

# Thỏa Thuận Thương Lượng Tập Thể

---

giữa

**Consumer Direct Care Network Washington**

và

**Service Employees International Union 775**

**Có hiệu lực từ ngày 1 tháng 7 năm 2023 đến ngày 30 tháng 6 năm 2025**

---

## Mục Lục

<b>ĐIỀU 1: SỰ CÔNG NHẬN</b> .....	<b>6</b>
<b>ĐIỀU 2: CÁC QUYỀN CỦA LIÊN ĐOÀN</b> .....	<b>6</b>
Mục 2.1 Người Đại Diện Của Liên Đoàn .....	6
Phần 2.2 Quyền Tiếp Cận Cơ Sở Của Chủ Lao Động .....	7
Phần 2.3 Quyền Tiếp Cận Nhà Cung Cấp Cá Nhân Mới Trong Quá Trình Tuyển Dụng Cũng Như Các Khóa Đào Tạo Về An Toàn Và Định Hướng .....	7
Mục 2.4 Bảng Tin Của Liên Đoàn .....	9
Mục 2.5 Trang Web .....	9
Mục 2.6 Tài Liệu Của Khóa Học Định Hướng Do Chủ Lao Động Cung Cấp .....	9
Phần 2.7 Các Thông Báo Của Liên Đoàn Thông Qua Trang Web Của CDWA .....	10
Mục 2.8 Báo Trước Cho Liên Đoàn Về Thông Báo Của Chủ Lao Động .....	10
<b>ĐIỀU 3: QUYỀN CỦA CHỦ LAO ĐỘNG</b> .....	<b>10</b>
Mục 3.1 .....	10
Mục 3.2 Quyền Dành Riêng Cho Chủ Lao Động .....	11
Mục 3.3 .....	12
Mục 3.4 .....	13
<b>ĐIỀU 4: TƯ CÁCH THÀNH VIÊN LIÊN ĐOÀN VÀ KHẤU TRỪ HỘI PHÍ, CÁC KHOẢN ĐÓNG GÓP VÀ LỆ PHÍ</b> .....	<b>13</b>
Mục 4.1 Tư Cách Thành Viên Liên Đoàn, Khấu Trừ Hội Phí Và Lệ Phí .....	13
Mục 4.2 Các Khoản Khấu Trừ Tự Nguyện .....	15
Mục 4.3 Chi Phí Thực Hiện .....	16
Mục 4.4 Bồi Thường Và Không Làm Phương Hại .....	16
<b>ĐIỀU 5: THÔNG TIN VỀ ĐƠN VỊ THƯƠNG LƯỢNG</b> .....	<b>16</b>
Mục 5.1 Thông Tin Được Thu Thập Và Cung Cấp .....	16
Phần 5.2 Quyền Riêng Tư .....	22
<b>ĐIỀU 6: BIÊN SOẠN THỎA THUẬN</b> .....	<b>23</b>
Mục 6.1 .....	23
Mục 6.2 .....	23
Mục 6.3 .....	23
Mục 6.4 .....	24
<b>ĐIỀU 7: GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI VÀ TRANH CHẤP</b> .....	<b>24</b>
Mục 7.1 Phương Châm Giải Quyết Tranh Chấp .....	24
Mục 7.2 Định Nghĩa Về Khiếu Nại .....	24
Mục 7.3 Thủ Tục Giải Quyết Khiếu Nại/Tranh Chấp .....	24
Mục 7.4 Thời Hạn .....	27
<b>ĐIỀU 8: ĐỀN BÙ</b> .....	<b>28</b>
Mục 8.1 Tiền Lương .....	28
Mục 8.2 Khoản Chênh Lệch Dành Cho Nhân Viên Có Chứng Nhận .....	28
Mục 8.3 Hoàn Trả Theo Số Dặm .....	29
Phần 8.4 Khoản Chênh Lệch Dành Cho Chuyên Gia Hộ Lý Chăm Sóc Tại Nhà Cao Cấp (AHCAS) Và Chuyên Gia Hộ Lý Chăm Sóc Hành Vi Nâng Cao Tại Nhà (ABHCAS) .....	29
Mục 8.5 Thời Gian Hành Chính .....	30

<b>ĐIỀU 9: PHÚC LỢI CHĂM SÓC SỨC KHỎE TOÀN DIỆN.....</b>	<b>30</b>
Mục 9.1 Bảo Hiểm .....	30
Mục 9.2 Các Khoản Đóng Góp .....	30
Mục 9.3 Các Khoản Khấu Trừ Tiền Lương .....	31
Mục 9.4 Mục Đích Của Quỹ Ủy Thác .....	31
Mục 9.5 Thỏa Thuận Ủy Thác .....	32
Mục 9.6 Bồi Thường Và Không Làm Phương Hại .....	32
Mục 9.7 FMLA.....	32
<b>ĐIỀU 10: BỒI THƯỜNG LAO ĐỘNG .....</b>	<b>33</b>
Mục 10.1 Bảo Hiểm Bồi Thường Lao Động.....	33
Mục 10.2 Phí Bồi Thường Cho Người Lao Động.....	33
Mục 10.3 Nhà Quản Lý Bên Thứ Ba .....	33
<b>ĐIỀU 11: GIỜ NGHỈ ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG .....</b>	<b>33</b>
Mục 11.1 Cộng Dồn .....	33
<b>ĐIỀU 12: TIỀN LƯƠNG, TIỀN GỬI ĐIỆN TỬ VÀ KHẤU TRỪ THUẾ .....</b>	<b>34</b>
Mục 12.1 Triển Khai Hệ Thống Trả Lương.....	34
Mục 12.2 Lịch Trình Thanh Toán Trên Hệ Thống Trả Lương .....	34
Mục 12.3 Trả Lương Kịp Thời Và Chính Xác.....	35
Mục 12.4 Phí Trả Lương Trễ Và Tiền Bồi Thường.....	36
Mục 12.5 Tiền Gửi Điện Tử Hoặc Thẻ Ghi Nợ .....	37
Mục 12.6 Khấu Trừ Thuế.....	37
Mục 12.7 Các Thay Đổi Đối Với Hệ Thống Trả Lương Và Hệ Thống Thanh Toán.....	38
Mục 12.8 Các Chỉ Số Bảo Đảm Chất Lượng Dành Cho Dịch Vụ Hỗ Trợ Khách Hàng Của CDWA.....	38
Mục 12.9 Hoạt Động Liên Hệ Về Hệ Thống Trả Lương Và Chương Trình Đào Tạo.....	38
Mục 12.10 Tạm Ứng Tiền Mặt .....	38
<b>ĐIỀU 13: KHÔNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ' .....</b>	<b>39</b>
Mục 13.1.....	39
Mục 13.2.....	39
Mục 13.3.....	39
<b>ĐIỀU 14: HỆ THỐNG ĐĂNG KÝ GIỚI THIỆU VIỆC LÀM .....</b>	<b>40</b>
Mục 14.1 Phúc Lợi Hệ Thống Đăng Ký Giới Thiệu Việc Làm Do Công Ty Phi Lợi Nhuận Carina Quản Lý.....	40
Mục 14.2 Thông Tin Bắt Buộc.....	41
<b>ĐIỀU 15: ĐÀO TẠO.....</b>	<b>41</b>
Mục 15.1 Đối Tác Đào Tạo.....	41
Mục 15.2 Thỏa Thuận Với Đối Tác .....	41
Mục 15.3 Bảo Hiểm .....	41
Mục 15.4 Các Khoản Đóng Góp .....	42
Mục 15.5 Các Yêu Cầu Tối Thiểu Về Khóa Đào Tạo Cơ Bản .....	43
Mục 15.6 Yêu Cầu Tối Thiểu Về Khóa Giáo Dục Thường Xuyên.....	43
Mục 15.7 Những Trường Hợp Được Miễn Các Yêu Cầu Tối Thiểu Về Đào Tạo .....	43
Mục 15.8 Các Yêu Cầu Tối Thiểu Về Đào Tạo Dành Cho Nhà Cung Cấp Cá Nhân Được Miễn .....	44
Mục 15.9 Cố Vấn .....	44

Mục 15.10 Chuyên Gia Hộ Lý Chăm Sóc Tại Nhà Cao Cấp Và Chuyên Gia Về Sức Khỏe Hành Vi Của Hộ Lý Chăm Sóc Tại Nhà Cao Cấp .....	44
Mục 15.11 Các Quy Định Về Đào Tạo, Theo Dõi Và Báo Cáo .....	45
Mục 15.12 Quyền Tham Gia Khóa Đào Tạo .....	46
Mục 15.13 Bồi Thường Và Không Làm Phương Hại .....	47
<b>ĐIỀU 16: ỦY BAN QUẢN LÝ LAO ĐỘNG .....</b>	<b>47</b>
Mục 16.1 Mục Đích.....	47
Mục 16.2 Hội Họp.....	47
<b>ĐIỀU 17: NGHĨA VỤ THƯƠNG LƯỢNG.....</b>	<b>48</b>
<b>ĐIỀU 18: CÁC QUYỀN CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG.....</b>	<b>48</b>
Mục 18.1 Thông Tin Về Người Sử Dụng Lao Động .....	48
Mục 18.2 Bảo Mật Thông Tin Của Người Sử Dụng Lao Động.....	48
Mục 18.3 Điều Khoản Không Từ Bỏ .....	49
Mục 18.4 Người Sử Dụng Lao Động Không Phải Tuân Theo Thủ Tục Khiếu Nại .....	49
<b>ĐIỀU 19: CHÍNH SÁCH, CHƯƠNG TRÌNH VÀ THÔNG LỆ .....</b>	<b>49</b>
Mục 19.1 Các Dự Án Tích Hợp Medicaid .....	49
Mục 19.2 Đánh Giá Về Người Sử Dụng Lao Động.....	49
Mục 19.3 Tiền Mặt Và Tư Vấn .....	50
Mục 19.4 Phân Loại Lại Nhà Cung Cấp .....	50
Mục 19.5 Trường Hợp Loại Trừ .....	50
Mục 19.6 Cung Cấp Dịch Vụ Chăm Sóc Tại Nhà Chất Lượng .....	50
Mục 19.7 Những Thay Đổi Đối Với Hệ Thống Cung Cấp Dịch Vụ Chăm Sóc Sức Khỏe.....	51
Mục 19.8 Phương Án Lựa Chọn Số Một Của Cộng Đồng (Community First Choice Option – CFCO).....	51
Mục 19.9 Các Phương Thức Hỗ Trợ Có Mục Tiêu Dành Cho Người Cao Tuổi (TSOA) Và Dịch Vụ Chăm Sóc Thay Thế Medicaid (MAC).....	51
<b>ĐIỀU 20: GIỜ LÀM VIỆC .....</b>	<b>52</b>
Mục 20.1.....	52
<b>ĐIỀU 21: PHÚC LỢI HƯU TRÍ .....</b>	<b>52</b>
Mục 21.1 Thành Lập Quỹ Ủy Thác Phúc Lợi Hưu Trí Có Mức Đóng Góp Xác Định .....	52
Mục 21.2 Các Khoản Đóng Góp Vào Quỹ Hưu Trí .....	52
Mục 21.3 Bồi Thường Và Không Làm Phương Hại .....	53
Mục 21.4 Thỏa Thuận Ủy Thác .....	53
<b>ĐIỀU 22: DỊCH VỤ KHÔNG GIÁN ĐOẠN CHO THÂN CHỦ.....</b>	<b>54</b>
Mục 22.1.....	54
Mục 22.2.....	54
Mục 22.3.....	55
<b>ĐIỀU 23: ĐIỀU KHOẢN VỀ CÁC KHOẢN TIẾT KIỆM HOẶC TÍNH HIỆU LỰC TỪNG PHẦN .....</b>	<b>57</b>
Mục 23.1.....	57
Mục 23.2.....	57
<b>ĐIỀU 24: THỎA THUẬN HOÀN CHÍNH .....</b>	<b>57</b>
Mục 24.1.....	57
Mục 24.2.....	58

<b>ĐIỀU 25: THỜI HẠN CỦA THỎA THUẬN</b> .....	<b>58</b>
Mục 25.1 Ngày Có Hiệu Lực .....	58
Mục 25.2 Đàm Phán Về Thỏa Thuận Kế Tiếp.....	58
<b>ĐIỀU 26: CÁC KHOẢN THANH TOÁN VƯỢT MỨC</b>	
<b>VÀ KIỂM TRA LÝ LỊCH</b> .....	<b>58</b>
Mục 26.1 Kiểm Tra Lý Lịch Tư Pháp.....	58
Mục 26.2 Đào Tạo.....	59
Mục 26.3 Các Khoản Thanh Toán Vượt Mức.....	59
Mục 26.4 Quyết Định Phê Duyệt Của Thân Chủ.....	61
<b>ĐIỀU 27: SỨC KHỎE VÀ SỰ AN TOÀN</b> .....	<b>61</b>
Mục 27.1 Môi Trường Làm Việc An Toàn Và Lành Mạnh.....	61
Mục 27.2 Các Biện Pháp An Toàn.....	61
Mục 27.3 Thiết Bị Bảo Hộ Cá Nhân .....	64
<b>ĐIỀU 28: QUYỀN KẾ THỪA</b> .....	<b>64</b>
<b>ĐIỀU 29: NGÀY LỄ</b> .....	<b>66</b>
Mục 29.1 Trả Lương Ngày Lễ Cho Những Ngày Lễ Đã Làm Việc .....	66
<b>ĐIỀU 30: LÀM THÊM GIỜ, GIỚI HẠN TUẦN LÀM VIỆC VÀ BIỆN</b>	
<b>PHÁP KHẮC PHỤC</b> .....	<b>66</b>
Mục 30.1.....	66
Mục 30.2.....	66
Mục 30.3.....	66
Mục 30.4.....	67
Mục 30.5.....	68
Mục 30.6.....	68
Mục 30.7.....	68
Mục 30.9.....	68
<b>PHỤ LỤC A: THANG LƯƠNG</b> .....	<b>69</b>
<b>PHỤ LỤC B: ĐỊNH NGHĨA</b> .....	<b>70</b>
<b>BIÊN BẢN GHI NHỚ GIỮA SEIU 775 VÀ CONSUMER DIRECT</b>	
<b>CARE NETWORK OF WASHINGTON</b> .....	<b>72</b>
<b>TRANG CHỮ KÝ</b> .....	<b>73</b>

## **ĐIỀU 1: SỰ CÔNG NHẬN**

- A. SEIU 775 ("Liên Đoàn") được công nhận là bên đại diện duy nhất và độc quyền cho tất cả nhân viên chăm sóc tại nhà, hộ lý chăm sóc tại nhà, hộ lý chăm sóc cá nhân hoặc các vị trí tương đương, bao gồm tất cả các nhà cung cấp cá nhân của dịch vụ chăm sóc tại nhà như được định nghĩa trong [RCW 74.39A.240](#) (còn gọi là "nhân viên chăm sóc tại nhà", "hộ lý chăm sóc tại nhà", "chăm sóc viên", "HCA", "PCA" và "IP"), không bao gồm người giám sát, nhân viên bảo mật thông tin và tất cả nhân viên khác. Với điều kiện là không có thắc mắc nào liên quan đến việc đại diện hoặc định nghĩa về đơn vị thương lượng theo quy chế, nếu Liên Đoàn sáp nhập với các tổ chức khác, hợp nhất các bộ phận của các tổ chức khác, sửa đổi tên của Liên Đoàn hoặc thực hiện bất kỳ thay đổi tương tự nào khác, thì Chủ Lao Động sẽ công nhận theo sự chỉ định của SEIU 775 và Service Employees International Union. Các bên cũng công nhận rằng các đại lý và/hoặc nhà thầu hay nhà thầu phụ khác của Chủ Lao Động có thể tiếp tục chịu trách nhiệm thực hiện và quản lý một số điều khoản trong Thỏa Thuận này như được quy định cụ thể trong tài liệu này hoặc theo sự chỉ dẫn của Chủ Lao Động.
- B. Các Bên đồng ý rằng, nếu Chủ Lao Động thực hiện các thương vụ mua lại mới đối với bất kỳ công ty nào cung cấp dịch vụ chăm sóc tại nhà ở Tiểu Bang Washington, thì các điều khoản và điều kiện được nêu trong tài liệu này sẽ áp dụng cho nhân viên chăm sóc tại nhà trong các thương vụ mua lại đó và những nhân viên chăm sóc tại nhà đó sẽ phải được sáp nhập vào đơn vị thương lượng. Các Bên đồng ý thương lượng về những tác động của việc sáp nhập đơn vị thương lượng như vậy khi cần thiết.

## **ĐIỀU 2: CÁC QUYỀN CỦA LIÊN ĐOÀN**

### **MỤC 2.1 NGƯỜI ĐẠI DIỆN CỦA LIÊN ĐOÀN**

Chủ Lao Động sẽ công nhận những người ủng hộ Liên Đoàn và những người đại diện cho nhân viên của Liên Đoàn trong quá trình họ thực hiện nhiệm vụ đại diện của mình. Trong vòng ba

mươi (30) ngày kể từ ngày Liên Đoàn bổ nhiệm, Liên Đoàn sẽ thông báo bằng văn bản cho Chủ Lao Động về tên, số điện thoại của những người ủng hộ và người đại diện của Liên Đoàn, kèm theo thông tin về tính chất, phạm vi cũng như thẩm quyền mà Liên Đoàn cấp cho mỗi người.

## **PHẦN 2.2 QUYỀN TIẾP CẬN CƠ SỞ CỦA CHỦ LAO ĐỘNG**

Người đại diện được ủy quyền hợp pháp của Liên Đoàn sẽ có quyền tiếp cận vào những thời điểm hợp lý những khu vực trong cơ sở của Chủ Lao Động có mở cửa cho công chúng. Hoạt động ra vào cơ sở của Chủ Lao Động phải tuân theo các quy tắc chung tương tự áp dụng cho những đối tượng khác không phải là nhân viên và không được cản trở hoặc làm phiền hoạt động bình thường của Chủ Lao Động. Người ủng hộ và những người đại diện khác của người lao động sẽ chỉ thực hiện hoạt động đại diện hoặc công việc khác của Liên Đoàn với nhà cung cấp cá nhân ngoài thời gian làm việc của nhà cung cấp cá nhân đó và không được can thiệp vào công việc của nhà cung cấp cá nhân hoặc dịch vụ chăm sóc tại nhà được cung cấp.

## **PHẦN 2.3 QUYỀN TIẾP CẬN NHÀ CUNG CẤP CÁ NHÂN MỚI TRONG QUÁ TRÌNH TUYỂN DỤNG CŨNG NHƯ CÁC KHÓA ĐÀO TẠO VỀ AN TOÀN VÀ ĐỊNH HƯỚNG**

- A. Chủ Lao Động sẽ thông báo cho nhà cung cấp cá nhân mới được tuyển dụng về các khóa học định hướng trực tiếp và/hoặc trực tuyến do Liên Đoàn lên lịch, đồng thời cung cấp thông tin ngày và giờ cho IP. Liên Đoàn sẽ cung cấp danh sách hằng tháng về những khóa học định hướng đã lên lịch cho người mới được tuyển dụng.
- B. CDWA sẽ cung cấp cho Liên Đoàn thông báo hằng tháng về mọi cuộc hẹn trực tiếp đã lên lịch của cộng đồng hoặc các sự kiện khác dành cho nhân viên được quảng cáo trên trang web của CDWA để nhận dịch vụ hỗ trợ kỹ thuật hoặc tuyển dụng trực tiếp. Khi có thông báo trước cho CDWA rằng người đại diện của Liên Đoàn sẽ có mặt, CDWA sẽ cấp cho người đại diện của Liên Đoàn quyền truy cập vào các phiên họp này và cơ hội nói chuyện với nhân viên trước hoặc sau cuộc hẹn của họ.
- C. Cả hai bên cùng đồng ý rằng quyền tiếp cận quá trình tuyển dụng của Liên Đoàn không được cản trở việc các nhà cung cấp cá nhân được tuyển dụng kịp thời và/hoặc dẫn đến tình trạng chậm trễ trong việc cung cấp dịch vụ chăm sóc thân chủ.

- D. Liên Đoàn sẽ có cơ hội gặp gỡ những nhà cung cấp cá nhân mới ở các khu vực ngoài công lập trong ba mươi (30) phút trong mọi cuộc hẹn tuyển dụng trực tiếp hoặc trực tuyến theo nhóm. Bất cứ khi nào có thể và trong nguồn lực hiện có, Chủ Lao Động và đại lý của Chủ Lao Động sẽ gộp các cuộc hẹn tuyển dụng thành một (1) hoặc hai (2) phiên được chỉ định mỗi tuần, gộp các cuộc hẹn tuyển dụng thành các phiên họp nhóm, đồng thời thông báo cho Liên Đoàn về (các) phiên họp được chỉ định cho từng văn phòng. Cuộc gặp trực tiếp giữa nhà cung cấp cá nhân và người đại diện được ủy quyền của Liên Đoàn sẽ không bao gồm Chủ Lao Động hoặc đại lý của họ.
- E. Chủ Lao Động sẽ nỗ lực hết sức để gộp các cuộc hẹn theo Tiêu Mục 2.3D. Các bên có thể đồng ý tổ chức nhiều hơn hai (2) phiên họp được chỉ định để đáp ứng nhu cầu, tuy nhiên, Chủ Lao Động sẽ đưa ra quyết định cuối cùng về việc gộp các cuộc hẹn.
- F. Nhà cung cấp cá nhân sẽ không bắt buộc phải gặp người đại diện của Liên Đoàn và sẽ không bị phân biệt đối xử hay trả thù khi họ lựa chọn gặp hay không gặp. Chủ Lao Động và các đại lý của họ sẽ giữ thái độ trung lập và sẽ không khuyến khích nhà cung cấp cá nhân gặp gỡ hoặc ngăn cản họ gặp gỡ người đại diện của Liên Đoàn.
- G. Trong một số trường hợp, các tình huống khác nhau như xung đột về lịch trình, địa điểm ở vùng nông thôn, nhu cầu cấp thiết của thân chủ hoặc các vấn đề không lường trước được sẽ đòi hỏi phải có cuộc hẹn tuyển dụng ngoài (các) phiên được chỉ định cho một văn phòng cụ thể. Trong những trường hợp đặc biệt này, hằng tuần, Chủ Lao Động sẽ cung cấp cho Liên Đoàn danh sách các nhà cung cấp cá nhân được tuyển dụng đã không tham dự cuộc hẹn tuyển dụng trong phiên được chỉ định hoặc không xem bản thuyết trình của Liên Đoàn bằng hình thức điện tử. Chủ Lao Động sẽ cung cấp danh sách này thông qua một phương thức an toàn mà các bên đã thống nhất.
- H. Các bên đồng ý sử dụng và mở rộng quy mô hội nghị truyền hình tại những văn phòng nơi có thể triển khai hình thức giao tiếp này để tạo điều kiện thuận lợi cho mọi người tiếp cận Liên Đoàn.



- I. Nếu văn phòng của Chủ Lao Động thường xuyên lên lịch định kỳ cho nhà cung cấp cá nhân xem khóa đào tạo đầu tiên về an toàn và định hướng thì hằng năm, Chủ Lao Động sẽ thông báo cho Liên Đoàn về các cuộc họp định kỳ này. Chủ Lao Động cũng sẽ dành mười lăm (15) phút cho người đại diện của Liên Đoàn gặp gỡ (các) nhà cung cấp cá nhân. Nếu Chủ Lao Động chọn cung cấp khóa đào tạo về định hướng và an toàn qua video, Chủ Lao Động sẽ gửi kèm một video có thời lượng không quá mười (10) phút do Liên Đoàn cung cấp.

