

REPUBLIC OF THE PHILIPPINES)
PROVINCE OF CAMARINES SUR) S.S.
MUNICIPALITY OF SIPOCOT)

AFFIDAVIT OF LOW INCOME

That I, **WILKEN M. PAYALES**, of legal age, Filipino, married and a resident of Bikal, Libmanan, Camarines Sur, after having been duly sworn to in accordance with law, depose and say;

That, I am the father of **WENADEL C. PAYALES** an incoming 1st year college and planning to enroll at University of Philippines-Diliman;

That, I am currently employed and a minimum wage earner;

That, my annual salary is **ONE HUNDRED ELEVEN THOUSAND SIX HUNDRED (111,600.00) PESOS** which is so meagre and only enough to cover our daily needs;

That, I am making this affidavit to attest to the truth of the foregoing facts; to support my daughter in application for her enrolment at University of Philippines; and for other legal and practical purposes it may serve;

Affiant, further sayeth none;

IN WITNESS WHEREOF, I hereby sign this affidavit this
JUL 10 2024 at Sipocot, Camarines Sur;

Wilken Payales
WILKEN M. PAYALES
Affiant
Nat. ID: 2042-6187-5082-7193

SUBSCRIBED AND SWORN to before me this JUL 10 2024 at Sipocot, Camarines Sur affiant exhibiting to me his Valid ID written below his name above.

DOC. No. 293
PAGE No. 60
BOOK No. CXL
SERIES OF nm

Salina Dacanay
ATTY. SALINA DACANAY
NOTARY PUBLIC
COMMISSION UNTIL DECEMBER 31, 2025
ATTY. ROLL No. 82675/26/2017
LIFETIME FEE No. 18533 01/12/2018
PTR No. 0108106 01/02/24
MCLE COMPLIANCE No. 11-2019243/05/26/2022
OFFICE ADDRESS: SOUTH CENTRO, SIPOCOT, CAM. SUR



Republic of the Philippines
Department of Finance
BUREAU OF INTERNAL REVENUE
Revenue Region No. 10 - Legazpi City
Revenue District No. 65
Naga City



Control No: 065-062024-0211

CERTIFICATION

TO WHOM THIS MAY CONCERN:

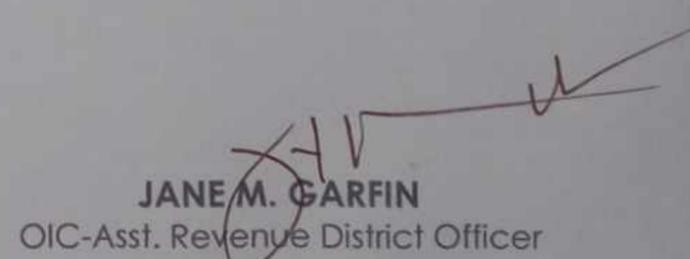
This is to certify that **MR. WILKEN MADREDONDO PAYALES** belongs to the indigent constituents of **Zone 2, Barangay Bikal, Libmanan, Camarines Sur**, certificate issued by the Barangay Captain thereat.

As per Integrated Tax System (ITS/IRIS) database of Bureau of Internal Revenue (BIR), **he** is not a filer.

Issued upon the request of **Mr. Payales** for **SCHOLARSHIP** purposes only for his daughter, **WENADEL C. PAYALES**.

Given this 24th day of June, 2024 at BIR, RDO-65, Naga City Philippines.

Valid for six (6) months after issuance hereof.


JANE M. GARFIN
OIC-Asst. Revenue District Officer

Cert. Fee: Php100.00
OR# ROR-2024065220288000014-002442
Dated: 06/24/2024
Doc. Stamp affixed to the original:



NOTE: Any alteration or erasure voids this certificate.

Not valid without dry seal

This form is NOT FOR SALE

| STANDARD EMPLOYMENT CONTRACT FOR THE FILIPINO DOMESTIC WORKER BOUND FOR THE KINGDOM OF SAUDI ARABIA | عقد عمل موحد للعاملية المنزلية الفلبينية المتجهة إلى المملكة العربية السعودية |
|---|--|
| This employment contract is executed unto by and between: | يتم تنفيذ عقد العمل هذا من قبل: |
| A. Name of Employer: Aldawsari, Abdulhadi Abdulrahman | أ. اسم صاحب العمل: عبد الهادي عبد الرحمن الدوسري |
| National ID No: 1024828897 | رقم الهوية الوطنية: 1.54151197 |
| Address: 9170 King Abdullah Dist. Bishah K.S.A | العنوان: 917 حي الملك عبدالله بيشة |
| Civil Status: Married | الأحوال المدنية: متزوج |
| Contact Number: 050 339 6096 | رقم التواصل: 050 339 6096 |
| Email Address: abdulhadi_aa@hotmail.com | البريد الإلكتروني: abdulhadi_aa@hotmail.com |
| B. Name of Domestic Worker: Payales, Eden Cortezano | ب. اسم العاملة المنزلية: أدين كورتيزانو بايليش |
| Occupation / Position: Domestic Helper | المهنة: عاملة منزلية |
| Address in the Philippines: Bikal Bigmanan Camarines Sur | العنوان في الفلبين: بيكال بيغمانا كامارينيس سور |
| Civil Status: Married | الأحوال المدنية: متزوج |
| Contact Numbers (Saudi Arabia): 050 050 1131 | أرقام الاتصال: 050 050 1131 |
| Passport Number: P3486197B | رقم جواز السفر: P3486197B |
| Date and Place of Issue: 07 Oct 2019 / DFA NCR WEST | تاريخ ومكان الإصدار: 07 أكتوبر 2019 / دنيا |
| Next of Kin Name: Wilken Payales | اسم أحد الأقارب: ويلكين بايليش |
| Address: Bikal Bigmanan Camarines Sur | عنوان: بيكال بيغمانا كامارينيس سور |
| Contact Number (Philippine/ Saudi Arabia): 0918 725 1740 | رقم الهاتف: 0918 725 1740 |

