

ESCUELAS PÚBLICAS DE RICHFIELD

DISTRITO ESCOLAR INDEPENDIENTE N° 280

ESCALA SALARIAL, BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS
Y CONDICIONES DE TRABAJO PARA

EMPLEADOS DE MANTENIMIENTO Y TRANSPORTE

2022 -2024

ESTE ACUERDO ENTRE EL CONSEJO ESCOLAR DEL DISTRITO ESCOLAR INDEPENDIENTE N° 280, RICHFIELD, MINNESOTA Y EL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS LOCAL 284, EN VIGOR DEL 1 DE JULIO DE 2022 AL 30 DE JUNIO DE 2024 DE CONFORMIDAD CON LA LEY DE RELACIONES LABORALES DE EMPLEO PÚBLICO DE 1971, SEGÚN ENMIENDAS.

ÍNDICE

ARTÍCULO I MEMBRECÍA EN EL SINDICATO	
Reconocimiento de representante exclusivo	4
Datos de los empleados nuevos	4
Solicitud de cobro directo de cuotas	4
ARTÍCULO II COMPENSACIÓN	
Sección 1 Escala salarial	5-6
Sección 2 Antigüedad	6
Sección 3 Pago diferencial	6-7
Sección 4 Pago de vacaciones	7
Sección 5 Pago por licencia	7
Sección 6 Uniformes	7
Sección 7 Días de pago	8
Sección 8 Retención de pago	8
Sección 9 Licencia de conducir comercial	8
ARTÍCULO III. PERIODOS DE PRUEBA	8-9
Renuncia o separación de empleo	9
Aviso de despido	9
ARTÍCULO IV. INFORMACIÓN GENERAL DEL EMPLEADO	9
Sección 1 Semana de trabajo	9
Sección 2 Horas extras y tiempo compensatorio	9-10
Sección 3 Llamada para regresar a trabajar	10
Sección 4 Cierres de emergencia	10-11
Sección 5 Exámenes físicos	11
Sección 6 Archivo de personal del empleado	11
ARTÍCULO V PERMISOS	11
Sección 1 Permiso por enfermedad	11-12
Sección 2 Permiso personal	12-13
Sección 3 Certificado médico	13
Sección 4 Servicio de jurado	13
Sección 5 Permiso de ausencia	13
ARTÍCULO VI VACACIONES	14-15
ARTÍCULO VII. DÍAS FESTIVOS O FERIADOS	15
ARTÍCULO VIII. SEÑORÍA	15-16
ARTÍCULO IX. VACANTES	16-17

ARTÍCULO X. BENEFICIOS	17
Sección 1 Elegibilidad	17
Sección 2 Beneficios médicos	17-19
Sección 3 Protección de ingresos	19-20
Sección 4 Seguro dental	20
Sección 5 Seguro de vida	20
Sección 6 Anualidades protegidas de impuestos	20-21
ARTÍCULO XI. JUBILACIÓN	21
Sección 1 Incentivos para la jubilación	21-22
ARTÍCULO XII PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES	22
Sección 1 Definición	22
Sección 2 Horario	23
Sección 3 Niveles	23
Sección 4 Representación, intervención e iniciación sindical	23
Sección 5 Represalias	23
Sección 6 Costo de la transcripción	24
ARTÍCULO XIII CONDUCTORES DE AUTOBÚS	24
Sección 1 Antigüedad	24
Sección 2 Asignaciones a tiempo parcial	24
Sección 3 Salarios	24-25
Sección 4 Pago por permanencia	25
Sección 5 Beneficios médicos y seguro dental	25
Sección 6 Licencia	25-26
Sección 6 Pago de incentivos	26
Sección 7 Días festivos o feriados	26
Sección 8 Licencia con goce de sueldo (PTO)	26
AUTORIZACIÓN DE DOCUMENTO DE CONTRATO DE INSTALACIONES Y TRANSPORTE	27

Sea resuelto por el Consejo de Educación del Distrito Escolar Independiente N°. 280: Los siguientes artículos constituyen los términos de empleo de los encargados en jefe y los encargados de mantenimiento, los especialistas, supervisores del garaje, mecánicos, cuidadores del terreno, conductores de autobús, personal de limpieza, personal de lavandería, control de llamadas de transporte, y conductores de autobús/personal de limpieza del Distrito para el período del 1 de julio de 2022 al 30 de junio de 2024 de conformidad con la Ley de Relaciones Laborales en el Empleo Público de 1971, y sus modificaciones, en lo sucesivo denominada Ley de Relaciones Laborales en el Empleo Público (PELRA).

ARTÍCULO I.

MEMBRECÍA EN EL SINDICATO

RECONOCIMIENTO DE REPRESENTANTE EXCLUSIVO

Preámbulo: Reconociendo que las disposiciones de la Ley de Relaciones Laborales de Empleo Público del Estado de Minnesota requieren que el Sindicato sea el único representante de negociación de todos los empleados dentro de la cobertura de este acuerdo, sin importar la membrecía en el Sindicato, el Consejo escolar por la presente acuerda que no reconocerá ni negociará con ninguna otra persona, asociación, grupo, comité o entidad que no sea el Sindicato con respecto a tales asuntos y tratará únicamente a través de la agencia del Sindicato y con el Sindicato.

DATOS DE LOS EMPLEADOS NUEVOS

El Empleador deberá proporcionar al Representante exclusivo la siguiente información sobre cada empleado nuevo dentro de los treinta (30) días de calendario posteriores a la fecha de inicio de trabajo del empleado: nombre; dirección de casa; dirección de correo electrónico del trabajo; número de teléfono del trabajo; clasificación de trabajo; turno; salario, número de horas normalmente programadas en una semana de trabajo; si el puesto tiene asignados nueve (9) o doce (12) meses; y asignación de edificio.

SOLICITUD DE COBRO DIRECTO DE CUOTAS

De conformidad con PELRA, al representante exclusivo se le permitirá el cobro directo de cuotas. Cuando la Oficina de Recursos Humanos reciba una autorización debidamente ejecutada por el empleado, el Distrito escolar deducirá del cheque de pago del empleado las cuotas que el empleado acordó pagar al representante exclusivo en pagos iguales.

El Sindicato acuerda indemnizar y eximir de responsabilidad al Distrito Escolar y sus agentes, funcionarios y empleados contra todos y cada uno de los reclamos, demandas, órdenes o sentencias presentadas o emitidas contra el Distrito Escolar como resultado de una solicitud del Sindicato conforme a las disposiciones de este Artículo.

ARTÍCULO II.

La asignación dentro de la escala salarial para empleados nuevos puede ser autorizada en el momento de la contratación por el Director de Recursos Humanos o la persona designada hasta, e incluyendo, el nivel cinco (5) en la escala salarial para acreditar experiencias relacionadas. La ubicación en el tercer nivel o superior requerirá comunicación con el delegado sindical.

