

## 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

**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](http://nj.gov/labor)

### Learn More

Find more information on the NJ Domestic Workers' Bill of Rights at [nj.gov/labor/domesticworkers](http://nj.gov/labor/domesticworkers)

## न्यू जर्सी घरेलु श्रमिक अधिकारहरूका मोडेल सम्झौताको विधेयक

### न्यू जर्सी घरेलु श्रमिक अधिकारहरूका मोडेल सम्झौताको विधेयक

घरेलु कामदारहरूको अधिकार विधेयक, N.J.S.A. 34:11-69 को प्रावधानहरूले, घरेलु कामदार र कामदार राख्ने निकायबीचको रोजगारीसम्बन्धी सम्झौता अनिवार्य बनाएको छ, «सामान्य काम» वा महिनामा पाँच घण्टाभन्दा कम काम गर्नेहरूको लागि यो नियम लागू हुँदैन। (N.J.S.A. 34:11-71)। यो कानून घरेलु कामदारहरू, आप्रवासन स्थिति जे भए पनि सबैलाई लागू हुन्छ।

सम्झौता अंग्रेजीमा र घरेलु कामदारले रोजेको भाषामा गराइनुपर्दछ। (N.J.S.A. 34:11-71c)।

रोजगारी प्रदान गर्ने निकाय(हरू) र घरेलु कामदारले सम्झौता पढ्न र बुझ्न पर्याप्त समय पाउनु पर्छ। सम्झौतामा हस्ताक्षर र मिति अनिवार्य हुनुपर्दछ। (N.J.S.A. 34:11-71a)।

रेफरल गर्ने जो कोहि वा रोजगार एजेन्सीले घरेलु कामदार र कामदार राख्ने निकाय(हरू)लाई घरेलु कामदारको अधिकार विधेयकको सम्झौताको आवश्यकतासम्बन्धी जानकारी उपलब्ध गराउनुपर्दछ। रेफरल गर्नेवाला वा रोजगार एजेन्सीले जब कामदार राख्ने निकाय(हरू)लाई घरेलु कामदारसँग भेट गराउछन त्यतिबेला यो नमूना सम्झौता कामदार राख्ने निकाय(हरू)लाई उपलब्ध गराउनुपर्छ। (N.J.S.A. 34:11-71e)।

कामदार राख्ने निकाय(हरू) र कामदारबीचको सम्झौतामा निम्नलिखित कुराहरू समावेश हुनुपर्छ (N.J.S.A. 34:11-71a):

- काम र कर्तव्यहरूको सुची
- प्रति घण्टा पारिश्रमिक र ओभरटाइम पारिश्रमिक
- हप्ताको कामको समयसहितको साप्ताहिक तालिका
- तलब भुक्तानीको विधि र आवृत्ति
- विश्राम र खानाको लागि ब्रेक
- तलबसहित वा बिना तलबका बिरामी बिदा
- तलबसहितका बिदाहरू
- उपलब्ध गराइएका कुनै पनि अन्य सुविधाहरू
- आवश्यक यातायातका र त्यसको उपलब्धता

अनुपालन प्रदर्शन गर्न नियोक्ताहरूले यो सम्झौताको रेकर्ड राख्नु पर्छ।

ज्याला तथा घण्टा अनुपालन विभाग  
wage.hour@dol.nj.gov • 609-292-2305 • [nj.gov/labor](http://nj.gov/labor)

### थप जानुहोस्

न्यू जर्सी घरेलु श्रमिक अधिकार विधेयकको बारेमा थप जानकारीका लागि [nj.gov/labor/domesticworkers](http://nj.gov/labor/domesticworkers) मा खोज्न सक्नुहुनेछ।

- 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.

- आवासको सुबिधा दिइएको खण्डमा आवासको मौद्रिक मूल्य
- काम गर्ने ठाउँमा नै बसी काम गर्ने कामदारहरूका लागि सुले समय र व्यक्तिगत समय
- सम्झौताको अवधि/अवधि
- रोजगारीका कुनै पनि अतिरिक्त नियम र शर्तहरू

घरेलु कामदार र कामदार राख्ने निकाय (हरू) बीचको लिखित सम्झौतामा निम्नमध्ये कुनै पनि समावेश हुनुहुँदैन:

- (1) घरेलु कामदारले आफ्नो अधिकारहरूको सम्बन्धमा कामदार राख्ने निकायविरुद्ध गरेका दाबी (Claim) हरूको लागि पूर्व-विवाद मध्यस्थता सम्झौता, वा
- (2) कुनै गैर-प्रकटीकरण (Non Disclosure) सम्झौता, गैर-प्रतिस्पर्धा वा गैर-अपमान सम्झौता, जसले घरेलु कामदारले कामदार राख्ने निकायबाट घरेलु सेवाहरूको पारिश्रमिक/क्षतिपूर्ति प्राप्त गर्न बन्द गरेपछि प्रदान गरिएको घरेलु सेवाहरूको क्षतिपूर्तिको दाबीलाई सीमित गर्दछ। (N.J.S.A. 34:11-71b).

यो मोडेलको लिखित सम्झौतामा रोजगारदाता र कर्मचारीले सहमति र हस्ताक्षर गर्नुपर्नेछ। किनकि कुनै घरेलु कामदारलाई एक भन्दा बढी भर्ती गर्ने संस्था द्वारा सह-रोजगारी दिन सकिने हुनाले, यो मोडेलको लिखित सम्झौताले पक्षहरूका लागि धेरै सह-रोजगारदाता भर्ती गर्ने संस्थाहरूलाई समावेश गर्ने अनुमति दिन्छ। जहाँ एक मात्र रोजगारदाता छ, यस मोडेलको लिखित सम्झौताका प्रयोगकर्ताहरूले सह-रोजगारदाता र सह-रोजगारको सन्दर्भलाई बेवास्ता गर्न सक्छन्।

घरेलु कामदारको रोजगारीको सम्बन्धमा रोजगारदाताले अर्को कुनै भर्ती गर्ने संस्थासँग ओभरल्यापिङ रोजगार सम्बन्ध राखेको अवस्थामा, घरेलु कामदारसँग ओभरल्यापिङ रोजगारी सम्बन्ध राख्ने संस्थाहरू घरेलु श्रमिक अधिकार विधेयकको कुनै पनि उल्लङ्घनका लागि कानूनद्वारा संयुक्त तथा अलग रूपमा जिम्मेवार हुन्छन्। (N.J.S.A. 34:11-79a).

