

होम केयर कर्मचारीहरूको लागि जानकारी

उद्यम समझौता वार्ता २०२६



जुन २०२६

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
१	<p>एक राम्रो EA, सँगै निर्मित</p> <p>आज, हामी तपाईंको प्रस्तावित उद्यम समझौताको बारेमा कुरा गर्दैछौं। यो सत्र प्रस्तावित समझौतामा के समावेश छ, के परिवर्तन भएको छ, र ती परिवर्तनहरूले व्यवहारमा तपाईंको लागि के अर्थ राख्छ भनेर व्याख्या गर्न मद्दत गर्न डिजाइन गरिएको हो।</p> <p>थप जानकारी अनलाइन EA वार्ता हब मार्फत पनि उपलब्ध छ, जसले निम्नको प्रतिलिपि प्रदान गर्दछ:</p> <ul style="list-style-type: none">- IRT बाट पछिल्ला अपडेटहरू;- उनले २०२६ को उद्यम समझौता र दर तालिका प्रस्ताव गरे;- कर्मचारी जानकारी सत्रहरूमा प्रयोग हुने स्लाइडहरू;- बारम्बार सोधिने प्रश्नहरूको कागजात,- सारांश कागजात, जसले तपाईंको हालको समझौता र प्रस्तावित समझौता बीचको मुख्य परिवर्तनहरू देखाउँछ, र- प्रस्तावित समझौता र हालको समझौता सुरु भएदेखि तपाईंको रोजगारीमा लागू हुने सान्दर्भिक पुरस्कारहरूमा परिचय गरिएका कुनै पनि नयाँ खण्डहरू वा हकदारहरू बीचको तुलना तालिकाहरू। वृद्ध हेरचाह पुरस्कार २०१०, नर्स पुरस्कार २०२०, स्वास्थ्य पेशेवरहरू र समर्थन सेवा पुरस्कार २०२० र सामाजिक, सामुदायिक, गृह हेरचाह र अपाङ्गता सेवा उद्योग पुरस्कार २०१० को लागि प्रत्येक कागजात छ। <p>यदि तपाईंलाई यी चार पुरस्कारहरू मध्ये कुन तपाईंलाई लागू हुन्छ भन्ने कुरा निश्चित छैन भने, प्रत्येक पुरस्कार तुलना कागजातको पहिलो पृष्ठले तपाईंलाई यो कागजात तपाईंको भूमिकाको लागि सान्दर्भिक छ कि छैन भनेर बताउँछ।</p>
२	<p>स्वागत छ र धन्यवाद।</p> <p>यस ब्रीफिंग सत्रमा उपस्थित हुन समय निकाल्नु भएकोमा धन्यवाद। यस सत्रको उद्देश्य प्रस्तावित उद्यम समझौताका मुख्य सर्तहरू र यी सर्तहरूले तपाईंलाई कसरी असर गर्नेछन् भनेर व्याख्या गर्नु हो।</p> <p>प्रस्तावित समझौता बुझ्नुभएको छ भनी सुनिश्चित गर्न तपाईं सम्पूर्ण सत्रभरि बस्नु महत्त्वपूर्ण छ।</p> <p>यदि तपाईंसँग प्रश्नहरू छन् भने, कृपया जाँदा तिनीहरूलाई टिप्पणी गर्नुहोस्। आगामी दिनहरूमा प्रश्नहरू सोध्ने धेरै अवसरहरू हुनेछन्, जसमा तपाईंको प्रबन्धक वा जनता र संस्कृति व्यवसाय साझेदारलाई पनि समावेश छ।</p> <p>itsyourEA@irt.org.au मा इमेल पठाएर पनि EA टोलीलाई सिधै सम्पर्क गर्न सक्नुहुन्छ। सम्पर्क विवरणहरू पनि यस प्रस्तुतीकरणको अन्त्यमा फेरि देखाइनेछ।</p>
३	<p>IRT इन्टरप्राइज समझौता २०२६</p> <p>IRT इन्टरप्राइज समझौता २०२६ भनिनेछ।</p>

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
	<p>प्रस्तावित सम्झौताले हालको IRT इन्टरप्राइज सम्झौता २०१८ लाई प्रतिस्थापन गर्नेछ, र कर्मचारीहरूको उही समूहलाई समेट्ने उद्देश्यले गरिएको हो।</p> <p>"प्रस्तावित सम्झौता" शब्द प्रयोग गरिँदैछ किनभने, यस चरणमा, यो केवल एक प्रस्ताव हो। वैध मतदान गर्ने बहुमत कर्मचारीहरूले यसमा सहमति जनाएपछि र त्यसपछि यसलाई फेयर वर्क कमिसनले अनुमोदन नगरेसम्म यो सम्झौता बन्दैन।</p> <p>तपाईंलाई मतदान गर्न भनिनु अघि, तपाईंले प्रस्तावित सम्झौताको अन्तिम संस्करण र मैले पहिले उल्लेख गरेका सहायक कागजातहरू सहितको जानकारी प्याक प्राप्त गर्नुहुनेछ, ताकि तपाईंसँग विवरणहरूको समीक्षा गर्ने समय होस्।</p> <p>मतदान १७ जुन २०२६ मा खुल्ने र २२ जुन २०२६ मा बन्द हुने तालिका छ। हामी यस प्रस्तुतीकरणमा पछि मतदान प्रक्रियाको बारेमा थप कुरा गर्नेछौं, र मतदान अवधि नजिकिँदै थप विवरणहरू पनि साझा गरिनेछ।</p> <p>यदि प्रस्तावित सम्झौता बहुमत कर्मचारीहरूले अनुमोदन गरेमा, यो अनुमोदनको लागि फेयर वर्क आयोगमा जानेछ। फेयर वर्क आयोगले कर्मचारीहरूको समग्र अवस्था राम्रो छ र कानून अनुसार सहमति भएको छ भनी सुनिश्चित गर्न सम्झौताको मूल्याङ्कन गर्नेछ।</p> <p>यदि स्वीकृत भएमा, नयाँ सम्झौता फेयर वर्क आयोगको स्वीकृति पछि ७ दिन पछि लागू हुनेछ र हालको २०१८ को सम्झौतालाई प्रतिस्थापन गर्नेछ।</p> <p>सम्झौताको म्याद समाप्त हुने मिति यो सुरु भएको मितिबाट ३ वर्ष हुन्छ, तर धेरैजसो उद्यम सम्झौताहरू जस्तै, यो औपचारिक रूपमा प्रतिस्थापन वा समाप्त नभएसम्म लागू रहनेछ।</p>
४	<p>कहाँबाट आएका हौं ?</p> <p>तपाईंहरूमध्ये धेरैलाई थाहा छ, हामीले गत वर्ष नयाँ EA लागू गर्न प्रयास गरेका थियौं, तर जब जुलाई २०२५ मा मतदान गर्ने समय आयो, तपाईंहरूमध्ये धेरैजसोले अस्वीकृतिमा मतदान गर्नुभयो।</p> <p>त्यो नतिजाले हामीलाई पछि हट्ने र EA लाई कर्मचारीहरूका लागि अझ आकर्षक बनाउन हामीले के प्रस्ताव गर्न सक्छौं भन्ने कुरामा विचार गर्ने अवसर दियो।</p> <p>त्यसपछिका महिनाहरूमा, हामीले तपाईंको प्रतिक्रिया सङ्कलन गरेर र हाम्रो सोचलाई चुनौती दिन एक स्वतन्त्र कार्यबल भावना विशेषज्ञ ल्याएर तपाईंको लागि सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण कुरा के हो भनेर बुझ्न समय बितायौं।</p> <p>सन्देश स्पष्ट थियो: तलब तपाईंको लागि महत्त्वपूर्ण छ।</p> <p>त्यो प्रतिक्रियाले प्रस्तावित २०२६ उद्यम सम्झौतालाई आकार दिन मद्दत गर्‍यो - तलब परिणामहरूमा बलियो ध्यान केन्द्रित गर्दै, र अन्य धेरै सुधारहरू।</p>
५	<p>त्यसो भए, हामी अहिले कहाँ छौं?</p> <p>यो स्लाइडले समयरेखा र त्यसपछि के हुन्छ भन्ने बारेमा सिंहावलोकन दिन्छ।</p> <p>हामीले नयाँ प्रस्तावको डिजाइन, मोडेलिङ र परीक्षणमा धेरै महिना बितायौं।</p> <p>यसपछि, हामीले प्रस्तावित सम्झौतालाई अन्तिम रूप दिन तपाईंका कर्मचारी प्रतिनिधिहरू र युनियन प्रतिनिधिहरूसँग धेरै वार्ता बैठकहरू आयोजना गर्यौं।</p>