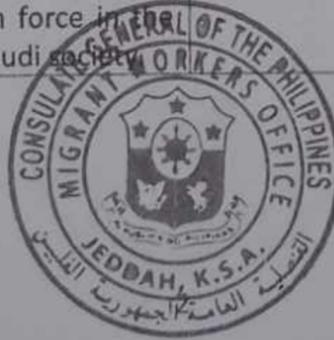
توقيع العامل / Employee's Signature



توقيع الكفيل / Employer's Signature

| | |
|---|---|
| Voluntarily binding themselves to the following terms and conditions: | إلزام أنفسهم طواعية بالشروط والأحكام التالية : |
| 1. Site of Employment: Bishah | ١. موقع التوظيف: بيشة |
| 2. Contract Duration: The duration of contract shall be for two (2) years effective from the date of departure of the worker from the Philippines. | ٢. مدة العقد: تكون مدة العقد سنتين (٢) سارية المفعول من تاريخ مغادرة العامل للفلبين. |
| 3. Duties and Responsibilities: The domestic worker shall perform the duties and responsibilities as shown in Annex "A" of this Contract. The employer shall have the duty of providing a safe living and work environment for the domestic worker, that is free from physical and psychological hazards. In particular, the domestic worker: A. Shall not be assigned to carry out any dangerous work that threatens his/her health, the integrity of his/her body, or impair his/her human dignity; B. Shall not be allowed to perform domestic work for other parties. C. Shall not be subjected to any form of discrimination and harassment due to, among other things, gender, age, race and religious beliefs; and D. Shall be provided with necessary and adequate assistance for the protection of his/her physical and psychological health, including access to timely medical and wellness service that takes into account, among other things, his/her gender-specific needs. Both the employer and domestic worker shall perform their reciprocal obligations with mutual respect for each other, including the domestic worker's duty to respect for the teachings of the Islamic religion, the regulations in force in the Kingdom, and the culture of the Saudi | ٣. الواجبات والمسؤوليات: على العامل المنزلي أن يؤدي الواجبات والمسؤوليات المبينة في الملحق "أ" من هذا العقد. على صاحب العمل واجب توفير بيئة معيشية وعمل آمنة للعاملة المنزلية، خالية من المخاطر الجسدية والنفسية. وعلى وجه الخصوص فإن العامل المنزلي: أ. لا يجوز تكليفه بالقيام بأي عمل خطير يهدد صحته أو سلامة جسده أو ينال من كرامته الإنسانية؛ ب. لا يسمح له بأداء الأعمال المنزلية لأطراف أخرى؛ ت. لا يجوز أن يتعرض لأي شكل من أشكال التمييز والمضايقة بسبب أمور منها نوع الجنس والعمر والعرق والمعتقدات الدينية؛ و ث. يقدم له المساعدة اللازمة والكافية لحماية صحته البدنية والنفسية، بما في ذلك الحصول على الخدمات الطبية والصحية في الوقت المناسب التي تراعي، في جملة أمور، احتياجاته الخاصة بنوع الجنس. على كل من صاحب العمل والعامل المنزلي أداء التزاماتهما المتبادلة مع الاحترام المتبادل لبعضهما البعض، بما في ذلك واجب العامل المنزلي في احترام تعاليم الدين الإسلامي، والأنظمة المعمول بها في المملكة، وثقافة المجتمع السعودي. على كل من صاحب العمل والعامل المنزلي أداء التزاماتهما المتبادلة مع الاحترام المتبادل لبعضهما البعض، بما في ذلك واجب العامل المنزلي في احترام تعاليم الدين الإسلامي، والأنظمة المعمول بها في المملكة، وثقافة المجتمع السعودي. |

Employee's Signature / توقيع العامل



Employer's Signature / توقيع الكفيل

4. Monthly Salary: The domestic worker and the employer agree on a **monthly salary of SAR 1500 SR**, which is in accordance with the laws and regulations prevailing in both countries. The monthly salary shall start upon actual reporting to work and shall be due at the end of each calendar month.

٤. الراتب الشهري: يتفق العامل المنزلي وصاحب العمل على راتب شهري قدره 1500 يبدأ الراتب الشهري عند الإبلاغ الفعلي عن العمل، ويكون مستحقاً في نهاية كل شهر تقويمي

5. Manner of Payment of Monthly Salary: The employer shall pay the monthly salary of the domestic worker by remitting or depositing to his/her bank or e-wallet account. The deposit slip or the proof of payment shall be given to the domestic worker. Upon request by the domestic worker, the employer shall help the domestic worker to remit his/her salary to his/her beneficiary in the Philippines through proper banking channels or e-wallet.