Los empleados de la unidad que transfieran de tiempo parcial a tiempo completo recibirán crédito en forma prorrateada, por su experiencia anterior en la unidad de negociación de tiempo parcial, que ocurrió inmediatamente antes de su transferencia. Por cada 2080 horas trabajadas, un empleado recibirá un (1) año de crédito de servicio.

Sección 1. ESCALA SALARIAL

2022-2023

Clasificación BC/LW	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
	\$18.25	19.25	20.25	X	X	X
I	\$20.47	\$21.62	\$22.79	\$23.89	\$25.01	\$25.16
II	\$21.45	\$22.60	\$23.76	\$24.87	\$25.98	\$26.14
III	\$21.70	\$22.85	\$24.01	\$25.12	\$26.23	\$26.39
IV	\$22.14	\$23.29	\$24.44	\$25.56	\$26.66	\$26.82
V	\$22.66	\$23.82	\$24.98	\$26.09	\$27.19	\$27.35
VI	\$23.15	\$24.31	\$25.47	\$26.58	\$27.69	\$27.85
VII	\$24.87	\$26.04	\$27.19	\$28.31	\$29.41	\$29.82

2023-2024

Clasificación BC/LW	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
	\$19.25	\$20.25	\$21.25	X	X	X
I	\$21.47	\$22.62	\$23.79	\$24.89	\$26.01	\$26.16
II	\$22.45	\$23.60	\$24.76	\$25.87	\$26.98	\$27.14
III	\$22.70	\$23.85	\$25.01	\$26.12	\$27.23	\$27.39
IV	\$23.14	\$24.29	\$25.44	\$26.56	\$27.66	\$27.82
V	\$23.76	\$24.92	\$26.08	\$27.19	\$28.29	\$28.45
VI	\$24.25	\$25.41	\$26.57	\$27.68	\$28.79	\$28.95
VII	\$25.97	\$27.14	\$28.29	\$29.41	\$30.51	\$30.92

<u>Clasificaciones</u>	<u>Nombre de la posición</u>
BC/LW	Personal de limpieza, personal de lavandería
I	Personal de mantenimiento base, cartero
II	Conductor del camión, trabajador de mantenimiento A, coordinador asistente de transporte, mantenimiento del terreno, encargado de mantenimiento de noche STEM & RMS, pintor (contratado después del 7/1/16)
III	Pintor (contratado antes del 7/1/16)
IV	Encargado de mantenimiento de noche de la Preparatoria, encargado del almacén
V	Ingeniero, mecánico de mantenimiento, mecánico del garaje, encargado en jefe de mantenimiento de primaria
VI	Coordinador de transporte, encargado en jefe de mantenimiento STEM y RMS
VII	Encargado en jefe de mantenimiento de la Preparatoria, ingeniero del Distrito, supervisor del garaje

Estipendio por capacitación de conductores: la persona que provea funciones de capacitación, por ej. que brinde capacitación a un conductor de autobús recién contratado, recibirá un diferencial de \$1.00 por hora mientras realiza tales tareas de capacitación.

Sección 2. Paga por longevidad

Los empleados recibirán una compensación adicional por encima de su sueldo base por hora como se indica a continuación.

2020-2021	Después de diez (10) años de servicio continuo en la unidad	\$.20
	Después de veinte (20) años de servicio continuo en la unidad	\$.25
2021-2022	Después de diez (10) años de servicio continuo en la unidad	\$.20
	Después de quince (15) años de servicio continuo en la unidad	\$.30
	Después de veinte (20) años de servicio continuo en la unidad	\$.40

Sección 3. Pago diferencial

Tareas de conductor: a los trabajadores de limpieza se les pagará según la tarifa de conductor de autobús identificada en el Artículo XIII, Sección 3, por las horas reales asignadas para las tareas de conducción de autobuses escolares.

Diferencial de turno de noche: los trabajadores de limpieza de edificios que trabajan a tiempo completo y comienzan el trabajo programado asignado a la 1 p. m. o después y terminan antes de las 7 a. m. recibirán \$.20 por encima de su tarifa horaria base por las horas trabajadas reales.

Tareas temporales: Los trabajadores de limpieza que sean asignados por el Director de instalaciones a uno de los siguientes puestos por más de un día recibirán la cantidad adicional por las horas trabajadas en el puesto asignado.

Encargado de mantenimiento de noche RHS	\$.50
Encargado de mantenimiento de noche RMS & STEM	\$.50
Conductor de camión, cartero, mantenimiento de terrenos	\$.50

Un trabajador de limpieza de edificios que esté asignado al siguiente puesto recibirá el monto adicional por las horas trabajadas en los meses de septiembre a mayo.

Empleado de cocina RHS	\$.25
------------------------	--------

El encargado de limpieza en Central recibirá un diferencial de \$1.53 adicionales por hora si está calificado según la descripción del trabajo.

El diferencial monetario que se le paga al Encargado de mantenimiento es en consideración por el liderazgo, la responsabilidad y el tiempo extra consumido en el desempeño del trabajo.

Sección 4. Paga de vacaciones

Un empleado que trabaje en días festivos recibirá el salario diario regular más el tiempo y medio por dichos días, siempre que este tiempo no entre en la semana laboral normal de 40 horas.

Sección 5. Paga por licencia

Los empleados a los que el Distrito requiere que tengan la licencia de caldera de la División estatal de inspección de calderas recibirán el reembolso de los gastos de renovación de la licencia. El Distrito escolar pagará la siguiente tarifa por hora sobre el horario básico por la posesión de la licencia de caldera:

Jefe, requisito para el trabajo	\$.35	no es requisito \$.10
1ª Clase, requisito para el trabajo	\$.25	no es requisito \$.10
2ª Clase requisito para el trabajo	\$.10	no es requisito \$.10

Sección 6 Uniformes

El empleado deberá adherirse a las pautas de uniforme durante las horas de trabajo asignadas, a menos que el Director de instalaciones y transporte haya aprobado una excepción. Los empleados podrán seleccionar la ropa de su elección del sistema proporcionado por el distrito, con un valor máximo de \$200 por empleado, siempre que se mantenga un inventario mínimo básico de camisas y pantalones de uniforme. La compra de uniformes prescritos se hará a través de un pedido de grupo identificado por el Distrito.

Sección 7 Días de pago

Todos los empleados cubiertos bajo este acuerdo recibirán pago dos veces al mes, los días 5 y 20 de cada mes. La información de la nómina se comunicará a través de un sistema electrónico, basado en la red.

