

Mga Tuntunin ng Serbisyo ng Consumer Directed Employer (CDE)

Sa pamamagitan ng pagtanggap ng mga serbisyo sa Consumer Direct Care Network Washington, LLC, Tumatanggap ka ng mga Tuntunin ng Serbisyo na ito.

Mga kahulugan

- Ang "CDWA", "Kami" o "Tayo" ay tumutukoy sa Consumer Direct Care Network Washington, LLC.
- Ang "kliyente" ay tumutukoy sa indibidwal na tatanggap ng Medicaid na nakatala sa Consumer Directed Employer Program ("Programa"). Ang mga serbisyo ng Kliyente ay pinahintulutan ng Kagawaran ng Serbisyong Panlipunan at Pangkalusugan ng Estado ng Washington.
- Ang "Ikaw" o "Kliyente/AR" ay tumutukoy sa kliyente o Awtorisadong Kinatawan ng Kliyente.
- Ang "Partido" ay nangangahulugang alinman sa Kliyente/AR o CDWA na indibidwal. Ang "Mga Partido" ay nangangahulugang magkakasabay ang Kliyente/AR at CDWA.
- Ang "IP" o Indibidwal na Tagapagbigay (o Individual Providers) ay tumutukoy sa mga empleyado na tinanggap upang magbigay ng personal na pangangalaga o mga serbisyong pamamahinga sa Kliyente, sa tahanan at komunidad ng Kliyente.
- Ang "Carina" ay tumutukoy sa website, www.carinacare.com, na nag-uugnay sa mga interesado at karapat-dapat na mga IP sa Mga Kliyente na naghahanap ng mga manggagawa. Maaari ka naming tulungan na idagdag ang iyong profile sa Carina.

Mga probisyon sa Kasunduan

A. Ang aming Mga Pananagutan. Bilang ligal na Employer ng Record ng mga IP, Gagawin namin ang sumusunod:

1. Mag-employ ng isang kwalipikadong IP na nais mong i-hire.
2. Tiyaking ang isang IP ay kwalipikado upang magbigay ng mga serbisyo sa Iyo. Ang bawat kwalipikadong IP ay dapat mayroong:
 - Kumpletong mga bagong dokumento sa pag-hire.
 - Karapat-dapat na magtrabaho sa Estados Unidos ng Amerika.
 - Nakapasa sa check ng background sa Pangalan at Petsa ng Kapanganakan at mga pag-screen na batay sa panganib.
 - Naipasa ang isang FBI fingerprint background check sa loob ng 120 araw ng pag-hire, kung naaangkop.
 - Naipasa ang Katangian, Kakayahan at Kaangkupan (Character, Competence and Suitability o CC&S) Pagpapasiya, kung naaangkop.
 - Nakumpleto ang Pagsasanay sa Pag-orient ng Empleyado sa CDWA.
 - Nakumpleto ang Orientasyon at Kaligtasan sa Pakikipagtulungan sa Northwest Training (kung naaangkop) at nagsimula ng naaangkop na mga pagsasanay na tinukoy ng WAC 338-71-0532.

- Nakumpleto ang anumang iba pang naaangkop na pagsasanay at mga kinakailangan sa sertipikasyon (Pangunahing Pagsasanay, Patuloy na Edukasyon, Sertipikasyon sa Home Care Aide).
3. Aabisuhan ka kapag ang isang IP ay maaaring magsimulang magtrabaho para sa Iyo.
 4. Subaybayan ang mga petsa ng pag-check sa background ng IP. Aabisuhan namin ang mga IP ng mga timeline ng pag-check sa background at mga pag-expire.
 5. Subaybayan ang pagsasanay sa IP, Sertipikasyon at patuloy na mga kinakailangan sa edukasyon. Aabisuhan namin ang mga IP ng patuloy na mga timeline ng edukasyon at mga pag-expire.
 6. Subaybayan ang mga timeline at pag-expire ng Katangian, Kakayahan at Kaangkupan (Character, Competence and Suitability o CC&S) Pagpapasiya ng IP, kung naaangkop.
 7. Aabisuhan Ka kung ang isang IP ay hindi na maaaring magtrabaho o inilagay sa pangangasiwa ng administrasyon.
 8. Magbayad ng sahod sa mga IP sa isang iskedyul na bi-weekly. Ang lahat ng kabayaran ay napapailalim sa naaangkop na mga buwis at may hawak. Kalkulahin at babayaran namin ang kabayaran bawat oras sa IP tulad ng naaprubahan sa kasalukuyang kasunduan sa sama-samang pakikipag-ayos.
 9. Makipagtulungan sa Iyo upang matukoy kung paano ang mga awtorisadong oras, gawain at mileage ay nahahati at naitalaga sa bawat IP na nagtatrabaho para sa Iyo.
 10. Ipabatid ang Mga Limitasyon sa Linggo ng Trabaho ng IP sa parehong Ikaw at bawat IP na nagtatrabaho para sa Iyo.
 11. Suriin at bahagyang aprubahan, ganap na aprubahan o tanggihan ang pansamantalang pagtaas sa Mga Limitasyon sa Linggo ng Trabaho ng IP.
 12. Tumugon sa Iyong mga reklamo alinsunod sa Aming nakasulat na mga pamamaraan ng reklamo.
 13. Kolektahin ang mga pagbabayad ng responsibilidad ng kliyente kung naaangkop.
 14. Magbibigay sa Iyo ng impormasyon sa kung paano magbigay ng isang ligtas na kapaligiran sa pagtatrabaho para sa bawat IP na nagtatrabaho para sa Iyo.

