مدى التغطية

فرص القوى العاملة لقانون الأجور، القانون العام رقم ١٣٨ لعام ٢٠١٤، يغطي أرباب العمل الذين يوظفون موظفان أو أكثر من عمر ١٦ عاماً أو أكبر.

الحد الأدنى للأجور بالساعة

يجب أن يدفع للموظفين على الأقل:

معدل ٨٥%	إكراميات الموظف للحد الأدنى من الأجر بالساعة	الحد الأدنى للأجور بالساعة	تاريخ الفعالية
*\$٧,٢٥	\$٨,١٥	\$٣,١٠	١ سبتمبر ٢٠١٤ - ١ يناير ٢٠١٦
*\$٧,٢٥	\$ ٨,٥٠	\$٣,٢٣	١ يناير ٢٠١٦

*اعتباراً من ٢٧/٥/٢٠١٤ - ٣١/٨/١٤ معدل ٨٥٪ للحد الأدنى للأجور بالولاية يقابل \$٦,٢٩ و \$٦,٩٣ اعتباراً من ١/٩/١٤ و هو أقل من معدل الحد الأدنى للأجور الفدرالي بما يساوي \$٧,٢٥.

- يجوز دفع أجر القاصرين من عمر ١٦-١٧ عاماً ٨٥٪ من الحد الأدنى لمعدل الأجر بالساعة
- ابتداءً من ١ سبتمبر ٢٠١٤، الموظفون الذين يلتقون المكافآت / الإكراميات، يُدفع للموظفين ٣٨٪ من الحد الأدنى للأجر بالساعة، يتم إستلام الإكراميات، كما هو موثق في بيان موقع، و مؤرخ، الذي ينضم مع أجر الموظف بالساعة، بما يعادل أو يتجاوز الحد الأدنى للأجر بالساعة.

أجور التدريب

يجوز دفع الأجور للموظفين تحت التدريب بقيمة ٤,٢٥ دولار بالساعة للموظفين الذين يبلغون ١٦ إلى ١٩ سنة من العمر لأول ٩٠ يوماً من العمل

العمل الإضافي

الموظفين المشمولين بموجب قانون أجور الفرص للقوى العاملة ٢/١ مرة للمعدل العادي من الأجر بالساعة لمن يعمل عما يزيد عن ٤٠ ساعة أسبوعياً. وفيما يلي من يعفى من متطلبات العمل الإضافي: موظف معفاة من أحكام الحد الأدنى للأجور من قانون معايير العمل العادلة لعام ١٩٣٨، USC ٢٠١-٢١٩ (باستثناء بعض الموظفين المحليين)، والمهنية والإدارية أو الموظفين التنفيذيين؛ المسؤولين المنتخبين، السياسيين المعيّنين؛ الموظفين للتسليّة والترفيه بالمؤسسات التي تعمل أقل من ٧ أشهر بالسنة؛ و الموظف الزراعي، وأي موظف لا يخضع لأحكام الحد الأدنى للأجور.

الوقت التعويضي

إذا كان صاحب العمل يلتقي ظروف معينة، قد يتفق للموظفين لتلقي الوقت التعويضي من ٢/١ ساعة لكل ساعة من العمل الإضافي. يجب أن يكون الإتفاق اختياري، في وثيقة مكتوبة، وقبل الحصول على الوقت التعويضي. يجب دفع جميع الأوقات التعويضية المحسولة للموظف. مجموع الوقت التعويضي المتراكم لا يمكن أن يتجاوز ٢٤٠ ساعة. يجب على أصحاب العمل الاحتفاظ بسجل للوقت التعويضي المكتسب و المدفوع. ممكن الاتصال على (Wage and Hour Program) برنامج الأجور بالساعة للحصول على معلومات عن شروط يجب أن تقي لصاحب العمل من أجل تقديم إجازة تعويضية بدلا من تعويض العمل الإضافي.

المساواة في الأجور

لا يجوز لصاحب العمل أن يميز بين الموظفين بالمبالغ المدفوعة لهم بناءً على نوع الجنس إذا كان العمل متساوي و يتطلب مهارة متساوية والجهد والمسؤولية أجريت في ظل ظروف عمل مماثلة- إلا إذا كان الدفع هو وفقاً للنظام الأقدمية، ونظام الجدارة أو نظام قياس الأرباح بناءً على كمية أو نوعية الإنتاج أو تفاضل بين الموظفين بخلاف الجنس.

تنفيذ القانون

يجوز للموظف إما رفع دعوى مدنية لاسترداد الحد الأدنى للأجور غير مدفوعة الأجر أو العمل الإضافي، أو يمكن تقديم شكوى إلى قسم الترخيص والشؤون التنظيمية. القسم قد يتحقق من الشكوى وقد يرفع دعوى مدنية لجمع الأجور غير المدفوعة أو بسبب العمل الإضافي للموظف وجميع العاملين في المؤسسة. الإسترداد بموجب هذا القانون يمكن أن يشمل الأجور الوظيفيين الذين لا يحصلون على الحد الأدنى أو العمل الإضافي، بالإضافة إلى مبلغ إضافي على قدم المساواة تعويضات والتكاليف وأتعاب المحاماة المعقولة. غرامة مدنية بقيمة \$١٠٠٠ يمكن تقييمها لصاحب العمل الذي لا يدفع الحد الأدنى للأجور أو العمل الإضافي.