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
	<p>पहुँच अवधि भनेको मतदान सुरु हुनुभन्दा अघिको औपचारिक अवधि हो। यस समयमा, तपाईंसँग अन्तिम प्रस्तावित सम्झौता र सहयोगी जानकारीमा पहुँच हुनेछ, त्यसैले तपाईं यसलाई पढ्न सक्नुहुन्छ, यसको सामग्रीहरू विचार गर्न सक्नुहुन्छ, र मतदान कसरी गर्ने भनेर निर्णय गर्नु अघि कुनै पनि प्रश्नहरू सोध्न सक्नुहुन्छ। हामी ९ जुन २०२६ मा पहुँच अवधि सुरु गर्ने योजनामा छौं, जसको अर्थ तपाईंसँग त्यतिजेलसम्म सबै सान्दर्भिक कागजातहरू हुनुपर्छ, र मतदान सुरु हुनुभन्दा अघि तपाईंसँग जानकारी विचार गर्न पूरा ७ दिन हुनेछ।</p> <p>GoVote भनिने बाह्य प्रदायकद्वारा व्यवस्थित गरिनेछ । यस समयमा, योग्य कर्मचारीहरूले प्रस्तावित सम्झौतामा मतदान गर्न सक्षम हुनेछन्। यदि बहुमत कर्मचारीहरूले सम्झौताको पक्षमा मतदान गरेमा, सम्झौता 'बनाइएको' मानिनेछ। त्यसपछि IRT ले १४ दिन भित्र स्वीकृतिको लागि फेयर वर्क कमिसनमा आवेदन दिनेछ।</p> <p>त्यहाँबाट, आयोगले सम्झौताको समीक्षा गर्नेछ। यो प्रक्रिया सामान्यतया १० देखि ४५ दिनको बीचमा लाग्छ, यद्यपि समय अन्ततः आयोगद्वारा व्यवस्थित गरिन्छ। हामी सहज र समयमै स्वीकृति प्रक्रियालाई समर्थन गर्न हामीले गर्न सक्ने सबै कुरा गर्नेछौं।</p> <p>यदि सम्झौता स्वीकृत भयो भने, यो फेयर वर्क कमिसनको स्वीकृति पछि ७ दिनमा लागू हुनेछ। हामी तपाईंलाई त्यो कहिले हुन्छ भनेर जानकारी दिनेछौं र सम्झौता लागू हुने मिति पुष्टि गर्नेछौं।</p>
६	<p>EA - नयाँ के छ?</p> <p>हामीले विवरणमा प्रवेश गर्नु अघि, केही महत्त्वपूर्ण बुँदाहरू उल्लेख गर्न आवश्यक छ।</p> <p>पहिलो कुरा, हामी २०१८ को सम्झौताबाट कुनै पनि अवस्थित लाभहरू हटाउने प्रस्ताव गरिरहेका छैनौं।</p> <p>युनियनहरूका सबै दावीहरू विचार गरिएको छ, र जहाँ उपयुक्त छ, स्वीकार गरिएको छ।</p> <p>प्रस्तावित सम्झौतामा गरिएका परिवर्तनहरू कानूनमा समावेश गरिएका नयाँ अधिकारहरू र तपाईंलाई लागू हुने आधुनिक पुरस्कारहरूको परिणाम हो, वा युनियनहरूसँगको वार्ताको परिणामस्वरूप हो ।</p> <p>परिवर्तनहरूको सारांश कागजात र EA वार्ता केन्द्रमा उपलब्ध अन्य सहायक सामग्रीहरूमा विस्तृत रूपमा उल्लेख गरेका नयाँ प्रावधानहरूको एक सुइट समावेश छ । आजको उद्देश्यका लागि, हामी केही प्रमुख परिवर्तनहरू हेर्नेछौं।</p> <p>हाम्रो आशा छ कि बहुमतले 'हो' मत दिएर, हामी फेयर वर्क कमिसनले अनुमोदन गरेपछि यी सबै सुविधाहरू प्रदान गर्न सुरु गर्न सक्छौं।</p>
७	<p>नयाँ प्रावधानहरू</p> <p>प्रस्तावित सम्झौताको एउटा प्रमुख सुधार भनेको ज्याला वृद्धि हो।</p> <p>३ वर्षको लागि प्रत्येक वर्ष ३% को वार्षिक तलब वृद्धि तोकिएको देखिनेछ । अनुसूची B मा रहेको तालिकाले प्रत्येक वर्ष ३% वृद्धि लागू भएमा तपाईंको तलब दर कति हुनेछ भनेर देखाउने उद्देश्य राखेको छ। यद्यपि, यदि लागू हुने पुरस्कार दर प्लस १.५% ३% वृद्धि भन्दा बढी छ भने, तपाईंले उच्च दर प्राप्त गर्नुहुनेछ।</p>

