

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

Типовой договор по Биллю о правах домашних работников штата Нью-Джерси

Требования к письменному договору

В соответствии с Биллем о правах домашних работников, N.J.S.A. 34:11 -69 и след., требуется заключение письменного договора, регулирующего трудовые отношения между нанимателем и домашним работником, за исключением «разовой работы» или работы менее пяти часов в месяц (N.J.S.A. 34:11-71).

Закон распространяется на всех домашних работников, независимо от их иммиграционного статуса.

Договор должен быть составлен на английском языке и предпочитаемом языке домашнего работника. (N.J.S.A. 34:11-71c).

У нанимателя(-ей) и домашнего работника должно быть достаточно времени для рассмотрения договора. Они должны подписать и датировать договор. (N.J.S.A. 34:11-71a).

Агентство по направлению работников или трудоустройству должно предоставлять домашним работникам и нанимателю(-ям) информацию о договорных требованиях Билля о правах домашних работников, если наниматель(-и) связан с домашним работником. Агентство по направлению работников или трудоустройству должно предоставить этот типовой договор нанимателю(-ям). (N.J.S.A. 34:11-71e).

Договор между нанимателем(-ями) и домашним работником, на которого распространяется действие договора, должен включать (N.J.S.A. 34:11 -71 a.) следующее:

- Конкретный список должностных обязанностей
- Размер почасовой оплаты труда и оплаты сверхурочной работы
- Еженедельный график работы, включая количество рабочих часов в неделю
- Способ и частота оплаты труда
- Перерывы на отдых и прием пищи
- Оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск, включая больничный
- Оплачиваемые праздничные дни
- Любые другие предоставляемые льготы
- Необходимые виды транспорта и предоставляются ли они
- Денежная стоимость жилья в случае его предоставления

Узнать больше
Более подробную информацию о Билле о правах домашних работников штата Нью-Джерси можно найти на сайте nj.gov/labor/domesticworkers.

Работодатели должны вести учет этого договора, чтобы продемонстрировать его соблюдение.
Департамент трудового права, заработной платы и рабочего времени
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.

- Период сна и личное время для домашних работников с проживанием
- Срок/продолжительность действия договора
- Любые дополнительные условия трудоустройства

Письменный договор между домашним работником и нанимателем(-ями) не должен содержать следующего:

- (1) Обязательное арбитражное соглашение, заключаемое до возникновения спора, в отношении претензий, предъявляемых домашним работником, на которого распространяется действие договора, к нанимателю в отношении местных прав работника; или
- (2) Соглашение о неразглашении информации, соглашение о запрете конкуренции или соглашение о нераспространении негативной информации, ограничивающее возможность домашнего работника, на которого распространяется действие договора, требовать вознаграждения за предоставление бытовых услуг после того, как работник перестанет получать вознаграждение от нанимателя за предоставление бытовых услуг.(N.J.S.A. 34:11-71b).

Настоящий типовой письменный договор должен быть согласован и подписан работодателем и сотрудником. Поскольку домашний работник может быть совместно нанят более чем одним нанимателем, данный типовой письменный договор позволяет сторонам включить в него несколько сонанимателей. Если работодатель один, пользователи данного типового письменного договора могут не принимать во внимание упоминания о сонанимателях и совместном найме.

Если работодатель состоит в пересекающихся трудовых отношениях с другим нанимателем в связи с наймом домашнего работника, организации, состоящие в пересекающихся трудовых отношениях с домашним работником, по закону несут солидарную ответственность за любые нарушения Билля о правах домашних работников.

Положение о языке, имеющем преимущественную силу. Версия договора на английском языке является определяющей во всех отношениях и имеет преимущественную силу в случае каких-либо расхождений с переведенными версиями, если таковые имеются.

Принудительное исполнение договора

В соответствии с Биллем о правах домашних работников существенное нарушение нанимателем(-ями) договора с домашним работником будет считаться нарушением закона, независимо от того, нарушено ли только положение договора, предусмотренное Биллем о правах домашних работников (N.J.S.A. 34:11-77c). В этом случае работодатели могут столкнуться с мерами принудительного характера со стороны Департамента труда и развития трудовых ресурсов штата Нью-Джерси.

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.