B. Iyong Mga Pananagutan. Bilang Tagapag-pamahala ng Tagapag-empleyo ng mga IP, gagawin mo:

1. Kilalanin, magrekrut, pumili at pamahalaan ang isang prospective na IP na magtatrabaho para sa Iyo. Kung ang isang IP ay hindi pa isang empleyado sa Amin, kakailanganin mong i-refer sila sa Amin. Maliban kung Nakatanggap o mayroon Kang isang exception sa Chore o Veteran Directed Home Services (VDHS), **Hindi** kami maaaring mag-hire sa Kliyente:
 - Asawa,
 - Likas, hakbang o magulang na nag-aampon kung ang Kliyente ay wala pang 18 taong gulang, o
 - Foster parent na naninirahan sa parehong tahanan ng Kliyente.

2. **Hindi** pinapayagan ang isang bagong IP na magsimulang magtrabaho para sa Iyo hanggang sa Kami ay magbigay-alam sa iyo ng isang opisyal na petsa ng pagsisimula. Upang matiyak ang isang napapanahong petsa ng pagsisimula, paalalahanan ang mga IP na kumpletuhin ang mga pagsusuri sa background, mga dokumento sa pagtatrabaho, at mga pagsasanay.
3. Magturo ng isang IP sa Iyong tukoy na mga gawain. Magbigay ng direksyon sa isang IP at ayusin ang isang napagkasunduang iskedyul ng trabaho. Ang mga pang-araw-araw na gawain at serbisyo na isinagawa ng isang IP ay dapat nasusunod sa Iyong Buod ng Serbisyo na natanggap mula sa iyong Case Manager.
4. Makipagtulungan sa CDWA upang makatulong sa pagsubaybay ng mga oras ng pagtatrabaho sa IP at Mga Limitasyon sa Linggo ng Trabaho.
5. Magbigay ng mga break sa mga IP ayon sa mga regulasyon sa sahod at oras.
 - Kung magtatrabaho ang isang IP para sa Iyo sa loob ng apat o higit pang magkakasunod na oras, magbibigay ka ng isang 10 minutong hindi nagagambalang bayad na pahinga sa break hangga't maaari sa kalagitnaan ng bawat apat na oras na trabaho.
 - Kung ang isang IP ay magtatrabaho para sa Iyo sa loob ng lima o higit pang magkakasunod na oras, Magbibigay ka rin ng isang hindi nabayarang 30 minutong panahon ng pagkain bago matapos ang ika-5 oras maliban kung pumirma ang IP ng isang nakasulat na waiver.
6. Subaybayan ang kalidad ng mga serbisyong naihatid ng bawat IP at suriin ang kanilang pagganap.
7. Kumpirmahing ang mga clocks-in and clocks-out ng IP para sa bawat pag-shift ng trabaho gamit ang isang naaprubahang pamamaraan sa Electronic Visit Verification (EVV) . Ang isang IP na nakatira sa Iyo ay hindi kasama sa kinakailangang ito at kailangang isumite ang kanilang pang-araw-araw na oras nang lingguhan. Ang mga oras ay dapat na ipinasok ng na-publish na mga deadline sa kalendaryong payroll upang maiwasan ang mga pagkaantala sa bayad.
8. Tiyaking ang isang IP ay may ligtas na kapaligiran sa pagtatrabaho na walang pag-aabuso, diskriminasyon, mapang-abusong pag-uugali, o karahasan sa lugar ng trabaho, alinsunod sa mga batas at regulasyon ng pederal at estado.
9. Tiyaking mayroong sapat na insurance sa sasakyan sa lahat ng mga sasakyang ginamit upang magbigay ng mga serbisyo sa ilalim ng Kasunduang ito at sumasang-ayon na ang anumang mga sasakyang ginamit upang magbigay ng mga serbisyo ay pinapatakbo sa isang ayon sa batas na pamamaraan.
10. Abisuhan kaagad Kami kung:
 - Nais mong tanggihan ang isang IP mula sa pagbibigay ng mga serbisyo sa Iyo.
 - Mayroong pinsala sa lugar ng trabaho ng IP.
 - Ikaw ay na-ospital, nakakulong, o naipasok sa isang pasilidad ng inpatient.
11. Panatilihin ang isang back-up na plano sakaling hindi magawang mag-ulat ang isang IP upang magtrabaho para sa Iyo.

