

KAGAWARAN NG PAGGAWA NG ESTADOS UNIDOS

Halimbawa Kasunduan sa Pagtatrabaho para sa mga Yaya

Ang mga kasambahay sa buong Estados Unidos ay gumagawa ng mahalagang trabaho upang matiyak na ang ating ekonomiya ay gumagana at ang ating mga pamilya at komunidad ay umuunlad. Bagama't napakahalaga ng pag-aalaga sa mga sambahayan, bata, taong may kapansanan, at matatanda, ang mga kasambahay—na karamihan ay mga kababaihan, imigranteng kababaihan at, depende sa trabaho, karamihan ay kababaihang may kulay—ay napakamadulas na nagtatrabaho sa mga mapanganib na kondisyon nang walang pormal na kasunduan sa trabaho. Ang mga pamilyang nagpapatrabaho ng mga kasambahay ay may kaunting karanasan bilang mga employer at maaaring hindi nauunawaan ang kanilang legal na mga responsibilidad, mga karapatan ng kanilang mga empleyado, at pinakamabuting mga kasanayan para sa pagpapanatili ng isang de-kalidad, malusog at ligtas na kapaligiran sa trabaho.

Noong Abril 2023, naglabas si Pangulong Biden ng [Ehekutibong Kautusan](#) ukol sa Pagdagdag ng Access sa De-Kalidad na Pangangalaga at Pagsuporta sa mga Tagapag-alaga, na nag-uutos sa pederal na mga ahensiya na magsagawa ng pinakakumprehensibong pangkat ng ehekutubong mga kilos na kailanman inilabas upang mapabuti ang pangangalaga para sa mga pamilya habang sumusuporta sa mga manggagawa ng pangangalaga at mga tagapag-alaga ng pamilya. Inaatasan ng Ehekutubong Kautusan ang Kalihim ng Paggawa na bumuo ng tulong sa pagsunod at pinakamabuting mga kasanayan para sa mga kasambahay at kanilang mga employer upang itaguyod ang makatarungang mga lugar ng trabaho at matiyak na alam ng mga partido ang kanilang mga karapatan at responsibilidad.

Upang suportahan ang pagsisikap na ito, Ang Kagawaran ng Paggawa ng Estados Unidos ay bumuo ng halimbawang mga kasunduan sa trabaho para sa mga employer na sambahayan at mga tagapaglinis, manggagawa ng pangangalaga sa tahanan, at yaya. Ang halimbawang mga kasunduan na ito ay isang kagamitan na maaaring gamitin ng parehong employer na sambahayan at mga kasambahay bilang isang kapaki-pakinabang na simula upang tulungan ang bukas na talakayan tungkol sa at lumikha ng nakabahaging pag-unawa ng mga tuntunan ng trabaho. Ang halimbawang mga kasunduan na ito ay maaaring makatulong sa mga employer na sambahayan at mga manggagawa na bumuo ng kanilang sariling mga kasunduan sa trabaho nang magkasama, sa gayon ay binabawasan ang potensyal na hindi pagkakaunawaan o sigalot sa hinaharap at pinapatibay ang ugnayan at tiwala sa trabaho.

Ang paggamit ng halimbawang mga kasunduan na ito ay hindi kinakailangan ng batas. Ang mga probisyon sa halimbawang mga kasunduan ay hindi kinakailangang kumakatawan ng legal na mga obligasyon, ngunit sa halip ay sumasalamin sa mga paksa na maaaring gustong tugunan ng mga employer at empleyado. *Ang halimbawang mga kasunduan ay hindi binubuo ng legal na payo ng Kagawaran ng Paggawa ng Estados Unidos at hindi sumasalamin sa buong saklaw ng mga batas na maaaring naaangkop sa bawat sitwasyon, kabilang ang lokal at pang-estadong mga batas na maaaring magbigay ng karagdagang mga proteksyon at kinakailangan. Ang mga employer ay dapat pag-aralan ang lokal, pang-estado, at pederal na mga batas upang matiyak na sila ay sumusunod sa batas na nagbibigay ng pinakamaraming proteksyon para sa mga empleyado at dapat kasama ang karagdagang legal na mga kinakailangan bilang kailangan sa kanilang sariling mga kasunduan. Ang mga partido ay mananatiling independyenteng responsable sa pagsunod sa naaangkop na batas.*