Определения письменного договора согласно N.J.S.A. 34:11-70

Разовая работа: работа, которая (1) является нерегулярной, непостоянной или эпизодической по характеру и продолжительности; и (2) отличается по характеру от той работы, которую обычно выполняет работник

Домашний работник: Любой работник, который:

- (1) работает на одного или нескольких работодателей;
- (2) работает по месту жительства нанимателя с целью предоставления любой из следующих услуг:
 - (a) уход за ребенком;
 - (b) работа в качестве компаньона или лица, осуществляющего уход за больным, выздоравливающим, пожилым человеком или человеком с ограниченными возможностями;
 - (c) поддержание порядка или уборка;
 - (d) приготовление пищи;
 - (e) предоставление пищи или услуги дворецкого;
 - (f) парковка автомобилей;
 - (g) стирка белья;
 - (h) благоустройство и озеленение участка;
 - (i) организация личных вещей; или
 - (j) с целью предоставления любых других бытовых услуг.

В определение «домашний работник» не входят следующие лица:

- (1) Член семьи, в частности, «супруг(-а), ребенок, родитель, брат/сестра, тетя, дядя, племянница, племянник, двоюродный брат/двоюродная сестра, бабушка/бабушка, внук/внучка, тесть/свёкр, теща/свекровь, зять, невестка, отчим/мачеха, приёмный ребёнок, сводный брат, сводная сестра, брат по одному из родителей или сестра по одному из родителей, независимо от того, состоит ли человек в родстве по крови, браку или усыновлению»
- (2) Лицо, занимающееся в основном присмотром за домом, домашним животным или выгулом собаки
- (3) Лицо, занимающееся бизнесом, который работает в основном по месту жительства, например, домашний детский сад
- (4) Лицо, чья основная работа связана с ремонтом или обслуживанием домашнего хозяйства, например кровельщик, сантехник, каменщик, маляр или другой подобный подрядчик
- (5) Сотрудник администрации штата или Соединенных Штатов Америки или
- (6) Человек, назначенный законным родственным опекуном, как определено в N.J.S.A. 3B:12A-2, ребенка, проживающего по месту жительства, или человек, участвующий в Программе Kinship Navigator, как разрешено Департаментом по делам детей и семьи, в качестве опекуна ребенка, проживающего по месту жительства и получающего услуги, предоставляемые поставщиком услуг Программы 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 _____

Агентство по трудоустройству: любое физическое или юридическое лицо, которое изыскивает или стремится изыскать каких-либо работников в целях их направления третьей стороне.

Наниматель: любой работодатель, как определено в N.J.S.A. 34:11-4.1, который нанимает домашнего работника, а также означает любое физическое лицо, фирму, компанию, партнерство, ассоциацию, корпорацию, компанию с ограниченной ответственностью или другую организацию, включая платформы по направлению, трудоустройству, интернет-платформы или платформы по запросу, которые прямо или косвенно предоставляют компенсацию домашнему работнику за предоставление бытовых услуг, а также любое лицо или лица, прямо или косвенно действующие в интересах работодателя по отношению к домашнему работнику.

Агентство по направлению: Любое физическое или юридическое лицо, которое изыскивает или стремится изыскать, прямо или косвенно, посредством размещения предложения в физическом или виртуальном резерве рабочей силы:

- (1) сотрудников; и
- (2) после изыскания не продолжает участвовать в условиях предоставления бытовых услуг сотрудниками в каком-либо виде, за исключением следующего:
 - (a) продолжение отображения, размещения или рекламирования, как с помощью физических, так и виртуальных средств, контактной информации работников, их квалификации, резюме, изображений или цифровых профилей, которые работодатели или клиенты могут использовать для самостоятельного установления связи с работниками по поводу трудоустройства; или
 - (b) удаление с помощью физических или виртуальных средств контактной информации работников, их квалификации, резюме, изображений или цифровых профилей, которые работодатели или клиенты могут использовать для самостоятельного установления связи с работниками, в соответствии с любыми федеральными, государственными или местными законами.

Примечание: При необходимости прикрепите дополнительные листы, если вам потребуется больше места для предоставления полных ответов или информации.

I. Основная информация

Настоящий письменный договор содержит согласованные условия трудоустройства и оказания услуг между _____ («Работодатель») и _____ («Сотрудник»).