#### **MỤC 2.4 BẢNG TIN CỦA LIÊN ĐOÀN**

Liên Đoàn sẽ có quyền sử dụng không gian bảng tin trong văn phòng của Chủ Lao Động, các đại lý, nhà thầu hoặc nhà thầu phụ của Chủ Lao Động mà nhà cung cấp cá nhân cần phải đến thường xuyên do tính chất công việc. Liên Đoàn sẽ hoàn toàn chịu trách nhiệm về chi phí và việc bảo trì tất cả các bảng tin. Liên Đoàn sẽ cung cấp bảng tin (không lớn hơn hai feet x ba feet [2'x3']). Bảng tin sẽ được đánh dấu rõ ràng là bảng tin của Liên Đoàn và người đại diện cho người lao động của Liên Đoàn và/hoặc nhân viên của Liên Đoàn sẽ phụ trách duy trì bảng tin. Không được đăng thông báo của Liên Đoàn ở bất kỳ địa điểm hoặc đại lý nào khác. Các bên đồng ý rằng Liên Đoàn và Chủ Lao Động hoặc các đại lý, nhà thầu hay nhà thầu phụ của Liên Đoàn (tùy theo đối tượng nào phù hợp) sẽ thảo luận về địa điểm đặt bảng tin của Liên Đoàn trong cơ sở và nếu họ không thể thống nhất về địa điểm thì Chủ Lao Động sẽ cố gắng khắc phục tình hình theo cách phù hợp với đại lý mà họ đã ký hợp đồng phụ. Chủ Lao Động sẽ thông báo cho các nhà thầu và nhà thầu phụ về quyền sử dụng của Liên Đoàn đối với không gian bảng tin.

#### **MỤC 2.5 TRANG WEB**

Những trang web do Chủ Lao Động và các đại lý của Chủ Lao Động duy trì mà nhà cung cấp cá nhân có lý do hợp lý để truy cập nhằm tìm kiếm thông tin liên quan đến việc làm sẽ chứa một đường liên kết đến trang web của Liên Đoàn.

#### **MỤC 2.6 TÀI LIỆU CỦA KHÓA HỌC ĐỊNH HƯỚNG DO CHỦ LAO ĐỘNG CUNG CẤP**

Tài liệu của khóa học định hướng do Chủ Lao Động, các đại lý, nhà thầu hoặc nhà thầu phụ của Chủ Lao Động phân phát cho nhà cung cấp cá nhân sẽ bao gồm đơn đăng ký làm thành viên của Liên Đoàn và tài liệu cho khóa học định hướng của Liên Đoàn. Các tài liệu của Liên Đoàn do Chủ

Lao Động phân phát phải có nội dung trung lập. Liên Đoàn có trách nhiệm cung cấp cho Chủ Lao Động bản sao đầy đủ của các tài liệu đó để phân phát trong khóa học định hướng và khóa đào tạo. Trong trường hợp Chủ Lao Động cung cấp tài liệu của khóa học định hướng bằng hình thức điện tử, Chủ Lao Động sẽ tạo điều kiện sử dụng đơn đăng ký làm thành viên của Liên Đoàn và tài liệu cho khóa học định hướng của Liên Đoàn trong quá trình tổ chức khóa học định hướng trực tuyến.

## **PHẦN 2.7 CÁC THÔNG BÁO CỦA LIÊN ĐOÀN THÔNG QUA TRANG WEB CỦA CDWA**

### **A. Đường Liên Kết Đến Trang Web Của Liên Đoàn**

Chủ Lao Động sẽ hiển thị một đường liên kết đến trang web của Liên Đoàn trên trang mở đầu thuộc trang web của CDWA.

### **B. Thông Báo Về Thư Của Liên Đoàn**

Khi nhân viên chăm sóc tại nhà đăng nhập vào trang web của CDWA, màn hình đầu tiên sẽ có thông báo về (các) thư mới từ Liên Đoàn. Ô thông báo ở trang đầu tiên phải đủ rộng để cung cấp thông tin chi tiết về người gửi và tiêu đề của thư. Liên Đoàn sẽ cung cấp các tài liệu để đưa vào thư thông báo không muộn hơn hai mươi mốt (21) ngày trước ngày gửi thông báo.

## **MỤC 2.8 BÁO TRƯỚC CHO LIÊN ĐOÀN VỀ THÔNG BÁO CỦA CHỦ LAO ĐỘNG**

Khi khả thi, Chủ Lao Động sẽ thông báo trước cho Liên Đoàn ít nhất mười bốn (14) ngày trước khi gửi thông báo tới toàn bộ nhóm nhà cung cấp cá nhân. Trong trường hợp việc thông báo trước mười bốn (14) ngày là không khả thi, Chủ Lao Động sẽ gửi thông báo cho Liên Đoàn trong thời gian sớm nhất có thể, nhưng tối thiểu là cùng lúc gửi thông báo đến toàn bộ nhóm nhà cung cấp cá nhân.

## **ĐIỀU 3: QUYỀN CỦA CHỦ LAO ĐỘNG**

### **MỤC 3.1**

Các bên hiểu và đồng ý rằng Chủ Lao Động có quyền quản lý cơ bản. Ngoại trừ phạm vi được sửa đổi theo Thỏa Thuận này, Chủ Lao Động có toàn quyền giữ tất cả các quyền, thẩm quyền

vốn có để quản lý và vận hành các cơ sở cũng như chương trình của mình. Các bên đồng ý rằng tất cả những quyền không được quy định cụ thể trong Thỏa Thuận này sẽ chỉ dành riêng cho Chủ Lao Động và Chủ Lao Động có quyền quyết định cũng như thực hiện quyết định của mình liên quan đến các quyền quản lý đó. Tiền lương, phúc lợi, số giờ làm và điều kiện làm việc của các thành viên trong đơn vị thương lượng sẽ tiếp tục là chủ đề bắt buộc phải thương lượng giữa các bên và như quy định tại [Điều 17](#) về Nghĩa Vụ Thương Lượng.

### **MỤC 3.2 QUYỀN DÀNH RIÊNG CHO CHỦ LAO ĐỘNG**

Ví dụ về các quyền chỉ dành riêng cho Chủ Lao Động, đại lý, viên chức của Chủ Lao Động và trong phạm vi các quyền này có thể bị giới hạn bằng các điều khoản khác trong Thỏa Thuận này, như được quy định rõ ràng trong tài liệu này, bao gồm nhưng không giới hạn ở quyền:

- A. Hoạt động nhằm thực hiện các trách nhiệm theo hợp đồng của Chủ Lao Động với tư cách là Consumer Directed Employer.
- B. Thiết lập sứ mệnh, chương trình, mục tiêu, hoạt động và các mối ưu tiên của Chủ Lao Động.
- C. Lập kế hoạch, chỉ đạo và kiểm soát hoạt động sử dụng nguồn lực, bao gồm mọi khía cạnh ngân sách, nhằm đạt được sứ mệnh, chương trình, mục tiêu, hoạt động và các mối ưu tiên của Chủ Lao Động; tuy nhiên, không được diễn giải đoạn này là nhằm hạn chế quyền của Liên Đoàn trong việc vận động phân bổ ngân sách có thể khác với những gì Chủ Lao Động có thể đề xuất.
- D. Quản lý, chỉ đạo và kiểm soát tất cả các hoạt động của Chủ Lao Động để cung cấp chương trình và dịch vụ.
- E. Phát triển, sửa đổi và quản lý chính sách, thủ tục, quy tắc và quy định, đồng thời xác định phương pháp cũng như phương tiện thực hiện các hoạt động.
- F. Nâng cao trình độ chuyên môn cho nhà cung cấp cá nhân và xây dựng các tiêu chuẩn hợp lý về trách nhiệm giải trình trừ khi bị giới hạn bằng Thỏa Thuận này theo [Điều 15](#) về Đào Tạo.

- G. Lập và thực hiện hợp đồng cũng như tất cả các công cụ khác cần thiết hoặc thuận tiện cho việc thực hiện nhiệm vụ hoặc quyền hạn của Chủ Lao Động, bao gồm hợp đồng với các đại lý, tổ chức hoặc tập đoàn cũng như cá nhân trong lĩnh vực công và tư nhân để thanh toán cho họ những dịch vụ đã được cung cấp.
- H. Xác định cách tổ chức quản lý, bao gồm tuyển dụng, lựa chọn, giữ chân và đề bạt vào các vị trí không được quy định trong Thỏa Thuận này.
- I. Gia hạn, hạn chế hoặc ký hợp đồng với bất kỳ hoặc tất cả dịch vụ và/hoặc chương trình của Chủ Lao Động trừ khi bị giới hạn theo [Điều 17](#) về Nghĩa Vụ Thương Lượng (dành cho trường hợp không tham gia công việc của đơn vị thương lượng) và [Điều 28](#) Quyền Kế Thừa.
- J. Thực hiện bất kỳ hành động nào mà Chủ Lao Động thấy cần thiết để thực hiện dịch vụ trong trường hợp khẩn cấp. Chủ Lao Động sẽ là người quyết định duy nhất về tình trạng khẩn cấp theo tiêu chuẩn hợp lý và thận trọng.
- K. Sửa đổi bất kỳ và tất cả các hoạt động cũng như yêu cầu công việc nhằm cung cấp dịch vụ hiệu quả và năng suất hơn do bất kỳ luật, quy tắc và quy định hiện hành và/hoặc mới nào có nguồn gốc từ tiểu bang và/hoặc liên bang có thể ảnh hưởng theo bất kỳ cách nào đến khả năng của Chủ Lao Động trong việc cung cấp dịch vụ.
- L. Xác định phương pháp, phương tiện công nghệ, số lượng và loại nhân lực thực hiện các hoạt động.
- M. Duy trì và phát huy hiệu quả của các hoạt động được giao phó cho Chủ Lao Động.

### **MỤC 3.3**

Việc liệt kê các quyền ở trên của Chủ Lao Động không bao gồm và không loại trừ các quyền khác không được đề cập của Chủ Lao Động, bao gồm nhưng không giới hạn ở các nhiệm vụ, nghĩa vụ hoặc quyền hạn được quy định theo [RCW 74.39A.250](#) và trong phạm vi không bị giới hạn rõ ràng bằng Thỏa Thuận này. Việc thực hiện hoặc không thực hiện các quyền mà Chủ Lao Động được hưởng sẽ không được hiểu là Chủ Lao Động khước từ quyền đó.

### **MỤC 3.4**

Không có hành động nào của Chủ Lao Động về quyền quản lý sẽ phải tuân theo thủ tục khiếu nại hoặc phân xử bằng trọng tài hay tố tụng/vụ kiện về thế chấp, trừ khi việc thực hiện đó vi phạm điều khoản được ghi rõ ràng trong Thỏa Thuận này.

### **ĐIỀU 4:**

## **TƯ CÁCH THÀNH VIÊN LIÊN ĐOÀN VÀ KHẤU TRỪ HỘI PHÍ, CÁC KHOẢN ĐÓNG GÓP VÀ LỆ PHÍ**

### **MỤC 4.1 TƯ CÁCH THÀNH VIÊN LIÊN ĐOÀN, KHẤU TRỪ HỘI PHÍ VÀ LỆ PHÍ**

- A. Sau khi được nhân viên ủy quyền hợp lệ, Chủ Lao Động sẽ khấu trừ số tiền hội phí hoặc lệ phí (nếu có) từ khoản thanh toán dịch vụ (tiền lương, tiền gửi trực tiếp hoặc thẻ ghi nợ) của mỗi nhân viên chăm sóc tại nhà.
- B. Chủ Lao Động sẽ gửi cho Liên Đoàn hồ sơ Danh Sách Chăm Sóc Viên (bao gồm nhưng không giới hạn ở tên, địa chỉ, số an sinh xã hội và mã số nhà cung cấp của tất cả những người lao động có số giờ làm việc được phê duyệt cho tháng đó) không muộn hơn năm (5) ngày làm việc sau mỗi ngày trả lương. Liên Đoàn sẽ cung cấp hồ sơ kèm cho Chủ Lao Động, trong đó có danh sách những nhân viên chăm sóc tại nhà đã khẳng định rằng họ cho phép khấu trừ các khoản hội phí hoặc lệ phí. Hồ sơ kèm gửi cho Chủ Lao Động sẽ bao gồm cả một giấy chứng thực của Liên Đoàn về tính xác thực và chính xác của danh sách đó và rằng Liên Đoàn đã nhận được sự chấp thuận tự nguyện, rõ ràng từ mỗi cá nhân được nêu tên. Liên Đoàn sẽ cung cấp bản sao của giấy chấp thuận theo yêu cầu của Chủ Lao Động trong vòng mười (10) ngày theo lịch, trừ khi Chủ Lao Động yêu cầu cung cấp hơn một trăm (100) giấy chấp thuận, trong trường hợp đó các bên sẽ thống nhất về khung thời gian thích hợp, không trường hợp nào được kéo dài hơn ba mươi

(30) ngày. Chủ Lao Động sẽ khấu trừ hội phí đối với mọi nhân viên chăm sóc tại nhà mà Chủ Lao Động đã nhận được thông báo về việc khấu trừ hội phí theo ủy quyền trong Hồ Sơ Thông Tin Cập Nhật Về Những Trường Hợp Khấu Trừ không muộn hơn một (1) ngày trước ngày bắt đầu trả lương.

- C. Chủ Lao Động phải tuân thủ các điều khoản và điều kiện trong thẻ thành viên đã ký của từng nhân viên chăm sóc tại nhà.
- D. Mọi nhân viên mới thuộc diện đối tượng điều chỉnh của Thỏa Thuận này được tuyển dụng vào hoặc sau ngày 1 tháng 7 năm 2023 phải (như một điều kiện để được tiếp tục tuyển dụng) trở thành và sau đó duy trì là thành viên của Liên Đoàn không quá ba mươi (30) ngày kể từ ngày đầu tiên nhân viên đó "Được phép cung cấp dịch vụ chăm sóc", theo các điều khoản tại Mục 8 của Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia, đã được sửa đổi và theo luật hiện hành. Bắt đầu từ ngày 1 tháng 7 năm 2023, ngoài những thông tin được cung cấp cho Liên Đoàn theo Điều 5, Chủ Lao Động cũng sẽ cung cấp cho Liên Đoàn ngày đầu tiên "Được phép cung cấp dịch vụ chăm sóc" của mọi nhân viên.
- E. Mọi nhân viên không tuân thủ Mục 4.1.D sẽ bị sa thải, theo yêu cầu bằng văn bản của Liên Đoàn, với điều kiện là: (1) yêu cầu chấm dứt đó tuân theo luật hiện hành và (2) Liên Đoàn đã gửi cho nhân viên bị ảnh hưởng tất cả các thông báo theo quy định của pháp luật ít nhất ba mươi (30) ngày trước khi có yêu cầu chấm dứt, bao gồm cả thông báo (a) rằng nhân viên chưa thực hiện nghĩa vụ thanh toán, (b) rằng việc không thanh toán đúng hạn khiến nhân viên phải chịu trách nhiệm chấm dứt hợp đồng lao động theo Mục 4.1.D, và (c) nhân viên phải thực hiện hành động nào để tuân thủ Mục 4.1.D. Chủ Lao Động sẽ nhận được một bản sao của mọi văn bản thông báo gửi cho nhân viên thực thi Mục 4.1.D.
- F. Nếu Chủ Lao Động sử dụng hệ thống điện tử để tuyển dụng nhân viên mới, hệ thống đó sẽ bao gồm phương thức mà nhân viên có thể dùng để ký vào thẻ thành viên, bao gồm giấy ủy quyền khấu trừ hội phí từ tiền lương và/hoặc giấy ủy quyền khấu trừ toàn bộ

hay một phần phí đại lý. Ngoài ra, Chủ Lao Động sẽ cung cấp một đường liên kết đến Thông Báo Tuyển Dụng Nhân Viên Mới Của Liên Đoàn cho Nhân Viên Của CDWA cùng với thông báo tuyển dụng này. Mục về quy trình tuyển dụng bao gồm tùy chọn ký thẻ thành viên hoặc ủy quyền khấu trừ hội phí/phí đại lý từ tiền lương sẽ bao gồm nội dung giải thích các yêu cầu của Mục 4.1.D, hậu quả của việc nhân viên không tuân thủ Mục 4.1.D và yêu cầu rằng nếu không khấu trừ tiền lương, nhân viên sẽ phải thanh toán trực tiếp cho Liên Đoàn. Chủ Lao Động sẽ gặp Liên Đoàn chậm nhất vào ngày 31 tháng 12 năm 2022 để cùng phát triển nội dung và chi tiết cho Mục này về quy trình tuyển dụng, đồng thời Liên Đoàn sẽ có cơ hội xem xét cũng như đưa ra ý kiến phản hồi về bản dự thảo khi triển khai. Liên Đoàn sẽ thông báo cho Chủ Lao Động nếu một nhân viên đã từ chối ký thẻ thành viên (bao gồm ủy quyền khấu trừ hội phí từ tiền lương và/hoặc ủy quyền khấu trừ một phần hay toàn bộ phí đại lý) đã không thu xếp thanh toán trực tiếp cho Liên Đoàn trong vòng (30) ba mươi ngày kể từ ngày đầu tiên họ "Được phép cung cấp dịch vụ chăm sóc".

- G. Bất kỳ nhân viên nào bày tỏ sự phản đối vì lý do tôn giáo đối với việc gia nhập và hỗ trợ tài chính cho Liên Đoàn sẽ cung cấp thông báo bằng văn bản về khiếu nại đó cho Liên Đoàn và phải sắp xếp với Liên Đoàn để thực hiện các khoản thanh toán thay thế thay cho các khoản thanh toán cần thiết để trở thành thành viên Liên Đoàn cho một trong các tổ chức từ thiện 501(c)(3) phi tôn giáo, phi lao động sau đây: Hiệp Hội Alzheimer, The United Way và Hiệp Hội Ung Thư Hoa Kỳ. Những nhân viên đó sẽ phải trả số tiền tương đương với hội phí và lệ phí định kỳ đã được quy định thống nhất theo Mục 4.1.D của Điều này. Những nhân viên không thực hiện khoản thanh toán thay thế này sẽ bị sa thải, theo Mục 4.1.E. Chủ Lao Động sẽ không chịu trách nhiệm về mặt tài chính nếu nhân viên bị ảnh hưởng hoặc Liên Đoàn không chuyển khoản thanh toán cho tổ chức từ thiện phi tôn giáo đó.

## **MỤC 4.2 CÁC KHOẢN KHẤU TRỪ TỰ NGUYỆN**

Sau khi nhận được sự ủy quyền thích hợp từ nhân viên chăm sóc tại nhà hoặc Liên Đoàn đối với các khoản khấu trừ đó, Chủ Lao Động sẽ yêu cầu tổ chức hoặc đại lý thích hợp khấu trừ và

chuyển các khoản đóng góp tự nguyện từ khoản thanh toán dịch vụ của mỗi nhân viên chăm sóc tại nhà vào hai (2) quỹ do Liên Đoàn chỉ định hoặc cho chính Liên Đoàn. Chủ Lao Động sẽ cho phép chuyển các khoản khấu trừ cho quỹ hoặc ủy ban đó theo số tiền mà nhân viên chăm sóc tại nhà chỉ định. Các khoản khấu trừ phải được chuyển ít nhất hằng tháng bằng phương tiện điện tử.

### **MỤC 4.3 CHI PHÍ THỰC HIỆN**

Chủ Lao Động sẽ chịu chi phí đổi mới chương trình máy tính theo quy định của Điều này. Chủ Lao Động sẽ chịu các chi phí thường xuyên, liên tục liên quan đến các khoản khấu trừ đó.

### **MỤC 4.4 BỒI THƯỜNG VÀ KHÔNG LÀM PHƯƠNG HẠI**

Liên Đoàn và mỗi nhân viên chăm sóc tại nhà đồng ý bồi thường và tránh mọi khiếu nại, yêu cầu, vụ kiện hoặc các hình thức trách nhiệm pháp lý khác phát sinh chống lại Chủ Lao Động vì hoặc do bất kỳ khoản khấu trừ nào được thực hiện từ tiền lương của bất kỳ nhân viên chăm sóc tại nhà nào dựa trên thông tin từ Liên Đoàn và nhân viên chăm sóc tại nhà. Đoạn này sẽ không được hiểu là nhằm hạn chế quyền của Liên Đoàn trong việc sử dụng Quy Trình Giải Quyết Tranh Chấp có trong thỏa thuận này để thu hội phí, lệ phí và các khoản đóng góp còn nợ.

## **ĐIỀU 5: THÔNG TIN VỀ ĐƠN VỊ THƯƠNG LƯỢNG**

### **MỤC 5.1 THÔNG TIN ĐƯỢC THU THẬP VÀ CUNG CẤP**

Chủ Lao Động sẽ thu thập và cung cấp thông tin về đơn vị thương lượng và từng thành viên của đơn vị thương lượng, đồng thời sẽ cung cấp những thông tin này cho Liên Đoàn theo lịch trình và qua các giao diện được mô tả ở bên dưới.

#### **A. Hồ Sơ Danh Sách Chăm Sóc Viên Và Hội Phí**

Năm (5) ngày làm việc sau ngày trả lương, Chủ Lao Động phải cung cấp hồ sơ Danh Sách Chăm Sóc Viên Và Hội Phí cho SEIU 775 và hồ sơ này phải chứa các thông tin sau:

1. Mã Số Nhân Viên
2. Số ID ProviderOne gồm 9 chữ số
3. Tên
4. Tên đệm
5. Họ



6. Số an sinh xã hội
7. Số điện thoại nhà riêng
8. Số điện thoại không dây
9. Loại Địa Chỉ (Địa chỉ thực, địa chỉ nhận thư qua đường bưu điện. Sẽ cần phải cung cấp hồ sơ riêng cho từng loại địa chỉ nếu có nhiều loại địa chỉ cho một nhân viên)
10. Địa chỉ 1
11. Địa chỉ 2
12. Thành phố
13. Tiểu bang
14. Mã Zip
15. Ngày Bắt Đầu Sử Dụng Địa Chỉ
16. Địa chỉ email
17. Ngày sinh
18. Giới tính
19. Tình trạng hôn nhân
20. Ngôn ngữ ưu tiên chính
21. Mã số nhận dạng của nhân viên thụ lý hồ sơ
22. Đơn vị báo cáo của nhân viên thụ lý hồ sơ
23. Đơn vị báo cáo
24. Mối quan hệ với Chủ Lao Động (bao gồm liệu nhân viên chăm sóc tại nhà có phải là thành viên gia đình theo định nghĩa của RCW 74.39A.076 (1) hay không và mọi thông tin khác về mối quan hệ gia đình giữa nhân viên chăm sóc tại nhà và thân chủ do Tiểu bang thu thập).
25. Nhà cung cấp sống cùng với người sử dụng lao động (Y/N)
26. Ngày Tuyển Dụng
27. Ngày đầu tiên "Được phép cung cấp dịch vụ chăm sóc"
28. Ngày chấm dứt hợp đồng lao động (Nếu có nhiều ngày chấm dứt hợp đồng lao động thì cung cấp ngày chấm dứt sau cùng).
29. Lý do chấm dứt hợp đồng lao động
30. Số giờ nghỉ được trả lương
31. Số giờ nghỉ được trả lương bị mất
32. Số giờ nghỉ được trả lương còn dư
33. Số giờ làm việc tích lũy trong đời với tư cách là nhà cung cấp cá nhân
34. Mức lương
35. Mức Chênh Lệch Dành Cho Những Người Có Chứng Nhận
36. Mức Chênh Lệch Dành Cho Những Người Đã Tham Gia Khóa Đào Tạo Nâng Cao
37. Những đơn vị đã làm
38. Loại Đơn Vị
39. Mã dịch vụ
40. Thông tin mô tả dịch vụ
41. Tổng mức lương
42. Số tiền đã thanh toán
43. Ngày phải trả
44. Phương thức thanh toán

45. Số dặm
46. Ngày bắt đầu kỳ lương
47. Ngày kết thúc kỳ lương
48. Loại thành viên Liên Đoàn
49. Đã khấu trừ Hội Phí Liên Đoàn
50. Chỉ số áp dụng phí tối thiểu
51. (Các) loại khấu trừ tự nguyện
52. (Các) khoản tiền khấu trừ tự nguyện
53. Giờ tăng ca

Các thông số kỹ thuật cho nguồn cấp dữ liệu hồ sơ này sẽ được xác định trong Hồ Sơ Danh Sách Chăm Sóc Viên Và Hội Phí thuộc Tài Liệu Kiểm Soát Giao Diện (ICD) phiên bản 1.3, ngày 8 tháng 3 năm 2021. Mọi thay đổi đối với ICD phải có sự đồng ý của cả hai bên.