٥. طريقة صرف الراتب الشهري: يدفع صاحب العمل الراتب الشهري للعاملة المنزلية عن طريق التحويل أو الإيداع في حسابه المصرفي أو حساب محفظته الإلكترونية. وتعطى قسيمة الإيداع أو إثبات الدفع للعاملة المنزلية. بناء على طلب العامل المنزلي، يساعد صاحب العمل العامل المنزلي على تحويل راتبه إلى المستفيد في الفلبين من خلال القنوات المصرفية المناسبة أو المحفظة الإلكترونية

6. Contract Insurance: It shall be mandatory for the employer to acquire and maintain a contract insurance in the Kingdom of Saudi Arabia beneficial for both parties, i.e., for the benefit of the domestic worker in case of unpaid salaries and delay in payment of salaries, among others, on the part of the employer; and for the benefit of the employer in the event of the abscondment or pre-termination of the contract by the domestic worker, among others. The premium shall be timely paid by the employer.

٦. تأمين العقود: يلزم صاحب العمل بالعمل بالحصول على تأمين تعاقدي في المملكة العربية السعودية والحفاظ عليه يعود بالنفع على الطرفين، أي لصالح العامل المنزلي في حالة عدم دفع الرواتب والتأخر في دفع الرواتب، من بين أمور أخرى، من جانب صاحب العمل؛ ولصالح صاحب العمل في حالة هروب العامل المنزلي قبل إنهاء العقد، من بين أمور أخرى. ويدفع صاحب العمل القسط في الوقت المناسب.

7. Required Daily Rest Hours: The domestic worker shall be provided with continuous rest of at least nine (9) hours per day.

٧. ساعات الراحة اليومية المطلوبة: يجب تزويد العامل المنزلي براحة مستمرة لا تقل عن تسع (٩) ساعات يوميا

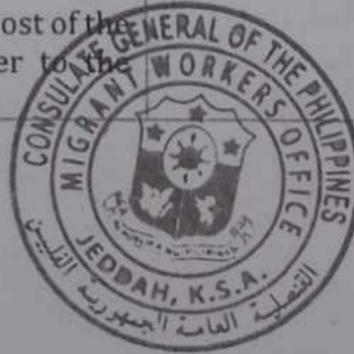
8. Rest day: The domestic worker shall be given a one-day weekly rest.

٨. يوم الراحة: تعطى العاملة المنزلية راحة أسبوعية لمدة يوم واحد.

9. Transportation Cost: The employer shall provide the domestic worker free transportation to the site of employment and back to the Philippines upon expiration of contract and ensure the domestic worker's timely repatriation. In case of termination for reason not attributable to the domestic worker, the employer shall bear the cost of the repatriation of the domestic worker to the Philippines.

٩. تكلفة النقل: يجب على صاحب العمل أن يوفر للعاملة المنزلية وسيلة نقل مجانية إلى موقع العمل والعودة إلى الفلبين عند انتهاء العقد وضمان إعادة العاملة المنزلية إلى الوطن في الوقت المناسب. وفي حالة إنهاء الخدمة لسبب لا يعزى إلى العامل المنزلي، يتحمل صاحب العمل تكاليف إعادة العامل المنزلي إلى الفلبين.


Employee's Signature / توقيع العامل




Employer's Signature / توقيع الكفيل

| | |
|---|--|
| <p>10. Accommodation and Food: The employer shall provide the domestic worker with safe, suitable and sanitary living quarters as well as adequate food or equivalent monetary allowance.</p> | <p>١٠. السكن والغذاء: يجب على صاحب العمل أن يوفر للعاملة المنزلية أماكن معيشة آمنة ومناسبة وصحية بالإضافة إلى طعام كاف أو بدل نقدي معادل.</p> |
| <p>11. Medical Assistance: In the event that the domestic worker is ill, injured or unable to physically perform his/her duties, the domestic worker shall be allowed to rest and shall continue to receive his/her regular salary. The employer shall shoulder all necessary medical expenses. Health care shall be provided by the employer to the domestic worker in accordance with the regulations and instructions in force in the Kingdom of Saudi Arabia.</p> | <p>١١. المساعدة الطبية: في حالة مرض العامل المنزلي أو إصابته أو عجزه عن أداء واجباته جسدياً، يسمح للعامل المنزلي بالراحة ويستمر في تلقي راتبه العادي. يتحمل صاحب العمل جميع النفقات الطبية اللازمة. يقدم صاحب العمل الرعاية الصحية للعامل المنزلي وفقاً للأنظمة والتعليمات المعمول بها في المملكة العربية السعودية.</p> |
| <p>12. Annual Leave and Sick Leave: The domestic worker is entitled to return to the Philippines to spend his/her paid annual leave of thirty (30) days for every two years of service with round-trip economy class ticket. In case of his/her desire to continue working with the employer, he/she is entitled to an additional one (1) month salary. Furthermore, the domestic worker shall be entitled to paid sick leave of thirty (30) days in the event the domestic worker is issued a medical report as per the regulations and instructions that are in force in KSA. Immediately upon request of the domestic worker, the employer shall bring the domestic worker to a professional health care provider for evaluation and issuance of the medical report.</p> | <p>١٢. الإجازة السنوية والإجازات المرضية: يحق للعامل المنزلي العودة إلى الفلبين لقضاء إجازته السنوية المدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (٣٠) يوماً لكل عامين من الخدمة بتذكرة ذهاب وإياب على الدرجة السياحية. في حالة رغبته في مواصلة العمل مع صاحب العمل، يحق له / لها الحصول على راتب شهر واحد (١) إضافي. علاوة على ذلك، يحق للعامل المنزلي الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (٣٠) يوماً في حالة إصدار تقرير طبي للعامل المنزلي وفقاً للأنظمة والتعليمات المعمول بها في المملكة العربية السعودية. على صاحب العمل بناء على طلب العامل المنزلي إحضار العامل المنزلي إلى مقدم رعاية صحية مهني لتقييمه وإصدار التقرير الطبي.</p> |
| <p>13. Repatriation of Remains: In case of death, the employer is responsible for the repatriation of the domestic worker's remains and personal belongings to the Republic of the Philippines as soon as legally possible and without undue delay. In case repatriation of remains is not possible, the same may be disposed of after obtaining the approval of one of the domestic worker's next of kin or by the Philippine Embassy.</p> | <p>١٣. إعادة الرفات إلى الوطن: في حالة الوفاة، يكون صاحب العمل مسؤولاً عن إعادة رفات العاملة المنزلية وممتلكاتها الشخصية إلى جمهورية الفلبين في أقرب وقت ممكن قانوناً ودون تأخير لا مبرر له. وفي حالة تعذر إعادة الرفات إلى الوطن، يجوز التصرف فيها بعد الحصول على موافقة أحد أقرباء العاملة المنزلية أو من السفارة الفلبينية.</p> |
| <p>14. Dispute Resolution: In case of dispute between the employer and the domestic worker, either party may refer the dispute to the appropriate</p> | <p>١٤. حل النزاع: في حالة وجود نزاع بين صاحب العمل والعامل المنزلي، يجوز لأي من الطرفين إحالة النزاع إلى المحكمة الحكومية المناسب في المملكة العربية السعودية لتسوية النزاع.</p> |