1. Контактная информация работодателя

- a. Имя и фамилия работодателя _____
- b. Номер телефона работодателя _____
- c. EАдрес электронной почты работодателя _____
- d. Адрес работодателя _____

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. Контактная информация соработодателя

- a. Имя и фамилия работодателя _____
- b. Номер телефона работодателя _____
- c. EАдрес электронной почты работодателя _____
- d. Адрес работодателя _____

3. Контактная информация сотрудника

- a. Имя и фамилия сотрудника _____
- b. Номер телефона сотрудника _____
- c. Адрес электронной почты сотрудника _____
- d. Адрес сотрудника _____

4. Лицо(-а), получающие уход или услуги компаньона (если применимо):

- a. Полное имя _____
- b. Возраст _____
- c. Имя контактного лица для связи в экстренных ситуациях _____
- d. Номер телефона контактного лица для связи в экстренных ситуациях _____
- e. Дополнительная информация о лице, получающем уход:

5. Место работы находится по адресу (адрес): _____

6. Дата начала трудовых отношений _____

7. Продолжительность трудовых отношений (отметьте один вариант):

- Вариант 1. Продолжительность трудовых отношений — до тех пор, пока одна из сторон не расторгнет договор.
- Вариант 2. Трудовые отношения между сторонами заканчиваются _____ («Дата прекращения действия договора»).

8. Тип позиции (отметьте один вариант):

- Вариант 1. Проживание в доме работодателя.
- Вариант 2. Проживание за пределами дома работодателя.

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*.

Уведомление о прекращении действия договора

Билль о правах домашних работников (N.J.S.A. 34:11-74)

Работодатель домашнего работника должен уведомить его о прекращении трудовых отношений не менее чем за две недели до даты увольнения, а в случае домашнего работника с проживанием работодатель должен уведомить его о прекращении трудовых отношений не менее чем за четыре недели до даты увольнения.

Работодатель не обязан предварительно уведомлять домашнего работника о прекращении трудовых отношений при следующих обстоятельствах:

Если работодатель добросовестно полагает, без грубого пренебрежения или умышленного игнорирования истины, что домашний работник совершил «значительное нарушение», что, согласно закону, означает, «что домашний работник применял жестокое обращение, пренебрежение или причинял любой другой вред работодателю, членам семьи работодателя или лицам, проживающим в доме работодателя»

Если работодатель — это фирма по предоставлению временной помощи, агентство по трудоустройству или другое агентство по подбору персонала или найму, фирма по предоставлению медицинских услуг, агентство по предоставлению медицинских услуг на дому или хоспис, домашний работник завершает процесс трудоустройства на определенную должность и не сразу устраивается или назначается на другую должность у данного работодателя, но домашний работник остается в платежной ведомости работодателя для возможности трудоустройства в будущем

Если домашний работник нанят работодателем, который является физическим лицом (а не фирмой по оказанию временной помощи, агентством по трудоустройству или другим агентством по подбору персонала или найму, фирмой по предоставлению медицинских услуг, агентством по предоставлению медицинских услуг на дому или хосписом), независимо от того, является ли работодатель лицом, получающим уход от домашнего работника, и домашний работник завершает или выполняет все должностные обязанности и больше нет практической необходимости в этой должности, включая, помимо прочего, если работодателем домашнего работника является лицо, нанявшее домашнего работника для ухода за смертельно больным человеком, и смертельно больной человек скончался.

Непредоставление уведомления за две или четыре недели в соответствии с требованием дает домашнему работнику право на выходное пособие в размере обычной почасовой ставки домашнего работника, умноженной на обычное количество часов, отработанных за период, в течение которого требуемое уведомление не было предоставлено.

Информация о страховании по безработице представлена на сайте *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. Должность и должностные обязанности

Должность

- дворецкий или предоставление пищи
- лицо, осуществляющее уход за выздоравливающим, инвалидом, пожилым или больным человеком
- поставщик услуг по уходу за детьми / няня
- повар
- садовник / специалист по уходу за территорией
- домработник / уборщик
- организатор личных вещей
- парковщик
- другое _____

На вышеуказанной должности сотрудник соглашается выполнять следующие обязанности (отметьте все, что применимо):

Личные услуги и медицинское обслуживание

- Помощь при транспортировке
- Помощь при ходьбе
- Помощь при мытье
- Помощь при одевании/раздевании
- Помощь в уходе за внешностью
- Помощь в пользовании туалетом
- Предоставление ухода за кишечником и мочевым пузырем
- Смена подгузников
- Помощь при выполнении физических упражнений
- Помощь в приеме или введении лекарственного препарата
- Другие задачи, включая следующее:

Ведение домашнего хозяйства/уборка

- Приготовление пищи
- Помощь в кормлении
- Мойка посуды и уборка на кухне
- Чистка пылесосом
- Вытирание пыли
- Мойка пола шваброй
- Мойка окон
- Уборка ванных комнат
- Уборка гаража
- Стирка белья, его сушка, складывание и уборка на место
- Смена простыней
- Замена полотенец
- Заправление кроватей

- 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 _____

- Вынос и переработка мусора
- Покупка продуктов
- Выполнение поручений
- Организация транспортировки
- Предоставление транспортировки в/из

Легкая уборка, включая следующее _____

Уход за домашними животными, включая следующее _____

Другие задачи, включая следующее _____

Сопровождение и поддержка

- Сопровождение и беседа
- Планирование визитов и мероприятий
- Сопровождение на прогулках и времяпровождение на свежем воздухе
- Социальное взаимодействие, включая следующее

Другие задачи, включая следующее _____

Уход за детьми

- Помощь в купании
- Помощь в одевании
- Помощь в пользовании туалетом
- Оказание эмоциональной поддержки
- Укладывание спать
- Исследование, планирование и участие в развивающих занятиях, включая следующее

Уход за больным ребенком и введение лекарственных препаратов по мере необходимости

Организация или контроль повседневной деятельности ребенка (например, игры, прогулки, приглашение детей в гости для игр, игры на детской площадке, помощь в выполнении домашних заданий, чтение ребенку) включая следующее:

Другие задачи, включая следующее _____

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 _____

- Sunday Start time _____ End time _____
- Monday Start time _____ End time _____
- Tuesday Start time _____ End time _____
- Wednesday Start time _____ End time _____
- Thursday Start time _____ End time _____
- Friday Start time _____ End time _____
- Saturday Start time _____ End time _____

IV. Rest and Breaks

Days off (specify) _____

Ведение домашнего хозяйства, связанное с уходом за детьми

- Планирование питания для ребенка (детей)
- Приготовление пищи для ребенка (детей)
- Покупка продуктов питания для ребенка (детей)
- Стирка белья ребенка (детей)
- Легкая уборка, включая следующее

- Другие задачи, включая следующее

Работа во дворе

- Работа во дворе, включая следующее

Другое

- Другие задачи, включая следующее

Работодатель и Сотрудник понимают, что Сотрудник может выполнять дополнительные задания в рамках своей работы, что за все время работы должна выплачиваться компенсация, и что приведенный выше список должностных обязанностей не является исчерпывающим.

III. График работы

Кол-во часов в неделю _____

- Воскресенье Время начала работы _____ Время окончания работы _____
- Понедельник Время начала работы _____ Время окончания работы _____
- Вторник Время начала работы _____ Время окончания работы _____
- Среда Время начала работы _____ Время окончания работы _____
- Четверг Время начала работы _____ Время окончания работы _____
- Пятница Время начала работы _____ Время окончания работы _____
- Суббота Время начала работы _____ Время окончания работы _____

IV. Отдых и перерывы

Выходные дни (укажите) _____

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)

Часы работы для домашних работников с проживанием

Билль о правах домашних работников (N.J.S.A. 34:11-73)

Домашний работник с проживанием не должен работать более шести дней подряд на одного и того же работодателя без 24-часового отдыха, который может быть неоплачиваемым.

Кроме того, согласно N.J.A.C. 12:56-5.3, сотрудникам, проживающим в помещении их работодателя, необходимо оплачивать не менее восьми часов за каждый день работы.

Перерывы на прием пищи в течение рабочего дня

_____ мин. _____ раз(-а) в день Оплачивается Не оплачивается

_____ мин. _____ раз(-а) в день Оплачивается Не оплачивается

Другое: _____

отдых течение рабочего дня

_____ мин. _____ раз(-а) в день Оплачивается Не оплачивается

_____ мин. _____ раз(-а) в день Оплачивается Не оплачивается

Другое: _____

Период сна в течение рабочего дня для работников, домашних работников с проживанием (укажите)

_____ Оплачивается Не оплачивается

Личное время в течение рабочего дня для сотрудников, домашних работников с проживанием (укажите)

