



## 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:

Nazwa: \_\_\_\_\_ Telefon: \_\_\_\_\_

Nazwa (nazwy) firmy: \_\_\_\_\_

Adres: \_\_\_\_\_

Adres korespondencyjny: \_\_\_\_\_

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. Konkretno miejsce, w którym pracownicy będą pracować:

### 4. Rodzaj pracy do wykonania:

### 5. Godziny: \_\_\_\_\_

Zgodnie z Sekcją 161.1 Prawa pracy Stanu Nowy Jork, godziny nie mogą przekraczać 60 godzin w tygodniu pracy, za wyjątkiem wcześniejszego wzajemnego porozumienia.

### 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 1,5 raza wyższa od zwykłej stawki wynagrodzenia. Jeśli stawka wynagrodzenia nie jest oparta na stawce godzinowej, stawka za nadgodziny musi być co najmniej 1,5 raza wyższa od średniej ważonej stawek wynagrodzenia za tydzień, z kilkoma wyjątkami.

Sekcja 163-a Prawa pracy Stanu Nowy Jork: Począwszy od 1 stycznia 2020 r., pracodawcy rolni muszą płacić stawkę co najmniej 1,5 raza wyższą od regularnej stawki wynagrodzenia pracowników za wszystkie przepracowane godziny powyżej 60-godzinnego tygodnia kalendarzowego, co nie może nastąpić, o ile pracownicy nie wyrażą zgody na pracę w wymiarze dłuższym niż 60 godzin w danym tygodniu kalendarzowym.

### 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: USD \_\_\_\_\_

Zakwaterowanie: USD \_\_\_\_\_

Wynagrodzenie w naturze USD \_\_\_\_\_ określić: \_\_\_\_\_

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

12. **Świadczenia zapewniane przez pracodawcę** (np. płatne zwolnienie lekarskie, urlop, urlopy osobiste, wakacje, inne):

13. **Przybliżony okres zatrudnienia:** Data rozpoczęcia: \_\_\_\_\_ Data zakończenia: \_\_\_\_\_

14. **Pozaeconomiczne warunki i postanowienia zatrudnienia** (np. dostęp do transportu, usług medycznych, opieki nad dziećmi, edukacji itd.)

15. **Dzień odpoczynku:** \_\_\_\_\_

Pracodawcy nie mogą zmuszać pracowników rolnych do pracy w dniu odpoczynku. Pracownicy rolni muszą otrzymywać wynagrodzenie 1,5 raza wyższe od swojej regularnej stawki za pracę w wyznaczonym dniu odpoczynku.

Sekcja 161.1 Prawa pracy Stanu Nowy Jork: Od 1 stycznia 2020 r. każdemu wykonawcy robót rolnych przysługują co najmniej 24 kolejne godziny odpoczynku na każdy tydzień kalendarzowy.

Kolejne 24 wolne godziny będące konsekwencją zdarzeń pogodowych lub warunków upraw mogą być liczone jako dzień odpoczynku w tygodniu kalendarzowym.

Żadne z postanowień tego przepisu nie uniemożliwia pracownikowi rolnemu dobrowolnej pracy w jego dniu odpoczynku, pod warunkiem, że jego pracodawca wypłaci mu stawkę co najmniej 1,5 raza wyższą od regularnej stawki wynagrodzenia tego pracownika za wszystkie godziny przepracowane w dniu odpoczynku.

16. **Potwierdzenie i oświadczenie pracownika:**

W tym dniu zostałem powiadomiony o mojej stawce płac, stawce za nadgodziny, dniu odpoczynku, zasiłkach i wypłaty.

Potwierdzam, że powiedziałem mojemu pracodawcy, jaki jest mój podstawowy język.

Otrzymałem tę informację płacową po polsku, ponieważ jest to mój podstawowy język.

Imię i nazwisko pracownika (drukowanymi literami): \_\_\_\_\_

Podpis: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_

17. Imię i nazwisko osoby sporządzającej dokument (drukowanymi literami): \_\_\_\_\_ Stanowisko: \_\_\_\_\_

**Pracownik musi otrzymać podpisane kopie niniejszego dokumentu. Pracodawca musi przechowywać kopie 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.