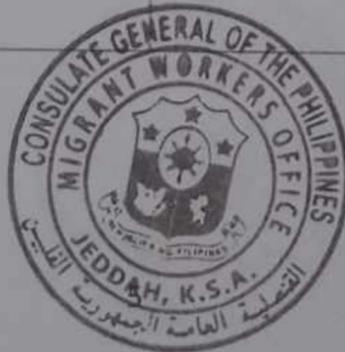
Employee's Signature / توقيع العامل



Employer's Signature / توقيع الكفيل

| | |
|---|---|
| <p>KSA government office for Domestic Workers Dispute Settlement for the possible amicable settlement (mediation) of financial claims, or, failing that, through compulsory arbitration.</p> | <p>العمال المنزليين من أجل التسوية الودية المحتملة (الوساطة) للمطالبات المالية، أو، في حالة عدم حدوث ذلك، من خلال التحكيم الإجباري.</p> |
| <p>15. Transfer and Termination of Contract:</p> <p>Should he/she desire, the domestic worker shall be allowed to immediately transfer to another employer under any of the following circumstances:</p> <p>A. Upon expiration of the contract;</p> <p>B. The employer delayed in paying the domestic worker's wages for three consecutive or separate wages without a reason related to the worker;</p> <p>C. The employer fails to receive the domestic worker at the port of arrival, or within fifteen (15) days from the shelter from the date of his/her arrival to the Kingdom.</p> <p>D. The employer fails to obtain a residence permit for the domestic worker, or to renew the same within thirty (30) days after its expiration;</p> <p>E. When the domestic worker's services are rented out to others without his/her knowledge and written consent;</p> <p>F. When the domestic workers assigned to work for others who are not relatives of the employer up to the second degree;</p> <p>G. When the domestic worker is assigned to work that threatens his/her health and safety;</p> <p>H. When the employer or any of his family members mistreats the domestic worker;</p> <p>I. When the employer fails to act immediately on the complaint of the domestic worker;</p> <p>J. When there is a complaint by the domestic worker against the employer, and the employer prolonged the period of consideration, provided that the worker has not caused or contributed to the prolongation of the complaint also.</p> <p>K. When the employer submits an incorrect notification of absence against the domestic worker;</p> | <p>١٥. نقل العقد وإنهائه:</p> <p>يسمح للعمال المنزلي، إذا رغب في ذلك، بالانتقال فوراً إلى صاحب عمل آخر في أي من الظروف التالية:</p> <p>أ. عند انتهاء العقد؛</p> <p>ب. تأخر صاحب العمل في دفع أجور العاملة المنزلية عن ثلاثة أجور متتالية أو منفصلة دون سبب يتعلق بالعمال.</p> <p>ت. عدم قيام صاحب العمل باستقبال العاملة المنزلية في ميناء الوصول، أو خلال خمسة عشر (١٥) يوماً من الملجأ من تاريخ وصولها إلى المملكة.</p> <p>ث. عدم حصول صاحب العمل على تصريح إقامة للعاملة المنزلية، أو تجديده في غضون ثلاثين (٣٠) يوماً بعد انتهاء صلاحيته؛</p> <p>ج. عندما تؤجر خدمات العامل المنزلي للغير دون علمه وموافقته الخطية؛</p> <p>ح. عندما يتم تكليف العامل المنزلي بالعمل لدى آخرين ليسوا من أقارب صاحب العمل حتى الدرجة الثانية.</p> <p>خ. عندما يتم تكليف العامل المنزلي بعمل يهدد صحته وسلامته؛</p> <p>د. عندما يسيء صاحب العمل أو أي من أفراد أسرته معاملة العاملة المنزلية؛</p> <p>ذ. عندما يخفق صاحب العمل في التصرف فوراً بناءً على شكوى العاملة المنزلية؛</p> <p>ر. عند وجود شكوى من العامل المنزلي ضد صاحب العمل، وقام صاحب العمل بإطالة فترة النظر فيها، شريطة ألا يكون العامل قد تسبب أو ساهم في إطالة أمد الشكوى أيضاً.</p> |

