हो, और वे किसी कॉन्ट्रैक्ट या एग्रीमेंट के तहत कैजुअल लोडिंग या खास पे रेट के हकदार हों। कैजुअल कन्वर्ज़न अधिकार फेयर वर्क एक्ट के अनुसार हैं।</p>
16	<p><b>अन्य नए प्रावधान</b></p> <p>आपको क्लॉज़ 38 के तहत <b>नेचुरल डिज़ास्टर लीव का फ़ायदा भी मिलेगा, जो हर साल एक से दो दिन तक बढ़ जाएगी।</b></p> <p>कानून में हुए बदलावों के अनुसार, आप क्लॉज़ 31 में देखेंगे कि <b>कम्पैशनेट लीव</b> उन लोगों पर भी लागू होती है जिन्हें मिसकैरेज का दुख होता है।</p> <p>क्लॉज़ 23.2 से 23.4 में <b>लैक्टेशन ब्रेक को</b> सही और लगातार एडजस्ट करने के बारे में साफ़ गाइडेंस दी गई है।</p> <p>हमने <b>कुछ ऐसे अलाउंस भी हटा दिए हैं</b> जो अब कर्मचारियों पर लागू नहीं होते। इनमें स्लीपओवर, सर्विस अलाउंस और लिव-इन हाउस-कीपर का काम शामिल है।</p>
17	<p><b>अन्य नए प्रावधान</b></p> <p>हमने क्लॉज़ 54 में <b>वर्कप्लेस डेलीगेट्स के अधिकारों से जुड़ा एक नया प्रोविज़न शामिल किया है</b>, ताकि मॉडर्न अवार्ड्स के तहत वर्कप्लेस डेलीगेट्स के लिए नए मिनिमम स्टैंडर्ड के हिसाब से काम किया जा सके।</p>

फिसलना	संदेश
	<p>वर्कप्लेस डेलीगेट वह व्यक्ति होता है जिसे यूनियन के नियमों के अनुसार, ऑर्गनाइज़ेशन के सदस्यों के लिए डेलीगेट या रिप्रेजेंटेटिव (जैसा भी बताया गया हो) के तौर पर चुना या अपॉइंट किया जाता है। उन्हें यूनियन रिप्रेजेंटेटिव भी कहा जा सकता है।</p> <p>डेलीगेट्स को यूनियन मेंबर्स और होने वाले मेंबर्स के इंडस्ट्रियल हितों को रिप्रेजेंट करने का अधिकार है। क्लॉज़ 54 डेलीगेट्स को कुछ अधिकार देता है, जैसे कि यूनियन मेंबर्स और होने वाले मेंबर्स के साथ उनके वर्कप्लेस हितों के बारे में सही बातचीत, और वर्कप्लेस या वर्कप्लेस सुविधाओं तक एक्सेस।</p> <p>2018 के एग्रीमेंट के तहत, <b>शनिवार को ओवरटाइम</b> पहले 2 घंटे के लिए आपके रेट का 150% था, फिर उसके बाद 200%। आप देखेंगे क्लॉज़ 24.2 और 24.3 के अनुसार, हमने अब इसे शनिवार को किए गए ओवरटाइम के लिए एक फिक्स्ड 200% रेट (या अगर आप कैजुअल एम्प्लॉई हैं तो 250%) कर दिया है।</p> <p>आप क्लॉज़ 41.4 में यह भी देखेंगे कि <b>कंसल्टेटिव टीम</b> बनाने की सुविधा को 40 से ज़्यादा कर्मचारियों या 60 या उससे ज़्यादा बेड वाली दूसरी सुविधाओं तक भी बढ़ा दिया गया है।</p> <p><b>एक्स्ट्रा कंसल्टेशन प्रोसेस</b> बताया गया है, जिससे IRT गुज़रेगा जब वह रोस्टर या आपके काम के आम घंटों में बदलाव लाने का प्रपोज़ल देगा।</p>
