

12 вещей, которые должен знать каждый работающий человек

1. В целом, все работники, независимо от иммиграционного статуса, защищены трудовым законодательством. Почти все трудовые законы применяются к работникам вне зависимости от иммиграционного статуса. Основным исключением являются пособия по безработице, для получения которых часто требуется разрешение на работу в Соединенных Штатах.
2. В целом, большинство работников имеют право на минимальную заработную плату и большинство имеют право на оплату сверхурочной работы. Ваши права на получение минимальной заработной платы и сверхурочной работы (в 1,5 раза превышающей обычную оплату за часы, превышающие 40 в рабочую неделю) не различаются, если вам платят фиксированную или сдельную зарплату. Вы рассчитываете почасовую оплату следующим образом:
$$\frac{\text{еженедельная зарплата}}{\text{отработанное время в неделю}} = \text{почасовая ставка}$$

Федеральная минимальная заработная плата и минимум для большинства сотрудников в 20 штатах США (включая Техас) составляет 7,25 доллара в час. В 30 штатах ставки минимальной заработной платы выше. Например, минимальная заработная плата в Калифорнии составляет 14 долларов в час, в Нью-Йорке — 13,20 долларов в час, в Вирджинии — 11 долларов в час, в Иллинойсе — 12 долларов в час, в Массачусетсе — 14,25 долларов в час и во Флориде (по состоянию на 3/10/22) составляет 10 долларов в час. Список государственных минимальных заработных плат можно найти на сайте: <https://www.dol.gov/agencies/whd/mw-consolidated>

3. Работодатель должен платить за выполненную работу – никаких оправданий. Если Вашему работодателю не нравится, как Вы выполнили свою работу, он может иметь право уволить Вас, но он должен заплатить Вам за уже выполненную работу. Ваш работодатель также обязан заплатить вам, даже если он говорит, что Вы сломали инструменты или оборудование, говорит, что у него недостаточно средств для оплаты Вам, или говорит, что у него нет Вашего идентификационного номера налогоплательщика или SSN. Ваш работодатель также не имеет права делать вычеты или требовать от Вас платить за вещи, которые действительно приносят пользу работодателю (например, необходимые инструменты, нехватка кассовых аппаратов, многие расходы на униформу и другие деловые расходы), если в результате этих вычетов ваша заработная плата становится ниже минимальной заработной платы или сверхурочной работы. (Примечание: как сотрудник вы имеете другие права, чем если бы вы считались независимым подрядчиком, предоставляющим услуги как свой собственный бизнес.)
4. Вы не можете подвергаться дискриминации по признаку расы, национального происхождения, религии, пола (включая беременность, сексуальную ориентацию или гендерную идентичность), возраста или инвалидности. Для большинства работодателей (включая всех частных работодателей с числом сотрудников более 15 человек) является незаконным относиться к работнику менее благосклонно, отказывать в приеме на работу или продвижении по службе или увольнять работника из-за его расы, национального происхождения, религии, пола, возраста или наличия инвалидности. Также незаконно допускать, чтобы работники подвергались сексуальным домогательствам или притеснениям по причине расы, пола, национального происхождения, религии, пола, возраста или наличия инвалидности. В некоторых штатах – например, в Калифорнии и Нью-Йорке – действуют законы, запрещающие дискриминацию при приеме на работу на рабочих местах с числом сотрудников менее 15 человек. В Техасе законы, запрещающие сексуальные домогательства, распространяются на рабочие места, где работает один или более сотрудников.
5. Согласно многим трудовым законам, преследование работников, пытающихся реализовать свои права, является незаконным. Работники имеют право жаловаться на незаконную дискриминацию, пытаться получить минимальную заработную плату и плату за сверхурочную работу, пользоваться своим правом на отпуск, подавать иски о компенсации работникам и осуществлять многие другие права, не подвергаясь увольнению, дисциплинарным взысканиям и сообщению в полицию или иммиграционную службу и не подвергаясь запугиванию.