Employee's Signature / توقيع العامل



Employer's Signature / توقيع الكفيل

L. When the employer or his representative fails to attend two sessions called by the competent authority to hear the complaint submitted by the domestic worker;

ز. عندما يقدم صاحب العمل إخطاراً غير صحيح بالغياب ضد العامل المنزلي؛

M. Upon the recommendation of the competent authority, during the pendency of the complaint filed by the domestic worker, in order to avoid any potential damages that may be incurred by the domestic worker;

س. عندما يتخلف صاحب العمل أو من ينوب عنه عن حضور جلستين تستدعيهما السلطة المختصة للنظر في الشكوى المقدمة من العامل المنزلي؛

N. In case of the absence of the employer due to his travel, imprisonment, or death, or for any other reason that results in the inability to pay the domestic worker's wages for a period of three (3) consecutive months; and

ش. بناء على توصية من السلطة المختصة، أثناء تعليق الشكوى المقدمة من العامل المنزلي، من أجل تجنب أي أضرار محتملة قد تتعرض لها العاملة المنزلية؛

O. Any other individual or general cases decided by the Minister of Human Resources and Social Development.

ض. أي حالات فردية أو عامة أخرى يبت فيها وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

The domestic worker may immediately terminate the contract for any of the following just causes:

- When the worker is maltreated by the employer;
- When the employer violates the terms and conditions of the contract; and
- When the employer commits any of the following acts: deliberate nonpayment of salary, physical or sexual molestation and physical assault.

يجوز للعامل المنزلي إنهاء العقد فوراً لأي من الأسباب العادلة التالية:

- أ. عندما يتعرض العامل لسوء المعاملة من قبل صاحب العمل؛
- ب. عندما ينتهك صاحب العمل شروط وأحكام العقد؛ و
- ت. عندما يرتكب صاحب العمل أي من الأفعال التالية: عدم دفع الراتب عمداً، والتحرش البدني أو الجنسي والاعتداء البدني.

16. Special Provisions:

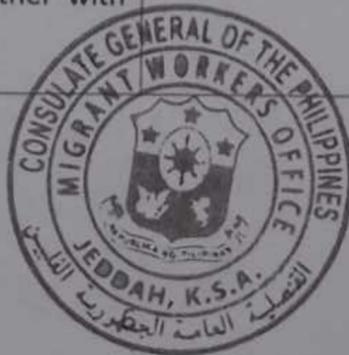
A. The responsibility of informing the employer regarding the departure and arrival of the domestic worker in the Kingdom of Saudi Arabia shall be that of the Philippine recruitment agency in coordination with Saudi recruitment agency.

١٦. أحكام خاصة:

أ. تقع مسؤولية إبلاغ صاحب العمل بشأن مغادرة ووصول العاملة المنزلية إلى المملكة العربية السعودية على عاتق وكالة الاستقدام الفلبينية بالتنسيق مع وكالة الاستقدام السعودية.

B. The employer and his family members, and the domestic worker shall treat one another with respect and dignity.

توقيع العامل / Employee's Signature



توقيع الكفيل / Employer's Signature

- C. The domestic worker shall work solely for the employer and his immediate household. ب. يعامل صاحب العمل وأفراد أسرته والعامل المنزلي بعضهم البعض باحترام وكرامة.
- D. The employer shall not deduct any amount from the regular salary of domestic worker. ت. يجب على العامل المنزلي أن يعمل فقط لدى صاحب العمل وأسرته المباشرة.
- E. The employer shall pay the cost of domestic worker's residence permit (iqama), exit/re-entry visa, and the final exit visa, including the renewals and penalties resulting from delays. ث. لا يجوز لصاحب العمل خصم أي مبلغ من الراتب العادي للعاملة المنزلية.
- F. The passport and work permit (iqama) of the worker shall remain in his/her possession. Under no circumstances shall the employer hold in his/her possession the passport, iqama and other personal documents of the domestic worker. ث. يدفع صاحب العمل تكلفة إقامة العامل المنزلي (الإقامة)، وتأشيرة الخروج/العودة، وتأشيرة الخروج النهائي، بما في ذلك التجديد والعقوبات الناتجة عن التأخير.
- G. The domestic worker shall be allowed to freely communicate with his/her family and the Philippine Embassy Consulate on his/her personal expense or account. ج. يبقى جواز سفر العامل وتصريح عمله في حوزته. لا يجوز لصاحب العمل تحت أي ظرف من الظروف أن يحتفظ بجواز السفر والإقامة والوثائق الشخصية الأخرى للعاملة المنزلية.
- H. The employer shall explain to the members of his household the provisions of this contract and ensure that these are observed. ح. يسمح للعامل المنزلي بالاتصال بحرية بأسرته وقنصلية السفارة الفلبينية على نفقته الشخصية أو حسابه.
- I. In accordance with the laws and regulations of the Kingdom protecting human rights and establishing protections against abuse, the employer shall educate himself/herself, the members of his/her family, and the domestic workers in their employ of:
- I. the rights of domestic workers, including the right to equality, non-discrimination, and to protection from abuse; and
- II. on everyone's obligation to immediately report cases of abuse that come to their knowledge to the competent authorities. خ. على صاحب العمل أن يشرح لأفراد أسرته أحكام هذا العقد وأن يحرص على مراعاتها.
- د. وفقا لأنظمة وأنظمة المملكة التي تحمي حقوق الإنسان وتضع تدابير الحماية من سوء المعاملة، يجب على صاحب العمل تثقيف نفسه وأفراد أسرته والعمالة المنزلية التي يعملون بها بما يلي:
- أ. حقوق عاملات المنازل، بما في ذلك الحق في المساواة وعدم التمييز والحماية من الانتهاكات؛ و
- ب. على التزام الجميع بالإبلاغ فورا عن حالات الإساءة التي تصل إليهم إلى السلطات المختصة.