#### B. Hồ sơ Thẻ Thành Viên 775

Hằng ngày, Chủ Lao Động phải cung cấp hồ sơ Thẻ Thành Viên 775 cho SEIU 775 và hồ sơ này phải chứa các thông tin sau đây:

1. Số An Sinh Xã Hội
2. ID Workday
3. Tên
4. Tên Đệm
5. Họ
6. Địa chỉ email
7. Địa chỉ nhận thư qua đường bưu điện
8. Ngày Sinh
9. Tên Bảng Câu Hỏi (biểu thị phiên bản của thẻ thành viên)
10. Câu hỏi (biểu thị tiêu đề câu hỏi trên thẻ thành viên)
11. Câu Trả Lời Dành Cho Câu Hỏi (biểu thị câu trả lời do thành viên của đơn vị thương lượng cung cấp)
12. Ngày Trả Lời (ngày hoàn thành mỗi câu hỏi)

#### C. Hồ Sơ Nguồn Cấp Dữ Liệu Hằng Ngày Về Chăm Sóc Viên

Hằng ngày, Chủ Lao Động phải cung cấp Hồ Sơ Nguồn Cấp Dữ Liệu Hằng Ngày Về Chăm Sóc Viên cho SEIU 775 và hồ sơ này phải chứa các thông tin sau đây:

1. ID ProviderOne Gồm 9 Chữ Số
2. Mã Số Nhân Viên
3. Số An Sinh Xã Hội
4. Tên

5. Tên Đệm
6. Họ
7. Ngày Sinh
8. Giới Tính
9. Tình Trạng Hôn Nhân
10. Ngôn Ngữ Ưa Dùng
11. Ngày Bắt Đầu Sử Dụng Địa Chỉ
12. Loại Địa Chỉ
13. Địa Chỉ 1
14. Địa Chỉ 2
15. Thành phố
16. Tiểu Bang
17. Mã Zip
18. Số Điện Thoại Nhà Riêng
19. Số Điện Thoại Không Dây
20. Email
21. Ngày Tuyển Dụng
22. Ngày "Được Phép Cung Cấp Dịch Vụ Chăm Sóc"
23. Ngày Chấm Dứt Hợp Đồng Lao Động
24. Lý Do Chấm Dứt Hợp Đồng Lao Động
25. Danh Mục Hỗ Trợ Người Nhận
26. Thông Tin Chi Tiết Về Nhân Viên Thụ Lý Hồ Sơ
27. Nhà Cung Cấp Sống Cùng Với Người Sử Dụng Lao Động
28. Tiêu Chuẩn
29. Ngày Theo Dõi Tiêu Chuẩn
30. Đơn Vị Báo Cáo
31. Mối Quan Hệ Với Người Sử Dụng Lao Động
32. Con Cái Đã Trưởng Thành
33. Ngày Theo Dõi Con Cái Đã Trưởng Thành
34. DDD Của Nhà Cung Cấp Là Cha Mẹ
35. Ngày Theo Dõi DDD Của Nhà Cung Cấp Là Cha Mẹ
36. DDD Của Người Không Phải Là Nhà Cung Cấp Là Cha Mẹ
37. Ngày Theo Dõi DDD Của Người Không Phải Là Nhà Cung Cấp Là Cha Mẹ
38. Số Giờ Có Giới Hạn
39. Ngày Theo Dõi Số Giờ Có Giới Hạn
40. Khóa Học Về An Toàn Và Định Hướng
41. Ngày Theo Dõi Khóa Học Về An Toàn Và Định Hướng
42. Cờ Hiệu Chấm Dứt Ủy Quyền
43. Dịch Vụ Chăm Sóc Thay Thế
44. Ngày Theo Dõi Dịch Vụ Chăm Sóc Thay Thế
45. Mã số nhận dạng của nhân viên thụ lý hồ sơ
46. Đơn Vị Báo Cáo Của Nhân Viên Thụ Lý Hồ Sơ
47. RAC
48. Tên RAC

Các thông số kỹ thuật cho nguồn cấp dữ liệu hồ sơ này sẽ được xác định trong Nguồn Cấp Dữ Liệu Hằng Ngày Về Chăm Sóc Viên Của Tài Liệu Kiểm Soát Giao Diện (ICD) phiên bản 1.0, ngày 19 tháng 2 năm 2021. Mọi thay đổi đối với ICD phải có sự đồng ý của cả hai bên.

#### D. Hồ Sơ Phản Hồi Thông Tin Cập Nhật Về Các Trường Hợp Khẩu Trừ

Hằng ngày, Chủ Lao Động sẽ gửi Hồ Sơ Phản Hồi Thông Tin Cập Nhật Về Các Trường Hợp Khẩu Trừ đến Liên Đoàn. Mục đích của hồ sơ này là nhằm thông báo về trạng thái của từng hồ sơ được gửi qua Hồ Sơ Phản Hồi Thông Tin Cập Nhật Về Các Trường Hợp Khẩu Trừ như được xác định trong Điều 4. Hồ sơ này sẽ bao gồm những thông tin sau đây:

1. ID ProviderOne Gồm 9 Chữ Số
2. Mã Số Nhân Viên
3. Tên
4. Tên Đệm
5. Họ
6. IND Loại Thành Viên
7. Loại Phí
8. Số Tiền Khẩu Trừ
9. Phần Trăm Khẩu Trừ
10. Ngày Báo Cáo
11. Tên Hồ Sơ
12. Trạng Thái

Các thông số kỹ thuật cho nguồn cấp dữ liệu hồ sơ này sẽ được xác định trong Hồ Sơ Phản Hồi Thông Tin Cập Nhật Về Các Trường Hợp Khẩu Trừ Của Tài Liệu Kiểm Soát Giao Diện (ICD) phiên bản 1.4, ngày 9 tháng 2 năm 2021. Mọi thay đổi đối với ICD phải có sự đồng ý của cả hai bên.

E. Dữ liệu trong Hồ Sơ Danh Sách Chăm Sóc Viên Và Hội Phí, Hồ Sơ Nguồn Cấp Dữ Liệu Hằng Ngày Về Chăm Sóc Viên, Hồ Sơ Thẻ Thành Viên 775 và Hồ Sơ Phản Hồi Thông Tin Cập Nhật Về Các Trường Hợp Khẩu Trừ phải đầy đủ.

F. Dữ liệu trong Hồ Sơ Danh Sách Chăm Sóc Viên Và Hội Phí phải có cùng khoảng thời gian với khoản thanh toán hội phí được nộp cho Liên Đoàn.

- G. Tổng số tiền khấu trừ hội phí Liên Đoàn của cá nhân trong Hồ Sơ Danh Sách Chăm Sóc Viên Và Hội Phí phải khớp chính xác với số tiền thanh toán hội phí được nộp cho Liên Đoàn. Tổng số tiền khấu trừ tự nguyện trong Hồ Sơ Danh Sách Chăm Sóc Viên Và Hội Phí phải khớp chính xác với số tiền của (các) khoản thanh toán khấu trừ tự nguyện được nộp cho Liên Đoàn.
- H. Khi Nhà Cung Cấp Cá Nhân cung cấp nhiều dịch vụ khác nhau và/hoặc cung cấp dịch vụ cho nhiều thân chủ khác nhau thì phải tạo hồ sơ riêng của mỗi dịch vụ cho mỗi thân chủ. Thông tin nhận dạng của Nhà Cung Cấp Cá Nhân phải nhất quán trong các hồ sơ này.
- I. Các khoản khấu trừ tự nguyện sẽ được báo cáo theo định dạng và/hoặc bố cục hồ sơ mà các bên đã thống nhất đối với Hồ Sơ Danh Sách Chăm Sóc Viên Và Hội Phí.
- J. Chủ Lao Động và Liên Đoàn sẽ phối hợp để giải đáp mọi thắc mắc về thông tin và hồ sơ của đơn vị thương lượng trong vòng năm (5) ngày làm việc kể từ khi tiếp nhận, trừ khi hai bên có thỏa thuận khác.
- K. Chủ Lao Động và Liên Đoàn đồng ý tham gia các cuộc trao đổi hàng quý về những vấn đề cơ bản để đảm bảo tập dữ liệu của các bên khớp với nhau.
- L. Theo thỏa thuận về chia sẻ dữ liệu và bảo mật thông tin mà các bên thực hiện, số an sinh xã hội của Nhà Cung Cấp Cá Nhân sẽ được gửi ở định dạng điện tử bảo mật.
- M. Chủ Lao Động sẽ báo cáo các sai sót liên quan đến Điều này, đồng thời xác định nguyên nhân và giải pháp cho các vấn đề trong một khoảng thời gian hợp lý, nhưng trong mọi trường hợp không được quá năm (5) ngày làm việc kể từ khi vấn đề được Liên Đoàn báo cáo hoặc được Chủ Lao Động phát hiện. Sau khi xác định được nguyên nhân dẫn đến sai sót, Chủ Lao Động phải thông báo cho Liên Đoàn và gửi kèm danh sách các nhà cung cấp bị ảnh hưởng (nếu có), càng sớm càng tốt, nhưng không quá mười (10) ngày làm việc trừ khi các bên thống nhất một mốc thời gian khác.

## PHẦN 5.2 QUYỀN RIÊNG TƯ

Theo luật của tiểu bang và liên bang, Chủ Lao Động phải sử dụng các tiêu chuẩn và quy trình mới nhất của ngành để bảo vệ thông tin nhạy cảm cũng như thông tin nhận dạng cá nhân của mỗi nhân viên. Chủ Lao Động đồng ý rằng các thông tin sau đây là thông tin mật và Chủ Lao Động hoặc đại lý của Chủ Lao Động sẽ không tiết lộ cho bất kỳ bên thứ ba nào, trừ khi cần thiết để tuân thủ các điều khoản của Thỏa Thuận này:

Tên, địa chỉ, tọa độ GPS, số điện thoại cố định, số điện thoại di động, địa chỉ thư điện tử, số an sinh xã hội, số giấy phép lái xe, ngày sinh hoặc thông tin nhận dạng cá nhân khác của nhân viên được đề cập trong Thỏa Thuận này.

Bất kể điều khoản nghiêm cấm trong đoạn đầu tiên của Mục 5.3 này, Chủ Lao Động có thể tiết lộ thông tin mật:

- (a) cho cơ quan chính phủ (bao gồm cả DSHS và các cơ quan khu vực của tiểu bang về người cao tuổi) nhằm mục đích quản lý Chương Trình Nhà Cung Cấp Cá Nhân, nếu bên nhận đồng ý bảo mật thông tin đó.
- (b) như một phần của thủ tục tố tụng tư pháp hoặc bán tư pháp và tuân theo lệnh tòa về bảo mật thông tin và cho phép chỉ sử dụng thông tin đó trong thủ tục tố tụng đó.
- (c) khi cần thiết để cung cấp các phúc lợi phụ cho nhân viên và bên nhận đồng ý bảo mật thông tin.
- (d) nếu luật liên bang yêu cầu tiết lộ; và
- (e) việc tiết lộ được yêu cầu theo hợp đồng giữa Chủ Lao Động và bên thứ ba và người nhận đồng ý bảo mật thông tin.

Chủ Lao Động đồng ý thông báo cho Liên Đoàn, theo yêu cầu, về việc liệu họ đã chia sẻ thông tin mật được tiết lộ theo (a)-(e) của Mục này cho hơn một trăm nhân viên trong bất kỳ năm theo lịch nào hay chưa, những người tiếp nhận thông tin mật và mục đích của việc chia sẻ thông tin đó.

Chủ Lao Động đồng ý thông báo cho Liên Đoàn trong vòng mười (10) ngày theo lịch nếu bên thứ ba, không được xác định trong (a)-(e) của Mục này, đã yêu cầu tiết lộ bất kỳ thông tin nào về đơn vị thương lượng, cách phân loại hoặc chi nhánh. Trong mọi trường hợp, Chủ Lao Động sẽ không tiết lộ thông tin trước khi thông báo cho Liên Đoàn.

## **ĐIỀU 6: BIÊN SOẠN THỎA THUẬN**

### **MỤC 6.1**

Liên Đoàn và Chủ Lao Động sẽ cùng chia sẻ chi phí biên soạn cũng như in ấn Thỏa Thuận này với số lượng đủ để phân phát cho các thành viên của đơn vị thương lượng và dịch sang tối đa mười (10) ngôn ngữ (trừ tiếng Anh) mà Liên Đoàn xác định là được sử dụng phổ biến nhất trong số các thành viên của đơn vị thương lượng, với điều kiện là chi phí mà Chủ Lao Động phải trả không vượt quá mười tám nghìn đô la (\$18.000) trong suốt thời hạn của Thỏa Thuận này. Liên Đoàn sẽ chịu hoàn toàn mọi chi phí vượt quá mười tám nghìn đô la (\$18.000).

### **MỤC 6.2**

Ngoài nội dung thực tế của Thỏa Thuận và theo thỏa thuận chung giữa các bên, bản in của Thỏa Thuận có thể chứa các câu giới thiệu, nội dung được đánh dấu nổi bật hoặc hình ảnh nhằm mục đích làm cho Thỏa Thuận trở nên dễ hiểu hơn và nhằm cung cấp thông tin quan trọng nhất cho nhân viên chăm sóc tại nhà (chẳng hạn như thang lương, phúc lợi và quyền của họ) ở định dạng thân thiện với người dùng, dễ tiếp cận.

### **MỤC 6.3**

Về việc biên soạn Thỏa Thuận bằng các ngôn ngữ không phải là tiếng Anh và bao gồm các câu giới thiệu, nội dung được đánh dấu nổi bật hoặc hình ảnh, các bên đồng ý sẽ chỉ giải quyết mọi tranh chấp liên quan đến việc diễn giải hoặc áp dụng Thỏa Thuận này dựa trên Thỏa Thuận gốc bằng tiếng Anh mà các bên đã ký, chứ không dựa trên bất kỳ phiên bản ngôn ngữ nào khác hay dựa trên bất kỳ câu giới thiệu, nội dung được đánh dấu nổi bật hoặc hình ảnh nào.

## **MỤC 6.4**

Trong trường hợp Liên Đoàn phải chịu các chi phí liên quan đến Điều này trước ngày Thỏa Thuận này có hiệu lực và không vượt quá mười tám nghìn đô la (\$18.000), Chủ Lao Động sẽ đồng ý và hoàn trả những chi phí đó vào hoặc ngay sau ngày Thỏa Thuận này có hiệu lực.

## **ĐIỀU 7: GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI VÀ TRANH CHẤP**

### **MỤC 7.1 PHƯƠNG CHÂM GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP**

Chủ Lao Động và Liên Đoàn cam kết xử lý, giải quyết các vấn đề một cách công bằng và có trách nhiệm ở mức thấp nhất có thể, đồng thời sử dụng các kỹ thuật hòa giải cũng như giải quyết xung đột khi có thể. Mối quan hệ của chúng ta phụ thuộc vào sự tôn trọng và tin tưởng lẫn nhau, dựa trên khả năng nhận biết và giải quyết những bất đồng thay vì né tránh.

Trước khi nộp đơn khiếu nại, Liên Đoàn và Chủ Lao Động sẽ cố gắng giải quyết vấn đề theo cách không chính thức nếu có thể và không sử dụng thủ tục khiếu nại chính thức.

### **MỤC 7.2 ĐỊNH NGHĨA VỀ KHIẾU NẠI**

Khiếu nại được định nghĩa là trường hợp tranh chấp về việc áp dụng sai hoặc vi phạm liên quan đến việc áp dụng hay diễn giải Thỏa Thuận này.

### **MỤC 7.3 THỦ TỤC GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI/TRANH CHẤP**

#### **Bước 1. Cách Giải Quyết Không Chính Thức**

Nhân viên chăm sóc tại nhà và/hoặc người đại diện của Liên Đoàn có thể trao đổi với người đại diện được chỉ định của Chủ Lao Động và tìm cách giải quyết vấn đề theo cách không chính thức. Những trường hợp được đệ trình để tìm cách giải quyết khả thi như một phần của quy trình không chính thức sẽ không được coi là đối tượng của đơn khiếu nại chính thức bằng văn bản trừ khi được nêu cụ thể trong đơn khiếu nại bằng văn bản.



Liên Đoàn sẽ có tối đa bốn mươi lăm (45) ngày theo lịch kể từ khi xảy ra sự việc bị cáo buộc là vi phạm hoặc tối đa bốn mươi lăm (45) ngày theo lịch kể từ khi nhân viên chăm sóc tại nhà hoặc Liên Đoàn có thể biết một cách hợp lý về sự việc hoặc trường hợp đó để đưa ra khiếu nại, tham gia vào quá trình không chính thức, nếu họ muốn. Nếu vấn đề không được giải quyết theo cách không chính thức và/hoặc biện pháp khắc phục không được đưa ra, Liên Đoàn sẽ có thêm bốn mươi lăm (45) ngày theo lịch để gửi đơn khiếu nại bằng văn bản, theo Bước 2 của Điều 7.3.

### **Bước 2. Đơn Khiếu Nại Bằng Văn Bản**

Nếu đơn khiếu nại không được giải quyết ở Bước 1, nhân viên chăm sóc tại nhà và/hoặc người đại diện của Liên Đoàn sẽ nêu khiếu nại bằng văn bản, bao gồm danh tính của mọi nguyên đơn bị ảnh hưởng nếu Liên Đoàn biết, một tuyên bố về các dữ kiện thích hợp liên quan đến đơn khiếu nại, ngày xảy ra sự việc, hành vi bị cáo buộc là vi phạm Thỏa Thuận và biện pháp khắc phục cụ thể được yêu cầu. Việc cung cấp danh tính của những cá nhân bị ảnh hưởng trong đơn khiếu nại sẽ không ảnh hưởng đến những IP nào là đối tượng trong đơn khiếu nại.

Đơn khiếu nại bằng văn bản phải được nộp cho Chủ Lao Động trong vòng bốn mươi lăm (45) ngày kể từ ngày xảy ra sự việc bị cáo buộc là vi phạm hoặc trong vòng bốn mươi lăm (45) ngày kể từ khi nhân viên chăm sóc tại nhà hoặc Liên Đoàn có thể biết một cách hợp lý về sự việc hoặc trường hợp đó để đưa ra khiếu nại. Nhà Cung Cấp Cá Nhân sẽ gửi đơn khiếu nại qua email tới địa chỉ [LaborCDWA@consumerdirectcare.com](mailto:LaborCDWA@consumerdirectcare.com).

Chủ Lao Động hoặc người được chỉ định của Chủ Lao Động phải gặp người khiếu nại cũng như người đại diện của Liên Đoàn trong vòng mười bốn (14) ngày theo lịch kể từ ngày nhận được đơn khiếu nại bằng văn bản để thảo luận và giải quyết đơn khiếu nại đó. Sau cuộc họp này, nếu đơn khiếu nại vẫn chưa được giải quyết, Chủ Lao Động sẽ đưa ra ý kiến phản hồi (bằng văn bản) về đơn khiếu nại qua email trong vòng hai mươi một (21) ngày theo lịch kể từ ngày các bên gặp nhau để thảo luận về đơn khiếu nại. Nếu ý kiến phản hồi đó không giải quyết được đơn khiếu nại thì trong vòng mười bốn (14) ngày theo lịch kể từ khi ý kiến phản hồi được tiếp nhận, Liên Đoàn có thể chuyển sang Bước 4: Phân Xử Bằng Trọng Tài.

### Bước 3. (Không Bắt Buộc) Hòa Giải

Đây là một giải pháp thay thế trước khi tiến hành khâu cuối cùng là phân xử ràng buộc bằng trọng tài ở Bước 4. Theo đó, nếu vấn đề không được giải quyết ở Bước 2 thì các bên có thể thống nhất là hòa giải về vấn đề này. Bên yêu cầu hòa giải tranh chấp phải thông báo cho bên kia qua email không muộn hơn mười bốn (14) ngày theo lịch kể từ khi Liên Đoàn nhận được phản hồi qua email từ Chủ Lao Động ở Bước 2. Bên nhận được yêu cầu hòa giải phải thông báo cho bên kia qua email trong vòng mười bốn (14) ngày theo lịch kể từ ngày nhận được yêu cầu cho dù bên đó có đồng ý hòa giải tranh chấp hay không. Nếu bên nhận được yêu cầu không đồng ý hòa giải tranh chấp thì trong vòng mười bốn (14) ngày theo lịch kể từ khi nhận được thông báo qua email về quyết định không hòa giải, Liên Đoàn có thể chuyển sang Bước 4: Phân Xử Bằng Trọng Tài.

Nếu các bên đồng ý hòa giải thì họ sẽ lựa chọn một hòa giải viên trung lập. Cả hai bên sẽ phải nộp một bản tuyên bố về quan điểm của mình về vấn đề này. Hòa giải viên cũng có thể gặp mặt trực tiếp các bên để tìm cách giải quyết vấn đề.

Mỗi bên sẽ thanh toán một nửa (1/2) chi phí hoặc lệ phí (nếu có) cho hòa giải viên trung lập. Mỗi bên phải chịu trách nhiệm về chi phí của mình, bao gồm chi phí đại diện, bào chữa và chi phí cho người đại diện được chỉ định của bên đó.

Nếu vấn đề được giải quyết thành công bằng hòa giải, quyết định đó sẽ có giá trị ràng buộc đối với tất cả các bên và, trừ khi có thỏa thuận cụ thể khác, sẽ tạo thành tiền lệ cho các vấn đề tương tự. Nếu vấn đề không được giải quyết thành công thông qua hòa giải thì trong vòng mười bốn (14) ngày theo lịch kể từ khi nhận được văn bản tuyên bố bế tắc hoặc từ chối đề nghị hòa giải từ một trong hai bên, Liên Đoàn có thể chuyển sang Bước 4: Phân Xử Bằng Trọng Tài.

### Bước 4. Phân Xử Bằng Trọng Tài

Nếu khiếu nại không được giải quyết ở Bước 2 hoặc 3 thì trong khung thời gian nêu trên, Liên Đoàn có thể chuyển đơn khiếu nại sang khâu cuối cùng là phân xử ràng buộc bằng trọng tài. Trong vòng ba mươi (30) ngày theo lịch kể từ ngày yêu cầu phân xử bằng trọng tài, các bên

sẽ thống nhất về trọng tài viên. Nếu không thống nhất được về trọng tài viên thì trong vòng bốn mươi lăm (45) ngày theo lịch kể từ ngày đầu tiên đưa ra yêu cầu phân xử bằng trọng tài, Liên Đoàn sẽ yêu cầu cung cấp một danh sách gồm bảy (7) trọng tài viên từ Hiệp Hội Trọng Tài Hoa Kỳ (AAA) hoặc Cơ Quan Trung Gian Và Hòa Giải Liên Bang (FMCS). Trong vòng mười bốn (14) ngày theo lịch kể từ ngày nhận được danh sách, các bên sẽ chọn một trọng tài viên bằng cách luân phiên gạch tên trong danh sách bảy (7) trọng tài viên. Các bên sẽ tung đồng xu để quyết định bên nào sẽ gạch đầu tiên.

Phán quyết của trọng tài viên sẽ là phán quyết cuối cùng và ràng buộc cả hai bên. Mỗi bên sẽ trả một nửa (1/2) chi phí trọng tài, bao gồm phí trọng tài viên và phí tố tụng, nhưng không bao gồm chi phí đại diện, bào chữa hoặc nhân chứng của mỗi bên. Trọng tài viên sẽ không có quyền thêm, bớt hoặc thay đổi bất kỳ điều khoản hay quy định nào trong Thỏa Thuận này.

#### **MỤC 7.4 THỜI HẠN**

Các bên đồng ý rằng thời hạn được quy định tại Điều này là cần thiết để giải quyết nhanh chóng, có trật tự mọi khiếu nại và mỗi bên sẽ tuân thủ thời hạn này. Để đạt được mục đích này, các khiếu nại phải được xử lý trong khoảng thời gian quy định ở trên. Khoảng thời gian là số ngày theo lịch và được tính bằng cách loại trừ ngày đầu tiên và bao gồm ngày cuối cùng của lịch trình. Khi ngày cuối cùng rơi vào Thứ Bảy, Chủ Nhật hoặc ngày lễ thì ngày cuối cùng sẽ là ngày kế tiếp không phải là Thứ Bảy, Chủ Nhật hoặc ngày lễ. Bất kỳ khiếu nại nào không được trình bày đúng cách bằng văn bản và trong thời hạn quy định hoặc bất kỳ khiếu nại nào không được chuyển sang bước tiếp theo trong thời hạn quy định thì sẽ được coi là đã được rút lại. Nếu Chủ Lao Động không đáp ứng được thời hạn quy định, Liên Đoàn có thể chuyển khiếu nại sang bước tiếp theo Thời hạn có thể được gia hạn theo thỏa thuận chung giữa các bên.