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
	<p>व्यवहारमा, यसको अर्थ प्रस्तावित सम्झौताको प्रत्येक वार्षिकोत्सवमा, या त ३% ज्याला वृद्धि वा लागू हुने पुरस्कार दरभन्दा १.५% ले वृद्धि, (जुन बढी हुन्छ), त्यो वार्षिकोत्सव मितिभन्दा तुरुन्तै अघि तपाईंले कमाइरहनुभएको दरमा लागू हुनेछ।</p> <p>तदनुसार, अनुसूची B मा रहेको तालिका केवल सूचक मात्र हो र तपाईंले प्राप्त गर्नुहुने न्यूनतम दरहरू देखाउँछ, जुन अनुमानको आधारमा लागू गरिएको वार्षिक वृद्धि प्रत्येक वर्ष ३% छ।</p>
८	<p>नयाँ प्रावधानहरू</p> <p>सबै कर्मचारीहरूलाई अब प्रस्तावित EA को धारा २१ अन्तर्गत विच्छेदन गर्ने अधिकार छ, जुन फेयर वर्क ऐन र आधुनिक पुरस्कार अन्तर्गत तपाईंको हकदारतासँग मेल खाने गरी समावेश गरिएको छ।</p> <p>विच्छेदन गर्ने अधिकारको प्रावधानको अर्थ तपाईंसँग आफ्नो काम गर्ने समयभन्दा बाहिर IRT वा तेस्रो पक्षबाट सम्पर्क, वा प्रयास गरिएको सम्पर्कको अनुगमन गर्न, पढ्न वा प्रतिक्रिया दिन अस्वीकार गर्ने अधिकार छ, जबसम्म अस्वीकार अनुचित हुँदैन।</p> <p>के अनुचित हो? ठीक छ, यो सम्पर्कको कारण, सम्पर्क कसरी गरिन्छ, अवरोधको स्तर, तपाईंलाई कुन स्तरमा क्षतिपूर्ति दिइन्छ, तपाईंको भूमिकाको प्रकृति र तपाईंको व्यक्तिगत परिस्थितिहरूमा निर्भर गर्दछ।</p>
९	<p>नयाँ प्रावधानहरू</p> <p>प्रस्तावित EA को खण्ड २१ ले विशिष्ट उदाहरणहरू प्रस्तुत गर्दछ जहाँ IRT ले तपाईंको काम गर्ने घण्टा बाहिर तपाईंलाई सम्पर्क गर्न सक्छ, जस्तै जब तपाईं कलमा हुनुहुन्छ, जहाँ तपाईंलाई सूचित गरिन्छ कि तपाईं उपस्थित हुन वा काम गर्न आवश्यक छ वा कलको बारेमा अन्य सूचना दिन आवश्यक छ, र जहाँ रोस्टर परिवर्तन, सिप्ट प्रस्ताव वा काममा फिर्ता बोलाइएको छ।</p>
१०	<p>नयाँ प्रावधानहरू</p> <p>धारा १८.३ अन्तर्गत, अंशकालिक काम सुरु गर्ने नयाँ कर्मचारीहरू, वा अंशकालिक काममा स्थानान्तरण हुने अवस्थित पूर्ण-समय वा आकस्मिक कर्मचारीहरूको लागि, तपाईंले काम गर्नुपर्ने हप्ताका दिनहरूमा तपाईंलाई बढी निश्चितता दिइनेछ।</p> <p>रोजगारीको सुरुवातमा, तपाईं र IRT ले लिखित रूपमा, प्रत्येक हप्ता काम गर्ने घण्टाको ग्यारेन्टी गरिएको न्यूनतम संख्या, तपाईंले काम गर्ने हप्ताका दिनहरू, र ती घण्टाहरू पूरा गर्न उपलब्ध हुने ती प्रत्येक दिनको अवधिहरूमा सहमति जनाउनुहुनेछ।</p> <p>यो घर हेरचाह कार्यको प्रकृतिलाई प्रतिबिम्बित गर्नको लागि हो, जहाँ ग्राहकको उपलब्धताको आधारमा परिवर्तनहरू भिन्न हुन्छन् र पहिले नै भविष्यवाणी गर्न सकिँदैन।</p>
११	<p>नयाँ प्रावधानहरू - अंशकालिक घण्टा</p> <p>यदि तपाईं घर हेरचाह कर्मचारी हुनुहुन्न भने, अंशकालिक व्यवस्था अलि फरक तरिकाले काम गर्छ।</p> <p>अन्य सबै अंशकालिक कर्मचारीहरूले लिखित रूपमा, प्रत्येक हप्ता काम गर्ने घण्टाको ग्यारेन्टी गरिएको न्यूनतम संख्या, तपाईंले काम गर्ने हप्ताको दिनहरू, र ती प्रत्येक दिनको सुरु र अन्त्य समयहरूमा सहमत हुनेछन्। यो पुरस्कार अन्तर्गत तपाईंको हकदारतासँग मेल खान्छ।</p>

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
	प्रस्तावित सम्झौता अनुसार, यी घण्टाहरूमा कुनै पनि परिवर्तन, चाहे तपाईं नयाँ अंशकालिक कर्मचारी होस् वा निरन्तर अंशकालिक कर्मचारी, लिखित रूपमा सहमत हुनुपर्नेछ।
१२	<p>नयाँ प्रावधानहरू – भत्ताहरू</p> <p>तपाईंको भत्ताको दर अनुसूची B, तालिका २ मा उल्लिखित छ।</p> <p>प्रस्तावित सम्झौतामा तपाईंले देख्नुहुनेछ, तपाईंको भत्ताको दर प्रस्तावित सम्झौताको अवधिभरि लागू हुने आधुनिक पुरस्कारसँग मिल्दोजुल्दो रहनेछ। यसको अर्थ तपाईंले पुरस्कार अन्तर्गत आफ्नो न्यूनतम हकदारता प्राप्त गर्नुभएको सुनिश्चित गर्न सम्झौताको अवधिभरि यो परिवर्तन हुन सक्छ।</p>
१३	<p>अन्य नयाँ प्रावधानहरू</p> <p>प्रस्तावित सम्झौतामा अन्य धेरै नयाँ प्रावधानहरू छन्।</p> <p>धारा २७ अन्तर्गत, हामीले आकस्मिक बाहेक सबै कर्मचारीहरूका लागि प्रत्येक वर्ष २ दिनको तलबी प्रशंसा बिदा सुरु गरेका छौं। यो तपाईंको वार्षिक बिदाको अतिरिक्त हो, र तपाईंको कडा परिश्रमको लागि धन्यवादको संकेत हो। यसले अघिल्लो १-दिनको अतिरिक्त जन्मदिन बिदालाई प्रतिस्थापन गर्दछ।</p> <p>तीन दिनको तलबी सामुदायिक सेवा बिदाको पनि हकदार हुनुहुनेछ। राष्ट्रिय रोजगार मापदण्ड अन्तर्गत, यो बेतलबी बिदा हो।</p> <p>प्रस्तावित सम्झौताको धारा ३३ अन्तर्गत तपाईंले देख्नुहुनेछ कि हामीले तलबी अभिभावकीय बिदाको हकलाई १४ हप्ता तलबी प्रसूति बिदा, धर्मपुत्र ग्रहण वा सरोगेसीको लागि १४ हप्ता तलबी प्राथमिक हेरचाहकर्ता बिदा र ४ हप्ता तलबी बन्धन बिदामा बढाएका छौं, जसलाई पार्टनर बिदा पनि भनिन्छ।</p> <p>पार्टनर बिदा भनेको तपाईं बच्चाको बुबा, जन्म दिने आमाबाबुको पार्टनर, वा धर्मपुत्र वा सरोगेट बच्चाको प्रारम्भिक प्राथमिक हेरचाहकर्ताको पार्टनर हुँदाको लागि हो। साझेदारहरूमा पूर्व-साझेदारहरू पनि समावेश हुन्छन्, चाहे तिनीहरू बच्चाको अभिभावक हुन् वा होइनन्।</p>
१४	<p>अन्य नयाँ प्रावधानहरू</p> <p>नयाँ प्रावधान नभए पनि, हामी हेरचाह प्रबन्धकहरूको सबै सन्दर्भहरूलाई आवासीय प्रबन्धकहरूमा र जीवनशैलीलाई कल्याणमा परिवर्तन गर्दैछौं। यो हालसालै सुदृढ पारिएको वृद्ध हेरचाह गुणस्तर मापदण्डहरूसँग मिल्दोजुल्दो छ।</p> <p>प्रस्तावित सम्झौतामा, हामी ACE र होम केयर कर्मचारीहरूको लागि स्तर १ र २ बीचको नयाँ वर्गीकरण संरचना पनि प्रस्तुत गर्दैछौं।</p> <ol style="list-style-type: none"> पहिलो परिवर्तन भनेको स्तर १ र स्तर २ ACE प्रत्यक्ष हेरचाह र गृह हेरचाह कर्मचारीहरूको लागि योग्यता आवश्यकताहरूमा संशोधन हो। ग्रेसहोल्ड अब ठ्याक्कै ५०० घण्टा काम गर्नुको सट्टा ३ क्यालेन्डर महिनाहरू द्वारा निर्धारण गरिन्छ। त्यसैले, यदि ACE प्रत्यक्ष हेरचाह कर्मचारीसँग कुनै योग्यता छैन र ३ महिना भन्दा कम अनुभव छ भने, तिनीहरूलाई स्तर १ कर्मचारीको रूपमा वर्गीकृत गरिनेछ। एक पटक तिनीहरूले ३ महिनाको अनुभव पूरा गरेपछि, तिनीहरू स्तर २ कर्मचारी बन्नेछन्। दोस्रो परिवर्तन भनेको हामी लेभल १बी इन्ट्रोडक्टरी एण्ड क्वालिफाइड भनिने नयाँ वर्गीकरण प्रस्तुत गर्दैछौं। यो नयाँ १बी वर्गीकरण सम्बन्धित क्षेत्रमा प्रमाणपत्र ३ योग्यता भएका तर ३ महिनाभन्दा कम अनुभव भएका कर्मचारीहरूलाई समेट्न डिजाइन गरिएको हो। एक पटक यो

