

مذكرة اتفاقية (يُشار إليها من الآن فصاعدًا باسم "الاتفاقية")
بين

مديرية مدارس بوسطن العامة التعليمية

و

اتحاد المعلمين في بوسطن، الاتحاد المحلي رقم 66، الاتحاد الأمريكي للمعلمين بولاية ماساتشوستس "AFT"، الاتحاد الأمريكي للعمل والصناعية "AFL-CIO" والمنظمات الصناعية "AFL-CIO" ومؤتمر المنظمات الصناعية "AFL-CIO"

بشأن سياسة مدينة بوسطن: شرط التحقق من التلقيح للموظفين.

لما كانت مديرية مدارس بوسطن العامة التعليمية (المُشار إليها من الآن فصاعدًا باسم المديرية التعليمية "BPS") واتحاد المعلمين في بوسطن، الاتحاد المحلي رقم 66، الاتحاد الأمريكي للمعلمين بولاية ماساتشوستس "AFT"، الاتحاد الأمريكي للعمل ومؤتمر المنظمات الصناعية "AFL-CIO" (المُشار إليه من الآن فصاعدًا باسم "الاتحاد") طرفين في اتفاقية مفاوضة جماعية،

ولما كانت مدينة بوسطن قد أعلنت في 20 ديسمبر 2021 عن تحديث لسياسة شرط التحقق من التلقيح (المُشار إليها من الآن فصاعدًا باسم "سياسة شهر ديسمبر")،

ولما كانت مدينة بوسطن والمديرية التعليمية "BPS" (المُشار إليهما من الآن فصاعدًا بالتناوب، أي إذا ذُكرت أحدهما فُصِدَ الاثنان معًا) قد قدمتا إشعارًا للاتحاد بشأن سياسة شهر ديسمبر وعرضتا عقد اجتماع والتفاوض حول سياسة شهر ديسمبر،

ولما كان الطرفان قد اجتمعا وتفاوضا حول سياسة شهر ديسمبر،

ولما كان أكثر من 95% من موظفي مدينة بوسطن قد تلقوا لقاح فيروس كوفيد-19 نتيجة للعمل التعاوني بين مدينة بوسطن والمديرية التعليمية "BPS" والاتحاد،

ولما كانت اللقاحات مهمة أهمية بالغة في ضمان صحة القوى العاملة والمجتمع الأوسع نطاقًا في المدينة، وأثبتت قيمتها الشديدة الأهمية أثناء فترات القلق المتزايد من فيروس كوفيد-19،

ولما كان ضمان تلقي الأفراد في بيئات العمل اللقاح أمرًا بالغ الأهمية أثناء فترات تميزت ببيانات الصحة العامة عن القدرة الاستيعابية للمستشفيات وخطورة فيروس كوفيد-19 ومدى انتشار فيروس كوفيد-19 في المجتمع.

ومن ثم فقد تلاققت إرادة الطرفين واتفقا على ما يلي:

1- التحقق من تلقي لقاح فيروس كوفيد-19: يوافق الاتحاد على سياسة التلقيح الصادرة في 20 ديسمبر 2021 باستثناء ما يرد ذكره أدناه من تعديلات. يوافق الطرفان على إنشاء مزايا الإجازة المرضية الناجمة عن الإصابة بفيروس كوفيد-19 كما هي دون تغيير المنصوص عليها في اتفاقية الصحة والسلامة للعام الدراسي 2021-2022 المُبرمة بين الطرفين.

2- سحب التظلمات أو الطعون أو الاعتراضات أو الشكاوى: يوافق الاتحاد على سحب أي تظلمات أو طعون أو اعتراضات على أحكام هذه الاتفاقية والسياسة قُدمت لأي منتدى بما يشمل على سبيل المثال وليس الحصر الاعتراضات المُقدّمة لدى دائرة علاقات العمل في 24 يناير 2022 وتحمل رقم "MUP 22-9069"، ويوافق الاتحاد على إسقاط الحق في تقديم تظلمات أو طعون أو اعتراضات مماثلة. وسيُرسَل الاتحاد إلى جميع المنتديات بما يشمل دائرة علاقات العمل- إشعار خطي خلال خمسة (5) أيام عمل بتاريخ سريان هذه الاتفاقية ونفاذها ويسحب الاعتراض و/أو الشكاوى مع إسقاط الحق في تقديم اعتراضات و/أو شكاوى مماثلة، وسيُرسَل الاتحاد نسخة من هذا الإشعار الخطي إلى مدينة بوسطن.

