

# 为农场工人提供的服务与保护

WE ARE YOUR DOL



Department  
of Labor





# 目录

<b>农场工人须知</b> .....	1
本文件中使用的缩略语.....	1
了解个人权利.....	1
为移民和季节性农场工人提供的服务.....	3
<b>合规与教育司</b> .....	3
农业劳工计划.....	3
外籍劳工认证部：H-2A签证计划和 Foreign Labor Certification Unit: H-2A Visa Program.....	4
<b>联邦H-2A签证计划</b> .....	4
人口贩卖.....	8
社区教育.....	8
<b>州监察专员</b> .....	9
<b>纽约州职业中心</b> .....	9
<b>就业服务</b> .....	10
<b>移民或季节性农场工人</b> .....	10
<b>纽约州劳工法</b> .....	11
《农场工人公平劳动实践法》（FLFLPA）.....	11
《最低工资法》.....	17
《预防工资盗窃法》.....	20
工资支付.....	22
工资扣款.....	22
用餐时间和其他休息时间.....	23
其他补偿（福利/加薪）.....	25
<b>加强打击报复的规定</b> .....	25
<b>防止性骚扰政策</b> .....	26
<b>SAFETY AND HEALTH-RELATED REGULATIONS</b> .....	28
<b>全与健康法规</b> .....	31
饮用水.....	31
田野卫生.....	31
农药.....	31
《纽约移民登记法》.....	32
<b>童工</b> .....	33
<b>失业保险</b> .....	36
<b>工伤赔偿</b> .....	38
<b>纽约州带薪病假</b> .....	41
<b>联系方式</b> .....	46



# 农场工人须知

本手册旨在帮助您了解纽约州为工人提供的部分服务，包括您根据劳工法享有的权利。

## 本文件中使用的缩略语

NYSDOL = 纽约州劳工部

DOCE = 合规与教育司

U.S. = 美国

USDOL = 美国劳工部

MSFW = 移民和季节性农场工人

SMA = 州监察专员

OSOS = 一站式操作系统

FLCU = 外籍劳工认证部

《农场工人公平劳动实践法》 =  
FLFLPA

AgLP = 农业劳工计划

DEWS = 就业与劳动力服务司

OSHA = 职业安全与健康管理局

AEWR = 不利影响工资标准

UI = 失业保险

## 了解个人权利

**歧视：**雇主因以下原因歧视工人属违法行为：

- 年龄
- 种族
- 信仰
- 肤色
- 性别
- 国籍
- 残疾
- 婚姻状况
- 军人身份
- 逮捕或判罪记录
- 性取向
- 家暴受害者身份
- 易感基因特征

根据《纽约州劳工法》第215条的规定，雇主因工人提出投诉或行使其在《纽约州劳工法》下的权利而歧视、解雇或惩罚该工人均属违法行为。

劳工标准执行部还将调查任何有关工资和/或工时的投诉。

**接待访客的权利：**纽约州总检察长表示，在您居住的劳工营地（包括雇主提供的住房）中，您有权接受以下人员的探访：

- 医生
- 工会代表
- 律师
- 神职人员

在闲暇时间，您可以在您居住的营地接待客人和访客，而无需征得雇主或住房所有者的同意。

**托儿服务：**在纽约，农业企业儿童发展计划（ABCD）为季节性农场工人的子女提供日托服务，以便其父母能够工作。如需了解更多信息，请参阅本文件的“联系方式”部分。

**社会保障：**在大多数岗位中，雇主必须从您的工资中扣缴社会保障金。您的工资单会写明已扣缴的金额。

**税收：**每次发放工资时都会扣缴州和联邦所得税。您的工资单会写明已扣缴的金额。您或许可以获得从工资中扣缴的所得税的全额退款。如需了解自己是否符合退税资格，您必须填写州和联邦所得税表格。如果您不是纽约居民，则必须填写特殊的报税表格。请致电 **518-457-5181** 索取州外居民报税表格。

**退伍军人：**针对退伍军人，纽约州有专门的计划。如果您曾在军队服役，请联系州劳工部。有些雇主会优先雇用曾在武装部队服役的人员。如需了解更多信息，请致电纽约州劳工部退伍军人就业热线 **888-VETS-NYS** 或 **888-838-7697**，或发送电子邮件至 **ask.vets@labor.ny.gov**。

## 为移民和季节性农场工人提供的服务

纽约州劳工部的工作人员向移民和季节性农场工人提供与非移民和季节性农场工人相同的服务。纽约州必须在平等、无歧视的基础上向移民和季节性农场工人提供所有与劳动力发展相关的服务、福利、保护、职业指导/咨询、测评、就业发展、就业培训和就业推荐服务。

## 合规与教育司

合规与教育司致力于满足所有工人的需求。我们确保每个人都能享受到该部门的保护、服务并参与相关计划，包括英语水平有限的人员。无论移民身份如何，纽约州劳工部都会保护所有工人的劳工权利。

## 农业劳工计划

劳工部合规与教育司下设农业劳工计划，囊括分布在全州各地的合规与教育专家。农业劳工计划旨在确保纽约庞大而种类繁多的农业产业在遵守州和联邦法律的前提下蓬勃发展。所有合规与教育专家都会讲英语和西班牙语，可以帮助您和您的工人处理许多劳务问题。合规与教育专家可以在每周的任何日子以及任何时间，在工人（包括移民和季节性农场工人以及H-2A工人）生活、工作或聚集的地方与其接触。

**农场工人外联活动：**联邦法规要求各州针对移民和季节性农场工人开展外联活动，因为纽约州职业中心只在营业时间内提供常规的就业服务，因而无法接触到这些人。合规与教育专家可以在每周的任何日子或任何时间，在移民和季节性农场工人（包括H-2A工人）生活、工作或聚集的地方与其接触。合规与教育专家会向农场工人介绍劳工法、当地职业中心提供的服务、当地支持服务和其他就业发展服务。

如需联系您所在县的合规与教育专家，请访问：  
[dol.ny.gov/compliance-and-education-specialists](https://dol.ny.gov/compliance-and-education-specialists)

## 联邦H-2A签证计划

纽约州劳工部（NYS DOL）的外籍劳工认证部（FLCU）隶属于就业与劳动力解决方案司，负责处理在纽约州开展业务的雇主的H-2A和H-2B工作订单申请。NYS DOL与USDOL合作，确保雇主遵守州和联邦法律。

联邦H-2A临时农业计划为预料到国内人手短缺的农业雇主提供途径，以便其将非移民外籍工人带到美国，提供临时或季节性的农业劳动或服务。

就业必须具有季节性特征，并因为某种事件或模式（如较短的年度生长周期或较长周期的某个特定阶段）而牵涉到每年中的特定时间段。其所需的人手规模也必须远远高于持续运营所需的规模。

就业必须具有临时性特征，除开特殊情况以外，雇主需要使用临时工担任该职位的时间不超过一年。

纽约州实施该计划的主要目标是帮助农业雇主为这些职位招募合格的国内工人。在这项联邦计划中，我们的职责还包括：

- 处理农业雇主的临时就业认证申请
- 审查该临时就业认证申请是否符合州和联邦法规
- 将已批准的工作订单放入纽约州的“一站式操作系统”中，以便进行州际和州内调配
- 跟进已批准的工作订单上推荐的国内求职者
- 核实工作和生活条件是否与工作订单中的描述相符
- 向美国劳工部提供所要求的数据

下面列出的是纽约州H-2A工人以及其他根据H-2A工作订单受雇的工人应牢记于心的若干事实和建议：



**国内求职者：** H-2A雇主必须向在招聘期间申请H-2A工作机会的任何合格且符合条件的美国工人提供就业机会。雇主必须雇用所有符合以下条件的国内求职者：

- 符合职位的最低资格要求
- 在整个就业期间都可以工作
- 已通过其母语全面了解所有雇用条款和条件

**H-2A客籍工人：** H-2A签证计划只允许外籍工人前来美国从事临时农业工作。雇用合同到期后，H-2A工人必须返回自己的国家，但也可以将其调往其他获得批准的联邦工作岗位。此外，H-2A工人只能：

- 为合同中所列的雇主工作
- 在合同中注明的地点工作
- 在合同期内工作
- 耕作合同中所注明的作物
- 按合同中规定的工资标准（时薪制、计件工资等）领取薪酬

**信息披露：** 每年在雇用工人时，必须向其提供经过认证的工作合同，即ETA790，上面应写明：

- 合同的起止日期
- 重要的就业条件（交通、住房、膳食等）
- 工人无须工作的日子（星期日、联邦假日等）
- 工人每天的工作时间和每周的工作天数
- 作物和耕作面积
- 每项工作的薪酬标准
- 雇主将提供所有必要的工具并为其付费
- 雇主将为工人提供工伤保险

**扣款：** 必须向工人书面告知所有并非法律硬性要求的扣款，如医疗保险费或雇主可能提供的任何其他福利。禁止雇主从工人工资中扣除新工具或已破损工具的费用、变质产品的费用、清洁费、交通费、洗衣费或任何其他与业务运营有关的费用。

**工资标准：**雇主必须至少按工作期间以下现行工资标准中的最高标准向所有符合条件的工人支付工资：不利影响工资标准、适用的现行工资、商定的集体谈判工资标准或联邦或州法定最低工资。

可以按时薪或“计件”工资标准计算工资。计件工资标准不得低于预定就业地区该活动的现行计件工资标准，且平均不得低于该工资结算期内规定的最高小时工资标准。

**不利影响工资标准 (AEWR)：**所有履行ETA790工作合同所列职责的工人必须至少按照联邦AEWR领取薪资，这是各州独立的最低工资标准（不会对美国工人的就业机会产生不利影响的工资标准）。在美国农业部的协助下，USDOL每年公布一次各州的AEWR。如需了解更多信息，请访问USDOL外籍劳工认证办公室网站：[flag.dol.gov/wage-data/adverse-effect-wage-rates#current-aewrs](http://flag.dol.gov/wage-data/adverse-effect-wage-rates#current-aewrs)

**工资单：**每次发放工资时，雇主必须向每名工人提供工资单，其中应写明：

- 雇主的姓名、地址和电话号码
- 工资结算期所涵盖的日期
- 工作小时数
- 提供的工作小时数（如适用）
- 针对每种作物的报酬
- 工资标准（时薪、计件工资等）和加班费标准
- 工资结算期的总收入
- 从工资中扣除的所有款项（并说明每项扣款的原因）

**保证：**就业期间赚取的工资总额必须保证达到整个ETA790工作合同金额的四分之三。这意味着，H-2A雇主必须保证为每名符合条件的工人提供的工作总时数至少等于合同期内工作日总时数的75%，即“保证达到四分之三”。例如，如果某个工人的合同期为10周，其中规定每周工作6天，每天工作8小时，则必须保证该工人至少工作360小时（亦即10周 x 48小时/周 = 480小时 x 75% = 360小时）。如果雇主没

有安排所要求的工作时数，或者不可能履行合同期内的剩余时间，而且这并非源于雇主的过错，则雇主必须补足任何差额（除非USDOL应雇主的要求缩短了合同期限）。

**合理的交通和生活费用：**当工作合同履行50%之后，雇主必须为工人提供或支付前往工作地点的交通和日常膳食费用，或报销工人的合理费用。工作合同到期后，或者如果雇主无法履行合同，则雇主必须提供或支付工人前往下一个工作地点或回家的交通和日常膳食费用。