Sección 8 Retención de pago

Todos los empleados regulares en la unidad de negociación que permanezcan en la nómina y que cumplan con las tareas asignadas durante el año laboral regular asignado (del 1 de julio al 30 de junio) recibirán \$.05 por hora por encima de su tarifa de pago base para todas las horas de trabajo asignadas. El pago se realizará el 20 de julio de cada año. Los empleados que se jubilen durante el año escolar recibirán una cantidad prorrateada. Cualquier empleado que tome más de diez (10) días de permiso sin sueldo durante un año escolar por motivos distintos a un permiso calificado, no calificará para el pago de retención para ese año escolar.

Sección 9 Licencia de conducir comercial (CDL) - Diferencial de conductor de autobús:

Un empleado que no esté contratado como conductor regular de autobús recibirá un diferencial de CDL de \$0.75 por hora por todas las horas asignadas si el empleado posee una CDL y está disponible para actuar como conductor de autobús sustituto durante sus horas programadas de trabajo regular. El Director de Instalaciones y Transporte, en colaboración con el Director de Recursos Humanos y el delegado sindical, determinarán anualmente qué puestos son elegibles para el diferencial de CDL. El diferencial CDL se pagará en la segunda nómina de julio en función de las horas regulares asignadas elegibles del año fiscal anterior.

ARTÍCULO III.

PERIODOS DE PRUEBA:

Todos los empleados nuevos deberán trabajar un período de prueba, que consistirá en noventa (90) días laborables de servicio continuo. Ningún empleado nuevo será considerado un empleado permanente hasta que no haya cumplido con éxito este período de prueba de noventa (90) días laborales. El período de prueba puede extenderse hasta noventa (90) días adicionales por mutuo acuerdo entre el delegado sindical y el Distrito.

Los empleados que cambien de clasificación dentro del mismo contrato también deberán cumplir un período de prueba de noventa (90) días hábiles. No se considerará como

empleado permanente al empleado en este nuevo puesto hasta que no haya cumplido con éxito el período de prueba. En caso de que un empleado que haya cambiado de clasificación no complete satisfactoriamente el período de prueba, se le ofrecerá el siguiente puesto disponible hasta su clasificación anterior. Las clasificaciones para los fines de este Artículo se definen como especialistas, conductores de autobús, empleados de limpieza (o conductores de autobús/empleados de limpieza) y empleados de lavandería.

RENUNCIA O SEPARACIÓN DE EMPLEO:

Un empleado que desee rescindir el empleo deberá dar un aviso de dos semanas cuando sea posible. Un empleado que no proporcione un aviso de dos semanas perderá cualquier pago de tiempo acumulado de vacaciones.

AVISO DE DESPIDO:

En caso de despido, un empleado debe recibir un aviso de dos semanas.

ARTÍCULO IV.

INFORMACIÓN GENERAL DEL EMPLEADO

HORAS DE TRABAJO:

Sección 1. Semana de trabajo

Los empleados a tiempo completo deberán trabajar una semana de 40 horas, cinco días consecutivos de ocho horas. Las horas y los días de la semana, que los empleados deben trabajar, serán fijados por el jefe de mantenimiento y la administración.

Sección 2. Horas extras y tiempo compensatorio

Todo trabajo en exceso de cuarenta (40) horas semanales se pagará a razón de tiempo y medio. Un feriado o un día de vacaciones pagados serán los únicos días no laborables considerados a los efectos de calcular la compensación por horas extras y tiempo compensatorio.

Por mutuo acuerdo entre el supervisor y el empleado, se puede asignar tiempo compensatorio en lugar del pago de horas extras. Un empleado no puede acumular más de cuarenta horas de tiempo compensatorio. El tiempo compensatorio debe ser utilizado dentro del mismo año fiscal (1 de julio al 30 de junio) en que se gana. El tiempo compensatorio que quede

sin utilizar el 30 de junio se abonará a razón de tiempo y medio. El empleado es responsable de llevar la cuenta e informar adecuadamente de todas las horas y tiempo relacionados con el trabajo.

El tiempo compensatorio es distinto del tiempo flexible. El horario flexible son aquellos casos en los que el horario de trabajo de un empleado se ajusta entre días laborables (p. ej., trabaja más de lo programado en un día, pero menos de lo programado en otro día) pero el empleado no alcanza el umbral de cuarenta horas para el pago de horas extra/tiempo compensatorio.

Las solicitudes para utilizar tiempo compensatorio serán revisadas por el director de instalaciones y transporte, y el número de empleados ausentes de cualquier edificio o área de trabajo, en un día determinado, puede limitarse según las necesidades especificadas por el director. Un empleado puede apelar una solicitud con el director de Recursos Humanos.

Sección 3. Llamada para regresar al trabajo

Si se les llama para regresar al trabajo por circunstancias imprevistas, se permitirá un mínimo de dos horas de pago con la tarifa de tiempo y medio.

Sección 4 Cierres de Emergencia

- a) En los días en que todas las escuelas estén oficialmente cerradas por el Superintendente o su designado, los empleados a los que se les instruya quedarse en casa no sufrirán pérdida de pago.
- b) El Distrito puede reasignar a los empleados afectados durante el cierre.
- c) Los empleados que deben trabajar o que ya están trabajando cuando las escuelas están cerradas, cobrarán su tarifa regular y se les otorgará una cantidad equivalente de vacaciones. En lugar de vacaciones, los empleados de transporte obligados a trabajar recibirán una compensación equivalente.
- d) En caso de pérdida de un día de contrato debido a un cierre de emergencia, el distrito puede programar un día de recuperación en el que se espera que el empleado trabaje en sus tareas regulares. Los empleados que no trabajen el día del cierre de emergencia, pero que deben trabajar el día de recuperación solo recibirán compensación por el día de recuperación.
- e) En el caso de que un empleado tenga un compromiso previo en un día de recuperación, previamente programado como un día no laborable, se permitirá al empleado que utilice un día de vacaciones, un día de

permiso personal, si está disponible, o tomar el día como un día no remunerado. En caso de que el empleado tenga circunstancias atenuantes y no le queden vacaciones o días personales, el empleado puede solicitar que se le asigne un día personal de la licencia por enfermedad acumulada. La aprobación final para el uso de días personales y días no pagados quedará a discreción del director de Recursos Humanos.

Sección 5. Exámenes físicos:

El distrito puede requerir exámenes físicos a los miembros del personal. De ser éste el caso, el distrito pagará el costo del examen si se obtiene en un lugar designado por el distrito utilizando el formulario de examen físico del distrito. Si el miembro del personal obtiene el examen físico en un lugar que no sea el designado por el distrito, se le reembolsará el importe que el distrito pagaría en su instalación designada después de presentar el formulario del examen físico completo junto a una factura detallada del servicio.