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
	<p>कर्मचारीले लेभल १ कार्यहरू सञ्चालन गर्ने ३ महिनाको अनुभव पूरा गरेपछि, तिनीहरूलाई लेभल ३ वर्गीकरणमा सारिनेछ।</p> <p>हामीले वरिष्ठ हेरचाह संयोजकहरू र आवासीय प्रबन्धकहरूको लागि ओख्यान संख्या दायराहरू पनि अद्यावधिक गरेका छौं ताकि यो राम्रोसँग समेटिएको सुनिश्चित होस्।</p> <p>धारा २२.२ अन्तर्गत, हामीले IRT को सेवा जारी राख्न सक्षम बनाउनको लागि, कुनै पनि समयमा रोस्टर परिवर्तन गर्न सकिने समयलाई अर्को कर्मचारी बिरामी वा आपतकालीन अवस्थामा ड्युटीबाट अनुपस्थित हुँदासम्म सीमित गरेका छौं।</p> <p>हालको सम्झौतामा, सेवा जारी राख्न सक्षम बनाउन अन्य कारणहरूलाई अनुमति दिनको लागि दायरा फराकिलो छ।</p>
१५	<p>अन्य नयाँ प्रावधानहरू</p> <p>धारा २८.१ अन्तर्गत, दर्ता भएका नर्सहरूले थप दक्षता र जिम्मेवारीहरूलाई राम्रोसँग पहिचान गर्न बढेको इन्चार्ज भत्ता दरबाट लाभ उठाउन सक्नेछन् ।</p> <p>तपाईंले खण्ड ३०.७(c)(iii) मा देख्नुहुनेछ कि तपाईंले व्यक्तिगत/हेरचाहकर्ताको बिदा २ दिनभन्दा बढीको अनुपस्थितिको लागि केवल चिकित्सा प्रमाणपत्र वा वैधानिक घोषणा प्रदान गर्न आवश्यक छ, जुन हालको अभ्यासहरू अन्तर्गत एक दिनबाट बढाइएको छ।</p> <p>घरेलु हिंसाको अनुभव गर्ने तपाईंहरू मध्येका व्यक्तिहरूलाई सहयोग प्रदान गर्न हामी प्रतिबद्ध छौं। फेयर वर्क ऐनमा हालसालै गरिएका सुधारहरूसँग मेल खाने गरी, तपाईंले धारा ५२ मा देख्नुहुनेछ कि तपाईं तलबी पारिवारिक र घरेलु हिंसा बिदाको हकदार हुनुहुनेछ। हामीले पूर्ण-समय र अंशकालिक कर्मचारीहरूको लागि यो हकदारतालाई १० दिनको सट्टा २० दिनमा दोब्बर पारेका छौं ।</p> <p>सम्झौतामा हाल आकस्मिक कर्मचारीहरूले तलबी बिदाको हकदार नभएको उल्लेख गरिएको भए तापनि, यो हाम्रो निरीक्षण थियो। राष्ट्रिय रोजगार मापदण्ड (NES) अन्तर्गत, आकस्मिक कर्मचारीहरूले विशेष परिस्थितिहरूमा १० दिनको तलबी बिदाको पनि हकदार हुनेछन्। प्रस्तावित सम्झौतामा धारा ११ मा NES प्राथमिकता खण्ड समावेश छ, जसले अनिवार्य रूपमा बताउँछ कि जहाँ सम्झौता र NES बीच कुनै असंगति छ, NES हकदारता त्यो असंगतिको हदसम्म लागू हुनेछ।</p> <p>धारा १८.४ मा, हामीले आकस्मिक कर्मचारीहरूलाई फेयर वर्क ऐन जस्तै पुनः परिभाषित गरेका छौं। यदि कुनै व्यक्तिसँग निरन्तर र अनिश्चितकालीन कामको लागि कुनै दृढ अग्रिम प्रतिबद्धता छैन भने, एक व्यक्ति आकस्मिक कर्मचारी हो, र तिनीहरू सम्झौता वा सम्झौता अन्तर्गत आकस्मिक लोडिङ वा विशिष्ट तलब दरको हकदार छन्। आकस्मिक रूपान्तरण अधिकारहरू फेयर वर्क ऐन अनुसार छन्।</p>
१६	<p>अन्य नयाँ प्रावधानहरू</p> <p>धारा ३८ मा प्रति वर्ष एक दिनबाट दुई दिन बढाइएको प्राकृतिक प्रकोप बिदाबाट पनि लाभ उठाउनुहुनेछ ।</p> <p>कानून अन्तर्गत भएका परिवर्तनहरू अनुरूप, तपाईंले धारा ३१ मा पाउनुहुनेछ कि गर्भपतनको दुःख अनुभव गर्नेहरूलाई पनि करुणामय बिदा लागू हुन्छ ।</p> <p>खण्ड २३.२ देखि २३.४ सम्मले स्तनपान विश्रामलाई निष्पक्ष र निरन्तर रूपमा समायोजन गर्ने बारे स्पष्ट मार्गदर्शन प्रदान गर्दछ ।</p>