**住宿和日常交通：**如果工人无法在当天返回常住地，雇主必须免费为工人提供安全的住房、水电和日常交通工具。

**饮用水：**雇主必须在工作场所使用便携式容器（配有个人使用的杯子）免费为工人提供安全、清洁和凉爽的饮用水。工人也可以自带饮用水，但这并没有免除雇主的义务。雇主还必须在所有工人住房中提供安全的饮用水。

**卫生间和洗手：**如果工人在田野工作的时间超过三小时（包括往返田野的时间），雇主还必须为每20名工人提供一个卫生间和一个洗手台。如果有21名工人，雇主必须提供两个卫生间和两个洗手台。卫生间必须靠近员工的工作地点。卫生间必须保持洁净，没有害虫，并可以使用自动关闭门从里面上锁。雇主必须提供足够的厕纸供所有工人在整个当天使用。洗手台必须靠近卫生间，必须备有清洁的水、足够的肥皂和干净的毛巾，以供工人每次使用，并应提供地方处理使用过的毛巾。雇主必须告诉员工可以在哪里获得饮用水、上卫生间和洗手。

**工伤赔偿：**雇主必须为所有雇员提供工伤保险。雇主必须在显眼的地方清晰地张贴英语和西班牙语版本的“工伤保险通知”告示，其中应注明保险公司的名称、保单号和保险期限。

**用餐时间：**如果工作日或某个班次的工作时间超过6小时，工人必须至少获得一次30分钟的用餐时间。雇主无需为用餐时间支付工资，但必须提供该时间。如果在上午11点之前开始上班，并持续到下午7点以后，则雇主必须在下午5-7点之间额外提供20分钟的用餐时间。

**其他保护：**雇主不得要求工人直接或间接支付与获得H-2A劳工证有关的任何雇主相关费用，包括雇主的律师费或代理费、申请费、签证费、交通费或任何其他招聘费用。

**H-2A客籍工人计划卡：**外籍劳工认证部（FLCU）制作了H-2A工人钱包卡，旨在将其作为外国客籍（H-2A）工人的辅助身份证明文件。该卡包括农业企业的名称、H-2A工作订单号以及工作订单的起止日期。

包括覆膜在内，该卡大约为2 ½英寸 x 3 ½英寸。该身份卡计划免费提供给在纽约州拥有经过认证的H-2A工作订单的雇主。在收到请求以后，FLCU将根据经过认证的H-2A工作订单上批准的工人数量制作相应数量的卡片。雇主可发送电子邮件至[H2A@labor.ny.gov](mailto:H2A@labor.ny.gov)申请该卡片。

## 人口贩卖

贩卖人口或强迫劳动是严重的犯罪行为。任何人都可能沦为受害者；许多人可能没有意识到发生在自己身上的事情属于犯罪行为。人口贩卖现象遍及全球和美国50个州。人口贩卖指某个群体或个人获得他人或扣留他人以强迫其提供服务（性服务或劳动）。劳工部会接收并核查潜在的人口贩卖信息。劳工部会将潜在的受害者转介给纽约州进行确认，这样受害者就可以获得免费的政府福利。如果您或您认识的人被迫忍受他人的剥削或充当性奴，您可以致电**877-466-9757**或发送电子邮件至[trafficking@labor.ny.gov](mailto:trafficking@labor.ny.gov)联系我们的劳工贩卖应对专家寻求帮助。您也可以致电**888-373-7888**联系全国人口贩卖资源中心。

## 社区教育

合规与教育司可以为所有社区提供教育和其他支持，包括工人、求职者、其家人以及为其提供服务的组织。合规与教育司（DOCE）的工作人员会在全州范围内开展“了解个人权利”讲座。这些活动是为所有工人而准备的，包括移民、难民和正在学习英语的个人。最近的外联活动侧重于关注各行各业的工人，如赛马场的马厩和饲养员临时居住区、日工和美甲店。DOCE在与纽约州的移民和难民权益维护团体合作，包括代表较大移民工人群体的领事馆。无论移民身份如何，纽约州劳工部都会保护所有工人的劳工权利。

## 州监察专员

纽约州监察专员会监督纽约州劳工部的移民和季节性农场工人就业服务，以确保其符合美国劳工部的规定。

州监察专员的部分职责包括：

- 监督纽约州职业中心，以确保服务的公平性
- 监督农业劳工计划实地工作人员在全州范围内开展的外联活动
- 监督通过就业服务投诉系统提交的投诉是否得到妥善处理，或转交给适当的执法机构（如工资与工时司、OSHA、人权处等），并跟进MSFW转交的投诉
- 监督符合H-2A工作条件的国内工人的推荐情况，并确保其拥有各种机会来获得这些工作。您可以发送电子邮件至SMA@labor.ny.gov联系纽约州监察专员。

## 纽约州职业中心

纽约州劳工部会为失业或正在寻找新工作的人提供多种帮助。纽约州职业中心网络为人们提供各种各样的服务，无论其是否是为该地区的居民或移民工人。这些中心还会介绍其他政府机构为失业人员提供的许多计划。许多其他类型的援助无需预约即可获得，并采取自助服务的方式。如果您前往职业中心，可能需要填写某些文件。

职业中心的服务是免费的。下面列出的是纽约州劳工部可以提供帮助的若干途径：

- 为英语不流利者提供语言帮助
- 帮助您探索职业兴趣，制定职业目标，以便找到自己擅长和喜欢的工作
- 利用简历和面试技巧来帮助您做好求职准备，帮助您找到或保住工作
- 工作人员将与您面谈，以了解您的经验和工作需求；此举旨在帮助您匹配合适的现有职位空缺
- 协助您使用计算机搜索本地、州内和全国各地的职位空缺
- 针对您想要获得的职位（例如文员或技工）开展相关测评
- 将您的姓名和信息存档，以便我们为您寻找工作；如果雇主在招聘员工而您恰恰具备相应的经验，我们会通知您
- 将您推荐给社区组织和人力服务机构，以获得救济、援助并参加培训计划等
- 帮助寻找学校、日托中心或其他儿童计划

如果您是退伍军人，请告知我们。因为如果您符合条件，您可能会优先获得空缺职位和特殊帮助。

请致电**800-447-3992**查找离您最近的纽约州职业中心。如需查看纽约州职业中心的完整列表，请访问[dol.ny.gov/career-centers](http://dol.ny.gov/career-centers)。

职业中心还为青少年、部分残障人士、贫穷人士、失去收入来源的家庭主妇、移民工人、刑满释放人员以及对学徒机会感兴趣的人士提供专门服务。我们还可以帮助确定工人是否有资格获得（或参与）贸易调整援助、工作机会税收抵免、联邦担保计划以及其他针对雇主的雇用激励措施。

## 就业服务

### 就业服务投诉系统

根据联邦法规，纽约州就业服务机构负责运行就业服务投诉系统，用于提交和处理与所说的就业服务法规和/或联邦、州以及其他就业法律有关的客户投诉。您可以在整个纽约州的职业中心联系就业服务投诉专家。移民和季节性农场工人提交的投诉也会发送给州监察专员，由其确保对这些投诉采取后续措施。如需联系州监察专员，请参阅手册末尾的“联系方式”部分。

## 移民或季节性农场工人

联邦《移民和季节性农场工人保护法》和其他联邦法律为移民和季节性农场工人提供某些保护和其他服务。

### 哪些人属于移民或季节性农场工人？

工人可以是移民农场工人、季节性农场工人或移民食品加工人员。

**季节性农场工人：**在过去12个月中从事农场工作的人员。全年受雇于同一雇主的农场工人不属于季节性农场工人。

**移民农场工人：**必须前往农场且正常情况下无法在当天返回常住地的季节性农场工人。这意味着这些季节性农场工人为了从事这项工作而暂时离开了其常住地。

**移民食品加工人员：**在过去12个月中从事食品加工（动物屠宰；制作水果和蔬菜罐头；生产调味酱；生产冷冻水果、果汁和蔬菜）工作且无法在当天返回常住地的人员。

如需了解针对移民和季节性农场工人的联邦计划和保护措施的更多信息，请访问[www.dol.gov/agencies/whd/agriculture/mspa](http://www.dol.gov/agencies/whd/agriculture/mspa)

## 纽约州劳工法

### 《农场工人公平劳动实践法》

《农场工人公平劳动实践法》颁布于2019年，旨在保护农场工人的权利，确保其拥有公平的住房和工作条件。该法案规定，应为农场工人提供加班费、每周休息一天的权利、伤残和带薪家庭假、失业救济金以及其他劳工保护。

根据《2019年农场工人公平劳动实践法》的规定，自2020年1月1日起，农场工人有权领取加班费。

随后的监管措施规定，农场工人领取加班费的临界值是每周工作40小时（即超过40个小时以后才能领取加班费）。这个临界值将在十二年内逐步降低。

因此，农场工人有权针对单个工作周内超过农场工人加班临界值的工时领取加班费，具体临界值如下。

2020年1月1日	60小时
2024年1月1日	56小时
2026年1月1日	52小时
2028年1月1日	48小时
2030年1月1日	44小时
2032年1月1日	40小时

### 工资和加班费

现在，包括外籍签证工人在内的农场工人，如果在某个日历周内的工作时数超过了农场工人的加班临界值，则其领取的工资必须等于正常工资的1.5倍。如需了解更多信息，请致电**833-NY-FARMS**或访问 [labor.ny.gov/farmlabor](http://labor.ny.gov/farmlabor)。

### 休息日

雇主必须在每个日历周内提供至少一天（连续24小时）的休息时间。雇主必须提前确定并告知工人休息日，并尽可能确保休息日与传统宗教礼拜日重合。

只要雇主支付加班费，农场工人可以在休息日自愿工作。

雇主必须记录每周的工作小时和天数。

## 失业保险

农场雇主和特定情况下的农场工头必须为其农场员工提供失业保险。H-2A外国国籍工人目前不在失业保险覆盖范围内。如有疑问，请致电纽约州劳工部失业保险热线**888-899-8810**。

## 工伤赔偿

农场雇主、所有者和经营者必须为其雇员提供工伤保险，不论雇员的年薪是多少。所有雇主都必须张贴英语和西班牙语版本的“强制性工伤赔偿合规通知”告示。

此外，收到工伤通知的农场劳务承包商、领班和监工必须将索赔表告知其雇主、所有者或经营者。如有疑问，请致电**877-632-4996**或访问 [wcb.ny.gov/content/main/coverage-requirements-wc/farms.jsp](http://wcb.ny.gov/content/main/coverage-requirements-wc/farms.jsp) 联系工伤赔偿委员会。

## 伤残和带薪家庭假

农场雇主、所有者和经营者必须为符合条件的农场工人提供纽约伤残福利（DB）和带薪家庭假（PFL）保险。

所有雇主禁止歧视索取DB或PFL索赔申请表的员工。如有疑问，请致电 **844-337-6303**。\*

如需了解关于工伤赔偿、伤残福利和带薪家庭假的更多信息以及雇主资源，请访问工伤赔偿委员会网站 [www.wcb.ny.gov/](http://www.wcb.ny.gov/)。

## 组织权

农场工人目前拥有组织权，包括成立、加入或协助劳工组织，以及通过自己选择的代表进行集体谈判的权利。这包括出于集体谈判或其他互助或保护的目，在不受雇主的干涉、约束或胁迫的情况下参与共同筹划的活动（任何旨在改善雇用条款和条件或员工群体利益的活动、讨论或会议）的权利。但是，农场工人没有罢工权。如果农场工人相互谈论劳动条件和组织工作，其将受到保护，不会遭到报复，包括解雇。如有疑问，请致电 **518-457-6410** 或访问 [perb.ny.gov](http://perb.ny.gov) 联系公共劳资关系委员会。

