

New Jersey Domestic Workers' Bill of Rights Model Contract

Written Contract Requirements

The Domestic Workers' Bill of Rights, N.J.S.A. 34:11-69 et seq., requires a written contract that governs the employment between a hiring entity and a domestic worker, **except for "casual work" or work of less than five hours per month.** (N.J.S.A. 34:11-71). The law applies to covered domestic workers, regardless of immigration status.

The contract must be in English and the domestic worker's preferred language. (N.J.S.A. 34:11-71c).

The employing hiring entity(ies) and domestic worker must have enough time to review the contract. They must sign and date the contract. (N.J.S.A. 34:11-71a).

A referral or employment agency must provide domestic workers and an employing hiring entity(ies) with information concerning contract requirements of the Domestic Worker Bill of Rights when an employing hiring entity(ies) is connected with a domestic worker. The referral or employment agency must make this model contract available to the employing hiring entity(ies). (N.J.S.A. 34:11-71e).

The contract between the employing hiring entity(ies) and the covered domestic worker must include (N.J.S.A. 34:11-71a):

- A specific list of job duties
- Hourly wage and overtime wage
- Weekly schedule including number of hours per week
- Payment method and frequency
- Breaks for rest and meals
- Paid or unpaid leave including sick time
- Paid holidays
- Any other benefits provided
- Modes of transportation required and whether provided
- Monetary value of housing if provided

Learn More

Find more information on the NJ Domestic Workers' Bill of Rights at nj.gov/labor/domesticworkers.

**Employers must keep record of this contract
in order to demonstrate compliance.**

Division of Wage & Hour Compliance
wage.hour@dol.nj.gov • 609-292-2305 • nj.gov/labor

Wzór karty praw pracowników domowych w New Jersey

Pisemne wymogi umowne

Karta Praw Pracowników Domowych, N.J.S.A. 34:11 -69 i kolejne wymagają zawarcia pisemnej umowy regulującej zatrudnienie między podmiotem zatrudniającym a pracownikiem domowym z wyjątkiem „pracy okazjonalnej” lub pracy w wymiarze poniżej pięciu godzin miesięcznie. (N.J.S.A. 34:11-71).

Prawo dotyczy pracowników domowych objętych ustawą, niezależnie od ich statusu migracyjnego.

Umowa musi być sporządzona w języku angielskim i języku preferowanym przez pracownika domowego. (N.J.S.A. 34:11-71c.).

Podmiot zatrudniający (podmioty zatrudniające) i pracownik domowy muszą mieć wystarczająco dużo czasu na zapoznanie się z umową. Umowa musi zostać podpisana i datowana. (N.J.S.A. 34:11-71a.).

Polecający lub agencja zatrudnienia musi przekazać pracownikom domowym i podmiotowi zatrudniającemu (podmiotom zatrudniającym) informacje dotyczące wymogów umownych karty praw pracownika domowego, gdy podmiot zatrudniający (podmioty zatrudniające) jest powiązany z pracownikiem domowym. Polecający lub agencja zatrudnienia musi udostępnić ten wzór umowy podmiotowi zatrudniającemu (podmiotom zatrudniającym). (N.J.S.A. 34:11-71 e.).

Umowa pomiędzy podmiotem zatrudniającym (podmiotami zatrudniającymi) a pracownikiem domowym objętym ustawą musi obejmować (N.J.S.A. 34:11-71 a.):

- Konkretną listę obowiązków zawodowych
- Wynagrodzenie godzinowe i za nadgodziny
- Harmonogram tygodniowy z liczbą godzin tygodniowo
- Sposób i częstotliwość płatności
- Przerwy na odpoczynek i posiłki
- Płatny lub bezpłatny urlop, w tym zwolnienie lekarskie
- Płatne dni wolne od pracy
- Wszelkie inne oferowane świadczenia
- Wymagane środki transportu i czy zostały zapewnione
- Wartość pieniężną zakwaterowania, jeśli jest zapewnione

Dowiedz się więcej

Więcej informacji na temat karty praw pracowników domowych NJ można znaleźć na stronie nj.gov/labor/domesticworkers.

Pracodawcy muszą zachować niniejszą umowę w celu wykazania zgodności.

Dział ds. wynagrodzeń i godzin pracy oraz zgodności umów
wage.hour@dol.nj.gov • 609-292-2305 • nj.gov/labor

- Sleeping period and personal time for live-in workers
- The term/duration of the contract
- Any additional terms and conditions of employment

The written contract between the domestic worker and the employing hiring entity(ies) shall **not** contain either:

- (1) A mandatory pre-dispute arbitration agreement for claims made by a covered domestic worker against a hiring entity regarding the local rights of the worker, or
- (2) A non-disclosure agreement, or non-competition or non-disparagement agreement, limiting the ability of the covered domestic worker to seek compensation for performing domestic services after the worker ceases to receive compensation from the hiring entity for the performance of domestic services. (N.J.S.A. 34:11-71b).

This model written contract is to be agreed upon and signed by the employer and the employee. Because a domestic worker may be jointly employed by more than one hiring entity, this model written contract allows for the parties to include multiple joint employer hiring entities. Where there is only a single employer, the users of this model written contract may disregard references to joint employers and joint employment.

Where an employer has an overlapping employment relationship with another hiring entity relative to the employment of a domestic worker, the entities that have an overlapping employment relationship with the domestic worker are by law jointly and severally liable for any violations of the Domestic Workers' Bill of Rights. (N.J.S.A. 34:11-79a).

Prevailing language clause: The English language version of a contract shall be controlling in all respects and shall prevail in case of any inconsistencies with translated versions, if any.

Contract Enforcement

Under the Domestic Workers' Bill of Rights, a material breach by the employing hiring entity(ies) of a contract with a domestic worker will constitute a violation of the law, regardless of whether the breach is of a contract provision that is required by the Domestic Workers' Bill of Rights. (N.J.S.A. 34:11-77c). In this case the employing hiring entity(ies) could face enforcement action by the NJ Department of Labor and Workforce Development.

- Okres snu i czas prywatny dla pracowników zakwaterowanych
- Okres obowiązywania / czas trwania umowy
- Wszelkie dodatkowe warunki zatrudnienia

Pisemna umowa między pracownikiem domowym a podmiotem zatrudniającym (podmiotami zatrudniającymi) nie może zawierać:

- (1) Obowiązkowej umowy o arbitraż przedsporny dotyczący roszczeń wniesionych przez pracownika domowego wobec podmiotu zatrudniającego w odniesieniu do lokalnych praw pracownika, lub
- (2) Umowy o zachowaniu poufności, umowy o zakazie konkurencji lub o zakazie dyskredytowania, ograniczającej możliwość ubiegania się przez pracownika domowego o odszkodowanie za świadczenie usług domowych po czasie, gdy pracownik przestanie otrzymywać wynagrodzenie od podmiotu zatrudniającego za świadczenie usług domowych. (N.J.S.A. 34:11-71 b.)

Niniejszy wzór pisemnej umowy musi zostać uzgodniony i podpisany przez pracodawcę oraz pracownika. Ponieważ pracownik domowy może być zatrudniany przez więcej niż jeden podmiot zatrudniający, ta pisemna umowa pozwala stronom na włączenie kilku podmiotów zatrudniających współpracodawców. W przypadku, gdy istnieje tylko jeden pracodawca, użytkownicy tej umowy w formie pisemnej mogą zignorować odniesienia do współpracodawców i współzatrudnienie.