## **ĐIỀU 8: ĐỀN BÙ**

### **MỤC 8.1 TIỀN LƯƠNG**

Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2023, tất cả nhân viên chăm sóc tại nhà sẽ được xếp vào bậc lương tương ứng với tổng số giờ làm việc với tư cách là IP (Tiểu Bang Washington và CDWA) của họ, tính hồi tố đến ngày 1 tháng 7 năm 2005 cho đến ngày CDWA tuyển dụng họ, số giờ làm việc có thể xác minh của họ với tư cách là nhân viên chăm sóc trực tiếp của đại lý chăm sóc tại nhà có hợp đồng với Medicaid sẽ được tính hồi tố đến ngày 1 tháng 7 năm 2017. Chủ Lao Động sẽ lưu trữ đúng cách số giờ làm việc của IP từ ngày 1 tháng 7 năm 2005. Những người mới được tuyển dụng sẽ được thông báo trong quá trình tuyển dụng của họ về khả năng nhận được tín chỉ cho công việc trước đây tại đại lý chăm sóc tại nhà (công việc không liên quan đến IP) và họ được hướng dẫn về cách cung cấp bằng chứng đó. Để chứng minh số giờ làm nhân viên chăm sóc trực tiếp chứ không phải làm IP tại đại lý chăm sóc tại nhà trước ngày tuyển dụng, IP có thể nộp thư từ (các) Chủ Lao Động khác của họ hoặc hồ sơ trả lương do Chủ Lao Động cung cấp. Những nhân viên nộp bằng chứng về số giờ làm việc bổ sung sẽ được ghi nhận số giờ bổ sung đó trong vòng mười (10) ngày theo lịch kể từ ngày họ gửi bằng chứng về số giờ đã làm. Mọi thay đổi đối với mức lương của IP do ghi có số giờ làm việc tại đại lý sẽ không có hiệu lực hồi tố nhưng sẽ có hiệu lực trong kỳ thanh toán theo yêu cầu. Nhân viên chăm sóc tại nhà của đơn vị thương lượng sẽ được trả lương theo thang lương trong Phụ Lục A. Trong thời hạn của Thỏa Thuận này, tiền lương sẽ được điều chỉnh tăng lên đối với mỗi nhân viên chăm sóc tại nhà dựa trên số giờ tích lũy không bao gồm thời gian làm cố vấn theo [Điều 15.9](#). Mọi nhân viên chăm sóc tại nhà đều sẽ được trả lương chính xác theo giờ. Trừ khi được sửa đổi bằng Thỏa Thuận này, mọi nhân viên chăm sóc tại nhà đều sẽ được trả lương theo đúng thang lương. Mọi thỏa thuận trả lương không theo giờ hoặc thỏa thuận trả lương cho bất kỳ nhân viên chăm sóc tại nhà nào theo bất kỳ mức nào khác ngoài mức được nêu trong Phụ lục A đều mất hiệu lực.

### **MỤC 8.2 KHOẢN CHÊNH LỆCH DÀNH CHO NHÂN VIÊN CÓ CHỨNG NHẬN**

Những nhân viên có chứng nhận Hộ Lý Chăm Sóc Tại Nhà hợp lệ hoặc những người được miễn chứng nhận theo [RCW 18.88B.041](#) (1)(a)(i)(A) sẽ được trả thêm một khoản chênh lệch là hai mươi lăm xu (\$0,25) vào mức lương theo giờ thông thường của họ.

Những nhân viên có chứng nhận Hộ lý Chăm sóc Tại Nhà hợp lệ hoặc được miễn chứng nhận theo [RCW 18.88B.041](#) (1)(a)(i)(A) hoặc (B) đã hoàn thành khóa đào tạo nâng cao được cung cấp trước ngày 31 tháng 12 năm 2016 (như quy định trong chương trình giảng dạy của Training Partnership) sẽ được trả thêm một khoản chênh lệch là 25 xu (\$0,25)/giờ vào mức lương theo giờ thông thường của họ. Khoản chênh lệch dành cho những người đã tham gia khóa đào tạo nâng cao sẽ được cộng gộp với khoản chênh lệch dành cho những người có chứng nhận được mô tả ở trên (ví dụ: một nhân viên đã hoàn thành chứng nhận chăm sóc tại nhà và các yêu cầu về đào tạo nâng cao sẽ được trả cao hơn mức lương theo giờ thông thường của họ là 50 xu [\$ 0,50]).

### **MỤC 8.3 HOÀN TRẢ THEO SỐ DẶM**

Nhân viên chăm sóc tại nhà sẽ được bồi thường khi IP lái phương tiện cá nhân của họ để cung cấp cho người sử dụng lao động những dịch vụ (chẳng hạn như mua sắm nhu yếu phẩm và đi đến các dịch vụ y tế) đã được phê duyệt trong kế hoạch chăm sóc hoặc kế hoạch dịch vụ. Khoản bồi thường như vậy sẽ được thanh toán trên cơ sở mỗi dặm lái xe theo tỷ lệ số dặm tiêu chuẩn được Sở Thuế Vụ công nhận, lên tới tối đa một trăm mười (110) dặm mỗi tháng cho mỗi người sử dụng lao động. Nhân viên chăm sóc tại nhà cung cấp dịch vụ vận chuyển đến các dịch vụ được tài trợ theo chương trình miễn trừ Dịch Vụ Tại Nhà Và Cộng Đồng (HCBS), Chương Trình Dịch Vụ Cá Nhân Và Gia Đình DDA hoặc Dịch Vụ Tại Nhà Tự Chỉ Đạo Dành Cho Cựu Chiến Binh và được xác định trong Kế Hoạch Hỗ Trợ Cá Nhân của người sử dụng lao động, vượt quá mức tối đa mỗi tháng nêu trên, sẽ được hoàn trả lên đến mức tối đa bổ sung mà nhân viên thụ lý hồ sơ cho phép.

### **PHẦN 8.4 KHOẢN CHÊNH LỆCH DÀNH CHO CHUYÊN GIA HỘ LÝ CHĂM SÓC TẠI NHÀ CAO CẤP (AHCAS) VÀ CHUYÊN GIA HỘ LÝ CHĂM SÓC HÀNH VI NÂNG CAO TẠI NHÀ (ABHCAS)**

Những nhà cung cấp cá nhân có chứng nhận Hộ Lý Chăm Sóc Tại Nhà hợp lệ hoặc được miễn chứng nhận theo [RCW 18.88B.041](#) (1)(a)(i)(A) hoặc (B) hay [RCW 18.88B.041](#) (1)(c) và đã hoàn thành bảy mươi (70) giờ học của khóa đào tạo cơ bản/khóa đào tạo nâng cao do Training Partnership cung cấp, đồng thời hoàn thành khóa đào tạo nâng cao được mô tả trong [Điều 15.10](#) sẽ được trả

thêm một khoản chênh lệch là bảy mươi lăm xu (\$0,75)/giờ vào mức lương theo giờ thông thường của họ. Khoản chênh lệch này dành cho AHCAS hoặc ABHCAS sẽ được cộng gộp với khoản chênh lệch dành cho những người có chứng nhận được mô tả trong [Mục 8.2](#) (nếu có) và khoản chênh lệch dành cho những người đã tham gia khóa đào tạo nâng cao trong [Mục 8.2](#).

## **MỤC 8.5 THỜI GIAN HÀNH CHÍNH**

Đối với mỗi kỳ lương, các nhà cung cấp cá nhân sẽ được trả thêm mười lăm (15) phút cho công việc ghi và gửi bảng chấm công.

## **ĐIỀU 9: PHÚC LỢI CHĂM SÓC SỨC KHỎE TOÀN DIỆN**

### **MỤC 9.1 BẢO HIỂM**

Chủ Lao Động đồng ý đóng góp định kỳ thay mặt cho tất cả nhân viên chăm sóc tại nhà thuộc diện đối tượng điều chỉnh của Thỏa Thuận này cho SEIU Healthcare NW Health Benefits Trust Fund ("Quỹ Ủy Thác") với số tiền được quy định trong [Mục 9.2](#) ở bên dưới.

Nếu được yêu cầu đóng góp vào chi phí phúc lợi chăm sóc sức khỏe thông qua khấu trừ tiền lương, nhân viên chăm sóc tại nhà đủ điều kiện phải cung cấp văn bản ủy quyền trước khi nhận bảo hiểm.

### **MỤC 9.2 CÁC KHOẢN ĐÓNG GÓP**

Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2023, Chủ Lao Động sẽ đóng góp cho Quỹ Ủy Thác số tiền là bốn đô la và mười ba xu (\$4,13) đối với mỗi giờ làm việc mà Chủ Lao Động trả lương cho tất cả nhân viên chăm sóc tại nhà thuộc diện đối tượng điều chỉnh của Thỏa Thuận này, trong đó hai xu rưỡi (\$0,025) có thể dùng cho Phúc Lợi Y Tế Và An Toàn. Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2024, Chủ Lao Động sẽ đóng góp cho Quỹ Ủy Thác số tiền là năm đô la và hai mươi hai xu (\$5,22) đối với mỗi giờ làm việc mà Chủ Lao Động trả lương cho tất cả nhân viên chăm sóc tại nhà thuộc diện đối tượng điều chỉnh của Thỏa Thuận này, trong đó hai xu rưỡi (\$0,025) có thể dùng cho Phúc Lợi Y Tế Và An Toàn.

Số giờ làm việc được chủ lao động trả lương sẽ không bao gồm thời gian hành chính trong [Mục 8.5](#), số giờ đào tạo, số giờ nghỉ được trả lương hoặc kỳ nghỉ.

Các khoản đóng góp theo quy định trong điều khoản này sẽ được chuyển cho Quỹ Ủy Thác vào hoặc trước ngày hai mươi lăm (25) của tháng tiếp theo khi mà số giờ dịch vụ được thanh toán. Các khoản đóng góp sẽ được chuyển cùng với báo cáo chuyển tiền có chứa thông tin đó, theo cách thức và hình thức mà Quỹ Ủy Thác hoặc người được chỉ định có thể yêu cầu.

Tư cách hội đủ điều kiện hưởng phúc lợi chăm sóc sức khỏe sẽ chỉ do Hội Đồng Ủy Thác quyết định. Các khoản đóng góp cho Phúc Lợi Sức Khỏe Và An Toàn sẽ được chuyển cho Quỹ Ủy Thác. Quỹ này sẽ quản lý mọi chương trình được thiết lập bằng số tiền này. Việc sử dụng số tiền đã thương lượng cho phúc lợi sức khỏe và an toàn sẽ do Hội Đồng Ủy Thác của Health Benefits Trust quyết định.

Quỹ Ủy Thác sẽ xác định mức đóng góp phù hợp (nếu có) của những nhân viên chăm sóc tại nhà đủ điều kiện. Các chi phí liên tục để khấu trừ phí bảo hiểm chăm sóc sức khỏe của nhân viên chăm sóc tại nhà sẽ do Chủ Lao Động thanh toán. Phải thông báo trước ít nhất ba mươi (30) ngày về những thay đổi đối với số tiền khấu trừ để Chủ Lao Động có thể thực hiện những thay đổi được yêu cầu.

### **MỤC 9.3 CÁC KHOẢN KHẤU TRỪ TIỀN LƯƠNG**

Khi có thông báo trước đầy đủ không dưới ba mươi (30) ngày, Chủ Lao Động sẽ thực hiện các khoản khấu trừ tiền lương chia sẻ phí bảo hiểm như vậy theo chỉ dẫn của Quỹ Ủy Thác và theo sự ủy quyền của nhân viên chăm sóc tại nhà. Chi phí vận hành, lập trình máy tính ban đầu và phát sinh liên tục trong quá trình thực thi Điều này sẽ do Chủ Lao Động thanh toán theo [Mục 12.6](#).

### **MỤC 9.4 MỤC ĐÍCH CỦA QUỸ ỦY THÁC**

Vì mục đích cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe, chăm sóc nha khoa, chăm sóc thị lực và các phúc lợi hoặc chương trình khác mà Hội Đồng Ủy Thác ủy quyền cho các thành viên của đơn vị thương lượng, Chủ Lao Động sẽ trở thành và vẫn là Chủ Lao Động tham gia trong Quỹ Ủy Thác trong suốt thời hạn của Thỏa Thuận này cũng như mọi khoảng thời gian được gia hạn thêm.

## **MỤC 9.5 THỎA THUẬN ỦY THÁC**

Qua tài liệu này, Chủ Lao Động và Liên Đoàn đồng ý bị ràng buộc bởi các điều khoản trong Thỏa Thuận và Tuyên Bố Ủy Thác của Quỹ cũng như bởi mọi nghị quyết và quy tắc mà Người Được Ủy Thác đã thông qua theo quyền hạn được giao. Chủ Lao Động chấp nhận Những Người Được Chủ Lao Động Ủy Thác Tham Gia Quỹ và những người kế nhiệm được bầu hợp pháp làm người đại diện cho Chủ Lao Động trong Hội Đồng Ủy Thác. Liên Đoàn chấp nhận Những Người Được Liên Đoàn Ủy Thác Tham Gia Quỹ và những người kế nhiệm được bầu hợp pháp làm người đại diện cho Liên Đoàn trong Hội Đồng Ủy Thác. Chủ Lao Động và Liên Đoàn đồng ý hợp tác với Những Người Được Ủy Thác trong Quỹ Ủy Thác được chỉ định trong việc phân phối thông tin về chương trình phúc lợi cũng như thu thập và cung cấp cuộc điều tra dân số và dữ liệu khác theo yêu cầu của Quỹ Ủy Thác.

## **MỤC 9.6 BỒI THƯỜNG VÀ KHÔNG LÀM PHƯƠNG HẠI**

Quỹ Ủy Thác sẽ là chủ hợp đồng của mọi chương trình bảo hiểm hoặc chương trình bảo hiểm chăm sóc sức khỏe được cung cấp bởi và thông qua Quỹ Ủy Thác. Với tư cách là chủ hợp đồng, Quỹ Ủy Thác sẽ bồi thường và không gây phương hại cho Chủ Lao Động về trách nhiệm pháp lý trước mọi khiếu nại về hành động của Quỹ Ủy Thác liên quan đến các phúc lợi do Quỹ Ủy Thác cung cấp, từ đối tượng thụ hưởng, nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe, nhà cung cấp, hãng bảo hiểm hoặc nhân viên chăm sóc tại nhà thuộc diện đối tượng điều chỉnh của Thỏa Thuận này.

## **MỤC 9.7 FMLA**

Ngoài các phúc lợi chăm sóc sức khỏe, nha khoa, thuốc kê đơn và thị lực dành cho nhân viên thông qua SEIU Healthcare NW Health Benefits Trust ("Quỹ Ủy Thác") được quy định tại Điều 9, Chủ Lao Động cũng phải cung cấp các phúc lợi y tế, theo quy định của pháp luật, cho những nhân viên đủ điều kiện theo FMLA (Đạo Luật Nghỉ Phép Vì Lý Do Y Tế Hoặc Gia Đình) trong suốt thời hạn của Thỏa Thuận này và mọi khoảng thời gian gia hạn của Thỏa Thuận.



## **ĐIỀU 10: BỒI THƯỜNG LAO ĐỘNG**

### **MỤC 10.1 BẢO HIỂM BỒI THƯỜNG LAO ĐỘNG**

Chủ Lao Động sẽ cung cấp bảo hiểm bồi thường lao động cho tất cả nhân viên chăm sóc tại nhà trong đơn vị thương lượng. Tất cả nhân viên chăm sóc tại nhà phải hoàn thành mọi khóa đào tạo về sức khỏe và an toàn bắt buộc do L&I yêu cầu và do Chủ Lao Động cung cấp.

### **MỤC 10.2 PHÍ BỒI THƯỜNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG**

Phần phí bảo hiểm của nhân viên chăm sóc tại nhà cho bảo hiểm bồi thường lao động sẽ do Chủ Lao Động chi trả. Nếu luật hoặc quy định hiện hành không cho phép Chủ Lao Động thanh toán phần phí bảo hiểm này vào bất cứ lúc nào trong thời hạn của Thỏa Thuận này, thì Chủ Lao Động sẽ điều chỉnh từng bậc của thang lương được thiết lập theo [Điều 8](#) về Bồi Thường trong Thỏa Thuận này theo hướng tăng lên một khoản tương đương với phần phí bảo hiểm của nhân viên chăm sóc tại nhà cho bảo hiểm bồi thường lao động.

### **MỤC 10.3 NHÀ QUẢN LÝ BÊN THỨ BA**

Chủ Lao Động có thể ký kết hợp đồng với nhà quản lý bên thứ ba để quản lý bảo hiểm bồi thường lao động được cung cấp cho nhân viên chăm sóc tại nhà trong đơn vị thương lượng. Nhà quản lý bên thứ ba sẽ chịu trách nhiệm quản lý và xác minh các yêu cầu bồi thường, đồng thời đề xuất và thực hiện các quy trình quản lý rủi ro cũng như ngăn chặn hành vi gian lận liên quan đến bồi thường lao động.

## **ĐIỀU 11: GIỜ NGHỈ ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG**

### **MỤC 11.1 CỘNG DỒN**

Nhân viên chăm sóc tại nhà sẽ đủ điều kiện hưởng phúc lợi giờ nghỉ được trả lương (PTO). Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2023, mức cộng dồn PTO sẽ là một (1) giờ PTO cho mỗi hai mươi bốn (24) giờ làm việc.

Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2024, mức cộng dồn PTO sẽ là một (1) giờ PTO cho mỗi hai mươi ba (23) giờ làm việc.

Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2023, hạn mức cộng dồn PTO sẽ là một trăm bốn mươi (140) giờ.

## **ĐIỀU 12: TIỀN LƯƠNG, TIỀN GỬI ĐIỆN TỬ VÀ KHẤU TRỪ THUẾ**

### **MỤC 12.1 TRIỂN KHAI HỆ THỐNG TRẢ LƯƠNG**

Tối thiểu, Hệ Thống Trả Lương sẽ có khả năng thu thập và báo cáo dữ liệu nhân khẩu học, bao gồm nhưng không giới hạn ở những thông tin được nêu trong Điều 5, Thông Tin Về Đơn Vị Thương Lương: tính toán và áp dụng mức lương thay đổi; kết hợp nhiều giờ dịch vụ của người sử dụng lao động trong một lần thanh toán; bổ sung và chỉnh sửa các khoản khấu trừ ở các mức khác nhau cho phí bảo hiểm chăm sóc sức khỏe, đóng góp vào quỹ Taft-Hartley, thuế, các khoản khấu trừ của Liên Đoàn, sai áp tiền lương và các mục đích khác cũng như xử lý và chuyển các khoản tiền bị khấu trừ hoặc sai áp cho bên thích hợp; cung cấp báo cáo giờ làm việc qua fax, ứng dụng trên web và thiết bị di động; cung cấp dịch vụ gửi tiền trực tiếp vào nhiều tài khoản ngân hàng hoặc tổ chức tài chính khác; và, khi có thông báo hợp lý, tạo điều kiện cho người dùng thực hiện các thay đổi đối với các trường và/hoặc hồ sơ liên quan đến các khoản thanh toán và khấu trừ riêng lẻ hoặc trên toàn hệ thống một cách dễ dàng, kiểm soát chi phí mà không phải trả thêm chi phí đáng kể cho Chủ Lao Động. Những IP gửi thông tin thời gian của họ thông qua fob hoặc IVR nhưng không thể truy cập phiếu lương bằng phương tiện điện tử có thể yêu cầu CDWA in và gửi phiếu lương cho họ qua đường bưu điện. Đến ngày 30 tháng 6 năm 2025, Hệ Thống Trả Lương sẽ cho phép nhân viên chăm sóc tại nhà yêu cầu thanh toán cho số dặm và PTO trong cùng một ứng dụng hoặc hệ thống mà họ yêu cầu thanh toán cho số giờ. Khi yêu cầu thanh toán cho số giờ, nếu một số ngày hoặc tuần nhất định bị chặn yêu cầu thanh toán hoặc nếu số giờ mà nhân viên yêu cầu thanh toán bị từ chối, nhân viên có thể yêu cầu giải thích lý do và sẽ nhận được ý kiến phản hồi bằng văn bản. Nội dung giải thích có thể được gửi qua cổng thông tin hoặc qua email.

### **MỤC 12.2 LỊCH TRÌNH THANH TOÁN TRÊN HỆ THỐNG TRẢ LƯƠNG**

Hệ Thống Trả Lương sẽ thanh toán tiền lương cho nhân viên chăm sóc tại nhà là nhà cung cấp cá nhân hai tuần một lần. Các nhà cung cấp cá nhân sẽ được thanh toán hai tuần một lần với

tổng số hai mươi sáu (26) ngày trả lương mỗi năm theo lịch. Nếu một ngày trả lương rơi vào ngày lễ được liên bang công nhận, thì việc thanh toán sẽ được thực hiện vào ngày làm việc trước đó mà không phải là ngày lễ được liên bang công nhận. Chủ Lao Động và Liên Đoàn sẽ cùng thống nhất về lịch trả lương.

Trong vòng bốn mươi tám (48) giờ kể từ khi xử lý bảng chấm công, Chủ Lao Động sẽ thông báo cho nhà cung cấp cá nhân thông qua thông tin liên hệ mà họ đã cung cấp nếu có vấn đề với cách nhà cung cấp cá nhân báo cáo số giờ làm việc của họ. Nếu nhà cung cấp cá nhân sửa sai sót đó trước ngày hết hạn trả lương của kỳ lương đó, họ sẽ được trả lương trong kỳ lương đó. Những thay đổi do nhà cung cấp cá nhân thực hiện đối với bảng chấm công sau ngày hết hạn trả lương đã công bố và những thay đổi về tư cách hội đủ điều kiện của nhà cung cấp cá nhân hoặc thân chủ có ảnh hưởng đến khoản thanh toán sẽ không phải tuân theo các mốc thời gian này.

### **MỤC 12.3 TRẢ LƯƠNG KỊP THỜI VÀ CHÍNH XÁC**

Nhân viên chăm sóc tại nhà có quyền được nhận lương kịp thời và chính xác cho những dịch vụ đã được phê duyệt và đã cung cấp. Để hệ thống trả lương xử lý kịp thời và chính xác hơn, Chủ Lao Động và Liên Đoàn sẽ cùng nhau xác định nguyên nhân cũng như giải pháp cho các vấn đề dẫn đến tình trạng trả lương trễ, tiền lương bị thất lạc hoặc không chính xác và các vấn đề tương tự. Các bên công nhận rằng thời gian cần thiết để khắc phục sai sót trong thanh toán sẽ tùy theo bản chất cơ bản của sai sót đó. Chủ Lao Động phải xác định nguyên nhân và giải pháp cho vấn đề trong một khoảng thời gian hợp lý nhưng không quá năm (5) ngày làm việc kể từ khi vấn đề được báo cáo. Sau khi xác định được nguyên nhân gây ra sai sót, việc thanh toán sẽ được thực hiện trong thời gian sớm nhất có thể nhưng không muộn hơn mười (10) ngày làm việc. Theo yêu cầu của Liên Đoàn, Chủ Lao Động phải cung cấp cho Liên Đoàn tên và ID Chủ Lao Động của từng nhà cung cấp bị ảnh hưởng, ngày họ đã được trả lương, ngày mà lẽ ra họ phải được trả lương và số tiền lương thường bị trả muộn. Liên Đoàn và Chủ Lao Động đồng ý sử dụng quy trình điện tử hiện tại để báo cáo, ghi lại và giải quyết khiếu nại.

