

Законы штата Массачусетс о заработной плате и рабочем времени

Минимальная заработная плата составляет \$11.00

Горячая линия по вопросам регулирования трудовых отношений (617) 727-3465 TTY (617) 727-4765



www.mass.gov/ago/fairlabor
www.massworkrights.com



Управление Генерального Прокурора штата Массачусетс Моры Хили

Минимальная заработная плата Общий закон штата Массачусетс (M.G.L.) Глава 151, Разделы 1, 2, и 2A и 7

Минимальная заработная плата составляет \$11.00.

В штате Массачусетс все работающие считаются наемными работниками. Минимальный размер оплаты труда распространяется на **всех** работников, за исключением:

- сельскохозяйственных рабочих (минимальный размер оплаты труда для большинства работников сельского хозяйства - \$ 8,00 в час),
- членов религиозных орденов,
- работников, которые проходят обучение в определенных учебных заведениях, некоммерческих или религиозных организациях, а также
- внешних торговых агентов.

Сверхурочное время

M.G.L. Глава 151, Разделы 1A и 1B

Как правило, работникам, которые трудятся более 40 часов в неделю, должны выплачиваться сверхурочные. Оплата за сверхурочную работу составляет по меньшей мере 1,5 регулярных тарифа оплаты за каждый час работы свыше 40 часов в неделю.

Для некоторых работников, которым платят " по тарифу за обслуживание", сверхурочные составляют 1,5 основных минимальных размера оплаты труда, а не тарифа за обслуживание.

Исключение: В соответствии с законодательством штата, сверхурочная работа исключается в некоторых профессиях и на некоторых рабочих местах. Для получения полного списка случаев, исключающих сверхурочную работу, посетите сайт по адресу www.mass.gov/ago/fairlabor или позвоните в Отдел регулирования трудовых отношений Управления Генерального прокурора штата по телефону (617) 727-3465.

Выплата заработной платы

M.G.L. Глава 149, Раздел 148; 454 С.М.Р. 27.02

Закон оговаривает, когда, в каком объеме и как должна выплачиваться заработная плата сотрудников. Оплата труда работника (или заработная плата) включает в себя оплату всех отработанных часов, включая чаевые, заработанные отпускные, обещанную плату за работу в праздничные дни и заработанные комиссионные, которые точно определены и подлежат оплате. Работники с почасовой оплатой должны получать оплату каждую неделю или раз в две недели (каждые две недели). Крайний срок оплаты составляет 6 - 7 дней после окончания периода выплаты зарплаты, в зависимости от того, сколько дней сотрудник отработал в течение одной календарной недели. Сотрудники, которые уволились, должны получать оплату в полном объеме в следующий день выдачи заработной платы или в первую субботу после увольнения (если нет регулярного дня выдачи заработной платы). Сотрудники, уволенным или освобожденным от работы, должны получить оплату в полном объеме в последний день своей работы.

Чаевые

M.G.L. Глава 149, Раздел 152A; M.G.L. Глава 151, Раздел 7

Почасовой "тариф за обслуживание" распространяется на работников, которые предоставляют услуги клиентам и которые получают более \$ 20 в месяц в качестве чаевых.

Тариф за обслуживание составляет **\$ 3,75** в час. Средняя сумма чаевых в час, плюс выплачиваемый работнику почасовой тариф за обслуживание, должны в сумме составлять \$ 11,00 (или более).

Менеджеры, руководители и владельцы никогда не должны забирать какую-либо часть чаевых своих работников.

Чаевые и сборы за обслуживание, указанные в счете, должны выдаваться только официантам, обслуживающим барменам или другому обслуживающему персоналу в соответствии с услугами, предоставляемыми каждым работником.

Создание общего фонда чаевых разрешается только официантам, обслуживающим барменам или другому обслуживающему персоналу.

Информация в платёжных квитанциях

M.G.L. Глава 149, Раздел 148

Все работники должны бесплатно получать вместе с оплатой платёжный документ с указанием фамилий работодателя и работника, даты платежа (месяц, день и год), количества часов, отработанных в течение периода оплаты, почасовой ставки и всех вычетов или повышений зарплаты, произведенных в течение периода оплаты.