W przypadku, gdy pracodawca ma nakładające się na siebie stosunki pracy z innym podmiotem zatrudniającym w odniesieniu do zatrudnienia pracownika domowego, podmioty, które mają nakładające się stosunki pracy z pracownikiem domowym, są z mocy prawa wspólnie i solidarnie odpowiedzialne za wszelkie naruszenia Karty Praw Pracowników Domowych. (N.J.S.A. 34:11-79a.).

Dominująca klauzula językowa: Angielska wersja umowy będzie mieć moc nadrzędną pod każdym względem i będzie miała znaczenie nadrzędne w przypadku jakichkolwiek niespójności z przetłumaczonymi wersjami, jeśli takie istnieją.

Egzekwowanie umowy

Zgodnie z Kartą Praw Pracowników Domowych istotne naruszenie przez podmiot zatrudniający (podmioty zatrudniające) umowy z pracownikiem domowym będzie stanowić naruszenie prawa, niezależnie od tego, czy naruszenie jest postanowieniem umowy wymaganym przez Kartę Praw Pracowników Domowych. (N.J.S.A. 34:11-77c). W takim przypadku podmiot(y) zatrudniający(e) mogą spotkać się z działaniami egzekucyjnymi ze strony Departamentu Pracy i Rozwoju Siły Roboczej stanu New Jersey.

Written Contract Definitions Under N.J.S.A. 34:11-70

Casual work: work that is (1) irregular, uncertain, or incidental in nature and duration, and (2) different in nature from the type of work in which the worker is customarily engaged

Domestic worker: Any worker who:

- (1) Works for one or more employers, and
- (2) Is an individual who works in residence for the purposes of providing any of the following services:
 - (a) Caring for a child,
 - (b) Serving as a companion or caretaker for a sick, convalescing, or elderly person or a person with a disability,
 - (c) Housekeeping or house cleaning,
 - (d) Cooking,
 - (e) Providing food or butler service,
 - (f) Parking cars,
 - (g) Cleaning laundry,
 - (h) Gardening,
 - (i) Personal organizing, or
 - (j) For any other domestic service purpose.

The following are expressly excluded from the definition of “domestic worker:”

- (1) A family member; specifically, “a spouse, child, parent, sibling, aunt, uncle, niece, nephew, first cousin, grandparent, grandchild, father-in-law, mother-in-law, son-in-law, daughter-in-law, stepparent, stepchild, stepbrother, stepsister, half-brother, or half-sister, whether the individual is related by blood, marriage, or adoption,”
- (2) An individual primarily engaged in house sitting, pet sitting or dog walking,
- (3) An individual working at a business operated primarily out of the residence, such as a home day-care business,
- (4) An individual whose primary work involves household repair or maintenance, such as a roofer, plumber, mason, painter, or other similar contractor,
- (5) An employee of the State or the United States, or
- (6) An individual established as a kinship legal guardian, as defined by N.J.S.A. 3B:12A-2, of a child who lives in the residence or an individual who participates in the Kinship Navigator Program, as authorized by the Department of Children and Families, as a caregiver of a child who lives in the residence and receives services provided by a kinship navigator service provider.

Pisemne definicje umów w N.J.S.A. 34:11-70

Praca dorywcza: praca, która ma (1) nieregularny, niestały lub przypadkowy charakter i czas trwania oraz (2) inny charakter niż rodzaj pracy, w którą pracownik jest zwykle zaangażowany

Pracownik domowy: Każdy pracownik, który:

- (1) Pracuje dla jednego lub większej liczby pracodawców oraz
- (2) Jest osobą, która pracuje w miejscu zamieszkania w celu świadczenia następujących usług:
 - (a) Opieka nad dzieckiem,
 - (b) Pełnienie funkcji osoby towarzyszącej lub opiekuna osoby chorej, w trakcie rekonwalescencji, starszej lub niepełnosprawnej,
 - (c) Prowadzenie lub sprzątanie domu,
 - (d) Gotowanie,
 - (e) Świadczenie usług żywieniowych lub obsługi,
 - (f) Parkowanie samochodów,
 - (g) Pranie,
 - (h) Ogrodnictwo,
 - (i) Organizacja spraw osobistych lub
 - (j) Do wszelkich innych celów domowych.

Następujące elementy są wyraźnie wyłączone z definicji „pracownika domowego”:

- (1) Członek rodziny; w szczególności „małżonek, dziecko, rodzic, rodzeństwo, ciotka, wujek, siostrzenica, bratanek, kuzyn, dziadek, wnuk, teść, teściowa, zięć, synowa, ojczym lub macocha, pasierb lub pasierbica, rzyrodni rodzic, przyrodnia dziecko, przyrodni brat lub przyrodnia siostra, niezależnie od tego, czy dana osoba jest spokrewniona, w związku małżeńskim lub adoptowana”.
- (2) Osoba zajmująca się głównie opieką nad domem, zwierzętami domowymi lub wychodzeniem z psem,
- (3) Osoba pracująca w firmie głównie poza siedzibą, np. w domu działalności opiekuńczej
- (4) Osoba, której główna praca obejmuje naprawę lub konserwację w gospodarstwie domowym, taka jak dekarz, hydraulik, murarz, malarz lub inny podobny wykonawca,
- (5) Pracownik zatrudniony przez stan lub Stany Zjednoczone lub
- (6) Osoba ustanowiona jako opiekun prawny, zgodnie z definicją zawartą w N.J.S.A. 3B :12A-2, dziecka mieszkającego w miejscu zamieszkania lub osoby uczestniczącej w Programie Kinship Navigator, zgodnie z upoważnieniem Departamentu ds. Dzieci i Rodzin, jako opiekun dziecka mieszkającego w miejscu zamieszkania i otrzymujący usługi świadczone przez Kinship Navigator.

Employment agency: any person or entity that procures, or attempts to procure, any workers for referral to a third party.

Hiring entity: any employer, as defined in N.J.S.A. 34:11-4.1, who employs a domestic worker and also means any person, firm, business, partnership, association, corporation limited liability company, or other entity, including referral, employment, and internet based or on-demand platforms, that provide compensation directly or indirectly to a domestic worker for the performance of domestic services and any person or persons acting directly or indirectly in the interest of the employer in relation to the domestic worker.

Referral agency: Any person or entity that procures, or attempts to procure, directly or indirectly through placement in a physical or virtual labor pool:

- (1) employees; and
- (2) after the procurement does not continue involvement in the terms of exchange of domestic services with the employees in any way, with the exception of the following:
 - (a) continuing to display, host, or advertise, either through physical means or virtual means, the workers' contact information, job qualifications, resume, image, or digital profile which employers or clients can use to independently contact employees about employment; or
 - (b) removing, either through physical means or virtual means, the workers' contact information, job qualifications, resume, image, or digital profile, which employers or clients can use to independently contact employees, upon the mandate of any federal, State, or local laws.

NOTE: Attach additional sheets as necessary if you need more space to provide complete answers or information.

I. Basic Information

This written contract contains the agreed-upon terms and conditions of employment and services between _____ ("Employer") and _____ ("Employee").

1. Employer Contact Information

- a. Employer name _____
- b. Employer phone number _____
- c. Employer email _____
- d. Employer address _____

Agencja zatrudnienia: każda osoba lub podmiot, który pozyskuje lub próbuje pozyskać pracowników do zatrudnienia u strony trzeciej.