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
	हामीले कर्मचारीहरूलाई अब लागू नहुने केही भत्ताहरू पनि हटाउँछौं । यसमा सुत्ने समय, सेवा भत्ता र घरमै बस्ने काम समावेश छ।
१७	<p>अन्य नयाँ प्रावधानहरू</p> <p>आधुनिक पुरस्कार अन्तर्गत कार्यस्थल प्रतिनिधिहरूको लागि नयाँ न्यूनतम मापदण्डसँग मेल खाने कार्यस्थल प्रतिनिधिहरूको अधिकारसँग सम्बन्धित धारा ५४ मा नयाँ प्रावधान समावेश गरेका छौं ।</p> <p>कार्यस्थल प्रतिनिधि भनेको त्यस्तो व्यक्ति हो जसलाई संघको नियम अनुसार संगठनका सदस्यहरूको लागि प्रतिनिधि वा प्रतिनिधि (जुनसुकै वर्णन गरिएको भए पनि) हुन निर्वाचित वा नियुक्त गरिन्छ। तिनीहरूलाई संघ प्रतिनिधि पनि भन्न सकिन्छ।</p> <p>प्रतिनिधिहरूलाई संघ सदस्यहरू र सम्भावित सदस्यहरूको औद्योगिक हितको प्रतिनिधित्व गर्ने अधिकार छ। धारा ५४ ले प्रतिनिधिहरूलाई केही हकहरू प्रदान गर्दछ, जस्तै संघ सदस्यहरू र सम्भावित सदस्यहरूसँग उनीहरूको कार्यस्थल हितको बारेमा उचित सञ्चार, र कार्यस्थल वा कार्यस्थल सुविधाहरूमा पहुँच।</p> <p>२०१८ को सम्झौता अन्तर्गत, शनिबार ओभरटाइम पहिलो २ घण्टाको लागि तपाईंको दरको १५०% थियो, त्यसपछि २००%। तपाईंले देख्नुहुनेछ धारा २४.२ र २४.३ अनुसार, हामीले अब यसलाई शनिबार काम गरेको ओभरटाइमको लागि निश्चित २००% दर (वा यदि तपाईं आकस्मिक कर्मचारी हुनुहुन्छ भने २५०%) मा परिवर्तन गरेका छौं।</p> <p>तपाईंले खण्ड ४१.४ मा यो पनि पाउनुहुनेछ कि परामर्श टोली गठन गर्ने क्षमता ४० भन्दा बढी कर्मचारी वा ६० वा सोभन्दा बढी शैया भएका अन्य सुविधाहरूमा पनि विस्तार गरिएको छ।</p> <p>रोस्टरहरू वा तपाईंको सामान्य काम गर्ने घण्टामा परिवर्तन ल्याउने प्रस्ताव गर्दा IRT ले पार गर्ने अतिरिक्त परामर्श प्रक्रियालाई सेट गर्दछ ।</p>
१८	<p>अन्य नयाँ प्रावधानहरू</p> <p>धारा २०.१(घ) अन्तर्गत, हामीले प्रत्येक शिफ्टको लागि सामान्य घण्टा १० घण्टाको सट्टा ८ घण्टामा संशोधन गरेका छौं, (जस्तै यो हालको उद्यम सम्झौतामा छ)।</p> <p>पहिले उल्लेख गरिएझैं, प्रस्तावित EA मा धेरै परिवर्तनहरू छन्, तर यी मुख्य हाइलाइटहरू हुन्। हामी तपाईंलाई प्रस्तावित IRT इन्टरप्राइज सम्झौता २०२६, परिवर्तनहरूको सारांश कागजात र अन्य सहायक सामग्रीहरूको समीक्षा गर्न र यदि तपाईंसँग कुनै प्रश्नहरू छन् भने सम्पर्क गर्न दृढतापूर्वक प्रोत्साहित गर्दछौं।</p>
१९	<p>लागू हुने पुरस्कारहरू</p> <p>यदि उद्यम सम्झौता नभएको भए, तपाईंहरू सबैलाई यी चार पुरस्कारहरू मध्ये एउटाले समेट्ने थियो, अर्थात् चौथो पुरस्कार, जुन घर हेरचाह कर्मचारीहरूमा लागू हुन्छ।</p> <p>२०१८ को उद्यम सम्झौता लागू भएदेखि, सामाजिक, सामुदायिक, गृह हेरचाह र अपाङ्गता सेवा उद्योग पुरस्कार २०१० मा धेरै परिवर्तनहरू भएका छन्। हामी यो पुरस्कार मार्फत नयाँ हकदारहरू कहाँ परिवर्तन गरेका छौं वा छुटाएका छौं भनेर प्रदर्शन गर्नेछौं, र तपाईंको ध्यानको लागि केही प्रमुख परिचयहरू प्रस्तुत गर्नेछौं।</p>