Maraming batas ang nagtatatag ng mga karapatan at proteksyon na hindi maaaring ipaubaya o bawasan ng pribadong mga kontrata. Ang paggamit ng isang kasunduan sa pagtatrabaho ay hindi dapat bigyang kahulugan na magpaubaya ng mga karapatan o proteksyon ng isang empleyado sa ilalim ng naaangkop na pederal, pang-estado, o lokal na batas. Ang kasunduan ay maaaring magbigay ng mga karapatan o proteksyon sa kaugnay na partido na hiwalay mula sa pederal, pang-estado, o lokal na batas. Ang paglalathalang ito ay para sa pangkalahatang impormasyon upang magbigay ng boluntaryong mapagkukunan para sa mga employer at empleyado at hindi itinuturing na katulad ng opisyal na mga pahayag ng posisyon. Ang mga nilalaman ng halimbawang kasunduan na ito ay walang parehong puwersa at epekto ng batas at hindi nilalayan na iatas sa publiko sa anumang paraan.

Halimbawa Kasunduan sa Pagtatrabaho para sa mga Yaya

I. Pangunahing Impormasyon

Nilalatag ng nakasulat na kasunduan na ito ang sinang-ayunang mga tuntunin ng pagtatrabaho at serbisyo ng yaya sa pagitan ni _____ (“Employer”) at _____ (“Empleyado”).

1. Pangalan ng employer: _____

a. Impormasyon ng pakikipag-ugnayan ng employer:

b. Pakikipag-ugnayan sa emerhensiya

2. Pangalan ng empleyado: _____

a. Impormasyon sa pakikipag-ugnayan ng empleyado:

b. Pakikipag-ugnayan sa emerhensiya

3. (Mga) Indibiduwal na tumatanggap ng mga serbisyo ng yaya:

Buong Pangalan	Edad	Pakikipag-ugnayan sa Emerhensiya	Karagdagang impormasyon tungkol sa indibiduwal na tumatanggap ng mga serbisyo ng yaya

4. Ang lugar ng trabaho ay matatagpuan sa (address):

5. Ang simulang petsa ng trabaho ay _____.

6. Ang haba ng trabaho (lagyan ng tsek ang isa):

Opsyon 1: Ang haba ng trabaho ay hanggang sa wakasan ng alinmang partido ang kasunduan.

Opsyon 2: Ang ugnayan sa pagtatrabaho sa pagitan ng mga partido ay magtatapos sa _____ (“Petsa ng Pagwawakas”).

7. Ang kasunduang ito ay isang “pagbabahagi ng yaya” kung saan maraming pamilya ang kumukuha ng isang yaya:

Opsyon 1: Oo, kasama sa kasunduang ito ang maraming pamilya at maraming Employer. Magdaragdag ang mga Employer at Empleyado ng karagdagang

impormasyon upang linawin ang mga tuntunin ng kasunduang ito at lahat ng naaangkop na mga Employer ay pipirma sa dulo ng kasunduan.

- Opsyon 2:* Hindi, kasama sa kasunduang ito ang isang pamilya lamang na kumukuha ng isang yaya.

II. Mga Responsibilidad sa Trabaho

1. Sumasang-ayon ang Empleyado na gawin ang sumusunod na mga tungkulin (lagyan ng tsek ang lahat ng naaangkop):

Pangangalaga ng bata

- Pag-alalay sapaliligo
- Pag-alalay sa pagbihis
- Pag-alalaysa pagbabanyo
- Pagbibigayng emosyunal na suporta
- Pagpapatulog
- Pagsasaliksik, pagpapalano, at paglahok sa mga gawaing nagpapaunlad, kabilang ang: _____

- Pangangalaga para sa isang batang may sakit at pagbibigay ng gamot, kung kinakailangan.
- Pag-aayos o pangangasiwa ng mga gawain ng bata araw-araw, kabilang ang (hal., mga laro, paglalakad, pakikipaglaro, pagpasyal sa palaruan, takdang aralin, pagbabasa sa bata):

- Iba pang mga gawain, kabilang ang:

Transportasyon

- Pagbibigay ng transportasyon tungo sa at mula sa: _____
- Iba pang mga gawain, kabilang ang: _____

Mga Gawaing Pansuporta sa Sambahayan Kaugnay sa Pangangalaga ng Bata

- Pagpapalano ng mga pagkain para sa (mga) bata
- Paghahandang mga pagkain para sa (mga) bata
- Pamimili ng mga groseri para sa (mga) bata, kabilang ang:

- Labada ng (mga) bata, kabilang ang: _____

- Magaang paglilinis, kabilang ang: _____

- Iba pang mga gawain, kabilang ang:

2. Nauunawaan ng employer at empleyado na maaaring kumpletuhin ng empleyado ang karagdagang mga gawain bilang bahagi ng kanilang trabaho, na lahat ng oras na iginugol sa pagtatrabaho ay dapat bayaran, at ang nakalista sa itaas na mga responsibilidad sa trabaho ay hindi kumpleto.