توقيع العامل / Employee's Signature



توقيع الكفيل / Employer's Signature

| | |
|--|---|
| 17. Any provision of this Standard Employment Contract may be altered, amended or substituted through the Saudi-Philippine Joint Technical Working Committee. | ١٧. يجوز تغيير أي حكم من أحكام عقد العمل الموحد هذا أو تعديله أو استبداله من خلال لجنة العمل الفنية السعودية الفلبينية المشتركة. |
| 18. The worker shall be repatriated at the employer's expense in the event of war, civil disturbance or major natural calamity, pandemic or other analogous circumstances or in case the worker suffers from serious illness or work injury medically proven to render him/her incapable of completing the contract. | ١٨. يعاد العامل إلى وطنه على نفقة صاحب العمل في حالة الحرب أو الاضطرابات المدنية أو الكوارث الطبيعية الكبرى أو الجائحة أو غيرها من الظروف المماثلة أو في حالة تعرض العامل لمرض خطير أو إصابة عمل يثبت طبيا أنها تجعله غير قادر على إكمال العقد. |
| 19. After the expiration of the contract and the domestic worker desire to return to the Philippines, the employer and/or the Saudi Recruitment Agency shall present to the MWO the proof of full payment of salaries of the worker. Such bank statement and proof of settlement may be submitted as evidence in the Philippines and in the KSA. | ١٩. بعد انتهاء العقد ورغبة العاملة المنزلية في العودة إلى الفلبين، يجب على صاحب العمل و/أو وكالة الاستقدام السعودية أن تقدم إلى وزارة العمل دليلا على الدفع الكامل لرواتب العاملة. يمكن تقديم هذا البيان المصرفي وإثبات التسوية كدليل في الفلبين والمملكة العربية السعودية. |
| 20. This contract may be renewed upon the agreement of the worker and his/her employer. Should the contract be renewed, a copy of the renewed iqama and proof of full payment of salaries shall be submitted to the MWO/Philippine Embassy/Consulate by the employer or Saudi recruitment agency. | ٢٠. يجوز تجديد هذا العقد بموافقة العامل وصاحب العمل. في حالة تجديد العقد، يجب تقديم نسخة من الإقامة المجددة وإثبات الدفع الكامل للرواتب إلى MWO / السفارة / القنصلية الفلبينية من قبل صاحب العمل أو وكالة التوظيف السعودية. |

VERIFIED

ROEL B. MARTIN

Labor Attaché

MWO - Jeddah, KSA

CERTIFICATE OF EMPLOYMENT

This certifies that (Name of worker) Patalas, Eden Cortezano
has been working for me since (Date: Mm/Dd/ Yy) January 23, 2020 and will continue
to work for me when she/he returns from vacation in the Philippines.