Podmiot zatrudniający: dowolny pracodawca, zgodnie z definicją w N.J.S.A. 34:11-4.1, zatrudniający pracownika domowego, a także oznacza każdą osobę, firmę, działalność gospodarczą, partnerstwo, stowarzyszenie, spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, lub inny podmiot, w tym agencje rekrutujące, zatrudniające, i platformy internetowe lub na żądanie, które bezpośrednio lub pośrednio wypłacają wynagrodzenie pracownikowi domowemu za świadczenie usług domowych oraz jakiegokolwiek osobie lub osobom działającym bezpośrednio lub pośrednio w interesie pracodawcy w odniesieniu do pracownika domowego.

Agencja rekrutująca: Każda osoba lub podmiot, który nabywa lub próbuje pozyskać, bezpośrednio lub pośrednio, poprzez umieszczenie w fizycznej lub wirtualnej puli personelu:

- (1) pracowników; oraz
- (2) jeśli po wykonaniu zlecenia nie jest kontynuowany jakikolwiek sposób świadczenia usług domowych przez danych pracowników, z wyjątkiem następujących:
 - (a) dalsze publikowanie oferty, hostowanie lub reklamowanie, w sposób fizyczny lub wirtualny, danych kontaktowych pracowników, kwalifikacji zawodowych, CV, zdjęcia lub profilu cyfrowego, które pracodawcy lub klienci mogą wykorzystać do niezależnego kontaktu z pracownikami w sprawie zatrudnienia; lub
 - (b) usuwanie, za pomocą środków fizycznych lub wirtualnych, danych kontaktowych pracowników, kwalifikacji zawodowych, CV, obrazu lub profilu cyfrowego, które pracodawcy lub klienci mogą wykorzystywać do niezależnego kontaktu z pracownikami, na mocy przepisów federalnych, stanowych lub lokalnych.

UWAGA: Jeśli potrzebujesz więcej miejsca na udzielenie pełnych odpowiedzi lub udzielenie pełnych informacji, załącz dodatkowe arkusze w razie potrzeby.

I. Informacje podstawowe

Niniejsza pisemna umowa zawiera uzgodnione warunki zatrudnienia i świadczenia usług pomiędzy _____ („Pracodawcą”) a _____ („Pracownikiem”).

1. Dane kontaktowe pracodawcy

- a. Nazwa pracodawcy _____
- b. Numer telefonu pracodawcy _____
- c. Adres e-mail pracodawcy _____
- d. Adres pracodawcy _____

2. Co-Employer Contact Information

- a. Employer name _____
- b. Employer phone number _____
- c. Employer email _____
- d. Employer address _____

3. Employee Contact Information

- a. Employee name _____
- b. Employee phone number _____
- c. Employee email _____
- d. Employee address _____

4. Individual(s) receiving care or companion services (if applicable):

- a. Full Name _____
- b. Age _____
- c. Emergency Contact Name _____
- d. Emergency Contact Phone Number _____
- e. Additional Information about individual receiving care services:

5. The place of work is located at (address):

6. The start date of employment is _____

7. The length of employment (check one):

- Option 1: The length of employment is until either party ends the agreement.
- Option 2: The employment between the parties will end on _____ (“Termination Date”).

8. Type of position (check one):

- Option 1: Live in the employer’s home.
- Option 2: Live outside the employer’s home.

2. Dane kontaktowe współpracownika

- a. Nazwa pracodawcy _____
- b. Numer telefonu pracodawcy _____
- c. Adres e-mail pracodawcy _____
- d. Adres pracodawcy _____

3. Dane kontaktowe pracownika

- a. Imię i nazwisko pracownika _____
- b. Numer telefonu pracownika _____
- c. Adres e-mail pracownika _____
- d. Adres pracownika _____

4. Osoba (osoby) otrzymująca opiekę lub usługi towarzyszące (jeśli dotyczy):

- a. Imię i nazwisko _____
- b. Wiek _____
- c. Imię i nazwisko osoby do kontaktu w nagłych wypadkach _____
- d. Numer telefonu do kontaktu w nagłych wypadkach _____
- e. Dodatkowe informacje na temat osoby otrzymującej usługi opieki:

5. Miejsce pracy znajduje się pod adresem (adres):

6. Data rozpoczęcia zatrudnienia to _____

7. Czas zatrudnienia (zaznaczyć jedną opcję):

- Opcja 1: Okres zatrudnienia trwa do momentu zakończenia umowy przez którąkolwiek ze stron.
- Opcja 2: Zatrudnienie między stronami zakończy się _____ („Data rozwiązania umowy”).

8. Rodzaj stanowiska (zaznaczyć jedno):

- Opcja 1: Mieszkam w domu pracodawcy.
- Opcja 2: Mieszkam poza domem pracodawcy.

Notification of Termination

Domestic Workers' Bill of Rights (N.J.S.A. 34:11-74)

An employer of a domestic worker must notify the domestic worker of the termination of employment at least two weeks prior to the date of termination, and for a live-in domestic worker, the employer must notify the domestic worker of the termination of employment at least four weeks prior to the date of termination.

The employer is not required to provide the domestic worker with prior notification of termination of employment under the following circumstances:

If the employer has a good-faith belief and without reckless disregard or willful ignorance of the truth that the domestic worker has engaged in "significant misconduct," defined in the law to mean, "that the domestic worker abused, neglected, or caused any other harmful conduct against the employer, members of the employer's family, or individuals residing in the employer's household," or

If the employer is a temporary help service firm, employment agency, or other staffing or placement agency, health care service firm, home health agency, or hospice provider, the domestic worker completes placement in a particular position and is not immediately placed or scheduled for another position by an employer if the employer, but the domestic worker remains on the employer's payroll for future placement opportunities, or

If the domestic worker is employed by an employer that is an individual (and not a temporary help service firm, employment agency, or other staffing or placement agency, health care service firm, home health agency, or hospice provider), regardless of whether the employer is the person receiving care from the domestic worker, and the domestic worker completes or fulfills all duties of the position, and there is no longer a practicable need for the position, including, but not limited to, if the domestic worker's employer is an individual who has employed the domestic worker to care for a person who is terminally ill and the terminally ill person passes away.

Failure to provide the two-week or four-week notification as required, will entitle the domestic worker to severance pay in the amount of the domestic worker's regular hourly rate multiplied by the regular number of hours worked over the period of time during which the required notification was not provided.

For information on Unemployment Insurance see *myunemployment.nj.gov*.

Powiadomienie o rozwiązaniu umowy

Karta Praw Pracowników Domowych (N.J.S.A. 34:11-74)

Pracodawca pracownika domowego musi powiadomić pracownika o rozwiązaniu stosunku pracy co najmniej dwa tygodnie przed datą rozwiązania stosunku pracy, a w przypadku pracownika domowego zatrudnianego z zakwaterowaniem pracodawca musi powiadomić pracownika domowego o rozwiązaniu stosunku pracy co najmniej cztery tygodnie przed datą rozwiązania stosunku pracy.