18	<p><b>अन्य नए प्रावधान</b></p> <p>क्लॉज़ 20.1(d) के तहत, हमने हर शिफ्ट के लिए आम घंटों में भी बदलाव करके उन्हें 10 घंटे के बजाय 8 घंटे कर दिया है (जैसा कि अभी के एंटरप्राइज़ एग्रीमेंट में है)।</p> <p>जैसा कि पहले बताया गया है, प्रस्तावित EA में और भी कई बदलाव हैं, लेकिन ये मुख्य बातें हैं। हम आपको ज़ोर देकर सलाह देते हैं कि आप प्रस्तावित <b>IRT एंटरप्राइज़ एग्रीमेंट 2026 , बदलावों की समरी</b> डॉक्यूमेंट और <b>दूसरे सपोर्टिंग मटीरियल को रिव्यू करें</b>, और अगर आपके कोई सवाल हैं तो हमसे संपर्क करें।</p>
19	<p><b>लागू पुरस्कार</b></p> <p>अगर एंटरप्राइज़ एग्रीमेंट नहीं होता, तो आप सभी इन चार अवॉर्ड में से एक के तहत आते, यानी चौथा अवॉर्ड, जो होम केयर कर्मचारियों पर लागू होता है।</p> <p>2018 के एंटरप्राइज़ एग्रीमेंट के लागू होने के बाद से, सोशल, कम्युनिटी, होम केयर और डिसेबिलिटी सर्विसेज़ इंडस्ट्री अवॉर्ड 2010 में कई बदलाव हुए हैं। हम इस अवॉर्ड को देखेंगे ताकि यह दिखा सकें कि हमने नए हकों में कहाँ बदलाव किया है या उन्हें हटा दिया है, और आपके ध्यान के लिए कुछ खास बातें भी बताएँगे।</p> <p>अगली स्लाइड्स में सिर्फ़ खास बदलाव हैं। बाकी सभी बदलाव <b>अवार्ड कंपेरिजन टेबल</b> डॉक्यूमेंट्स में बताए गए हैं। उन डॉक्यूमेंट्स में जिन नए अवार्ड प्रोविज़न का ज़िक्र नहीं है, वे काफ़ी हद तक प्रपोज़्ड EA जैसे ही हैं।</p> <p>आपको <b>अपने रोल से जुड़े अवार्ड कंपेरिजन टेबल को ज़रूर रिव्यू करने के लिए कहा जाता है</b>, ताकि आप समझ सकें कि अवार्ड में क्या बदलाव किए गए थे और प्रपोज़्ड एग्रीमेंट में इन्हें कैसे बदला गया है।</p>
20	<p><b>SCHADS पुरस्कार 2010</b></p> <p>कुछ ऐसे एरिया हैं जहाँ प्रपोज़्ड EA, अवॉर्ड से अलग है।</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>पार्ट-टाइम घंटे:</b> ये शर्तें उन शर्तों से काफ़ी अलग हैं जिनमें काम के गारंटी वाले घंटे और दिन तय होते हैं। अवॉर्ड के उलट, प्रस्तावित EA में होम केयर कर्मचारियों को काम शुरू करने से पहले तय दिनों और शुरू और खत्म होने के समय पर लिखकर सहमत होने की ज़रूरत नहीं है। ऐसा इसलिए</li> </ul>

फिसलना	संदेश
	<p>हे क्योंकि असल में इसका अंदाज़ा लगाना मुमकिन नहीं है। जैसा कि आप जानते हैं, आपके काम के नेचर का मतलब है कि शिफ्ट कस्टमर की अवेलेबिलिटी और सर्विस टाइम की पसंद के आधार पर अलग-अलग होती हैं। आपको अपने रोल के बारे में जितना हो सके पक्का करने के लिए, आपको अपने रोस्टर कम से कम 2 हफ्ते पहले मिल जाएँगे और आपकी शिफ्ट आपकी अवेलेबिलिटी के हिसाब से रोस्टर की जाएँगी।</p> <ul style="list-style-type: none"> <li> <b>पार्ट-टाइम घंटों का रिव्यू:</b> शर्तें काफी हद तक एक जैसी हैं, लेकिन प्रस्तावित EA यह साफ़ करता है कि किसी टेम्पररी हालात की वजह से काम किए गए घंटे – जैसे छुट्टी पर किसी कर्मचारी को वापस काम पर रखना, या किसी कस्टमर की टेम्पररी ज़रूरत – गारंटी वाले कम से कम घंटों में बदलाव को सही नहीं ठहराएंगे। ऐसा इसलिए है क्योंकि एक टेम्पररी अरेंजमेंट आपके घंटों को सही तरह से नहीं दिखाता है। </li> </ul>