प्रचलित भाषा धारा: कुनै पनि अनुवादित संस्करणहरूसँग असंगतिहरू भएमा, यस सम्झौताको अंग्रेजी भाषा संस्करण सबै दृष्टिकोणमा प्रचलित र मान्य रहनेछ।

सम्झौता कार्यान्वयन

घरेलु कामदारको अधिकार विधेयक अन्तर्गत, काममा राख्ने संस्था (हरू) ले, जस्तो सुकै उल्लङ्घन चाहे घरेलु कामदारको अधिकार विधेयकद्वारा आवश्यक गरिएको सम्झौताका धारासँग सम्बन्धित होस् वा नभएको होस्, घरेलु कामदारसँगको सम्झौतामा गरिएको ठूला/गंभीर कानूनको उल्लङ्घन मानिनेछ, (N.J.S.A. 34:11-77c). यस अवस्थामा, काममा राख्ने संस्था (हरू) विरुद्ध न्यू जर्सी श्रम तथा कार्यबल विकास विभाग (NJ Department of Labor and Workforce Development) द्वारा कार्यान्वयन कारबाही हुन सक्छ।

## 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.

N.J.S.A. 34:11-70 अन्तर्गत लिखित अनुबंध परिभाषाहरू

अनौपचारिक काम: यस्तो काम जुन (1) अनियमित, अनिश्चित, वा अस्थायी प्रकृतिको र अवधि भएको हुन्छ, र (2) कामदार सामान्यतया संलग्न रहने कामको प्रकारबाट फरक प्रकृतिको हुन्छ ।»

घरेलु कामदारहरू: कुनै पनि कामदार जसले:

- (1) एक वा बढी रोजगारदाताहरूको लागि काम गर्दछ, र
- (2) निम्न सेवाहरू प्रदान गर्ने उद्देश्यले निवासमा काम गर्ने व्यक्ति हो:
  - (a) बालबालिकाको हेरचाह गर्ने,
  - (b) बिरामी, स्वास्थ्यलाभ गराउने, वृद्ध व्यक्ति वा अपाङ्गता भएका व्यक्तिको लागि सहकर्मी वा हेरचाहकर्ता हुने,
  - (c) गृह व्यवस्था वा घर सफा गर्ने,
  - (d) खाना पकाउने,
  - (e) खाना सेवा वा बटलर सेवा प्रदान गर्ने,
  - (f) गाडी पार्क गर्ने,
  - (g) लुगा धुने,
  - (h) बगैँचा मिलाउने,
  - (i) व्यक्तिगत व्यवस्थापन गर्ने, वा
  - (j) अन्य कुनै पनि घरेलु सेवा उद्देश्यका लागि ।

निम्नलाई स्पष्ट रूपमा «घरेलु कामदार» को परिभाषाबाट बाहिर राखिएको छ:

- (1) पारिवारिक सदस्य; विशेष गरी, «पति/पत्नी, सन्तान, आमा/बुबा, दाजु/भाइ, दिदी/बहिनी, काका, मामा, फुपू, माइजू, भतिजा, भतिजी, पहिलो काका/फुपूका सन्तान, हजुरबा/हजुरआमा, नाति/नातिनी, ससुरा, सासू, ज्वाइँ, बुहारी, सौतेनी आमा/बुबा, सौतेनी सन्तान, सौतेनी दाजु/भाइ, सौतेनी दिदी/बहिनी, सहोदर दाजु/भाइ वा सहोदर दिदी/बहिनी, चाहे ती व्यक्तिहरू रगत, विवाह, वा दत्तक सम्बन्धबाट जोडिएका हुन्,»
- (2) मुख्य रूपमा घरको रेखदेख गर्ने, घरपालुवा जनावरको हेरचाह गर्ने वा कुकुर डुलाउने व्यक्तिहरू,
- (3) मुख्य रूपमा निवासबाट सञ्चालन हुने व्यवसायमा काम गर्ने व्यक्ति, जस्तै गृह दिवा-स्याहार व्यवसाय,
- (4) जसको मुख्य काम घरको मर्मत वा मर्मतसम्भारमा केन्द्रित छ, जस्तै छाना बनाउने, प्लम्बर, मिस्त्री, पेन्टिङ गर्ने वा यस्तै प्रकृतिका अन्य ठेकेदार,
- (5) राज्य वा संयुक्त राज्यको कर्मचारी, वा
- (6) त्यस्तो व्यक्ति जसले N.J.S.A. 3B:12A-2 अन्तर्गत परिभाषित नाताको आधारमा कानूनी अभिभावकको रूपमा काम गरिरहेको छ, जसको हेरचाहमा बस्ने बालक निवासमा बस्छ, वा जसले बाल संरक्षण तथा परिवार विभागद्वारा अनुमति प्राप्त नातासम्बन्धी नेभिगेटर कार्यक्रमको भागको रूपमा काम गरिरहेको छ, र जसले नातासम्बन्धी नेभिगेटर सेवा प्रदायकबाट प्रदान गरिने सेवा प्राप्त गर्दछ ।»

**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 \_\_\_\_\_

रोजगार निकायहरू : कुनै पनि व्यक्ति वा इकाई जसले तेस्रो पक्षलाई सिफारिस गर्नका लागि कुनै कामदारहरूको व्यवस्था गर्दछ वा गर्न प्रयास गर्दछ ।

भर्ती गर्ने इकाई : कुनै पनि रोजगारदाता, N.J.S.A. 34:11-4.1 मा परिभाषित गरिएको अनुसार, कुनै पनि व्यक्ति, फर्म, व्यवसाय, साझेदारी, संघ, निगम, सीमित दायित्व कम्पनी, वा अन्य संस्था जसले घरेलु कामदारलाई रोजगार दिन्छ, जसमा सन्दर्भ, रोजगार, र इन्टरनेटमा आधारित वा अन-डिमाण्ड प्लेटफर्महरू समावेश छन्, जसले घरेलु सेवाहरूको प्रदर्शनको लागि प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा घरेलु कामदारलाई पारिश्रमिक प्रदान गर्दछ, र रोजगारदाताको चासोमा प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा कार्य गर्दछ ।

रेफरल एजेन्सी : कुनै पनि व्यक्ति वा संस्था जसले प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा वास्तविक वा भर्चुअल श्रम पूलमा राखेर प्राप्त गर्छ वा प्राप्त गर्न प्रयास गर्छ :

- (1) कर्मचारीहरू; र
- (2) प्राप्त गरेपछि निम्न बाहेक कुनै पनि तरिकामा कर्मचारीहरूसँग घरेलु सेवाहरूको आदानप्रदानको सर्तहरूमा संलग्नता कायम राख्दै:

(a) वास्तविक वा भर्चुअल माध्यमबाट कर्मचारीहरूको सम्पर्क जानकारी, जागिरको योग्यताहरू, जीवनवृत्त, छवि, वा डिजिटल प्रोफाइल प्रदर्शन, होस्ट, वा विज्ञापन जारी राख्ने, जसलाई रोजगारदाताहरू वा ग्राहकहरूले स्वतन्त्र रूपमा कर्मचारीहरूसँग रोजगारको लागि सम्पर्क गर्न प्रयोग गर्न सक्छन्; वा

(b) कुनै पनि संघीय, राज्य, वा स्थानीय कानूनहरूको अधीनमा, वास्तविक वा भर्चुअल माध्यमबाट कर्मचारीहरूको सम्पर्क जानकारी, जागिरको योग्यताहरू, जीवनवृत्त, छवि, वा डिजिटल प्रोफाइल हटाउने, जसलाई रोजगारदाताहरू वा ग्राहकहरूले स्वतन्त्र रूपमा कर्मचारीहरूसँग रोजगारको लागि सम्पर्क गर्न प्रयोग गर्न सक्छन् ।

नोट: पूर्ण उत्तर वा जानकारी प्रदान गर्नका लागि थप ठाउँ आवश्यक परेमा थप पानाहरू जोड्नुहोस् ।

## I. आधारभूत जानकारी

यो लिखित सम्झौताले («रोजगारदाता» \_\_\_\_\_) र («कर्मचारी» \_\_\_\_\_) बीचको रोजगार र सेवाहरूका सहमति गरिएका सर्तहरू र अवस्थाहरू समावेश गर्दछ ।

र अवस्थाहरू समावेश गर्दछ ।

रोजगारदाताको सम्पर्क जानकारी

रोजगारदाताको नाम: \_\_\_\_\_

रोजगारदाताको फोन नम्बर: \_\_\_\_\_

रोजगारदाताको ईमेल : \_\_\_\_\_

रोजगारदाताको ठेगाना: \_\_\_\_\_

## 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. सह-रोजगारदाताको सम्पर्क जानकारी

- a. रोजगारदाताको नाम: \_\_\_\_\_
- b. रोजगारदाताको फोन नम्बर: \_\_\_\_\_
- c. रोजगारदाताको ईमेल: \_\_\_\_\_
- d. रोजगारदाताको ठेगाना: \_\_\_\_\_

## 3. कर्मचारीको सम्पर्क जानकारी

- a. कर्मचारीको नाम: \_\_\_\_\_
- b. कर्मचारीको फोन नम्बर: \_\_\_\_\_
- c. कर्मचारीको ईमेल: \_\_\_\_\_
- d. कर्मचारीको ठेगाना: \_\_\_\_\_

## 4. हेरचाह वा सहकर्मी सेवाहरू प्राप्त गर्ने व्यक्ति(हरू) (यदि लागू भएमा) :

- a. पूरा नाम: \_\_\_\_\_
- b. उमेर: \_\_\_\_\_
- c. आपतकालीन सम्पर्क नाम: \_\_\_\_\_
- d. आपतकालीन सम्पर्क फोन नम्बर: \_\_\_\_\_
- e. हेरचाह सेवाहरू प्राप्त गर्ने व्यक्तिबारे थप जानकारी: \_\_\_\_\_

## 5. काम गर्ने ठाउँ (ठेगाना) मा अवस्थित छ: \_\_\_\_\_

## 6. रोजगारी सुरु हुने मिति हो: \_\_\_\_\_

## 7. रोजगार अवधि (एकमा टिक लगाउनुहोस्):

- ☐ विकल्प १: रोजगार अवधि तबसम्म कायम रहनेछ जबसम्म कुनै एक पक्षले सम्झौता अन्त्य गर्दैन ।
- ☐ विकल्प २: पक्षहरूबीचको रोजगार अन्त्य हुनेछ: \_\_\_\_\_ ।(समाप्त मिति )

## 8. पदको प्रकार (एकमा टिक लगाउनुहोस्) :

- ☐ विकल्प १: रोजगारदाताको घरमा बस्ने ।
- ☐ विकल्प २: रोजगारदाताको घरबाहिर बस्ने ।



## 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*.

समापनको सूचना

घरेलु श्रमिक अधिकार विधेयक (N.J.S.A. 34:11-74)

घरेलु कामदारको रोजगारदाताले रोजगारी समाप्तिको मितिभन्दा कम्तिमा दुई हप्ता अघि घरेलु कामदारलाई सूचना दिनुपर्छ, र यदि घरेलु कामदार रोजगारदाताको घरमा बस्छ भने, रोजगारदाताले रोजगारी समाप्तिको मितिभन्दा कम्तिमा चार हप्ता अघि सूचना दिनुपर्छ।

रोजगारदाताले निम्न परिस्थितिमा घरेलु कामदारलाई रोजगारी समाप्तिको पूर्व सूचना दिन आवश्यक छैन:

यदि रोजगारदाताको विश्वास छ कि घरेलु कामदारले «महत्वपूर्ण दुर्व्यवहार» गरेको छ, जसको अर्थ कानूनमा परिभाषित गरिएको छ कि घरेलु कामदारले रोजगारदाता, रोजगारदाताको परिवारका सदस्यहरू वा रोजगारदाताको घरमा बस्ने व्यक्तिहरूमाथि दुर्व्यवहार, बेवास्ता, वा अन्य हानिकारक आचरण गरेको छ भने, रोजगारदाताले यस्तो अवस्थामा पूर्व सूचना दिनु आवश्यक छैन। वा

यदि रोजगारदाता अस्थायी सहयोग सेवा फर्म, रोजगार एजेन्सी, अन्य कर्मचारी एजेन्सी, स्वास्थ्य सेवा फर्म, गृह स्वास्थ्य एजेन्सी, वा धर्मशाला प्रदायक हो, र घरेलु कामदारले एक पदमा आफ्नो काम पूरा गरिसकेको, र तुरुन्तै अर्को पदमा स्थानान्तरण नभएको अवस्थामा। तर घरेलु कामदार भविष्यमा कामको अवसरहरूको लागि रोजगारदाताको नजरमा रहन्छ। वा

यदि घरेलु कामदार एक व्यक्ति (अस्थायी सहयोग सेवा फर्म, रोजगार एजेन्सी, अन्य कर्मचारी एजेन्सी, स्वास्थ्य सेवा फर्म, गृह स्वास्थ्य एजेन्सी, वा धर्मशाला प्रदायक बाहेक) को रोजगारमा छन् भने, चाहे रोजगारदाता घरेलु कामदारको हेरचाह प्राप्त गर्ने व्यक्ति नै किन नहोस्, र घरेलु कामदारले सबै जिम्मेवारीहरू पूरा गरेको र पदको लागि अब व्यावहारिक आवश्यकता छैन भने, जस्तै कि घरेलु कामदारले गम्भीर बिरामी व्यक्तिको हेरचाहको लागि काम गरेको थियो र उक्त व्यक्ति बित्तो।