Pracodawca nie jest zobowiązany do uprzedniego powiadomienia pracownika domowego o rozwiązaniu stosunku pracy w następujących okolicznościach:

Jeśli pracodawca w dobrej wierze i bez lekkomyślnego lekceważenia lub umyślnego ignorowania faktu, że pracownik domowy dopuścił się „znacznego wykroczenia”; zdefiniowanego w prawie, co oznacza, że „pracownik domowy nadużywał, zaniedbał lub spowodował jakiegokolwiek inne szkodliwe zachowanie wobec pracodawcy, członków rodziny pracodawcy lub osób zamieszkujących w gospodarstwie domowym pracodawcy”, lub

Jeśli pracodawca jest firmą świadczącą tymczasową pomoc, agencją zatrudnienia lub inną agencją zatrudnienia lub pośrednictwa pracy, firmą świadczącą usługi opieki zdrowotnej, agencją domowej opieki zdrowotnej lub hospicjum, pracownik domowy kończy pracę na określonym stanowisku i nie jest natychmiast umieszczany ani planowany na inne stanowisko przez pracodawcę, ale pracownik domowy pozostaje na liście płac pracodawcy w związku z przyszłymi możliwościami zatrudnienia, lub

Jeśli pracownik domowy jest zatrudniony przez pracodawcę będącego osobą fizyczną (a nie przez firmę świadczącą tymczasową pomoc, agencję rekrutacyjną lub inną agencję zatrudnienia lub łokowania, firmę świadczącą usługi opieki zdrowotnej, agencję domowej opieki zdrowotnej, lub hospicjum), niezależnie od tego, czy pracodawca jest osobą, która otrzymuje opiekę od pracownika domowego, a pracownik domowy wypełnia wszystkie obowiązki na danym stanowisku, i nie ma już praktycznej potrzeby zachowania tego stanowiska, w tym, jeśli pracodawcą pracownika domowego jest osoba, która zatrudniła pracownika domowego do opieki nad osobą śmiertelnie chorą, a osoba śmiertelnie chora zmarła.

Nieprzestrzeganie wymaganego dwutygodniowego lub czterotygodniowego powiadomienia uprawnia pracownika domowego do odprawy w wysokości standardowej stawki godzinowej pracownika domowego pomnożonej przez regularną liczbę godzin przepracowanych w okresie, w którym wymagane powiadomienie nie zostało dostarczone.

Więcej informacji na temat ubezpieczenia na wypadek utraty pracy można znaleźć na stronie *myunemployment.nj.gov*.

II. Job Position and Responsibilities

Job Position

- butler or food service
- caregiver or caretaker for convalescing, disabled, elderly, or ill person
- child care provider/nanny
- cook
- gardener/groundskeeper
- housekeeper/house cleaner
- personal organizer
- valet
- other _____

For the above position, the employee agrees to perform the following duties (check all that apply):

Personal and Health Care

- Assist with transfers
- Assist with walking
- Assist with bathing
- Assist with dressing/undressing
- Assist with grooming
- Assist with toileting
- Provide bowel & bladder care
- Provide diapering
- Assist with exercising
- Assist with or administer medication
- Other tasks, including:

Household Support/Cleaning

- Prepare meals
- Assist with feeding
- Clean dishes and kitchen
- Vacuum
- Dust
- Mop
- Clean windows
- Clean bathrooms
- Clean garage
- Wash, dry, fold and put away laundry
- Change bed sheets
- Replace towels
- Make beds

II. Stanowisko i obowiązki zawodowe

Stanowisko

- usługi lokaja lub gastronomiczne
- opiekun w przypadku rekonwalescencji, niepełnosprawności, osób starszych lub chorych
- świadczeniodawca opieki nad dziećmi / niania
- gotowanie
- ogrodnik/strażnik
- gospodyni / osoba do sprzątanania domu
- organizator spraw osobistych
- lokaj
- inne _____

W przypadku powyższego stanowiska pracownik zgadza się wypełniać następujące obowiązki (zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi):

Opieka osobista i zdrowotna

- Pomoc przy przemieszczaniu się
- Pomoc w chodzeniu
- Pomoc w kąpielu
- Pomoc przy ubieraniu/rozbieraniu
- Pomoc w pielęgnacji
- Pomoc w toalecie
- Pielęgnacja jelit i pęcherza moczowego
- Przewijanie
- Pomoc w ćwiczeniach
- Pomoc w podawaniu leków
- Inne zadania, w tym:

Pomoc domowa/Sprzątanie

- Przygotowywanie posiłków
- Pomoc w karmieniu
- Mycie naczyń i kuchni
- Odkurzanie
- Zamiatanie
- Mopowanie
- Mycie okien
- Mycie łazienek
- Sprzątanie garażu
- Pranie, suszenie, składanie i układanie prania
- Zmiana pościeli
- Wymiana ręczników
- Ścielenie łóżek

- Take out trash and recycling
- Shop for groceries
- Run errands
- Coordinate transportation
- Provide transportation to/from _____
- Light cleaning, including _____

- Pet care, including _____

- Other tasks, including _____

Companionship and Support

- Companionship and conversation
- Appointment and activity scheduling
- Go for walks and spend time outdoors
- Social engagement, including _____

- Other tasks, including _____

Childcare

- Assist with bathing Assist with dressing
- Assist with toileting Provide emotional support
- Facilitate naps
- Research, plan and participate in enrichment activities, including _____

- Care for a sick child and administer medicine, as needed
- Organize or supervise a child's daily activities, including (e.g., games, walks, play dates, playground outings, homework, reading to the child): _____

- Other tasks, including _____

- Wynoszenie śmieci i recykling
- Zakupy artykułów spożywczych
- Prowadzenie spraw
- Koordynacja transportu
- Zapewnienie transportu do/z: _____
- Sprząatanie, w tym: _____

- Opieka nad zwierzętami domowymi, w tym _____

- Inne zadania, w tym _____

Towarzystwo i wsparcie

- Towarzystwo i rozmowa
- Terminy i planowanie działań
- Chodzenie na spacer i spędzanie czasu na świeżym powietrzu
- Zaangażowanie społeczne, w tym _____

- Inne zadania, w tym _____

Opieka nad dziećmi

- Pomoc w kąpieli Pomoc przy ubieraniu
- Pomoc w toalecie Zapewnianie wsparcia emocjonalnego
- Organizacja drzemek
- Badania, planowanie i udział w działaniach wzbogacających, w tym _____

- Opieka nad chorym dzieckiem i podawanie leków w razie potrzeby
- Organizowanie lub nadzór nad codziennymi czynnościami dziecka, w tym (np. gry, spacer, zabawy, wyjścia na plac zabaw, odrabianie zadań domowych, czytanie dziecku): _____

- Inne zadania, w tym _____

Household Support Related to Childcare

- Plan meals for child(ren)
 - Prepare meals for child(ren)
 - Shop for groceries for child(ren)'s meals
 - Child(ren)'s laundry
 - Light cleaning, including
- _____
- _____

- Other tasks, including
- _____
- _____

Yardwork

- Yard work, including
- _____
- _____

Other

- Other tasks, including
- _____
- _____

The employer and employee understand that the employee may complete additional tasks as part of their employment, that all time spent working must be compensated, and that the above list of job responsibilities is not exhaustive.