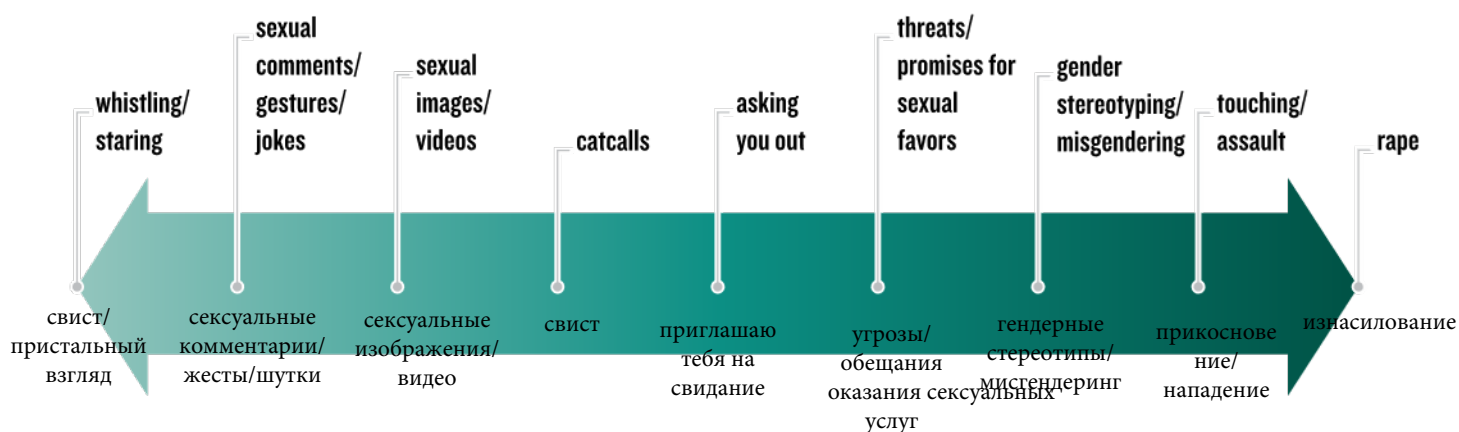
Эти права на ответные меры и действия также распространяются на сотрудников, которые выступают против притеснения или дискриминации в отношении своих коллег.

6. Большинство работников имеют право высказываться или действовать сообща по вопросам работы, не подвергаясь увольнению или преследованию – даже если профсоюза не был создан. Федеральный закон под названием «Национальный закон о трудовых отношениях» (NLRA) защищает большинство работников (даже тех, кто не состоит в профсоюзе) от увольнения или дисциплинарных мер, когда они действуют сообща, чтобы решить проблемы на рабочем месте. Ключом к этому праву является безопасность в количестве. Для дополнительной информации, <https://www.trla.org/your-right-to-speak-up-or-organize-at-work>
7. Законы о безопасности, применяемые Управлением по охране труда (OSHA), работники имеют право на безопасное рабочее место, свободное от известных опасностей для здоровья и безопасности, а также право высказываться о проблемах здоровья и безопасности, не подвергаясь преследованию, пройти обучение на языке они понимают, им будут предоставлены необходимые средства защиты, такие как защитные маски, и они будут защищены от опасных химикатов, используемых для очистки и дезинфекции. Для получения дополнительной информации об этих правах и сообщения о нарушениях перейдите сюда. <https://www.trla.org/staying-safe-at-work-during-the-coronavirus>
8. Обычно лучше быть уволенным, чем уйти самому. Во-первых, обычно легче получить пособие по безработице, если Вас уволили. Многие иски о дискриминации, преследовании и принятии мер/действий также сложнее или невозможно выиграть, если Вы подаете заявление на увольнение, а не будете уволены по инициативе работодателя. Однако в некоторых случаях судья может решить, что даже если Вы уволились, Вас заставили уволиться (поэтому по закону вас фактически уволили или «конструктивно уволили»).
9. Вы имеете право взять отпуск без потери работы. Вы имеете право на отпуск, если он Вам необходим по таким причинам, как серьезное состояние здоровья (Вашего или члена семьи) , инвалидность, беременность, рождение или усыновление ребенка и другие причины. Большинство этих прав зависят от штата, в котором Вы живете, размера компании-работодателя и того, как долго Вы проработали на него. Этот отпуск не подлежит оплате. Федеральный Закон об отпуске по семейным обстоятельствам и по болезни (FMLA) предоставляет до 12 недель неоплачиваемого отпуска работникам на предприятиях с числом сотрудников более 50 человек, и работник обычно должен отработать один полный год, чтобы работодатель имел право на FMLA.
10. Есть шаги, которые Вы можете предпринять, чтобы защитить себя от кражи заработной платы. Работодатель обязан отслеживать Ваши часы и оплату, а также следить за тем, чтобы Вам платили правильно. Но вот несколько шагов, которые Вы можете предпринять, чтобы защитить себя, если Ваш работодатель не заплатит Вам должным образом:
Записывайте и сохраняйте собственные записи часов и дат, в которые Вы работаете (например, в календаре) . Это не обязательно, но это позволит Вам лучше показать, сколько часов Вы отработали.
 - ✓ Сохраняйте все квитанции о заработной плате. Если Ваш работодатель платит вам наличными, запишите дату и сумму каждого платежа.
 - ✓ Сохраняйте все документы, связанные с работой, включая текстовые сообщения и электронные письма.
 - ✓ Если во время работы у Вас был личный сотовый телефон, сохраните его.
 - ✓ Запишите: имена, номера телефонов и адреса Вашего руководителя(ей), компаний, в которых Вы работаете, и Ваших коллег; адрес, где Вы работали; и номерные знаки транспортных средств работодателя и руководителя.