आवश्यक दुई हप्ता वा चार हप्ताको सूचना दिन असफल भएमा, घरेलु कामदार विच्छेद भुक्तानीको हकदार हुनेछ, जसमा घरेलु कामदारको नियमित घण्टाको दरलाई सो अवधिभर काम गरिएको नियमित घण्टाको संख्याले गुणन गरी निर्धारण गरिन्छ, जसमा आवश्यक सूचना प्रदान गरिएको थिएन।

बेरोजगारी बीमा सम्बन्धी जानकारीको लागि *myunemployment.nj.gov* हेर्नुहोस्।

## 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

## II. कामको पद र जिम्मेवारीहरू

### रोजगारको पाँदा

- ☐ बीटलुरे वा खाना सीरेवा
- ☐ निको पार्ने, असक्षम, वृद्ध, वा बिरामी व्यक्तिको लागि हेरचाहकर्ता वा हेरचाहकर्ता
- ☐ बाल स्याहार प्रदायक / नानी
- ☐ भान्से
- ☐ माली / ग्राउन्डकीपर
- ☐ हाउसकीपर / घर सफा गर्ने
- ☐ व्यक्तिगत व्यवस्थापक
- ☐ भ्यालेट
- ☐ अन्य \_\_\_\_\_

माथिको स्थितिको लागि, कर्मचारी निम्न कर्तव्यहरू पूरा गर्न सहमत छन् (लागू हुने सबै जाँच गर्नुहोस्):

### व्यक्तिगत र स्वास्थ्य हेरचाह

- ☐ स्थानान्तरणमा सहयोग गर्ने
- ☐ हिड्न सहयोग गर्ने
- ☐ नुहाउन सहयोग गर्ने
- ☐ लुगा लगाउन/फु काल्न सहयोग गर्ने
- ☐ साजसज्जामा सहयोग गर्ने
- ☐ शौचालयमा सहयोग गर्ने
- ☐ आन्द्रा र मूत्राशयको हेरचाह गर्ने
- ☐ डायपरिङ गर्ने
- ☐ व्यायाममा सहयोग गर्ने
- ☐ औषधि दिने वा व्यवस्थापन गर्ने
- ☐ अन्य कार्यहरू, निम्न समावेश छन् : \_\_\_\_\_

### घरेलु सहयोग/सरसफाइ

- ☐ खाना बनाउने
- ☐ खुवाउन सहयोग गर्ने
- ☐ भाँडा र भान्सा सफा गर्ने
- ☐ भ्याकुम गर्ने
- ☐ धुलो पुछ्ने
- ☐ मप गर्ने
- ☐ झ्यालहरू सफा गर्ने
- ☐ बाथरूमहरू सफा गर्ने
- ☐ ग्यारेज सफा गर्ने
- ☐ कपडा धुने, सुकाउने, पट्याउने र राख्ने
- ☐ ओच्छ्यानका तन्ना परिवर्तन गर्ने

- ☐ Replace towels
- ☐ Make beds
- ☐ 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 \_\_\_\_\_

- ☐ तौलिया परिवर्तन गर्ने
- ☐ ओछ्यान मिलाउने
- ☐ फोहोर निकाल्ने र रिसाइकल गर्ने
- ☐ किराना सामान किनमेल गर्ने
- ☐ कामहरू चलाउने
- ☐ यातायात समन्वय गर्ने
- ☐ सम्म/बाट यातायात प्रदान गर्ने: \_\_\_\_\_
- ☐ हल्का सफाई, निम्न सहित: \_\_\_\_\_

☐ पाल्नु जनावर हेरचाह, निम्न सहित: \_\_\_\_\_

☐ अन्य कार्यहरू, निम्न सहित: \_\_\_\_\_

#### संगत र सहयोग

- ☐ संगत र कुराकानी
- ☐ नियुक्ति र गतिविधि व्यवस्थापन
- ☐ हिंड्न जाने र बाहिर समय बिताउने
- ☐ सामाजिक संग्लनता, नमिन् सहित: \_\_\_\_\_

☐ अन्य कार्यहरू, नमिन् सहित: \_\_\_\_\_

#### बालस्याहार

- ☐ नुहाउन सहयोग गर्ने ☐ लुगा लगाउन सहयोग गर्ने
- ☐ शौचालयमा सहयोग गर्ने ☐ भावनात्मक सहयोग गर्ने
- ☐ सुत्नका लागि सुविधा दिने
- ☐ अनुसन्धान गर्ने, योजना बनाउने र संवर्धन गतिविधिहरूमा भाग लिने, निम्न सहित: \_\_\_\_\_

☐ बिरामी बच्चाको हेरचाह गर्ने र आवश्यकता अनुसार औषधि दिने

☐ बच्चाको दैनिक गतिविधिहरू व्यवस्थित वा पर्यवेक्षण गर्नुहोस्, जसमा (जस्तै, खेलहरू, हिंड्ने, खेल्ने मितिहरू, खेल मैदान बाहिर निस्कने, गृहकार्य, बच्चालाई पढाउने : \_\_\_\_\_

☐ अन्य कार्यहरू, निम्न सहित: \_\_\_\_\_



### 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) \_\_\_\_\_

बाल हेरचाह संग सम्बन्धित घरेलु समर्थन

- ☐ बच्चा (बालबालिका) को लागि खानाको योजना बनाउने  
☐ बच्चाहरूको लागि खाना तयार गर्ने  
☐ बच्चाहरूको भोजनको लागि किराना किनमेल गर्ने  
☐ बच्चाहरूको कपडा धुने  
☐ हल्का सफाइ, निम्न सहित: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- ☐ अन्य कार्यहरू, निम्न सहित: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

यार्डवर्क

- ☐ हाउसकिपिङ कार्यमा निम्न समावेश हुन्छन्: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

अन्य

- ☐ अन्य कार्यहरू, निम्न सहित: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

रोजगारदाता र कर्मचारीबीच यो समझदारी गरिएको छ कि कर्मचारीले आफ्नो रोजगारको हिस्सामा अतिरिक्त कार्यहरू गर्न सक्नेछन्, काममा खर्च गरिएको सबै समयको पारिश्रमिक दिनुपर्दछ, र माथिको जिम्मेवारीहरूको सूची मा सबैकुराहरू समावेश छैनन् ।