III. Work Schedule

of hours per week _____

- | | | |
|------------------------------------|------------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> Sunday | Start time _____ | End time _____ |
| <input type="checkbox"/> Monday | Start time _____ | End time _____ |
| <input type="checkbox"/> Tuesday | Start time _____ | End time _____ |
| <input type="checkbox"/> Wednesday | Start time _____ | End time _____ |
| <input type="checkbox"/> Thursday | Start time _____ | End time _____ |
| <input type="checkbox"/> Friday | Start time _____ | End time _____ |
| <input type="checkbox"/> Saturday | Start time _____ | End time _____ |

IV. Rest and Breaks

Days off (specify) _____

Wsparcie domowe związane z opieką nad dziećmi

- Planowanie posiłków dla dziecka (dzieci)
 - Przygotowywanie posiłków dla dziecka (dzieci)
 - Kupowanie artykułów spożywczych na posiłki dla dziecka (dzieci)
 - Pranie ubrań dziecka (dzieci)
 - Sprzątanie, w tym
- _____
- _____

- Inne zadania, w tym
- _____
- _____

Prace w ogrodzie

- Prace w ogrodzie, w tym
- _____
- _____

Inne

- Inne zadania, w tym
- _____
- _____

Pracodawca i pracownik rozumieją, że Pracownik może wykonywać dodatkowe zadania w ramach swojego zatrudnienia, że cały czas pracy musi zostać zrekompensowany oraz że powyższa lista obowiązków służbowych nie jest wyczerpująca.

III. Work Schedule

of hours per week _____

- | | | |
|---------------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| <input type="checkbox"/> Niedziela | Godzina rozpoczęcia _____ | Godzina zakończenia _____ |
| <input type="checkbox"/> Poniedziałek | Godzina rozpoczęcia _____ | Godzina zakończenia _____ |
| <input type="checkbox"/> Wtorek | Godzina rozpoczęcia _____ | Godzina zakończenia _____ |
| <input type="checkbox"/> Środa | Godzina rozpoczęcia _____ | Godzina zakończenia _____ |
| <input type="checkbox"/> Czwartek | Godzina rozpoczęcia _____ | Godzina zakończenia _____ |
| <input type="checkbox"/> Piątek | Godzina rozpoczęcia _____ | Godzina zakończenia _____ |
| <input type="checkbox"/> Sobota | Godzina rozpoczęcia _____ | Godzina zakończenia _____ |

IV. Odpoczynek i przerwy

Dni wolne (proszę określić) _____

Hours for “Live-in” Domestic Workers

Domestic Workers’ Bill of Rights (N.J.S.A. 34:11-73)

A live-in domestic worker must not be required to work more than six consecutive days for the same employer without a 24-hour period of rest, which may be unpaid.

Additionally, per N.J.A.C. 12:56-5.3, employees who reside on their employer’s premises must be paid for not less than eight hours each day they work.

Workday meal break

_____ minutes _____ times a day Paid Unpaid

_____ minutes _____ times a day Paid Unpaid

Other: _____

Workday rest break

_____ minutes _____ times a day Paid Unpaid

_____ minutes _____ times a day Paid Unpaid

Other: _____

Workday sleeping period for live-in workers (specify)

Paid Unpaid

Workday personal time for live-in workers (specify)

Paid Unpaid

Sleep Time

Please note the Fair Labor Standards Act and NJ Wage and Hour law govern under what circumstances an employer may exclude sleep time from an employee’s hours worked. For more information and to ensure contracts are, at minimum, consistent with these laws, see nj.gov/labor and www.dol.gov. USDOL Wage and Hour Division in NJ: 609-538-8310 (Southern NJ) or 908-317-8611 (Northern NJ)

Godziny pracy dla pracowników domowych pracujących z zakwaterowaniem

Karta Praw Pracowników Domowych (N.J.S.A. 34:11-73)

Pracownik zakwaterowany nie może być zobowiązany do pracy przez więcej niż sześć kolejnych dni u tego samego pracodawcy bez 24-godzinnego odpoczynku, który może być bezpłatny.

Ponadto zgodnie z N.J.A.C. 12:56-5.3 pracownicy zakwaterowani na terenie ich pracodawcy muszą otrzymywać wynagrodzenie za co najmniej osiem godzin każdego dnia pracy.

Przerwy na posiłek i podczas dnia pracy

_____ min. _____ razy dziennie Płatne Bezpłatne

_____ min. _____ razy dziennie Płatne Bezpłatne

Inne: _____

Przerwa na odpoczynek podczas dnia pracy

_____ min. _____ razy dziennie Płatne Bezpłatne

_____ min. _____ razy dziennie Płatne Bezpłatne

Inne: _____

Okres snu w ciągu dnia roboczego dla pracowników mieszkających w domu (sprecyzować)

Płatne Bezpłatne

Czas osobisty w dniu roboczym dla pracowników mieszkających w domu (sprecyzować)

Płatne Bezpłatne

Czas snu

Należy pamiętać, że ustawa Fair Labor Standards Act (Fair Labor Standards Act) oraz ustawa stanu New Jersey o płacach i godzinach pracy regulują okoliczności, w których pracodawca może wyłączyć czas snu z liczby przepracowanych godzin. Aby uzyskać więcej informacji i upewnić się, że umowy są co najmniej zgodne z tymi przepisami, odwiedź strony nj.gov/labor i www.dol.gov. Wydział Płac i Godzin Pracy USDOL w stanie New Jersey: 609-538-8310 (południowy stan New Jersey) lub 908-317-8611 (północny stan New Jersey).

Meal and Rest Breaks

Domestic Workers' Bill of Rights (N.J.S.A. 34:11-72)

An employer of a domestic worker must comply with the following:

- a. An employer of a domestic worker shall allow the domestic worker an uninterrupted paid rest-period of not less than ten minutes for each four consecutive hours worked, unless the nature of the work prevents the domestic worker from being relieved of all duties for such period of time, such as some types of child care and caretaker work for a sick, elderly or disabled person. In those types of work where the domestic worker is not relieved of all work duties, an "on-duty" rest period shall be provided. The employer shall pay the domestic worker for the time spent on a rest break at the domestic worker's regular rate of pay.
- b. The employer shall allow an uninterrupted 30-minute meal break after more than five consecutive hours worked. Unless the domestic worker is relieved of all work duties during such 30-minute period and is permitted to leave the work site during that break, the meal period shall be considered an "on-duty" meal period and shall be paid at the domestic worker's regular rate of pay.
- c. An "on-duty" meal or rest period shall be permitted only when the nature of the work prevents a domestic worker from being relieved of all duties and when, by written agreement between the parties, an "on-duty" meal or rest period is agreed to. The agreement may be revoked by the domestic worker, in writing, at any time. The domestic worker may, to the extent possible given the domestic worker's duties for the employer, engage in personal activities, such as resting, eating a meal, drinking a beverage, making a personal telephone call, or making other personal choices during "on-duty" meal or rest periods.
- d. The employer shall not impede or discourage a domestic worker from taking any meal or rest breaks.

V. Compensation

Regular rate of pay is \$ _____ per hour

Overtime rate of pay is \$ _____ per hour for every hour (or fraction thereof) worked over 40 per week.

