

Zawiadomienie i potwierdzenie stawki wynagrodzenia i dnia wypłaty zgodnie z paragrafem 195.1 prawa pracy stanu Nowy Jork o powiadomieniach dla pracowników zatrudnionych na wielu stawkach godzinowych

1. Informacje o pracodawcy

Nazwa:

Prowadzenie działalności gospodarczej pod nazwą (nazwami) (DBA):

FEIN (opcjonalnie):

Adres fizyczny:

Adres do korespondencji:

Telefon:

() -

2. Przekazane zawiadomienie:

Przy zatrudnieniu

Przed zmianą stawek wynagrodzenia,
wnioskowanych dodatków lub dnia wypłaty

3. Stawki wynagrodzenia pracownika dla każdego rodzaju zmiany pracowniczej:

\$ _____ za godzinę za _____

\$ _____ za godzinę za _____

\$ _____ za godzinę za _____

4. Pobrane dodatki:

Brak

Napiwki: _____ za godzinę

Posiłki: _____ za posiłek

Zakwaterowanie: _____

Inne: _____

5. Regularny dzień wypłaty: _____

6. Wynagrodzenie wypłacane:

Co tydzień

Co dwa tygodnie

Inne: _____

7. Stawki wynagrodzenia za nadgodziny dla każdego rodzaju pracy lub zmiany:

Musi to być co najmniej 1,5-krotność średniej ważonej wielu stawek wynagrodzenia pracownika za dany tydzień, z kilkoma wyjątkami. Średnia ważona to całkowite regularne wynagrodzenie podzielone przez całkowitą liczbę godzin przepracowanych w danym tygodniu. Stawka za nadgodziny może różnić się w poszczególnych tygodniach w zależności od liczby godzin przepracowanych w ramach poszczególnych stawek wynagrodzenia. Stawka za nadgodziny może się różnić w zależności od tygodnia.

8. Potwierdzenie przez pracownika:

W tym dniu zostałem powiadomiony/-a o mojej stawce wynagrodzenia, stawce za nadgodziny (jeśli przysługuje), dodatkach i wyznaczonym dniu wypłaty w dniu podanym poniżej. Powiadomiłem pracodawcę o podstawowym języku, którym się posługuję.

Moim podstawowym językiem jest:

Otrzymałem powiadomienie o wynagrodzeniu w moim podstawowym języku.

Imię i nazwisko pracownika

Podpis pracownika

____ / ____ / ____

Data

Sporządził(a), nazwisko i stanowisko

Pracownik musi otrzymać podpisaną kopię tego formularza. Pracodawca zobowiązany jest do przechowywania oryginału przez 6 lat.

Uwaga: Wypłacanie pracownikowi niższego wynagrodzenia niż pracownikowi płci przeciwnej za taką samą pracę jest niezgodne z prawem. Pracodawcom nie wolno również zabraniać pracownikom omawiania wynagrodzeń ze współpracownikami.