

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

PROGRAM GRANTÓW FARE - WSPIERANIE DOSTĘPU, PRAW I RÓWNOŚCI

CZYM JEST PROGRAM GRANTÓW FARE?

Departament Pracy Stanu Nowy Jork otrzymał dotację od Biura ds. Kobiet Departamentu Pracy Stanów Zjednoczonych (U.S. Department of Labor's Women's Bureau) na prowadzenie działań informacyjnych dla kobiet na temat praw i świadczeń pracowniczych. Pragniemy dotrzeć do zmarginalizowanych i niedostatecznie reprezentowanych kobiet spoza Nowego Jorku, zwłaszcza z obszarów wiejskich, poprzez prezentacje i wydarzenia w formie osobistej i wirtualnej. Naszym celem jest szerzenie edukacji i wiedzy, aby wzmocnić pozycję kobiet w całym stanie, co z kolei pomoże im stać się centralnym punktem obrony praw i świadczeń w ich własnych społecznościach.

W JAKI SPOSÓB MOGĘ UZYSKAĆ PREZENTACJĘ?

Skontaktuj się z Departamentem Pracy pisząc na adres info.nysdol@labor.ny.gov lub zadzwoń pod numer telefonu **888-4-NYSDOL (888-469-7365)**.

NAJWAŻNIEJSZE TEMATY

WYNAGRODZENIE MINIMALNE

Wszyscy pracownicy pracujący w Stanie Nowy Jork (NYS) są uprawnieni do otrzymywania co najmniej godzinowej stawki płacy minimalnej.

LOKALIZACJA	MINIMALNE WYNAGRODZENIE od 31.12.2022	
Miasto Nowy Jork, Long Island i hrabstwo Westchester	\$15,00/godzina	\$17,00/godzina Pomoc domowa
Pozostała część Stanu Nowy Jork	\$14,20/godzina	\$16,20/godzina Pomoc domowa
Restauracje fast food - cały stan	\$15,00/godzina	

PŁACA MINIMALNA DLA PRACOWNIKÓW OTRZYMUJĄCYCH NAPIWKI

Prawo Stanu Nowy Jork pozwala pracodawcom w większości branż zaspokoić wymagania związane z płacą minimalną poprzez połączenie wynagrodzenia wypłacanego przez pracodawcę z obniżką wynagrodzenia o wartość napiwków, które pracownik otrzymuje od klientów. Tylko pracodawcy z branży hotelarsko-gastronomicznej mogą odliczać napiwki od płacy minimalnej. Zabrania się pracy wyłącznie za napiwki.

LOKALIZACJA	PRACOWNICY SEKTORA USŁUGOWEGO	PRACOWNICY SEKTORA USŁUG GASTRONOMICZNYCH
Miasto Nowy Jork, Long Island i hrabstwo Westchester	\$12,50 wynagrodzenie \$2,50 obniżka wynagrodzenia o wartość napiwków	\$10,00 wynagrodzenie \$5,00 obniżka wynagrodzenia o wartość napiwków
Pozostała część Stanu Nowy Jork	\$11,85 wynagrodzenie \$2,35 obniżka wynagrodzenia o wartość napiwków	\$9,45 wynagrodzenie \$4,75 obniżka wynagrodzenia o wartość napiwków

NADGODZINY

Większość pracowników musi otrzymać wynagrodzenie za nadgodziny po przepracowaniu 40 godzin w tygodniu roboczym. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi 1½ normalnego wynagrodzenia. W przypadku pracowników otrzymujących napiwki, pracodawcy muszą płacić za godziny nadliczbowe przepracowane w wymiarze 1½ minimalnej stawki płacy, pomniejszonej o obowiązującą obniżkę wynagrodzenia o wartość napiwków. Pracownicy rolni obecnie uzyskują prawo do nadgodzin po przepracowaniu 60 godzin w tygodniu roboczym oraz za wszystkie godziny przepracowane w wyznaczonym dla nich dniu odpoczynku.

BŁĘDNA KLASYFIKACJA: PRACOWNIK CZY NIEZALEŻNY WYKONAWCA?

Aby ustalić, czy pracownik powinien być zaklasyfikowany jako pracownik czy niezależny wykonawca, należy rozważyć charakter relacji pracodawca-pracownik. Niezależni wykonawcy prowadzą działalność gospodarczą w swoim imieniu i oferują swoje usługi ogółowi społeczeństwa.

Niezależny wykonawca wykonuje swoją pracę bez:

- Nadzoru
- Wskazówek
- Kontroli

Z drugiej strony, relacja pracodawca-pracownik może istnieć, jeśli pracodawca:

- Wybiera czas, miejsce i sposób wykonywania usług przez pracownika
- Zapewnia obiekty, sprzęt, narzędzia i materiały
- Bezpośrednio nadzoruje pracę
- Ustala godziny pracy, stawkę wynagrodzenia itp.

Więcej informacji: dol.ny.gov/independent-contractors

Jeśli pracodawca celowo błędnie klasyfikuje pracownika jako niezależnego wykonawcę, mamy do czynienia z oszustwem. Niektórzy pracodawcy stosują tę taktykę, aby uniknąć przestrzegania przepisów o zasiłku dla bezrobotnych, odszkodowaniach pracowniczych, ubezpieczeniu społecznym, potrącaniu podatków i płacy minimalnej. Zgłoś oszustwo do Departamentu Pracy online na stronie dol.ny.gov/report-fraud lub zadzwoń na całodobową infolinię ds. oszustw: **866-435-1499**.

POZNAJ SWOJE PRAWA JAKO KOBIETA PRACUJĄCA W STANIE NOWY JORK

PRAWO DOTYCZĄCE ZAKAZU ŻĄDANIA HISTORII WYNAGRODZEŃ

Od 6 stycznia 2020 roku pracodawca może zapytać osobę ubiegającą się o pracę o jej oczekiwania dotyczące wynagrodzenia, ale nie może już pytać o wysokość pensji i historię świadczeń kandydata ani wykorzystywać ich w celu ustalenia, czy chce przeprowadzić rozmowę kwalifikacyjną lub zaoferować zatrudnienie.

ZAWIADOMIENIA O WYNAGRODZENIU

Przy zatrudnieniu pracodawca ma obowiązek wręczyć Ci zawiadomienie o wynagrodzeniu, które zawiera pewne ważne informacje, takie jak:

- W jakiej wysokości i jak często będziesz otrzymywać wynagrodzenie
- Regularny termin rozliczenia oraz
- Wszelkie odliczenia od Twojego wynagrodzenia

RÓWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ

Nielegalne jest płacenie przez pracodawcę kobiecie mniej niż mężczyźnie za wykonywanie tej samej pracy wyłącznie ze względu na płeć. Różnice w wynagrodzeniu mogą być oparte na stażu pracy, zasługach lub czynnikach innych niż płeć, takich jak wykształcenie lub doświadczenie.

ODCINKI WYPŁATY I POTRĄCENIA

Musisz otrzymać wynagrodzenie za wszystkie przepracowane godziny. Możesz otrzymywać wynagrodzenie gotówką lub czekiem, ale przy każdej wypłacie musisz otrzymać szczegółowy odcinek wypłaty.

Pracodawca nie może obciążać Cię za:

- Awarię
- Odrzuty produkcyjne
- Zniszczenia
- Koszty odzieży roboczej i jej utrzymanie
- Koszty prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawcę, lub
- Niedobór gotówki

DOSTĘP DO USŁUG WSPARCIA JĘZYKOWEGO

Agencje stanowe, które świadczą bezpośrednie usługi publiczne, są zobowiązane do zapewnienia członkom społeczeństwa bezpłatnych usług w zakresie tłumaczenia ustnego i pisemnego ważnych formularzy i instrukcji. Tłumaczenia ustne świadczone są w ponad 200 językach, w tym w języku migowym. W Departamencie Stanu

Nowy Jork ważne dokumenty i formularze są tłumaczone na 12 najważniejszych języków stanu.

MOLESTOWANIE SEKSUALNE W MIEJSCU PRACY

Wszyscy pracodawcy w Stanie Nowy Jork są zobowiązani zapewnić miejsce pracy, w którym pracownicy nie będą narażeni na molestowanie seksualne. Pracodawcy muszą wprowadzić politykę zapobiegania molestowaniu seksualnemu, przeprowadzać coroczne szkolenia dla pracowników oraz przekazać wszystkim pracownikom pisemną politykę zapobiegania molestowaniu seksualnemu.

ODCIĄGANIE MLEKA W MIEJSCU PRACY

Przez okres do trzech (3) lat po porodzie matka karmiąca piersią ma prawo do korzystania z uzasadnionego czasu bezpłatnej przerwy w pracy lub do wykorzystania płatnej przerwy lub czasu na posiłek każdego dnia, aby odciągnąć mleko w miejscu pracy. Nowe prawo wchodzi w życie w czerwcu 2023 roku. Przepis rozszerza możliwości dostosowania dla matek karmiących miejsc pracy w Stanie Nowy Jork i wymaga od wszystkich pracodawców zapewnienia wygodnych, prywatnych miejsc do odciągania pokarmu w miejscu pracy, które są wyposażone w miejsce do siedzenia, bieżącą wodę i elektryczność. Nowe prawo wymaga również od pracodawców opracowania i wdrożenia pisemnej polityki dotyczącej praw pracowników w zakresie odciągania mleka matki w miejscu pracy.

PŁATNE ZWOLNIENIE LEKARSKIE I BEZPIECZNY URLOP W STANIE NOWY JORK

Pracownicy sektora prywatnego w Stanie Nowy Jork są objęci ustawą o płatnym zwolnieniu lekarskim i bezpiecznym urlopie. Pracownicy nabywają prawo do co najmniej jednej (1) godziny zwolnienia lekarskiego i bezpiecznego urlopu za każde przepracowane 30 godzin. To, czy urlop jest płatny czy bezpłatny, zależy od wielkości firmy pracodawcy.

ZASIŁEK DLA BEZROBOTNYCH

Jeśli pracowałaś w Stanie Nowy Jork i straciłaś pracę nie z własnej winy, możesz mieć prawo do uzyskania zasiłku dla bezrobotnych. Aby wystąpić z wnioskiem, musisz mieć wystarczające zarobki oraz musisz być gotowa, chętna i zdolna do pracy, aktywnie poszukiwać pracy i dokumentować swoje wysiłki związane z poszukiwaniem pracy. Złóż wniosek online na stronie dol.ny.gov/ lub zadzwoń pod numer **888-209-8124**.

JAK ZŁOŻYĆ SKARGĘ?

Wydział Standardów Pracy pomaga w rozwiązywaniu problemów związanych z naruszeniem prawa pracy Stanu Nowy Jork. Pracodawca nie ma prawa zwalniać, karać, w jakikolwiek sposób dyskryminować lub podejmować działań odwetowych wobec pracownika za złożenie skargi dotyczącej możliwego naruszenia prawa pracy lub za skorzystanie z jakichkolwiek praw chronionych przez prawo pracy Stanu Nowy Jork.

Skorzystaj z tego formularza **LS223**, aby złożyć skargę. Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się z Wydziałem Standardów Pracy: **888-52-LABOR (888-525-2267)** lub LSAsk@labor.ny.gov.

Aby uzyskać więcej informacji, wejdź na stronę dol.ny.gov/fostering-access-rights-and-equity-fare-grant