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
	<p>अर्को स्लाइडहरू केवल प्रमुख परिवर्तनहरू हुन्। अन्य सबै परिवर्तनहरू पुरस्कार तुलना तालिका कागजातहरूमा उल्लिखित छन्। ती कागजातहरूमा उल्लेख नगरिएका कुनै पनि नयाँ पुरस्कार प्रावधानहरू प्रस्तावित EA जस्तै हुन्।</p> <p>प्रस्तावित सम्झौतामा पुरस्कारमा के परिवर्तनहरू गरिएका छन् र ती कसरी परिवर्तन गरिएका छन् भनेर बुझ्नको लागि तपाईंको भूमिकासँग सम्बन्धित पुरस्कार तुलना तालिका समीक्षा गर्न तपाईंलाई दृढतापूर्वक प्रोत्साहित गरिन्छ।</p>
२०	<p>SCHADS पुरस्कार २०१०</p> <p>प्रस्तावित EA पुरस्कारभन्दा फरक केही क्षेत्रहरू छन्।</p> <ul style="list-style-type: none"> • अंशकालिक काम गर्ने समय: काम गर्ने समय र दिनहरू ग्यारेन्टी गरिएको समयभन्दा सतर्तहरू धेरै फरक छन्। अवार्डको विपरीत, प्रस्तावित EA ले घर हेरचाह गर्ने कर्मचारीहरूलाई सुरु गर्नु अघि निर्धारित दिनहरू र सुरु र समाप्ति समयहरू लिखित रूपमा सहमत हुन आवश्यक पर्दैन। किनभने, व्यवहारमा, यो भविष्यवाणी गर्न सम्भव छैन। तपाईंलाई थाहा छ, तपाईंको कामको प्रकृति भनेको ग्राहकको उपलब्धता र सेवा समय प्राथमिकताहरूको आधारमा परिवर्तनहरू फरक हुन्छन्। तपाईंको भूमिकाको बारेमा सकेसम्म धेरै निश्चितता दिनको लागि, तपाईंले कम्तिमा २ हप्ता अगाडि आफ्नो रोस्टरहरू प्राप्त गर्नुहुनेछ र तपाईंको सिफ्टहरू तपाईंको उपलब्धता भित्र रोस्टर गरिनेछ। • अंशकालिक घण्टाको समीक्षा : सतर्तहरू लगभग उस्तै छन्, यद्यपि प्रस्तावित EA ले स्पष्ट पार्छ कि अस्थायी परिस्थितिको कारणले काम गरिएको घण्टा - जस्तै बिदामा हुँदा कर्मचारीलाई ब्याकफिल गर्ने, वा ग्राहकको अस्थायी आवश्यकता - ले ग्यारेन्टी गरिएको न्यूनतम घण्टाको संख्या परिवर्तनलाई औचित्य दिँदैन। यो किनभने अस्थायी व्यवस्थाले तपाईंको घण्टालाई सही रूपमा प्रतिबिम्बित गर्दैन।
२१	<p>SCHADS पुरस्कार २०१०</p> <ul style="list-style-type: none"> • भाँचिएका परिवर्तनहरू: अवार्डका सतर्तहरू प्रस्तावित EA भन्दा केही फरक छन्। प्रस्तावित EA ले थप लचिलोपन प्रदान गर्दछ र अवार्डबाट अलग हुने विशिष्ट प्रावधानहरू समावेश गर्दछ। <p>उदाहरणका लागि, प्रस्तावित सम्झौता अन्तर्गत, तपाईं अझै पनि भत्ताको हकदार हुनुहुनेछ, तर बिहान १० बजेभन्दा अगाडि सुरु हुने तर बेलुका ८ बजेपछि समाप्त हुने सिफ्टहरूको लागि १०% जरिवाना पनि हुनेछ। यसले सामान्य सम्झौताद्वारा दुईवटा अवैतनिक ब्रेकहरू सहित तीनवटा भाँचिएका सिफ्टहरू पनि व्यवस्थित गर्न अनुमति दिन्छ, जबकि औपचारिक कार्य ढाँचाको भाग नभएसम्म पुरस्कारलाई केस-दर-केस सम्झौता आवश्यक पर्दछ। साथै, पुरस्कारमा कडा १०-घण्टा न्यूनतमको तुलनामा तपाईं सम्झौताद्वारा सिफ्टहरू बीच न्यूनतम ८ घण्टाको ब्रेकको हकदार हुनुहुन्छ।</p> <ul style="list-style-type: none"> • रोस्टरहरू: सतर्तहरू लगभग उस्तै छन्, तर प्रस्तावित EA ले IRT को सेवाहरू जारी राख्न सक्षम बनाउन, कुनै पनि समयमा अर्को कर्मचारी ड्युटीबाट अनुपस्थित भएको बेला वा आपतकालीन अवस्थामा रोस्टरहरूमा परिवर्तन गर्न अनुमति दिन पुरस्कारलाई परिवर्तन गर्दछ। पुरस्कारले यो पनि बताउँछ कि रोजगारदाताको सम्झौताको अधीनमा, अर्को कर्मचारीसँग सहमत शिफ्ट स्वाप समायोजन गर्न परिवर्तन प्रस्ताव गर्न सकिन्छ।
२२	<p>SCHADS पुरस्कार २०१०</p> <ul style="list-style-type: none"> • ग्राहक रद्दीकरण: सतर्तहरू केही फरक छन्। प्रस्तावित EA ले ग्राहकको मृत्यु, अस्पताल भर्ना वा हेरचाहको आवश्यकतालाई असर गर्ने र त्यसले तपाईंको घण्टालाई असर गर्ने अन्य कुनै पनि कम परिस्थितिको कारणले गर्दा तपाईंको ग्यारेन्टी गरिएको न्यूनतम घण्टा पूरा गर्न नसकिने परिस्थितिहरूको लागि एक विशिष्ट प्रक्रिया सेट गर्दछ।

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
	<p>यसले पुरस्कारको हकदारिता घटाउँदैन तर यसको सट्टामा यो हुँदा कस्ता विकल्पहरू उपलब्ध छन् भनेर स्पष्ट पार्छ, जस्तै अन्य कर्मचारीहरूबाट काम पुनः बाँडफाँड गर्ने, (विशेष परिस्थितिहरूमा), बिदामा पहुँच गर्ने, स्ट्यान्ड डाउन व्यवस्था गर्ने, वा - जहाँ सम्झौताद्वारा ६ हप्ता वा सोभन्दा पहिले ग्यारेन्टी गरिएको घण्टा पूरा गर्न सकिँदैन - अन्तिम उपायको रूपमा रिडन्डन्सी।</p> <p>प्रस्तावित EA ले ग्राहकले रद्द गरेपछि कर्मचारीलाई समय मिलाउन निर्देशन दिने सूचना आवश्यकताहरूलाई पनि परिवर्तन गर्दछ।</p> <ul style="list-style-type: none"> - प्रस्तावित EA अन्तर्गत, सूचना कार्य तालिकाबद्ध कामको ७ दिन भित्र हुनुपर्छ, तर काम सुरु हुनुभन्दा २४ घण्टा अघि हुनुपर्छ। - अवार्ड अन्तर्गत, सूचना १२ घण्टाभन्दा कम हुन सक्छ। <p>अर्को परिवर्तन मेकअप गर्ने समय कहिले काम गर्न सकिन्छ भन्नेसँग सम्बन्धित छ।</p> <ul style="list-style-type: none"> - प्रस्तावित सम्झौता अन्तर्गत, यदि IRT ले तपाईंलाई रद्द गरिएको सेवाको समान तलब अवधिमा मेक-अप समयमा काम गर्न निर्देशन दिन्छ भने, तपाईंलाई कम्तिमा २४ घण्टाको सूचना दिनुपर्छ। यदि मेक-अप समय अर्को समयमा काम गर्ने हो भने, IRT ले तपाईंलाई कम्तिमा ७ दिनको सूचना दिनुपर्छ, जबसम्म तपाईं छोटो सूचना अवधिमा सहमत हुनुहुन्न। - अवार्ड अन्तर्गत, तपाईंलाई ७ दिनको सूचना दिइनुपर्छ, जबसम्म तपाईं छोटो अवधिको लागि सहमत हुनुहुन्न।
२३	<p>SCHADS पुरस्कार २०१०</p> <ul style="list-style-type: none"> • ओभरटाइम ट्रिगरहरू : अवार्डले ओभरटाइम लागू गर्ने तरिका परिवर्तन गरेको छ । प्रस्तावित सम्झौताको धारा २४ अन्तर्गत यी फरक तरिकाले लागू गरिएका छन्। <ul style="list-style-type: none"> ○ पूर्ण-समय कर्मचारीहरूका लागि, अवार्ड अन्तर्गत, तपाईंको दैनिक रोस्टर गरिएको सामान्य घण्टा भन्दा बढी काम गरेपछि ओभरटाइम सुरु हुन्छ, र दिनभरि काम गर्नेहरूका लागि, घण्टाको अवधि बाहिर गरिएको काम। प्रस्तावित EA अन्तर्गत, यदि तपाईंले आफ्नो सामान्य घण्टाभन्दा बाहिर काम गर्नुभयो भने, वा बिग्रिएको सिफ्टमा १२-घण्टाको अवधि भन्दा बढी काम गर्नुभयो भने ओभरटाइम लागू हुन्छ। ○ अंशकालिक कर्मचारीहरूका लागि, यदि तपाईंले प्रति हप्ता ३८ घण्टा भन्दा बढी, प्रति पन्ध्र दिनमा ७६ घण्टा, एक दिनमा १० घण्टा, र दिन कामदारहरूका लागि, घण्टाको अवधिमा ओभरटाइम प्रदान गर्दछ। प्रस्तावित EA मा उही ट्रिगरहरू छन्, (घण्टाको अवधि बाहेक), र परिस्थितिहरू थप्छ जहाँ तपाईं; आफ्नो रोस्टर गरिएको घण्टा भन्दा बढी काम गर्नुहुन्छ, (तपाईंले त्यसो गर्न सहमत नभएसम्म), ४ हप्तामा १५२ घण्टा भन्दा बढी काम गर्नुहुन्छ, बिग्रिएको सिफ्टमा १२ घण्टा भन्दा बढी काम गर्नुहुन्छ, वा प्रति पन्ध्र दिनमा १० भन्दा बढी सिफ्ट गर्नुहुन्छ। ○ सामान्य कर्मचारीहरूका लागि, पुरस्कारले ओभरटाइम प्रदान गर्दछ यदि तपाईं प्रति हप्ता ३८ घण्टा भन्दा बढी, प्रति पन्ध्र दिनमा ७६ घण्टा, एक दिनमा १० घण्टा, र दिन कामदारहरूको लागि, घण्टाको अवधि। प्रस्तावित EA मा उही ट्रिगरहरू छन्, (घण्टाको अवधि बाहेक), र तपाईंले प्रति पन्ध्र दिनमा १० सिफ्टभन्दा बढी वा बिग्रिएको सिफ्टमा १२-घण्टाको अवधिभन्दा बढी काम गर्ने परिस्थितिहरू थप्छ। <p>उल्लेख गर्नुपर्ने अर्को भिन्नता यो हो कि प्रस्तावित सम्झौता अन्तर्गत तपाईंले उच्च ओभरटाइम दरहरूबाट लाभ उठाउनुहुनेछ। यसमा पहिलो २ घण्टाको लागि १५०% को सट्टा शनिबार २००% को ओभरटाइम दर समावेश छ, त्यसपछि २००%।</p>