Employee's Signature / توقيع العامل

Employer's Signature / توقيع الكفيل

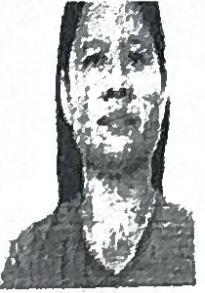
| | | | |
|---|-----------------------|--|-----------------------|
| STANDARD EMPLOYMENT CONTRACT FOR FILIPINO HOUSEHOLD SERVICE WORKERS (HSWs) BOUND FOR THE KINGDOM OF SAUDI ARABIA | | عقد العمل الخاص بالمهالة الامتزازية الفلبينية المغادرة للمملكة العربية السعودية | |
| This employment contract is executed and entered into by and between: | | تم إبرام هذا العقد بين كـ من: | |
| A. EMPLOYER: | | أ. صاحب العمل: | |
| Abdelhady Bin Abdelrahman Bin Abdelhady Aldosari | | عبدالهادي بن عبدالرحمن بن عبدالهادي الدوسري | |
| Visa Number issued by the Saudi Ministry of Labor: 1902503136 | | رقم التأشيرة الصادرة من وزارة العمل السعودية: 1902503136 | |
| ADDRES | | عنوانه | |
| Street | : King Faisal | الشارع | : الدنك فيصل |
| District | : Asir | المنطقة | : عسير |
| City | : bisha | المدينة | : بيشة |
| Civil status | : Married | الحالة الإجتماعية | : متزوج |
| Number of family members | : 8 | عدد أفراد الأسرة | : 8 |
| Telephone number | : 0503396096 | الهاتف / الهواتف | : 0503396096 |
| Mobile number | : 0554782082 | رقم الجوال | : 0554782082 |
| E-mail address | : | البريد الإلكتروني | : |
| REPRESENTED IN THE KINGDOM OF SAUDI ARABIA BY: SAUDI RECRUITMENT AGENCY: OFFICE OF GULF GATE RECRUITMENT Address: P.O.Box: 84555, Riyadh, 1681. Tele: 0114504104, Fax: 4506399. Email: ggr2017@outlook.sa | | ويمثل عنه في المملكة العربية السعودية: مكتب الاستقدام السعودي مكتب بوابة الخليج للاستقدام Address: P.O.Box: 84555, Riyadh, 1681. Tele: 0114504104, Fax: 4506399. Email: ggr2017@outlook.sa | |
| B. NAME OF WORKER: EDEN CORTEZANO PAYALES | | ب - اسم العامل/ة: EDEN CORTEZANO PAYALES | |
| Position | : Domestic Helper | المهنة / الوظيفة | : Domestic Helper |
| Address in the Philippines: | : LIBMANAN CAM SUR | العنوان في الفلبين | : LIBMANAN CAM SUR |
| Civil Status | : MARRIED | الحالة الإجتماعية | : MARRIED |
| Contact Number | : 09124800985 | أرقام الهواتف | : 09124800985 |
| Passport Number | : P3486197B | رقم جواز السفر | : P3486197B |
| Date of Issue | : 09 OCT 2019 | تاريخ الإصدار | : 09 OCT 2019 |
| Place of Issue | : DFA NCR WEST | مكان الإصدار | : DFA NCR WEST |
| Name of Next of Kin | : VILLARAZA CORTEZANO | اسم احد الأقارب | : VILLARAZA CORTEZANO |
| Address and Contact Numbers of Next of Kin | : 09124800985 | رقم الجوال | : 09124800985 |
| Represented in the Philippines by: Philippine Recruitment Agency: JEAN-LOUISE MODREN CONCEPTS AND SERVICES INC: ADDRESS: 1900SAN MARCELINO ST. COR. REMEDIOS ST, MALATE MANILA, PHILIPPINES. TEL: 09178099770-00634508290 | | ويمثل عنه / عنها في الفلبين: مكتب ارسال الفلبين JEAN-LOUISE MODREN CONCEPTS AND SERVICES INC: ADDRESS: 1900SAN MARCELINO ST. COR. REMEDIOS ST, MALATE, MANILA, PHILIPPINES. TEL: 09178099770- 00634508290 | |
| Voluntarily binding themselves to the following terms and conditions: | | والتزام بالموعد والشروط | |



3862226



ION FOR EMPLOYMENT



FULL NAME EDEN CORTEZANO PAYALES **اسم الكامل**

Monthly Salary 400USD **أتب الشهري**

Contract Period 2YRS **ة العقد**

PASSPORT DETAILS بيانات جواز السفر

Number P3486197B **م الجواز**

Date of Issue 09 OCT 2019 **يخ الصدور**

Date of Expiry 08 OCT 2029 **يخ الإنتهاء**

Place of Issue DFA NCR WEST **ان الصدور**

LANGUAGES & EDUCATION اللغة والتعليم

English YES **تجليزية**

Arabic NO **ربية**

Education [Course] COLLEGE GRAD **ستوي التعليمي**

PERSONAL DATA بيانات شخصية

Nationality FILIPINO **جنسية**

Religion CHRISTIAN **يانة**

Date of Birth 04 NOV 1979 **يخ الميلاد**

Place of Birth LIBMANAN CAM SUR **ان الميلاد**

Living Town LIBMANAN CAM SUR **ان السكن**

Marital Status MARRIED **حالة الإجتماعية**

No. of Children 02 **د الاطفال**

Weight 63 KGS **زن**

Height in cm 155 **طول**

Complexion BROWN **ن البشرة**

Age 39 **مر**

PREVIOUS EMPLOYMENT ABROAD خبرة خارج البلاد

| SKILLS & EXPERIENCES | | | خبرة العمل | Period | Country of Employment | Position |
|----------------------|-----|---------------|------------|--------|-----------------------|----------|
| Baby Sitting | YES | عناية الرضع | | | | |
| Children Care | YES | عناية الاطفال | | | | |
| Disabled Care | NO | عناية العجزة | | | | |
| Cleaning | YES | التنظيف | | | | |
| Washing | YES | الغسيل | | | | |
| Ironing | YES | الكوي | | | | |
| Arabic Cooking | NO | الاطبخ العربي | | | | |
| Smoking | NO | اشدخين | | | | |
| | | خبرات اخرى | | | | |

PROFILE SUMMARY ملخص البيانات

Contact tel. no: 09124800985 **FOR household service worker**

PARENT'S NAME:

Father: REYNALDO VILLARAZA CORTEZANO
Mother: DIGNA ROLDAN CORTEZANO
Contact number: 09124800985
Address: BICAL LIBMANAN CAMARINES SUR