Оплата вычетов

M.G.L. Глава 149, Раздел 148; 454 С.М.Р. 27.05

Работодатель не может вычитать деньги из зарплаты работника, кроме тех случаев, когда это допускается законом (например, государственные и федеральные налоги на прибыль) или когда работник попросил вычитать определенную сумму для его/ее собственной выгоды (например, чтобы откладывать деньги на сберегательный счет работника).

Работодатель не может брать деньги из зарплаты работника для оплаты обычных деловых расходов работодателя (например, предметы снабжения, материалы или инструменты, необходимые для трудовой деятельности работника). Работодатель, который требует от работника купить или взять напрокат форму, должен возместить фактические расходы работнику.

Кроме того, закон налагает ограничения на то, когда и сколько денег работодатель может удерживать из заработной платы работника за жилье и питание, которые работодатель предоставляет работнику.

Рабочие часы

454 С.М.Р. 27.02

Часы работы или "рабочее время" включают в себя все то время, в течение которого работник должен находиться при исполнении служебных обязанностей на рабочем или другом месте и работать до или после нормальной смены, чтобы завершить работу.

Обеденные перерывы

M.G.L. Глава 149, Разделы 100 и 101

Большинство работников, которые трудятся более 6 часов, должны получать 30-минутный перерыв на обед. Во время обеденного перерыва работники должны освободиться от всех обязанностей и иметь возможность свободно покидать рабочее место. Если по просьбе работодателя работник соглашается работать или оставаться на рабочем месте во время обеденного перерыва, он/она должен (должна) получать оплату за это время.

Платёжная ведомость

M.G.L. Глава 151, Раздел 15

Платёжная ведомость должна включать фамилию сотрудника, его адрес, профессию/занятие, сумму, выплачиваемую в течение каждого периода оплаты и количество отработанных часов (каждый день и каждую неделю).

Работодатели должны хранить платёжные ведомости в течение 3 лет. Сотрудники имеют право ознакомиться со своими платёжными ведомостями в разумное время и в соответствующем месте.

Памятка на рабочем месте: закон штата требует от всех работодателей размещать

данную памятку на рабочем месте там, где ее можно легко прочитать.

M.G.L. Глава 151, Раздел 16; 454 С.М.Р. 27.01(1)

Работники младше 18 лет – детский труд

Все работодатели в штате Массачусетс должны соблюдать федеральные законы и законы штата, касающиеся работников младше 18 лет (несовершеннолетних). В этих законах предусматривается, когда, где и как долго могут работать несовершеннолетние. В них также оговаривается, какую работу они НЕ должны выполнять.

Требование разрешения на работу - Большинство работников младше 18 лет должны получить разрешение на работу. Работодатели должны хранить разрешение на работу своих несовершеннолетних работников в деле на рабочем месте. Чтобы получить разрешение на работу, несовершеннолетний должен обратиться к инспектору школьного округа, где он(а) живет или ходит в школу. За дальнейшей информацией о получении разрешения на работу обращайтесь в Отдел трудовых норм по телефону (617) 626-6975 или посетите сайт по адресу www.mass.gov/dols.

Опасные виды работ и задачи, которые не должны выполнять несовершеннолетние

Возраст	Не Должны
16 и 17	<ul style="list-style-type: none">Управлять большинством моторных транспортных средств или автопогрузчиковРаботать там, где требуется наличие или использование огнестрельного оружияЭксплуатировать, очищать или ремонтировать некоторые виды станков с силовым приводом
14 и 15	<ul style="list-style-type: none">Готовить (кроме использования электрических или газовых плит, которые не имеют открытого пламени), работать с фритюрными шкафами, вертелами, бройлерами NEICO или скороваркамиЭксплуатировать, очищать или ремонтировать оснащенные силовым приводом машины для нарезки, измельчения, рубки, переработки, резки и смешивания пищевых продуктов.
Младше 14	<ul style="list-style-type: none">В большинстве случаев несовершеннолетние в возрасте до 14 лет не имеют права работать в штате Массачусетс.