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
२४	<p>SCHADS पुरस्कार २०१०</p> <ul style="list-style-type: none"> • काममा फिर्ता बोलाइयो: यदि तपाईंलाई कार्यस्थल छोडेपछि काममा फिर्ता बोलाइयो भने, प्रस्तावित EA अन्तर्गत तपाईंलाई कम्तिमा ४ घण्टाको ग्यारेन्टी गरिन्छ, जबकि अवार्ड अन्तर्गत २ घण्टाको सट्टा। • सप्ताहांत जरिवाना दरहरू: प्रस्तावित समझौतामा आइतबार मात्र सप्ताहांत कामको लागि कम जरिवाना दरहरू समावेश छन्। • पोशाक र लुगा धुने: अवार्ड अन्तर्गत, कर्मचारीहरूले पोशाक फोहोर भएको सूचना दिएमा प्रति सिफ्ट ३२ सेन्ट लुगा धुने भत्ता पाउनेछन्। प्रस्तावित समझौता अन्तर्गत यो व्यवस्था गरिएको छैन।
२५	<p>SCHADS पुरस्कार २०१०</p> <ul style="list-style-type: none"> • रिडन्डन्सी: अवार्डमा रिडन्डन्सीको कारणले कम तलब पाउने भूमिकाहरूको लागि सूचना अवधि, (वा सूचनाको सट्टामा बराबर भुक्तानी), सूचनाको न्यूनतम अवधिमा तपाईंले समाप्तिको सूचना दिँदा उपलब्ध हुने हकदारता, र जागिर खोज हकदारता जस्ता हकदारताहरू समावेश छन्। प्रस्तावित EA मा यी मध्ये कुनै पनि हकदारता समावेश छैन, तर यसले उच्च रिडन्डन्सी तलब सहित थप उदार प्रावधानहरू प्रदान गर्दछ। • सुपरएनुएसन: नयाँ सुपरएनुएसन खण्डहरूले यदि तपाईंले केही पनि मनोनयन गर्नुभएन भने IRT ले ATO सँग जाँच गर्नुपर्छ कि यदि तपाईंसँग स्टेपल्ड सुपरएनुएसन कोष छ कि छैन। यो तपाईंमा लागू हुनु हुँदैन, किनकि तपाईं नयाँ कर्मचारी हुनुहुन्न। तर अझ सान्दर्भिक पक्ष यो हो कि, अवार्ड अन्तर्गत, तलब त्याग अनुरोध लिखित रूपमा हुनुपर्छ र यो समझौता अन्तर्गत प्रदान गरिएको छैन।
२६	<p>SCHADS पुरस्कार २०१०</p> <ul style="list-style-type: none"> • कार्यस्थल प्रतिनिधिले अधिकार प्रत्यायोजित गर्दछ: प्रस्तावित समझौताले नीति अनुसार प्रतिनिधिहरूलाई प्रशिक्षण ज्ञान साझा गर्न आवश्यक बनाएर पुरस्कारलाई थोरै अद्यावधिक गर्दछ।
२७	<p>SCHADS पुरस्कार २०१०</p> <ul style="list-style-type: none"> • टाढाको काम, २४-घण्टा हेरचाह र सुत्ने समय: प्रस्तावित EA अन्तर्गत पुरस्कार अन्तर्गत यी सबै हकदारहरू उल्लेख गरिएका छैनन्, किनकि हामी तपाईंलाई टाढाको काम, २४-घण्टा हेरचाह वा सुत्ने समय आवश्यक पर्दैन। <p>प्रस्तावित समझौतामा पुरस्कारमा के परिवर्तनहरू गरिएका छन् र ती कसरी परिवर्तन गरिएका छन् भनेर बुझ्नको लागि तपाईंको भूमिकासँग सम्बन्धित पुरस्कार तुलना तालिका समीक्षा गर्न तपाईंलाई दृढतापूर्वक प्रोत्साहित गरिन्छ।</p>
२८	<p>थप सुविधाहरू - कर्मचारी प्याकेज</p> <p>प्रस्तावित EA को अतिरिक्त, IRT ले एक व्यापक रोजगार प्याकेज प्रदान गर्दछ। यी मध्ये केही फाइदाहरू समावेश छन्:</p> <ul style="list-style-type: none"> • उदार लामो सेवा बिदा प्रावधानहरू; • फिटनेस पासपोर्ट; • व्यावसायिक विकासमा पहुँच; • पुरस्कार कार्यक्रम; • करियर मार्ग र प्रगति; • TELUS Health मार्फत स्वास्थ्य र कल्याण समर्थन, र