3- الشروط المُطبّقة على الموظفين الجدد: يتفق الطرفان على أن يصبح الامتثال لسياسة شهر ديسمبر وتقديم المستندات التي تثبت التلقيح الكامل شرطًا للموظفين الجدد في مدينة بوسطن. ويصبح هذا الشرط ساريًا ونافذًا اعتبارًا من 20 ديسمبر 2021. ويُعفى في أغراض هذه المذكرة الموظفين غير الممثلين العاملين في مدينة بوسطن الذين ينتقلون من دائرة أو قسم إلى دائرة أخرى أو قسم آخر داخل مدينة بوسطن من هذا الشرط المُطبّق على الموظفين الجدد.

4- تعريف الموظف غير المتحقق منه: سيُعتبر الموظفون التاليون في أغراض هذه المذكرة غير متحقق منهم:

- أ- الموظفون الذين لم يقدموا مستندات تثبت تلقيهم اللقاح اعتبارًا من تاريخ سريان هذه المذكرة.
- ب- الموظفون الذين لم يُمنحوا إعفاءً طبيًا أو دينيًا أو إعفاءً بسبب الإعاقة بينما تظل هذه الأنواع من الإعفاءات سارية ونافذة. ولن يخضع الموظفون الذين تقدموا بطلب مُعلّق لتوفير تجهيزات لأحكام هذه الاتفاقية حتى يحين وقت آخر يُتخذ فيه قرارًا معاكسًا لهذا الوضع.

سُتقدّم مدينة بوسطن في يوم تنفيذ هذه الاتفاقية أو قبله للاتحاد قائمة بجميع موظفيها المُصنّفين في فئة الموظفين غير المتحقق منهم.

5- عوامل تحديد قابلية تطبيق حالة الارتفاع المفاجئ

سيُحدّد سياق الصحة العامة لفيروس كوفيد-19 من خلال النظر في ثلاثة عوامل. وستسعى مدينة بوسطن جاهدة إلى إخطار الاتحاد في أقرب وقت ممكن بالانتقالات بين مستويات خطورة الجائحة، ولكن لن تخضع المستويات المرجعية ولا القرار القائل بأن المقاييس قد تخطت العتبات المنصوص عليها في هذه المذكرة للمفاوضة الجماعية أو التفاوض.

- العامل الأول: القدرة الاستيعابية لمستشفياتنا على رعاية الأفراد المُصابين بمرض شديد أيًا كان نوعه. المقياس المُستخدم في هذا العامل هو "معدل إشغال وحدة العناية المركزة"، وهو النسبة المئوية لعدد الأسيرة المشغولة في وحدات العناية المركزة في المستشفيات بمدينة بوسطن (المتوسط المتحرك لـ 7 أيام).
- العامل الثاني: مستوى خطورة فيروس كوفيد-19. المقياس المُستخدم في هذا العامل هو "معدل الاستشفاء في اليوم الواحد"، وهو متوسط عدد الحالات اليومية للمرضى البالغين المُصابين بفيروس كوفيد-19 في المستشفيات بمدينة بوسطن (المتوسط المتحرك لـ 7 أيام).
- العامل الثالث: تقدير معدل انتشار المرض داخل مدينة بوسطن. المقياس المُستخدم في هذا العامل هو "معدل نتائج الفحص الإيجابية"، وهو عدد الأفراد ذو الفحص الإيجابي لفيروس كوفيد-19 مُقسّمًا على إجمالي عدد الأفراد الذين أجروا الفحص في المجتمع (المتوسط المتحرك لـ 7 أيام).

لمعرفة مزيد من المعلومات عن تلك العوامل الثلاث وعن التعريفات يُرجى الاطلاع على لوحة معلومات بيانات فيروس كوفيد الصادرة عن لجنة الصحة العامة المتوفرة على الرابط التالي:

<https://bphc-dashboard.shinyapps.io/BPHC-dashboard/>

تتولى لجنة الصحة العامة في بوسطن متابعة كل مقياس من تلك المقاييس الثلاث أسبوعيًا والإبلاغ عن نتائجها. وسُتحدّد لجنة الصحة العامة في بوسطن سياق فيروس كوفيد-19 في أسبوع مُعيّن بناءً على تلك المقاييس والتدابير وعوامل الصحة العامة الأخرى ذات الصلة. وستستخدم لجنة الصحة العامة في بوسطن الجداول الواردة أدناه كإطار عمل لتحديد ما إذا كان تطبيق أحكام المادة 7 ضروريًا أم لا.

6- مستويات حالة الارتفاع المفاجئ وعتباتها

عتبة المنطقة الحمراء

تظل المدينة اعتبارًا من 4 فبراير 2022 في حالة "المنطقة الحمراء" بسبب الارتفاع المفاجئ في شتاء 2021-2022. يتفق الطرفان على وجوب انخفاض المقاييس الثلاث كافة إلى ما دون العتبات التالية حتى يمكن الانتقال من حالة المنطقة الحمراء إلى حالة المنطقة الصفراء. أعلنت مدينة بوسطن في 08 فبراير 2022 عن استخدام مقاييس متطابقة لإيقاف عمل شرط التحقق من التفحيع في الأماكن الداخلية لأعمال وشركات معيّنة مفتوحة لاستقبال الجمهور.

- معدل إشغال وحدة الرعاية المركزة: $95\% \leq$
- معدل الاستشفاء في اليوم الواحد: $200 \leq$
- معدل نتائج الفحص الإيجابية في المجتمع: $5\% \leq$

عتبة المنطقة الصفراء

ستدخل المدينة حالة "المنطقة الصفراء" وتخرج من حالة "المنطقة الحمراء" عندما تنخفض المقاييس الثلاث كافة إلى ما دون

المستويات السالف ذكرها أعلاه.

عتبة المنطقة الخضراء

تدخل المدينة حالة "المنطقة الخضراء" عندما تلغي لجنة الصحة العامة في بوسطن الأمر الصادر بوجوب ارتداء أقنعة الوجه في مساحات عامة داخلية مُعيّنة. وستنتقل المدينة من حالة "المنطقة الخضراء" إلى حالة "المنطقة الصفراء" مرة أخرى إذا أعيد تطبيق أمر ارتداء أقنعة الوجه.

مقاييس عتبة المنطقة الحمراء اللاحقة

يجوز للجنة الصحة العامة في بوسطن اتخاذ قرار بإعادة المدينة إلى حالة "المنطقة الحمراء" إذا عاود فيروس كوفيد-19 ارتفاعه المفاجئ مرة أخرى. ولن تعلن لجنة الصحة العامة في بوسطن عن دخول المدينة حالة "المنطقة الحمراء" إلا عند بلوغ المقاييس التالية:

معدل إشغال وحدة الرعاية المركزة: $\leq 90\%$

معدل الاستشفاء في اليوم الواحد: ≤ 150

معدل نتائج الفحص الإيجابية في المجتمع: $\leq 4\%$

لا يجوز تفسير أي شيء في هذه المذكرة تفسيرًا يتعارض مع اختصاص لجنة الصحة العامة في بوسطن بسلطة حماية الصحة العامة.

