

Powiadomienie o wynagrodzeniu i oświadczenie dla pracowników rolnych

Po prawidłowym wypełnieniu powiadomienie spełnia:

- Przepisy sekcji 195 Prawa pracy Stanu Nowy Jork w zakresie powiadomień o wynagrodzeniach
- Postanowienia pisemnej umowy o pracę z Części 190, Rozporządzenie w sprawie minimalnych płac w gospodarstwie rolnym

1. Informacje o pracodawcy

Imię i nazwisko: _____ Telefon: (____) ____ - _____

Nazwa (nazwy) firmy: _____

Adres siedziby: _____ Miasto: _____ Stan: _____ Kod pocztowy: _____

Adres korespondencyjny: _____ Miasto: _____ Stan: _____ Kod pocztowy: _____

Federalny Numer Identyfikacyjny Pracodawcy (FEIN) (opcjonalnie): ____ - ____ - ____ - ____ - ____ - ____

2. Powiadomienie wręczono:

W momencie zatrudnienia Przed zmianą stawki (stawek), diet płaconych w trakcie realizacji kontraktu
lub terminu płatności wynagrodzenia

3. Konkretnie miejsce, w którym pracownicy będą pracować: _____

4. Rodzaj pracy do wykonania:

5. Godziny: _____

6. Opisać warunki mieszkaniowe, w tym liczbę pomieszczeń i urządzeń do gotowania, o ile takie są dostępne:

7. Regularna stawka (stawki) godzinowa wynagrodzenia pracownika i stawka za nadgodziny:

Wskazać podstawę; za godzinę, zmianę, dzień, tydzień, pensja lub za jednostkę. (Podać pojemność jednostki.)

Stawka: _____ za: _____ Stawka za nadgodziny: _____

Stawka: _____ za: _____ Stawka za nadgodziny: _____

Stawka za nadgodziny musi być co najmniej półtora raza wyższa od zwykłej stawki wynagrodzenia. Jeśli stawka wynagrodzenia nie jest oparta na stawce godzinowej, stawka za nadgodziny musi być co najmniej 1½ raza wyższa od średniej ważonej stawek wynagrodzenia za tydzień, z kilkoma wyjątkami.

8. Termin rozliczenia: _____ Za tydzień kończący się: _____

9. Częstotliwość wypłacania wynagrodzeń: Co tydzień: _____ Inne: _____

10. Ewentualne dodatki, które mają być zaliczane na poczet wynagrodzenia minimalnego:

Liczba posiłków na dzień: _____ Kwota za posiłek: \$ _____

*Żaden dodatek na posiłki nie będzie uznawany za część płacy minimalnej, jeśli migrujący pracownik sezonowy zarobi mniej niż 254,00 dolarów w okresie dwóch tygodni.

Zakwaterowanie i media: \$ _____

Dodatek na zakwaterowanie i media przysługuje wszystkim pracownikom z wyjątkiem migrujących pracowników sezonowych. *Żaden dodatek na zakwaterowanie i media nie będzie uznawany za część płacy minimalnej dla migrującego pracownika sezonowego.

Wynagrodzenie w naturze: \$ _____ Określić: _____

11. Wszystkie planowane odliczenia od wynagrodzenia (np. składki na ubezpieczenie społeczne, podatki, inne):

12. Zapewniane przez pracodawcę Płatne zwolnienie lekarskie:

13. Świadczenia zapewniane przez pracodawcę (np. urlop, urlopy osobiste, wakacje, urlop okolicznościowy z powodu śmierci bliskiego, inne):

14. Przybliżony okres zatrudnienia:

Data rozpoczęcia: ____ / ____ / ____ Data zakończenia: ____ / ____ / ____

15. Pozaekonomiczne warunki i postanowienia zatrudnienia (np. dostęp do transportu, usług medycznych, opieki nad dziećmi, edukacji itd.):

16. Przynależność związkowa i dane kontaktowe przedstawiciela, jeśli dotyczy:

W Stanie Nowy Jork, pracownicy rolni mają prawo do organizowania się, w tym zakładania organizacji, przystępowania do nich lub pomagania im, a także prawo do negocjacji zbiorowych za pośrednictwem wybranych przez siebie przedstawicieli. Pracownicy rolni są chronieni przed działaniami odwetowymi, w tym wypowiedzeniem umowy o pracę, jeśli rozmawiają ze sobą o warunkach pracy i możliwości organizowania się. Niemniej, pracownikom rolnym nie przysługuje prawo do strajku.