III. Sahod at mga Benepisyo

1. Sumasang-ayon ang Employer na babayaran ang Empleyado ayon sa sumusunod na mga bayad:
- a. Orasang bayad ng bayad kada oras para sa hindi overtime na mga oras (dapat hindi bababa sa pinakamataas na naaangkop na lokal, pang-estado, o pederal na pinakamababang sahod): \$ _____
 - b. Ang bayad sa overtime ng bayad kada oras para sa bawat oras (o bahagi ng bawat oras) na nagtrabaho higit sa 40 oras kada linggo (nang hindi bababa sa 1.5x ng kanilang orasang bayad) na dapat bayaran maliban kung ang empleyado ay hindi saklaw sa ilalim ng Batas sa mga Pamantayan ng Makatarungang Paggawa: \$ _____
2. Sumasang-ayon ang employer na ang regular na (mga) araw ng bayad at ang paraan ng pagbabayad sa Empleyado ay dapat ayon sa sumusunod:
- a. Pagbabayad sa pamamagitan ng (lagyan ng tsek ang isa):
 - Pera
 - Tseke
 - Direktang deposito
 - Ibang paraan ng pagbabayad: _____
 - b. Ang dalas ng pagbabayad ay dapat (lagyan ng tsek ang isa):
 - Lingguhan _____ (araw ng linggo)
 - Tuwing dalawang linggo _____ (araw ng linggo)
 - Sa kalahating buwan _____ (petsa) at _____ (petsa) ng bawat buwan
 - Iba pa: _____
3. Dapat magbibigay ang Employer ng sumusunod na karagdagang (mga) benepisyo sa Empleyado (lagyan ng tsek ang lahat ng naaangkop):
- Seguro sa kalusugan
 - Seguro sa dental
 - Pagbabalik-bayad para sa mga premium ng seguro sa kalusugan
 - Mga kontribusyon sa plano sa pagreretiro
 - Allowance sa transportasyon
 - Karagdagang mga benepisyo

4. Ang pahayag ng sahod ay ibibigay sa Empleyado sa mga araw ng pagbabayad at isasama ang sumusunod na impormasyon (lagyan ng tsek ang lahat ng naaangkop):

- Pangalan at address ng Employer
- Mga petsa ng panahon ng bayad kung saan binabayaran ang Empleyado
- Kabuuang oras na itrinabaho
- Kabuuang sahod na ikinita (iyon ay ang halaga na kinikita ng Empleyado bago ang mga pagbabawas at buwis)
- Lahat ng mga pagbabawas at pagbinbin
- Netong sahod na kinita (iyon ay halaga na matatanggap ng Empleyado pagkatapos ng mga pagbabawas at buwis)
- Iba pa:

IV. Mga Buwis at mga Pagbabawas sa Sahod

1. Ang Employer ay magbabayad at magbibinbin ng mga legal na kinakailangang lokal, pang-estado, at pederal na mga buwis, kabilang ang mga buwis sa Social Security at Medicare, at lahat ng ibapang legal na kinakailangang mga pagbabawas.
2. Sa kautusan ng Empleyado, ibibinbin ng Employer ang _____ (halaga o porsyento) bilang pagbinbin ng buwis sa kita ng Empleyado.
3. Anumang karagdagang mga pagbabawas mula sa sahod ng Empleyado ay dapat parehong sinang-ayunan at alinsunod sa naaangkop na pederal, pang-estado, at lokal na mga batas, kabilang ang seksyon 3(m) ng Batas sa mga Pamantayan sa Makatarungang Paggawa na namamahala sa mga pagbabawas sa pagkain, inumin, at tirahan. Ang sumusunod na mga pagbabawas sa bawat _____ (panahon ng pagbabayad/buwan) ay gagawin:
 - a. Halaga para sa seguro ng kalusugan, kung naaangkop: \$ _____
 - b. Halaga para sa pagkain at inumin, kung naaangkop: \$ _____
 - c. Halaga para sa tuluyan/tirahan, kung naaangkop: \$ _____
 - d. Halaga para sa iba pang mga pagbabawas, kung naaangkop: \$ _____