## 移民农场工人住房许可证

雇主必须联系纽约州卫生部（或当地县卫生局），并申请经营农场或为安置某个或多个移民工人而建造劳工营地的许可证。如有疑问，请致电 **518-402-7600**。



## 关于《纽约州农场工人公平劳动实践法》的常见问题

### 休息日的规定适用于哪些人？

适用于所有农场工人。如果符合要求，下列员工可以排除在外：

- 主管工头（可以有多个）
- 雇主的直系亲属
- 管理人员
- 行政人员
- 专业雇员

### 加班规定适用于哪些人？

该法案的加班规定适用于所有农场工人，包括班组长/工头和主管领班。如果符合要求，以下员工可以排除在外：

- 雇主的直系亲属
- 管理人员
- 行政人员
- 专业雇员

### 哪些人属于雇主的直系亲属？

农场工人的加班、休息日和集体谈判规定不适用于雇主的直系亲属，这些人：

- 与雇主存在三代以内血亲或姻亲关系（法律关系）
- 出于家庭义务而在农场工作
- 不按工作时间或天数领取工资或其他补偿。

雇主无需与符合上述标准的家庭成员签署《薪资通知与常规工作协议》（LS309）。

### 哪些人属于管理人员？

管理人员指具备以下特征的人员：

- 主要职责是管理
- 指示两名或两名以上其他员工开展工作
- 有权聘用或解雇其他员工，或能够提供聘用建议
- 惯常和定期行使酌情处置权
- 为其服务获取薪金，包括膳食、住宿或其他津贴和便利

## 哪些人属于行政人员？

行政人员指具备以下特征的人员：

- 主要职责包括履行与管理政策直接相关的办公室或非体力野外工作
- 行使酌情处置权并做出独立判断
- 直接协助雇主、管理人员或行政人员，需要接受特殊培训或具备特殊的经验或知识
- 为其服务获取薪金，包括膳食、住宿或其他津贴和便利

## 管理和行政人员的最低工资要求是多少？

- 纽约市：2025年1月1日及以后为每周\$1,237.50
- 拿骚、苏福克和韦斯特切斯特县：2025年1月1日及以后为每周\$1,237.50
- 本州其他地区：2025年1月1日及以后为每周\$1,161.65

## 哪些人属于专业雇员？

专业雇员指具备以下特征的人员：

- 主要职责包括从事以下性质的工作：要求具备某个学科或学术领域的高级知识。这些知识通常是通过长期的专业智力教学或学习获得的
- 工作中需要不断行使酌情处置权并做出判断
- 其工作主要是脑力劳动，性质多样（而不是日常的脑力、手工、机械或体力劳动）

专业雇员没有最低工资要求。

## 按件或按月薪计酬的工人的正常时薪标准是如何计算的？

农场工人在所有加班时间都必须获得1.5倍于正常工资的报酬。正常工资不得低于最低工资。雇员的正常工资是农场工人每工作一小时通常领取的工资。如果农场工人的工资不是按小时支付的（如计件工资、月薪），则将农场工人的总收入除以该周内的总工作时数，即可得出正常的小时工资。如果农场工人有多种工资标准，则正常工资是该工人该周内根据每种工资标准所对应的工作小时数计算出来的加权平均值。加权平均值等于正常工资总额除以该周的总工作时数。每周的加班费标准可能会有所不同，这取决于农场工人在每种工资标准下的工作时数。某些付款不属于正常工资。其中包括：支付因代替雇主行事而产生的费用；超时工作的加班费；周六、周日和节假日工作的加班费；酌情发放的奖金、礼品、特殊场合下的红包；偶尔因休假、节假日或生病而未工作时获得的报酬。

**我的雇主是否可以将带薪病假或可自由支配的奖金等附带福利计入我的加班费？**

除开节假日工资和周末值班补贴之外，附带福利和可自由支配的福利不得用来抵免拖欠的加班工资。

**如果某个农场工人在某个日历周内根据联合H-2A订单为两个不同的雇主工作，且工作时间超过了农场工人的加班临界值，我的雇主是否需要向该农场工人支付加班费？**

如果H-2A工人在某个日历周内的总工作时数超过农场工人的加班临界值，则该工人有权领取加班费。根据H-2A联合工作订单受雇的H-2A外国客籍工人和国内农场工人同意按照合同中详细规定的天数和小时数为两个雇主工作。联合雇主同意遵守经过认证的工作订单中的条款和条件，并对任何违规行为承担连带责任。

**我的雇主是否仍然需要向那些在工作40小时以后加工其他农场食品的农场工人支付加班费？**

是的。《杂项工资法令》适用于需要在工作中加工、处理或包装其他农场农产品的雇员，在每周工作超过40小时后必须向其支付加班费。

**在哪种情况下，我的雇主必须向加工自家农场产品的农场工人支付加班费？**

如果在日历周内的工作时数超过了农场工人的加班临界值，或者在休息日工作，则雇主必须支付加班费。

**如果我在休息日工作，雇主是否必须向我支付加班费？**

是的。如果农场工人自愿在休息日工作，即使其在该日历周的工作时数没有超过农场工人的加班临界值，也必须为其在休息日的工作时数支付正常工资1.5倍的工资。

**如果工人的工作时间已经超过了农场工人的加班临界值，而你又同意在休息日工作，我是否需要支付“双重加班费”？**

如果农场工人在某个日历周内的工作时间超过了农场工人的加班临界值，则必须根据其工作时数，按照1.5倍于其正常工资的标准向其提供补偿（“标准加班费”）。农场工人在休息日自愿工作的任何工作时数也有权领取加班费（“额外加班费”）。但是，如果工人的工作时数已经超过了该日历周农场工人的加班临界值，则无需另行支付额外加班费。

### **雇主何时必须支付加班工资？**

作为体力劳动者，农场工人必须在工资计算周结束后7天内领取工资。

### **我是否能够将加班工资攒起来，以便在季度结束时一次性领取？**

不能。所有工资，包括加班工资，都必须在工资计算周结束后7天内支付。

### **我可以通过休假来代替领取加班费吗？**

农场工人不能通过休假（或积攒假期）（通常称为“调休”）来代替领取加班工资。

### **如果我在野外和雇主的咖啡馆工作，雇主何时需要向我支付加班费？**

《酒店业工资法令》适用于餐厅工作，因此，每周工作40小时后，雇主必须按正常工资的1.5倍支付加班费。餐厅工作必须按小时计酬。

### **生产奖金（如牛奶质量奖金）是否应纳入正常工资计算中以确定加班费？**

这取决于奖金是酌情发放还是非酌情发放的。非酌情发放的奖金必须计入正常工资，以使用来确定加班费。

### **我的雇主是否必须提前安排农场工人的休息日？**

法律并无要求提前安排休息日。休息日可以是固定的，也可以不固定，但最迟应安排在该日历周的第7天。

### **我可以让员工放弃其休息日吗？**

不可以，员工不能放弃休息日，但员工可以自愿同意在休息日工作，并且必须因此领取加班费。

### **我的雇主是否需要记录其提供了休息日？**

是的，雇主必须保留每日和每周工作时间的记录。

### **我的雇主是否可以将休息日安排成多个时间段或安排非全日休息日？**

不可以，休息日必须是在某个日历周内连续休息24小时。  
在哪里可以获得更多信息？如需了解劳工法的最新动态，请致电 1-833-693-2767（833-NY-FARMS）或访问 [www.labor.ny.gov/FarmLabor](http://www.labor.ny.gov/FarmLabor)。

如需阅读常见问题的完整清单，请访问：[dol.ny.gov/farm-laborers-fair-labor-practices-act](https://dol.ny.gov/farm-laborers-fair-labor-practices-act)

## 《最低工资法》

### 我必须领取的最低工资是多少？

在您的工作时间内，每小时必须至少领取联邦最低工资或州最低工资，以两者中较高者为准。如果您是按件计酬（按筐或蒲式耳），计件工资必须达到或高于最低小时工资标准。如果您获得的报酬低于此金额，可以致电888-525-2267提交投诉或联系您的合规与教育专家。

### 纽约州最低工资

以往，纽约州的最低工资始终与联邦最低工资持平或高于联邦最低工资。纽约的最低工资标准如下：

纽约州总体最低工资		
地点	2025年1月1日	2026年1月1日
纽约市	\$16.50 /每小时	\$17.00 /每小时
长岛和韦斯特切斯特县	\$16.50 /每小时	\$17.00 /每小时
纽约州其余地区	\$15.50 /每小时	\$16.00 /每小时

### 如果我与H-2A工人都在某个农场工作，我必须获得什么报酬？

如果您从事的工作与H-2A工人不同，您在工作期间必须至少领取州最低工资。如果您从事与H-2A工人相同的工作，您必须领取美国劳工部规定的“不利影响工资标准”或“现行工资”（以两者中的较高者为准）。如果您想了解您所从事职业的“不利影响工资标准”或“现行工资”，或者您担心您领取的工资标准有误，请联系您的合规与教育专家。

## **未成年人领取的工资能否低于最低工资？**

不能，未成年人必须至少领取最低工资。

## **如果我的雇主支付的是计件工资，怎么办？**

如果雇主按件计酬，计件工资必须等于或高于最低工资，即使雇员是未成年人。如果某周内的总工作时数超过农场工人的加班临界值，则在计算该计件工资时还必须包括加班费。如需了解关于未成年人可以从事的工作类型的更多信息，请参阅本手册后面的“童工”部分。

## **雇主可以向我收取膳食费吗？**

如果雇主为您提供膳食，雇主可以从您的工资中扣除每餐\$1.70。但是，如果您是季节性农场移民工人，并且每两周的收入低于\$254（除非您选择不工作），您的雇主就不能扣除您的膳食费。

## **雇主可以向我收取住宿费吗？**

不能，如果您是移民农场工人，您的雇主则不能从您的工资中扣除或另行收取住宿或水电费。

如果您是季节性或常年工人，而雇主在工作中为您提供住房和水电，则可以采取以下费用标准来抵扣最低工资：

- 单人间每周\$18.95：
- 多人合住间每周\$12.65
- 带水电的住宅或公寓，每人每天\$5.00
- 如果您与家人同住，则带水电的住宅或公寓每天收取\$8.00（如果您的其他家人与您同住或者也为该雇主工作，您仍然只需每天支付\$8.00）

雇主只能从您的工资中扣除本手册后面“工资扣款”标题下所列的款项。

## **如果我在包装厂工作，我算不算农场工人？**

对于在包装厂工作的人员来说，只有在包装厂处理的所有产品满足以下条件时，这些人员才能被视为农场工人：

- 种植于同一个农场
- 由拥有包装厂和农场的种植者/加工者种植

如果您处理来自其他农场的货物，则该工作不属于农场工作。此时，每周内工作时间超过40小时以后，则必须支付加班费。

### **在哪里可以了解移民农场工人住房必须达到的基本标准？**

如果您是季节性农场移民工人，请致电518-402-7600或拨打免费电话800-458-1158联系纽约州卫生部社区环境卫生与食品保护司。

### **我的雇主是否能够使用农场的产品（牛奶、蔬菜、水果或鸡蛋）支付我的工资？**

可以，但前提是您同意这种付款方式。

雇主必须按照商店支付给农民的价格而不是商店向顾客收取的价格对产品进行估价。

### **如果联邦法律适用于我，州法律是否也适用于我？**

是的。您始终受到国家劳工法的充分保护。最充分地保护工人的法律，无论是州法律还是联邦法律。您的雇主必须遵守对工人最有利的法律。例如，如果州最低工资高于联邦最低工资，您的雇主必须按较高者支付工资。如需了解关于《联邦工资法》的更多信息，请就近联系美国劳工部工资与工时司办公室。