21	<p><b>SCHADS पुरस्कार 2010</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> <b>टूटे हुए बदलाव:</b> अवॉर्ड की शर्तें प्रस्तावित EA से कुछ अलग हैं। प्रस्तावित EA ज़्यादा फ्लेक्सिबिलिटी देता है और इसमें ऐसे खास नियम शामिल हैं जो अवॉर्ड से अलग हैं। </li> </ul> <p>उदाहरण के लिए, प्रस्तावित एग्रीमेंट के तहत, आपको अभी भी अलाउंस मिलेगा, लेकिन उन शिफ्ट के लिए 10% पेनल्टी भी देनी होगी जो सुबह 10 बजे से पहले शुरू होती हैं लेकिन रात 8 बजे के बाद खत्म होती हैं। यह आम एग्रीमेंट से तीन टूटी हुई शिफ्ट और दो बिना पेमेंट वाले ब्रेक की भी इजाज़त देता है, जबकि अवॉर्ड के लिए केस-बाय-केस एग्रीमेंट की ज़रूरत होती है, जब तक कि यह किसी फॉर्मल वर्क पैटर्न का हिस्सा न हो। साथ ही, आप एग्रीमेंट के हिसाब से शिफ्ट के बीच कम से कम 8 घंटे के ब्रेक के हकदार हैं, जबकि अवॉर्ड में कम से कम 10 घंटे का ब्रेक ज़रूरी है।</p> <ul style="list-style-type: none"> <li> <b>रोस्टर:</b> शर्तें लगभग एक जैसी हैं, लेकिन प्रस्तावित EA अवॉर्ड में बदलाव करता है ताकि किसी भी समय जब कोई दूसरा कर्मचारी ड्यूटी से गैरहाज़िर हो, या इमरजेंसी हो, तो रोस्टर में बदलाव की इजाज़त दी जा सके, ताकि IRT की सर्विस जारी रह सकें। अवॉर्ड में यह भी कहा गया है कि एम्प्लॉयर की सहमति से, किसी दूसरे कर्मचारी के साथ तय शिफ्ट स्वैप को शामिल करने के लिए बदलाव का प्रस्ताव दिया जा सकता है। </li> </ul>
22	<p><b>SCHADS पुरस्कार 2010</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> <b>कस्टमर कैसलेशन:</b> शर्तें कुछ अलग हैं। प्रस्तावित EA उन स्थितियों के लिए एक खास प्रोसेस बताता है, जहाँ कस्टमर की मौत, हॉस्पिटल में भर्ती होने या किसी दूसरी ऐसी वजह से आपके गारंटीड मिनिमम घंटे पूरे नहीं हो पाते, जिससे उनकी देखभाल की ज़रूरत पर असर पड़ा हो और जिससे आपके घंटे भी प्रभावित हुए हों। </li> </ul> <p>इससे पुरस्कार के अधिकार कम नहीं होते, बल्कि यह स्पष्ट होता है कि ऐसा होने पर क्या विकल्प उपलब्ध हैं, जैसे अन्य कर्मचारियों से काम का आवंटन (विशेष परिस्थितियों में), छुट्टी लेना, स्टैंड डाउन व्यवस्था, या – जहाँ गारंटीकृत घंटे 6 सप्ताह या समझौते के द्वारा पहले भी पूरे नहीं किए जा सकते हैं – अंतिम उपाय के रूप में छंटनी।