Выше приведены **лишь некоторые примеры** задач, выполнение которых запрещается федеральными законами и законами штата. Для получения полного перечня работ, запрещенных для выполнения несовершеннолетними, обращайтесь в Отдел по регулированию трудовых отношений Генерального Прокурора (Attorney General's Fair Labor Division), телефон (617) 727-3465 • www.mass.gov/ago/youthemployment. Или свяжитесь с представителями Министерства труда США (U.S. Department of Labor), телефон (617) 624-6700 • www.youth.dol.gov

Обращайтесь в Отдел по регулированию трудовых отношений Генерального Прокурора (617) 727-3465 – www.mass.gov/ago/fairlabor

Больничный

M.G.L. Глава 149, Раздел 148C

Большинство работников имеют право на получение 1 часа больничного отпуска за каждые отработанные ими 30 часов и могут заработать и использовать до 40 часов отпуска по болезни в год. Работники начинают накапливать больничные часы в первый же день работы. Работники должны иметь возможность взять больничный через 90 дней после начала работы.

Работники, отвечающие требованиям, могут использовать свой больничный, если они, их ребенок, супруг(а), родитель или родитель супруга(и): больны, травмированы, или должны посетить врача с плановым визитом. Они могут также использовать больничный для себя или своего ребенка, чтобы решить проблему последствий домашнего насилия. Если это не экстренный случай, работники должны уведомить работодателя, прежде чем использовать больничный. Сотрудникам, пропустившим более 3 дней подряд, может потребоваться представить работодателю справку врача.

Оплачиваемый больничный

Работодатели, имеющие 11 или более работников, обязаны предоставлять оплачиваемый отпуск по болезни. Работодатели, имеющие менее 11 сотрудников, обязаны предоставлять больничный, но могут его не оплачивать. Дальнейшая информация о больничных представлена по адресу: www.mass.gov/ago/earnedsicktime.

Работодатели не должны допускать дискриминацию

M.G.L. Глава 149, Раздел 105A; M.G.L. Глава 151B, Раздел 4

С учетом определенных ограниченных исключений, работодатели не должны платить одному работнику меньше за ту же или сравнимую работу, чем работнику противоположного пола.

Работодатель не должен допускать дискриминацию при приеме на работу, оплате или иной компенсации, а также иных условиях трудоустройства на основании:

- расы или цвета кожи
- религии, национального происхождения или исторических корней
- пола (включая беременность),
- возраста
- воинской службы
- сексуальной ориентации или гендерной идентичности или выражения
- генетической информация или инвалидности

Отпуск для удовлетворения небольших потребностей

M.G.L. Глава 149, Раздел 52D

В некоторых случаях работники имеют право взять до 24 часов неоплачиваемого отпуска раз в 12 месяцев по следующим причинам:

- школьные мероприятия ребёнка,
- посещение с ребёнком врача или стоматолога, или
- посещение с престарелым родственником врача, стоматолога или других специалистов.

Работники могут брать этот отпуск, если их работодатель имеет по крайней мере 50 работников и если данный работник:

- проработал не менее 12 месяцев на данного работодателя и
- отработал не менее 1250 часов на этого работодателя в течение предыдущего 12-месячного периода.

Гарантированный минимум зарплаты при вынужденном простое

454 С.М.Р. 27.04

Большинство работников должны получить оплату за 3 часа работы в размере не ниже минимального размера оплаты труда, если они обязаны отработать по графику 3 часа или более, явились на работу вовремя и не получили ожидаемого числа часов работы.

Права временных работников

M.G.L. Глава 149, Раздел 159C

Чтобы узнать о правах временных рабочих и служащих, нанимаемых через кадровые агентства, звоните по телефону 617-626-6970 или посетите сайт по адресу: www.mass.gov/dols/.