11. Есть шаги, которые Вы можете предпринять, чтобы улучшить свое положение, если на вашем рабочем месте наблюдается дискриминация или притеснение. Если на работодателя распространяется антидискриминационное законодательство, работодатель несет ответственность за предотвращение и прекращение дискриминации и притеснений, но вот несколько шагов, которые Вы можете предпринять, чтобы защитить себя:

- ✓ **Задокументируйте дискриминацию или притеснение.** Ведите дневник, в котором записывайте «кто, что, когда, где» о любых происшествиях и кто был их свидетелем. Сохраняйте любые документы, связанные с дискриминацией или притеснениями (например, тексты, фотографии и сообщения между Вами и работодателем или коллегами). Расскажите о происходящем коллеге или другу, которому Вы доверяете. Эти шаги поставят Вас в лучшее положение, если позже Вы подадите иск.
- ✓ **Сообщайте о любых преследованиях своему работодателю.** Ознакомьтесь с политикой Вашего работодателя по борьбе с притеснениями и процедурой подачи жалоб и следуйте им, чтобы как можно скорее сообщать о любых притеснениях. Если политики нет, сообщите об этом своему начальнику или (если Ваш начальник является преследователем/притеснителем) кому-нибудь выше. Если можете, сообщите об этом в письменном виде (хотя это не обязательно) и ведите учет своих отчетов, чтобы позже можно было доказать, что Вы составили отчет. Если Вы жалуетесь лично, постарайтесь привлечь свидетеля.
- ✓ **Часто полезно попытаться найти решение вместе с Вашим работодателем,** но если Ваш работодатель не принимает оперативных мер, чтобы положить конец дискриминации или притеснениям, следующим шагом будет подача внешней письменной жалобы (обычно в государственный орган). Есть сроки подачи жалобы. Для получения более подробной информации, нажмите здесь. <https://www.eeoc.gov/how-file-charge-employment-discrimination>

12. Сексуальное домогательство может принимать разные формы. Определение наличия сексуального домогательства не требует прикосновений или физического контакта. Сексуальные комментарии или шутки, непристойное поведение, обмен видео и изображениями сексуального характера и даже пристальное внимание можно считать сексуальным домогательством, особенно если это больше, чем несколько отдельных инцидентов. Преследование со стороны руководителя, коллеги или даже клиента/пациента может быть незаконным. Вам не обязательно говорить обидчику «нет» или «стоп», чтобы подать претензию, но Вы должны попытаться сообщить об инцидентах и соблюдать политику отчетности Вашего работодателя.



Примечание: эта информация не является юридической консультацией. Чтобы получить бесплатную конфиденциальную консультацию и информацию, жители Техаса могут обратиться в службу юридической помощи Texas RioGrande по телефону 888-988-9996.