### III. कार्य तालिका

# प्रति हप्ता समय: \_\_\_\_\_

- |                                    |                       |                        |
|------------------------------------|-----------------------|------------------------|
| <input type="checkbox"/> आइतवार:   | सुरु गर्ने समय: _____ | अन्त्य हुने समय: _____ |
| <input type="checkbox"/> सोमवार:   | सुरु गर्ने समय: _____ | अन्त्य हुने समय: _____ |
| <input type="checkbox"/> मङ्गलवार: | सुरु गर्ने समय: _____ | अन्त्य हुने समय: _____ |
| <input type="checkbox"/> बुधवार:   | सुरु गर्ने समय: _____ | अन्त्य हुने समय: _____ |
| <input type="checkbox"/> बिहीवार:  | सुरु गर्ने समय: _____ | अन्त्य हुने समय: _____ |
| <input type="checkbox"/> शुक्रवार: | सुरु गर्ने समय: _____ | अन्त्य हुने समय: _____ |
| <input type="checkbox"/> शनिवार:   | सुरु गर्ने समय: _____ | अन्त्य हुने समय: _____ |

### IV. आराम र ब्रेकहरू

बिदा (निर्दिष्ट): \_\_\_\_\_

**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](http://nj.gov/labor) and [www.dol.gov](http://www.dol.gov). USDOL Wage and Hour Division in NJ: 609-538-8310 (Southern NJ) or 908-317-8611 (Northern NJ)

“लिभ-इन” घरेलु कामदारहरूको लागि घण्टा

घरेलु श्रमिक अधिकार विधेयक (N.J.S.A. 34:11-73)

घरमा बस्ने घरेलु कामदारलाई लगातार छ दिनभन्दा बढी, सोही रोजगारदाताका लागि, २४ घण्टाको विश्राम अवधि बिना काम गर्न बाध्य पार्न मिल्दैन, जुन अवधि अवैतनिक हुन सक्छ।

यसका साथै, N.J.A.C. 12:56-5.3 अनुसार, रोजगारदाताको परिसरमा बस्ने कर्मचारीहरूले काम गर्ने प्रत्येक दिनको लागि कम्तिमा आठ घण्टाको पारिश्रमिक पाउनुपर्छ।

**कार्यदिनको खाना खाने समय**

कम्तीमा \_\_\_\_\_ मिनेट दिनको \_\_\_\_\_ पटक ☐ भुक्तानी गरियो ☐ भुक्तानी नगरिएको

कम्तीमा \_\_\_\_\_ मिनेट दिनको \_\_\_\_\_ पटक ☐ भुक्तानी गरियो ☐ भुक्तानी नगरिएको

अन्य: \_\_\_\_\_

**कार्यदिनको विश्राम समय**

कम्तीमा \_\_\_\_\_ मिनेट दिनको \_\_\_\_\_ पटक ☐ भुक्तानी गरियो ☐ भुक्तानी नगरिएको

कम्तीमा \_\_\_\_\_ मिनेट दिनको \_\_\_\_\_ पटक ☐ भुक्तानी गरियो ☐ भुक्तानी नगरिएको

अन्य: \_\_\_\_\_

**घरमा बस्ने कामदारका लागि कार्यदिनको सुत्ने समय (खुलाउनुहोस्)**

\_\_\_\_\_ ☐ भुक्तानी गरियो ☐ भुक्तानी नगरिएको

**घरमा बस्ने कामदारका लागि कार्यदिनको व्यक्तिगत समय (खुलाउनुहोस्)**

\_\_\_\_\_ ☐ भुक्तानी गरियो ☐ भुक्तानी नगरिएको

**सुत्ने समय**

फेयर लेबर स्ट्यान्डर्ड्स ऐन र न्यु जर्सी ज्याला तथा घण्टा कानूनले रोजगारदाताले कर्मचारीको काम गरेको घण्टाबाट सुत्ने समयलाई कुन परिस्थितिमा हटाउन सक्छ भन्ने कुरालाई नियमन गर्दछ। थप जानकारीका लागि र सम्झौताहरू यी कानूनहरूसँग न्यूनतम रूपमा मिल्दोजुल्दो छन् भनी सुनिश्चित गर्न, [nj.gov/labor](http://nj.gov/labor) र [www.dol.gov](http://www.dol.gov) हेर्नुहोस्। न्यु जर्सीमा USDOL ज्याला र घण्टा बिभाग: 609-538-8310 (दक्षिणी न्यु जर्सी) वा 908-317-8611 (उत्तरी न्यु जर्सी)

## 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:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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

## खाना खाने र विश्राम गर्ने समय

### घरेलु श्रमिक अधिकार विधेयक (N.J.S.A. 34:11-72)

घरेलु कामदारको रोजगारदाताले निम्न कुराहरू पालना गर्नुपर्छ:

- घरेलु कामदारको रोजगारदाताले घरेलु कामदारलाई लगातार चार घण्टा काम गरेपछि कम्तिमा दश मिनेटको निर्बाध तलबसहितको विश्राम अवधि दिनुपर्छ, तर केही प्रकारका कामहरू जस्तै बाल हेरचाह र बिरामी, वृद्ध वा अपाङ्ग व्यक्तिको हेरचाहको कामले घरेलु कामदारलाई उक्त अवधिमा सबै जिम्मेवारीबाट मुक्त हुनबाट रोक्दैन, । यस्ता कामहरूमा, जहाँ घरेलु कामदारलाई सबै कर्तव्यहरूबाट मुक्त गर्न मिल्दैन, उनीहरूलाई "कर्तव्य" विश्राम अवधि प्रदान गरिनुपर्छ । रोजगारदाताले घरेलु कामदारलाई विश्राम अवधिमा बिताएको समयको तलब नियमित तलब दरमा भुक्तानी गर्नुपर्छ ।
- रोजगारदाताले लगातार पाँच घण्टाभन्दा बढी काम गरेपछि निर्बाध ३० मिनेटको खानाको विश्रामको लागि अनुमति दिनुपर्छ । यदि उक्त ३० मिनेटको अवधिमा घरेलु कामदार सबै जिम्मेवारीहरूबाट मुक्त हुँदैन र काम गर्ने स्थान छोड्न अनुमति दिइँदैन भने, खानाको अवधि «कर्तव्यमा» रहेको मानिनेछ र तलब नियमित तलब दरमा भुक्तानी गरिनुपर्छ ।
- "कर्तव्यमा" रहेको खाना वा विश्राम अवधि तबमाल अनुमति दिइन्छ जब कामको प्रकृतिले घरेलु कामदारलाई सबै जिम्मेवारीहरूबाट मुक्त गर्न असमर्थ बनाउँछ र पक्षहरूबीचको लिखित सम्झौताद्वारा "कर्तव्यमा" रहेको खाना वा विश्राम अवधि सहमति गरिएको हुन्छ । यस सहमतिलाई घरेलु कामदारले जुनसुकै समयमा लिखित रूपमा रद्द गर्न सक्छ । घरेलु कामदारले, रोजगारदाताका लागि आफ्नो जिम्मेवारीलाई ध्यानमा राख्दै, व्यक्तिगत गतिविधिहरूमा संलग्न हुन सक्नेछन्, जस्तै आराम गर्ने, खाना खाने, पेय पदार्थ पिउने, व्यक्तिगत टेलिफोन कल गर्ने, वा अन्य व्यक्तिगत छनोटहरू "कर्तव्यमा" रहेका खाना वा विश्राम अवधिमा गर्ने ।
- रोजगारदाताले कुनै पनि खाना वा विश्राम अवधिमा घरेलु कामदारलाई अवरोध वा निरुत्साहित गर्नु हुँदैन ।

## V. पारिश्रमिक

तलबको नियमित दर \$ हो \_\_\_\_\_ प्रति घण्टा

ओभरटाइम तलब दर \$ हो \_\_\_\_\_ प्रत्येक घण्टाको लागि प्रति घण्टा (वा यसको अंश) प्रति हप्ता 40 भन्दा बढी काम गरेमा ।

तलबको नियमित दिन(हरू) प्रत्येक हुनेछ :

☐ साप्ताहिक रूपमा: ☐ हप्तामा दुई पटक

☐ अन्य: \_\_\_\_\_

हप्ताका निम्न दिनमा:

☐ आइतवार ☐ सोमबार ☐ मङ्गलबार ☐ बुधबार

☐ बिहीबार ☐ शुक्रबार ☐ शनिबार

### Minimum Wage and Overtime

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

Every year, New Jersey updates the minimum wage rates, 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](http://nj.gov/labor/minwage).

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](http://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): \_\_\_\_\_

### न्यूनतम ज्याला र ओभरटाइम

घरेलु श्रमिक अधिकार विधेयक (NJSA 34:11-74)

न्यु जर्सीले हरेक वर्ष न्यूनतम ज्याला दर अपडेट गर्छ, जुन प्रायजसो कामदारहरूको लागि प्रति घण्टा \$15 भन्दा बढी हुन्छ। नयाँ दरहरू NJDOL वेबसाइटमा शरद ऋतुमा घोषणा गरिन्छ। तपाईंले तिनीहरूलाई [nj.gov/labor/minwage](http://nj.gov/labor/minwage) मा फेला पार्न सक्नुहुन्छ।

घरेलु कामदार हरेक वर्ष \_\_\_\_\_ % वृद्धिको हकदार हुनेछन्।

घरेलु कामदारले निम्नका लागि थप पारिश्रमिक रकम \_\_\_\_\_ प्राप्त गर्नेछन् (उदाहरणका लागि, थप जिम्मेवारी, अतिरिक्त बहुभाषिक सीप, यात्रा): \_\_\_\_\_

घरेलु कामदारले निम्न थप सुविधाहरू प्राप्त गर्नेछन्, उदाहरणका लागि, यातायात सुविधा वा यातायात खर्च भरपाई, स्वास्थ्य बीमा वा स्वास्थ्य बीमा प्रिमियमहरूको भरपाई: \_\_\_\_\_

## VI. बिदा नीतिहरू

### बिरामी बिदा

N.J.S.A. 34:11D-1 et seq., New Jersey Earned Sick Leave Law, अन्तर्गत, प्रत्येक रोजगारदाताले प्रत्येक कर्मचारीलाई प्रति वर्ष 40 घण्टासम्म कमाएको बिरामी बिदा उपलब्ध गराइनुपर्दछ। रोजगारदाताले कमाएको बिरामी बिदा प्रत्येक 30 घण्टा कामको लागि कमाएको बिरामी बिदाको एक घण्टाको दरमा प्राप्त गर्न अनुमति दिनुपर्दछ, वा लाभ वर्षको पहिलो दिनमा कमाएको बिरामी बिदाको सबै 40 घण्टा कर्मचारीलाई अग्रिम दिनुपर्दछ। [mysickdays.nj.gov](http://mysickdays.nj.gov) मा थप कुराहरू जान्नुहोस्

अतिरिक्त बिरामी बिदा, यदि कुनै छ भने (मात्रा, संचित गर्ने तरिका, सूचना दिनुपर्ने समय, बाँकी रहने व्यवस्था, अवधि, तलब सहित वा तलबबिहीन, र अन्य कुनै पनि शर्तहरू): \_\_\_\_\_

छुट्टी बिदा (मात्रा, संचित गर्ने तरिका, सूचना दिनुपर्ने समय, बाँकी रहने व्यवस्था, अवधि, तलबसहित वा तलबबिहीन, र अन्य कुनै पनि शर्तहरू): \_\_\_\_\_

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 to be needed by the Commissioner of Health or other public health

बच्चाको जन्म वा धर्मसन्तान (गोद लिने) को लागि अभिभावक बिदा (भुक्तान गरिएको होस् वा नहोस्, अवधि खुलाउनुहोस्, सूचना आवश्यकताहरू खुलाउनुहोस्): \_\_\_\_\_

### परिवार बिदा र परिवार बिदा बीमा

N.J.S.A. 34:11B-1, et seq. अन्तर्गत, न्यू जर्सी परिवार बिदा ऐन अनुसार, ३० वा सोभन्दा बढी कर्मचारी भएका प्रत्येक रोजगारदाताले २४ महिनाको अवधिमा प्रत्येक कभर गरिएका कर्मचारीलाई १२ हप्ता तलबसहित वा तलबबिहीन, रोजगार-सुरक्षित बिदा प्रदान गर्नुपर्दछ, ताकि कर्मचारीले निम्न कारणले आवश्यक पर्ने हेरचाह प्रदान गर्न सकून्: कर्मचारीको बच्चा जन्मनु, जसमा कर्मचारी र एक गर्भवाहकबीचको वैध लिखित सम्झौताअनुसार जन्मिएको बच्चालाई समावेश गरिन्छ; कर्मचारीसँग बालकलाई फोस्टर केयरमा राख्नु वा कर्मचारीद्वारा बालकलाई काख लिने सन्दर्भमा; कर्मचारीको परिवारका सदस्यको गम्भीर स्वास्थ्य अवस्था; वा कुनै संक्रामक रोगको ज्ञात वा शंकास्पद सम्पर्कका सम्बन्धित विशेष परिस्थितिहरू, वा गभर्नरद्वारा घोषणा गरिएको आपतकालीन अवस्थाको समयमा वा स्वास्थ्य आयुक्त वा अन्य सार्वजनिक स्वास्थ्य प्राधिकरणद्वारा आवश्यक ठहरिएको अवस्थामा संक्रामक रोगको फैलावट रोक्नको लागि गरिएका प्रयासहरू।

न्यू जर्सी परिवार बिदा ऐनको प्रयोजनका लागि, कभर हुनको लागि कर्मचारीहरू रोजगारदातासँग (जसबाट कर्मचारी बिदा लिन चाहन्छ) कम्तिमा १२ महिना काम गरेको हुनुपर्दछ र त्यो भन्दा पहिलेको १२ महिनाको अवधिमा कम्तिमा १,००० घण्टा काम गरेको हुनुपर्दछ।

न्यू जर्सी परिवार बिदा बीमा कानून, N.J.S.A. 43:21-39.1 et al. अन्तर्गत, एक कभर गरिएको कर्मचारी जो तलब बिना रोजगारीबाट बिदामा छ, उसले परिवारको सदस्यलाई गम्भीर स्वास्थ्य अवस्थाबाट पीडित हुँदा हेरचाह गर्न; वा बच्चाको जन्म भएको पहिलो १२ महिना भित्र बच्चासँग बस्न (यदि व्यक्ति, वा व्यक्तिको घरेलु पार्टनर वा सिभिल युनियन पार्टनर बच्चाको जैविक अभिभावक हो, वा वैध जेस्टेशनल क्यारियर सम्झौता अनुसार बच्चाको अभिभावक हो); वा बच्चालाई धर्मपुत्रको रूपमा वा पालनपोषण बच्चाको रूपमा राखेको पहिलो १२ महिना भित्र; वा NJ SAFE ऐन, N.J.S.A. 34:11C-3 अनुसार तलब नपाउने बिदा लिन सकिने गतिविधिहरूमा संलग्न हुन (यदि व्यक्ति घरेलु हिंसाको घटना वा यौन हिंसाको शिकार भएको छ, वा घरेलु हिंसाको घटना वा यौन हिंसाको शिकार भएका परिवारको सदस्यलाई सहयोग गर्न); वा राज्यपालद्वारा घोषित आपतकालीन अवस्थामा, वा स्वास्थ्य आयुक्त वा अन्य जनस्वास्थ्य प्राधिकरणले आवश्यक भएको संकेत गर्दा, संक्रामक रोगको ज्ञात वा संदिग्ध जोखिम वा संक्रामक रोगको फैलावट रोक्ने प्रयासहरूसँग सम्बन्धित निश्चित परिस्थितिहरूको कारणले १२ हप्तासम्मको पारिवारिक बिदा बीमा लाभहरू प्राप्त गर्न योग्य हुन सक्छ; त्यो भनेको बिदाको अवधिमा



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](http://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](http://myleavebenefits.nj.gov)

आंशिक ज्याला प्रतिस्थापनको रूपमा काम गर्ने एक मौद्रिक लाभ हो। ती लाभहरू प्राप्त गर्नका लागि, कर्मचारीले न्यू जर्सी श्रम तथा कार्यशक्ति विकास विभागमा आवेदन दिनुपर्नेछ। थप जानकारीको लागि, [myleavebenefits.nj.gov](http://myleavebenefits.nj.gov) मा जानुहोस्।

अन्य बिदा (माता, संचित गर्ने तरिका, सूचना दिनुपर्ने समय, बाँकी रहने व्यवस्था, अवधि, तलबसहित वा तलबबिहीन, र अन्य कुनै पनि शर्तहरू):

---

---

---

---

### मेडिकल बिदा र अस्थायी असक्षमता बीमा

संघीय परिवार र चिकित्सा बिदा कानूनले योग्य कर्मचारीलाई बच्चाको जन्मको लागि र जन्मेको बच्चाको हेरचाह गर्न १२ महिने अवधिमा १२ हप्ताको तलब सहितको वा तलब बिना, रोजगार सुरक्षा बिदा दिन्छ; दत्तक लिनको लागि कर्मचारीसँग बच्चाको स्थानान्तरण र नयाँ राखिएको बच्चाको हेरचाह गर्न जन्मको एक वर्ष भित्र; कर्मचारीको पत्नी, बच्चा वा आमाबाबु जसको गम्भीर स्वास्थ्य अवस्था छ, को हेरचाह गर्न; गम्भीर स्वास्थ्य अवस्था जसले कर्मचारीलाई कर्मचारीको कामका आवश्यक कार्यहरू गर्न असमर्थ बनाउँछ; वा कुनै पनि योग्य आपतकालीन अवस्थालाई जसको कारण कर्मचारीको पत्नी, छोरा, छोरी, वा आमा-बाबु एक आवासीय सैन्य सदस्य छन् जो सक्रिय ड्युटीमा छन्।

FMLA अनुसार, योग्य कर्मचारी भनेको एक कभर गरिएका रोजगारदाताको लागि काम गर्ने, रोजगारदातासँग १२ महिना काम गरेका, छुट्टी सुरु हुनु अघि १२ महिनामा १,२५० घण्टा काम गरेका, र जहाँ रोजगारदाताको ७५ माइल भित्र ५० वा त्यसभन्दा बढी कर्मचारीहरू छन् त्यहाँ काम गर्ने व्यक्ति हो।

FMLA अनुसार, कभर गरिएका रोजगारदाता भनेको वर्तमान वा अघिल्लो क्यालेन्डर वर्षमा कम्तिमा २० कार्य साप्ताहिकमा ५० वा त्यसभन्दा बढी कर्मचारी भएको रोजगारदाता हो।

N.J.S.A. 43:21-25 et seq. अनुसार, न्यू जर्सीको अस्थायी अपाङ्गता लाभ कानूनले, कर्मचारीको आफ्नै अपाङ्गताको कारण बिना तलबको बिदामा रहेको कभर गरिएका कर्मचारीलाई अस्थायी अपाङ्गता बीमा लाभको लागि २६ हप्तासम्मको योग्यताको अधिकार दिन्छ; अर्थात्, यो छुट्टीको अवधिमा आंशिक तलब प्रतिस्थापनको रूपमा काम गर्ने मौद्रिक लाभ। ती लाभहरू प्राप्त गर्नका लागि, कर्मचारीले न्यू जर्सी श्रम र कार्यबल विकास विभागमा आवेदन दिनु पर्छ।