## MỤC 12.4 PHÍ TRẢ LƯƠNG TRỄ VÀ TIỀN BỒI THƯỜNG

Để xúc tiến sớm nhất có thể việc khắc phục tình trạng trả lương trễ, các Bên đồng ý rằng những nhà cung cấp cá nhân được phép làm việc, đã ghi lại hoặc đã tìm cách ghi lại số giờ làm việc trước thời hạn gửi thông tin số giờ làm việc cho kỳ thanh toán liên quan và bị trả lương muộn hơn ngày trả lương tương ứng sẽ được bồi thường như sau trong trường hợp xảy ra vi phạm đối với Thỏa Thuận này.

Số tiền lương chưa được thanh toán	Khoảng thời gian chưa được thanh toán tiền lương	Số tiền bồi thường
\$100 - \$250	Một kỳ lương đầy đủ	\$25 mỗi kỳ lương cho đến khi được thanh toán
\$251-\$500	Một kỳ lương đầy đủ	\$35 mỗi kỳ lương cho đến khi được thanh toán
\$501 - \$750	Một kỳ lương đầy đủ	\$45 mỗi kỳ lương cho đến khi được thanh toán
\$751-\$1.000	Một kỳ lương đầy đủ	\$55 mỗi kỳ lương cho đến khi được thanh toán
\$1.001 trở lên	Một kỳ lương đầy đủ	\$65 mỗi kỳ lương cho đến khi được thanh toán

### Tiền Lãi Trên Số Tiền Lương Chưa Thanh Toán

Ngoài các khoản phí trả lương trễ nêu trên, những IP đã bị trả lương trễ trong hai kỳ lương trở lên cũng sẽ đủ điều kiện nhận tiền lãi trên số tiền truy lĩnh nếu tổng số tiền lãi trả vượt quá \$10. Lãi suất sẽ được tính ở mức 12%/năm.

### Thiệt Hại Ngẫu Nhiên Và Do Hậu Quả

Chủ Lao Động cũng sẽ hoàn trả cho IP số tiền thiệt hại phát sinh do trả lương trễ có giá trị từ \$75 trở lên và có thể xác minh thông qua giấy tờ. Ví dụ về số tiền thiệt hại là phí trả chậm tiền thuê nhà hoặc tiện ích, phí thấu chi, v.v. IP phải cung cấp bản sao đầy đủ của hóa đơn gốc hoặc thông báo về phí và chi phí. Các bản sao phải là bản của hóa đơn hoàn chỉnh, gồm mặt trước và mặt sau. IP sẽ gửi giấy tờ về số tiền thiệt hại cho Liên Đoàn thông qua đường truyền lên an toàn. Liên Đoàn sẽ thẩm định giấy tờ do IP cung cấp trước khi giao giấy tờ đó cho CDWA. Nếu CDWA không đồng ý với lời khẳng định của IP rằng số tiền thiệt hại được yêu

cầu hoàn trả là hợp lý và là kết quả trực tiếp của việc thanh toán thiếu, CDWA sẽ gửi giấy tờ cũng như kết quả phân tích cho SEIU 775 và các bên sẽ cùng nhau giải quyết những bất đồng. Chủ Lao Động cũng có thể hoàn trả số tiền thiệt hại phát sinh do trả lương trễ có giá trị dưới \$75 thông qua quy trình tương tự.

Nếu các bên không thể giải quyết được bất đồng về: (i) liệu IP có được coi là được phép làm việc hay không, (ii) liệu IP có bị trả lương trễ hay không, (iii) liệu IP có ghi lại hoặc tìm cách ghi lại số giờ làm việc trước thời hạn gửi thông tin thời gian cho kỳ thanh toán liên quan hay không, (iv) IP bị trả lương trễ đến mức nào, hoặc (v) nguyên nhân và tính hợp lý của số tiền thiệt hại, thì một trong hai bên có thể chuyển vấn đề từ quy trình cấp tốc này sang bước tiếp theo trong quy trình khiếu nại, bao gồm cả phân xử bằng trọng tài.

### **MỤC 12.5 TIỀN GỬI ĐIỆN TỬ HOẶC THẺ GHI NỢ**

Nhân viên chăm sóc tại nhà có quyền ủy quyền chuyển tiền điện tử vào tài khoản hay thẻ ghi nợ mà họ chỉ định đối với mọi khoản thanh toán dịch vụ được gửi cho họ hoặc các khoản hoàn trả khác. Thẻ ghi nợ sẽ được gửi đến nhà cung cấp trong vòng bốn (4) ngày làm việc kể từ khi có yêu cầu và có thể kích hoạt được khi tiếp nhận. Nếu một dịch vụ gửi tiền trực tiếp không xử lý thành công khoản thanh toán cho IP, Chủ Lao Động sẽ liên hệ với nhân viên đó để cập nhật thông tin về khoản tiền gửi trực tiếp của họ.

### **MỤC 12.6 KHẤU TRỪ THUẾ**

Chủ Lao Động, bằng chi phí của mình, sẽ khấu trừ từ tiền lương của mỗi nhân viên chăm sóc tại nhà số tiền thích hợp gồm Thuế Thu Nhập Liên Bang, An Sinh Xã Hội, Bảo Hiểm Thất Nghiệp Của Liên Bang và Tiểu Bang, các khoản đóng góp cho Medicare và mọi khoản thuế hoặc phí bảo hiểm công cộng khác phải được khấu trừ theo quy định của luật tiểu bang hoặc liên bang.

Chủ Lao Động sẽ cung cấp W-4 Tax Form (Mẫu Đơn Thuế W-4) và thông báo về Thu Nhập Chịu Thuế Liên Bang (FIT) cho các nhà cung cấp cá nhân. Mọi thay đổi đối với thông báo FIT sẽ được thông báo cho Liên Đoàn ít nhất mười bốn (14) ngày trước khi gửi đến đơn vị thương lượng.

## **MỤC 12.7 CÁC THAY ĐỔI ĐỐI VỚI HỆ THỐNG TRẢ LƯƠNG VÀ HỆ THỐNG THANH TOÁN**

Chủ Lao Động sẽ xác định những chi phí liên quan để thực thi các điều khoản trong thỏa thuận này. Chủ Lao Động sẽ chịu chi phí cho mọi thay đổi đối với hệ thống trả lương hoặc hệ thống thanh toán và những chi phí này sẽ được tính vào chi phí của Thỏa Thuận chung. Nếu Liên Đoàn yêu cầu thay đổi chương trình mà Thỏa Thuận này không đề cập hoặc yêu cầu, các bên sẽ gặp nhau để thảo luận về mức độ ưu tiên, năng lực và kinh phí.

## **MỤC 12.8 CÁC CHỈ SỐ BẢO ĐẢM CHẤT LƯỢNG DÀNH CHO DỊCH VỤ HỖ TRỢ KHÁCH HÀNG CỦA CDWA**

Chủ Lao Động sẽ tuân thủ các luật hiện hành của tiểu bang và liên bang về việc lưu giữ tài liệu. Theo yêu cầu của LMC, Chủ Lao Động sẽ cung cấp một vài số liệu cơ bản về hiệu quả hoạt động, chẳng hạn như số lượng cuộc gọi, thời gian giữ máy trung bình và các cuộc gọi nhỡ đến tổng đài của họ. Ủy Ban Quản Lý Lao Động sẽ thảo luận và xem xét hiệu quả hoạt động của tổng đài chăm sóc khách hàng CDWA.

## **MỤC 12.9 HOẠT ĐỘNG LIÊN HỆ VỀ HỆ THỐNG TRẢ LƯƠNG VÀ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO**

Trong thời hạn của thỏa thuận này, Chủ Lao Động sẽ gửi các thông báo chung cho IP, bao gồm nhưng không giới hạn ở việc yêu cầu thanh toán cho số giờ PTO và số giờ tham gia Khóa Giáo Dục Thường Xuyên (CE). Chủ Lao Động cũng có thể tài trợ cho các buổi hỗ trợ trực tiếp trên toàn tiểu bang để nhân viên chăm sóc tại nhà có thể nhận được hỗ trợ trong việc báo cáo số giờ.

## **MỤC 12.10 TẠM ỨNG TIỀN MẶT**

Chủ Lao Động sẽ không đề nghị tạm ứng tiền mặt.

Mục 12.11 Hệ Thống Xác Minh Truy Cập Điện Tử (EVV) Mọi hệ thống EVV mà nhân viên được yêu cầu sử dụng đều phải truy cập được bằng ít nhất là tiếng Anh, tiếng Tây Ban Nha, tiếng Nga, tiếng Quan Thoại, tiếng Quảng Đông và tiếng Việt. Mọi tài liệu đào tạo về hệ thống EVV cũng phải được biên soạn bằng các ngôn ngữ đó.

Mọi người lao động đều có thể yêu cầu cung cấp EVV fob và Chủ Lao Động sẽ gửi miễn phí qua đường bưu điện cho nhân viên đó.

## **ĐIỀU 13: KHÔNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ**

### **MỤC 13.1**

Liên Đoàn và Chủ Lao Động cùng cam kết thực hiện chính sách không phân biệt đối xử. Chủ Lao Động không được phân biệt đối xử về tiền lương, số giờ làm việc hoặc điều khoản và điều kiện tuyển dụng như quy định trong Thỏa Thuận này dựa trên chủng tộc, sắc tộc, màu da, khuyết tật về thể chất và/hoặc tinh thần, tình trạng là nạn nhân của bạo lực gia đình, rình rập hoặc tấn công tình dục, tình trạng hôn nhân, nguồn gốc dân tộc, nguồn gốc bộ lạc, tổ tiên, bản dạng giới hoặc bản dạng giới theo cảm nhận, biểu hiện về giới, giới tính, xu hướng tính dục hoặc xu hướng tính dục theo cảm nhận, tuổi tác, niềm tin chính trị, đức tin, tình trạng cựu chiến binh, tình trạng công dân, tư cách thành viên và hoạt động trong Liên Đoàn, hoạt động tuân thủ luật pháp hiện hành của liên bang, tiểu bang hoặc địa phương.

### **MỤC 13.2**

Điều này sẽ không được hiểu là hạn chế hoặc cản trở quyền của người sử dụng lao động và người sử dụng lao động tiềm năng trong việc lựa chọn, thuê, giám sát công việc và chấm dứt tuyển dụng đối với bất kỳ nhân viên chăm sóc tại nhà nào cung cấp dịch vụ cho họ. Đồng thời, không được diễn giải Điều này là ngăn cản Carina giới thiệu dựa trên các kỹ năng thực sự liên quan đến công việc (ví dụ: khả năng sử dụng thành thạo ngôn ngữ hoặc khả năng thể chất để nâng đỡ và chuyển vị trí cho người sử dụng lao động) hay các sở thích hợp pháp của người sử dụng lao động, chẳng hạn như giới.

### **MỤC 13.3**

Chủ Lao Động hướng tới mục tiêu tạo cơ hội việc làm công bằng và tuyển dụng tích cực để đảm bảo xây dựng một lực lượng lao động đa dạng.

## **ĐIỀU 14: HỆ THỐNG ĐĂNG KÝ GIỚI THIỆU VIỆC LÀM**

### **MỤC 14.1 PHÚC LỢI HỆ THỐNG ĐĂNG KÝ GIỚI THIỆU VIỆC LÀM DO CÔNG TY PHI LỢI NHUẬN CARINA QUẢN LÝ**

#### **A. Phúc Lợi Hệ Thống Đăng Ký Giới Thiệu Việc Làm**

Các bên đồng ý rằng phúc lợi hệ thống đăng ký giới thiệu việc làm sẽ do Công Ty Phi Lợi Nhuận Carina ("Carina") quản lý đối với dịch vụ giới thiệu dành cho các nhà cung cấp cá nhân và người sử dụng lao động của CDWA. Carina sẽ tạo điều kiện cho một ủy ban cố vấn giữa các bên để cùng nhau chỉ đạo thực hiện các mục tiêu và ưu tiên. Hệ thống đăng ký này sẽ được cung cấp trực tiếp cho người sử dụng lao động của CDWA và cũng dành cho những người đại diện của CDWA sử dụng để hỗ trợ giới thiệu việc làm. Carina sẽ là nhà cung cấp độc quyền các dịch vụ đăng ký giới thiệu cho nhân viên và thân chủ của Chủ Lao Động. Điều này sẽ không cản trở CDWA tiếp nhận thông tin giới thiệu nhà cung cấp từ các tổ chức và cá nhân khác.

#### **B. Đóng Góp Cho Phúc Lợi Hệ Thống Đăng Ký Giới Thiệu Việc Làm**

Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2023, Chủ Lao Động sẽ đóng góp cho Carina ba xu (\$0,03) cho mỗi giờ làm việc mà Chủ Lao Động trả lương cho tất cả nhân viên chăm sóc tại nhà thuộc diện đối tượng điều chỉnh của Thỏa Thuận này. Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2023 đến ngày 30 tháng 6 năm 2024, Chủ Lao Động sẽ đóng góp cho Carina thêm một xu (\$0,01) cho mỗi giờ làm việc mà Chủ Lao Động trả lương cho tất cả nhân viên chăm sóc tại nhà thuộc diện đối tượng điều chỉnh của Thỏa Thuận này để phát triển, thí điểm và thử nghiệm các dịch vụ hoặc biện pháp can thiệp mới nhằm cải thiện khả năng của thân chủ trong việc tiếp cận các dịch vụ chăm sóc thay thế.

Số giờ làm việc mà chủ lao động trả lương cho tất cả nhân viên chăm sóc tại nhà thuộc diện đối tượng điều chỉnh của Thỏa Thuận này sẽ không bao gồm thời gian hành chính trong Mục 8.5, số giờ đào tạo hoặc giờ nghỉ được trả lương.



## **MỤC 14.2 THÔNG TIN BẮT BUỘC**

Chủ Lao Động và Liên Đoàn đồng ý hợp tác với Carina trong việc phân phối thông tin liên quan đến phúc lợi hệ thống đăng ký giới thiệu việc làm cũng như thu thập và cung cấp dữ liệu đó theo yêu cầu của Carina.

## **ĐIỀU 15: ĐÀO TẠO**

### **MỤC 15.1 ĐỐI TÁC ĐÀO TẠO**

Theo [RCW 74.39A.009](#) và [74.39A.360](#), cần phải thiết lập một Đối Tác Đào Tạo (gọi tắt là "Đối Tác"). Đối Tác Đào Tạo sẽ có năng lực cung cấp chương trình đào tạo, dịch vụ cố vấn ngang hàng, phát triển lực lượng lao động và các dịch vụ khác cho nhà cung cấp cá nhân. Chủ Lao Động sẽ trở thành và luôn là Chủ Lao Động tham gia của Đối Tác đó trong suốt thời hạn của Thỏa Thuận này và mọi khoảng thời gian gia hạn của Thỏa Thuận.

### **MỤC 15.2 THỎA THUẬN VỚI ĐỐI TÁC**

Bằng việc trở thành Chủ Lao Động tham gia trong suốt thời hạn của Thỏa Thuận này và mọi khoảng thời gian gia hạn của Thỏa Thuận này, Chủ Lao Động và Liên Đoàn đồng ý bị ràng buộc bởi các điều khoản trong Thỏa Thuận Công Việc của Đối Tác và bởi tất cả các nghị quyết cũng như quy tắc mà Những Người Được Ủy Thác của Đối Tác đã thông qua theo quyền hạn được cấp. Chủ Lao Động chấp nhận Những Người Được Chủ Lao Động Ủy Thác Tham Gia Với Đối Tác và những người kế nhiệm được bầu hợp pháp làm người đại diện cho Chủ Lao Động trong Hội Đồng Ủy Thác. Liên Đoàn chấp nhận Những Người Được Chủ Lao Động Ủy Thác Tham Gia Với Đối Tác và những người kế nhiệm được bầu hợp pháp làm người đại diện cho Liên Đoàn trong Hội Đồng Ủy Thác. Chủ Lao Động và Liên Đoàn đồng ý hợp tác với Những Người Được Ủy Thác của Đối Tác trong việc phân phối thông tin về chương trình phúc lợi cũng như thu thập và cung cấp cuộc điều tra dân số và dữ liệu khác theo yêu cầu của Đối Tác.

### **MỤC 15.3 BẢO HIỂM**

Chủ Lao Động đồng ý đóng góp định kỳ cho Đối Tác Đào Tạo được xác định trong [Mục 15.1](#), thay mặt cho tất cả nhân viên chăm sóc tại nhà thuộc diện đối tượng điều chỉnh của Thỏa Thuận này, theo số tiền được quy định trong [Mục 15.4](#) ở bên dưới.

## **MỤC 15.4 CÁC KHOẢN ĐÓNG GÓP**

Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2023, Chủ Lao Động sẽ đóng góp cho Đối Tác bốn mươi chín xu rưỡi (\$0,495) cho mỗi giờ làm việc mà Chủ Lao Động trả lương cho tất cả nhân viên chăm sóc tại nhà thuộc diện đối tượng điều chỉnh trong Thỏa Thuận này, trong đó hai xu rưỡi (\$0,025) có thể dùng để hỗ trợ phúc lợi chứng nhận và trang trải chi phí cấp chứng nhận cũng như phí kiểm tra theo quy định của Bộ Y Tế (DOH).

Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2024, Chủ Lao Động sẽ đóng góp cho Đối Tác bốn mươi tám xu rưỡi (\$0,485) cho mỗi giờ làm việc mà Chủ Lao Động trả lương cho tất cả nhân viên chăm sóc tại nhà thuộc diện đối tượng điều chỉnh trong Thỏa Thuận này, trong đó hai xu rưỡi (\$0,025) có thể được sử dụng để hỗ trợ phúc lợi chứng nhận và trang trải chi phí cấp chứng nhận cũng như phí kiểm tra theo yêu cầu của Bộ Y tế (DOH).

Số giờ làm việc được chủ lao động trả lương sẽ không bao gồm thời gian hành chính trong [Mục 8.5](#), số giờ đào tạo, số giờ nghỉ được trả lương hoặc kỳ nghỉ. Các mức đóng góp này đủ để chi trả toàn bộ cho hoạt động đào tạo mà pháp luật quy định đối với IP để duy trì trình độ chuyên môn.

Đối Tác Đào Tạo sẽ thanh toán các chi phí ban đầu về chứng nhận và phí xét nghiệm theo quy định của Bộ Y Tế (DOH) hoặc người đại diện kiểm tra của họ để các thành viên của đơn vị thương lượng vẫn đủ tiêu chuẩn là nhà cung cấp cá nhân. Đối Tác Đào Tạo cũng có thể sử dụng kinh phí để thanh toán chi phí kiểm tra lại nhà cung cấp cá nhân và gia hạn chứng nhận lần đầu của nhà cung cấp.

Trong trường hợp xảy ra bất kỳ thay đổi đáng kể nào về yêu cầu đào tạo pháp lý, các bên sẽ đồng ý thương lượng về tác động của những thay đổi đó.

Các khoản đóng góp theo quy định của Mục này sẽ được chuyển cho Đối Tác vào (các) ngày thanh toán do các bên xác định, nhưng trong mọi trường hợp không muộn hơn ngày hai mươi lăm (25) của tháng tiếp theo tháng mà số giờ dịch vụ được trả lương. Các khoản đóng góp sẽ được chuyển cùng với báo cáo chuyển tiền có chứa thông tin đó, theo cách thức và hình thức mà Đối Tác hoặc người được chỉ định có thể yêu cầu.

## **MỤC 15.5 CÁC YÊU CẦU TỐI THIỂU VỀ KHÓA ĐÀO TẠO CƠ BẢN**

Tất cả các khóa đào tạo cơ bản bắt buộc theo luật định (bao gồm cả khóa học định hướng và an toàn) dành cho các nhà cung cấp cá nhân sẽ được cung cấp thông qua Đối Tác. Nhà cung cấp cá nhân sẽ được trả thù lao theo mức lương thông thường cho tất cả số giờ tham gia khóa đào tạo cơ bản bắt buộc theo luật định.

Các bên dự định rằng mọi khóa đào tạo về định hướng và an toàn sẽ diễn ra sớm nhất có thể, nhằm tránh gây cản trở cho việc cung cấp kịp thời các phúc lợi Medicaid cho người sử dụng lao động.

## **MỤC 15.6 YÊU CẦU TỐI THIỂU VỀ KHÓA GIÁO DỤC THƯỜNG XUYÊN**

Mỗi nhà cung cấp cá nhân phải hoàn thành tất cả các khóa giáo dục thường xuyên bắt buộc theo luật định thông qua Đối Tác, như quy định trong [RCW 74.39A.341](#). Mục đích của khóa giáo dục thường xuyên là nhằm cải thiện và nâng cao kiến thức cũng như kỹ năng cho từng nhà cung cấp cá nhân theo nhu cầu chăm sóc của (những) người sử dụng lao động. Hoàn thành tất cả các giờ học của khóa giáo dục thường xuyên là điều kiện tiên quyết để duy trì điều kiện làm việc với tư cách là nhà cung cấp cá nhân và phải hoàn thành thông qua đối tác như đã nêu trong [RCW 74.39A.360](#). Không được chuyển nhượng tín chỉ bên ngoài trừ khi có sự đồng ý của cả Đối Tác Đào Tạo và Chủ Lao Động. Chủ Lao Động có trách nhiệm lưu giữ hồ sơ hoàn thành đối với mọi trường hợp chuyển nhượng tín chỉ. Đối Tác và Chủ Lao Động sẽ làm việc cùng nhau để phát triển một quy trình cho phép nhân viên gửi yêu cầu và tài liệu để nhận tín chỉ bên ngoài, đồng thời đưa việc chuyển nhượng tín chỉ vào hồ sơ đào tạo.

Nhà cung cấp cá nhân sẽ được trả thù lao theo mức lương thông thường cho tất cả số giờ tham gia khóa giáo dục thường xuyên bắt buộc theo luật định.

## **MỤC 15.7 NHỮNG TRƯỜNG HỢP ĐƯỢC MIỄN CÁC YÊU CẦU TỐI THIỂU VỀ ĐÀO TẠO**

Mọi trường hợp miễn trừ hiện có đối với các yêu cầu đào tạo tối thiểu theo luật sẽ tiếp tục được áp dụng cho khóa đào tạo dành cho nhà cung cấp cá nhân. Đối Tác sẽ công nhận mọi trường hợp được miễn tham gia khóa đào tạo cơ bản bắt buộc theo luật định dành cho nhà cung cấp cá nhân.

## **MỤC 15.8 CÁC YÊU CẦU TỐI THIỂU VỀ ĐÀO TẠO DÀNH CHO NHÀ CUNG CẤP CÁ NHÂN ĐƯỢC MIỄN**

Tất cả các nhà cung cấp cá nhân hiện được miễn các yêu cầu đào tạo đầy đủ hiện có sẽ tiếp tục phải hoàn thành các yêu cầu cụ thể hiện hành dành cho họ theo luật.

Đối Tác sẽ công nhận tất cả các yêu cầu tối thiểu về đào tạo dành cho mọi nhà cung cấp cá nhân được miễn tham gia khóa đào tạo cơ bản bắt buộc theo luật định.

Những nhà cung cấp cá nhân được miễn thực hiện yêu cầu bảy mươi (70) giờ tham gia khóa đào tạo cơ bản có thể chọn tham gia khóa đào tạo bổ sung cần thiết để được chứng nhận là Hộ Lý Chăm Sóc Tại Nhà. Mọi nhà cung cấp cá nhân khác được miễn các yêu cầu về khóa đào tạo cơ bản hoặc khóa giáo dục thường xuyên, hay bất kỳ phần nào của các khóa học này, đều có thể tự nguyện đăng ký tham gia (tùy thuộc vào nguồn kinh phí hiện có) mọi khóa đào tạo do Đối Tác cung cấp mà nhà cung cấp cá nhân đó có đủ điều kiện tham gia.