Sección 6. Archivo de personal del empleado:

Previa solicitud escrita o verbal, el distrito escolar permitirá que un empleado revise su propio expediente personal dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la recepción de su solicitud. Se permitirá al empleado adjuntar una declaración a cualquier evaluación o informe disciplinario con el que el empleado no esté de acuerdo. El distrito escolar proporcionará una copia de los documentos del expediente personal a solicitud de un empleado sin cargo para el mismo.

ARTÍCULO V.

PERMISOS

Sección 1.

- (a) Se permitirá una licencia por enfermedad de doce (12) días por año, acumulativos, para los empleados con contrato de doce (12) meses. Se permitirá una licencia por enfermedad de diez (10) días por año, acumulativos, para los empleados con contrato de diez (10) meses. Los días de enfermedad no se pueden usar antes de ganarlos.
- (b) Los empleados que trabajen menos tiempo del año escolar completo recibirán una cantidad proporcional de días por enfermedad.

- (c) Un empleado puede usar un (1) día de licencia por enfermedad acumulada por cada día de enfermedad de un hijo que tenga menos de dieciocho (18) años, o hasta 20 años y asista a una escuela secundaria, por enfermedad o lesión del niño durante un período razonable en el que la presencia del empleado con el niño sea necesaria.
- (d) Un trabajador que haya sido empleado por el distrito durante el período de 12 meses más reciente y tenga una posición de .5 de tiempo completo, o mayor, puede usar hasta veinte (20) días de licencia por enfermedad acumulados durante el año escolar según sea médicamente necesario para cuidar de un cónyuge, padre, padrastro, suegro, hijo adulto, hermano, nieto o abuelo enfermo.
- (e) Un empleado que no haya sido empleado por el distrito durante el período de 12 meses más reciente y/o no tenga una posición de .5 FTE o mayor, puede usar hasta cinco (5) días en cualquier año de licencia por enfermedad acumulada por enfermedad en la familia inmediata. La familia inmediata puede incluir su esposa, esposo, hijos, hermano, hermana, padre, tutor o suegros. Estos días se deducirán de la licencia personal disponible en la Sección 2.

Sección 2. Licencia personal

Se pueden usar hasta seis (6) días para empleados con contrato de 12 meses y hasta cinco (5) días para empleados con contrato de 10 meses de licencia por enfermedad acumulada en cualquier año para:

- (a) Muerte de un amigo o familiar.
- (b) Comparecencia ante un tribunal como testigo o en los casos de acción judicial en los que sea obligatoria la presencia del empleado.
- (c) Se puede usar un (1) día de licencia por enfermedad acumulada para una emergencia o calamidad personal. Las condiciones climáticas pueden constituir una calamidad o emergencia. La oficina de Recursos Humanos puede otorgar permisos por otros motivos que resultarán en la deducción completa de un día en el salario.
- (d) A cada empleado se le puede otorgar dos (2) días de licencia personal por año para asuntos personales importantes que no se pueden atender en un día regular. Dicha licencia debe solicitarse por escrito y contar con la aprobación previa de la oficina de Recursos Humanos. No es necesario nombrar los motivos específicos si la solicitud es de naturaleza personal o privada y se puede prescindir después de consultar con la oficina de Recursos Humanos. Las empresas

comerciales no consideran asuntos personales importantes. Después de agotar la asignación anual identificada anteriormente, se aplicará la deducción del pago.

Sección 3. Certificado médico

El Distrito Escolar puede requerir que un empleado proporcione un certificado de un profesional médico licenciado como evidencia de enfermedad, condición médica (por ej, parto) o accidente, indicando que la ausencia fue debida a una enfermedad o lesión, para calificar para el pago de permiso por enfermedad. El certificado puede pertenecer al empleado, su hijo u otra persona correspondiente a la División de la Sección 1, citada en la solicitud de la ausencia. Cualquier permiso de cinco o más días consecutivos o de días intermitentes requeridos para la misma condición médica dentro del mismo año escolar requerirá de un certificado médico. La determinación final en cuanto a la elegibilidad de un empleado para licencia por enfermedad está reservada al Distrito Escolar. En el caso de que se requiera un certificado médico para un permiso intermitente no relacionado, el empleado será notificado.

Sección 4. Servicio de jurado

Se otorgará a los empleados la cantidad adicional para compensar el pago completo si deben servir como jurado.

Sección 5. Permiso de ausencia

Un empleado al que se le haya otorgado un permiso de ausencia no sufrirá pérdida de antigüedad ni de derechos laborales.

Para cumplir con los requisitos de PERA, cualquier empleado cubierto por este contrato en el que la licencia por enfermedad acumulada se utilice en su totalidad, y no pueda regresar a sus funciones normales debido a una enfermedad, el Consejo de Educación aprobará una resolución otorgando un permiso de ausencia temporal y notificará a la oficina de PERA de esta acción.

A los empleados con licencia sin goce de sueldo y que no tengan días de licencia por enfermedad ni de vacaciones acumulados, se les aplicará una deducción en la nómina por el costo de los beneficios complementarios a razón de \$21.00 por día. A los conductores de autobús con seguro pagado por el Distrito que estén ausentes más de 10 días en un año escolar se les aplicará \$21.00 por día.

ARTÍCULO VI.

VACACIONES:

- Sección 1. El 1 de julio será la fecha anual para determinar la cantidad de días de vacaciones.
- Sección 2. Empleados con contrato de doce (12) meses
- (a) A los empleados nuevos se les otorgará un número prorrateado de días de vacaciones hasta el 30 de junio, durante el primer año de empleo, con base en un período de dos semanas.
 - (b) Se otorgarán 10 días después de haber completado un año completo a partir del 1 de julio.
 - (c) 13 días después de cinco años
 - (d) 14 días después de seis años
 - (e) 15 días después de siete años
 - (f) 16 días después de ocho años
 - (g) 16 días después de nueve años
 - (h) 17 días después de diez años
 - (i) 17 días después once años
 - (j) 18 días después de doce años
 - (k) 19 días después de trece años
 - (l) 20 días después de catorce años
 - (m) 21 días después y a partir de quince años
- Sección 3. Empleados con contrato de diez (10) meses
- (a) A los empleados nuevos se les otorgará un número prorrateado de días de vacaciones hasta el 30 de junio, durante el primer año de empleo, con base en un período de dos semanas.
 - (b) Se otorgarán 8 días después de haber completado un año completo a partir del 1 de julio.
 - (c) 10 días después de cinco años
 - (d) 11 días después de seis años
 - (e) 12 días después de siete años
 - (f) 13 días después de ocho años
 - (g) 13 días después de nueve años
 - (h) 14 días después de diez años
 - (i) 14 días después once años
 - (j) 15 días después de doce años
 - (k) 15 días después de trece años
 - (l) 16 días después y a partir de catorce años
 - (m) Los trabajadores con contrato de diez meses deberán tomar cinco de sus días de vacaciones durante las vacaciones de invierno y primavera y el resto antes de la finalización de su año de trabajo.

