



Stawki godzinowe w ramach płacy minimalnej obowiązujące od 31.12.2022 do 30.12.2023

New York City

Duży pracodawcy (11 lub więcej pracowników)		Mały pracodawcy (10 lub mniej pracowników)	
Płaca minimalna	15,00 USD	Płaca minimalna	15,00 USD
Nadgodziny powyżej 40 godzin 22,50 USD		Nadgodziny powyżej 40 godzin 22,50 USD	
Pracownicy restauracji fast food	15,00 USD	Pracownicy restauracji fast food	15,00 USD
Nadgodziny powyżej 40 godzin	22,50 USD	Nadgodziny powyżej 40 godzin	22,50 USD
* Pracownicy obsługi	12,50 USD	* Pracownicy obsługi	12,50 USD
Nadgodziny powyżej 40 godzin	20,00 USD	Nadgodziny powyżej 40 godzin	20,00 USD
Resort – napiwki minimalne	8,40 USD	Resort – napiwki minimalne	8,40 USD
Inne – napiwki minimalne	3,25 USD	Inne – napiwki minimalne	3,25 USD
* Pracownik obsługujący klienta (kelner)	10,00 USD	* Pracownik obsługujący klienta (kelner)	10,00 USD
Nadgodziny powyżej 40 godzin	17,50 USD	Nadgodziny powyżej 40 godzin	17,50 USD

Long Island oraz Westchester County

Płaca minimalna	15,00 USD
Nadgodziny powyżej 40 godzin 22,50 USD	
Pracownicy restauracji fast food	15,00 USD
Nadgodziny powyżej 40 godzin	22,50 USD
* Pracownicy obsługi	12,50 USD
Nadgodziny powyżej 40 godzin	20,00 USD
Resort – napiwki minimalne	8,40 USD
Inne – napiwki minimalne	3,25 USD
* Pracownik obsługujący klienta (kelner)	10,00 USD
Nadgodziny powyżej 40 godzin	17,50 USD

Pozostała część New York State

Płaca minimalna	14,20 USD
Nadgodziny powyżej 40 godzin 21,30 USD	
Pracownicy restauracji fast food	15,00 USD
Nadgodziny powyżej 40 godzin	22,50 USD
* Pracownicy obsługi	11,85 USD
Nadgodziny powyżej 40 godzin	18,95 USD
Resort – napiwki minimalne	7,95 USD
Inne – napiwki minimalne	3,05 USD
* Pracownik obsługujący klienta (kelner)	9,45 USD
Nadgodziny powyżej 40 godzin	16,55 USD

W przypadku pytań, konieczności uzyskania informacji lub chęci złożenia zażalenia należy odwiedzić stronę www.labor.ny.gov/minimumwage lub zadzwonić pod nr: **(888) 469-7365**.

Ulgi i dodatki, które mogą zmniejszyć wynagrodzenie poniżej stawek płacy minimalnej przedstawionych powyżej:

- **Napiwki** – pracodawca może użyć ograniczonej kwoty napiwków w celu zmniejszenia wynagrodzenia. Nazywa się to obniżką wynagrodzenia z tytułu napiwków. Pracodawca może skorzystać z obniżki wynagrodzenia z tytułu napiwków wyłącznie w sytuacji, jeśli suma napiwków wraz z wynagrodzeniem wynosi co najmniej płacę minimalną. Pracodawca nadal musi zapłacić co najmniej stawki wynagrodzenia wskazane powyżej.
Wyjątki: Obniżka wynagrodzenia z tytułu napiwków nie może zostać pobrana od pracowników restauracji fast food, włączając dostawę lub pracowników obsługi, których średnie napiwki tygodniowe są mniejsze niż minimalne stawki godzinowe przedstawione powyżej. Kwota obniżki wynagrodzenia z tytułu napiwków jest taka sama w przypadku nadgodzin.
- **Posiłki i zakwaterowanie** – pracodawca może potrącić ustaloną kwotę z wynagrodzenia na posiłki i zakwaterowanie, które zapewni pracownikowi, pod warunkiem, że nie pobiera żadnych dodatkowych opłat. Stawki oraz wymagania zostały określone w nakazach dotyczących płacy minimalnej oraz podsumowaniach, które są dostępne online.

Dodatkowe wynagrodzenie, które pracownik może otrzymać oprócz stawek płacy minimalnej przedstawionych powyżej:

- **Stawka godzinowa i nadgodziny** – pracownik musi otrzymać wynagrodzenie za godzinę (nie pensję ani stawkę dzienną). Pracownik musi otrzymać 1½ normalnej stawki wynagrodzenia (nie mniej niż kwota przedstawiona powyżej) za liczbę godzin przekraczającą 40 godzin tygodniowo (lub 44 w przypadku pracowników z zakwaterowaniem).
Wyjątki: Stawka godzinowa w przypadku nadgodzin nie jest obowiązkowa w przypadku specjalistów otrzymujących pensję lub w przypadku personelu wykonawczego oraz administracyjnego, otrzymującego wynagrodzenie przekraczające 75-krotność stawki płacy minimalnej.
- **Wynagrodzenie za stawienie się do pracy** – w przypadku pracy zgodnie z harmonogramem i w razie wcześniejszego zwolnienia przez pracodawcę pracownik może być uprawniony do wypłaty wynagrodzenia za dodatkowe godziny przy zastosowaniu stawki płacy minimalnej za ten dzień.
- **Zwiększenie godzin pracy** – jeśli dzień pracy trwa dłużej niż dziesięć godzin, pracownik może być uprawniony do dodatkowego wynagrodzenia dziennego. Stawka dzienna jest równa jednej godzinie wynagrodzenia przy zastosowaniu stawki płacy minimalnej.
- **Utrzymanie odzieży roboczej** – w przypadku czyszczenia własnej odzieży roboczej pracownik może być uprawniony do dodatkowej wypłaty tygodniowej. Stawki tygodniowe są dostępne online.