### **我可以工作多少小时？**

如果您至少年满14周岁且不需要上学，您在农场工作的时数不受限制。雇主必须将前往不同田野的出行时间或所需的等待时间算作工作时间，并必须向您支付全部工资。雇主必须在工作协议中以书面形式告知您每天和每周的工作时数。

### **加班必须领取更高的工资吗？**

如果农场工人在某个日历周内的工作时数超过农场工人的加班临界值，则有权领取加班费。

### **包装厂或加工厂的工人呢？**

如果包装厂和加工厂的农场工人在某个日历周内的工作时间超过农场工人的加班临界值，则有权领取加班费。如果工人包装或加工的食品并不是在雇主的农场里种植的，那么，如果某个日历周内的工作时间超过40小时，其就有权领取加班费。

## 农场零售摊位的工人呢？

如果农场零售摊位的工人在某个日历周内的工作时数超过农场工人的加班临界值，则有权领取加班费。如果该摊位销售的商品并不是该农场种植或生产的，那么，如果工人在某个日历周内的工作时间超过40小时，其就有权领取加班费。

## 如果雇主拖欠我的工资，我该如何讨薪？

法律规定，您必须在指定的正常发薪日领取所有工资。如果您的工资被拖欠，劳工标准执行部可以帮助您追讨欠薪。您可以致电**518-457-2730**就近联系劳工标准执行部办公室提交讨薪申请，也可以向小额索赔法院提交申请。但是，针对该拖欠工资，您不能同时向劳工标准执行部和小额索赔法院提交申请。您只能选择其中一种补救措施。如需向小额索赔法院提交申请，请联系当地的县书记员办公室了解相关信息。

如需了解更多信息，请访问[nycourts.gov/courthelp/Smallclaims/](http://nycourts.gov/courthelp/Smallclaims/)。

### 《预防工资盗窃法》

纽约颁布的《预防工资盗窃法》扩大了所有行业员工的权利，以协助追讨欠薪或未足额支付的工资，并加大了对不遵守劳工法的雇主的处罚力度。

## 我需要签署工作协议吗？

雇主必须向您提供“薪资通知和确认书”，您必须上面签字才能为该雇主工作。每个雇主在雇用工人（包括未成年人）时，都必须以书面形式告知其就业条件（工作协议）。该合同必须列出工资标准、工作时间和福利（如有）。每个雇主都必须在显眼的地方张贴“农场最低工资”告示，以及适用于所有工人的常规工作协议。我们的“农业雇主服务”页面上有空白的工作协议，其网址为[dol.ny.gov/services-agricultural-employers-0](http://dol.ny.gov/services-agricultural-employers-0)。

## 我的工资应该是多少？

您必须按照雇主同意支付的工资标准领取工资，该标准绝不能低于最低工资标准。雇主必须在工作协议中以书面形式告知您工资标准，并且必须为所有工作时间支付工资，包括您当天报到工作后的出行时间和等待时间。



## **18岁以下青少年的工资是多少？**

青少年工人的工资必须至少达到最低工资标准。

## **我的雇主何时必须向我支付工资？**

雇主必须每周在固定的发薪日向体力劳动者支付工资。只有在全额支付了两周的工资后，才能每两周支付一次工资。

## **我的雇主必须告诉我在哪天发放工资吗？**

是的。在您受雇时，雇主必须书面通知您将要领取的工资金额以及每周的正常发薪日。

雇主必须在工作协议中列出正常发薪日。如果发薪日发生变更，必须提前通知您。

## **我如何知道我领取的工资金额是否正确？**

每次发放工资时，雇主都必须向您提供工资单（工资条），说明其是如何计算您的工资的。如果您的其他家人也在为该雇主工作，每个人都必须获得自己的工资单。

## **工资单上应包含哪些信息？**

每次领取工资时，您必须收到工资单（纸质或书面工资条）。工资单必须写明：

- 如果您是按件计酬：
- 篮筐、提桶、箱子或其他容器的大小/重量
- 您在工作期间（工资结算期）生产的这些容器数量
- 雇主的全名、地址和电话号码
- 您的姓名
- 您工作的总时数
- 支付的工资标准
- 工资总额
- 法定津贴或扣款
- 您收到的总金额（净工资）

如果您对工资单存在异议，请就近联系“联系方式”部分列出的劳工标准执行部办公室，或联系您所在地区的合规与教育专家。

### **雇主可以使用现金或支票向我付款吗？**

是的。雇主可以使用现金或支票支付农场工人的工资。您应该能够在发薪日全额兑现您的工资，而无需向银行或其他任何人支付任何费用。雇主不必给您安排额外的时间来兑现工资。

如需了解关于《预防工资盗窃法》的更多信息，请访问我们的网站 [dol.ny.gov/notice-pay-rate](http://dol.ny.gov/notice-pay-rate)。

### **工资支付**

#### **我应该每隔多久领取工资？**

第191.1a条规定，体力劳动者应在工资结算周结束后7天内领取工资。这意味着必须每周（有滞后）或每两周（无滞后）向体力劳动者支付工资。如果您选择每两周向工人支付工资，则必须在第14天支付工资，并包括当天的工作时数。

- 雇主的全名、地址和电话号码
- 支付的工资标准
- 员工姓名
- 工资总额
- 工资结算期所涵盖的日期
- 法定津贴或扣款
- 员工的总工作时数
- 净工资总额

#### **工资单上必须显示哪些信息？**

每次支付员工工资时，您必须提供工资单（纸质或书面工资条）。工资单必须写明：

如果按件计酬：

- 篮筐、提桶、箱子或其他容器的大小/重量
- 工资结算期内生产的这些容器数量

#### **工资扣款**

**可以从我的工资中扣除哪些款项？**

只能从您的工资中扣除以下款项：

- 法律要求的款项，如社会保障金、所得税和法院指定的扣押款
- 在法律允许的前提下，给您提供福利并经过您书面授权的事项，如保险费、储蓄金、膳食或住宿津贴等

如果您是非法移民工人，您的雇主可以扣除为您提供的膳食、住宿和水电费，但数额有限。

如需了解关于允许扣除的金额，请参阅本手册中的“最低工资”部分（上文）。

如果您是移民工人，雇主不能扣除为您提供的住宿和水电费。

### **雇主可以要求从我的工资中扣除部分金额作为回扣吗？**

不可以。如果您的雇主、农场劳务承包商或任何人索取或接受您的部分工资，以便为您提供工作或让您保住工作，都构成违法行为。

如果有人试图这样做，您可以就近向“联系方式”部分中列出的劳工标准执行部办公室举报。

### **雇主可以扣除交通费吗？**

可以，如果您是境内工人，但仅限于您首次前往工作场所的出行（即到达工作场所时），以及季末离开工作场所时的出行（即离开工作场所时）。您必须以书面形式批准该扣除款。根据纽约州法律，雇主向您收取的费用不得超过每周工资总额的10%。

不得向H-2A工人收取从原籍地前往工作地点或从工作地点返回原籍地的交通费。

如需了解更多信息，请就近联系“联系方式”部分所列的美国劳工部工资与工时司办公室。

## **用餐时间和其他休息时间**

### **我是否必须获得十五分钟的休息时间？**

否。只有在雇主同意的情况下才提供休息时间。法律并不要求提供休息时间，但您的雇主可以决定提供休息时间。如果雇主同意提供休息时间，则必须将其写入工作协议。

## 我是否有权在工作日享有用餐时间？

通常来说，如果您的值班时间超过六（6）小时，则法律规定您至少享有连续30分钟的用餐时间。

雇主不必（通常也不会）为这段时间向您支付工资。但是，如果您在用餐期间接到工作指示，以致您的休息时间少于20分钟，那么您必须领取整个用餐时间的工资。

## 30分钟用餐时间有哪些基本的例外情况？

有时需要另外安排和/或延长用餐时间。在某些情况下，纽约州劳工专员允许某些获得特别许可的雇主将用餐时间缩短至不少于20分钟。

请参阅以下纽约劳务规定：

班次时长	用餐时长
轮班时间超过6小时且超过正午用餐时间（上午11点至下午2点）	上午11点至下午2点之间至少安排30分钟
轮班时间在上午11点之前，持续到晚上7点以后	上午11点至下午2点之间至少安排30分钟，下午5点至晚上7点之间至少另外安排20分钟
轮班时间超过6小时且在下午1点至凌晨6点之间	在轮班期间的中间安排至少60分钟（工厂）；45分钟（商业/其他）

## 我每周能休息一天吗？

雇主必须在每个日历周内（周日至周六）提供至少一天（连续24小时）的休息时间。雇主必须提前确定并告知工人其休息日，并尽可能确保休息日与传统宗教礼拜日重合。

## 我可以放弃休息日吗？

农场工人可以在指定的休息日自愿工作，但雇主必须按加班费标准支付当天的工资。雇主必须记录每周的工作小时和天数。

如需了解关于休息和用餐时间的更多信息，请致电1-888-469-7365联系纽约州劳工部。

## **其他补偿（福利/加薪）**

### **节假日或假期应该向我支付报酬吗？**

只有当雇主同意支付这些福利时，您才能获得这些福利。雇主可以决定支付假期、病假或节假日等福利，但这不是硬性要求。如果雇主同意提供这项福利，则必须将其写入工作协议，而且必须兑现。

### **雇主是否必须提供工伤保险？**

无论年薪多少，所有农场雇主、所有者和经营者都必须为其雇员提供工伤保险。

### **我是否有权享受伤残保险、产假和带薪家庭假？**

农场雇主、所有者和经营者必须为符合资格的农场工人提供纽约伤残福利、产假和带薪家庭假保险。关于带薪家庭假的员工资格以及雇主必须向符合条件者提供的自愿退出声明的信息，请参阅[paidfamilyleave.ny.gov/](http://paidfamilyleave.ny.gov/)。如需了解关于纽约州带薪产假要求的更多信息，请参阅[ny.gov/programs/new-york-state-paid-prenatal-leave](http://ny.gov/programs/new-york-state-paid-prenatal-leave)。

### **我可以获得失业保险吗？**

雇主必须继续为农场工人（包括班组长）提供失业保险。H-2A外国客籍工人不在失业保险覆盖范围内。

## **加强打击报复的规定**

《预防工资盗窃法》加大了《劳工法》第215节的保护力度，该节禁止雇主对投诉雇主违反《劳工法》行为的雇员进行报复：

- 威胁，包括给移民局打电话或扬言要给移民局打电话，都属于报复方式
- 任何人采取报复行动都是非法的，不仅仅是雇主
- 雇主或其代理人可被处以最高\$20,000的罚款，并另外处以\$20,000的违约赔偿金
- 雇主可能会被责令恢复该工人的工作。或者，雇主可能需要向该工人支付工资损失，或支付一次性款项以代替复职

- 如果员工根据《劳工法》的任何条款提出投诉，报复行为将受到刑事处罚
- 该保护措施适用于任何声称雇主行为违反了《劳工法》的员工（即使该员工对法律的理解有误，只要其行为是善意的，该保护措施也适用。即使该员工没有援引《劳工法》的具体条款，该保护措施也适用）。

即使雇主误认为工人提出了投诉，这项法律也会保护工人。

## 什么是报复？

报复指因工人从事受保护的活动而刁难或加害该工人的任何行为。甚至威胁员工也可被视为报复行为。报复行为的例子包括解雇、停职、调岗或减少工资或工时。

## 这包括哪些受保护的活动？

雇员有权向其雇主、劳工部或总检察长投诉可能违反《劳工法》以及根据该法律颁布的法规的行为。雇员可以针对这些潜在的违规行为提出投诉，向劳工部或总检察长描述其就业条件，并在听证会或其他程序中作证。

