

協定備忘錄（“協定”）  
協議方

波士頓公立學校

與

波士頓教師聯盟，地址：Local 66, AFT Massachusetts, AFL-CIO

關於波士頓市政府政策：雇員疫苗接種證明要求

**鑒於**，波士頓公立學校（“BPS”）和波士頓教師聯盟（地址：Local66, AFTMassachusetts, AFL-CIO）是勞資談判協議的雙方；以及

**鑒於**，2021年12月20日，波士頓市公佈了一項更新的疫苗接種證明要求政策（12月政策）；

**鑒於**，市政府和BPS（以下交替使用）就12月政策向聯盟發送了通知，提出會面，就12月政策進行談判；

**鑒於**，雙方已會面，並對12月政策進行了談判；

**鑒於**，由於波士頓市政府、BPS和聯盟的協作，波士頓市政府95%以上的雇員目前已接種新冠疫苗；以及

**鑒於**，疫苗對於確保本市勞動力和更廣泛社區的健康至關重要，在新冠引起更多關注的時期具有特別重要的價值；以及

**鑒於**，在醫院容量、新冠嚴重程度以及社區內新冠的傳播範圍等公共衛生資料界定的時期，確保工作場所內的個人接種疫苗具有重要價值。

**為此**，雙方達成如下協定：

- 1. 新冠疫苗證明：**聯盟同意2021年12月20日的疫苗政策，但必須做出下列修改。雙方同意在21-22年維持《協議備忘錄》健康和安全管理中制定的相同新冠病假福利。
- 2. 解除質疑：**聯盟同意有偏見撤回在任何論壇對本協議和政策條款提出的任何申訴、上訴或質疑，包括但不限於2022年1月24日（MUP22-9069）提交給勞工關係部的控告。聯盟應在本協議生效日期起的五（5）個工作日內，將有偏見撤回控告和/或投訴之事宜，書面告知所有論壇，包括勞工關係部，並將該等書面通知抄送給市政府。
- 3. 新雇員的要求：**雙方同意遵守12月政策和提供完全疫苗接種的證明應成為波士頓市政府新雇員的要求。此項要求自2021年12月20日生效。根據本協定，不合規的市政府雇員在從一個部門轉往其他部門時，免除此項針對新雇員的要求。
- 4. 未證明雇員的定義：**在本協議備忘錄中，下列雇員將被視為未證明：

- a. 截至本協議備忘錄生效日期，未提供疫苗接種證明的雇員；
- b. 未被授予醫療、殘疾或宗教豁免的雇員，而該等豁免仍然有效。通融申請待決的雇員不受本協議備忘錄條款的約束，直到對其做出不利裁決。

在本協定簽署之日或之前，市政府將為聯盟提供一份名單，列出被歸為未證明雇員的所有成員。

## 5. 判斷激增狀態適用性的因素

新冠的公共衛生環境將通過三個因素來確定。市政府將盡力向聯盟通報疫情嚴重程度的調整，但指標是否超過本協議備忘錄中規定閾值的基準或判斷無需經過集體談判或協商。

- 第一個因素是本市醫院照顧患有任何類型嚴重疾病的個人的容納量。此項因素的度量標準是“重症監護室的佔有率”，即波士頓醫院重症監護室的床位百分比（7日移動平均數）。
- 第二個因素是新冠疫情的嚴重程度。此項因素的度量標準是“每日住院人數”，即波士頓醫院每日新冠成人患者的平均人數（7日移動平均數）。
- 第三個因素是波士頓疾病傳播率估計。此項因素的度量標準是“陽性率”，即新冠檢測呈陽性的人數除以社區檢測的總人數（7日移動平均數）。