12. Huwag payagan ang isang IP na magtrabaho kung aabisuhan Ka Namin na hindi na sila maaaring magtrabaho o nasa administratibong paghawak.
13. Kung naaangkop, gumawa nang napapanahong pagbabayad ng Responsibilidad ng Kliyente nang direkta sa CDWA.

C. Karagdagang Mga Pahayag.

1. **Hindi** kami responsable para sa:
 - Anumang pagnanakaw, pinsala sa Iyong personal na pag-aari, o aktibidad ng kriminal ng isang IP.
 - Mga serbisyo sa Pamamahala ng Kaso.
 - Ang pagbibigay ng mga serbisyong back-up sa Iyo kung sakaling hindi makatrabaho ang isang IP.
2. Hinihiling sa amin ng batas na mag-ulat ng hinihinalang:
 - Pag-abuso, Pagpabaya o Pagsasamantala sa Pinansyal ng isang Kliyente.
 - Pandaraya sa Medicaid.
3. Ang isang IP ay maaaring magtrabaho para sa iba pang Mga kliyente sa Programa.
4. Mayroon kang access sa mga sumusunod na dokumento mula sa Amin:
 - Mabilis na Patnubay ng Pagsisimula sa Tagapag-pamahala ng Pag-empleyo
 - Handbook ng Tagapag-pamahala ng Pag-empleyo.
 - Abiso ng Mga Kasanayan sa Pagkapribado.
 - Mga Advance na Direktiba.

Karagdagang Mga Tuntunin at Kundisyon

Desisyon na Maglingkod: Maaari naming piliing **hindi** magsilbi sa Iyo kung **hindi** mo:

- Susundin ang Mga Tuntunin ng Serbisyo na ito.
- Natugunan ang iyong mga pangangailangan sa kalusugan at kaligtasan sa ilalim ng Programa.
- Susundin ang mga patakaran ng Programa.
- Susundin ang mga patakaran sa lahat ng oras.
- Kung naaangkop, Magbayad sa Responsibilidad ng Kliyente sa isang napapanahong paraan.

Mangyaring tandaan: Kung pipiliin ng CDWA na wakasan ang mga serbisyo, Maaari ka pa ring maging karapat-dapat para sa iba pang mga pagpipilian sa pag-aalaga sa pamamagitan ng Iyong Case Manager.

Programang Kaligtasan sa Pang-trabaho: Dapat sundin Mo at ng Iyong IP ang Mga panuntunan sa aming programa sa kaligtasan. Mangyaring suriin ang Aming Client Handbook upang malaman ang Iyong mga tungkulin hinggil sa paggalang na ito.

KONKLUSYON

Bilang Tagapag-pamahala ng Pag-employo ng mga IP, Tumatanggap ka ng responsibilidad na kumalap, pumili, pamahalaan at tanggalin ang iyong (mga) IP para sa pagbibigay ng mga serbisyo sa pangangalaga sa bahay. Kami ang ligal na tagapag-employo ng tala ng bawat IP na tinanggap Mo. Tumatanggap kami ng responsibilidad para sa mga serbisyong pang-administratibo at payroll na ibinigay sa Iyo at sa Iyong (mga) IP. Mayroon kaming solong kapangyarihan upang wakasan ang trabaho ng isang IP sa Amin.

MAKIPAG-UGNAY SA Consumer Direct Care Network Washington

Kung mayroon kang anumang mga katanungan tungkol sa iyong mga serbisyo, mangyaring makipag-ugnay sa amin sa pamamagitan ng email sa InfoCDWA@ConsumerDirectCare.com o sa pamamagitan ng telepono sa 866-214-9899.