</p> <p>प्रस्तावित EA में कस्टमर के कैसलेशन के बाद किसी कर्मचारी को मेक-अप टाइम देने के लिए नोटिस की ज़रूरतों में भी बदलाव किया गया है।</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>प्रस्तावित EA के तहत, नोटिस तय काम के 7 दिनों के अंदर होना चाहिए, लेकिन काम शुरू होने से 24 घंटे पहले से ज़्यादा होना चाहिए।</li> <li>अवॉर्ड के तहत, नोटिस कम से कम 12 घंटे का हो सकता है।</li> </ul> <p>एक और बदलाव यह है कि मेक-अप टाइम कब काम किया जा सकता है।</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>प्रस्तावित एग्रीमेंट के तहत, अगर IRT आपको कैसल की गई सर्विस के उसी पे पीरियड में मेक-अप टाइम काम करने के लिए कहता है, तो आपको कम से कम 24 घंटे पहले नोटिस देना</li> </ul>

फिसलना	संदेश
	<p>होगा। अगर मेक-अप टाइम किसी और समय पर काम करना है, तो IRT को आपको कम से कम 7 दिन पहले नोटिस देना होगा, जब तक कि आप कम नोटिस पीरियड के लिए सहमत न हों।</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- अवार्ड के तहत, आपको 7 दिन का नोटिस देना होगा, जब तक कि आप कम समय के लिए सहमत न हों।</li> </ul>
23	<p><b>SCHADS पुरस्कार 2010</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ओवरटाइम ट्रिगर</b> : अवार्ड ने ओवरटाइम लागू होने के तरीके को बदल दिया है। इन्हें प्रस्तावित एग्रीमेंट के क्लॉज 24 के तहत अलग तरीके से लागू किया जाता है। <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>फुल-टाइम कर्मचारियों के लिए</b>, रोज़ाना तय आम घंटों से ज़्यादा काम करने पर ओवरटाइम लगेगा, और दिन में काम करने वालों के लिए, तय घंटों के अलावा काम करने पर। प्रस्तावित EA के तहत, ओवरटाइम तब लगेगा जब आप अपने आम घंटों से ज़्यादा काम करेंगे, या ब्रेकडाउन शिफ्ट में 12 घंटे से ज़्यादा काम करेंगे।</li> <li>○ <b>पार्ट-टाइम कर्मचारियों के लिए</b>, अगर आप हर हफ़्ते 38 घंटे से ज़्यादा, हर दो हफ़्ते में 76 घंटे, एक दिन में 10 घंटे से ज़्यादा काम करते हैं, और दिन में काम करने वालों के लिए, घंटों की अवधि से ज़्यादा काम करते हैं, तो अवार्ड ओवरटाइम देता है। प्रस्तावित EA में वही ट्रिगर हैं, (घंटों की अवधि को छोड़कर), और ऐसे हालात भी जोड़ता है जहाँ आप; अपने रोस्टर के घंटों से ज़्यादा काम करते हैं, (जब तक कि आप ऐसा करने के लिए सहमत न हों), 4 हफ़्तों में 152 घंटे से ज़्यादा काम करते हैं, टूटी हुई शिफ्ट में 12 घंटे से ज़्यादा काम करते हैं, या हर दो हफ़्ते में 10 शिफ्ट से ज़्यादा काम करते हैं।