Gulf Gate Recruitment

الهاتف للوحدة 920006561 رقم الترخيص 38/01/415

| | |
|--|--|
| 1. Site of Employment: Disha | ١. موقع العمل : بيشة |
| 2. Contract Duration: Two (2) years effective from the date of departure of the worker from the Philippines. The monthly salary shall start upon actual reporting to work. | ٢. مدة العقد : سنتين من تاريخ مغادرة العامل / العاملة من الفلبين . ويبدأ الراتب الشهري بعد مباشرة العمل بشكل فعلي. |
| 3. The Household Service Worker and the employer agree on a monthly salary of US\$ 400 which is in accordance with the laws and regulations prevailing in both countries. | ٣. الراتب الشهري الأساسي : يتم اتفاق صاحب العمل والعامل / العاملة المنزلية على أن يكون الراتب الشهري ٤٠٠ دولار أمريكي . تشيياً مع الأنظمة والقوانين المرعية في كلا البلدين . |
| 4. The employer shall open a bank account for the HSW in KSA, subject to SAMA rules and regulations and shall deposit regularly every end of the month the salary of the HSW to the said account. The passbook or deposit slip or their equivalent shall be given to the HSW and remain in his/her custody. The employer shall help the HSW to remit his/her salary through proper banking channels. | ٤. يقوم صاحب العمل بفتح حساب بنكي لحسابه / لعمالته المنزلية في المملكة العربية السعودية طبقاً لأنظمة القوانين مؤسسة النقد السعودي ويقوم بإيداع راتب العامل / العاملة المنزلية في نهاية كل شهر بانتظام في الحساب المشار إليه . ويتم تسليم دفتر الحساب البنكي أو إيصال إيداع أو ما يعادلها للعامل / العاملة المنزلية ويبقى في حوزته / حوزتها . كما يقوم صاحب العمل بتقديم المساعدة للعامل / العاملة المنزلية في تحويل رواتبه / رواتبها عبر القنوات المصرفية النظامية . |
| 5. The Household Service Worker shall be provided with continuous rest of at least (8) hours per day. | ٥. تمكين العامل / العاملة المنزلية من راحة متواصلة لا تقل عن (٨) ساعات يومياً . |
| 6. Rest Day: At least one (1) rest day per week. | ٦. يوم راحة : لا يقل عن يوم واحد في الأسبوع . |
| 7. Free transportation to the site of employment and back to the point of origin upon expiration of contract and ensure the worker's timely repatriation. In case of termination for reasons not attributable to the worker, the employer shall bear the cost of repatriation of the worker to the Philippines. | ٧. النقل المجاني إلى موقع العمل والعودة إلى نقطة الاستقدام الأصلية بعد انتهاء العقد ، وضمان تسيير العامل / العاملة في وقت . ويحمل صاحب العمل تكاليف سفر وعودة للعامل / العاملة المنزلية إلى الفلبين في حالة إلغاء العقد لأسباب لا يرجع إلى العامل / العاملة المنزلية . |
| 8. The employer shall provide the Household Service Worker, suitable and sanitary living quarters as well as adequate food or equivalent monetary allowance. | ٨. يتحمل صاحب العمل بتأمين للعامل / العاملة المنزلية السكن المناسب والأكل الكافي ، أو تعويض ذلك ببنر مادي . |
| 9. For acceptable medical reasons, the HSW shall be allowed to rest and shall continue to receive his/her regular salary. The employer shall shoulder the medical expenses. | ٩. يتحمل صاحب العمل التكاليف العلاجية / الطبية لأسباب مقبولة طبيًا ويسمح للعامل المنزلية بالراحة . وتستمر في تقاضي راتبها النظامي . |
| 10. The HSW is entitled to return to the Philippines to spend his/her paid vacation leave of thirty (30) days for every two years of service with a round-trip economy class ticket. In case of his/her desire to continue working with the employer, he/she is entitled to an additional one-month salary. | ١٠. للعامل المنزلية حق العودة إلى الفلبين لقضاء إجازة مدفوعة الأجر بمعدل (٣٠) يوماً عن كل سنتين خدمة . مع تأمين تذكرة سفر ذهاب وعودة بالدرجة السياحية . وفي حالة الرغبة في الاستمرار في العمل فإنها تستحق راتب شهر إضافي . |
| 11. In case of death, the employer is responsible for the expatriation of the HSW's remains and personal belongings to the Republic of the Philippines as soon as legally possible and without undue delay. In case the repatriation of remains is not possible, the same may be disposed of after obtaining the approval of one of the HSW's next of kin or by the Philippine Embassy. | ١١. في حالة الوفاة . يكون صاحب العمل مسؤولاً عن ترحيل جثة العاملة المنزلية ومتعلقاتها الشخصية إلى الفلبين بأسرع ما يمكن قانوناً وبدون تأخير مفرط . وفي حالة عدم إمكانية ترحيل الجثة . يمكن دفنها بعد الحصول على موافقة أحد أقرباء العاملة المنزلية أو السفارة الفلبينية . |
| 12. In case of dispute between the employer and the HSW, the two contracting parties may refer the dispute to the appropriate Saudi authorities for conciliation and/or resolution. | ١٢. في حالة نشوء نزاع بين صاحب العمل والعاملة المنزلية ، يمكن لكلا طرفي العقد إحالة النزاع إلى الجهات السعودية المختصة للتقاضي والتسوية . |
| 13. In case the Household Service Worker runs away or refuses to work without valid causes, the Philippine recruitment agency shall be responsible in having him/her replaced or in returning the accrued cost of recruitment to his/her employer, as per agreement between the employer, the Saudi recruitment agency and the Philippine recruitment agency. | ١٣. في حالة هروب العامل / العاملة المنزلية أو رفض العمل دون أسباب مقبولة مكتب إرسال العمالة الكوادر البشرية في الفلبين أو إعادة التوظيف المستقلة السعودي ومكتب الاستقدام في الرياض . مكتب إرسال العمالة الكوادر البشرية في الفلبين أو إعادة التوظيف المستقلة السعودي ومكتب الاستقدام في الرياض . مكتب إرسال العمالة الكوادر البشرية في الفلبين أو إعادة التوظيف المستقلة السعودي ومكتب الاستقدام في الرياض . |

بإدارة الشايخ
للأستة دام
س.ت. ١٠١٠٤٦٥٥٧٠