V. Iskedyul at mga Oras ng Trabaho

1. Itatala ng Employer ang lahat ng mga oras na itrinabaho ng Empleyado, o itatala ng Empleyado ang lahat ng mga oras na itrinabaho at iulat ang mga ito sa Employer (lagyan ng tsek ang isa). Magtatabi ang Employer ng lahat ng mga talaan alinsunod sa naaangkop na batas, kabilang ang Batas sa mga Pamantayan sa Makatarungang Paggawa.
2. Ang iskedyul ng trabaho ng Empleyado ay itatala sa ibaba. Kung ang Empleyado ay nagtatrabaho ng anumang karagdagang halaga sa partikular na linggo ng trabaho, ang panahong iyon ay babayaran sa naaangkop na bayad.

Araw	Oras ng Simula	Oras ng Pagtatapos	# ng mga Oras Araw-araw
Linggo	_____ AM/PM	_____ AM/PM	_____
Lunes	_____ AM/PM	_____ AM/PM	_____
Martes	_____ AM/PM	_____ AM/PM	_____
Miyerkules	_____ AM/PM	_____ AM/PM	_____
Huwebes	_____ AM/PM	_____ AM/PM	_____
Biyernes	_____ AM/PM	_____ AM/PM	_____
Sabado	_____ AM/PM	_____ AM/PM	_____
Kabuuang mga Oras na Itrinabaho Kada Linggo:			_____

- Kung ang Empleyado ay inaasahan na “matatawagan” sa anumang oras sa linggo kung saan kailangan silang agarang available o nasa lugar, sumasang-ayon ang Employer na bayaran ang Empleyado ng naaangkop na bayad (orasang bayad o bayad sa overtime) para sa mga oras na “tinawagan”. Kung ang Empleyado ay inaasahang “matatawagan” nang regular, tatalakayin ng Employer ang inaasahan na ito sa Empleyado at isama ito sa kasunduang ito.
- Ang Empleyado ay magkakaroon ng sumusunod na regular na pahinga sa pagkain at pahinga sa araw ng trabaho; Kinikilala ng Employer na ang maikling mga pahinga (20 minuto o mas mababa) at mahabang mga pahinga kung saan ang Empleyado ay hindi ganap na hinalinhan mula sa tungkulin ay sa pangkalahatan dapat bayaran:

Uri ng Pahinga (Pagkain/Pahinga/Iba pa)	Tagal (min)	Dalas (per day)	Binabayaran
(Tukuyin ang uri ng pahinga)	(Tukuyin ang tagal sa pamamagitan ng minuto)	(Tukuyin ang dalas kada araw)	(Tukuyin kung "Oo" o "Hindi")

5. Bilang bahagi ng araw ng trabaho ng Empleyado, magpupulong ang Employer at Empleyado kada _____ (araw ng linggo) nang _____ (tagal) upang pag-usapan kung ano ang mga naging maayos at tugunan ang anumang mga isyu o sigalot na maaaring nangyari. Hihikayatin ng Employer ang Empleyado na sabihin ang mga alalahanin tungkol sa anumang mga panganib sa lugar ng trabaho o may kaugnayan sa trabaho, hindi ligtas na mga kondisyon, at anumang mga sakit o pinsala.
6. Sumasang-ayon ang Employer na bigyan ang Empleyado ng pahinga upang maglabas ng gatas ng ina para sa kanilang pinapasusong sanggol nang isang taon matapos ang panganganak ng bata sa tuwing kailangang maglabas ng gatas ang Empleyado, kung kinakailangan. Dagdag pa, sumasang-ayon ang Employer na magbigay ng lugar upang mag-pump nang walang panghihimasok at teknolohiyang pagsusubaybay, protektado sa paningin, at hindi isang banyo.