## **MỤC 15.9 CỐ VẤN**

Theo [RCW 74.39A.331](#), Đối Tác Đào Tạo sẽ cung cấp chương trình cố vấn ngang hàng cho các nhà cung cấp cá nhân mới. Mục đích của chương trình cố vấn là cung cấp thông tin chung về cách phục vụ với tư cách là nhà cung cấp cá nhân nhằm hỗ trợ người được cố vấn giải quyết vấn đề xung quanh những thách thức liên quan đến công việc mà nhà cung cấp cá nhân gặp phải và giúp nhà cung cấp cá nhân chuẩn bị cho kỳ thi lấy chứng chỉ. Người cố vấn sẽ không xâm phạm các quyền của người sử dụng lao động trong việc lựa chọn, thuê, sa thải hoặc hướng dẫn người được cố vấn thực hiện nhiệm vụ của nhà cung cấp cá nhân hoặc thực hiện trách nhiệm của họ với nhân viên thụ lý hồ sơ. Người cố vấn không được thảo luận thông tin mật về người sử dụng lao động (đối tượng thuê một người được cố vấn) khi chưa có văn bản công bố thông tin từ người sử dụng lao động đó. SEIU 775 Benefits Group chứ không phải Chủ Lao Động sẽ tuyển dụng và trả lương trực tiếp cho người cố vấn ngang hàng.

## **MỤC 15.10 CHUYÊN GIA HỘ LÝ CHĂM SÓC TẠI NHÀ CAO CẤP VÀ CHUYÊN GIA VỀ SỨC KHỎE HÀNH VI CỦA HỘ LÝ CHĂM SÓC TẠI NHÀ CAO CẤP**

Theo [RCW 74.39A.351](#), Đối Tác sẽ cung cấp khóa đào tạo nâng cao cho các nhà cung cấp cá nhân. Đối Tác Đào Tạo sẽ cung cấp chương trình Hộ Lý Chăm Sóc Tại Nhà Cao Cấp (AHCAS) và chương trình Chuyên Gia Về Sức Khỏe Hành Vi Của Hộ Lý Chăm Sóc Tại Nhà Cao Cấp

(AHCABHS). Hoạt động phát triển và sửa đổi chương trình giảng dạy sẽ được triển khai với sự cộng tác của Sở Dịch Vụ Y Tế và Xã Hội. Chương trình giảng dạy phải nâng cao kiến thức và kỹ năng cho nhà cung cấp cá nhân ngoài phạm vi khóa đào tạo cơ bản bằng cách sử dụng các mục tiêu, năng lực và phương pháp học tập được xác định rõ ràng để đo lường khả năng vận dụng tổng hợp các bộ kỹ năng cụ thể.

1. Nhà Cung Cấp Cá Nhân AHCAS hoặc AHCABHS:
  - a. Phải là nhà cung cấp cá nhân có (i) chứng nhận Hộ Lý Chăm Sóc Tại Nhà hợp lệ hoặc (ii) được miễn chứng nhận theo [RCW 18.88B.041](#) (1)(a)(i)(A) hoặc (iii) [RCW 18.88B.041](#) (1)(a)(i)(B) và đã hoàn thành bảy mươi (70) giờ học của khóa đào tạo cơ bản hoặc khóa đào tạo nâng cao do Đối Tác Đào Tạo cung cấp; và
  - b. Phải đang làm việc cho một thân chủ đáp ứng một bộ tiêu chí do Liên Đoàn và DSHS cùng xác định;
2. Các nhà cung cấp cá nhân tham gia chương trình này sẽ được Chủ Lao Động trả thù lao theo mức lương thông thường lên tới bảy mươi (70) giờ cho mỗi nhà cung cấp cá nhân trong suốt thời gian diễn ra chương trình bất kể nhà cung cấp cá nhân đó có luôn hỗ trợ thân chủ đáp ứng các tiêu chí hay không trong quá trình đào tạo.

## **MỤC 15.11 CÁC QUY ĐỊNH VỀ ĐÀO TẠO, THEO DÕI VÀ BÁO CÁO**

Các bên đồng ý rằng mục đích của họ là Đối Tác sẽ có khả năng thực hiện những điều sau đây:

1. Cung cấp mọi loại hình đào tạo theo quy định của pháp luật, đáp ứng các tiêu chuẩn đào tạo được quy định trong quy tắc hành chính.
2. Cung cấp mọi loại chương trình giảng dạy và phương pháp giảng dạy được Sở Dịch Vụ Y Tế và Xã Hội cho phép theo quy định.
3. Đăng ký cho tất cả các nhà cung cấp cá nhân đủ điều kiện tham gia khóa đào tạo.
4. Cung cấp thông tin hoàn thành khóa đào tạo cho Chủ Lao Động.
5. Duy trì bằng chứng về các giấy phép chuyên môn hiện hành phù hợp cho tất cả các giảng viên đào tạo, nếu có.

6. Cung cấp cơ sở y tế có đầy đủ trang thiết bị và cơ sở tuân thủ ADA để tổ chức khóa đào tạo.
7. Đánh giá năng lực về kiến thức, kỹ năng.
8. Cung cấp hồ sơ hoàn thành khóa đào tạo của Nhà Cung Cấp Cá Nhân cho Chủ Lao Động.
9. Nhận ý kiến đánh giá khóa học của học viên và cung cấp bản tóm tắt kết quả đánh giá cho Chủ Lao Động theo yêu cầu.
10. Lưu giữ hồ sơ đào tạo trong một khoảng thời gian hợp lý và cung cấp hồ sơ đó cho nhà cung cấp cá nhân khi có yêu cầu.
11. Theo dõi trạng thái đào tạo của tất cả các nhà cung cấp cá nhân và cung cấp cho Chủ Lao Động toàn bộ dữ liệu hợp lý liên quan đến đào tạo.

## **MỤC 15.12 QUYỀN THAM GIA KHÓA ĐÀO TẠO**

### **A. Thù Lao Liên Quan Đến Bài Thuyết Trình Của Liên Đoàn**

Các bên đồng ý rằng Đối Tác Đào Tạo sẽ cung cấp cho Liên Đoàn quyền tiếp cận hợp lý vào các lớp đào tạo của mình, bao gồm cả hỗ trợ kỹ thuật cho Liên Đoàn trong khóa học trực tuyến, để Liên Đoàn có thể thuyết trình về các vấn đề của Liên Đoàn. Chủ Lao Động đồng ý trả thù lao cho tối đa ba mươi (30) phút đối với mỗi bài thuyết trình về các vấn đề của Liên Đoàn cho tất cả các nhà cung cấp cá nhân tiếp nhận phần thuyết trình của Liên Đoàn trong khóa đào tạo cơ bản bắt buộc. Chủ Lao Động đồng ý trả thù lao cho tối đa mười lăm (15) phút hàng năm cho mỗi bài thuyết trình về các vấn đề của Liên Đoàn cho tất cả các nhà cung cấp cá nhân tiếp nhận phần thuyết trình của Liên Đoàn trong khóa giáo dục thường xuyên. Chủ Lao Động sẽ không trả thù lao cho lượng thời gian phát sinh thêm của mỗi bài thuyết trình về các vấn đề của Liên Đoàn đã được thống nhất giữa Liên Đoàn và Đối Tác.

### **B. Quyền Tham Gia Khóa Đào Tạo Của Chủ Lao Động**

Đối Tác sẽ cung cấp tất cả các lịch đào tạo trên toàn tiểu bang của tất cả các khóa đào tạo cơ bản, khóa đào tạo nâng cao và khóa giáo dục thường xuyên, bao gồm ngày, địa điểm, thời gian, số chỗ ngồi và ngôn ngữ chính được dùng để giảng dạy trên lớp, nhằm

tạo điều kiện thuận lợi cho Chủ Lao Động quan sát các khóa đào tạo. Lịch biểu sẽ được cung cấp cho Chủ Lao Động theo yêu cầu. Đối Tác Đào Tạo sẽ cho phép những nhân viên mà Chủ Lao Động chỉ định được tham gia khóa đào tạo.

### **MỤC 15.13 BỒI THƯỜNG VÀ KHÔNG LÀM PHƯƠNG HẠI**

Đối Tác sẽ bồi thường và không gây phương hại cho Chủ Lao Động về trách nhiệm pháp lý trước mọi khiếu nại của đối tượng thụ hưởng, nhà cung cấp khóa đào tạo, nhà cung cấp hoặc nhân viên chăm sóc tại nhà thuộc diện đối tượng điều chỉnh của Thỏa Thuận này.

## **ĐIỀU 16: ỦY BAN QUẢN LÝ LAO ĐỘNG**

### **MỤC 16.1 MỤC ĐÍCH**

Chủ Lao Động và Liên Đoàn đồng ý tham gia thảo luận về các chủ đề cùng quan tâm, bao gồm nhưng không giới hạn ở: việc thực thi Thỏa Thuận này; các sáng kiến, quy tắc hoặc chính sách mới do Liên Đoàn, Chủ Lao Động đề xuất; và việc thực hiện các điều khoản tại Mục 19.6 của Thỏa Thuận này.

### **MỤC 16.2 HỘI HỌP**

Các bên sẽ họp hàng tháng trừ khi có thỏa thuận khác. Các cuộc họp nên được tổ chức vào thời gian thuận tiện cho cả hai bên và tại các địa điểm dễ tiếp cận đáp ứng ADA hoặc thông qua một nền tảng trực tuyến, chẳng hạn như Zoom. Các bên nên lựa chọn những người tham gia các cuộc thảo luận này là những người đại diện cho các vấn đề sẽ được thảo luận và là người có thẩm quyền quyết định thay mặt cho các bên trong cuộc thảo luận. Ủy Ban Quản Lý Lao Động (LMC) sẽ bao gồm tối đa năm (5) người đại diện của Liên Đoàn và tối đa năm (5) người đại diện của Chủ Lao Động. Chủ trì Ủy Ban Quản Lý Lao Động (LMC) sẽ là một người đại diện được chỉ định của Liên Đoàn và một người đại diện được chỉ định của Chủ Lao Động. Nhân viên chăm sóc tại nhà đóng vai trò là người đại diện của Liên Đoàn như được mô tả ở trên sẽ được nhận một

khảo lượng huấn luyện từ Chủ Lao Động cho thời gian họ tham gia các cuộc họp của LMC. Các bên sẽ hoàn toàn chịu trách nhiệm trong việc xác định các khoản phân bổ (nếu có) đối với các chi phí khác của người đại diện và/hoặc người phụ trách tương ứng của họ với tư cách là người tham dự.

## **ĐIỀU 17: NGHĨA VỤ THƯƠNG LƯỢNG**

Không có nội dung nào trong Thỏa Thuận này được hiểu là giảm bớt nghĩa vụ của các bên trong việc thảo luận và/hoặc đàm phán về những chủ đề phù hợp theo pháp luật và trong phạm vi Chủ Lao Động và/hoặc các đại lý, nhà thầu hoặc nhà thầu phụ của Chủ Lao Động có quyền kiểm soát hợp pháp đối với những chủ thể đó. Cụ thể, các chủ đề này bao gồm tiền lương, phúc lợi, số giờ làm việc, các điều khoản và điều kiện làm việc của các thành viên trong đơn vị thương lượng.

## **ĐIỀU 18: CÁC QUYỀN CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

### **MỤC 18.1 THÔNG TIN VỀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

Thỏa Thuận này sẽ không được hiểu là yêu cầu Chủ Lao Động tiết lộ thông tin cá nhân bí mật liên quan đến bất kỳ người sử dụng lao động nào dùng dịch vụ chăm sóc tại nhà cho Liên Đoàn mà không có sự cho phép bằng văn bản của bất kỳ người sử dụng lao động nào như vậy. Thông tin cá nhân bao gồm nhưng không giới hạn ở tên, ngày sinh, địa chỉ, số điện thoại, địa chỉ email, bất kỳ số nhận dạng nào bao gồm số an sinh xã hội hoặc bất kỳ thông tin cá nhân nào khác liên quan đến người sử dụng lao động.

### **MỤC 18.2 BẢO MẬT THÔNG TIN CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

Người đại diện của Liên Đoàn và nhà cung cấp cá nhân phải duy trì các tiêu chuẩn nghiêm ngặt về bảo mật thông tin của người sử dụng lao động và không được tiết lộ thông tin cá nhân liên quan đến người sử dụng lao động mà họ có được từ bất kỳ nguồn nào trừ khi việc tiết lộ đó có sự đồng ý rõ ràng bằng văn bản của người sử dụng lao động hoặc bị bắt buộc theo các quy trình pháp lý hoặc theo quy định khác của pháp luật.



### **MỤC 18.3 ĐIỀU KHOẢN KHÔNG TỪ BỎ**

Việc liệt kê các quyền của người sử dụng lao động ở trên không bao gồm và không loại trừ các quyền khác không được nêu rõ, bao gồm cả các quyền và thẩm quyền theo luật định. Việc người sử dụng lao động thực hiện hoặc không thực hiện các quyền sẽ không được hiểu là bất kỳ quyền nào của người sử dụng lao động bị khước từ; bao gồm nhưng không giới hạn ở quyền theo luật định của người sử dụng lao động và người sử dụng lao động tiềm năng trong việc lựa chọn, thuê, giám sát công việc cũng như sa thải bất kỳ nhân viên chăm sóc tại nhà nào.

### **MỤC 18.4 NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG KHÔNG PHẢI TUÂN THEO THỦ TỤC KHIẾU NẠI**

Không một hành động nào của người sử dụng lao động liên quan đến Điều này hoặc bất kỳ quyền nào của người sử dụng lao động sẽ phải tuân theo thủ tục khiếu nại và phân xử bằng trọng tài được quy định trong Thỏa Thuận này.

## **ĐIỀU 19: CHÍNH SÁCH, CHƯƠNG TRÌNH VÀ THÔNG LỆ**

### **MỤC 19.1 CÁC DỰ ÁN TÍCH HỢP MEDICAID**

Những người lao động thực hiện dịch vụ cho Chủ Lao Động với tư cách là nhân viên chăm sóc tại nhà (thuộc loại hình nhà cung cấp cá nhân) theo Dự Án Tích Hợp Medicaid Của Washington (Washington Medicaid Integration Projects – WMIP), Dự Án Chăm Sóc Tích Hợp Medicare (Medicare Integrated Care Projects – MICP), các chương trình của tiểu bang nhằm tích hợp dịch vụ chăm sóc cho những cá nhân đủ điều kiện kép, HealthPathWashington hoặc các chương trình và tổ chức tương tự sẽ là thành viên của đơn vị thương lượng và Thỏa Thuận này sẽ có đầy đủ hiệu lực đối với những nhân viên chăm sóc tại nhà đó và tất cả số giờ làm việc được bao trả của những người lao động đó.

### **MỤC 19.2 ĐÁNH GIÁ VỀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

Nhà cung cấp cá nhân tham gia vào quá trình đánh giá người sử dụng lao động và sẽ không bị Chủ Lao Động cấm tham gia đánh giá. Nhà cung cấp cá nhân sẽ được thông báo về mọi "hành vi thách thức" mới được ghi trong kế hoạch chăm sóc của thân chủ, bao gồm mọi hành vi gây

rủi ro cho nhà cung cấp cá nhân. Nhà Cung Cấp Cá Nhân sẽ có quyền truy cập kế hoạch chăm sóc của thân chủ thông qua cổng thông tin và có thể yêu cầu gửi kế hoạch đó cho họ qua đường bưu điện.

### **MỤC 19.3 TIỀN MẶT VÀ TƯ VẤN**

Trong trường hợp Chủ Lao Động triển khai hoặc mở rộng chương trình "Tiền Mặt và Tư Vấn", "Sự Tự Do Mới" hoặc chương trình tương tự, hay các lựa chọn chăm sóc tại nhà theo ngân sách cá nhân hoặc tự chỉ dẫn hoặc chương trình tương tự, thì người lao động mà người sử dụng lao động tuyển dụng theo (các) chương trình đó sẽ là thành viên của đơn vị thương lượng và Thỏa Thuận này sẽ có đầy đủ hiệu lực đối với tất cả số giờ làm việc được chi trả cho những người lao động đó.

### **MỤC 19.4 PHÂN LOẠI LẠI NHÀ CUNG CẤP**

Chủ Lao Động không được phân loại lại hoặc yêu cầu phân loại lại bất kỳ nhân viên chăm sóc tại nhà nào là nhà cung cấp cá nhân trừ khi nhà cung cấp cá nhân đó yêu cầu kèm theo thông báo cho Liên Đoàn.

### **MỤC 19.5 TRƯỜNG HỢP LOẠI TRỪ**

Trong mọi trường hợp, bất kỳ công việc nào không liên quan đến dịch vụ chăm sóc cá nhân hoặc dịch vụ chăm sóc trực tiếp sẽ không được coi là công việc hoặc số giờ làm việc được quy định trong Thỏa Thuận này và Thỏa Thuận này sẽ không có hiệu lực đối với công việc hoặc số giờ làm việc đó.

### **MỤC 19.6 CUNG CẤP DỊCH VỤ CHĂM SÓC TẠI NHÀ CHẤT LƯỢNG**

Chủ Lao Động và Liên Đoàn đồng ý rằng họ cùng quan tâm đến việc thúc đẩy cũng như đảm bảo chất lượng trong lĩnh vực chăm sóc tại nhà. Những thay đổi đối với hệ thống hiện có cần thiết để hiện thực hóa mục tiêu về chất lượng này có thể bao gồm nhưng không giới hạn ở việc tích hợp dịch vụ chăm sóc giữa các chương trình và cơ sở, cung cấp dịch vụ chăm sóc toàn diện, cải thiện dịch vụ cho người sử dụng lao động có nhu cầu phức tạp, phát triển các số liệu cần thiết

để đo lường sự cải thiện về sức khỏe cũng như các kết quả được xác định khác. Các bên đồng ý trao đổi cởi mở với nhau về những ý tưởng giúp cải thiện chất lượng dịch vụ cho người sử dụng lao động. Ủy Ban Quản Lý Lao Động có thể là một diễn đàn cho những cuộc thảo luận này.

### **MỤC 19.7 NHỮNG THAY ĐỔI ĐỐI VỚI HỆ THỐNG CUNG CẤP DỊCH VỤ CHĂM SÓC SỨC KHỎE**

Các bên công nhận rằng trong thời hạn của Thỏa Thuận này, những thay đổi quan trọng có thể xảy ra trong quá trình cung cấp các dịch vụ và hình thức hỗ trợ chăm sóc dài hạn. Chủ Lao Động đồng ý cung cấp kịp thời thông báo bằng văn bản cho Liên Đoàn về mọi Nội Dung Sửa Đổi Điều Khoản Từ Bỏ Đối Với Chương Trình Medicaid của Tiểu Bang, Dịch Vụ Chăm Sóc Tại Nhà Và Tại Cộng Đồng Medicaid mà có ảnh hưởng đến các dịch vụ được nêu trong Thỏa Thuận này cũng như mọi thay đổi đối với việc cung cấp các dịch vụ được nêu trong Thỏa Thuận này và để thực hiện nghĩa vụ thương lượng tập thể của mình về các chủ đề thương lượng bắt buộc.

### **MỤC 19.8 PHƯƠNG ÁN LỰA CHỌN SỐ MỘT CỦA CỘNG ĐỒNG (COMMUNITY FIRST CHOICE OPTION – CFCO)**

Người lao động thực hiện dịch vụ cho Chủ Lao Động với tư cách là nhân viên chăm sóc tại nhà (thuộc loại hình nhà cung cấp cá nhân) theo Mô Hình Cửa Đại Lý Về Phương Án Lựa Chọn Số Một Của Cộng Đồng (Community First Choice Option), được phê duyệt theo 42 CFR 441.545 và [RCW 74.39A.400](#), sẽ là thành viên của đơn vị thương lượng và Thỏa Thuận này sẽ có đầy đủ hiệu lực thi hành đối với những nhân viên chăm sóc tại nhà như vậy và tất cả số giờ làm việc được chi trả cho những nhân viên đó khi họ cung cấp các dịch vụ chăm sóc tại nhà, dịch vụ chăm sóc cứu trợ và các nhiệm vụ đào tạo tiếp thu kỹ năng được phép.

### **MỤC 19.9 CÁC PHƯƠNG THỨC HỖ TRỢ CÓ MỤC TIÊU DÀNH CHO NGƯỜI CAO TUỔI (TSOA) VÀ DỊCH VỤ CHĂM SÓC THAY THỂ MEDICAID (MAC)**

Những người lao động thực hiện dịch vụ cho Chủ Lao Động với tư cách là nhân viên chăm sóc tại nhà (thuộc loại hình nhà cung cấp cá nhân) theo các chương trình miễn trừ Medicaid 1115 gồm Dịch Vụ Chăm Sóc Thay Thế Medicaid và Các Phương Thức Hỗ Trợ Có Mục Tiêu Dành Cho Người Cao Tuổi sẽ là thành viên của đơn vị thương lượng và Thỏa Thuận này sẽ có đầy đủ hiệu

lực thi hành đối với những nhân viên chăm sóc tại nhà đó và tất cả số giờ làm việc được chi trả cho những người lao động đó khi họ cung cấp dịch vụ chăm sóc tại nhà, dịch vụ chăm sóc trực tiếp và các dịch vụ chăm sóc cá nhân khác.

## **ĐIỀU 20: GIỜ LÀM VIỆC**

### **MỤC 20.1**

Trên tinh thần thiện chí, Chủ Lao Động phải nỗ lực tạo cơ hội cho những nhân viên hiện tại tăng số giờ làm việc để phục vụ những thân chủ không có chăm sóc viên. Nỗ lực sẽ bao gồm, ở mức tối thiểu:

- Thông báo cho thân chủ mới, và mọi thân chủ cần có nhà cung cấp mới hoặc cần có thêm nhà cung cấp, về khả năng đăng bài trên Carina;
- Khuyến khích nhân viên sử dụng Carina, bao gồm cả thông báo về Carina cho nhân viên mới và mọi nhân viên liên hệ với CDWA về tìm kiếm thêm giờ làm việc; và
- Thông báo cho mọi nhân viên về Carina ít nhất mỗi năm một lần.

## **ĐIỀU 21: PHÚC LỢI HƯU TRÍ**

### **MỤC 21.1 THÀNH LẬP QUỸ ỦY THÁC PHÚC LỢI HƯU TRÍ CÓ MỨC ĐÓNG GÓP XÁC ĐỊNH**

Qua tài liệu này, Liên Đoàn và Chủ Lao Động đồng ý tài trợ và thành lập quỹ ủy thác cũng như chương trình đóng góp chung theo mức xác định của người lao động và chủ lao động (Taft-Hartley), có hiệu lực từ ngày 1 tháng 7 năm 2015. Chủ Lao Động sẽ trở thành và luôn là Chủ Lao Động tham gia vào SEIU 775 Secure Retirement Trust ("Quỹ Hưu Trí An Toàn SEIU 775") trong suốt thời hạn của Thỏa Thuận này và mọi khoảng thời gian gia hạn của Thỏa Thuận.

### **MỤC 21.2 CÁC KHOẢN ĐÓNG GÓP VÀO QUỸ HƯU TRÍ**

Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2023, Chủ Lao Động sẽ đóng góp vào Secure Retirement Trust (Quỹ Hưu Trí An Toàn): (i) một đô la (\$1,00) cho mỗi giờ làm việc được Chủ Lao Động trả lương của tất cả nhân viên chăm sóc tại nhà thuộc diện đối tượng điều chỉnh của Thỏa Thuận có sáu nghìn linh một (6.001) giờ làm việc tích lũy trở lên, (ii) tám mươi xu (\$0,80) cho mỗi giờ làm việc được Chủ Lao Động trả lương của tất cả nhân viên chăm sóc tại nhà thuộc diện đối tượng

điều chỉnh của Thỏa Thuận này có bảy trăm linh một (701) cho đến nhưng không bao gồm sáu nghìn linh một (6.001) giờ làm việc tích lũy và (iii) năm mươi xu (\$0,50) cho mỗi giờ làm việc được Chủ Lao Động trả lương cho tất cả nhân viên chăm sóc tại nhà thuộc diện đối tượng điều chỉnh của Thỏa Thuận này có tổng số giờ làm việc tích lũy ít hơn bảy trăm linh một (701).

Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2024, Chủ Lao Động sẽ đóng góp vào Secure Retirement Trust (Quỹ Hưu Trí An Toàn); (i) một đô la và hai mươi xu (\$1,20) cho mỗi giờ làm việc được Chủ Lao Động trả lương của tất cả nhân viên chăm sóc tại nhà thuộc diện đối tượng điều chỉnh của Thỏa Thuận có sáu nghìn linh một (6.001) giờ làm việc tích lũy trở lên (ii) tám mươi xu (\$0,80) cho mỗi giờ làm việc được Chủ Lao Động trả lương của tất cả nhân viên chăm sóc tại nhà thuộc diện đối tượng điều chỉnh của Thỏa Thuận có bảy trăm linh một (701) lên đến nhưng không bao gồm sáu nghìn linh một (6.001) giờ làm việc tích lũy và (iii) năm mươi xu (\$0,50) cho mỗi giờ làm việc được Chủ Lao Động trả lương của tất cả nhân viên chăm sóc tại nhà có tổng số giờ làm việc tích lũy ít hơn bảy trăm linh một (701).