_____ Оплачивается Не оплачивается

Время сна

Обратите внимание, что Закон о справедливых трудовых стандартах и Закон штата Нью-Джерси о заработной плате и рабочем времени регулируют обстоятельства, при которых работодатель может исключить время сна из рабочего времени сотрудника. Для получения дополнительной информации и обеспечения соответствия контрактов этим законам, как минимум, см. nj.gov/labor и www.dol.gov. Отдел заработной платы и рабочего времени Министерства труда США в Нью-Джерси: 609-538-8310 (Южный Нью-Джерси) или 908-317-8611 (Северный Нью-Джерси)

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

Перерывы на прием пищи и отдых

Билль о правах домашних работников (N.J.S.A. 34:11-72)

Работодатель домашнего работника обязан соблюдать следующее:

- a. Работодатель домашнего работника обязан предоставлять домашнему работнику непрерывный оплачиваемый отдых продолжительностью не менее десяти минут за каждые четыре часа работы подряд, за исключением случаев, когда характер работы не позволяет освободить домашнего работника от всех обязанностей на такой период времени, как, например, некоторые виды ухода за детьми и работа по уходу за больными, пожилыми людьми или инвалидами. Для тех видов работ, при которых домашний работник не освобождается от всех трудовых обязанностей, должен быть предусмотрен период отдыха на рабочем месте. Работодатель оплачивает домашнему работнику время, потраченное на перерыв для отдыха, по обычной ставке заработной платы домашнего работника.
- b. Работодатель обязан предоставлять непрерывный 30-минутный перерыв для приема пищи после более чем пяти часов работы подряд. Если домашний работник не освобожден от всех рабочих обязанностей в течение этого 30-минутного периода и ему не разрешено покинуть рабочее место во время перерыва, период приема пищи считается периодом приема пищи на рабочем месте и оплачивается по обычной ставке домашнего работника.
- c. Период приема пищи на рабочем месте или отдыха разрешается только в тех случаях, когда характер работы не позволяет освободить домашнего работника от всех обязанностей и когда по письменному соглашению между сторонами согласован период приема пищи или отдыха на рабочем месте. Соглашение может быть отозвано домашним работником в письменной форме в любое время. Домашний работник может, насколько это возможно с учетом его обязанностей перед работодателем, заниматься личными делами, такими как отдых, прием пищи, употребление безалкогольных напитков, совершать личные телефонные звонки или заниматься другими личными делами во время периодов приема пищи или отдыха на рабочем месте.
- d. Работодатель не должен препятствовать или мешать домашнему работнику делать перерывы для приема пищи или отдыха.

V. Компенсация

Обычная ставка оплаты составляет _____ \$ в час

Ставка оплаты за сверхурочную работу составляет _____ \$ в час за каждый час (или его часть), отработанный более 40 раз в неделю.

Обычно оплата будет производиться:

Еженедельно Раз в две недели

Другое: _____

В следующий день недели:

Воскресенье Понедельник Вторник Среда

Четверг Пятница Суббота

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):

Минимальная оплата труда и оплата за сверхурочную работу**Билль о правах домашних работников** (N.J.S.A. 34:11-74)

Минимальная оплата труда в штате Нью-Джерси корректируется каждый год. Новые ставки будут объявлены осенью на сайте Департамента труда Нью-Джерси (NJDOL). Найти их можно по адресу nj.gov/labor/minwage. Большинство сотрудников имеют право на оплату в размере 1,5-кратной обычной почасовой ставки за каждый отработанный час после 40 часов в неделю.

Узнайте больше на сайте myworkrights.nj.gov.

Домашние работники будут иметь право на ежегодную прибавку в _____%.

Домашний работник будет получать дополнительную компенсацию в размере \$_____ за следующее (например, дополнительные обязанности, навыки владения несколькими языками, поездки):

Домашний работник будет получать следующие дополнительные льготы, например, проезд или компенсацию за проезд, медицинскую страховку или компенсацию за взносы по медицинской страховке:

VI. Политика в отношении отпусков**Больничный**

В соответствии с Законом штата Нью-Джерси об оплачиваемом больничном 34:11D-1 и след., каждый работодатель должен предоставлять каждому сотруднику до 40 часов оплачиваемого больничного в год. Начисление заработанного больничного должно происходить из расчета один час за каждые 30 отработанных часов, либо работодатель должен авансом предоставить сотруднику все 40 часов заработанного больничного в первый день года предоставления льготы

Узнайте больше на сайте mysickdays.nj.gov

Дополнительный больничный, при наличии (укажите количество, метод начисления, допустимые цели, требования к уведомлению, перенос, оплачивается он или не оплачивается, и любые другие условия):