VI. Mga Pagkansela, Pagbabago sa Iskedyul, at Emerhenisya

1. Kung hihilingin ng Employer ang pagbabago sa iskedyul o pagkansela:
 - a. Dapat magbigay ang Employer sa Empleyado ng abiso ng pagbabago sa iskedyul o pagkansela nang hindi bababa sa _____ (panahon) bago ang naka-iskedyul na trabaho.
 - b. Kung ang abiso ng pagbabago ng iskedyul o pagkansela ay sa loob ng _____ (panahon) ng nakatakdang trabaho, ang Employer ay (iyon ay babayaran ang manggagawa nang buo para sa oras na dapat silang nagtrabaho):

2. Sumasang-ayon ang Employer at Empleyado sa sumusunod na mga proseso para sa mga emerhensiya kapag hindi makapupunta ang Empleyado (iyon ay masamang panahon):

VII. Kasunduan sa Tirahan

1. Sumasang-ayon ang Empleyado at Employer na (lagyan ng tsek ang isang opsyon sa ibaba):

- Opsyon 1: Titira ang Empleyado sa tahanan ng Employer, na permanenteng nakatira sa loob o nang mahabang panahon (“Live-In”).*
 - *Tandaan: Kung ang “Opsyon 1” ang pinili, ang mga mabubuting kasanayan at legal na kinakailangan tungkol sa mga Empleyadong “Live-In” ay kasama sa website ng “Halimbawang mga Kasunduan” ng DOL.*
- Opsyon 2: Hindi titira ang Empleyado sa tahanan ng Employer.*

VIII. Mga Benepisyo sa Pagliban

1. Sumasang-ayon ang Employer at Empleyado sa sumusunod na mga patakaran tungkol sa mga benepisyo sa pagliban, karagdagan sa pagsunod sa anumang naaangkop na pederal, pang-estado, o lokal na batas ukol sa mga benepisyo sa pagliban:

Uri ng Pagliban	Paglalarawan ng Patakaran
<p>Pagliban dahil sa Sakit (hal., ang Empleyado o kanilang anak ay may sakit o may medikal na appointment)</p>	<p>Bayad (lagyan ng tsek ang isa): <input type="checkbox"/> Binabayaran o <input type="checkbox"/> Hindi Binabayaran Paano Maging Karapat-dapat sa Pagliban:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Magiging karapat-dapat ang Empleyado sa _____ oras ng pagliban dahil sa sakit para sa bawat _____ oras ng trabaho, hanggang _____ araw kada taon ng kalendaryo. <input type="checkbox"/> Magsisimula ang Empleyado bawat taon nang may _____ oras ng pagliban dahil sa sakit na maaari nilang gamitin sa buong taon. <p>Para saan maaaring gamitin ang pagliban: _____</p> <p>Sumasang-ayon ang Empleyado na bigyan ang Employer ng makatuwirang abiso ng layuning gamitin ang pagliban dahil sa sakit, kapag posible.</p> <p>Kung hindi nagamit, ang _____ oras ng pagliban dahil sa sakit ay maaaring madala sa susunod na taon.</p>
<p>Panahon sa Bakasyon (hal., Pagliban ng Empleyado para sa paglilibang)</p>	<p>Bayad (lagyan ng tsek ang isa): <input type="checkbox"/> Binabayaran o <input type="checkbox"/> Hindi Binabayaran Paano Maging Karapat-dapat sa Pagliban:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Maaaring maging karapat-dapat ang Empleyado ng _____ oras ng pagliban para sa bakasyon para sa bawat _____ oras ng trabaho, hanggang _____ araw bawat taon ng kalendaryo. <input type="checkbox"/> Magsisimula ang Empleyado bawat taon nang may _____ oras ng pagliban para sa bakasyon na maaari nilang gamitin sa buong taon. <p>Dapat abisuhan ng Empleyado ang Employer ng layunin na gamitin ang pagliban para sa bakasyon sa loob ng ____ araw bago lumiban.</p> <p>Kung hindi magamit, _____ oras ng pagliban para sa bakasyon ay maaaring madala sa susunod na taon.</p> <p>Sa pagtatapos, _____ oras ng hindi nagamit na binabayarang pagliban para sa bakasyon ay babayaran sa Empleyado sa halagang \$_____ kada oras.</p>