- Sección 4. Las solicitudes de vacaciones serán revisadas por el Director de Instalaciones y Transporte y el número de empleados ausentes de cualquier (1) edificio o área de trabajo, en un día determinado, puede limitarse dependiendo de las necesidades determinadas por el director. Un empleado puede apelar la denegación de una solicitud con el Director de Recursos Humanos.
- Sección 5. Un trabajador que renuncie a su posición recibirá las vacaciones ganadas de forma prorrateada hasta la fecha de terminación, siempre que haya presentado una notificación escrita al distrito con dos semanas de antelación.
- Sección 6. El trabajador que se jubila interinamente por incapacidad o jubilación normal, tendrá derecho a las vacaciones ganadas prorrateadas.
- Sección 7. Los días de vacaciones no se pueden usar antes de ganarlos.
- Sección 8. Se pueden acumular hasta un máximo de 30 días de vacaciones, a partir del máximo se perderán. Los empleados recibirán un aviso por escrito de 30 días calendario antes de que pierdan días según esta disposición.

ARTÍCULO VII.

DÍAS FESTIVOS:

Habrán doce días festivos pagados para los empleados con contrato de doce meses. A los empleados con contrato de diez meses se les pagará por las vacaciones que caen dentro de su calendario normal de trabajo. Los doce siguientes son feriados designados:

Día de la Independencia, día del Trabajo, día de Acción de Gracias, Viernes de Acción de Gracias, dos días festivos de las vacaciones de invierno, dos días festivos de Año Nuevo, día de Martin Luther King Jr., día del Presidente, un día festivo de primavera y el día de los Caídos.

En el caso de que cualquiera de los días festivos mencionados anteriormente caiga en un día laboral programado regularmente, de acuerdo con el calendario escolar, el distrito designará un día alternativo.

ARTÍCULO VIII.

ANTIGÜEDAD:

El Consejo reconoce que el propósito de la antigüedad es proporcionar una política declarada en cuanto al orden de despidos y jubilaciones de empleados, y en la consideración de avance o promoción (si el trabajador está calificado). La fecha de antigüedad se basará en la fecha original de empleo dentro de la Clasificación del

trabajador. Los empleados con servicio continuo contratados en una Clasificación superior recibirán una nueva fecha de antigüedad en la nueva Clasificación manteniendo su fecha de antigüedad anterior en la Clasificación anterior. No se mezclarán listas de antigüedad entre clasificaciones. Los empleados con el menor tiempo de servicio continuo serán despedidos primero. Si posteriormente se produce alguna vacante, se llamará primero al empleado despedido con el mayor tiempo de servicio continuo. Los ex empleados tendrán dos semanas para regresar al trabajo después de su último día. Si un ex-empleado elige no regresar al trabajo cuando se le convoque, perderá los derechos de antigüedad. Los derechos de antigüedad de los empleados terminarán a los dos años del despido.

La antigüedad del personal de limpieza de edificios, conductores de autobuses/personal de limpieza de edificios y otros empleados de tiempo completo no se mezclará. Los despidos del personal de limpieza y conductores de autobuses/personal de limpieza se basarán en la antigüedad dentro de las clasificaciones del personal de limpieza de edificios y conductores de autobuses/personal de limpieza de edificios. Los últimos contratados serán los primeros despedidos. Si posteriormente se produce alguna vacante, se llamará primero al empleado despedido con el servicio más continuo. En caso de que un empleado de limpieza o un conductor de autobús/personal de limpieza sea ascendido a otro puesto, la antigüedad y el crédito para el avance de Nivel comenzarán el primer día de empleo en el nuevo puesto. Los derechos de antigüedad de los empleados terminarán a los dos años de la fecha del despido.

En caso de que un empleado de limpieza o conductor de autobús/personal de limpieza sea ascendido a otra Clasificación cubierta por este contrato y sea despedido, dicho empleado conservará toda la antigüedad acumulada como empleado de limpieza a efectos de los derechos de desplazamiento en la lista de antigüedad del personal de limpieza.

ARTÍCULO IX.

VACANTES:

Los puestos de trabajo nuevos o vacantes serán publicados en la página web del distrito durante un periodo de cinco (5) días laborables. El anuncio de la posición debe incluir las horas de la posición.

Los candidatos principales cuyos antecedentes y habilidades cumplan mejor con los requisitos del puesto publicado serán llamados a una entrevista por el Director de Instalaciones y Transporte o su designado. El delegado del Sindicato será incluido en las entrevistas donde el Director de Instalaciones y Transporte lo considere apropiado.

El Director de Instalaciones y Transporte, utilizando los diversos datos puestos a su disposición, recomendará el candidato principal al Superintendente de las escuelas.

Se enviará una copia de la carta al (a los) candidato(s) seleccionado(s) para el puesto al supervisor correspondiente y al delegado correspondiente.

Todo aspirante interno al que no se le otorgue un puesto tiene derecho a solicitar a través del delegado sindical las razones de la decisión de la administración con el fin de aumentar o mejorar las calificaciones que le faltan para ser considerado en ofertas de trabajo futuras.

ARTÍCULO X.

BENEFICIOS

Sección 1. Elegibilidad

- (a) Un empleado debe tener asignadas más de 14 horas de trabajo por semana y completar 30 días de calendario de empleo para ser elegible para inscribirse en los programas de beneficios complementarios del Distrito. El empleado será elegible para los beneficios el primer día del mes siguiente a la finalización de los 30 días antes mencionados.
- (b) Un empleado debe pagar la parte de la prima del empleado para la cobertura médica/dental con un (1) mes de anticipación, si los ingresos del empleado no son suficientes para cubrir cualquier monto de la prima mensual que exceda la contribución máxima del Distrito.
- (c) Los empleados a tiempo parcial que trabajen más de 14 horas semanales pero menos de 40 horas semanales serán elegibles para beneficios médicos y dentales. La contribución mensual del distrito se proporcionará de acuerdo con la cantidad de horas asignadas de la semana de 40 horas. Si la prima del plan médico seleccionado es menor que la contribución máxima del distrito especificada en la Sección 2., entonces la prima mensual será prorrateada de acuerdo con la cantidad de horas asignadas de la semana de 40 horas.

Sección 2. Beneficios médicos

- (a) El Distrito Escolar proveerá un programa de hospitalización-beneficios médicos para los trabajadores y sus dependientes. El Distrito seleccionará la compañía de seguros y la póliza después de considerar las recomendaciones del Comité de beneficios médicos y dentales. Cualquier modificación a los montos del deducible y las opciones del plan durante la vigencia del contrato pueden acordarse mediante un Memorando de Acuerdo entre el sindicato SEIU 284 y el Distrito.