</li> <li>○ <b>कैजुअल कर्मचारियों के लिए</b>, यह अवार्ड ओवरटाइम देता है अगर आप; हर हफ़्ते 38 घंटे, हर दो हफ़्ते में 76 घंटे, एक दिन में 10 घंटे से ज़्यादा काम करते हैं, और दिन में काम करने वालों के लिए, घंटों की अवधि। प्रस्तावित EA में वही ट्रिगर हैं, (घंटों की अवधि के अलावा), और ऐसे हालात भी जोड़ता है जहाँ आप हर दो हफ़्ते में 10 शिफ्ट से ज़्यादा या टूटी हुई शिफ्ट में 12 घंटे से ज़्यादा काम करते हैं।</li> </ul> </li> </ul> <p>दूसरा फ़र्क यह है कि आपको प्रस्तावित एग्रीमेंट के तहत ज़्यादा ओवरटाइम रेट का फ़ायदा मिलेगा। इसमें शनिवार को पहले 2 घंटे के लिए 150% के बजाय 200% का ओवरटाइम रेट और उसके बाद 200% शामिल है।</p>
24	<p><b>SCHADS पुरस्कार 2010</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>काम पर वापस बुलाया जाना</b>: अगर आपको काम की जगह छोड़ने के बाद काम पर वापस बुलाया जाता है, तो आपको प्रस्तावित EA के तहत कम से कम 4 घंटे काम करने की गारंटी दी जाती है, जबकि अवार्ड के तहत 2 घंटे काम करने की गारंटी होती है।</li> <li>• <b>वीकेंड पेनल्टी रेट्स</b>: प्रस्तावित एग्रीमेंट में सिर्फ़ रविवार को वीकेंड पर काम करने पर कम पेनल्टी रेट्स शामिल हैं।</li> <li>• <b>यूनिफ़ॉर्म और लॉन्डी</b>: अवॉर्ड के तहत, अगर कर्मचारी यूनिफ़ॉर्म गंदी होने की सूचना देते हैं, तो उन्हें हर शिफ्ट में 32 सेंट का लॉन्डी अलाउंस मिलेगा। प्रस्तावित एग्रीमेंट में यह नहीं दिया गया है।</li> </ul>
25	<p><b>SCHADS पुरस्कार 2010</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>रिडंडेंसी</b>: इस अवॉर्ड में रिडंडेंसी की वजह से कम सैलरी वाली भूमिकाओं के लिए नोटिस पीरियड, (या नोटिस के बदले बराबर पेमेंट), नोटिस के कम से कम समय के दौरान नौकरी खत्म होने का</li> </ul>

फिसलना	संदेश
	<p>नोटिस देने पर मिलने वाले हक, और नौकरी ढूँढने के हक जैसे हक शामिल हैं। प्रस्तावित EA में इनमें से कोई भी हक शामिल नहीं है, लेकिन यह ज़्यादा रिडंडेंसी पे सहित ज़्यादा उदार प्रावधान देता है।</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>सुपरएनुएशन:</b> नए सुपरएनुएशन क्लॉज़ के मुताबिक, अगर आप कुछ भी नॉमिनेट नहीं करते हैं, तो IRT को ATO से चेक करना होगा कि आपके पास स्टेपल्ड सुपरएनुएशन फंड है या नहीं। यह आप पर लागू नहीं होना चाहिए, क्योंकि आप नए एम्प्लॉई नहीं हैं। लेकिन ज़्यादा ज़रूरी बात यह है कि, अवॉर्ड के तहत, सैलरी सैक्रिफाइस रिक्वेस्ट लिखित में होनी चाहिए और एग्रीमेंट में इसका कोई इंतज़ाम नहीं है।</li> </ul>
26	<p><b>SCHADS पुरस्कार 2010</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>वर्कप्लेस डेलीगेट्स का अधिकार:</b> प्रस्तावित एग्रीमेंट अवार्ड को थोड़ा अपडेट करता है, जिसमें डेलीगेट्स को पॉलिसी के अनुसार ट्रेनिंग नॉलेज शेयर करने की ज़रूरत होती है।</li> </ul>