The regular day(s) of pay will be every :

Weekly Bi-weekly

Other: _____

On the following day of the week:

Sunday Monday Tuesday Wednesday

Thursday Friday Saturday

Przerwy na posiłki i odpoczynek

Karta Praw Pracowników Domowych (N.J.S.A. 34:11-72)

Pracodawca pracownika domowego musi przestrzegać następujących zasad:

- a. Pracodawca pracownika domowego zapewnia pracownikowi nieprzerwany, płatny okres odpoczynku nie krótszy niż dziesięć minut na każde przepracowane cztery kolejne godziny, chyba że charakter pracy uniemożliwia pracownikowi domowemu zwolnienie z wszelkich obowiązków przez taki okres, np. niektóre rodzaje opieki nad dziećmi i opieka w przypadku osoby chorej, starszej lub niepełnosprawnej. W przypadku takiego rodzaju prac, w których pracownik domowy nie jest zwolniony ze wszystkich obowiązków służbowych, zapewniony zostanie „okres odpoczynku w miejscu pracy”. Pracodawca płaci pracownikowi domowemu za czas spędzony na przerwie wypoczynkowej według zwykłej stawki wynagrodzenia pracownika domowego.
- b. Pracodawca zapewnia nieprzerwaną 30-minutową przerwę na posiłek po przepracowaniu więcej niż pięciu kolejnych godzin. O ile pracownik domowy nie zostanie zwolniony ze wszystkich obowiązków służbowych w takim 30-minutowym okresie i nie będzie mógł opuścić miejsca pracy w trakcie tej przerwy, okres posiłku będzie uznawany za okres pracy „w trakcie pracy” i będzie wypłacany według zwykłej stawki wynagrodzenia pracownika domowego.
- c. Posiłek lub odpoczynek „w trakcie pracy” jest dozwolony tylko wtedy, gdy charakter pracy uniemożliwia pracownikowi domowemu zwolnienie ze wszystkich obowiązków oraz gdy, za pisemną zgodą stron, uzgodniono okres posiłku lub odpoczynku „w trakcie pracy”. Pracownik domowy może w każdej chwili odwołać umowę na piśmie. Pracownik domowy może, w miarę możliwości, z uwagi na obowiązki pracownika wobec pracodawcy, wykonywać czynności osobiste, takie jak odpoczynek, posiłek, picie napojów, prowadzenie prywatnej rozmowy telefonicznej lub dokonywanie innych osobistych wyborów podczas „w godzinach pracy” posiłków lub odpoczynku.
- d. Pracodawca nie może utrudniać ani zniechęcać pracownika domowego do korzystania z przerw na posiłek lub odpoczynek.

V. Wynagrodzenie

Regularna stawka wynagrodzenia wynosi _____ USD za godzinę

Stawka wynagrodzenia za nadgodziny wynosi _____ USD/godz. za każdą godzinę (lub jej część) przepracowaną ponad ilość 40 tygodniowo.

Standardowy dzień (dni) wypłaty to każdy:

Co tydzień Co dwa tygodnie

Inne: _____

W następnym dniu tygodnia:

Niedziela Poniedziałek Wtorek Środa

Czwartek Piątek Sobota

Minimum Wage and Overtime**Domestic Workers' Bill of Rights** (N.J.S.A. 34:11-74)

Every year, New Jersey updates the minimum wage rate, which is more than \$15 an hour for most workers. The new rates are announced in the fall on the NJDOL website. Find them at nj.gov/labor/minwage. Most employees are entitled to 1.5 times their regular hourly pay for each hour worked after 40 hours in a week.

Learn more at myworkrights.nj.gov.

Domestic worker will be entitled to a _____% raise every year.

Domestic worker will receive additional compensation amount of \$_____ for the following (for example, added duties, additional multilingual skills, travel):

Domestic worker will receive the following additional benefit(s), for example, transportation or reimbursement for transportation, health insurance or reimbursement for health insurance premiums:

VI. Leave Policies**Sick Leave**

Under N.J.S.A. 34:11D-1 et seq., the New Jersey Earned Sick Leave Law, each employer must provide up to 40 hours of earned sick leave per year to each employee. The employer must allow the earned sick leave to be accrued at a rate of one hour of earned sick leave for every 30 hours worked, or must advance all 40 hours of earned sick leave to the employee on the first day of the benefit year.

Learn more at mysickdays.nj.gov

Additional sick leave, if any (specify quantity, accrual method, allowable purposes, notice requirements, carryover, whether it is paid or unpaid, and any other condition):

Vacation leave (specify quantity, accrual method, notice requirements, carryover, timing, whether it is paid or unpaid, and any other conditions):

Minimalne wynagrodzenie i nadgodziny**Karta Praw Pracowników Domowych** (N.J.S.A. 34:11-74)

Wynagrodzenie minimalne w New Jersey jest korygowane co roku i dla większości pracowników wynosi ponad 15 USD za godzinę. Nowe stawki zostaną ogłoszone jesienią na stronie internetowej NJDOL. Znajdziesz je na stronie nj.gov/labor/minwage. Większość pracowników ma prawo do 1,5-krotności swojej standardowej stawki godzinowej za każdą godzinę przepracowaną powyżej 40 godzin tygodniowo.

Dowiedz się więcej na stronie myworkrights.nj.gov.

Pracownikom domowym przysługuje podwyżka w wysokości _____% każdego roku.

Pracownik domowy otrzyma dodatkowe wynagrodzenie w wysokości _____ za: (na przykład dodatkowe obowiązki, dodatkowe umiejętności językowe, podróże):

Pracownik domowy otrzyma następujące dodatkowe świadczenia (s), na przykład transport lub zwrot kosztów transportu, ubezpieczenia zdrowotnego lub zwrotu kosztów składek na ubezpieczenie zdrowotne:

VI. Zasady dotyczące urlopów**Urlop chorobowy**

Zgodnie z N.J.S.A. 34:11D-1 i nast., ustawy New Jersey o płatnym zwolnieniu chorobowym, pracodawca musi zapewnić każdemu pracownikowi do 40 godzin przysługującego urlopu chorobowego rocznie. Pracodawca musi zezwolić na naliczanie należnego urlopu chorobowego w wysokości jednej godziny za każde przepracowane 30 godzin lub zaliczkę w wysokości wszystkich 40 godzin należnego urlopu chorobowego na pracownika pierwszego dnia roku świadczeń.

Dowiedz się więcej na stronie mysickdays.nj.gov

Dodatkowe dni urlopu chorobowego, jeśli dotyczy (podać ilość, metodę rozliczeń międzyokresowych, dozwolone cele, wymogi dotyczące powiadomień, przeniesienie, czy są płatne czy bezpłatne, oraz wszelkie inne warunki):

Urlop wypoczynkowy (określ ilość, metodę rozliczeń międzyokresowych, wymogi dotyczące powiadomień, przeniesienie, czas, czy jest płatny czy bezpłatny, oraz wszelkie inne warunki):

Parental leave for birth or adoption of a child (specify duration, notice requirements, whether it is paid or unpaid):

Family Leave and Family Leave Insurance

Under N.J.S.A. 34:11B-1, et seq., the New Jersey Family Leave Act, each employer with 30 or more employees must in any 24-month period provide each covered employee with 12 weeks of paid or unpaid, job-protected leave from employment so that the employee may provide care made necessary by reason of the birth of a child of the employee, including a child born pursuant to a valid written agreement between the employee and a gestational carrier; the placement of a child into foster care with the employee or in connection with adoption of such child by the employee; the serious health condition of a family member of the employee; or, certain circumstances related to known or suspected exposure to a communicable disease, or efforts to prevent spread of communicable disease during a state of emergency declared by the Governor or when indicated to be needed by the Commissioner of Health or other public health authority.

For purposes of the New Jersey Family Leave Act, an employee is covered if the employee has been employed by that employer (the one form which the employee is seeking leave) for at least 12 months and for not less than 1,000 hours during the immediately preceding 12-month period.

