

Fact Sheet #33: Mga Pasilidad ng Pangangalagang Residensyal (Group Homes) sa Ilalim ng Fair Labor Standards Act

Ang fact sheet na ito ay nagbibigay ng pangkalahatang impormasyon tungkol sa mga kinakailangan sa [minimum wage \(pinakamababang sahod\)](#), [bayad sa overtime](#) at child labor (pagtatrabaho ng bata) ng [Fair Labor Standards Act \(FLSA\)](#) ayon sa paglalapat ng mga iyon sa mga pasilidad ng pangangalagang residensyal, kabilang ang mga group home, at mga pasilidad ng board and care. Idinisenyo ito upang alertuhan ang mga employer tungkol sa ilang partikular na kasanayan sa employment na dapat sundin upang siguraduhin ang pagsunod sa FLSA.

Mga Katangian

Kasama sa industriya ng pangangalagang residensyal ang lahat ng firm na nagbibigay ng pangangalagang residensyal na social at personal para sa mga bata, sa matatanda, at mga espesyal na kategorya ng mga tao nang may ilang limitasyon sa kakayahang alagaan ang sarili, pero kung saan hindi mahalagang elemento ang pangangalagang medikal. Maaaring magtrabaho ang mga empleyado sa isa o higit pang mga lokasyon at sa ilang pagkakataon ay maaaring manirahan sa gusaling iyon.

Coverage (Saklaw): Nalalapat ang FLSA sa mga empleyado ng ilang partikular na institusyon na ang pangunahing gawain ay pangalagaan ang mga kliyenteng may sakit, matanda, may diperensya sa pag-iisip o may kapansanan na naninirahan sa gusaling iyon. Nalalapat ang Act kung pampubliko o pribado ang institusyon o pinapatakbo nang for profit (upang kumita) o not-for-profit (upang hindi kumita).

Mga Kinakailangan (Requirements)

Minimum Wage (Pinakamababang Sahod): Ang lahat ng non-exempt (hindi saklaw) na empleyado ay dapat na bayaran ng Pederal na [minimum wage \(pinakamababang sahod\)](#) sa regular na nakaiskedyul nilang payday.

Overtime: Ang lahat ng non-exempt (hindi saklaw) na empleyado ay dapat na bayaran ng overtime sa rate na time-and-one-half ng regular na rate ng bayad para sa bawat oras na overtime na trinabaho. Ang mga pasilidad ng pangangalagang residensyal ay dapat na magbayad ng overtime pagkatapos ng 40 oras sa isang 7 araw na workweek (linggong may pasok), o (sa ilalim ng mga inatas na kundisyon ay) maaari silang magkaroon ng mga kasunduan kasama ng kanilang mga empleyado upang magbayad ng mga time-and-one-half na rate ng overtime para sa lahat ng oras na **natrabaho** nang lagpas sa 8 sa anumang workday (araw na may pasok) o lagpas sa 80 sa isang yugto na 14 na araw, alinman ang mas malaking bilang ng mga oras na overtime.

Recordkeeping: Ang mga employer ay kinakailangang magpanatili ng tumpak na payroll at araw-araw at lingguhang time record. Ang mga time record ay dapat na panatilihin nang dalawang taon at ang mga payroll record ay dapat na panatilihin nang tatlong taon. Dapat na i-record ng mga employer ang ilang partikular na impormasyong nakakapagpakilala sa mga empleyado kasama ang kanilang **buong pangalan**, social security number, at ang petsa ng kapanganakan ng mga empleyadong mas bata sa 19 taong gulang.

Mga Exemption (Pagbubukod): Ang mga empleyado na ang mga pangunahing tungkulin ay managerial, administratibo, o propesyunal, ayon sa tahasang tinukoy ng Department of Labor, ay maaaring exempt (hindi kasama) sa mga kinakailangan sa [minimum wage \(pinakamababang sahod\)](#) at bayad sa overtime ng FLSA.

Youth Employment (Pamamasukan ng Kabataan): Ang FLSA ay nagtatakda ng minimum na edad na 14 taong gulang para sa karamihan ng kabataan sa covered (saklaw) na employment na hindi pang-agrikultura. Ang mga nasa labing-apat at 15 taong gulang ay maaaring magtrabaho nang limitadong yugto ng oras bawat araw (sa labas ng mga oras sa paaralan) sa mga tukoy na trabaho na hindi nakakaapekto sa kanilang pag-aaral, kalusugan o mabuting kalagayan. Ang mga nasa labing-anim at 17 taong gulang ay maaaring magtrabaho anumang oras nang walang limitasyon ang oras sa lahat ng trabahong hindi idinedeclarang hazardous (mapanganib) ng Secretary of Labor.

Mga Karaniwang Problema sa Industriya

Recordkeeping - Kabiguang magpanatili ng mga tumpak na record ng pang-araw-araw o lingguhang mga oras na trinabaho.

Oras na Hindi Binayaran -Kabiguang magbayad para sa **lahat ng oras** na **natrabaho** ng isang empleyado. Ang mga non-exempt (hindi saklaw) na empleyado ay dapat na bayaran para sa anumang oras na nagsagawa sila ng mga aktibidad na kinakailangan o pinapahintulutan ng employer.

- Ang mga empleyadong may mga tour of duty na mas maikli sa 24 na oras ay dapat na bayaran para oras na tulog sila. May ilang partikular na espesyal na kundisyong nalalapat sa mga empleyadong nakatira sa gusaling iyon nang mahaba-bahang yugto ng panahon at para sa kanilang mga relief worker na maaaring magbigay-daan sa employer na magbawas ng hanggang walong oras ng tulog bawat araw sa ilang pagkakataon.
- Dapat na bayaran ang mga empleyado ay kinakailangan o pinapahintulutan na magsagawa ng mga tungkulin tuwing normal na "off-duty" na oras.
- Ang mga empleyado ay dapat na bayaran para sa attendance at mga pulong ng staff at karamihan ng mga training program.
- Ang mga miyembro ng pamilya (halimbawa, isang mag-asawa), na nagtatrabaho nang magkasama ay dapat na makatangap ng wastong bayad para sa mga oras na trinabaho nila.

Regular na Rate - Ang kabiguang kalkulahin nang wasto ang regular na rate ng bayad sa mga empleyado (batayan para sa pag-comptue ng time-and-one-half na overtime na premium).

Saan Makakakuha ng Karagdagang Impormasyon

Para sa karagdagang impormasyon, bumisita sa Website ng aming Wage and Hour Division:
<http://www.wagehour.dol.gov> at/o tumawag sa aming toll-free (libre) na impormasyon at helpline, available nang 8 a.m. hanggang 5 p.m. sa inyong time zone, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Ang publikasyong ito ay para sa pangkalahatang impormasyon at hindi dapat ituring na kahanay ng mga opisyal na pahayag ng paninindigan sa mga regulasyon.

U.S. Department of Labor
Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
TTY: 1-866-487-9243
[Contact Us](#)