<p>Pagliban para sa Pag-aalaga at Medikal (e.g., manganganak ang Empleyado, kailangang magpagaling mula sa siruhiya, o ang kanilang asawa ay may malubhang medikal na kondisyon)</p>	<p>Bayad (lagyan ng tsek ang isa): <input type="checkbox"/> Binabayaran o <input type="checkbox"/> Hindi Binabayaran</p> <p>Paano Maging Karapat-dapat sa Pagliban:</p> <p><input type="checkbox"/> Ang Empleyado ay magiging karapat-dapat sa _____ oras ng pagliban para sa pangangalaga o medikal para sa bawat _____ oras ng trabaho, hanggang _____ araw bawat taon ng kalendaryo.</p> <p><input type="checkbox"/> Magsisimula sa bawat taon ang Empleyado nang may _____ oras ng pagliban para sa pangangalaga at medikal na maaari nilang gamitin buong taon.</p> <p>Para saan maaaring gamitin ang pagliban:</p> <p>_____</p> <p>Haba ng panahon na kinakailangan upang magbigay abiso:</p> <p>_____</p> <p><i>Sumasang-ayon ang Employer na sumunod sa naaangkop na pederal, pang-estado, o lokal na batas ukol sa binabayaran o hindi binabayaranang pagliban para sa pamilya at medikal, kabilang ang pederal na Batas sa Pagliban para sa Pamilya at Medikal.</i></p>
<p>Pagliban sa Pangkaligtasan (hal., Kailangang lumiban ng Empleyado upang tugunan ang karahasan ng matalik na kapareha)</p>	<p>Magbibigay ang Employer ng pagliban sa pangkaligtasan sa Empleyado para sa mga sitwasyon na maaaring mangyari kaugnay sa karahasan batay sa kasarian, nang hanggang pinakamarami na __ araw bawat taon. Ang pagliban na ito ay <input type="checkbox"/> Binabayaran o <input type="checkbox"/> Hindi Binabayaran</p>
<p>Pagliban dahil sa Pangungulila (hal., kailangang lumiban ng Empleyado upang pangasiwaan ang mga bagay kaugnay sa isang kamatayan at upang magluksa)</p>	<p>Magbibigay ang Employer ng pagliban dahil sa pangungulila sa Empleyado sa pangyayari ng isang pagkamatay sa pamilya ng Empleyado, nang hanggang pinakamarami na _____ araw bawat taon. Ang pagliban na ito ay <input type="checkbox"/> Binabayaran o <input type="checkbox"/> Hindi Binabayaran</p>
<p>Iba pa:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Bayad (“Binabayaran” or “Hindi Binabayaran”):</p> <p>Haba ng Pagliban:</p> <p>Para saan maaaring gamitin ang pagliban:</p> <p>Haba ng panahon na kinakailangan upang magbigay abiso:</p>

2. Magbibigay ang Employer ng sumusunod na bakasyon, na magiging Babayaran o Hindi Babayaran

-
-
3. Para sa anumang bakasyon sa itaas kung saan sumang-ayon ang Empleyado ay nagtrabaho, magbibigay ang Employer sa Empleyado (hal., premium na bayad, karagdagang pagliban sa bakasyon, atbp.):
-
-
-

IX. Kalusugan at Kaligtasan sa Lugar ng Trabaho

1. Kabilang sa mga inaasahan sa COVID-19 at mga protocol sa ibang nakahahawang mga sakit, kabilang ang pagpapabakuna, ang:

2. Kukuha ang Employer ng, ayon sa inaatas ng naaangkop ng batas, seguro sa kabayaran ng manggagawa o katumbas (hal., sa pamamagitan ng sariling seguro o seguro ng may-ari ng bahay) upang isaklaw ang kawalan ng sahod at mga medikal na benepisyo, ayon sa naaangkop sa pangyayari na mapinsala o magkasakit ang Empleyado sa trabaho (lagyan ng tsek ang isa): Oo (Mga detalye ng seguro: _____) o Hindi
3. Kung naaangkop sa uri ng trabaho na gagawin (inilarawan sa Bahagi II), dapat tukuyin ng Employer at Empleyado ang mga salik sa panganib na karaniwang nag-aambag sa mga pinsala kaugnay sa trabaho (hal., paggamit ng mga kemikal, pagbubuhat, pagyuyuko, paulit-ulit na kilos, pagkadulas, pagkatisod, at pagkahulog), at gumawa ng mga hakbang upang maayos na mapahupa ang mga salik sa panganib na ito.
4. Kung naaangkop, tasahin kung mayroong potensyal na panganib ng karahasan para sa manggagawa mula sa sinuman sa tahanan o kapitbahayan, at kung naaangkop, bumuo ng plano upang mapahupa ang panganib na ito.