Under N.J.S.A. 43:21-39.1 et al., the New Jersey family leave insurance law, a covered employee who is on leave without pay from employment to care for a family member suffering from a serious health condition; to be with a child during the first 12 months after the child's birth, if the individual, or domestic partner or civil union partner of the individual is a biological parent of the child, or is a parent of the child pursuant to a valid gestational carrier agreement, or the first 12 months after the placement of the child for adoption or as a foster child with the individual; to engage in activities for which unpaid leave may be taken pursuant to the NJ SAFE Act, N.J.S.A. 34:11C-3, if the individual is a victim of an incident of domestic violence, a sexually violent offense, or to assist a family member of the individual who has been a victim of an incident of domestic violence or a sexually violent offense; or due to certain circumstances related to known or suspected exposure to a communicable disease, or efforts to prevent spread of a communicable disease during a state of emergency declared by the Governor or when indicated

Urlop rodzicielski w związku z narodzinami lub adopcją dziecka (należy określić czas trwania, wymogi dotyczące powiadomienia, czy jest on płatny czy bezpłatny):

Urlopy rodzinne i Ubezpieczenie od urlopów rodzinnych

Na mocy N.J.S.A. 34:11B-1, i nast., ustawy o urlopach rodzinnych w stanie New Jersey, każdy pracodawca zatrudniający co najmniej 30 pracowników musi w okresie 24 miesięcy zapewnić każdemu pracownikowi objętemu ubezpieczeniem 12 tygodni płatnego lub bezpłatnego urlopu z ochroną zatrudnienia, tak aby pracownik mógł zapewnić opiekę w przypadku narodzin dziecka pracownika, w tym dziecka urodzonego na podstawie ważnej pisemnej umowy między pracownikiem a surogatką; umieszczenia dziecka w opiece zastępczej świadczonej przez pracownika lub w związku z adopcją takiego dziecka przez pracownika; poważnego stanu zdrowia członka rodziny pracownika; lub pewnych okoliczności związanych ze znanym lub podejrzanym narażeniem na chorobę zakaźną, lub działaniami mającymi na celu zapobieganie rozprzestrzenianiu się choroby zakaźnej w czasie stanu wyjątkowego ogłoszonego przez Gubernatora lub gdy zostanie to wskazane jako konieczne przez Komisarza Zdrowia lub inny organ służby zdrowia.

Zgodnie z Ustawą o urlopach rodzinnych w New Jersey pracownikowi przysługuje urlop, jeśli był zatrudniony przez danego pracodawcę (od którego pracownik ubiega się o urlop) przez co najmniej 12 miesięcy i przez co najmniej 1000 godzin w bezpośrednio poprzedzającym okresie 12 miesięcy.

Na mocy N.J.S.A. 43:21-39.1 i nast., Prawo o urlopach rodzinnych w New Jersey, pracownik objęty ubezpieczeniem, który przebywa na urlopie bezpłatnym z tytułu zatrudnienia w celu opieki nad członkiem rodziny cierpiącym na poważną chorobę; przebywa z dzieckiem w ciągu pierwszych 12 miesięcy po jego narodzinach, jeśli dana osoba, partner życiowy lub partner cywilny danej osoby jest biologicznym rodzicem dziecka, lub jest rodzicem dziecka na podstawie ważnej umowy o świadczenie usług surogatki, lub pierwszych 12 miesięcy po przyjęciu dziecka do adopcji lub jako rodzina zastępcza dla danej osoby; do podejmowania działań, w przypadku których można wykorzystać bezpłatny urlop zgodnie z ustawą NJ SAFE Act, N.J.S.A. 34:11C-3, jeśli dana osoba jest ofiarą incydentu przemocy domowej, przestępstwa związanego z przemocą seksualną lub w celu pomocy członkowi rodziny osoby, która padła ofiarą incydentu przemocy domowej lub przestępstwa związanego z przemocą seksualną; lub z powodu pewnych okoliczności związanych ze znanym lub podejrzanym narażeniem na chorobę zakaźną, lub wysiłków mających na celu zapobieganie rozprzestrzenianiu się choroby zakaźnej w sytuacji zagrożenia ogłoszonej przez Gubernatora lub gdy zostanie

to be needed by the Commissioner of Health or other public health authority, may be eligible for up to 12 weeks of family leave insurance benefits; that is, a monetary benefit that would act as partial wage replacement during the period of leave. In order to obtain those benefits, the employee would be required to apply to the New Jersey Department of Labor and Workforce Development.

Learn more at myleavebenefits.nj.gov.

Other leave (specify quantity, accrual method, notice requirements, carryover, timing, whether it is paid or unpaid, and any other conditions):

Medical Leave and Temporary Disability Insurance

The Federal Family and Medical Leave Act entitles an eligible employee to 12 weeks of paid or unpaid, job-protected leave in a 12-month period for the birth of a child and to care for the newborn child within one year of birth; the placement with the employee of a child for adoption or foster care and to care for the newly placed child within one year of placement; to care for the employee's spouse, child or parent who has a serious health condition; a serious health condition that makes the employee unable to perform the essential functions of the employee's job; or any qualifying exigency arising out of the fact that the employee's spouse, son, daughter, or parent is a covered military member on covered active duty.

Under the FMLA, an eligible employee is one who works for a covered employer, has worked for the employer for a total of 12 months, has worked 1,250 hours during the 12 months prior to the start of the leave, and works at a location where the employer has 50 or more employees within 75 miles.

Under the FMLA, a covered employer is one with 50 or more employees for at least 20 workweeks in the current or preceding calendar year.

Under N.J.S.A. 43:21-25 et seq., the New Jersey Temporary Disability Benefits Law, a covered employee who is on leave without pay from employment due to the employee's own disability may be eligible for up to 26 weeks of temporary disability insurance benefits; that is, a monetary benefit that would act as partial wage replacement during the period of leave. In order to obtain those benefits, the employee would be required to apply to the New Jersey Department of Labor and Workforce Development.

Learn more at myleavebenefits.nj.gov.

to wskazane jako konieczne przez Komisarza Zdrowia lub inny organ służby zdrowia, może kwalifikować się do 12-tygodniowego urlopu rodzinnego, czyli świadczenia pieniężnego, które byłoby traktowane jako częściowy ekwiwalent wynagrodzenia w okresie urlopu. Aby uzyskać te świadczenia, pracownik musi złożyć wniosek w Departamencie Pracy i Rozwoju Kadry w New Jersey.

Dowiedz się więcej na stronie myleavebenefits.nj.gov

Inne urlopy (podać ilość, metodę rozliczeń międzyokresowych, wymogi dotyczące powiadamień, przeniesienie, czas, czy są płatne czy bezpłatne, oraz wszelkie inne warunki):

Urlop zdrowotny i ubezpieczenie od tymczasowej niezdolności do pracy

Federalna ustawa o urlopach rodzinnych i zdrowotnych mówi o uprawnieniu pracownika do 12-tygodniowego płatnego lub bezpłatnego urlopu, ochrony zatrudnienia w okresie 12 miesięcy z tytułu narodzin dziecka i opieki nad noworodkiem w ciągu roku od narodzin; umieszczenia dziecka u pracownika w celu adopcji lub opieki zastępczej oraz opieki nad nowo umieszczonym dzieckiem w ciągu jednego roku od umieszczeni; opieki nad małżonkiem pracownika, dziecka lub rodzica cierpiącego na poważną chorobę; ze względu na poważny stan zdrowia, który sprawia, że pracownik nie jest w stanie wykonywać podstawowych funkcji służbowych; lub innej kwalifikującej się sytuacji wypadku wynikającej z faktu, że współmałżonek pracownika, syn, córka, lub rodzic jest czynnym wojskowym objętym ubezpieczeniem w ramach czynnej służby.