## 是否真的必须发生违法行为才能保护工人？

不是。如果工人真心认为工作场所存在问题，其活动就会受到保护。

## 报复行为可能受到哪些处罚？

雇主或其代理人可被处以最高\$20,000的罚款，并另外处以\$20,000的违约赔偿金。劳工部还可以要求雇主恢复该工人的工作和/或补偿其工资损失。雇主有可能受到刑事处罚，但这需要由劳工部以外的机构提起诉讼。

## 如果我对《预防工资盗窃法》还有其他疑问，该怎么办？

您可以将疑问通过电子邮件发送至[Ask.LSask@labor.ny.gov](mailto:Ask.LSask@labor.ny.gov)。

## 防止性骚扰

### 纽约州防止性骚扰要求

性骚扰属于性别歧视，根据联邦法律、州法律以及（在适用情况下）当地法律，这种行为是非法的。性骚扰包括基于性别、性取向、自我认定或认为的性别、性别表达、性别认同和变性身份而进行的骚扰。

性骚扰包括令人不快的行为，这些行为要么具备性的意味，要么在如下情形下因为当事人的性别而施加给此人：

- 这种行为的目的是或影响是不合理地干扰个人的工作表现，或造成令人恐惧、充满敌意或令人不悦的工作环境，即使举报者不是性骚扰的预定目标
- 此类行为以明确或暗含的方式纳入雇用条款或条件
- 对此类行为的屈从或拒绝成为影响个人就业的就业决定的基础

存在性骚扰并充满敌意的工作环境包括但不限于带有性意味的言语、手势、玩笑、恶作剧、恐吓或肢体暴力，或因当事人的性别而施加给此人。性骚扰还包括任何令人不快的言语或肢体挑逗、露骨的性羞辱或性别歧视言论，这些言行会冒犯对方或引起其反感，导致对方感到不适或羞辱，并影响对方的工作表现。

当掌权者试图以工作福利换取性利益时，也会发生性骚扰。这可能包括雇用、晋升、继续雇用或任何其他雇用条款、条件或特权。这也被称为“利益交换型”骚扰。

性骚扰属于职场歧视，是违法行为。所有员工都享有在工作场所免受性骚扰的合法权利，雇主必须致力于营造没有歧视的工作环境。

**防止性骚扰政策：**《纽约州劳工法》规定，纽约州的所有雇主都必须制定防止性骚扰政策。不采用政策范本的雇主必须确保其采用的政策符合或超过以下最低标准。该政策必须：

- 根据劳工部与人权处协商以后发布的指南，禁止性骚扰
- 举例说明构成非法性骚扰的违禁行为
- 介绍有关性骚扰的联邦和州法律规定、性骚扰受害者可以获得的补救措施，并声明可能存在适用的地方法律
- 包含投诉表格
- 包含对投诉进行及时和保密调查的程序，确保所有各方都能采取正当程序
- 向员工告知其享有的获得赔偿的权利，以及所有可用来对性骚扰投诉进行行政和司法裁决的论坛
- 明确表示性骚扰被视为员工的不当行为，并将对实施性骚扰的个人以及故意纵容此类行为的监督和管理人员实施制裁
- 明确表示对性骚扰投诉者或在任何涉及性骚扰的调查或诉讼中作证或提供协助的个人实施报复是非法的

## 防止性骚扰培训要求：

纽约州的所有雇主都必须为员工提供防止性骚扰培训。不使用劳工部和人权处制定的培训范本的雇主必须确保其提供的培训达到或超过以下最低标准。雇主可以下载培训材料范本。培训必须：

- 互动性强
- 包括对性骚扰的解释，且此类解释应遵守劳工部与人权处协商以后发布的指南
- 举例说明构成非法性骚扰的行为示例
- 介绍有关性骚扰的联邦和州法律规定，以及性骚扰受害者可以获得的补救措施
- 介绍员工享有的获得赔偿的权利，以及所有可以对投诉做出裁决的机构
- 介绍主管人员如何应对此类行为，以及此类主管人员的任何其它责任

每位员工必须每年接受培训

**培训视频：**纽约州制作了培训视频范本，可通过以下链接在线观看。可以通过YouTube观看或下载这些视频。视频符合各州的最低培训要求，但有一点除外：视频本身不具备互动性。如果您的雇主使用此视频来满足培训要求，还必须：

- 在培训课程中向员工提问
- 及时解答员工提出的问题
- 要求员工对培训和培训材料提供反馈意见

在这个互动环节中，雇主应准备好回答您提出的问题，包括与其行业相关的问题、有关该组织举报流程的问题，以及有关如何处理假想案例的问题。

## 投诉表

《纽约州劳工法》要求所有雇主制定性骚扰政策，并在其中包含投诉表，以便员工报告所指控的性骚扰事件。



## 与防止性骚扰相关的常见问题

### 我觉得我受到了性骚扰。我该怎么办？

如果您认为自己受到了性骚扰，您应向雇主、临时中介或职业介绍所举报这种行为。如果骚扰者是您的雇主，或者您不相信雇主会如何应对，您可以联系纽约州人权处。人权处可以受理投诉并进行调查。

您也可以同时或随后向纽约州人权处提交投诉。请注意：必须在所指控的歧视行为发生后一年内向人权处提交投诉（只有性骚扰的投诉有效期为三年）。如需了解更多信息，请参阅人权处名为《性骚扰》的手册。

### 如何向人权处投诉？

可以采取几种方式向人权处投诉：

如需了解如何投诉，请访问：[dhr.ny.gov/complaint](http://dhr.ny.gov/complaint)或致电  
**1-888-392-3644**

您可以亲自前往人权处办公室投诉：[dhr.ny.gov/contact-us](http://dhr.ny.gov/contact-us)

### 如果我投诉，雇主会报复我吗？

《纽约人权法》禁止因您向雇主提交内部投诉或向人权处提交投诉而对您实施报复。如果您觉得自己受到了报复，应联系该机构并提交投诉。

### 《人权法》是否适用于我的雇主？

是的。《人权法》要求纽约州的所有雇主，无论雇员人数多少，都必须提供没有性骚扰的工作场所。

### 骚扰行为必须严重到什么程度，我才能提交投诉？

以前，法院规定，骚扰行为必须“很严重或普遍”才属于非法行为。

《人权法》的修正案改变了这项规定，即如果骚扰不仅仅是“轻微的冒犯或小小的不便”，那么骚扰就是非法的。

### 我的雇主是否需要用英语以外的语言提供本通知、政策和培训？

是的。雇主必须以英语和员工的母语向员工提供这些材料。

## **工作场所的非雇员：**

**我没有直接受雇于骚扰我的公司，我也会受到保护吗？**

非雇员，如承包商、分包商、供应商、顾问或任何在工作场所提供服务的人，也会受到保护，不应在其工作地点受到骚扰（和其他歧视行为）。受保护的雇员包括通常所说的独立承包商、零工和临时工。此外，还包括根据与雇主签订的合同而提供设备维修、清洁服务或任何其他服务的人员。

**我为维修承包商工作，负责打扫某家公司的办公室。大楼里的某个员工（他并不受雇于该公司）再三要求和我约会。我不喜欢这种行为。我能做些什么？**

您的雇主与在该地经营业务的企业都必须为您提供没有骚扰的工作场所。您应向该企业和自己的雇主举报这种行为。两者都有责任解决这个问题。如果您不信任雇主的应对措施，也可以向人权处提交投诉。

**复印机维修人员总是开黄色玩笑，这让我很苦恼。我的老板说她对此无能为力。**

无论骚扰者是谁，您的雇主都必须为您提供没有性骚扰的工作场所。您的雇主必须根据您的投诉采取适当措施。如果您不信任雇主的应对措施，则应该向人权处提交投诉。

**某个临时工经常给我讲他“约会”的露骨性爱故事。我投诉了，但我的主管说他无权管理临时工。**

您的主管必须将您的投诉转交给能够开展调查并采取纠正措施的人员。您可以向雇主公司的其他主管或经理投诉，也可以向人权处投诉，或者同时采取这两种做法。

**我以独立承包商的身份开展工作，我的许多工作都是在公司经营场所之外完成的。然而，当我到办公室与负责监督我工作的人见面时，他却试图与我发生可憎的性关系。在这家公司里，他是我唯一的联系人，我不知道该如何投诉。**

建议雇主张贴并公布其防止性骚扰政策。您可以向雇主公司的主管或经理投诉，也可以向人权处投诉，或者同时采取这两种做法。

## 安全与健康法规

### 饮用水

#### 雇主是否必须在我的工作场所附近提供饮用水？

是的。雇用领薪农场工人或食品加工工人的雇主必须在工作地点附近免费提供安全的饮用水和一次性杯子。

### 田野卫生

#### 我的雇主是否必须在野外提供卫生间设施？

是的。根据纽约州法律，雇主必须提供卫生间和洗手设施，必要时还应提供前往这些设施的交通服务。

每20名工人配备一个洗手设施。这两个设施应：

- 彼此毗邻
- 步行不到1/4英里即可到达
- 如果地形无法通行，则尽可能靠近可由机动车到达的地方。

如果在20名工人中有至少半数是女性，则必须指定1个男卫生间和1个女卫生间。每个卫生间都必须有适当的标识。

如果雇主没有在您的工作地点附近提供饮用水或卫生间和洗手设施，请致电“联系方式”部分列出的距离您最近的劳工标准执行部办公室，或联系您所在地区的合规与教育专家。

### 农药安全

根据州法律，您有权了解工作场所中任何毒物对健康的影响。如果雇主在您附近使用危险物质，其必须为您制定教育和培训计划。

根据联邦法律，雇主必须向工人告知工作场所化学品的危险。在工作中使用农药的人员必须获得认证，或在已认证施用者的监督下使用。

如需了解更多信息，请致电518-402-8788联系纽约州环境保护部，或拨打免费电话800-321-6742就近联系联邦OSHA办公室。

## 《纽约移民登记法》

### 登记证书（种植者/加工者）

雇用五名或以上州外移民（不包括H-2A工人）的种植者或加工者，即使其使用农场劳务承包商进行招聘和雇用，也必须获得登记证书。

### 登记证书（农场劳务承包商）

安排五名或以上州外移民在农场工作的农场劳务承包商必须获得登记证书。每份证书申请必须在农场劳务承包商签字以后交给种植者签字。

### 什么是农场劳务承包商？

农场劳务承包商指通过收取费用来为农场或食品加工企业招募、运送、供应或雇用季节性农场移民工人的个人或企业。农场劳务

承包商可能是负责监督工人的班组长，也可能是位于千里之外并且不会在现场派驻代表的公司。农场劳务承包商必须在纽约州劳工部登记在案，并由该部门颁发登记证书。

### 什么是登记证书？

登记证书是正式的卡片，借助于该卡片，农场劳务承包商可以向卡片上列出的雇主提供季节性农场移民工人。农场劳务承包商必须为其服务的每个农场或食品加工企业持有一份该证书。如需申请该证书，农场劳务承包商必须向纽约州劳工部提供有关工人工作和生活条件的信息。

### 谁向农场劳务承包商付款？

雇主自费支付农场劳务承包商的费用。法律禁止工人向雇主或农场劳务承包商支付费用以获得或保住工作。农场主不能从您的工资中扣款以便向农场劳务承包商支付费用。

### 农场劳务承包商是否能够针对其提供的服务向我收取费用？

农场劳务承包商不能针对以下事项收取费用：

- 支票兑现
- 交通
- 住房
- 为您找工作

在纽约州，登记是免费的。如需获取种植者/加工者和农场劳务承包商登记表，可访问：[dol.ny.gov/farm-labor-contractors](http://dol.ny.gov/farm-labor-contractors)

## 童工

18岁以下未成年人在各行各业的工作涉及到许多类型的“就业证书”或“工作许可证”（通常称为“工作证件”）。本手册只讨论农场工作许可证。

### 童工常见问题

#### 12-13岁的儿童是否可以从事农场工作？

是的。但只能雇用于以下情形：

- 手工采摘浆果、水果和蔬菜，并且其必须持有农场工作许可证
- 为父母或监护人工作，在学校停课期间工作，在家庭农场工作，或从事其他不属于贸易、商业或服务性质的户外工作（此类工作不需要工作许可证）
- 在学校停课期间，协助父母、姑舅姨亲、祖父母或监护人在其拥有或租赁的农场摊位上销售自家农场的农产品（未成年人必须在父母或监护人身边，或得到其书面许可才能这样做；此类工作不需要工作许可证）

#### 从事农场工作需要哪些工作证件？

16岁以下的工人必须获得以下其中一种农场工作许可证：

**农场工作许可证AT-24：**为14岁和15岁儿童颁发的黄色许可证。该许可证允许这些未成年人在课前、课后、周末和假期工作。其工作时间不受限制。

**农场工作许可证AT-25：**为12岁和13岁儿童颁发的白色许可证。该许可证允许这些未成年人从事水果、浆果和蔬菜的手工采摘工作。其每天只能工作四（4）个小时，具体如下：

- 劳动节至6月20日期间，上午9点至下午4点之间
- 6月21日至劳动节期间，上午7点至下午7点之间

未成年人（12-15岁）必须在父母或监护人身边，或由父母向雇主出具书面同意书。

#### 14-15岁的未成年人是否可以从事农场工作？

是的。14岁和15岁的未成年人可以从事法规未禁止16岁以下儿童从事的农场工作。除了不得在上课时间工作外，其工作时间不受限制。必须持有由学校签发并由每位雇主签字的农场工作许可证。

## 16-17岁的未成年人是否可以从事农场工作？

是的。16岁和17岁的未成年人可以从事法规未禁止18岁以下儿童从事的任何类型的农场工作。除了不得在上课时间工作外，其工作时间不受限制。这个年龄段的未成年人不需要农场工作许可证。

## 是否允许未成年人从事各种农场工作？

纽约州和联邦法规禁止18岁以下（州）和16岁以下（联邦）的未成年人从事危险或可能造成伤害的工作。但该规定也有若干例外情况（见下页）。

## 纽约州禁止从事的职业\*

未满18岁者不得从事或协助从事以下工作：

- 建筑工程，包括拆毁、拆除、盖顶或挖掘作业，以及在高处对建筑结构进行粉刷或外部清洁
- 操作圆锯、带锯和剪板机
- 在屠宰场、肉类包装厂或加工场内或周围工作
- 操作动力驱动的木工、金属成型、金属冲压、金属剪切、烘焙或纸制品机器
- 操作动力驱动的起重设备
- 制造砖、瓦以及类似产品
- 接触放射性物质或受到电离辐射，或接触二氧化硅或其他有害粉尘
- 伐木职业和经营任何锯木厂、板条厂、屋顶板厂或木桶厂的职业
- 采矿或与矿山或采石场有关的活动
- 充当机动车辆的操作副手
- 看管或操作货梯或客梯，但16岁以上的未成年人可操作使用按钮控制的自动电梯
- 参与制造、包装或储存爆炸物，或使用或运送爆炸物
- 操作或使用任何金刚砂、三聚氰胺、胭脂、刚玉、石头、碳化硅或任何磨料，或金刚砂抛光机或
- 用于生产贱金属或铍制品的抛光轮
- 调整机器皮带或清洁、润滑或擦拭机器
- 包装颜料、干颜料或铅丹或铅白
- 使用危险或有毒酸类物质制作任何合成物

- 操作《劳工法》第204条规定的蒸汽锅炉
- 在刑罚或管教机构中，如果工作与看管或照料囚犯或犯人有关

## 例外情况

这些规则不适用于以下人员：

- 在劳工部的在籍学徒计划中单独注册的18岁以下学徒工
  - 参加经过认可的合作职业培训计划的学生学员
  - 参加经过批准的在职培训计划的学员
  - 在经过批准的在职培训计划中以学生或学员身份完成培训的16或17岁工人
  - 完成公立学校或非营利机构提供的培训计划（其中包括纽约州劳工部认可的安全指导）的16岁或17岁工人
- \* 资料来源：《纽约州法规、规则和条例正式汇编》第12篇第190部分（简称为12 NYCRR 190），2009年7月24日

## 农场工人（16岁以下）

此外，联邦《危险职业法令》适用于从事农场工作的16岁以下未成年人。该法令列出了16种16岁以下未成年人禁止从事的工作，包括使用某些动力驱动的农用机械、操作PTO动力超过20匹的拖拉机，以及使用爆炸物或某些化学品。

这些关于农场童工的规定不适用于在其父母拥有或经营的农场工作的未成年人，也不适用于参加经过认可的职业教育培训计划的学生。此外，已完成某些培训计划的4-H成员，以及参加其他经过批准的农场培训和教育计划的学生，也可以获得豁免。

如果联邦法规比州法规更严格或更能够保护儿童，则应以联邦法规为准。

## 常问问题

### 谁能提供工作证件？

学校可应要求向学生提供工作证件。您的孩子可以在学校办公室了解如何获取工作证件。如果您的孩子没有上学，您或您的孩子可以联系纽约州内的任何高中。

## 州外未成年人是否需要工作证件才能工作？

是的。所有想要在纽约州从事农场工作的12至15岁未成年人，无论来自哪里，都必须获得工作证件才能工作。未成年人可以从距离农场或工作地点最近的学校获得工作证件。

## 是否针对每项工作都必须获得农场工作许可证？

否。每个农场工作许可证可以用于从事单个工种下的多项工作，但每位雇主都必须在上面签字。只要未成年人还在规定的年龄段内，许可证就始终有效。

## 关于公示的规定

雇主必须为所有未成年人制定日程安排表，并张贴在显眼的地方。日程安排表应显示未成年人的工作起止时间。如果日程安排表发生变更并公示于众，则可以变更工作时间。

## 如何帮助未成年人解决工作场所问题？

未成年人或代表未成年人的父母或监护人可以就近联系美国劳工部工资与工时司或纽约州劳工部劳工标准执行部办公室，以获取建议或提交投诉。

## 更多信息

如需了解关于就业证书（包括农场工作许可证）的更多信息，请联系当地高中或访问州教育部网站 [p12.nysed.gov/sss/pps/workingpapers](http://p12.nysed.gov/sss/pps/workingpapers)。

## 失业保险

失业保险是依法向非因自身过错而失业的工人提供的现金福利。失业人员必须准备好、愿意并能够工作，才有资格享受该保险。在寻找新工作期间，这些款项可帮助失业人员履行其经济义务。

## 失业保险是否适用于我的农场工作？

是的，失业保险适用于您的农场工作。即使您在多个州工作过，您也有资格享受失业保险。H-2A类工人不能享受失业保险。

## 如何知道自己是否在承保范围内？

如果您失业了，并想知道自己是否有资格领取失业保险救济金，请致电我们的免费热线电话 **888-209-8124**。按照语音提示进行申请。我们使用多种语言提供电话服务。您也可以在我们的网站上申请：[www.labor.ny.gov](http://www.labor.ny.gov)。



## 我是否需要缴纳失业保险金？

否，在纽约州不需要。在纽约，雇主根据纽约州劳工部确定的标准自行缴纳失业保险金。这是雇主的经营成本。雇主不得从您的工资中扣除这笔钱。

## 申请失业保险

**在线申请：**如果您能够上网，可以在我们的网站上在线申请：[labor.ny.gov](http://labor.ny.gov)。

**电话申请：**纽约州劳工部有电话申请系统，可以帮助您申请失业保险救济金。您不能使用旋转拨号电话机。您必须使用：

- 按键式电话机
- 带脉冲语音开关的电话机
- 手机或其他移动设备
- 在拨打电话或登录之前，您应该准备好以下信息：
- 您的社会保障号
- 您的纽约州驾驶执照或机动车辆身份证号码（若有）
- 您的邮寄地址和邮政编码
- 工作时间内可以联系到您的电话号码
- 您的外籍人士登记卡号码（若有）
- 过去18个月内雇用过您的所有雇主的姓名和地址，包括其他州的雇主
- 您在过去18个月从每个雇主那里获得的总收入（工资单/工资条、W2表格等）
- 您最近的DD 214离职表副本  
(如果您是根据服役情况申请福利的退伍军人)

不过，即使您并未持有所有这些信息，也应在停止工作后尽快申请失业保险救济金。

如果您有语言或听力障碍或某些其他残疾，可以请朋友或亲戚帮助您完成电话申请流程。当此人为您打电话时，您必须在场。纽约州全州的免费电话号码是888-209-8124。

## 领取失业保险救济金

**直接存款：**如果您在网上提出申请，您可以申请将失业保险救济金直接存入银行账户。

**借记卡：**如果您没有注册申请直接存款，您将通过直接支付卡收到付款。该卡会在您获准领取救济金之后邮寄给您。使用该卡以后，您可以在ATM（自动取款机）和任何认可万事达卡的银行提取救济金，可以在任何接受借记卡的商家进行消费。

## 我可以领取多长时间的救济金？

失业保险救济金是根据您在过去18个月内所从事工作的收入计算出来的。如果您每周领取全额救济金，基本失业救济金将持续26周。如果您从事兼职工作，您可能有资格领取部分救济金。如果您只领取了部分救济金，但仍然符合领取条件，那么，您可以在更长的时间内领取这笔钱，最长可达52周（此时申请已到期）。某些工人的救济金可以延长期限。您可以通过我们的网站[dol.ny.gov/unemployment/unemployment-insurance-assistance](http://dol.ny.gov/unemployment/unemployment-insurance-assistance)或致电电话申请中心**888-209-8124**了解详情，或者向当地劳工部办事处或纽约州就业中心咨询详情。

## 工伤赔偿

工伤赔偿是一种保险形式，为因工伤或工作相关的疾病提供医疗护理和工资损失补偿。只要工伤赔偿委员会和/或雇主的保险公司接受了您的申请，即可立即支付该福利。在收到受伤工人的申请表和主治医生提供的医疗资料以后，就会启动这个程序。

纽约州的雇主必须购买工伤保险（有些情况例外），如果遇到工伤或疾病，其保险公司将为您提供福利金。如果因公遇难，那么您的家人可以提出申请，并可能有资格依法获得工伤赔偿金。如需了解更多信息，可致电纽约州工伤赔偿委员会的免费电话**877-632-4996**。

## 工伤赔偿常见问题

### 我是否享有工伤保险？

是的。如果您认为自己的疾病或伤害是由工作造成的，您应该提出申请。

## **如果发生工伤事故，我该怎么办？**

如果您在工作中受伤，您必须在30天内向您的主管或雇主书面报告受伤情况。然后，您必须尽快向工伤赔偿委员会提交委员会表格C-3，但您最迟可以在两年以内提交。您还必须去找工伤赔偿委员会认可的医生就诊。然后，该医生应向工伤赔偿委员会和雇主的工伤保险公司提交合适的医疗资料。

## **如果患上与工作有关的疾病，我该怎么办？**

如果您认为您的疾病是由工作或工作条件引起的，您也应该提出申请。您必须在被诊断出患有与工作有关的疾病/病症后30天以内，或在知道或理当知道该疾病/病症由工作引起后30天以内，以书面形式通知您的雇主。同样，从该日期起，您最迟可以在两年内向工伤赔偿委员会提出申请。

如果您因这种疾病去世，您的家人可以提出申请，并可能有资格获得赔偿。

## **如何申请工伤赔偿？**

向纽约州工伤赔偿委员会提交员工赔偿申请（委员会表格C-3）。可致电工伤赔偿委员会电话**877-632-4996**索取该表格。也可在线或通过电话填写该表格。

## **雇主是否会因为我申请工伤赔偿而解雇我？**

雇主不得解雇或歧视提出工伤赔偿申请的员工。法律也会保护在工伤赔偿听证会上作证的员工。

## **与工伤/工作疾病有关的任何费用是否由我自己承担？**

否，您无需自付就诊费或律师费。只需向医生办公室提供雇主和/或雇主保险公司的信息，医生办公室就可以向保险公司收费。不能收取自付金额。律师费会从您获得的赔偿金中支付。

如需了解关于工伤赔偿申请程序的更多信息，请拨打免费电话**877-632-4996**或访问**wcb.ny.gov**。

# 纽约州工人休假计划

## 产假

《纽约州带薪产假法》（《纽约州劳工法》第196-b条）适用于在私营部门工作的所有员工。私营部门的所有全职和兼职员工，包括免除加班费的雇员，都有权享受每年20小时的带薪产假。《纽约州带薪产假法》不适用于联邦、州或地方政府的雇员。但本法规也适用于非营利组织的雇员。如需了解更多信息，请访问[ny.gov/programs/new-york-state-paid-prenatal-leave](http://ny.gov/programs/new-york-state-paid-prenatal-leave)。

## 纽约州带薪病假

现在，纽约州病假和安全假法适用于纽约州所有私营部门的工人，而不论其行业、职业、兼职身份、免除加班费状况和季节性状况如何。该法律要求拥有五名或以上员工的雇主为其员工提供带薪病假和安全假。员工人数少于5人且净收入不超过\$100万的企业必须为员工提供无薪病假和安全假。

纽约州符合条件的员工每工作30小时可累积一小时假期。

## 假期长短

员工病假的长短取决于雇主的规模：

- 拥有100名或以上员工的雇主必须在每个日历年提供多达56小时的带薪病假。
- 拥有5至99名员工的雇主必须在每个日历年提供多达40小时的带薪病假。
- 拥有不超过4名员工且上个纳税年度净收入超过\$100万的雇主，每个日历年必须提供多达40小时的带薪病假。

在计算雇员时，拥有不超过4名员工且报告的净收入不超过\$100万的小型雇主无需为其员工支付病假工资，但必须安排额外的休假时间。

注：“日历年”指自1月1日至12月31日期间的12个月。若雇主出于其他目的，包括为了使用和累积假期，可以将日历年定为任何连续12个月。

## 资格

纽约州所有私营部门的员工，不论其行业、职业、兼职身份和免除加班费状况如何，均享有资格。联邦、州和地方政府的员工不享有该资格，但特许学校、私立学校和非营利公司的员工享有该资格。

## 带薪病假常见问题

### 就本法律而言，谁有资格被算为“家庭成员”？

“家庭成员”指雇员的子女、配偶、同居伴侣、父母、兄弟姐妹、外/孙子女或外/祖父母；以及雇员配偶或同居伴侣的子女或父母。

“父母”指亲生父母、养父母、继父母或领养父母，或雇员的法定监护人，或雇员未成年时的监护人。“子女”指亲生子女、领养子女或寄养子女、法定受监护人或员工以父母身份抚养的子女。

### 什么是日历年？

为确定员工总数，“日历年”指自1月1日至12月31日期间的12个月。若雇主出于其他目的，包括为了使用和累积假期，可以将日历年定为任何连续12个月。

### 我在根据这项法律使用带薪病假期间，是否会继续累积病假时间？

不会。根据本法律，在累积假期时间时，员工只能计入已工作的时间，而不能计入使用病假的时间。

### 如果我因非工作时间获得报酬，我是否还能累积假期时间？

如果不是因工作时间而获得报酬，如奖金或待命时间，则员工不能累积假期。不过，被视为“工作时间”的时间包括值班时间、培训时间和差旅时间，在累积假期时，必须计入这些时间。

### 法律规定，雇员每工作三十小时可累积不少于一小时的病假。如果某个中型企业拥有50名雇员，其中有个雇员在某个日历年内工作超过1,200小时，该雇主是否必须提供超过40小时的带薪病假？

不是。对于在任何日历年中拥有5到99名雇员的雇主，该法律要求其在每个日历年中为每名雇员提供多达40小时的带薪病假。虽然雇主可以为员工提供额外的带薪病假时间，但这不是硬性要求。

### 如果我未联系警方或犯罪者未被定罪，我是否可以安全假？

是的。员工是否有资格休安全假并不取决于其是否向执法部门报案或是否有刑事定罪。

### 如果雇主因公共卫生突发事件被命令临时停业，员工是否可以在停业期间使用累积的病假？

在这种情况下是否使用病假要视具体情况而定，这取决于紧急卫生事件的类型，包括传染风险和其他健康考虑因素。员工可以将累积的病假用来接受身心疾病、伤害或健康问题的预防性护理。

如需了解新冠病假，请访问：[PaidFamilyLeave.ny.gov/COVID19](https://PaidFamilyLeave.ny.gov/COVID19)

**看医生、牙医、眼科医生或其他例行就诊时可以使用病假吗？**

是的。当员工需要治疗某种疾病或接受预防性护理时，可使用病假就诊。

**病假包括丧假吗？家人去世时，我可以累积使用病假吗？**

可以使用累积的病假的理由不包括丧假。但是，雇主必须为身心疾病、伤害或健康问题——无论这些疾病、伤害或健康问题是否已经确诊或是否需要接受医疗护理——以及这些疾病、伤害或健康问题的预防性护理提供病假。

**哪些人享有资格 - 要求雇主提供病假时，是否需要达到最低就业期限？**

不需要。根据法律规定，员工有资格立即累积假期。

**在使用累积的病假之前，是否需要达到最低就业期限？**

雇员使用病假时没有最低工作期限的限制。然而，除非雇主在某个日历年开始时预先提供规定数量的病假，或者雇主制定了超出法律要求的病假政策，否则雇员必须工作至少30个小时才能累积病假。

**如果企业由两个人共同拥有，而该企业未能按照法律规定提供病假，哪个所有者应对此负责？**

两个所有者都将因未遵守法律而分别承担连带责任。“雇主”包括在任何职业、行业、贸易、商业或服务中雇用任何人的任何法人、公司、有限责任公司或协会。

**如果某个企业全年有15名全职雇员，此外也雇用了季节性兼职员工，那么，该雇主是否也必须为这些季节性兼职员工提供病假？**

是的。在本法律中，雇员的定义为“受雇于雇主并从事任何工作的任何人”。如果雇主有5名或以上但少于100名雇员，则所有雇员（包括季节性兼职工人）每工作30小时就有权累积一个小时的带薪病假。

**只有三名员工但收入刚过100万美元的小企业是否必须为员工提供带薪休假？**

如果企业的净收入超过100万美元且雇用不超过四名员工，则该企业有义务提供带薪病假。

**如果雇主在纽约州有多个营业地点，但每个营业地点的雇员人数都不超过四名，那么，雇主是否必须依法提供带薪病假？**

为确定这种情况下的雇员人数，雇主应计算所有地点的雇员总数。例如，如果有3名雇员在A地工作，4名雇员在B地工作，那么，雇主总共有7名雇员。这种情况下，需要在每个日历年为每个雇员提供多达40小时的带薪病假。

**移民身份是否会影响雇员依法享有病假的权利？**

不会。雇员的移民身份不会影响其根据本法享受病假福利的资格。

**我可以只使用半个工作日的病假吗？**

根据本法律，雇主最多可以规定，雇员每次使用病假的最小时间单位是4小时。雇员可根据需要使用4小时的累积病假（如果雇主允许休更短的病假，如1小时或2小时，则可以休更短的病假）。

**工资标准 - 按佣金、固定工资或其他非时薪制方式领取工资的员工如何累积病假？**

如果员工不是按小时领取工资，则以实际工作时间的长短来累积病假。

**如果我在原本可以用来加班的时间内休假，雇主是否必须支付加班工资？**

不是。根据法律规定，员工在休假期间应按正常工资标准领取工资。

**雇主是否需要向员工支付休假期间损失的小费和酬谢金？**

不需要。雇主不需要向员工支付损失的小费或酬谢金，但雇主不得使用小费来抵扣休假时间，并且必须向员工支付正常工资或相关的最低工资（以两者中较高者为准）。

**如果我针对不同的任务领取不同的工资，怎么办？**

根据法律规定，按多种工资标准领取工资的雇员必须按这些工资标准的加权平均值领取假期工资。加权平均值等于正常工资总额除以该周的总工作时数。除非雇用条款和条件另有规定或要求，否则按小时计酬并免除加班费的雇员在计算其正常工资时，应假定其每个工作周工作40小时。不过，如上所述，雇主不得专门针对雇员的休假时间降低其工资标准。

## **在雇用关系结束时，雇主是否必须向我支付未休假期的工资？**

除非其他协议或政策（包括雇主自己的书面休假政策）另有要求，否则本法律不要求雇主在雇用关系结束时向员工支付未休假期的工资。与雇主保持长期雇用关系的季节性雇员在雇用间歇期仍可保留其累积的假期。

## **我的雇主是否可以作为兼职员工预先提供累积的假期？**

是的。在每个日历年开始时，雇主可根据非全日制员工的预计工作时间，按照每工作30小时可休一小时病假的标准，为其提供可累积的病假时数。但是，如果雇主预先提供的休假时间低于40小时，雇主仍必须跟踪员工的工作时间和病假累积情况，因为兼职员工的工作时间可能会超过预期。如果雇员的工作时间超过预期，雇主必须允许雇员按照每工作30小时可休假1小时的标准累积假期，直到该日历年预先享有的假期加上累积的病假时间等于40小时。如果员工在某个日历年中预先享有的病假时间不足40小时，则必须允许其在该日历年中使用多达40小时的累积病假。如果雇主预先提供的休假时间低于40小时，则必须允许雇员将不超过40小时的未休病假结转到新的日历年。此外，雇主还必须预先提供雇员在新日历年预计将获得的休假时间。提醒：如果雇主没有计算员工的病假使用情况和累积假期，则不能在新的日历年度更改政策，因为员工有权将未使用的病假结转到新的日历年度之初使用。

## **法律对于2020年9月30日或之后签订的集体谈判协议提出了哪些要求？**

法律还规定，2020年9月30日或之后签订的集体谈判协议可以规定不同的假期福利，只要这些福利与法律规定相比是“类似的雇员福利”，并且协议明确认可《劳工法》第196-b条的规定。此类认可还应具体说明与法律规定的假期相似的任何福利。

## **集体谈判协议是否应明确认可州病假规定，还是只需泛泛提及即可？**

2020年9月30日之后签订的任何协议都必须明确提及《劳工法》第196-b条，以满足该法律的要求。纽约州劳工部建议在协议中明确提到并注明“类似的雇员福利”，以免产生混淆或误解。

## **我住在纽约市，《纽约市带薪安全假和病假法》是否适用于我？我可以就这项法律向市政府提交投诉吗？**

纽约市可以继续执行《纽约市带薪安全假和病假法》的规定，只要这些规定达到或超过《纽约州带薪病假法》中针对最低时数和使用情况所规定的最终标准或要求（由劳工专员确定）。



**是否可以依次连续使用带薪家庭假与带薪病假（例如，三天带薪病假，两天带薪家庭假）？**

只有在雇主允许的前提下，雇员才能选择在休带薪家庭假（PFL）期间使用病假。如果在休PFL假的同时休病假，员工可以在全部或部分假期内领取全额工资。但是，雇员在享受PFL福利之时，领取的工资不能超过其全额工资。

**州和联邦的规定存在重合之处，怎么办？**

《纽约州带薪病假法》的实施独立于其他州和联邦休假要求，因此必须在其他州或联邦休假权利之外，按照该法律支付工资。

**《纽约劳工法》第196-B条规定的假期是否在每个日历年结束时作废？**

雇员在某个日历年未使用的病假必须结转到下个日历年。不过，雇主可以根据雇员在任何日历年内有权使用的小时数来限制雇员使用的假期（即雇员人数在100人或以上的雇主最多提供56小时的病假，雇员人数在99人或以下的雇主最多提供40小时的病假）。这可能导致员工的未休假期时数超过其在任何日历年中允许使用的假期时数。

**如果只使用了有限的病假时间，将未休病假结转到下个日历年有什么好处？**

当病假结转新的日历年以后，员工可以立即使用，而无需等着累积假期。

**如果我选择使用病假，雇主是否可以要求我找人顶班/顶岗？**

只要雇员出于法律规定的任何原因使用病假，雇主就不得提出任何额外的前提条件。

**在使用累积的病假之前，我需要提前多久通知雇主？**

法律没有规定具体的通知或期限要求，但在使用累积的病假之前，必须向雇主提出口头或书面申请，除非雇主另行允许。

**如果我在公司内升职、降职或担任不同职位，带薪病假是否会结转？**

是的。如果员工在同一雇主处更换职务、岗位或工作地点，则不得减少或以其他方式限制其累积的假期。必须按照雇员休假时的工资标准支付本法律规定的带薪病假。

**如果公司所有权发生变更或与其他实体合并，员工累积的病假时间会受到影响吗？**

这要视情况而定。法律规定的提供病假的义务源于个人或实体作为雇员雇主的身份，并不局限于单个雇主，因为《劳工法》规定“联合”雇主（与某个或多个人共同雇用个体的雇主）也有此义务。在调查无薪假期索赔时，纽约州劳工部将根据个案来评估雇主的持续义务，以确定雇员是否实际上更换了雇主，不再为前雇主工作。如上所述，雇员可致电**888-469-7365**向劳工部提交投诉。

**如果雇主不提供规定的病假，会受到什么处罚？**

根据《纽约州劳工法》的规定，不提供病假等员工福利等同于不向员工支付工资。如果雇主没有按照法律规定为员工提供病假，其可能会受到民事/行政诉讼和/或刑事处罚，包括但不限于法院下令追讨未全额支付的工资、100%的违约赔偿金以及多达应付总额两倍的民事罚款。

**如果雇主不按法律规定为我提供病假，我该怎么办？**

员工可致电**888-469-7365**向劳工部投诉。

**雇主是否可以制定允许员工将未休假期赠送给其他员工的政策？**

是的。如果完全出于自愿，雇主可以制定允许员工将未休假期赠送给其他员工的政策。

**如果我滥用病假，雇主会处罚我吗？**

是的。如果雇员将假期用于法律规定以外的其他目的，或在请假时向雇主撒谎，雇主可对其做出处罚，最严重者可解雇。

## **联系方式**

**纽约州劳工部**

**纽约州劳工部合规与教育司**

**877-466-9757**

**dol.ny.gov/division-compliance-and-education**

**纽约州监察专员**

邮寄地址：State Office Campus, Building 12, Room 570, Albany, NY

12226 电子邮件：**SMA@labor.ny.gov**

## 劳工贩卖应对主管

纽约州劳工部 - 合规与教育司

State Office Building 12, Room 570

Albany, NY 12226-1800

热线电话: **877-466-9757**

电子邮件: **trafficking@labor.ny.gov**

## 农业劳工计划

如需联系农业劳动专家, 您可以任选以下途径。

- 致电**877-466-9757**

- 发送电子邮件至**doce@labor.ny.gov**

- 访问**labor.ny.gov/immigrants/agriculture-labor-program.shtm**

如需了解农业劳工计划, 请访问

**dol.ny.gov/agriculture-labor-program。**

## 外籍劳工认证部

电话: **888-708-6712**

传真: **585-339-9457**

电子邮件: **H2A@labor.ny.gov**

**H2B@labor.ny.gov**

纽约州职业中心 **800-447-3992****labor.ny.gov/career-center-locator/**

## 纽约州劳工部劳动标准执行部

**888-4-NYSDOL (888-469-7365)**

## 纽约州劳工部 - 失业保险处

申请失业保险救济金:

电话服务: **888-209-8124**,

周一至周五上午8点至下午5点 (东部时间)

网络服务: **labor.ny.gov**

## 美国劳工部工资与工时司办公室

**866-4US-WAGE (866-487-9243)** 西班牙语请按2

电传打字机: **877-889-5627**

周一至周五上午8点至晚上8点 (东部时间)

**dol.gov/agencies/whd**

## 美国劳工部职业安全与健康管理局 (OSHA)

**800-321-6742**

[osha.gov](http://osha.gov)

## 纽约州人权处

**888-392-3644**

[www.dhr.ny.gov](http://www.dhr.ny.gov)

## 纽约州工伤赔偿委员会办公室

328 State Street, Schenectady, NY 12305-2318

**877-632-4996**

工作时间：周一、周四、周五上午8:30至下午4:30，周二、周三上午8:30至下午6:00

有关工人受伤的问题：

**受伤工人的权益维护：518-462-8884或800-580-6665**

有关工伤赔偿/索赔的问题：地区办事处和服务中心

奥尔巴尼：**866-750-5157**

宾厄姆顿：**866-802-3604**

布鲁克林：**800-877-1373**

布法罗：**866-211-0645**

长岛：**866-681-5354**

曼哈顿：**800-877-1373**

皮克斯基尔：**866-746-0552**

皇后区：**800-877-1373**

罗切斯特：**866-211-0644**

雪城：**866-802-3730**

## 为农业工人提供的其他服务

### 农业企业儿童发展中心 (ABCD)

这些全年开放的托儿中心由纽约州种植者和加工者联合会运营，并得到纽约州农业和市场部的支持，为符合条件的家庭提供全面的教育、健康和社会服务。

巴达维亚: **585-343-8160**  
佛罗里达: **845-651-2270**  
弗雷多尼亚: **716-672-5395**  
杰尼瓦: **315-781-3267**  
戈申: **845-294-6221**  
霍利: **585-638-5932**  
金斯顿: **845-481-4691**  
安大略湖: **315-589-7421**  
米德尔敦: **845-956-2270**  
新帕尔兹: **845-255-7571**  
纽凡: **716-439-4524**  
红溪: **315-754-8759**

### **农业企业儿童发展总部**

847 Union Street, Schenectady, NY 12308  
电话: 518-346-6447  
网站: [abcdny.org](http://abcdny.org)

### **PathStone Corporation**

PathStone Corporation (前身为Rural Opportunities, Inc.) 是一家联邦受赠机构, 其与美国劳工部就业与培训管理局签订了合同, 负责为移民和季节性农场工人提供培训和其他服务。

### **PathStone外地办事处:**

阿尔比恩: **585-589-7027**  
敦刻尔克: **716-366-9015 x-5156**  
洛克波特: **716-201-1086**  
米德尔敦: **845-343-0771**  
里弗黑德: **631-727-4866**  
沃平杰斯福尔斯: **845-298-8998**  
威廉姆森: **315-483-9151**  
公司办公室: **585-340-3386** 24小时免费电话: **800-888-6770**  
网站: [pathstone.org](http://pathstone.org)

## 移民教育辅导和支持服务

布罗克波特: **585-395-2356** (门罗县、尼亚加拉县和奥尔良县)

科特兰: **607-753-4706** (布鲁姆县、卡尤加县、希芒县、切南戈县、科特兰县、特拉华县、奥农达加县、奥齐戈县、斯科哈里县、斯凯勒县、泰奥加县和汤普金斯县)

弗雷多尼亚: **716-673-3526** (卡特罗格斯县、肖托夸县、伊利县)

基尼西谷: **585-658-7960** (阿勒格尼县、基尼西县、利文斯顿县、安大略县、塞尼卡县、斯托本县、怀俄明县和耶茨县)

哈德逊中部地区: **845-257-2950** (杜切斯县、奥兰治县、普特南县、罗克兰县、沙利文县、阿尔斯特县和韦斯特切斯特县)

莫霍克地区: **315-867-2079** (奥尔巴尼县、哥伦比亚县、富尔顿县、格林县、汉密尔顿县、赫基默县、麦迪逊县、蒙哥马利县、奥内达县、伦斯勒县、萨拉托加县、斯克内克塔迪县、沃伦和华盛顿县)

北部地区: **315-267-2514** (克林顿县、埃塞克斯县、富兰克林县、汉密尔顿县和圣劳伦斯县)

奥斯威戈: **315-963-4291** (杰斐逊县、刘易斯县、奥斯威戈县和韦恩县)

长岛 - 都会区: **631-208-1936** (拿骚县、苏福克县和纽约市布朗克斯区、布鲁克林区、曼哈顿区、皇后区和斯塔顿岛)

## 纽约州卫生部

家庭健康处

移民和季节性农场工人健康计划诊所

### **Finger Lakes Migrant Health Care Project**

165 Main Street, PO Box 423 Penn Yan, New York 14527 电

话: **315-531-9102**

传真: **315-531-9103**

### **Hudson River Migrant Health Program Hudson River Health Care**

1037 Main Street

Peekskill, New York 10566

电话: **914-734 8503**

传真: **914-734-8745**

### **Niagara Falls Memorial Medical Center**

621 Tenth Street

Niagara Falls, New York 14302

Niagara County Migrant Health Program 电话: **716-278-4620**

### **Oak Orchard Community Health Center**

300 West Avenue

Brockport, New York 14420-1118 电话: **585-637-5319**

传真: **585-637-2375**

### **Oswego County Opportunities, Inc**

239 Oneida Street

Fulton, New York 13069-1288

电话: **315-598-4715**

传真: **315-598-4733**

### **Suffolk County Health Department**

Riverhead Health Center 300 Center Drive

Riverhead, New York 11901

电话: **631-854-0000**

传真: **631-852-3723**

**紧急电话号码（报警、消防和医疗）：**

**911**（仅用于紧急情况）



















**1-877-466-9757**

**Facebook:** [facebook.com/nyslabor](https://facebook.com/nyslabor)

**Twitter:** [twitter.com/nyslabor](https://twitter.com/nyslabor)

**Instagram:** [instagram.com/nyslabor/](https://instagram.com/nyslabor/)

**LinkedIn:** [linkedin.com/company/nyslabor](https://linkedin.com/company/nyslabor)

**YouTube:** [youtube.com/user/NYSLabor](https://youtube.com/user/NYSLabor)

**dol.ny.gov**



**WE ARE YOUR DOL**



纽约州劳工部是坚持平等机会的雇主/计划。可应要求为残障人士提供  
辅助设备和服务。残障人士可免费拨打TTY/TDD 711或1-800-662-1220  
(英语) 1-877-662-4886获取帮助。