Права домашних работников

M.G.L. Глава 149, Раздел 190

Чтобы узнать о дополнительных правах работников, которые предоставляют услуги по домоводству, уборке, уходу за детьми, приготовлению пищи, ведению домашнего хозяйства, уходу за престарелыми или аналогичные услуги в домашнем хозяйстве, посетите сайт по адресу www.mass.gov/ago/DW.

Общественные работы и работники в сфере государственно-муниципального

строительства

M.G.L. Глава 149, Раздел 26-27H

Работники, которые заняты в проектах государственно-муниципального строительства и некоторых других общественных работах, должны получать преобладающую заработную плату, минимальную ставку, установленную Отделом трудовых норм на основании типа выполняемой работы.

Отпуск по причинам домашнего насилия

M.G.L. Глава 149, Раздел 52E

Работники или члены их семей, ставшие жертвами домашнего насилия, посягательств сексуального характера, преследований или похищения, имеют право на 15 дней отпуска для удовлетворения связанных с этим потребностей, таких как медицинское обслуживание, консультации или другие услуги жертвам насилия; безопасное жилье; уход за детьми или опека над ними; а также юридическая помощь, охранные приказы и явка в суд. Отпуск может быть оплачиваемым или неоплачиваемым в зависимости от политики работодателя. Этот закон распространяется на работодателей, имеющих 50 или более сотрудников.

Работники имеют право подать в суд

Работники имеют право подать в суд на своего работодателя в отношении большинства нарушений законов о заработной плате и рабочем времени. Работники могут подать в суд индивидуально или коллективно, если они имеют аналогичные жалобы. Работникам, выигравшим дело, возмещаются заработная плата, тройной ущерб, гонорары адвокатов и судебные издержки. **Важно!** Для возбуждения судебного дела предусмотрены жесткие сроки. В большинстве случаев крайний срок истекает через 3 года после нарушения.

Работодатели не должны применять репрессалии

M.G.L. Глава 149, Раздел 148A; M.G.L. Глава 151, Раздел 19

Для работодателя является незаконным наказывать работника или допускать его дискриминацию за подачу жалобы или попытку обеспечить соблюдение прав, объясняемых в данной памятке.

Объясняемые в данной памятке законы распространяются на всех работников независимо от их иммиграционного статуса, в том числе к нелегальным работникам. Если работодатель сообщает или угрожает сообщить о работнике иммиграционным властям, потому что работник пожаловался на нарушение прав, то работодатель может быть привлечен к ответственности и(или) подвергнут гражданско-правовому взысканию.

Ограничения времени и графика работы для несовершеннолетних

Возраст	Не должны работать	В любое время:
16 и 17	<p>В ночное время, с 22:00 до 6:00 (или после 10:15, если работодатель прекращает обслуживание клиентов в 22:00)</p> <p>Исключение: Если несовершеннолетний не надо идти в школу на следующий день, они могут работать до 23:30 или до полуночи, если они работают в ресторане или на ипподроме.</p>	<ul style="list-style-type: none">Более 9 часов в деньБолее 48 часов в неделюБолее 6 дней в неделю
14 и 15	<p>Ночью, с 19:00 до 7:00. Исключение: в летний период (с 1 июля до Дня труда) допускается работа до 21:00.</p> <p>В течение учебного года:*</p> <ul style="list-style-type: none">В часы занятий в школеБолее 3 часов в любой день занятий в школеБолее 18 часов в течение любой неделиБолее 8 часов в любой выходной или праздничный день	<p>Когда нет школьных занятий:</p> <ul style="list-style-type: none">Более 8 часов в любой деньБолее 40 часов в неделюБолее 6 дней в неделю

* *Исключение:* Для участия в разрешенных школой работах или получения опыта учащимся может разрешаться работа в течение школьных занятий, вплоть до 23 часов в неделю.

После 20:00 необходимо наблюдение со стороны взрослых - После 20:00 все несовершеннолетние должны находиться под непосредственным наблюдением взрослого человека, который находится на рабочем месте и достаточно легко доступен. *Исключение: не требуется надзор взрослых за несовершеннолетними, работающими в киоске или за прилавком в общей зоне закрытого торгового центра, в котором обеспечивается охрана с 20:00 до закрытия.*