17. Dzień odpoczynku: _____

Pracodawcy nie mogą zmuszać pracowników rolnych do pracy w dniu odpoczynku. Pracownicy rolni muszą otrzymywać wynagrodzenie półtora raza wyższe od swojej regularnej stawki za pracę w wyznaczonym dniu odpoczynku.

Żadne z postanowień tego przepisu nie uniemożliwia pracownikowi rolnemu pracy w jego dniu odpoczynku, pod warunkiem, że jego pracodawca wypłaci mu stawkę co najmniej półtora raza wyższą od regularnej stawki wynagrodzenia tego pracownika za wszystkie godziny przepracowane w dniu odpoczynku (jeżeli suma nie przekroczyła progu godzin nadliczbowych).

18. Potwierdzenie i oświadczenie pracownika:

W określonym dniu zostałem poinformowany o wysokości mojej stawki, stawki za nadgodziny, dniu odpoczynku, przysługujących mi wypłacanych dietach oraz o dniu płatności wynagrodzenia. Potwierdzam, iż powiedziałem mojemu pracodawcy, jaki język jest moim podstawowym językiem.

Mój podstawowy język to _____. Powiadomienie o wynagrodzeniach otrzymałem w moim podstawowym języku.

Imię i nazwisko pracownika (drukowanymi literami): _____

Podpis: _____ **Data:** ___ / ___ / _____

19. Imię i nazwisko osoby sporządzającej dokument (drukowanymi literami): _____

Stanowisko: _____

**Pracownik musi otrzymać podpisaną kopię niniejszego dokumentu.
Pracodawca musi przechowywać kopię przez 6 lat.**

Dodatkowe informacje:

Sekcja 195 Prawa pracy Stanu Nowy Jork:
Informacje zawarte w niniejszym powiadomieniu muszą zostać przekazywane przez pracodawców na piśmie wszystkim pracownikom w momencie zatrudnienia.

Pracodawcy muszą pisemnie powiadomić pracowników o wszelkich zmianach w informacjach zawartych w niniejszym powiadomieniu co najmniej siedem dni kalendarzowych przed datą takich zmian, chyba że takie zmiany znajdują odzwierciedlenie w zestawieniu płac pracownika. Jednak nawet jeśli zmiana zostanie odzwierciedlona w zestawieniu płac pracownika, pracodawcy nie mogą obniżyć stawki (stawek) pracownika bez powiadomienia pracownika przed wykonaniem pracy.

Wymagane jest również, aby pracodawcy powiadamiali swoich pracowników na piśmie lub publikując swoje zasady dotyczące zwolnienia lekarskiego, urlopu, urlopu osobistego, wakacji i godzin pracy.

Pracodawcy muszą przechowywać swoje listy płac przez 6 lat.

Wynagrodzenie minimalne w Stanie Nowy Jork dla pracowników rolnych: Pracodawcy muszą zamieścić w widocznym miejscu na farmie:

- kopię wszelkich powszechnie obowiązujących umów o pracę **oraz**
- informacje wydane przez Departament Pracy Stanu Nowy Jork, podsumowujące przepisy dotyczące minimalnego wynagrodzenia dla pracowników rolnych.

Wypłacanie pracownikowi mniejszego wynagrodzenia niż wynagrodzenie przysługujące pracownikowi płci przeciwnej lub dlatego, że pracownik należy do klasy chronionej, jest niezgodne z prawem.

Pracodawcy nie mogą zabronić pracownikom omawiania swoich płac ze współpracownikami.

Pracodawcy nie mogą pytać swoich pracowników o historię wynagrodzeń.