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
	<ul style="list-style-type: none"> • तलब प्याकेजिङ।
२९	<p>थप सुविधाहरू - लामो सेवा बिदा</p> <p>प्रस्तावित सम्झौताले तपाईंको लामो सेवा बिदाको लागि थप लाभदायक सर्तहरू प्रदान गर्ने उद्देश्य राखेको छ। विशेष गरी, १० वर्ष पछि, EA कर्मचारीहरूले राज्य लामो सेवा बिदा ऐनमा तोकिएको दरको २.५ गुणाले लामो सेवा बिदा जम्मा गर्नेछन्।</p>
३०	<p>अब के हुन्छ?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. IRT ले ९ जुन २०२६ मंगलबारदेखि 'पहुँच अवधि' सुरु गर्ने योजना बनाएको छ। यो फेयर वर्क कमिसनले अपेक्षा गरेको औपचारिक प्रक्रिया हो। 2. मतदान अवधि जुन १७, बुधबार खुल्नेछ र सोमबार जुन २२, २०२६ मा बन्द हुनेछ। 3. GoVote द्वारा मत गणना गरिनेछ र हामी तपाईंसँग नतिजा साझा गर्नेछौं। यदि बहुमत मत EA को पक्षमा छ भने, (बहुमतको अर्थ ५०% प्लस १), यसलाई अनुमोदनको लागि Fair Work Commission मा प्रदान गरिनेछ। Fair Work Commission द्वारा अनुमोदित भएपछि, यो ७ दिन पछि लागू हुनेछ।
३१	<p>आफ्नो मत गणना गर्नुहोस्</p> <p>सोमबार १५ जुनमा, GoVote ले तपाईंलाई मतदान चाँडै सुरु हुने जानकारी दिनेछ र मतदान कसरी गर्ने भन्ने बारे इमेल र SMS मार्फत निर्देशनहरू प्रदान गर्नेछ।</p> <p>मतदान जुन १७, बुधबार बिहान १२.०१ बजे खुल्नेछ र सोमबार २२ जुन २०२६ मा बिहान ७ बजे बन्द हुनेछ। मतदान सरल छ - एउटा प्रश्न हुनेछ, र तपाईंले हो वा होइन मा जवाफ दिन सक्नुहुन्छ। GoVote ले मतदान अवधिमा तपाईंलाई रिमाइन्डरहरू पनि पठाउनेछ।</p> <p>जुन २२ मा, मतदान अवधि समाप्त भएपछि, GoVote ले मत गणना गर्नेछ, र हामी तपाईंलाई नतिजा जानकारी गराउनेछौं।</p>
३२	<p>आफ्नो विवरण जाँच गर्नुहोस्</p> <p>GoVote ले तपाईंलाई My Central मा रेकर्ड गरिएको इमेल र मोबाइल फोन नम्बर मार्फत मतदान जानकारी पठाउनेछ, जसलाई Success Factors पनि भनिन्छ।</p> <p>यदि तपाईंलाई सबै सान्दर्भिक जानकारी प्राप्त गर्न आफ्नो विवरणहरू अद्यावधिक गर्न आवश्यक छ भने, वा यदि तपाईंले अहिलेसम्म कुनै जानकारी प्राप्त गर्नुभएको छैन भने, सफलता कारकहरूमा आफ्नो विवरणहरू जाँच गर्नुहोस् र आवश्यक परेमा अद्यावधिक गर्नुहोस्। यदि तपाईंलाई यसमा सहयोग चाहिन्छ भने तपाईं आफ्नो प्रबन्धक वा P&C व्यापार साझेदारलाई पनि सम्पर्क गर्न सक्नुहुन्छ।</p>
३३	<p>हो वा होइन भनेर मतदान गर्दै।</p> <p>तपाईं प्रस्तावित सम्झौताको समग्र पक्षमा मतदान गर्दै हुनुहुन्छ। तपाईंले केही भागहरूमा हुन्छ र केही भागहरूमा हुँदैन भनेर मतदान गर्न सक्नुहुन्न।</p> <p>हो भनी मतदान गर्नुको अर्थ तपाईंले प्रस्तावित सम्झौतालाई समर्थन गर्नुहुन्छ। यदि धेरैजसो कर्मचारीहरूले हो भनी मतदान गरेमा, सम्झौतालाई अनुमोदनको लागि फेयर वर्क कमिसनमा पेश गरिनेछ। स्वीकृत भएपछि, कर्मचारीहरूले यस वर्षको तलब वृद्धि र सम्झौतामा समावेश गरिएका अन्य नयाँ सुविधाहरू प्राप्त गर्नेछन्।</p> <p>"होइन" मा मतदान गर्नुको अर्थ तपाईंले प्रस्तावित सम्झौतालाई समर्थन गर्नुहुन्न भन्ने हो। यदि बहुमत कर्मचारीहरूले "होइन" मा मतदान गरे भने, सम्झौता स्वीकृत हुनेछैन। यसको अर्थ यस वर्ष कुनै पनि</p>

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
	<p>हकदारहरू प्रदान गरिने छैन र हामी वार्ताको टेबलमा फर्कनेछौं।</p> <p>मतदान नै नगर्ने निर्णय गर्नुको अर्थ तपाईंले नतिजा अरूको हातमा छोड्दै हुनुहुन्छ।</p>
३४	<p>तपाईंलाई जानकारी गराउँदै</p> <p>हामी अनलाइन EA वार्ता केन्द्र, इमेल, My Central, SMS, Viva Engage, कर्मचारी सूचना बोर्ड, प्लेटिनम, टोली बैठकहरू र अन्य सहयोगी स्रोतहरू सहित विभिन्न च्यानलहरू प्रयोग गरेर तपाईंलाई जानकारी गराइरहनेछौं।</p> <p>प्रक्रियाको बाँकी चरणहरू पार गर्दै जाँदा, नवीनतम अपडेट र जानकारीको लागि कृपया यी च्यानलहरूमा नजर राख्नुहोस्।</p>
३५	<p>प्रश्न र समर्थन</p> <p>यदि तपाईंसँग EA वा मतदान प्रक्रियाको बारेमा कुनै प्रश्नहरू छन् भने, कृपया आफ्नो प्रबन्धक वा आफ्नो People and Culture Business Partner सँग कुरा गर्नुहोस्।</p> <p>itsyourEA@irt.org.au मा इमेल पठाउन सक्नुहुन्छ ।</p> <p>यदि अंग्रेजी तपाईंको दोस्रो भाषा हो र तपाईंलाई सहयोग चाहिन्छ भने, कृपया हामीलाई थाहा दिनुहोस्। हामीले कर्मचारीहरूलाई हिन्दी, नेपाली र फिलिपिनो भाषामा केही सामग्री उपलब्ध गराएका छौं।</p>
३६	<p>एक राम्रो EA, सँगै निर्मित</p> <p>धन्यवाद।</p>