27	<p><b>SCHADS पुरस्कार 2010</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>रिमोट वर्क, 24-घंटे केयर और स्लीपओवर:</b> अवॉर्ड के तहत इन सभी हकों का ज़िक्र प्रस्तावित EA में नहीं है, क्योंकि हमें आपसे रिमोट वर्क, 24-घंटे केयर या स्लीपओवर करने की ज़रूरत नहीं है।</li> </ul> <p>आपको <b>अपने रोल से जुड़े अवार्ड कम्पेरिजन टेबल को ज़रूर रिव्यू करने के लिए कहा जाता है</b>, ताकि आप समझ सकें कि अवार्ड में क्या बदलाव किए गए थे और प्रपोज़्ड एग्रीमेंट में इन्हें कैसे बदला गया है।</p>
28	<p><b>अतिरिक्त लाभ – कर्मचारी पैकेज</b></p> <p>प्रस्तावित EA के अलावा, IRT एक कॉम्प्रिहेंसिव एम्प्लॉयमेंट पैकेज भी देता है। इनमें से कुछ फायदे ये हैं:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● उदार लंबी सेवा छुट्टी प्रावधान;</li> <li>● फिटनेस पासपोर्ट;</li> <li>● व्यावसायिक विकास तक पहुंच;</li> <li>● एक पुरस्कार कार्यक्रम;</li> <li>● कैरियर मार्ग और प्रगति;</li> <li>● TELUS Health के माध्यम से स्वास्थ्य और कल्याण सहायता, और</li> <li>● सैलरी पैकेजिंग।</li> </ul>
29	<p><b>अतिरिक्त लाभ – लंबी सेवा छुट्टी</b></p> <p>प्रस्तावित एग्रीमेंट का मकसद आपकी लॉन्ग सर्विस लीव के लिए ज़्यादा फ़ायदेमंद शर्तें देना है। खास तौर पर, 10 साल बाद, EA कर्मचारियों को राज्य के लॉन्ग सर्विस लीव एक्ट्स में तय रेट से 2.5 गुना ज़्यादा लॉन्ग सर्विस लीव मिलेगी।</p>
30	<p><b>आगे क्या होता है?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. IRT का इरादा मंगलवार 9 जून 2026 को 'एक्सेस पीरियड' शुरू करने का है। यह एक फॉर्मल प्रोसेस है जिसकी उम्मीद फेयर वर्क कमीशन को है।</li> <li>2. वोटिंग का समय बुधवार 17 जून को शुरू होगा और सोमवार 22 जून 2026 को बंद होगा।</li> <li>3. GoVote वोटों की गिनती करेगा और हम आपके साथ नतीजा शेयर करेंगे। अगर ज़्यादातर वोट EA के पक्ष में हैं, (ज़्यादातर का मतलब है 50% प्लस 1), तो इसे मंजूरी के लिए Fair Work Commission को दिया जाएगा। Fair Work Commission से मंजूरी मिलने के बाद, यह 7 दिन बाद लागू हो जाएगा।</li> </ol>

फिसलना	संदेश
31	<p><b>अपने वोट को महत्वपूर्ण बनाएं</b></p> <p>सोमवार 15 जून को, GoVote आपको बताएगा कि वोटिंग जल्द ही शुरू होगी और आपको ईमेल और SMS के ज़रिए वोट करने के तरीके के बारे में जानकारी देगा।</p> <p>वोटिंग बुधवार 17 जून को रात 12.01 बजे शुरू होगी और सोमवार 22 जून 2026 को सुबह 7 बजे बंद हो जाएगी। वोटिंग आसान है – एक सवाल होगा, और आप हाँ या ना में जवाब दे सकते हैं। वोटिंग के दौरान GoVote आपको रिमाइंडर भी भेजेगा।</p> <p>22 जून को, वोटिंग का समय खत्म होने के बाद, GoVote वोटों की गिनती करेगा, और हम आपको रिज़ल्ट बता देंगे।</p>
