

Notifica e accettazione della retribuzione per lavoratori agricoli

Questa notifica, se compilata correttamente, soddisfa:

- Le disposizioni sulla notifica della retribuzione della Sezione 195 della NYS Labor Law
- Le disposizioni scritte sugli accordi di lavoro della Parte 190 del Minimum Wage Order for Farm Workers

1. Informazioni sul datore di lavoro

Nome: _____ Telefono: (____) ____ - _____

Denominazione/i commerciale (DBA): _____

Indirizzo fisico: _____ Città: _____ Stato: _____ Codice postale: _____

Indirizzo postale: _____ Città: _____ Stato: _____ Codice postale: _____

Numero di identificazione del datore di lavoro federale (FEIN) (facoltativo): ____ - ____ - ____ - ____ - ____

2. Avviso dato:

Al momento dell'assunzione

Prima di una modifica delle tariffe salariali, delle indennità richieste o del giorno di paga

3. **Luogo specifico in cui lavoreranno i dipendenti:** _____

4. **Tipo di lavoro da svolgere:**

5. **Ore:** _____

6. **Descrivere gli alloggi concessi dal datore di lavoro, se applicabili, inclusi il numero delle stanze e le aree a uso cucina:**

7. **Retribuzione ordinaria e assegno per gli straordinari del dipendente:**

Indicare la base retributiva: per ora, turno, giorno, settimana, salario o unità (Indicare la capacità dell'unità).

Tariffa: _____ per: _____ Tariffa straordinari: _____

Tariffa: _____ per: _____ Assegno per straordinari: _____

La tariffa per gli straordinari deve essere almeno una volta e mezza la normale retribuzione. Se la base

retributiva non è oraria, l'assegno deve corrispondere ad almeno una volta e mezza la media ponderata degli importi delle retribuzioni della relativa settimana, con poche eccezioni.

8. **Giorno di paga:** _____ Per la settimana che termina: _____
9. **Frequenza retribuzione:** Settimanale: _____ Altro: _____

10. Indennità integrative, se pertinenti, da accreditare al salario minimo:

Numero di pasti al giorno: _____ Importo per pasto: \$ _____

*Nessuna indennità per i pasti sarà considerata parte del salario minimo se un dipendente stagionale migrante guadagna meno di \$ 254,00 in un periodo di due settimane.

Alloggio e utenze: \$ _____

L'indennità di alloggio e utenze è per tutti i dipendenti ad eccezione degli stagionali migranti. *Nessuna indennità per l'alloggio e le utenze deve essere considerata come parte del salario minimo per un lavoratore stagionale migrante.

Pagamenti in natura: \$ _____ Specificare: _____

11. Tutte le trattenute sulla busta paga (p. es. assicurazione sanitaria, contributi previdenziali, altro):

12. Il datore di lavoro ha fornito un congedo per malattia retribuito:

13. Benefici forniti dal datore di lavoro (ad es. ferie, giorni personali, ferie, congedo per lutto, altro):

14. Periodo approssimativo di assunzione:

Data di inizio: ___ / ___ / _____ Data di fine: ___ / ___ / _____

15. Termini e condizioni di lavoro non economiche (ad es. disponibilità di trasporti, servizio medico, assistenza all'infanzia, scolarizzazione, ecc.):

16. Affiliazione sindacale e informazioni di contatto del rappresentante, se pertinente:

Nello Stato di New York, i lavoratori agricoli possiedono il diritto di organizzarsi, che include la formazione, l'adesione o l'assistenza a organizzazioni sindacali e il diritto di contrattare collettivamente attraverso rappresentanti di loro scelta. I lavoratori agricoli sono protetti da ritorsioni, compreso il licenziamento, se parlano tra loro delle condizioni di lavoro e dell'organizzazione. Tuttavia, i lavoratori agricoli non hanno il diritto di sciopero.

17. Giorno di riposo: _____

I datori non possono obbligare i lavoratori agricoli a lavorare nei giorni di riposo. I braccianti agricoli devono essere pagati a tempo e la metà della normale retribuzione per aver scelto di lavorare nel loro giorno di riposo.

Nulla in questa disposizione impedisce a un bracciante agricolo di lavorare nel giorno di riposo a condizione che il datore di lavoro retribuisca il dipendente almeno per il tempo più la metà della normale retribuzione dei dipendenti per tutte le ore lavorate durante la giornata- di riposo (se il totale non ha superato la soglia degli straordinari).

18. Accettazione e dichiarazione del dipendente:

La mia retribuzione, la retribuzione per gli straordinari, il giorno di riposo, le indennità integrative e il giorno di paga mi sono stati notificati in data odierna. Dichiaro di avere comunicato al mio datore di lavoro la mia lingua principale.

La mia lingua principale è _____ e ho ricevuto questa Notifica della retribuzione in tale lingua.

Nome del dipendente (per esteso): _____

Firma: _____ **Data:** ___ / ___ / ___

19. Nome del redattore (per esteso): _____ **Titolo:** _____

Il dipendente deve ricevere una copia firmata di questo modulo. Il datore di lavoro deve conservare una copia per 6 anni.

Maggiori informazioni:

Sezione 195 della Legge sul lavoro dello Stato di New York (NYS Labor Law): I datori di lavoro devono fornire per iscritto le informazioni della presente a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione.

I datori devono anche notificare per iscritto ai dipendenti qualsiasi modifica delle informazioni almeno sette giorni di calendario prima che avvenga, salvo che le modifiche siano riportate sul prospetto della retribuzione del dipendente. Tuttavia, anche se le modifiche sono indicate sul prospetto della retribuzione del dipendente, i datori di lavoro non possono ridurre la retribuzione del dipendente senza darne notifica al dipendente prima che il lavoro sia svolto.

I datori di lavoro devono notificare ai dipendenti, per iscritto o tramite affissione pubblica, i regolamenti in materia di congedo per malattia, ferie, aspettativa, festività e orari.

I datori devono conservare per 6 anni i propri libri paga.

Ordine sul salario minimo dei lavoratori agricoli (NYS Minimum Wage Order for Farm Workers): I datori di lavoro devono affiggere, in una posizione bene visibile dell'azienda agricola:

- una copia di ogni accordo lavorativo pertinente, e
- un poster del Dipartimento del Lavoro che riassume le disposizioni sul salario minimo dei lavoratori agricoli.

La legge proibisce ai datori di lavoro di pagare a un dipendente uno stipendio inferiore a quello di un dipendente di sesso opposto, oppure perché il dipendente appartiene a una categoria protetta.

Ai dipendenti non può essere impedito di discutere degli stipendi con i propri colleghi.

I datori di lavoro non possono indagare sulla storia retributiva di un dipendente.