關於上述三個因素及定義的更多資訊可參見波士頓公共衛生委員會的新冠資料公佈表，網址：

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

波士頓公共衛生委員會每週跟蹤並報告上述每一項測量值。基於上述測量值和其他相關的公共衛生因素，波士頓公共衛生委員會確定特定一周的新冠環境。

波士頓公共衛生委員會將利用下表作為確定第7條規定是否適用的框架。

## 6. 激增狀態水準和閾值

### 紅區閾值

截至2022年2月4日，市政府仍然維持2021冬-2022激增的“紅區”。雙方同意，要從目前的紅區降至黃區，三個度量指標必須全部降至下列閾值以下。2022年2月8日，市政府宣佈採用相同的度量標準，取消對某些向公眾開放的企業的室內疫苗接種證明要求。

重症監護室的佔有率：≥95%

每日住院人數：≥200

社區陽性率：≥5%

### 黃區閾值

三個度量指標全部降至這些閾值以下後，本市將進入“黃區”，不再是紅區。

### 綠區閾值

波士頓公共衛生委員會要求在某些室內公共場所佩戴口罩的命令被撤銷時，本市將進入“綠區”狀態。如恢復佩戴口罩的命令，本市將從綠區變回到黃區。

### 後續紅區閾值度量指標

如果後續出現新冠疫情激增的情況，波士頓公共衛生委員會可決定本市重新進入紅區。達到下列最低度量指標後，波士頓公共衛生委員會可宣佈進入紅區。

重症監護室的佔有率： $\geq 90\%$

每日住院人數： $\geq 150$

社區陽性率： $\geq 4\%$

本協定備忘錄的任何內容不得解釋為干擾波士頓公共衛生委員會保護公共衛生的權力。

**7. 紅區時期內對未證明雇員的要求**紅區時期內，未證明雇員必須在市政府線上門戶網站提交疫苗接種證明，或被安排無薪行政休假，不允許出現在工作場所。

為避免被安排無薪行政休假，未證明雇員可選擇累計假期、補償時間或個人時間。選擇累計假期、補償時間或個人時間的雇員不允許出現在工作場所，且禁止以任何身份為市政府工作。無薪行政休假並非懲戒，不得全部或部分進行合同申訴或仲裁程式。任何雇員不得因未接種新冠疫苗而受到紀律約束。

如果累計假期、補償時間或個人時間用完，未證明雇員可選擇累計、未使用的病假，病假薪水支付 40%，不超過下列限額：

*工齡不超過 10 年的聯盟雇員：最多有 25 天累計、未使用的病假，病假薪水支付 40%，最多支付 10 天。*

*工齡滿 10 年或以上的聯盟雇員：最多有 100 天累計、未使用的病假，病假薪水支付 40%，最多支付 40 天。*

聯盟雇員在收到安排休假通知的 48 小時內，如果想使用累計、未使用的個人病假進行補償，必須發送電子郵件通知其直接上司和人力資本辦公室。在紅區時期內，使用帶薪時間必須是持續的，直到未證明雇員用完限額下可獲得的累計個人病假。

雇主應在無薪休假期間繼續支付雇主的醫療保健費用。

**8. 黃區時期內對未證明雇員的要求**在宣佈進入黃區後的前五個上學日，未證明雇員需要每週提交兩（2）次新冠篩查檢測呈陰性的證明。雇員可選擇對市政府所有雇員開放的檢測點，雇員必須自費且在其非工作時間進行額外的檢測。市政府目前用於檢測和疫苗接種的臨時新冠帶薪休假政策規定，每週有一小時的帶薪休假時間用於檢測，市政府所有雇員都可以獲得檢測服務。用於檢測和疫苗接種的臨時新冠帶薪休假政策應生效至 2022 年 12 月 31 日，除非市政府續期。

**9. 綠區時期內對未證明雇員的要求** 如果波士頓市政府取消公共室內佩戴口罩的所有要求，未證明雇員將沒有與本協議備忘錄具體相關的額外雇傭要求，波士頓公共衛生委員會確定的任何緊急公共衛生情況除外。但是，未證明雇員仍要遵守市政府的所有其他政策和要求。