Отпуск (укажите количество, метод начисления, требования к уведомлению, перенос, сроки, оплачивается он или не оплачивается, и любые другие условия):

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

Отпуск по уходу за ребенком в связи с его рождением или усыновлением (укажите продолжительность, требования к уведомлению, оплачивается или не оплачивается):

Отпуск по семейным обстоятельствам и страхование на случай отпуска по семейным обстоятельствам

В соответствии с N.J.S.A. 34:11B-1 и след., Законом штата Нью-Джерси об отпуске по семейным обстоятельствам, каждый работодатель с 30 или более сотрудниками должен в течение любого 24-месячного периода предоставить каждому сотруднику 12 недель оплачиваемого или неоплачиваемого отпуска с сохранением рабочего места, чтобы сотрудник мог обеспечить уход, необходимый в связи с рождением ребенка сотрудника, включая ребенка, рожденного в соответствии с действительным письменным соглашением между сотрудником и носителем гестационного материала; передачи ребенка в приемную семью сотрудника или в связи с усыновлением такого ребенка сотрудником; серьезного заболевания члена семьи сотрудника; или определенных обстоятельств, связанных с известным или предполагаемым заражением инфекционным заболеванием, или усилий по предотвращению распространения инфекционного заболевания во время чрезвычайного положения, объявленного губернатором, или когда это необходимо по указанию Комиссара по здравоохранению или другого органа общественного здравоохранения.

Для целей Закона штата Нью-Джерси об отпуске по семейным обстоятельствам сотрудник подпадает под действие закона, если он работал у данного работодателя (того, по форме которого сотрудник просит отпуск) не менее 12 месяцев и не менее 1000 часов в течение непосредственно предшествующего 12-месячного периода.

Согласно N.J.S.A. 43:21-39.1 и след, Закон о страховании на случай отпуска по семейным обстоятельствам штата Нью-Джерси, сотрудник, находящийся в неоплачиваемом отпуске по уходу за членом семьи, страдающим серьезным заболеванием; находящийся с ребенком в течение первых 12 месяцев после его рождения, если лицо, его домашний партнер или партнер по гражданскому союзу является биологическим родителем ребенка или родителем ребенка в соответствии с действительным соглашением о гестационном вынашивании, или в течение первых 12 месяцев после передачи ребенка на усыновление или в приемную семью; занимающийся деятельностью, для которой может быть использован неоплачиваемый отпуск в соответствии с законом NJ SAFE Act, N.J.S.A. 34:11C-3, если лицо является жертвой домашнего насилия, преступления, связанного с сексуальным насилием, или для оказания помощи члену семьи человека, который стал жертвой домашнего насилия или преступления, связанного с сексуальным насилием; или в силу определенных обстоятельств, связанных с известным или предполагаемым заражением инфекционным заболеванием, или в связи с усилиями по предотвращению распространения инфекционного заболевания во время чрезвычайного положения, объявленного губернатором, или при наличии указаний

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.

комиссара здравоохранения или другого органа общественного здравоохранения, может иметь право на страховые выплаты в связи с отпуском по семейным обстоятельствам сроком до 12 недель, то есть на денежное пособие, которое будет действовать как частичная замена заработной платы в период отпуска. Чтобы получить эти льготы, сотрудник должен будет подать заявление в Департамент труда и подготовки трудовых ресурсов штата Нью-Джерси.

Узнайте больше на сайте myleavebenefits.nj.gov.

Другой отпуск (укажите количество, метод начисления, требования к уведомлению, перенос, сроки, оплачивается или не оплачивается, а также любые другие условия):

Отпуск по медицинским показаниям и страхование на случай временной нетрудоспособности

Федеральный закон об отпуске по семейным обстоятельствам и медицинским показаниям дает право на 12 недель оплачиваемого или неоплачиваемого отпуска в течение 12 месяцев в связи с рождением ребенка и уходом за ним в течение одного года после рождения; передачей работнику ребенка на усыновление или в приемную семью и уходом за ним в течение одного года после передачи; в связи с уходом за супругом, ребенком или родителем сотрудника, имеющим серьезное заболевание; серьезным заболеванием, которое делает сотрудника неспособным выполнять основные функции работы сотрудника; или любым квалифицируемым обстоятельством, возникающим в связи с тем, что супруг, сын, дочь или родитель сотрудника является военнослужащим, находящимся на действительной военной службе.