X. Mga Kaluwagan sa Kapansanan

1. Kung naaangkop, sumasang-ayon ang Employer sa sumusunod na mga kaluwagan para sa Empleyado dahil sa pansamantala o permanenteng kapansanan:

XI. Mga Gamit, Kasangkapan, at Personal na Pumuprotektang Kagamitan

1. Sumasang-ayon ang Employer at Empleyado na ang mga gamit, kasangkapan, at naaangkop na personal na pumuprotektang kagamitan (hal., mga goggles, guwantes, mask) para sa mga gawain na napapailalim sa mga responsibilidad ng Empleyado na inilarawan sa Bahagi II ay makuha ayon sa sumusunod (lagyan ng tsek ang isang opsyon sa ibaba):
 - Opsyon 1:* Magbibigay (at papalitan ayon sa naaangkop) ang Employer ng lahat ng kinakailangang mga gamit, kasangkapan, at angkop na personal na

pumuprotektang kagamitan upang bigyan ng sapat na proteksyon para sa kinakailangang mga gawain sa gastos ng Employer.

- Opsyon 2:* Kung babayaran ng Empleyado ang anumang mga gamit, kasangkapan, at pumuprotektang kagamitan, (lagyan ng tsek ang isa):
 - Bibigyan ng Employer ang Empleyado ng access sa pera o pondo para sa aprubadong mga pagbili o emerhensiya.
 - Dapat itabi at isumite ng Empleyado ang lahat ng mga resibo, at dapat bayaran ng Employer ang mga ito sa loob ng _____ araw.

XII. Dignidad at Paggalang sa Lugar ng Trabaho

1. Nauunawaan at sumasang-ayon ang Employer at Empleyado na ituring ang isa't isa nang may paggalang at dignidad sa lahat ng mga pakikipag-ugnayan at paraan ng komunikasyon. Nauunawaan at sumasang-ayon din sila na pinagbabawal ang diskriminasyon, karahasan at panliligalig, kabilang ang karahasan at panliligalig batay sa kasarian. Ang pagbabawal na ito ay naaangkop sa lahat ng mga miyembro ng sambahayan at mga bisita at kabilang ngunit hindi limitado sa mga komentong nakakasakit o seksuwal tungkol sa itsura, katawan, o damit; pornograpiko o tahasang sekswal na mga larawan; hindi kanais-nais o hindi naaangkop na paghawak; sekswal na panliligalig, sekswal na pag-atake, hanggang sa at kabilang ang panggagahasa; pagbabanta na tatanggalin sa trabaho o bawasan ang sahod kung ang Empleyado ay tumanggi sa mga sekswal na pangunguna; at paggawa ng sexist o mapanirang komento batay sa kasarian. Ang Empleyado ay may karapatang umalis sa trabaho kung may diskriminasyon, inabuso, nililigalig, o napapailalim sa karahasan.
2. Hindi dapat panatilihin ng employer ang mga orihinal na dokumento o personal na mga epekto ng Empleyado (hal., pasaporte, kard sa social security, bisa sa trabaho, atbp.).
3. Nauunawaan ng Employer na labag sa batas ang pagganti laban sa Empleyado para sa paggigiit ng kanilang mga karapatan sa ilalim ng Batas sa mga Pamantayan sa Makatarungang Paggawa. Ang ibang mga batas ay maaaring mag-alok ng karagdagang mga proteksyon laban sa pagganti. Sumasang-ayon din ang Employer na hindi gumanti laban sa Empleyado para sa pagtataas ng mga alalahanin tungkol sa posibleng mga paglabag sa mga tuntunin ng kontratang ito.
4. Nauunawaan ng Employer na ang Empleyado ay protektado laban sa diskriminasyon at ibang hindi makatarungang mga kasanayan sa trabaho sa ilalim ng lokal, pang-estado, at pederal na mga batas anupaman ang lahi, kasarian, edad, bansang pinagmulan, katayuan sa imigrasyon o ibang protektadong klase ayon sa itinukoy ng batas.

XIII. Pagwawakas o Pagtanggap sa Trabaho

1. Kung alinman sa Employer o Empleyado ang pipiliing wakasan ang kasunduan sa pagtatrabaho, ang partidong nagwawakas ay magbibigay ng hindi bababa sa _____ linggong abiso.
2. Kung ang Empleyado ay hiniling na umalis bago ang katapusan ng _____ linggo na panahon ng abiso, babayaran pa rin ang empleyado sa kabuuan ng panahon ng abiso, maliban kung tinanggal ang Empleyado para sa dahilang nakalista sa ibaba.