## 10. 疫苗接種的定義

雇員必須根據市政府的新冠合規線上門戶網站的標準，將新冠疫苗接種卡副本、衛生保健提供商的其他證明或批准的替代證件上傳到市政府新冠合規線上門戶網站，以證明完整的疫苗接種狀態。

除非另有通知，疫苗接種的定義、以及要求的疫苗數量和類型以及合規截止日期將按照 12 月政策中的規定。也就是說，要根據現有政策完全接種，所有雇員需要遵守政策的下列時間表：

- 2022 年 1 月 15 日當日或之前：所有雇員必須上傳一劑或兩劑疫苗的至少一劑接種證明。
- 2022 年 2 月 15 日當日或之前：所有雇員必須上傳兩劑疫苗的兩劑接種證明。
- 美國食品和藥物管理局（FDA）或世界衛生組織（WHO）授權的所有疫苗滿足市政府的疫苗證明要求。

未遵守上述時間表的雇員視為未證明雇員。在本協議備忘錄中，疫苗加強針不包含在完全接種的定義內。

雇員已接種規定的疫苗但無法獲得和上傳新冠疫苗接種卡的副本或其他接種證明時，可上傳醫療提供者的簽字聲明，證明已完全接種。

## 11. 檢測的定義

在要求檢測的任何時期內，PCR（聚合酶鏈反應）檢測或抗原檢測均可作為新冠篩查檢測陰性的證明。不接受抗體檢測。

## 12. 重新雇用

- a. 因拒絕遵守 12 月政策或本協議備忘錄而辭職或退休的雇員，在 2022 年 3 月 15 日當日或之前遵守 12 月政策，在其請求下，將立即被重新雇用回之前離職的職位，前提是該職位依然空缺，且雇員符合部門關於返崗的要求，而且雇員需簽署一份協議，放棄對停職提出質疑的權利。
- b. 在合理和可行的範圍內，所有重新雇用決定都將按照資歷慣例和協議作出。
- c. 根據 (a) 段重新雇用的任何雇員應保留其資歷和薪資及福利水準。

13. **棄權：** 聯盟同意放棄通過雙方勞資談判協定、合同申訴程式、勞工關係部或任何其他論壇對本協議或 12 月政策的規定或其實施提出申訴、上訴或以其他方式提出質疑，但執行條款除外。
14. **談判義務：** 聯盟同意市政府已履行關於政策的所有談判義務。如果市政府認為有必要對 12 月政策或本協議備忘錄進行更改，其應將此類更改通知聯盟，並履行關於此類更改的任何談判義務。
15. **不承認：** 雙方理解並同意，本協議不構成雙方對不當行為的承認。
16. **無慣例或先例：** 雙方同意，本協議不得被用於證明雙方之間任何其他事項的慣例或創造先例。本協定中的任何內容均不削弱雙方關於 M. G. L. c. 41、s. 111F、M. G. L. c. 31 或勞資談判協定條款的任何權利。
17. **可分割性：** 如果本協議的任何條款或規定因任何原因被具有合法管轄權的法院認定為無效或不可執行，則其餘條款和規定的有效性或可執行性不受影響，該等無效和/或不可執行的條款和/或規定應被視為在使其可執行的必要範圍內被修改。
18. **可執行性：** 雙方同意，在上訴法院暫緩判決 2022-j-0031 期間，本協議的條款將不執行。此外，雙方還同意，關於本協定條款的爭議將通過勞資談判協定的申訴和仲裁程式解決。
19. **投票：** 本協定備忘錄將在為該目的而舉行的會議或成員會議上，經出席並投票表決的大多數聯盟成員投票通過後生效，並須經波士頓學校委員會的批准。

代表波士頓教師聯盟：

\_\_\_\_\_ 日期：  
波士頓教師聯盟主席，Jessica Tang

代表波士頓公立學校：

\_\_\_\_\_ 日期：  
校監，Brenda Cassellius