Zgodnie z ustawą FMLA uprawniony pracownik to osoba, która pracuje dla pracodawcy objętego ubezpieczeniem, pracuje dla pracodawcy łącznie przez 12 miesięcy, przepracowała 1250 godzin w ciągu 12 miesięcy przed rozpoczęciem urlopu i pracuje w miejscu, w którym pracodawca zatrudnia 50 lub więcej pracowników w odległości do 75 mil.

Zgodnie z ustawą FMLA pracodawca objęty ubezpieczeniem to pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników przez co najmniej 20 tygodni roboczych w bieżącym lub poprzednim roku kalendarzowym.

Zgodnie z N.J.S.A. 43:21-25 i nast., Prawo dotyczące świadczeń z tytułu tymczasowej niezdolności do pracy w stanie New Jersey, pracownik objęty ubezpieczeniem, który jest na urlopie bezpłatnym z powodu niezdolności do pracy, może być uprawniony do świadczeń z tytułu tymczasowego ubezpieczenia na wypadek niezdolności do pracy do 26 tygodni, czyli świadczenia pieniężnego, które stanowiłoby częściowy ekwiwalent wynagrodzenia w okresie urlopu. Aby uzyskać te świadczenia, pracownik musi złożyć wniosek w Departamencie Pracy i Rozwoju Kadry w New Jersey.

Dowiedz się więcej na stronie myleavebenefits.nj.gov.

VII. Holidays

The domestic worker will receive the following holidays off (check all that apply):

- New Year's Day
- Martin Luther King, Jr. Day
- President's Day
- Memorial Day
- Juneteenth (June 19)
- Independence Day (July 4)
- Other: _____
- Labor Day
- Columbus Day
- Veteran's Day
- Thanksgiving
- Christmas Day

The domestic worker will receive holiday premium pay of \$ _____ for working on the following holidays: _____

VIII. Living Accommodations

The domestic worker will live in the following accommodations provided by the employer(s):

Employer's home (address and description of living quarters):

Other location (address and description of living quarters):

Monetary value of housing provided: _____

Employer(s) require(s) that the domestic worker reside at this location.

Employer(s) will not enter the domestic worker's designated living quarters except under these conditions:

The domestic worker will have the following opportunity to access telephone and Internet services on premises:

VII. Święta

Pracownik domowy otrzyma następujące dni wolne od pracy (zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi):

- Nowy Rok
- Dzień Martina Luthera Kinga
- Dzień Prezydenta
- Dzień Pamięci
- Juneteenth (19 czerwca)
- Dzień Niepodległości (4 lipca)
- Inne: _____
- Święto Pracy
- Dzień Kolumba
- Dzień Weterana
- Święto Dziękczynienia
- Boże Narodzenie

Pracownik domowy otrzyma premię świąteczną w wysokości USD _____ za pracę w następujące dni świąteczne: _____

VIII. Zakwaterowanie u pracodawcy

Pracownik zakwaterowany będzie mieszkał w następujących miejscach zapewnianych przez pracodawcę (pracodawców):

Dom pracodawcy (adres i opis pomieszczeń mieszkalnych):

Inne miejsce (adres i opis pomieszczeń mieszkalnych):

Wartość pieniężna zapewnionego zakwaterowania: _____

Pracodawca wymaga, aby pracownik zakwaterowany mieszkał w tej lokalizacji.

Pracodawca (pracodawcy) nie będą wchodzić do pomieszczeń mieszkalnych wyznaczonych dla pracownika domowego, z wyjątkiem następujących warunków:

Pracownik domowy będzie miał następującą możliwość dostępu do usług telefonicznych i internetowych na terenie obiektu:

Privacy**Domestic Workers' Bill of Rights** (N.J.S.A. 34:11-75)

The employer of a domestic worker is expressly prohibited from the following:

1. Keeping or holding the original copies of any personal documents of a domestic worker, or
2. Monitoring or recording, through any means, the activities of a domestic worker either (a) using any bathroom or similar facilities, (b) in the living quarters of a domestic worker, or (c) while the worker is engaged in any activities associated with dressing or changing clothes, or
3. Monitoring, recording, or interfering with the private communications of a domestic worker.

IX. Raising and Addressing Grievances

The employer(s) and the domestic worker will use the following process to raise and address grievances:

X. Workers' Compensation

Under N.J.S.A. 34:15-92, each employer of a domestic worker must provide written notice to the domestic worker of workers compensation insurance coverage and cancellation of a policy.

If a domestic worker is injured on the job, the domestic worker may be eligible to collect workers' compensation benefits.

Learn more at nj.gov/labor/wc.

XI. Additional Terms and Conditions of Employment

Prywatność**Karta Praw Pracowników Domowych** (N.J.S.A. 34:11-75)

Pracodawca pracownika domowego ma wyraźnie zabronione:

1. Przechowywanie lub zatrzymywanie oryginałów wszelkich dokumentów osobistych pracownika domowego lub
2. Monitorowanie lub rejestrowanie, za pomocą jakichkolwiek środków, aktywności pracownika gospodarstwa domowego (a) w łazience lub podobnych obiektach, (b) w pomieszczeniach mieszkalnych pracownika domowego lub (c) podczas wykonywania przez pracownika jakichkolwiek czynności związanych z ubieraniem się albo zmianą odzieży, lub
3. Monitorowanie, rejestrowanie lub zakłócanie prywatnej komunikacji pracownika domowego.

IX. Zgłaszanie i rozwiązywanie skarg

Pracodawca (pracodawcy) i pracownik domowy będą korzystać z następującego procesu w celu zgłaszania i rozpatrywania skarg:

X. Ubezpieczenie od wypadków przy pracy

Zgodnie z N.J.S.A. 34:15-92 każdy pracodawca pracownika domowego musi powiadomić na piśmie pracownika domowego o zakresie ubezpieczenia od szkód pracowniczych i anulowaniu polisy..

Jeśli pracownik domowy dozna uszczerbku na zdrowiu w trakcie pracy, może być uprawniony do pobierania świadczeń z tytułu odszkodowań dla pracowników.

Dowiedz się więcej na stronie nj.gov/labor/wc.

XI. Dodatkowe warunki zatrudnienia

XII. Contract Term/Duration / Okres obowiązywania umowy

Contract Start Date <i>Data rozpoczęcia umowy</i>
Contract End Date <i>Data zakończenia umowy</i>

XIII. Signatures to the Agreement / Osoby sygnujące Umowę

The undersigned parties have reviewed and voluntarily agree to abide by the terms within this agreement.
Niżej podpisane strony zapoznały się z warunkami niniejszej umowy i dobrowolnie zgadzają się ich przestrzegać.

Employer's Signature
Podpis pracodawcy

Date / *Data*

Employer's Name
Imię i nazwisko pracodawcy

Co-Employer's Signature (if applicable)
Podpis współpracodawcy (jeśli dotyczy)

Date / *Data*

Co-Employer's Name
Imię i nazwisko współpracodawcy

Domestic Worker's Signature
Podpis pracownika domowego

Date / *Data*

Domestic Worker's Name
Imię i nazwisko pracownika domowego

Employers must keep record of this contract in order to demonstrate compliance.

Pracodawcy muszą zachować niniejszą umowę w celu wykazania zgodności.

Division of Wage & Hour Compliance / Dział ds. wynagrodzeń i godzin pracy oraz zgodności umów
wage.hour@dol.nj.gov • 609-292-2305 • *nj.gov/labor*