- (b) La participación en el programa de seguridad del Distrito escolar es voluntaria por parte del empleado. No habrá ninguna compensación adicional para aquellos trabajadores que decidan no aceptar alguna o todas las partes del programa.

- (b) El distrito deberá ofrecer al menos un plan de beneficios médicos con deducible junto con un fondo o fideicomiso VEBA. Cada empleado que elija inscribirse en un plan con deducible/VEBA recibirá una contribución del Distrito a una cuenta VEBA establecida para ese empleado. Las siguientes disposiciones se aplicarán al plan con deducible/VEBA que ofrece el Distrito:
 - 1. Cobertura independiente: El Distrito deberá pagar el costo total de la prima única para el plan con deducible. Solo con fines informativos, éste es el plan identificado como Plan A durante el año escolar 2022 -2023. Además, el Distrito hará una contribución anual de \$1,000, pagada semestralmente, a la cuenta VEBA del empleado.
 - 2. Cobertura de dependientes: A partir del 1 de julio de 2022, el Distrito pagará \$1,280.00 por mes hacia el costo de la prima de dependientes para el plan con deducible. A partir del 1 de julio de 2023, el Distrito pagará \$1,300 por mes por el costo de la prima para dependientes del plan con deducible. Además, el Distrito hará una contribución anual de \$1,250, pagada semestralmente, a la cuenta VEBA del empleado
 - 3. El distrito contribuirá hasta \$6.00 por mes a la cuenta VEBA para las tarifas administrativas de todas las personas empleadas por el Distrito y cubiertas por este acuerdo en el momento en que vence la tarifa administrativa. A las personas que no estén empleadas en el momento del cargo de la tarifa administrativa se les deducirá la tarifa de la cuenta VEBA.

- (c) Cada empleado inscrito en el programa contribuirá cualquier cantidad de prima que exceda la contribución máxima del Distrito. La inscripción en el programa será anual.

- (d) Un empleado que se jubila con al menos 15 años continuos de servicio en Richfield y que tiene al menos cincuenta y cinco (55) años de edad puede continuar participando en el programa de Hospitalización- Beneficios médicos del distrito. A un empleado que se jubile también se le permitirá continuar en el programa Dental del Distrito. Para los empleados contratados antes del 1 de enero de 2011, la contribución del Distrito para los empleados jubilados que participan en los programas de Hospitalización- Beneficios médicos y dentales se ajustará para que sea la misma para los empleados jubilados que para los empleados activos.

Cualquier costo de prima adicional debe ser pagado por el trabajador jubilado y se incrementará anualmente. Esta disposición se aplicará hasta que el individuo sea elegible para el plan de otro trabajo, o cualquier otro plan de salud, o de acuerdo con el siguiente cronograma, lo que ocurra primero.

Después de 15 años en Richfield	48 meses
Después de 20 años en Richfield	60 meses
Después de 25 años en Richfield	72 meses
Después de 30 años en Richfield	120 meses

- (f) Para el personal de Instalaciones y Transporte contratado después del 31 de diciembre de 2010, el Distrito contribuirá a una Cuenta de reembolso de salud post-empleo (HRA, por sus siglas en inglés) establecida para el individuo con un administrador externo identificado por el Distrito. Los fondos se acumularán en la cuenta del individuo y estarán disponibles para el empleado en el momento de su separación del Distrito. El Distrito hará contribuciones a la cuenta de la siguiente manera:
1. \$2,500 después de completar 10 años en el distrito; y
 2. \$250 después de completar cada año adicional de experiencia en el distrito.
 3. Los montos anteriores en 1. y 2. se prorratearán en función del FTE del empleado para el periodo cubierto.
 4. El Distrito no hace representaciones ni garantías con respecto al estado calificado de impuestos de ningún Plan de Ahorros para el cuidado de la salud seleccionado.

Sección 3. Protección de ingresos

- (a) El Distrito Escolar pondrá a disposición de todos los empleados de tiempo completo un programa de seguro de Discapacidad a largo plazo (LTD por sus siglas en inglés). Los beneficios comenzarán después de setenta y ocho (78) días naturales de la incapacidad total. La aceptación de esta disposición es voluntaria por parte del empleado, pero no se hará ninguna compensación adicional a quienes opten por no aceptar la cobertura.
- (b) El distrito pagará el costo del seguro de discapacidad a largo plazo (LTD) hasta un máximo de trescientos noventa y dos (\$392) dólares a partir del 1 de julio de 2008. El empleado pagará el saldo.
- (c) El Distrito continuará pagando la contribución del distrito hacia los montos de las primas para la cobertura del seguro médico y dental durante

un período de veinticuatro (24) meses a partir de la fecha de la discapacidad para aquellas personas con discapacidad a largo plazo que participaban en esos programas en el momento de su incapacidad. Después del vigésimo cuarto mes de incapacidad a largo plazo, la contribución del distrito para la prima del seguro médico será igual al costo de la prima única del plan con deducible alto para el seguro médico y la prima del seguro dental. Las contribuciones a estos seguros continuarán hasta que la persona sea elegible para los beneficios de Medicare o Medicaid.

- (d) Un empleado discapacitado conservará los derechos laborales por un máximo de dos (2) años a partir de la fecha de la discapacidad si el empleado continúa estando discapacitado. El empleado discapacitado estará obligado a informar al Distrito, en un formulario enviado al empleado cada año por el Distrito, de su deseo de conservar los derechos laborales según lo dispuesto en este documento.

Sección 4. Seguro dental

El Distrito Escolar comprará un seguro dental para todos los empleados de mantenimiento de tiempo completo y sus dependientes. El Distrito contribuirá con un máximo de \$59,00 a partir del 1 de julio de 2022 para un plan basado en una cotización de oferta compuesta. Si el costo compuesto excede la contribución del Distrito, el monto en exceso se prorrateará mensualmente entre los empleados con cobertura de dependientes.

Sección 5. Seguro de vida

Los empleados a tiempo completo recibirán una vez su salario con una aproximación de \$500 en seguro de vida a término

Sección 6. Anualidades protegidas de impuestos

- (a) Todo el personal puede participar en el programa de anualidades protegidas de impuestos. Los conductores de autobuses pueden participar con contribuciones y contrapartidas según las horas programadas regulares del empleado.
- (b) Todos los empleados que deseen darse de alta en el programa de anualidades protegidas de impuestos por primera vez, con base a no contrapartida, deben rellenar los formularios del Distrito y de la compañía provistos para este propósito y deben presentar los del Distrito a la oficina de Recursos Humanos. La entrada al programa puede ocurrir en cualquier momento. El formulario de anualidad protegida de impuestos del Distrito debe completarse y devolverse a la oficina de Recursos Humanos por lo

menos treinta (30) días antes de la fecha de nómina en la que comenzará la deducción de impuestos.

- (c) El programa continuará automáticamente para los empleados que hayan presentado el formulario del programa de Anualidades protegidas por los montos en dólares o porcentajes identificados indicados en el formulario hasta que se cambie o cancele. Sólo se necesitará un nuevo formulario nuevo cada año si la persona desea hacer cualquier cambio en el plan actual, ya sea en la compañía, monto en dólares o porcentaje de deducción.
- (d) El Distrito contribuirá en forma equivalente hasta el 1 % del salario de los empleados a partir de los cinco (5) años de empleo y hasta el 2 % del salario al completar los ocho (8) años de empleo. El ingreso inicial o el reingreso al programa de contrapartida del Distrito se realizará el 1 de septiembre o el 1 de enero de cada año, siempre que el formulario de Anualidad protegida de impuestos del Distrito se envíe a la oficina de Recursos Humanos con 30 días de anticipación.

ARTÍCULO XI.

JUBILACIÓN:

Sección 1. Incentivos para la jubilación

- (a) Una persona que tenga al menos diez años de experiencia acreditada en las Escuelas Públicas de Richfield y que tenga al menos cincuenta y cinco (55) años de edad recibirá una indemnización al renunciar. El monto de la indemnización se basará en la licencia por enfermedad acumulada del individuo. La licencia por enfermedad acumulada significa el número de días que el individuo ha acumulado a la fecha efectiva de la jubilación. La indemnización del individuo será la suma de los montos aplicables determinados por las disposiciones de ambas Subdivisiones (b) y (c).

La indemnización se considera ganada sólo después de que el empleado completa empleo activo hasta la fecha de jubilación aprobada por la Junta.

- (b) La persona deberá multiplicar la licencia por enfermedad acumulada por el porcentaje apropiado que se indica a continuación. El producto de esta multiplicación se multiplicará luego por noventa y cinco (\$95.00) dólares para los años 2022 -2023 y 2023 -2024 para determinar la indemnización de esta Subdivisión. En ningún caso, sin embargo, el beneficio de esta Subdivisión excederá doce mil (\$12,000) dólares.

90% de la licencia por enfermedad acumulada

- (c) A una persona que tenga al menos quince (15) años de experiencia acreditada en el Distrito Escolar de Richfield se le pagará la siguiente cantidad según la definición de la Subdivisión (a).

\$4,500

- (d) El beneficio anterior será prorrateado para los empleados a tiempo parcial en relación con el número de horas trabajadas, por ejemplo:

personal de ocho horas	8/8
personal de siete horas	7/8
personal de seis horas	3/4 etc.

El individuo recibirá el monto de la indemnización por despido dentro de los treinta (30) días posteriores a la última fecha de empleo en el Distrito.

El monto total de la indemnización que un empleado que se jubila tiene derecho a recibir en este documento se aportará a una cuenta de jubilación complementaria 403b establecida por el empleado, exclusivamente con el propósito de recibir dicho pago (la "indemnización 403b"). Tal contribución deberá ser consistente con las reglas aplicables del IRS sobre adiciones anuales a cuentas con impuestos diferidos. El empleado no recibirá ningún pago directo del distrito escolar por indemnización por despido.

Si una persona muere antes de que se haya pagado la totalidad o una parte de la indemnización, ese saldo adeudado se pagará a un beneficiario designado o, a falta del mismo, a la herencia del difunto.

Las disposiciones del Incentivo para la jubilación de las Escuelas Públicas de Richfield se aplicarán a las renunciaciones por jubilación para 2020-2021 y 2021-2022.

ARTÍCULO XII.

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN:

Sección 1. Definición:

Una reclamación significará una queja por escrito de un empleado, grupo de empleados o el sindicato de que ha habido una violación, mala interpretación o mala aplicación de este acuerdo.

Sección 2. Plazo de tiempo:

Dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al conocimiento del acto o condición que es la base de la queja, el reclamante puede presentar una queja comenzando en el Nivel 1 y avanzar a través de cada Nivel subsiguiente hasta que la queja haya sido resuelta. Excepto por mutuo acuerdo, el hecho de que el empleador en cualquier nivel no comunique una decisión dentro del límite de tiempo especificado permitirá que el agraviado pase al siguiente nivel; del mismo modo, el hecho de que el agraviado en cualquier nivel no apele una queja al siguiente nivel dentro del límite de tiempo especificado se considerará aceptación de la decisión en ese nivel. Los plazos para la decisión o apelación son los siguientes:

Nivel 1 - cinco (5) días hábiles

Nivel 2 - diez (10) días hábiles

Nivel 3 - diez (10) días hábiles

La decisión o apelación debe completarse lo antes posible, pero no debe exceder el límite de tiempo especificado.

Sección 3. Niveles:

Nivel 1: El supervisor. El supervisor deberá ser la persona directamente responsable de la operación del departamento en el que trabaja el agraviado y/o el Director de Instalaciones y Transporte.

Nivel 2: El Director de Recursos Humanos o su designado.

Nivel 3: El Superintendente de las escuelas o su designado.

Nivel 4: Arbitraje bajo la Ley de Relaciones Laborales de Empleo Público que incorpora el uso de un árbitro; el laudo del árbitro es definitivo y vinculante para las partes.

Sección 4. Representación, Intervención e Iniciación Sindical:

Todos los empleados tendrán derecho a la representación sindical en cada nivel. El sindicato tendrá derecho a intervenir y presentar su posición en cualquier nivel del procedimiento de queja. El sindicato mismo puede iniciar una queja sobre cualquier asunto que afecte la aplicación o interpretación de este acuerdo.

Sección 5. Represalias:

No se aplicarán represalias contra ningún empleado por la tramitación de una queja.

Sección 6. Costo de la transcripción:

El costo de la transcripción del arbitraje correrá a cargo de la parte que solicite la transcripción. Si no se solicita, pero se requiere una transcripción, el costo será compartido por igual por las partes involucradas.

ARTÍCULO XIII.