Số giờ làm việc được Chủ Lao Động trả lương sẽ không bao gồm thời gian hành chính trong [Mục 8.5](#), số giờ đào tạo hoặc giờ nghỉ được trả lương.

Các bên yêu cầu rằng trong phạm vi được ERISA cho phép, Hội Đồng Ủy Thác sẽ xem xét và triển khai một chương trình tiết kiệm khẩn cấp mang tính tự nguyện của Secure Retirement Plan (Chương Trình Hưu Trí An Toàn).

### **MỤC 21.3 BỒI THƯỜNG VÀ KHÔNG LÀM PHƯƠNG HẠI**

Quỹ Ủy Thác sẽ bồi thường và không làm phương hại đến Chủ Lao Động trước mọi khiếu nại của đối tượng thụ hưởng, nhà cung cấp hoặc nhân viên chăm sóc tại nhà theo Thỏa Thuận này.

### **MỤC 21.4 THỎA THUẬN ỦY THÁC**

Qua tài liệu này, Chủ Lao Động và Liên Đoàn đồng ý bị ràng buộc bởi các điều khoản trong Thỏa Thuận Ủy Thác và Tuyên Bố Ủy Thác cũng như bởi mọi nghị quyết và quy tắc mà Người Được Ủy Thác đã thông qua theo quyền hạn được giao. Chủ Lao Động chấp nhận Những Người Được Chủ Lao Động Ủy Thác Tham Gia Quỹ Ủy Thác và những người kế nhiệm được bầu hợp pháp

làm người đại diện cho Chủ Lao Động trong Hội Đồng Ủy Thác. Liên Đoàn chấp nhận Những Người Được Liên Đoàn Ủy Thác Tham Gia Quỹ Ủy Thác và những người kế nhiệm được bầu hợp pháp làm người đại diện cho Liên Đoàn trong Hội Đồng Ủy Thác. Chủ Lao Động và Liên Đoàn đồng ý hợp tác với Những Người Được Ủy Thác tham gia Quỹ Ủy Thác được chỉ định trong việc phân phối thông tin về chương trình phúc lợi cũng như thu thập và cung cấp cuộc điều tra dân số và dữ liệu khác.

## **ĐIỀU 22: DỊCH VỤ KHÔNG GIÁN ĐOẠN CHO THÂN CHỦ**

### **MỤC 22.1**

Liên Đoàn, nhân viên chăm sóc tại nhà là nhà cung cấp cá nhân hoặc đại lý của họ không được phép trực tiếp hay gián tiếp, ủy quyền, hỗ trợ, khuyến khích và/hoặc tham gia theo bất kỳ cách nào vào hoạt động đình công, bãi công, giảm tốc độ sản xuất, nghỉ ốm hoặc cách can thiệp tương tự khác vào các dịch vụ mà nhà cung cấp cá nhân cung cấp cho người sử dụng lao động. Vì mục đích thực thi Thỏa Thuận này, Liên Đoàn, nhân viên chăm sóc tại nhà là nhà cung cấp cá nhân và đại lý của họ sẽ không tiến hành biểu tình chống lại Chủ Lao Động, đại lý và/hoặc người đại diện của họ. Liên Đoàn, nhân viên chăm sóc tại nhà là nhà cung cấp cá nhân và đại lý của họ không được biểu tình vì bất kỳ lý do gì để chống lại người sử dụng lao động ở những địa điểm nơi nhà cung cấp cá nhân thực hiện dịch vụ. Trong trường hợp Chủ Lao Động cho rằng bất kỳ hoạt động nào như vậy sắp xảy ra hoặc đang xảy ra, người đại diện của Chủ Lao Động sẽ liên hệ với Chủ Tịch hoặc Thư Ký - Thủ Quỹ của Liên Đoàn trước khi thực hiện bất kỳ hành động nhân sự hoặc pháp lý nào để tạo cơ hội cho Liên Đoàn thông báo cho thành viên của họ về điều khoản hợp đồng này.

### **MỤC 22.2**

Để công nhận quyền của người sử dụng lao động trong việc lựa chọn, thuê, giám sát công việc và chấm dứt tuyển dụng đối với bất kỳ nhà cung cấp cá nhân nào cung cấp dịch vụ cho họ, các bên đồng ý rằng Chủ Lao Động không có quyền đóng cửa cơ sở của họ để gây áp lực cho Liên Đoàn hoặc nhà cung cấp cá nhân.

### MỤC 22.3

Các bên đồng ý với quy trình sau đây để giải quyết tranh chấp trong đàm phán hợp đồng thông qua phân xử bằng trọng tài có ràng buộc về lợi ích.

- A. Các bên sẽ cố gắng thỏa thuận về trọng tài phân xử lợi ích nếu cần thiết theo Điều 25. Các bên sẽ chọn một trọng tài viên theo thỏa thuận chung hoặc bằng cách luân phiên gạch tên khỏi danh sách theo khu vực gồm bảy (7) trọng tài viên đủ tiêu chuẩn do Cơ Quan Trung Gian Và Hòa Giải Liên Bang (FMCS) cung cấp. Ngay sau khi lựa chọn trọng tài phân xử lợi ích, các bên sẽ hợp tác để đặt ngày với trọng tài viên theo Điều 25.
- B. Trừ khi các Bên có thỏa thuận khác, những vấn đề do trọng tài viên quyết định sẽ được giới hạn ở những vấn đề mà các Bên đang bế tắc.
- C. Phiên điều trần phân xử bằng trọng tài về lợi ích sẽ diễn ra không chính thức. Mỗi bên sẽ có cơ hội đưa ra bằng chứng và tranh luận. Các quy tắc về bằng chứng phổ biến trong thủ tục tố tụng tư pháp có thể được xem xét nhưng không mang tính ràng buộc và mọi lời khai bằng miệng hoặc bằng chứng dạng tài liệu hay dữ liệu khác được trọng tài phân xử lợi ích cho là có liên quan đều có thể được nhận làm bằng chứng. Việc ghi lại quá trình tố tụng sẽ được thực hiện. Trọng tài phân xử lợi ích có quyền thực hiện lời tuyên thệ, yêu cầu nhân chứng tham dự và yêu cầu xuất trình những sổ sách, giấy tờ, hợp đồng, thỏa thuận và tài liệu mà trọng tài viên có thể coi là quan trọng để xác định chính xác những vấn đề đang tranh chấp.
- D. Các khoản phí, chi phí cho trọng tài viên, báo cáo viên tòa án và chi phí phòng điều trần (nếu có) sẽ được chia đều cho các bên. Mỗi bên sẽ chịu trách nhiệm về chi phí cho luật sư, người đại diện và nhân chứng của mình cũng như mọi chi phí khác liên quan đến việc phát triển và trình bày vụ việc của mình.
- E. Trọng tài viên sẽ xem xét các yếu tố sau đây khi đưa ra Phán Quyết:
  - i. Khả năng tài chính của Chủ Lao Động trong việc chi trả theo các điều khoản về lương thưởng và phúc lợi trong thỏa thuận thương lượng tập thể;

- ii. Thẩm quyền hợp pháp của Chủ Lao Động;
- iii. Quy định của các bên;
- iv. So sánh về tiền lương, số giờ làm việc và điều kiện làm việc của nhân viên được hoàn trả công khai, đại diện cho Liên Đoàn, cung cấp các dịch vụ tương tự cho các thân chủ tương tự, bao gồm cả những thân chủ là người già, sức khỏe yếu hoặc bị khuyết tật phát triển, cả trong tiểu bang và trên khắp Hoa Kỳ;
- v. Khả năng giữ chân nhân viên của Chủ Lao Động;
- vi. Giá tiêu dùng trung bình của hàng hóa và dịch vụ, thường gọi là chi phí sinh hoạt;
- vii. Mối quan tâm của Tiểu Bang Washington trong việc phát triển một lực lượng lao động chăm sóc dài hạn, ổn định nhằm cung cấp dịch vụ chăm sóc có chất lượng và đáng tin cậy cho những người già cũng như người khuyết tật dễ bị tổn thương;
- viii. Mối quan tâm của Tiểu Bang Washington trong việc đảm bảo cơ hội tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe chất lượng, có giá phí phải chăng cho mọi công dân của tiểu bang; và
- ix. Lợi ích tài chính của Tiểu Bang Washington trong việc giảm sự phụ thuộc vào các chương trình phúc lợi công cộng, bao gồm nhưng không giới hạn ở phiếu y tế, phiếu thực phẩm, nhà ở được trợ cấp và các dịch vụ y tế khẩn cấp.
- x. Những yếu tố khác được xem xét theo cách truyền thống hoặc cách thông thường khi xác định tiền lương, số giờ làm việc và điều kiện làm việc.
- xi. Những thay đổi về bất kỳ yếu tố nào được nêu ở trên trong quá trình chờ xử lý tố tụng; và
- xii. Trọng tài viên có thể xem xét so sánh mức lương, số giờ làm việc và điều kiện làm việc của các nhân viên được tuyển dụng công khai, đại diện cho Liên Đoàn, cung cấp các dịch vụ tương tự cho các thân chủ tương tự, bao gồm cả những thân chủ là người già, sức khỏe yếu hoặc bị khuyết tật phát triển, cả trong tiểu bang và trên khắp Hoa Kỳ.



## **ĐIỀU 23: ĐIỀU KHOẢN VỀ CÁC KHOẢN TIẾT KIỆM HOẶC TÍNH HIỆU LỰC TỪNG PHẦN**

### **MỤC 23.1**

Thỏa Thuận này phải tuân theo tất cả các luật, quy tắc và quy định hiện hành cũng như trong tương lai của cơ quan chính quyền liên bang, tiểu bang và địa phương. Nếu bất kỳ điều khoản nào của Thỏa Thuận này hoặc việc áp dụng điều khoản đó cho bất kỳ cá nhân/trường hợp nào bị tòa án Liên Bang/Tiểu Bang hay cơ quan có thẩm quyền vô hiệu hoặc phán quyết là trái với luật pháp thì phần còn lại của Thỏa Thuận này hoặc việc áp dụng điều khoản đó cho những cá nhân/trường hợp khác sẽ không bị ảnh hưởng.

### **MỤC 23.2**

Trong trường hợp điều khoản đó bị vô hiệu, các bên sẽ nhanh chóng gặp nhau để thương lượng về điều khoản thay thế. Mọi thay đổi hoặc sửa đổi đối với Thỏa Thuận này phải được lập thành văn bản và được các bên và người đại diện của họ thực thi hợp lệ.

## **ĐIỀU 24: THỎA THUẬN HOÀN CHỈNH**

### **MỤC 24.1**

Các bên tham gia ký kết tài liệu này công nhận rằng trong quá trình đàm phán dẫn đến Thỏa Thuận này, mỗi bên đã có quyền và cơ hội không giới hạn để đưa ra các yêu cầu cũng như đề xuất liên quan đến bất kỳ chủ đề hoặc vấn đề nào không bị pháp luật loại bỏ và rằng các bên đã đạt được sự thông hiểu và sự thống nhất sau khi việc thực hiện quyền cũng như cơ hội đó được quy định đầy đủ trong Thỏa Thuận này. Điều này được hiểu thêm rằng Thỏa Thuận này quy định đầy đủ và hoàn chỉnh mọi hiểu biết và nghĩa vụ giữa các bên, cấu thành toàn bộ Thỏa Thuận giữa các bên, đồng thời cả hai bên thay mặt cho chính họ và thay mặt cho các thành viên tương ứng của họ từ bỏ mọi khiếu nại hoặc yêu cầu mà họ đã đưa ra hoặc có thể đã thực hiện đối với bất kỳ hành động hoặc thiếu sót nào của một trong hai bên hoặc các thành viên, đại lý, nhân viên hoặc người được chỉ định tương ứng của họ.

## **MỤC 24.2**

Thỏa Thuận được thể hiện bằng văn bản trong tài liệu này cấu thành toàn bộ Thỏa Thuận giữa các bên và không có tuyên bố bằng lời nói hoặc bằng văn bản nào sẽ bổ sung hoặc thay thế bất kỳ điều khoản nào trong Thỏa Thuận trừ khi các bên cùng đồng ý và như được quy định khác trong Thỏa Thuận này.

## **ĐIỀU 25: THỜI HẠN CỦA THỎA THUẬN**

### **MỤC 25.1 NGÀY CÓ HIỆU LỰC**

Thỏa Thuận này sẽ có hiệu lực đầy đủ từ ngày 1 tháng 7 năm 2023 và sẽ tiếp tục có hiệu lực đầy đủ cho đến ngày 30 tháng 6 năm 2025, trừ khi được sửa đổi bằng văn bản thỏa thuận chung giữa các bên hoặc được gia hạn theo Điều 25.2.

### **MỤC 25.2 ĐÀM PHÁN VỀ THỎA THUẬN KẾ TIẾP**

Các bên sẽ bắt đầu đàm phán về một thỏa thuận kế tiếp chậm nhất là ngày 15 tháng 10 năm 2024. Nếu tính đến ngày 30 tháng 6 năm 2025 mà không đạt được thỏa thuận kế tiếp nào thì Thỏa Thuận này sẽ vẫn có hiệu lực cho đến ngày có hiệu lực của thỏa thuận tiếp theo, không quá một (1) năm kể từ ngày Thỏa Thuận này hết hạn. Nếu Các Bên không đạt được thỏa thuận trước ngày 30 tháng 6 năm 2025, thì các Bên có thể thống nhất đưa những vấn đề còn tồn đọng ra phân xử bằng trọng tài về lợi ích. Trong trường hợp Thỏa Thuận được gia hạn quá ngày 30 tháng 6 năm 2025 và các bên không thể đạt được thỏa thuận về thỏa thuận kế tiếp trước ngày 1 tháng 1 năm 2026, thì một trong hai bên có thể yêu cầu phân xử bằng trọng tài về lợi ích theo Điều 22.3.

## **ĐIỀU 26: CÁC KHOẢN THANH TOÁN VƯỢT MỨC VÀ KIỂM TRA LÝ LỊCH**

### **MỤC 26.1 KIỂM TRA LÝ LỊCH TƯ PHÁP**

Chủ Lao Động phải gửi thông báo điện tử qua cổng thông tin của Chủ Lao Động chín mươi (90) ngày trước thời hạn hoàn thành yêu cầu kiểm tra lý lịch tư pháp/dấu vân tay của mỗi người lao động và sẽ gửi lời nhắc trong cổng thông tin này trước thời hạn là 30 ngày. Bắt đầu chậm nhất là ngày 1 tháng 1 năm 2025, đối với cả thông báo trước 90 ngày và thông báo trước 30 ngày,

Chủ Lao Động sẽ gửi email cho nhân viên để thông báo rằng họ có thông báo trên Cổng Thông Tin. Sau khi nhà cung cấp cá nhân gửi mã xác nhận kiểm tra lý lịch cho Chủ Lao Động, Chủ Lao Động sẽ cung cấp thông báo bằng văn bản càng sớm càng tốt cho nhà cung cấp cá nhân đó để xác minh rằng họ đã nhận được mã xác nhận và rằng nhà cung cấp cá nhân đã đăng nhập vào Hệ Thống Kiểm Tra Lý Lịch (BCS). Chủ Lao Động phải xây dựng, công bố các tiêu chí chuẩn và thống nhất về gia hạn cho người lao động sau khi đã hết thời hạn kiểm tra lý lịch mà họ vẫn chưa hoàn tất quy trình này. Người lao động sẽ được thông báo về quyết định cho phép gia hạn qua email hoặc trên cổng thông tin. Nhà cung cấp cá nhân chưa hoàn thành việc kiểm tra lý lịch tư pháp trong vòng hai (2) năm kể từ lần kiểm tra lý lịch tư pháp trước đó và không được Chủ Lao Động gửi thông báo bằng văn bản cho biết rằng họ không được phép làm việc nữa, thì sẽ vẫn được phép làm việc và vẫn được trả lương cho số giờ họ làm việc nằm trong giới hạn tuần làm việc của nhà cung cấp cá nhân đó và số giờ mà thân chủ đã phê duyệt như được xác minh trên bảng chấm công của nhà cung cấp cá nhân đó. Nhà cung cấp cá nhân sẽ được phép làm việc và được trả lương cho đến khi quá trình kiểm tra lý lịch tư pháp kết thúc hoặc cho đến khi nhà cung cấp cá nhân nhận được thông báo bằng văn bản rằng họ không còn được phép làm việc nữa.

## **MỤC 26.2 ĐÀO TẠO**

Nhà cung cấp cá nhân chưa hoàn thành khóa đào tạo hoặc chứng nhận cần thiết trước thời hạn thích hợp và không được Chủ Lao Động hoặc người đại diện của Chủ Lao Động gửi thông báo bằng văn bản rằng họ không được phép làm việc nữa, thì họ sẽ vẫn được phép làm việc và vẫn được trả lương cho số giờ họ làm việc nằm trong giới hạn tuần làm việc của nhà cung cấp cá nhân đó và số giờ mà thân chủ đã phê duyệt như được xác minh trên bảng chấm công của nhà cung cấp cá nhân đó. Nhà cung cấp cá nhân sẽ được phép làm việc và được trả lương cho đến khi họ hoàn thành khóa đào tạo và/hoặc chứng nhận hoặc cho đến khi nhà cung cấp cá nhân nhận được thông báo bằng văn bản rằng họ không còn được phép làm việc nữa.

## **MỤC 26.3 CÁC KHOẢN THANH TOÁN VƯỢT MỨC**

Các bên đồng ý rằng các yêu cầu sau đây được áp dụng cho việc thu các khoản thanh toán vượt mức của Chủ Lao Động.

1. Nhân viên có quyền khiếu nại tính hợp pháp của khoản thanh toán vượt mức và mọi vi phạm đối với Mục này thông qua thủ tục khiếu nại thông thường được nêu tại Điều 7. Chủ Lao Động chỉ được phép thu các khoản thanh toán vượt mức nếu họ thông báo trước cho nhân viên đó trong vòng chín mươi (90) ngày kể từ ngày thanh toán vượt mức.
2. Thông báo thanh toán vượt mức phải được gửi bằng cả thư bưu điện và email, đồng thời bao gồm:
  - a. Số tiền thanh toán thừa;
  - b. Kỳ lương mà khoản thanh toán vượt mức đã được thực hiện; và
  - c. Nội dung giải thích rằng nhà cung cấp có 20 ngày kể từ ngày thông báo để thanh toán đầy đủ số tiền thanh toán vượt mức, yêu cầu cung cấp kế hoạch thanh toán hoặc khiếu nại về khoản thanh toán vượt mức thông qua thủ tục khiếu nại trong thỏa thuận thương lượng tập thể. Nội dung giải thích nên bao gồm thông tin rằng những nhân viên có khoản thanh toán vượt mức trên \$50 sẽ được cung cấp một kế hoạch hoàn trả, mặc định là 5% tiền lương của nhân viên. Thông báo sẽ nêu rõ rằng nếu nhân viên không hài lòng về tính hợp lệ của khoản thanh toán vượt mức, họ sẽ được chỉ định hoàn trả một lần (nếu số tiền liên quan dưới \$50) hoặc kế hoạch thanh toán mặc định là 5% tổng tiền lương, mặc dù các khoản thanh toán này sẽ bị tạm ngưng trong khi chờ giải quyết khiếu nại và sau đó nhân viên có thể điều chỉnh kế hoạch thanh toán của mình cho phù hợp với Biên Bản Ghi Nhớ (MOU) này nếu khiếu nại bị từ chối.
3. Nếu nhân viên có khoản thanh toán vượt mức trên \$50 yêu cầu cung cấp một kế hoạch thanh toán, họ sẽ được cung cấp tùy chọn là kế hoạch hoàn trả mặc định ở mức 5% tiền lương của nhân viên. Họ cũng sẽ được cung cấp tùy chọn thay đổi kế hoạch thanh toán đó để trả nhiều hơn cho mỗi kỳ lương. Vào cuối 8 tháng của kế hoạch thanh toán, số dư còn lại sẽ được khấu trừ vào phiếu lương tiếp theo của IP. Nếu IP chọn sử dụng một kế hoạch thanh toán nhưng nghỉ việc tại CDWA trước khi thanh toán đầy đủ số tiền còn lại, CDWA sẽ khấu trừ số tiền còn lại từ phiếu lương cuối cùng của IP đó hoặc tìm cách bù trừ thông qua quy trình thu nợ.
4. Chủ Lao Động sẽ không thu lãi đối với khoản thanh toán vượt mức.

## **MỤC 26.4 QUYẾT ĐỊNH PHÊ DUYỆT CỦA THÂN CHỦ**

Nhân viên có thể yêu cầu thanh toán cho số giờ làm việc có hiệu lực hồi tố đến ngày có hiệu lực của quyết định phê duyệt đó.

## **ĐIỀU 27: SỨC KHỎE VÀ SỰ AN TOÀN**

### **MỤC 27.1 MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC AN TOÀN VÀ LÀNH MẠNH**

Chủ Lao Động công nhận tầm quan trọng của việc cung cấp một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh cho nhà cung cấp cá nhân. Nhà cung cấp cá nhân có quyền từ chối làm việc cho một thân chủ đang sống trong hoàn cảnh có thể đe dọa đến sức khỏe và sự an toàn của nhà cung cấp cá nhân. Nhà cung cấp cá nhân phải báo cáo ngay mọi tình trạng không an toàn hoặc nguy hiểm cho Chủ Lao Động.

Các sự cố hoặc hành vi gây hấn bằng lời nói và thể chất cũng như quấy rối tình dục là mối nguy hiểm nghề nghiệp đối với nhiều nhân viên chăm sóc dài hạn, bao gồm cả những người làm việc tại nhà của người mà họ chăm sóc. Rủi ro có thể nằm ngoài tầm kiểm soát của cá nhân tiếp nhận dịch vụ chăm sóc do hành vi của những người khác trong nhà. Rủi ro có thể hiện hữu do các triệu chứng hoặc tình trạng có thể biểu hiện khi cá nhân truyền đạt nhu cầu của mình theo cách mà cá nhân chăm sóc cho người đó có thể trải qua hoặc hiểu là quấy rối, lạm dụng hoặc bạo lực. Trong mọi trường hợp, chăm sóc viên sẽ không phải trải qua sự phân biệt đối xử, hành vi ngược đãi và hành vi thách thức mà không có sự trợ giúp hoặc biện pháp khắc phục.

Sự chuẩn bị đầy đủ của chăm sóc viên sẽ giúp ích cho cả chăm sóc viên và người được chăm sóc. Chăm sóc viên cần được trang bị thông tin, bao gồm kế hoạch chăm sóc phù hợp và biện pháp can thiệp hỗ trợ hành vi, công cụ giải quyết vấn đề hiện có và chiến lược nâng cao hiệu quả cung cấp dịch vụ chăm sóc an toàn.