3. Kung magpasya ang Employer na tanggalin ang Empleyado (nang mayroon o walang paunang abiso), magbibigay ang Employer ng _____ linggo ng bayad sa pagtatanggal sa Empleyado batay sa bilang ng mga taon na nagtrabaho ang Empleyado para sa Employer (hal., isang linggo ng bayad sa pagtatanggal para sa bawat taon ng serbisyo).
4. Tatalakayin ng Employer at Empleyado ang mga sitwasyon na magiging mga dahilan para sa agarang pagtatanggal nang walang paunang abiso at ilista ang mga ito dito:

Mga Pirma sa Kasunduan

Ang (mga) Employer at Empleyado ay pumirma sa ibaba upang ipahiwatig na nauunawaan at sumasang-ayon sila sa mga tuntunin ng kasunduan sa itaas. (Kung mayroong higit sa isang Employer, ang bawat Employer at Empleyado ay dapat pumirma sa kasunduan sa ibaba.)

Employer(s)

Pinirmahang pangalan:

Nakasulat na pangalan:

Petsa: _____

Empleyado

Pinirmahang pangalan:

Nakasulat na pangalan:

Petsa: _____

Karagdagang Impormasyon para sa mga Employer na Sambahayan at mga Yaya

Gawaing bahay at ang Batas sa mga Pamantayan sa Makatarungang Paggawa:

Ang Sangay sa Sahod at Oras (WHD, Wage and Hour Division) ng Kagawaran sa Paggawa ang nagpapatupad ng mga pederal na pamantayan sa paggawa, kabilang ang pederal na pinakamababang sahod, bayad sa overtime, pagtatala, mga proteksyon upang maglabas ng gatas ng ina sa trabaho, at mga kinakailangan sa paggawa ng bata ng Batas sa mga Pamantayan sa Makatarungang Paggawa (FLSA, Fair Labor Standards Act). Ang mga manggagawang nagtatrabaho sa serbisyong pang-bahay sa mga pribadong mga tahanan ay saklaw ng FLSA. Ang WHD ay may maraming mga mapagkukunan para sa mga empleyado at employer, kabilang ang mga papel ng katotohanan at madalas na mga tanong.

Mga mapagkukunan para sa mga employer na sambahayan na kumuha ng mga yaya:

Ang WHD ay may maraming mga mapagkukunan para sa mga indibiduwal, pamilya, at sambahayan na gumagamit ng mga serbisyo ng yaya upang tulungan silang sumunod sa kanilang mga responsibilidad sa ilalim ng FLSA. Para sa mga link sa mga mapagkukunan tungkol sa FLSA, mangyaring bumisita sa Toolkit ng Pagsunod sa FLSA sa <https://www.dol.gov/agencies/whd/compliance-assistance/toolkits/flsa>.

Depende sa mga katotohanan at sitwasyon, ang pagbibigay ng karagdagang mga benepisyo sa ilalim ng nakasulat na kasunduan ng pagtatrabaho ay maaaring magresulta sa pagtatag ng employer ng isa o higit pang mga plano sa benepisyo ng empleyado (mga plano sa pagreretiro, pang-grupong plano sa kalusugan, at ibang mga plano sa benepisyo sa kagalingan) na saklaw ng Batas sa Seguro sa Kita sa Pagreretiro ng Empleyado ng 1974 (ERISA, Employee Retirement Income Security Act). Maaaring malaman ng mga employer ang higit pa tungkol sa mga kinakailangan sa ERISA para sa pangangasiwa at pagpapatakbo ng mga plano sa benepisyo ng empleyado, kabilang ang pag-uulat, pagsisiwalat, paraan sa paghahabol ng benepisyo, katiwala, at mga obligasyon sa benepisyo ng kalusugan, sa pamamagitan ng pagbisita sa <https://www.dol.gov/agencies/ebsa/employers-and-advisers/small-business> o tumawag sa 1-866-487-2365.

Para sa karagdagang mga mapagkukunan tungkol sa tulong sa pagsunod sa pagtatrabaho para sa mga employer, mangyaring bumisita sa www.employer.gov.

Mga mapagkukunan para sa mga yaya:

Ang WHD ay may mga mapagkukunan para sa mga yaya upang tulungan silang tukuyin ang mga sahod na karapat-dapat sila sa ilalim ng FLSA. Ang mga mapagkukunang ito ay makikita sa:

<https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa>.

Para sa karagdagang impormasyon tungkol sa mga karapatan sa lugar ng trabaho at mga mapagkukunan para sa mga manggagawa, mangyaring bumisita sa www.worker.gov.



UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR