

Wzór umowy/kontraktu o pracę dla niani opiekunki do dzieci

Pracodawca i Pracownik powinni wspólnie przejrzeć umowę/kontrakt, aby osiągnąć porozumienie co do warunków tej umowy, z zastrzeżeniem wymogów miasta Chicago, powiatu Cook, stanu Illinois i prawa federalnego. Po wypełnieniu wszystkich części niniejszej umowy, pracodawca musi dostarczyć pracownikowi kopię tej umowy przed pierwszym dniem pracy pracownika. Dodatkowe warunki i zmiany mogą zostać wprowadzone w razie potrzeby, jeśli wyrażą na to zgodę zarówno pracodawca, jak i pracownik. Pracodawca musi dostarczyć pracownikowi nową kopię umowy za każdym razem, gdy wprowadzana jest zmiana lub uzupełnienie umowy.

Ten dokument ma być źródłem informacji i stanowi poradę prawną. Jeśli potrzebujesz porady prawnej, skonsultuj się z prawnikiem.

Niniejsza umowa zostaje zawarta pomiędzy

(“Pracodawcą”) a(“Pracownik”) w(data).

1. Pracownik rozpocznie zatrudnienie w dniu (data).

2. Długość zatrudnienia (prosze wybrać jedan):

___ Do czasu rozwiązania umowy przez którąkolwiek ze stron (patrz #23)

___ Na czas określony:

(liczba)tygodni..... miesięcy.....lat

___ Inne:.....

3. Stanowisko / tytuł pracownika :.....

4. Imię przełożonego:

Dane kontaktowe przełożonego:

5. Lokacja miejsca zatrudnienia (adres):

.....

a.Pracownik będzie mieszkał w miejscu zatrudnienia. (Tak/Nie)

6. Adres pracodawcy:

.....

7. Dane kontaktowe pracownika:

8. Liczba dzieci potrzebującej opieki:.....

9. **Dzieci.** Opis dzieci, które będą potrzebować usług opiekuńczych (imię i nazwisko, wiek, płeć itp.):

.....
.....
.....
.....
.....

10. **Obowiązki w pracy.** Pracownik będzie wykonywał następujące zadania i czynności (proszę podać szczegółowy opis każdego zakresu obowiązków):

Higiena osobista:

Kąpiel:

Ubieranie:

Toaleta:

inne:

Prace domowe:

Pranie:

Gotowanie:

Sprzątanie:.....

Dotrzymywanie towarzystwa:

Opieka nad zwierzętami:

Inne:

Ustalenia żywieniowe

Planowanie posiłków:

Gotowanie:

Karmienie:

Inne:

Inne czynności związane z dziećmi:

.....

.....

Wszelkie dodatki lub zmiany do powyższej listy zadań muszą być omówione i uzgodnione przez Pracodawcę i Pracownika z wyprzedzeniem i mogą podlegać dodatkowej opłacie.

11. Środki czyszczące (zaznacz wszystkie pasujące)

_____ Pracownik zapewni środki czystości.

_____ Pracodawca musi zwrócić Pracownikowi koszty za środki czystości.

_____ Pracodawca musi zapłacić Pracownikowi dodatkową kwotę _____ \$
opłata ryczałtowa za sprzątanie.

_____ Pracodawca zapewni środki czystości.

Pracownicy domowi są szczególnie narażeni na choroby z powodu kontaktu z chemikaliami znajdującymi się w różnych środkach czyszczących. Pracodawca zobowiązuje się do umożliwienia pracownikowi stosowania zdrowych, ekologicznych środków czystości.

12. Plan pracy. Pracownik będzie pracował w następujących dniach i godzinach:

Niedziela czas rozpoczęcia:..... am/pm czas zakończenia:.....am/pm

Poniedziałek czas rozpoczęcia:..... am/pm czas zakończenia:.....am/pm

Wtorek czas rozpoczęcia:..... am/pm czas zakończenia:.....am/pm

Środa czas rozpoczęcia:..... am/pm czas zakończenia:.....am/pm

Czwartek czas rozpoczęcia:..... am/pm czas zakończenia:.....am/pm

Piątek czas rozpoczęcia:..... am/pm czas zakończenia:.....am/pm

Sobota czas rozpoczęcia:..... am/pm czas zakończenia:.....am/pm

Całkowita liczba godzin w tygodniu:

13. Odpoczynek i przerwy. Pracownik otrzyma następujące:

a. Dni Wolne (sprecyzować)

.....
Zgodnie z prawem stanu Illinois, jeśli pracownik pracuje co najmniej 20 godzin tygodniowo, ma prawo do 24 nieprzerwanych godzin bezpłatnego czasu wolnego w każdym tygodniu. Jeśli Pracownik zdecyduje się pracować w dzień wolny od pracy, musi otrzymać wynagrodzenie w wysokości 1,5-krotności zwykłej stawki wynagrodzenia za godziny przepracowane powyżej 40 godzin tygodniowo.

b. Przerwy na posiłek i odpoczynek w ciągu dnia

.....min.razy dziennie ___ płatne ___ nie płatne

.....min.razy dziennie ___ płatne ___ nie płatne

Czas spania (Sprecyzować)..... ___ płatne ___ nie płatne

Inne:

14. Pensja i dodatki

a. Pracodawca wypłaci pracownikowi następujące wynagrodzenie (zaznacz wszystkie pasujące):

_____ Regularna stawka wynagrodzenia wynosi\$ za godzinę.

_____ Nadgodzinna stawka\$ za godzinę za każdą godzinę (lub część każdej godziny) przepracowaną powyżej 40 godzin tygodniowo.

Płaca minimalna w stanie Illinois wynosi 10\$ za godzinę. Płaca minimalna Powiatu Cook wynosi 13\$ za godzinę. Płaca minimalna w Chicago wynosi 13,50\$ za godzinę. Pracownik ma prawo do 1,5-krotności jego zwykłej stawki godzinowej za każdą przepracowaną godzinę po 40 godzinach w tygodniu.

b. Regularny dzień (dni) płatności to każdy

w formie(gotówka, czek lub inna forma płatności)

Po każdej płatności pracodawca musi dostarczyć pracownikowi podpisane i ręcznie lub maszynowo napisane podsumowanie przepracowanych godzin oraz potwierdzenie płatności.

c. Pracodawca musi zapłacić karę w wysokości do% całkowitej kwoty należnej za każdy dzień zwłoki w płatności.

d. Pracownik będzie miał prawo do% Podwyżki każdego roku.

- e. Pracownik otrzyma dodatkowe wynagrodzenie w wysokości\$ za następujące obowiązki (np. dodatkowe obowiązki, dodatkowe umiejętności wielojęzyczne, podróże i dodatki do gospodarstwa domowego Pracodawcy):

.....

.....

.....

.....

- f. Jeżeli pracodawca mieszka daleko od domu pracownika, pracodawca zapłaci pracownikowi za czas dojazdu z miejsca zatrudnienia do domu pracownika.
- g. Pracownik otrzyma następujące dodatkowe świadczenia (np. transport lub zwrot kosztów transportu, ubezpieczenia zdrowotnego lub zwrot składek na ubezpieczenie zdrowotne itp.):

.....

.....

.....

15. Zwrot kosztów podróży

- a. Pracodawca zwróci pracownikowi wszystkie wydatki poniesione w trakcie zatrudnienia.
- b. Wszelkie mile przejechane pod opieką pracownika podczas pracy zostaną zwrócone według stawki zwrotu mil IRS.

16. Podatki

Pracodawca zapłaci i potrąci wymagane podatki zgodnie z prawem, łącznie z podatkami od dochodów zgodnie z instrukcjami pracownika i wszystkimi innymi obowiązującymi wymogami podatkowymi.

17. Potrącenia od wynagrodzeń.

Wszelkie potrącenia z wynagrodzenia pracownika muszą być wspólnie uzgodnione i zgodne z prawem federalnym, stanowym oraz lokalnym.

Ubezpieczenie zdrowotne: za.....\$ (wyplata, miesieczna, itp.)

Żywność i napoje:\$ za..... (wyplata, miesieczna, itp.)

Wszelkie potrącenia z tytułu posiłków lub napojów muszą odzwierciedlać rzeczywisty koszt żywności i napojów faktycznie dostarczonych pracownikowi. Potrącenia za żywność i napoje są niedozwolone, jeśli wymagają tego Pracodawcy lub jeśli żywność i napoje dostarczone pracownikowi nie są preferowanymi przez pracownika posiłkami lub napojami.

Zakwaterowanie:\$ za..... (wyplata, miesieczna, itp.)

Generalnie, zgodnie z prawem federalnym i stanowym Illinois, potrącenia z wynagrodzenia za zapewnienie zakwaterowania są dozwolone tylko wtedy, gdy miejscem zatrudnienia jest główne miejsce zamieszkania pracownika, pracownik dobrowolnie przyjął zakwaterowanie, zakwaterowanie jest zgodne z obowiązującymi przepisami, a pracodawca prowadzi dokładne rejestry rzeczywistych kosztów zapewnienia zakwaterowania. Pracownik musi nadal otrzymywać co najmniej minimalne wynagrodzenie, nawet po potrąceniu kosztów zakwaterowania z wynagrodzenia pracownika.

Inne odliczenia (należy określić cel, częstotliwość i kwotę odliczeń):

.....
Pracodawca musi przedstawić pracownikowi pisemne wyjaśnienie każdego potrącenia dokonanego za każdym razem, gdy pracodawca płaci pracownikowi. Pracownik musi nadal otrzymywać co najmniej minimalne wynagrodzenie, nawet po uwzględnieniu wszystkich potrąceń z wynagrodzenia.

18. Dni wolne

Pracownik otrzyma następujące dni wolne:

- a. Zwolnienie chorobowe (podać ilość, metodę akumulacji dni, jeśli ma to zastosowanie, wymagane zaświadczenia, przeniesienie, czy jest płatne, czy nie, oraz wszelkie inne warunki):
.....
.....

W Chicago i powiecie Cook pracodawcy muszą zapewnić i zezwolić pracownikom na wykorzystanie co najmniej jednej godziny płatnego zwolnienia chorobowego na każde 40 godzin pracy pracownika. Zgodnie z obydwoma przepisami te dni można wykorzystać w celu zadbania o zdrowie własne lub członka rodziny pracownika; mogą być również one używane w przypadku zagrożenia zdrowia publicznego lub zamknięcia szkoły; oraz czas na zajęcie się rozwiązaniem problemu przemocy domowej.

- b. Urlop wypoczynkowy (należy określić ilość, sposób naliczania, wymagania dotyczące wypowiedzenia, przeniesienie, termin, czy jest płatny czy nie, i wszelkie inne warunki):
.....
.....

- c. Urlop rodzicielski z tytułu narodzin lub adopcji dziecka (podać czas trwania, wymagania dotyczące wypowiedzenia, czy obowiązuje okres próbny, czy jest płatny czy bezpłatny):
.....
.....

Nie należy rozwiązywać stosunku pracy ze względu na założenie pracodawcy, że pracownik odejdzie z pracy po skorzystaniu z urlopu macierzyńskiego.

d. Inne:

.....

e. Pracownik otrzyma następujące dni wolne/święteczne (zaznacz wszystkie mające zastosowanie i zakreśl, czy są płatne czy bezpłatne):

.....Nowy Rok (płatne lub bezpłatne)

.....Dzień Martina Luthera Kinga, Jr.(płatne lub bezpłatne)

.....Dzień Presidenta (płatne lub bezpłatne)

.....Dzień Pamięci Narodowej (płatne lub bezpłatne)

.....Dzień Niepodległości (4 lipca) (płatne lub bezpłatne)

.....Święto Pracy (płatne lub bezpłatne)

.....Dzień Kolumba (płatne lub bezpłatne)

.....Dzień Weterana (płatne lub bezpłatne)

.....Święto Dziękczynienia (płatne lub bezpłatne))

.....Swieto Bozego Narodzenia (płatne lub bezpłatne)

Inne:.....(płatne lub bezpłatne)

Inne:.....(płatne lub bezpłatne)

Inne:.....(płatne lub bezpłatne)

f. Pracownik otrzyma dodatek urlopowy w wysokości\$ za
(godzinę lub dzień) za pracę w następujące dni świąteczne:

.....

.....

.....

19. Podróże poza miasto (inne niż dojazdy między domem pracownika a miejscem pracy).

a. Pracownik będzie musiał podróżować z pracodawcą lub podopiecznym, gdy wyjeżdżają za miastoTakNie

- b. Jeżeli Pracodawca wymaga, aby Pracownik wyjechał poza miasto (z wyjątkiem podróży między domem Pracownika a miejscem pracy), Pracodawca pokryje wszystkie związane z tym koszty podróży. Pracownik powinien mieć zapewnione własne zakwaterowanie na czas podróży.
- c. Wszystkie podróże, podczas których pracownik musi towarzyszyć pracodawcy, muszą być wspólnie uzgodnione i będą podlegać rekompensacie w postaci dodatkowej stawki w wysokości... .. \$ za (godzinę / tydzień). Pracodawca musi omówić plany podróży z pracownikiem, jeśli ta podróż jest wymagana.
- d. Pracodawca musi dostarczyć następujące powiadomienie o wymaganej podróży poza obszar lokalny:

___ cztery (4) tygodnie LUB

___ Inne:

- e. Jeśli pracownik nie musi podróżować, pracodawca musi zapłacić pracownikowi, gdy usługi pracownika nie są wymagane ze względu na podróż klienta lub pracodawcy.

.....Tak.....Nie

Pracownik otrzyma następujące wynagrodzenie, gdy klient (ci) lub pracodawca podróżuje, a usługi pracownika nie są wymagane:

.....\$ LUB

Inne (Przykład, regularna stawka płacy):

.....

20. Warunki zakwaterowania

.....(Tak/Nie) Pracodawca wymaga, aby pracownik przebywał w miejscu zatrudnienia lub w innym miejscu, zgodnie z opisem w tej sekcji. Miejsce zatrudnienia lub inne miejsce opisane w tej sekcji będzie głównym miejscem zamieszkania pracownika.

Pracownik będzie mieszkać pod następującym adresem (adresami), a pracodawca zapewni pracownikowi następujące zakwaterowanie:

Adres zamieszkania pracodawcy i opis pomieszczeń mieszkalnych (np. prywatna sypialnia (z łóżkiem), prywatna / wspólna łazienka, schowek):

.....

Adres zamieszkania klienta i opis pomieszczeń mieszkalnych (np. Prywatna sypialnia (z łóżkiem), prywatna / wspólna łazienka, schowek):

.....
.....

Adres w innej lokalizacji i opis pomieszczeń mieszkalnych (np. Prywatna sypialnia (z łóżkiem), prywatna / wspólna łazienka, schowek):

.....
.....

Pracodawca lub klient nie wejdzie do wyznaczonych pomieszczeń mieszkalnych pracownika, z wyjątkiem przypadków poniżej warunki:

.....

Pracownik będzie miał dostęp do następujących pomieszczeń:

_____ Kuchnia / miejsce do gotowania

_____ Pralnia

_____ Inne (prosze opisac):

Wszelkie dodatkowe szczegóły dotyczące powyższego dostępu do pomieszczeń:

.....

Pracownik będzie miał następującą możliwość dostępu do telefonu i Internetu w miejscu

zakwaterowania:

.....

.....

21. Zasady odwołania pracy

- a. Jednorazowe odwołanie pracy lub zmiany harmonogramu: Pracodawca musi dostarczyć co najmniej 1-tygodniowe powiadomienie o odwołaniu lub zmianie (w tym dodaniu dodatkowego czasu pracy) godzin pracy pracownika w dowolny zaplanowany dzień roboczy. Pracodawca zapłaci pracownikowi połowę zwykłej stawki godzinowej pracownika za godziny, które pracownik przepracował w momencie odwołania. Jeśli Pracodawca nie dostarczy pełnego tygodniowego wypowiedzenia, Pracodawca zapłaci pełną uzgodnioną liczbę godzin i stawkę.
- b. Odwołania średnio- i długoterminowe: Jeśli pracodawca nie potrzebuje pracownika przez dwa tygodnie lub dłużej, Pracodawca musi powiadomić pracownika z co

najmniej dwutygodniowym wyprzedzeniem i powinien być przygotowany na utratę tego pracownika, zgodzić się zapłacić pracownikowi w czasie jego nieobecności lub zapewnić pracownikowi pracę zastępczą na odpowiedni okres czasu.

22. Wypowiedzenie lub zwolnienie z pracy

- a. Pracodawca lub Pracownik musi zapewnić co najmniej (liczba) tygodni wypowiedzenia przed rozwiązaniem niniejszej umowy o pracę. Jeżeli pracodawca rozwiąże umowę, zapewni (liczba) tygodni wynagrodzenia jako odprawę.
- b. Jeżeli pracodawca nie dostarczy odpowiedniego powiadomienia, jak opisano powyżej, pracownik otrzyma tygodni wynagrodzenia w miejsce wypowiedzenia, chyba że wypowiedzenie jest z przyczyn pracownika.
- c. Jeżeli pracownik mieszka w miejscu zatrudnienia lub w innym miejscu opisanym powyżej, a pracodawca rozwiązuje zatrudnienie, pracodawca musi wykonać wszystkie poniższe czynności:
 - i. Przekazać pracownikowi pisemne wypowiedzenie tygodni przed wypowiedzeniem lub pracownik otrzyma tygodni wynagrodzenia w miejsce wypowiedzenia, chyba że wypowiedzenie jest z przyczyn pracownika ORAZ
 - ii. Pracodawca musi powiadomić pracownika z co najmniej 60-dniowym wyprzedzeniem o eksmisji ORAZ
 - iii. Zapewnić pracownikowi 60 dni zakwaterowania opłaconego przez pracodawcę, albo w miejscu, w którym pracownik miał mieszkać, albo w innym miejscu, LUB odprawę równoważną średnim zarobkom pracownika w ciągu ostatnich 30 dni zatrudnienia. Żadne wcześniejsze wypowiedzenie lub odprawa nie jest wymagana, jeśli pracodawca przedstawi wiarygodne dowody, że pracownik nadużył, zaniedbał lub spowodował jakiegokolwiek inne szkodliwe zachowanie wobec pracodawcy, członków jego rodziny lub osób zamieszkających w gospodarstwie domowym pracodawcy).
- d. Następujące informacje stanowią przyczynę wypowiedzenia (lista nie jest wyczerpująca):
.....
.....

23. Listy polecające i referencje

- a. Pracodawca dostarczy pracownikowi list polecający na koniec pierwszego roku zatrudnienia oraz na koniec każdego kolejnego roku zatrudnienia.
- b. The Employer will provide the Employee with a signed letter of reference upon the Employee's request.

24. Ewaluacja

Pismenna ewaluacja wykonywanej pracy zostanie przeprowadzona na następujących zasadach:

.....
.....
.....

25. Zgłaszanie i rozpatrywanie skarg

Pracownik i pracodawca, w dobrej wierze, będą współpracować w celu rozwiązania wszelkich występujących problemów oraz ustalenia wzajemnej efektywnej komunikacji.

Employer and Employee will use the following process to raise and address grievances:
Pracodawca i pracownik użyją następującego procesu, aby zgłaszać i rozpatrywać skargi

.....
.....
.....

26. Ubezpieczenie pracownicze

Jeśli pracownik odniesie obrażenia w pracy, pracodawca pokryje wszystkie związane z tym wydatki medyczne.

27. Inne warunki

Jeżeli w miejscu zatrudnienia jest zainstalowany system alarmowy lub kamery, pracodawca ma obowiązek pisemnego poinformowania pracownika o systemie alarmowym i lokalizacji kamer. Kamery nie mogą być instalowane w łazienkach.

Inne:
.....

28. Przegląd zabezpieczeń prawnych

Pracodawca rozumie, że pracownik jest chroniony na mocy lokalnych, stanowych i federalnych przepisów prawa pracy, niezależnie od rasy, płci, wieku, narodowości, statusu emigracyjnego lub innej chronionej klasy określonej przez prawo. Pracodawca rozumie również, że podejmowanie działań odwetowych wobec pracownika za dochodzenie praw wynikających z niniejszej umowy o pracę lub innego prawa pracy lub prawa pracy jest niezgodne z prawem.

Wzór kontraktu o pracę dla niani lub opiekuna do dzieci

Podpisy Kontraktu

Niżej podpisane strony zapoznały się z warunkami określonymi w niniejszej umowie/kontrakcie i dobrowolnie zgadzają się na ich przestrzeganie.

.....
Podpis pracodawcy

.....
Data

.....
Imię i nazwisko pracodawcy

.....
Podpis pracownika

.....
Data

.....
Imię i nazwisko pracownika

Podpis dodatkowych pracodawców w gospodarstwie domowym (jeśli pracownik jest zatrudniony do świadczenia wspólnych usług)

.....
Podpis pracodawcy usług wspólnych

.....
Data

.....
Imię i nazwisko pracodawcy świadczącego usługi wspólne

W obecności

.....
Podpis świadka

.....
Data

.....
Imię i nazwisko świadka

Potwierdzenie otrzymania pisemnego kontraktu pracy

Ja,.....(pracownik), Potwierdzam, że
otrzymałem kopię umowy/kontrakt o pracę z

.....(pracodawca) data

.....

.....
Podpis pracownika

.....
Data

.....
Imię i nazwisko pracownika