थप जानकारीका लागि [myleavebenefits.nj.gov](http://myleavebenefits.nj.gov) मा जानुहोस्।

## VII. Holidays

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

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> New Year's Day              | <input type="checkbox"/> Labor Day     |
| <input type="checkbox"/> Martin Luther King, Jr. Day | <input type="checkbox"/> Columbus Day  |
| <input type="checkbox"/> President's Day             | <input type="checkbox"/> Veteran's Day |
| <input type="checkbox"/> Memorial Day                | <input type="checkbox"/> Thanksgiving  |
| <input type="checkbox"/> Juneteenth (June 19)        | <input type="checkbox"/> Christmas Day |
| <input type="checkbox"/> Independence Day (July 4)   |  |
| <input type="checkbox"/> Other: _____                |  |

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. बिदाहरू

घरेलु कामदारले निम्न बिदाहरू प्राप्त गर्नेछन् (लागू हुने सबै टिक लगाउनुहोस्):

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> नयाँ वर्षको दिन             | <input type="checkbox"/> श्रम दिवस        |
| <input type="checkbox"/> Martin Luther King Jr. दिवस | <input type="checkbox"/> कोलम्बस दिवस     |
| <input type="checkbox"/> राष्ट्रपति दिवस             | <input type="checkbox"/> भेटरन दिवस       |
| <input type="checkbox"/> स्मारक दिवस                 | <input type="checkbox"/> थ्याङ्कसगिभिङ डे |
| <input type="checkbox"/> जुन्टिनथ (जुन 19)           | <input type="checkbox"/> क्रिसमस डे       |
| <input type="checkbox"/> स्वतन्त्रता दिवस (जुलाई 4)  |   |
| <input type="checkbox"/> अन्य: _____                 |   |

निम्न उल्लेखित बिदाहरूमा काम गर्दा घरेलु कामदारले \$ \_\_\_\_\_ को छुट्टी प्रिमियम तलब प्राप्त गर्नेछन्:

## VIII. बस्ने आवास

☐ घरेलु कामदार रोजगारदाता (हरू) द्वारा उपलब्ध गराइएका निम्न आवासहरूमा बस्नेछन्:

☐ रोजगारदाताको घर (ठेगाना र बस्ने घरको विवरण):  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

☐ अन्य स्थान (ठेगाना र बस्ने क्वार्टरको विवरण):  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

☐ प्रदान गरिएको आवासको मौद्रिक मूल्य: \_\_\_\_\_

☐ रोजगारदाता (हरू) घरेलु कामदारलाई यस स्थानमा बस्न आवश्यक ठान्छन्।

☐ रोजगारदाता(हरू) निम्न सर्तहरू बाहेक घरेलु कामदारको तोकिएको बस्ने घरमा प्रवेश गर्ने छैनन्:

☐ घरेलु कामदारले परिसरमा टेलिफोन र इन्टरनेट सेवाहरू पहुँच गर्न निम्न अवसर पाउनेछन्:

## 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](http://nj.gov/labor/wc)

## XI. Additional Terms and Conditions of Employment

## गोपनीयता

### घरेलु श्रमिक अधिकार विधेयक (N.J.S.A. 34:11-75)

घरेलु कामदारको रोजगारदातालाई निम्न कुराहरूबाट स्पष्ट रूपमा निषेध गरिएको छः

1. घरेलु कामदारको कुनै पनि व्यक्तिगत कागजातको मूल प्रति राख्ने, वा
2. कुनै पनि माध्यमबाट घरेलु कामदारको गतिविधिहरूको निगरानी वा रेकर्डिङ गर्नु, चाहे (a) कुनै पनि बाथरूम वा त्यस्तै सुविधाहरूको प्रयोग गर्दा, (b) घरेलु कामदारको बस्ने स्थानमा, वा (c) कामदारले लुगा लगाउने वा फेर्ने कार्यमा संलग्न हुँदा,
- 3। घरेलु कामदारको निजी सञ्चारमा निगरानी, रेकर्डिङ वा हस्तक्षेप गर्ने।

## IX. गुनासो उठाउने र सम्बोधन गर्ने

रोजगारदाता (हरू) र घरेलु कामदारले गुनासो उठाउन र सम्बोधन गर्न निम्न प्रक्रिया प्रयोग गर्नेछन्ः

## X. कामदारको क्षतिपूर्ति

N.J.S.A. 34:15-922 अनुसार, प्रत्येक घरेलु कामदारको रोजगारदाता ले श्रमिक मुआब्जा बीमा कभरेज र बीमा नीति रद्दबारे घरेलु कामदारलाई लिखित रूपमा जानकारी दिनु पर्दछ।

यदि घरेलु कामदार काममा घाइते भएको खण्डमा, उनीहरूले कामदारको क्षतिपूर्ति लाभ प्राप्त गर्न योग्य हुन सक्छन्।

थप जानकारीका लागि [nj.gov/labor/wc](http://nj.gov/labor/wc) मा जानुहोस्।

## XI. अतिरिक्त सर्तहरू र रोजगारीका सर्तहरू

**XII. Contract Term/Duration / सम्झौताको म्याद / अवधि**

**Contract Start Date**

सम्झौता सुरु हुने मिति

**Contract End Date**

सम्झौता समाप्त हुने मिति

**XIII. Signatures to the Agreement / सम्झौतामा हस्ताक्षरहरू**

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

हस्ताक्षरकर्ताहरूले यस सम्झौतामा भएका सर्तहरूलाई समीक्षा गरेका छन् र स्वेच्छाले ति सर्तहरूको पालना गर्न सहमत छन्।

\_\_\_\_\_  
Employer's Signature / रोजगारदाताको हस्ताक्षर

\_\_\_\_\_  
Date / मिति

\_\_\_\_\_  
Employer's Name / रोजगारदाताको नाम

\_\_\_\_\_  
Co-Employer's Signature (if applicable)

सह-रोजगारदाताको हस्ताक्षर (यदि लागू भएमा)

\_\_\_\_\_  
Date / मिति

\_\_\_\_\_  
Co-Employer's Name / सह-रोजगारदाता को नाम

\_\_\_\_\_  
Domestic Worker's Signature / घरेलु कामदारको हस्ताक्षर

\_\_\_\_\_  
Date / मिति

\_\_\_\_\_  
Domestic Worker's Name / घरेलु कामदारको नाम

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

अनुपालन प्रदर्शन गर्न नियोक्ताहरूले यो सम्झौताको रेकर्ड राख्नु पर्छ।

Division of Wage & Hour Compliance  
wage.hour@dol.nj.gov • 609-292-2305 • [nj.govlabor](http://nj.govlabor)