7- الشروط المُطبَّقة على الموظفين غير المتحقق منهم أثناء سريان أي حالة منطقة حمراء. يجب على الموظفين غير المتحقق منهم أثناء سريان أي حالة منطقة حمراء إما تقديم مستندات تثبت تلقيهم اللقاح عبر البوابة الإلكترونية للمدينة أو سيتقرَّر وضعهم في إجازة إدارية غير مدفوعة الأجر ولن يُسمح بوجودهم في مكان العمل. ويستطيع الموظفون غير المتحقق منهم اختيار الإجازة المستحقة أو الوقت التعويضي المستحق أو الوقت الشخصي المستحق كخيار بديل إذا كانوا يرغبون في تجنب وضعهم في إجازة إدارية غير مدفوعة الأجر. وغير مسموح للموظفين الذين اختاروا الإجازة المستحقة أو الوقت التعويضي المستحق أو الوقت الشخصي المستحق بالوجود في مكان العمل، ومحظور عليهم العمل لصالح مدينة بوسطن بأي صفة. الإجازة الإدارية غير مدفوعة الأجر ليست إجراءً تأديبيًا، ولن تخضع سواء كليًا أو جزئيًا لأي شكوى تعاقبية أو لأي إجراءات تحكيم. ولن يخضع أي فرد لإجراء تأديبي لعدم تلقيه لقاح فيروس كوفيد-19.

يجوز للموظف غير المتحقق منه إذا انتهى رصيد الإجازة المستحقة أو الوقت التعويضي المستحق أو الوقت الشخصي المستحق أن يختار استخدام أيام الإجازة المرضية المتراكمة غير المستخدمة المدفوعة الأجر بواقع 40% طوال فترة الإجازة حتى بلوغ الحدود القصوى التالية:

أعضاء الاتحاد الذين تقل أعوام خدمتهم عن 10 أعوام: يستطيعون استخدام ما يصل إلى 25 يوم إجازة مرضية متراكمة غير مستخدمة مدفوعة الأجر بواقع 40% بإجمالي يصل إلى 10 أيام مدفوعة الأجر.

أعضاء الاتحاد الذين بلغت أعوام خدمتهم 10 أعوام أو أكثر: يستطيعون استخدام ما يصل إلى 100 يوم إجازة مرضية متراكمة غير مستخدمة مدفوعة الأجر بواقع 40% بإجمالي يصل إلى 40 يوم مدفوع الأجر.

يجب على أعضاء الاتحاد إخطار مشرفيهم المباشرين ومكتب رأس المال البشري عبر البريد الإلكتروني في غضون 48 ساعة من استلام الإشعار الذي يُخطرهم بوضعهم في حالة الإجازة ويستفسر عما إذا كانوا يرغبون في استخدام الوقت الشخصي المستحق غير المستخدم ووقت الإجازة المرضية المستحق غير المستخدم لتعويضهم أثناء فترة الإجازة. يجب أن يكون استخدام الوقت المدفوع الأجر على النحو الموصوف أعلاه متواصلًا طوال أي فترة يُعلن فيها سريان حالة المنطقة الحمراء حتى يستهلك الأعضاء غير المتحقق منهم جميع أيام الإجازة الشخصية والمرضية المستحقة المتاحة لهم بموجب الحدود القصوى المعمول بها.

يستمر صاحب العمل في دفع الجزء المطلوب منه في تكاليف الرعاية الصحية طوال فترة الإجازة غير مدفوعة الأجر.

8- الشروط المُطبَّقة على الموظفين غير المتحقق منهم أثناء سريان أي حالة منطقة صفراء. يجب على الموظفين غير المتحقق منهم خلال أول خمسة أيام دراسية من بداية سريان أي حالة منطقة صفراء تقديم المستندات التي تثبت إجرائهم فحص كوفيد-19 وظهور نتيجة سلبية مرتين (2) في الأسبوع الميلادي الواحد. يجوز للموظفين الاستفادة من أماكن إجراء الفحص في المدينة المفتوحة والمتوفرة لجميع الموظفين في المدينة، ويجب على الموظفين إجراء الفحوصات الضرورية المفروضة بموجب هذه السياسة على نفقة الموظفين الخاصة وفي أوقات أخرى غير أوقات العمل. توفر إجازة فيروس كوفيد-19 للفحص المدفوعة الأجر المؤقتة وسياسة التلقيح المعمول بهما حاليًا في المدينة ساعة واحدة مدفوعة الأجر في الأسبوع الواحد لإجراء الفحص، وعادة ما يكون الفحص متاحًا لجميع الموظفين في المدينة. وستظل إجازة فيروس كوفيد-19 للفحص المدفوعة الأجر المؤقتة وسياسة التلقيح ساريتين ومعمول بهما حتى 31 ديسمبر 2022، ما لم تقرر المدينة تجديدهما.

9- الشروط المُطبَّقة على الموظفين غير المتحقق منهم أثناء سريان أي حالة منطقة خضراء. إذا -ومتى- قررت مدينة بوسطن إلغاء جميع شروط ارتداء أقنعة الوجه في الأماكن الداخلية العامة فلن تُطبَّق شروطًا إضافية على الموظفين غير المتحقق منهم فيما يتعلق بعملهم وخصوصًا هذه المذكرة، ويُستثنى من ذلك أي ظروف صحية عامة مُلحَّة تحددها لجنة الصحة العامة في بوسطن. ولكن سيظل هلاء الموظفون مُطالبون بالالتزام بجميع السياسات والشروط الأخرى التي وضعتها المدينة.

10- تعريف التلقيح

يجب على الموظفين تقديم المستندات التي تثبت حصولهم على حالة التلقيح الكامل عن طريق تحميل نسخة من بطاقة تلقيح فيروس كوفيد-19 أو تحميل مستند صادر عن مقدم الرعاية الصحية يؤكد التلقيح أو تحميل مستند بديل معتمد على البوابة الإلكترونية للائتمثال لشروط فيروس كوفيد-19 الخاصة بالمدينة وفقًا للمعايير المعمول بها في تلك البوابة الإلكترونية.

يُعمَّد -حتى إشعار آخر- تعريف التلقيح وعدد مرات التلقيح وأنواع اللقاحات الضرورية والمواعيد النهائية للائتمثال المنصوص عليها في سياسة شهر ديسمبر. للحصول على حالة التلقيح الكامل بموجب السياسة القائمة يجب على جميع الموظفين الائتمثال لهذه السياسة وفقًا للجدول الزمني التالي:

- في اليوم الموافق 15 يناير 2022 أو قبله: يجب على جميع الموظفين تحميل ما يثبت تلقيهم جرعة واحدة على الأقل من لقاح يُؤخذ على جرعة واحدة أو جرعتين اثنتين.
- في اليوم الموافق 15 فبراير 2022 أو قبله: يجب على جميع الموظفين تحميل ما يثبت تلقيهم جرعتين اثنتين من لقاح يُؤخذ على جرعتين اثنتين.
- تستوفي جميع اللقاحات المعتمدة من دائرة الغذاء والدواء الأمريكية (FDA) أو من منظمة الصحة العالمية (WHO) شرط التحقق من التلقيح المعمول به في المدينة.

يصبح الموظفون الذين لم يمتثلوا لهذا الجدول الزمني موظفين غير متحقق منهم. لأغراض هذه المذكرة، الجرعات المُعززة من اللقاحات غير مُدرجة في تعريف التلقيح الكامل.

يجوز للموظفين الذين تلقوا اللقاحات المطلوبة ولكنهم غير قادرين على الحصول على نسخة من بطاقة تلقيح فيروس كوفيد-19 أو وثيقة أخرى تثبت التلقيح وتحميلها على البوابة الإلكترونية تحميل إفادة مُوقَّعة من مقدم الرعاية الطبية تثبت حالة التلقيح الكامل.

11- تعريف الفحص

يُقَبَّل فحص تفاعل البوليميراز المتسلسل (PCR) أو فحص المستضدات كدليل على عدم الإصابة بفيروس كوفيد-19 وتُعمد نتيجتهما السلبية خلال أي فترة يصبح فيها إجراء الفحص شرطًا، بينما لن تُقبَّل فحوصات الأجسام المضادة.

12- إعادة التعيين

أ- سيُعاد تعيين الموظفين الذين استقالوا أو تقاعدوا بسبب رفضهم الائتمثال لسياسة شهر ديسمبر أو لهذه المذكرة والذين امتثلوا بعد ذلك لسياسة شهر ديسمبر في اليوم الموافق 15 مارس 2022 أو قبله تعيينًا فوريًا عند طلبهم ذلك في المنصب الذي استقالوا منه إذا ظل المنصب شاغراً واستوفوا شروط الدائرة المعنية بالعودة وبشرط توقيعهم على اتفاقية يتنازلون فيها عن حقهم في الطعن على فصلهم من العمل.

ب- يجب أن تتوافق جميع قرارات إعادة التعيين مع ممارسات الأقدمية وبروتوكولاتها بالمقدر المعقول والعملية.

ج- ويحتفظ أي موظف أعيد تعيينه بموجب الفقرة (أ) بدرجة الأقدمية ومستوى الراتب والمزايا.

13- التنازل: يوافق الاتحاد على عدم تقديم تظلم أو طعن أو أي اعتراض آخر على أحكام هذه الاتفاقية أو سياسة شهر ديسمبر أو تنفيذها من خلال اتفاقيات المفاوضات الجماعية بين الطرفين أو من خلال عملية التظلم المنصوص التعاقدية أو من خلال دائرة علاقات العمل أو في أي منتدى آخر إلا لإنفاذ شروطها.

14- التزامات المفاوضات: يوافق الاتحاد على استيفاء مدينة بوسطن أي التزام مفاوضة وجميع التزامات المفاوضات التي ربما فُرضت على المدينة بموجب السياسة. وإذا قررت مدينة بوسطن ضرورة إجراء تغييرات في سياسة شهر ديسمبر أو في هذه المذكرة فيجب عليها إخطار الاتحاد بتلك التغييرات ويجب عليها استيفاء أي التزام مفاوضة قد تُفرض بموجب تلك التغييرات.

15- عدم الاعتراف: من المفهوم والمتفق عليه بين الطرفين أن هذه الاتفاقية لا تُشكِّل اعترافًا من الطرفين بارتكاب مخالفات.

16- **انعدام إنشاء ممارسة أو سابقة:** يوافق الطرفان على عدم استخدام تلك الاتفاقية لاستعراض ممارسة أو لإنشاء سابقة في أي مسألة أخرى بين الطرفين. لا شيء في هذه الاتفاقية يُنقص أي حق من حقوق الطرفين الممنوحة لهما بموجب الفقرة "111F" في الفصل 41 في مدونة القوانين العامة بولاية ماساتشوستس [M.G.L. c. 41, s. 111F] أو الفصل 31 في مدونة القوانين العامة بولاية ماساتشوستس [M.G.L. c. 31] أو أحكام اتفاقيات المفاوضات الجماعية.

17- **البطلان الجزئي:** إذا أصبح أي شرط أو حكم في هذه الاتفاقية باطلاً أو تعذر إنفاذه لأي سبب من جانب محكمة مختصة تظل صلاحية الشروط والأحكام الأخرى وقابلة إنفاذها سارية وغير متأثرة بالبطلان أو تعذر الإنفاذ، وسيُعتبر الشرط و/أو الحكم الباطل و/أو المتعذر إنفاذه مُعدلاً بالقدر الضروري الذي يجعله نافذاً.

18- **قابلية الإنفاذ:** يوافق الطرفان على عدم إنفاذ شروط هذه الاتفاقية طالما ظل الوضع في القضية رقم "2022-j-0031" المرفوعة أمام محكمة الاستئناف جامداً. كما يوافق الطرفان على حل النزاعات المتعلقة بشروط هذه الاتفاقية عبر عملية التظلم والتحكيم المنصوص عليها في اتفاقيات المفاوضات الجماعية.

19- **التصويت:** تصبح هذه المذكرة نافذة وسارية بعد التصويت عليها واعتمادها من غالبية أعضاء الاتحاد الذين حضروا وأدلوا بأصواتهم في اجتماع منعقد لهذا الغرض أو في اجتماع للأعضاء، وتخضع هذه الاتفاقية لموافقة لجنة مدارس بوسطن عليها واعتمادها إياها.

عن اتحاد المعلمين في بوسطن:

التاريخ:

جيسكا تانغ، رئيسة الاتحاد

عن مديرية مدارس بوسطن العامة التعليمية

التاريخ:

د. بريندا كاسيليوس، مديرة المديرية التعليمية