CONDUCTORES DE AUTOBÚS:

Este artículo define los términos y condiciones de empleo para la Clasificación de los conductores de autobús que trabajan en exceso de 14 horas por semana o más. Ningún conductor de autobús, en lo sucesivo denominado en el Artículo XIII como "conductores de tiempo parcial", será elegible para ningún permiso o beneficio de ninguna naturaleza, excepto según lo dispuesto específicamente en el Artículo III PERÍODOS DE PRUEBA, RENUNCIA O SEPARACIÓN DE EMPLEO, AVISO DE DESCANSO, Artículo IV, Sección 2 Horas extraordinarias, Sección 6 Expediente de personal de empleados, Artículo V, Sección 4. DEBER DE JURADO, Artículo V, Sección 5. PERMISO DE AUSENCIA, Artículo X, Sección 6, ANUALIDADES PROTEGIDAS DE IMPUESTOS, Artículo XII PROCEDIMIENTO DE QUEJAS o Artículo XIII CONDUCTORES DE AUTOBÚS.

Sección 1. Antigüedad:

No se mezclará la antigüedad de los choferes de medio tiempo y de los empleados de tiempo completo. El cese de los conductores de autobús a tiempo parcial se basará en la antigüedad dentro de la Clasificación de tiempo parcial. Los últimos contratados serán los primeros despedidos. Si posteriormente se produce alguna vacante, se llamará primero al empleado despedido con el mayor servicio continuo. En caso de que un conductor de autobús de medio tiempo sea ascendido a un puesto de tiempo completo, la antigüedad y el crédito por el avance de Nivel comenzarán el primer día de empleo en el puesto de tiempo completo. Los derechos de antigüedad de los empleados terminarán después de dos años de despido.

Sección 2. Asignaciones a tiempo parcial:

Cualquier reducción necesaria de conductores de tiempo completo se logrará a través de las bajas naturales siempre que sea posible.

Sección 3. Salarios:

A partir del 1 de julio de 2022, se aplicará el siguiente programa de pago a los conductores de autobús. Nota: a un conductor de autobús con una CDL se le pagará la tarifa de Conductor - CDL, independientemente del tipo de

vehículo que se le asigne al empleado, siempre que el empleado esté disponible para que se le asigne un vehículo que requiera la licencia de conductor de autobús CDL.

Tipo III/Entrenamiento	2022-2023	2023-2024
Nivel 1	\$21.75	\$22.75
Nivel 2	\$22.25	\$23.25

Conductores – Licencia CDL	2022-2023	2023-2024
Nivel 1	\$23.00	\$24.00
Nivel 2	\$24.00	\$25.00
Nivel 3	\$25.00	\$26.00
Nivel 4	\$26.00	\$27.00

Sección 4. Pago por permanencia

Los empleados recibirán una compensación adicional por encima de su salario base por hora como se indica a continuación.

2022-2024	Después de diez (10) años continuos de servicio en la unidad	\$.20
	Después de quince (15) años continuos de servicio en la unidad	\$.30
	Después de veinte (20) años continuos de servicio en la unidad	\$.40

Sección 5. Beneficios médicos y seguro dental

Los empleados de tiempo parcial que trabajen más de 14 horas por semana pero menos de 40 horas por semana serán elegibles para el programa de hospitalización-beneficios médicos como se describe en el Artículo X, Sección 1. (a), (b), (c), seguro dental descrito en el Artículo X, Sección 3. y elegibilidad como se describe en el Artículo X, Sección 1. de este acuerdo. La contribución mensual del distrito para estos dos beneficios será prorrateada de acuerdo con su horario regular. Si la prima del seguro médico - hospitalización seleccionado es menor que la contribución máxima del distrito especificada en la Sección 1, entonces la contribución mensual del distrito será una proporción de la prima real.

No se hará ninguna compensación adicional a aquellos que decidan no aceptar alguna o todas las partes de estos programas.

Sección 6. Licencia

Cualquier conductor de autobús asignado regularmente que mantenga una certificación de conductor de autobús escolar válida durante todo el año

escolar y acepte conducir cuando se le solicite, recibirá un pago de \$80 en la segunda nómina en julio después de la conclusión de ese año escolar.

Sección 7. Pago de incentivos

A partir del 1 de julio de 2016, los conductores de autobús a tiempo parcial que trabajen todo el año y que no tengan más de quince (15) días de permiso sin goce de sueldo aprobados durante el año, recibirán un pago de \$100 en la segunda nómina en julio después de la conclusión de ese año escolar.

Sección 8. Días festivos

Los conductores de autobús de tiempo parcial cobrarán por dos (2) días feriados: el día de Año Nuevo y el Día de los Caídos.

Sección 9. Licencia con goce de sueldo (PTO)

Los conductores de autobús con rutas asignadas regulares para el año escolar recibirán licencia con goce de sueldo o tiempo libre pagado (PTO) según el siguiente horario. Al completar un año de servicio, los conductores recibirán un día de PTO. Al completar dos años de servicio, los conductores recibirán dos días de PTO. Al completar los tres años de servicio, los conductores recibirán un total de cuatro días de PTO. Los días pueden acumularse hasta quince (15) días totales de PTO. Para garantizar que el saldo anual de fin de año no exceda los 10 días, los empleados con más de 10 días de PTO ganados y acumulados deben tomar hasta 5 días de PTO durante los días sin contacto estudiantil en un año determinado, siempre que su la acumulación no cae por debajo de 10 días. Los “días” de PTO se ingresarán como horas, según el número promedio de horas que se asignó al empleado para conducir rutas regulares en el año escolar anterior. A los empleados que sólo trabajen un año parcial se les prorratearán las horas con base en el calendario trabajado durante el año anterior.

El tiempo de PTO puede acumularse hasta 90 horas. Para garantizar que el balance anual de fin de año no exceda las 60 horas, los empleados con más de 60 horas de PTO ganadas y acumuladas deben tomar hasta 30 horas de PTO durante los días sin contacto estudiantil en un año determinado, siempre que su acumulación no cae por debajo de 60 horas.

A un conductor de autobús se le permitirá utilizar PTO en incrementos de dos horas o el tiempo de una ruta asignada de día parcial, lo que sea menor. El Distrito puede aprobar el uso de PTO en incrementos más pequeños.

AUTORIZACIÓN DE DOCUMENTO DE CONTRATO DE INSTALACIONES Y TRANSPORTE

EN FE DE LO CUAL, las partes han ejecutado este Acuerdo de la siguiente manera:

Por: SEIU Local 284
450 Southview Blvd.
South St. Paul, Minnesota 55075

Por: Richfield Public Schools #280
7001 Harriet Avenue South
Richfield, Minnesota 55423

Representante del Sindicato

Presidente del Consejo de Educación

Representante del Sindicato
Clerk

Secretario/a del Consejo Educación

Representante del Sindicato

Superintendente de las Escuelas

A ____ día de _____, 2022

A ____ día de _____, 2022

ESTE ACUERDO estará en vigor desde el 1 de julio de 2022 hasta el 30 de junio de 2024, y continuará como está de año en año a menos que cualquiera de las partes notifique a la otra por escrito sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento de su deseo de volver a abrir la negociación.