Согласно FMLA, право на отпуск имеет сотрудник, работающий у работодателя, на которого распространяется действие закона, проработавший у него в общей сложности 12 месяцев, отработавший 1 250 часов в течение 12 месяцев до начала отпуска и работающий в месте, где у работодателя 50 или более сотрудников в радиусе 75 миль.

В соответствии с FMLA, работодателем, на которого распространяется закон, является тот, у которого 50 или более сотрудников работали не менее 20 рабочих недель в течение текущего или предыдущего календарного года.

В соответствии с N.J.S.A. 43:21-25 и след., Законом штата Нью-Джерси о пособиях по временной нетрудоспособности, сотрудник, находящийся в неоплачиваемом отпуске по причине собственной нетрудоспособности, может иметь право на получение страхового пособия по временной нетрудоспособности сроком до 26 недель, то есть денежного пособия, которое будет действовать как частичная замена заработной платы на период отпуска. Чтобы получить эти льготы, сотрудник должен будет подать заявление в Департамент труда и подготовки трудовых ресурсов штата Нью-Джерси.

Узнайте больше на сайте 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. Праздничные дни

Домашнему работнику будут предоставлены следующие выходные дни в связи с праздниками (отметьте все, что применимо):

- Новый год
- День Мартина Лютера Кинга
- День Президента
- День памяти
- День отмены рабства (19 июня)
- День независимости (4 июля)
- Другое: _____
- День труда
- День Колумба
- День ветеранов
- День благодарения
- Рождество

За работу в следующие праздничные дни домашний работник получит премию в размере _____ \$ _____

VIII. Проживание

Домашний работник будет проживать в следующих помещениях, предоставляемых работодателем(-ями):

Дом работодателя (адрес и описание жилых помещений):

Другое место (адрес и описание жилых помещений):

Денежная стоимость предоставляемого жилья: _____

Работодатель(-и) требует, чтобы домашний работник проживал в этом месте.

Работодатель(-и) не будет входить в жилое помещение, предназначенное для домашнего работника, за исключением следующих случаев:

У домашнего работника будет следующая возможность пользоваться телефонной связью и Интернетом в помещении:

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

Конфиденциальность

Билль о правах домашних работников (N.J.S.A. 34:11-75)

Работодателю домашнего работника категорически запрещается следующее:

1. Хранение или владение оригинальными копиями любых личных документов домашнего работника
2. Наблюдение или запись с помощью любых средств действий домашнего работника: (a) при пользовании ванной комнатой или аналогичными помещениями; (b) в жилых помещениях, предназначенных для домашнего работника; (c) когда работник занимается любой деятельностью, связанной с одеванием или переодеванием
3. Наблюдение, запись или вмешательство в личное общение домашнего работника.

IX. Подача и рассмотрение жалоб

Работодатель(-и) и домашний работник обязуются использовать следующий процесс для подачи и рассмотрения жалоб:

X. Компенсация работникам

В соответствии с N.J.S.A. 34:15-92, каждый работодатель домашнего работника должен направить домашнему работнику письменное уведомление о страховом покрытии компенсации работника и аннулировании полиса.

Если домашний работник получает травму на рабочем месте, он может иметь право на получение компенсационных выплат.

Узнайте больше на сайте nj.gov/labor/wc.

XI. Дополнительные условия трудоустройства

XII. Contract Term/Duration / *Срок действия контракта/Продолжительность*

Contract Start Date <i>Дата начала контракта</i>
Contract End Date <i>Дата окончания контракта</i>

XIII. Signatures to the Agreement / Подписи к Договору

The undersigned parties have reviewed and voluntarily agree to abide by the terms within this agreement.

Нижеподписавшиеся стороны ознакомились с условиями настоящего договора и добровольно соглашаются их соблюдать

Employer's Signature
Подпись работодателя

Date / *Дата*

Employer's Name
Имя и фамилия работодателя

Co-Employer's Signature (if applicable)
Подпись соработодателя (если применимо)

Date / *Дата*

Co-Employer's Name
Имя соработодателя

Domestic Worker's Signature
Подпись домашнего работника

Date / *Дата*

Domestic Worker's Name
Имя и фамилия домашнего работника

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

Работодатели должны вести учет этого договора, чтобы продемонстрировать его соблюдение.

Департамент трудового права, заработной платы и рабочего времени
wage.hour@dol.nj.gov • 609-292-2305 • nj.gov/labor