### **MỤC 27.2 CÁC BIỆN PHÁP AN TOÀN**

Chủ Lao Động và Liên Đoàn công nhận tầm quan trọng của điều kiện làm việc không đe dọa hoặc gây nguy hiểm cho sức khỏe hay sự an toàn của nhân viên hoặc thân chủ. Chủ Lao Động phải tuân thủ tất cả các yêu cầu theo SB 6205, bao gồm:

- A. Chủ Lao Động phải tiếp tục duy trì một chính sách toàn diện bằng văn bản toàn về cách Chủ Lao Động giải quyết các trường hợp phân biệt đối xử, hành vi ngược đãi và hành vi thách thức cũng như nỗ lực giải quyết các vấn đề ảnh hưởng đến việc cung cấp dịch vụ chăm sóc cá nhân. Chính sách này phải bao gồm cả quyết định cho phép đã nêu và quy trình cho phép người lao động rời khỏi những tình huống mà họ cảm thấy sự an toàn của mình đang bị đe dọa ngay lập tức. Quy trình này phải bao gồm yêu cầu thông báo càng sớm càng tốt cho Chủ Lao Động và các bên thứ ba liên quan, chẳng hạn như nhân viên thụ lý hồ sơ của Sở Dịch Vụ Y Tế và Xã Hội, dịch vụ khẩn cấp hoặc người ra quyết định cho người tiếp nhận dịch vụ.
- B. Ủy ban an toàn tại nơi làm việc sẽ họp khi cần thiết, hoặc ít nhất 3 năm/lần, để xem xét và đề xuất bất kỳ nội dung cập nhật nào cho kế hoạch của Chủ Lao Động nhằm ngăn chặn và bảo vệ nhân viên khỏi hành vi ngược đãi, hỗ trợ nhân viên làm việc trong môi trường có hành vi thách thức và nỗ lực giải quyết các vấn đề ảnh hưởng đến việc cung cấp dịch vụ chăm sóc cá nhân.
- C. Chủ Lao Động không được sa thải nhân viên, giảm lương của nhân viên hoặc không giao nhiệm vụ trong tương lai cho nhân viên vì nhân viên yêu cầu phân công lại công việc do có tình trạng phân biệt đối xử, hành vi ngược đãi hoặc hành vi thách thức.
- D. Chủ Lao Động phải thông báo cho nhân viên về các trường hợp phân biệt đối xử và hành vi ngược đãi xảy ra trong hoặc xung quanh môi trường chăm sóc tại nhà của người nhận dịch vụ trước khi thiết lập mối quan hệ của nhân viên với người nhận dịch vụ và trong suốt thời gian cung cấp dịch vụ, nếu những trường hợp đó:
1. Được Chủ Lao Động ghi lại; hoặc
  2. Được Sở Dịch Vụ Y Tế và Xã Hội ghi lại và thông báo cho Chủ Lao Động.

- E. Chủ Lao Động phải thông báo cho nhân viên, trước khi thiết lập mối quan hệ của nhân viên với người nhận dịch vụ, về hành vi thách thức của người nhận dịch vụ được ghi lại:
- Trong kế hoạch chăm sóc của người nhận dịch vụ;
  - Bởi Chủ Lao Động; hoặc
  - Bởi Sở Dịch Vụ Y Tế và Xã Hội và được thông báo cho Chủ Lao Động.
- F. Chủ Lao Động phải lưu giữ hồ sơ về mọi sự việc được báo cáo về hành vi phân biệt đối xử hoặc ngược đãi mà nhân viên gặp phải trong quá trình cung cấp dịch vụ chăm sóc cá nhân được trả lương. Hồ sơ phải được lưu giữ ít nhất năm (5) năm sau khi xảy ra hành động được báo cáo.
- G. Chủ Lao Động phải cung cấp danh sách hoặc các nguồn trợ giúp về phân biệt đối xử và quấy rối để nhân viên sử dụng. Tối thiểu, các nguồn trợ giúp phải bao gồm thông tin liên hệ của ủy ban phụ trách cơ hội việc làm bình đẳng, ủy ban nhân quyền tiểu bang Washington và các nhóm vận động địa phương tập trung vào việc ngăn chặn tình trạng quấy rối và phân biệt đối xử cũng như hỗ trợ cho những người sống sót.

Không nhân viên nào phải làm việc trong bất kỳ tình huống nào có thể đe dọa hoặc gây nguy hiểm cho sức khỏe hoặc sự an toàn của họ và Chủ Lao Động phải thông báo cho nhân viên mọi rủi ro về sức khỏe hoặc an toàn đã biết trước khi IP đồng ý cung cấp dịch vụ cho một thân chủ cụ thể. Những tình huống như vậy bao gồm: hành vi gây tổn hại đến cơ thể của nhân viên, hành vi đe dọa của thân chủ đối với nhân viên, hành vi quấy rối tình dục của thân chủ hoặc người nhà của họ đối với nhân viên hay bất kỳ tình huống nào khác có thể đe dọa đến sức khỏe của nhân viên. Bất kỳ nhân viên nào thành thực tin rằng sức khỏe và/hoặc sự an toàn của họ sắp gặp nguy hiểm tại địa điểm làm việc được chỉ định đều có thể rời khỏi địa điểm đó ngay lập tức và liên hệ với nhân viên thụ lý hồ sơ, người giám sát hoặc người đại diện của Chủ Lao Động. Nếu sau khi xem xét và điều tra sự việc dẫn đến mối nguy hiểm sắp xảy ra mà xác định được rằng nhân viên đã hành động hợp lý và kịp thời báo cáo sự việc cho Chủ Lao Động thì nhân viên đó

sẽ được trả lương cho toàn bộ ca làm việc bình thường của mình, bao gồm cả toàn bộ thời gian đi lại và số dặm đi lại (ngoại trừ những việc vặt không được thực hiện) mà đáng lẽ nhân viên đó đã được chi trả nếu họ hoàn thành ca làm việc theo lịch biểu.

Nếu nhân viên đó cho rằng thân chủ có thể đang gặp nguy hiểm, họ nên gọi 9-1-1 hoặc các dịch vụ khẩn cấp khác.

### **MỤC 27.3 THIẾT BỊ BẢO HỘ CÁ NHÂN**

Chủ Lao Động sẽ cung cấp miễn phí thiết bị bảo hộ cá nhân (PPE) cho IP theo khuyến nghị của Sở Lao Động và Công Nghiệp cũng như hướng dẫn về sức khỏe cộng đồng.

## **ĐIỀU 28: QUYỀN KẾ THỪA**

- A. Chủ Lao Động đồng ý rằng các hoạt động của mình thuộc phạm vi điều chỉnh của Thỏa Thuận Thương Lượng Tập Thể (CBA) sẽ không được ký hợp đồng thuê ngoài, sang tên, chuyển giao hoặc chuyển nhượng cho bất kỳ bên thứ ba nào (sau đây gọi là "được chuyển nhượng") mà không thực hiện trước các bước sau:
1. Chủ Lao Động đồng ý thông báo cho Liên Đoàn trước khi liên lạc với bên thứ ba hoặc khi bên thứ ba chủ động liên lạc nhằm mục đích tham gia vào một giao dịch có thể ảnh hưởng đến lợi ích của các thành viên trong đơn vị thương lượng SEIU 775. Chủ Lao Động đồng ý thông báo cho bất kỳ bên mua tiềm năng nào về tất cả hoặc bất kỳ phần hoạt động nào của mình được quy định trong Thỏa Thuận này về Thỏa Thuận Thương Lượng Tập Thể với SEIU 775 và sẽ chấp nhận Thỏa Thuận này, trong phạm vi được luật pháp cho phép, như một điều kiện của bất kỳ giao dịch mua bán nào hoặc bất kỳ hình thức chuyển giao hoạt động kinh doanh nào khác, toàn bộ hoặc một phần, cho bất kỳ cá nhân hoặc tổ chức nào khác.
  2. Không dưới mười lăm (15) ngày sau khi thực hiện thỏa thuận với bất kỳ bên thứ ba nào để được giao bất kỳ hoạt động nào thuộc phạm vi điều chỉnh của CBA, Chủ Lao Động sẽ cung cấp cho Liên Đoàn bằng chứng bằng văn bản rằng họ đã



có được cam kết ràng buộc theo hợp đồng ("hợp đồng") từ bên thứ ba đã đề cập để (a) cung cấp việc làm cho tất cả các IP hoặc cho số lượng IP cần thiết để thực hiện các hoạt động thuộc phạm vi điều chỉnh của CBA mà bên thứ ba đang được giao, trong một đơn vị hoặc nhóm thương lượng được quản lý riêng biệt chỉ bao gồm những IP mới được tuyển dụng đó, theo các điều khoản và điều kiện không tệ hơn các điều khoản và điều kiện hiện có trong CBA có hiệu lực tại thời điểm bên thứ ba trở thành Chủ Lao Động mới của Nhà Cung Cấp Cá Nhân và (b) đồng ý, trong phạm vi được luật pháp cho phép, đảm nhận tất cả nghĩa vụ của Chủ Lao Động được quy định trong CBA đó trong thời hạn còn lại của CBA. Hợp đồng phải nêu rõ rằng hợp đồng có tuân theo luật pháp của Tiểu Bang Washington, có thể thi hành tại Tòa Thượng Thẩm Quận Thurston và rằng Liên Đoàn là đối tượng thụ hưởng bên thứ ba dự kiến đối với các cam kết mà bên thứ ba đưa ra với Chủ Lao Động được nêu trong hợp đồng đó. Sau khi bên thứ ba trở thành Chủ Lao Động mới của Nhà Cung Cấp Cá Nhân, Liên Đoàn sẽ thực thi các điều khoản trong CBA hiện hành thông qua các điều khoản về khiếu nại và phân xử bằng trọng tài với Chủ Lao Động mới, tuân theo luật hiện hành.

3. Liên Đoàn sẽ nhận được thông báo từ Chủ Lao Động không dưới chín mươi (90) ngày trước khi bên thứ ba nào được giao bất kỳ hoạt động nào thuộc phạm vi điều chỉnh của CBA hiện hành. Chủ Lao Động sẽ thông báo cho Liên Đoàn về mọi thay đổi đối với lịch trình này.
4. Chủ Lao Động đồng ý rằng nếu xảy ra tình trạng không tuân thủ nghiêm ngặt và kịp thời các Mục 1, 2 hoặc 3 thì Liên Đoàn có thể tìm kiếm lệnh cấm tạm thời ngay lập tức tại Tòa Thượng Thẩm Quận Thurston nhằm hạn chế Chủ Lao Động tiếp tục giao bất kỳ hoạt động nào thuộc phạm vi điều chỉnh của CBA cho bên thứ ba nào cho đến khi và trừ khi các yêu cầu này được đáp ứng.

- B. Các bên đồng ý rằng sau khi một bên thứ ba được giao bất kỳ hoạt động nào thuộc phạm vi điều chỉnh của CBA hiện hành, Liên Đoàn có thể yêu cầu thương lượng về tác động của việc giao công việc cho bên thứ ba đó trong vòng mười lăm (15) ngày kể từ ngày nhận được thông báo đó và, nếu yêu cầu đó được đưa ra, Chủ Lao Động sẽ tiến hành thương lượng về vấn đề đó trước khi chuyển giao công việc. Các bên đồng ý rằng không bên nào có thể tìm kiếm hình thức phân xử bằng trọng tài trong tình trạng bế tắc.

## **ĐIỀU 29: NGÀY LỄ**

### **MỤC 29.1 TRẢ LƯƠNG NGÀY LỄ CHO NHỮNG NGÀY LỄ ĐÃ LÀM VIỆC**

Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2022, tất cả nhân viên chăm sóc tại nhà được thân chủ phân công làm việc vào một trong những ngày lễ được công nhận dưới đây sẽ được trả lương cho tất cả số giờ làm việc trong những ngày đó, tối đa tám giờ mỗi ngày, gấp rưỡi mức lương thông thường của họ, bao gồm cả mọi khoản chênh lệch áp dụng.

- a. Ngày Quốc Khánh (4/7)
- b. Ngày Tết Dương Lịch

## **ĐIỀU 30: LÀM THÊM GIỜ, GIỚI HẠN TUẦN LÀM VIỆC VÀ BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC**

### **MỤC 30.1**

Nhân viên sẽ được trả lương gấp rưỡi cho tất cả số giờ làm việc vượt quá 4 giờ mỗi tuần.

### **MỤC 30.2**

Thời gian đào tạo, thời gian hành chính và PTO không được tính vào giới hạn tuần làm việc của Nhân Viên. Nhân viên sẽ không bị phạt nếu vượt quá giới hạn tuần làm việc vì thời gian đào tạo, thời gian hành chính, PTO hoặc trường hợp phải ở lại với thân chủ vì tình huống khẩn cấp.

### **MỤC 30.3**

Nhân viên sẽ phải tuân theo hệ thống kỷ luật lũy tiến nếu vi phạm Sổ Tay Nhân Viên cũng như các chính sách và thủ tục kể từ ngày 17 tháng 2 năm 2023 và được sửa đổi sau đó phù hợp với Mục này, bao gồm nhưng không giới hạn ở việc vượt quá giới hạn tuần làm việc và sự cho phép của thân chủ như sau:

- a. Ở lần vi phạm đầu tiên, nhân viên sẽ được huấn luyện và tư vấn về chính sách.
- b. Ở lần vi phạm thứ hai, nhân viên sẽ nhận được cảnh cáo bằng văn bản.
- c. Ở lần vi phạm thứ ba, nhân viên sẽ nhận được cảnh cáo cuối cùng bằng văn bản.
- d. Ở lần vi phạm lần thứ tư, nhân viên sẽ bị sa thải.

Cảnh cáo bằng văn bản và hoạt động huấn luyện phải được thực hiện bằng ít nhất các ngôn ngữ sau đây khi khả thi: Tiếng Anh, tiếng Tây Ban Nha, tiếng Nga, tiếng Quảng Đông/Quan Thoại (hoặc tiếng Trung giản thể) và tiếng Việt. Trong trường hợp hoạt động huấn luyện hoặc cảnh cáo bằng văn bản không được thực hiện bằng ngôn ngữ ưa dùng của IP, IP có thể được chuyển đến đường dây hỗ trợ về ngôn ngữ của CDWA để được trợ giúp.

Liên Đoàn sẽ được cung cấp bản sao của tất cả các văn bản cảnh cáo vi phạm lần thứ ba. Nhân viên có thể yêu cầu tổ chức một cuộc họp với Chủ Lao Động và sẽ có quyền có người đại diện của Liên Đoàn khi vi phạm lần thứ hai, thứ ba hoặc thứ tư.

Chủ Lao Động có thể sửa đổi Sổ Tay Nhân Viên hoặc các chính sách hay thủ tục liên quan đến nhân viên. Tuy nhiên, trước khi thực hiện việc đó, Chủ Lao Động phải cung cấp cho Liên Đoàn thông báo đầy đủ về ý định thực hiện việc đó để Liên Đoàn có ít nhất mười bốn (14) ngày sau thông báo và trước khi thực hiện để yêu cầu các bên gặp gỡ và trao đổi hoặc thương lượng về những thay đổi đó, tùy trường hợp nào phù hợp. Nếu Liên Đoàn yêu cầu các bên gặp mặt và trao đổi hoặc thương lượng về sự thay đổi, CDWA sẽ không thực hiện thay đổi đó cho đến khi quá trình này kết thúc.

#### **MỤC 30.4**

Nếu có một tình huống khẩn cấp đòi hỏi một nhân viên phải ở lại với thân chủ vì có rủi ro đối với sức khỏe hoặc sự an toàn của thân chủ, thì nhân viên đó phải ở lại với thân chủ cho đến khi tình hình an toàn và ổn định và họ nên kết thúc Ngày Làm Việc của mình ngay khi an toàn để làm như vậy. Nhân Viên đó nên liên hệ với CDWA vào ngày hôm sau để giải thích tình hình. Nhân Viên đó sẽ được trả lương cho tất cả số giờ đã làm việc và được trả lương làm thêm giờ nếu số giờ của họ vượt quá 40 giờ trong tuần đó.

### **MỤC 30.5**

CDWA sẽ tuân thủ Giới Hạn Tuần Làm Việc mà DSHS quy định cho từng nhà cung cấp hiện hành.

### **MỤC 30.6**

Nhân viên có quyền yêu cầu miễn giới hạn tuần làm việc. CDWA sẽ phản hồi bằng văn bản đối với những yêu cầu này. CDWA sẽ đưa ra lý do từ chối yêu cầu.

### **MỤC 30.7**

Hằng quý, CDWA sẽ cung cấp dữ liệu cho SEIU 775 về các trường hợp được miễn trừ Giới Hạn Tuần Làm Việc và làm thêm giờ.

### **MỤC 30.9**

Thông qua LMC, các bên sẽ cùng thảo luận về dữ liệu hằng quý do Chủ Lao Động cung cấp và thảo luận về cách quản lý việc sử dụng thời gian làm thêm giờ.

## PHỤ LỤC A: THANG LƯƠNG

CCH	Ngày 1 tháng 7 năm 2023	Ngày 1 tháng 1 năm 2024	Ngày 1 tháng 7 năm 2024	Ngày 1 tháng 1 năm 2025
<b>0 - 2000</b>	\$20,6	\$20,81	\$21,12	\$21,44
<b>2001 - 4000</b>	\$20,77	\$20,98	\$21,29	\$21,61
<b>4001 - 6000</b>	\$20,92	\$21,13	\$21,45	\$21,77
<b>6001 - 8000</b>	\$21,12	21,33	\$21,65	\$21,97
<b>8001 - 10000</b>	\$21,32	\$21,53	\$21,85	\$22,18
<b>10001 - 12000</b>	\$21,59	\$21,81	\$22,14	\$22,47
<b>12001-14000</b>	\$21,88	\$22,10	\$22,43	\$22,77
<b>14001-16000</b>	\$22,58	\$22,81	\$23,15	\$23,50
<b>16001 - 20000</b>	\$22,84	\$23,07	\$23,42	\$23,77
<b>20001 - 24000</b>	\$23,15	\$23,38	\$23,73	\$24,09
<b>24001 trở lên</b>	\$23,40	\$23,63	\$23,98	\$24,34

## PHỤ LỤC B: ĐỊNH NGHĨA

Vì mục đích của Thỏa Thuận này, các định nghĩa sau sẽ được áp dụng. Đây không phải là danh sách đầy đủ tất cả các điều khoản có trong Thỏa Thuận này.

Nhà cung cấp cá nhân (còn gọi là nhân viên chăm sóc tại nhà, hộ lý chăm sóc tại nhà, nhân viên chăm sóc cá nhân, hộ lý chăm sóc cá nhân, nhân viên hoặc chăm sóc viên): một người, với tư cách là nhân viên của Consumer Directed Employer, cung cấp dịch vụ chăm sóc cá nhân, dịch vụ chăm sóc thay thế hoặc các dịch vụ khác theo Thỏa Thuận này cho những người bị khuyết tật chức năng hoặc đủ điều kiện theo các chương trình được phê duyệt và tài trợ bởi chương trình Medicaid của tiểu bang, các chương trình miễn trừ Medicaid chương 71A.12 RCW, RCW 74.13.270 hoặc các chương trình chăm sóc tại nhà tương tự do tiểu bang tài trợ.

Người sử dụng lao động: một người mà một nhà cung cấp cá nhân cung cấp dịch vụ chăm sóc cá nhân, dịch vụ chăm sóc thay thế hoặc các dịch vụ khác theo Thỏa Thuận này và là người đồng tuyển dụng một hoặc nhiều nhà cung cấp cá nhân, đồng thời hoạt động với tư cách là Chủ Lao Động quản lý.

SEIU 775 (còn gọi là Liên Đoàn): bên đại diện thương lượng duy nhất và độc quyền cho đơn vị thương lượng cấp tiểu bang của các nhà cung cấp cá nhân. [www.seiu775.org](http://www.seiu775.org).

Consumer Direct Care Network Washington (còn gọi là Chủ Lao Động): là Chủ Lao Động hợp pháp của Nhà Cung Cấp Cá Nhân, cùng với người sử dụng lao động, đồng tuyển dụng các nhà cung cấp cá nhân.

Sở hoặc DSHS: Sở Dịch Vụ Y Tế và Xã Hội Tiểu Bang Washington (DSHS). [www.dshs.wa.gov](http://www.dshs.wa.gov).

Ủng hộ: một nhà cung cấp cá nhân thuộc đối tượng điều chỉnh của Thỏa Thuận Thương Lượng Tập Thể được SEIU 775 ủy quyền bằng văn bản để tham gia vào các hoạt động đại diện.

Người Đại Diện Cho Người Lao Động: một nhà cung cấp cá nhân thuộc đối tượng điều chỉnh của Thỏa Thuận Thương Lượng Tập Thể, có thể thực hiện nhiều nhiệm vụ khác nhau theo quy định của Liên Đoàn.

Người Đại Diện Cho Liên Đoàn: một người đại diện được ủy quyền thương lượng do SEIU 775 tuyển dụng.

Hệ Thống Đăng Ký: hệ thống đăng ký giới thiệu việc làm của các nhà cung cấp cá nhân và nhà cung cấp cá nhân tiềm năng được thiết lập nhằm hỗ trợ người sử dụng lao động, người sử dụng lao động tiềm năng trong việc tìm kiếm nhà cung cấp cá nhân cũng như nhà cung cấp cá nhân tiềm năng.

ADA: Đạo Luật Về Người Khuyết Tật Của Hoa Kỳ. Được sử dụng trong Thỏa Thuận này, thuật ngữ này có nghĩa là các tòa nhà hoặc địa điểm mà người khuyết tật có thể tiếp cận, hoặc tuân thủ các luật của địa phương định nghĩa về trợ năng.

RCW: Bộ Luật Sửa Đổi Của Washington. Tất cả luật của tiểu bang đều có mã số bắt đầu bằng RCW. Bạn có thể tìm RCW được đề cập trong Thỏa Thuận này tại trang web của cơ quan lập pháp: [www.leg.wa.gov/legislature](http://www.leg.wa.gov/legislature).

## **BIÊN BẢN GHI NHỚ GIỮA SEIU 775 VÀ CONSUMER DIRECT CARE NETWORK OF WASHINGTON**

Các khoản tăng lương và phúc lợi theo Điều 8 (Bồi Thường), 9 (Chăm Sóc Sức Khỏe), 11 (PTO), 14 (Hệ Thống Đăng Ký Giới Thiệu Việc Làm), 15 (Đào Tạo), 21 (Nghỉ Hưu) và Phụ Lục A của bản thỏa thuận dự kiến 2023 - 2025 giữa SEIU 775 (Liên Đoàn) và Consumer Direct Care Network of Washington (CDWA) phụ thuộc vào việc Cơ Quan Lập Pháp Tiểu Bang Washington có cấp kinh phí cho Mức Lương Nhân Công ít nhất là \$32,02 trong Năm Tài Chính 2024 và \$33,86 trong Năm Tài Chính 2025 hay không. Nếu Cơ Quan Lập Pháp cấp kinh phí cho Mức Lương Nhân Công thấp hơn số tiền đó nhưng cao hơn mức hiện tại, thì các bên sẽ mở lại các điều khoản đó nhằm mục đích đàm phán về thỏa thuận 2023 - 2025 dựa trên mức lương nhân công được cấp kinh phí. Nếu Cơ Quan Lập Pháp tiếp tục duy trì mức hiện tại, thì các điều khoản hiện hành trong CBA 2021 - 2023 giữa Tiểu Bang Washington và SEIU 775 sẽ tiếp tục chi phối các điều khoản và điều kiện về việc làm dành cho nhân viên của CDWA cho đến khi Cơ Quan Lập Pháp cấp kinh phí cho mức cao hơn.

Trước ngày 1 tháng 3 của mỗi năm chẵn, CDWA sẽ cung cấp cho SEIU 775 dữ liệu chứng minh số tiền của mức lương nhân công được cấp kinh phí đã chi tiêu trong 2 năm trước cho các khoản chi tiêu được phép theo RCW 74.39A.530(9), bao gồm nhưng không giới hạn ở kết quả phân tích bằng thống kê theo tiền lương, các loại thuế liên quan và phúc lợi của nhà cung cấp cá nhân. CDWA, SEIU 775 cũng như Tiểu Bang Washington sẽ thảo luận và thống nhất về nội dung cũng như định dạng của dữ liệu. Dữ liệu này cũng sẽ được cung cấp cho Ban Thiết Lập Mức Lương.



**BẰNG CHỮ KÝ DƯỚI ĐÂY, CÁC BÊN CHẤP NHẬN VÀ ĐỒNG Ý VỚI CÁC  
ĐIỀU KHOẢN CŨNG NHƯ ĐIỀU KIỆN CỦA THỎA THUẬN THƯƠNG  
LƯỢNG TẬP THỂ NÀY.**

Được thực hiện vào ngày 1 tháng 7 năm 2023 này.

Dành cho Service Employees International Union Local 775:



Adam Glickman, Thư Ký - Thủ Quỹ

Dành cho Consumer Direct Care Network Washington:

---

Ben Bledsoe, Chủ Tịch



Aileen Pick, Giám Đốc Quan Hệ Lao Động