32	<p><b>अपनी जानकारी जांचें</b></p> <p>GoVote आपको My Central में रिकॉर्ड किए गए ईमेल और मोबाइल फ़ोन नंबर के ज़रिए वोटिंग की जानकारी भेजेगा, जिसे Success Factors भी कहा जाता है।</p> <p>अगर आपको अपनी डिटेल्स अपडेट करनी हैं ताकि आपको सारी ज़रूरी जानकारी मिल जाए, या अगर आपको अभी तक कोई जानकारी नहीं मिली है, तो सक्सेस फैक्टर्स में अपनी डिटेल्स देखें और ज़रूरत पड़ने पर उन्हें अपडेट करें। अगर आपको इसमें मदद चाहिए तो आप अपने मैनेजर या P&amp;C बिज़नेस पार्टनर से भी संपर्क कर सकते हैं।</p>
3 3	<p><b>हाँ या ना में वोटिंग।</b></p> <p>पूरे प्रस्तावित एग्रीमेंट पर वोट कर रहे हैं। आप कुछ हिस्सों के लिए हाँ और कुछ के लिए ना में वोट नहीं कर सकते।</p> <p><b>हाँ</b> वोट करने का मतलब है कि आप प्रस्तावित एग्रीमेंट का समर्थन करते हैं। अगर ज़्यादातर कर्मचारी हाँ वोट करते हैं, तो एग्रीमेंट को मंजूरी के लिए फेयर वर्क कमीशन के पास भेजा जाएगा। मंजूरी मिलने के बाद, कर्मचारियों को इस साल सैलरी में बढ़ोतरी और एग्रीमेंट में शामिल दूसरे नए फ़ायदे मिलेंगे।</p> <p><b>NO</b> में वोट करने का मतलब है कि आप प्रपोज़्ड एग्रीमेंट को सपोर्ट नहीं करते हैं। अगर ज़्यादातर एम्प्लॉई 'नहीं' में वोट करते हैं, तो एग्रीमेंट को मंजूरी नहीं मिलेगी। इसका मतलब है कि इस साल कोई भी हक नहीं दिया जाएगा और हम बातचीत की टेबल पर वापस आ जाएंगे।</p> <p><u>वोट न देने का मतलब है कि आप नतीजा दूसरों के हाथ में छोड़ रहे हैं।</u></p>
34	<p><b>आपको सूचित रखना</b></p> <p>हम आपको कई चैनलों का इस्तेमाल करके जानकारी देते रहेंगे, जिसमें ऑनलाइन EA नेगोशिएशन हब, ईमेल, माई सेंट्रल, SMS, वीवा एंगेज, स्टाफ नोटिसबोर्ड, प्लैटिनम, टीम मीटिंग और दूसरे सपोर्टिंग रिसोर्स शामिल हैं।</p> <p>जैसे-जैसे हम प्रोसेस के बाकी स्टेज में आगे बढ़ेंगे, लेटेस्ट अपडेट और जानकारी के लिए कृपया इन चैनल पर नज़र रखें।</p>
35	<p><b>प्रश्न और समर्थन</b></p> <p>अगर आपके पास EA या वोटिंग प्रोसेस के बारे में कोई सवाल है, तो कृपया अपने मैनेजर या अपने पीपल एंड कल्चर बिज़नेस पार्टनर से बात करें।</p>

फिसलना	संदेश
	<p><a href="mailto:itsyourEA@irt.org.au">itsyourEA@irt.org.au</a> पर ईमेल भेज सकते हैं ।</p> <p>अगर इंग्लिश आपकी दूसरी भाषा है और आपको मदद चाहिए, तो प्लीज़ हमें बताएं। हमने स्टाफ़ के लिए हिंदी, नेपाली और फ़िलिपिनो में कुछ मटीरियल उपलब्ध कराया है।</p>
36	<p><b>एक बेहतर EA, मिलकर बनाया गया</b></p> <p>धन्यवाद।</p>