

## Attention Apparel Industry Employees

WE ARE YOUR DOL

Minimum Wage hourly rates effective 12/31/2022 – 12/30/2023

New York City	
Large Employers ( <b>11 or more</b> employees) <b>Minimum Wage \$15.00</b> Overtime after 40 hours \$22.50	Small Employers ( <b>10 or less</b> employees) <b>Minimum Wage \$15.00</b> Overtime after 40 hours \$22.50
Long Island and Westchester County	
<b>Minimum Wage \$15.00</b> Overtime after 40 hours \$22.50	Remainder of New York State <b>Minimum Wage \$14.20</b> Overtime after 40 hours \$21.30

If you have questions, need more information or want to file a complaint.

By Phone: (518) 457-9000 | (888) 4-NYSDOL (888-469-7365) | 711 TTY/TDD

**Credits and Allowances** that may reduce your pay below the minimum wage rates shown above:

- **Meals and lodging** — Your employer may claim a limited amount of your wages for meals and lodging that they provide to you, as long as they do not charge you anything else. The rates and requirements are in wage orders and summaries, which are available online.

**Other rules** your employer must follow:

- **Safety** — Your employer must comply with local, state and federal safety and health laws and fire codes. Fire exits must be unlocked and easy to get to during work hours.
- **Homework** — No work is to be taken out of the factory to be worked on at home. No work is to be distributed directly to home workers
- **Registration** — Your employer must be registered with the Department of Labor. They must post their annual registration certificate where you can see it.

**Extra Pay** you may be owed in addition to the minimum wage rates shown above:

- **Overtime** — You must be paid 1½ times your regular rate of pay (no less than overtime amounts shown above) for weekly hours over 40 (or 44 for residential employees).

*Exceptions:* Overtime is not required for salaried professionals, or for executives and administrative staff whose weekly salary is more than 75 times the minimum wage rate.

- **Call-in pay** — If you go to work as scheduled and your employer sends you home early, you may be entitled to extra hours of pay at the minimum wage rate for that day.
- **Spread of hours** — If your workday lasts longer than ten hours, you may be entitled to extra daily pay. The daily rate is equal to one hour of pay at the minimum wage rate.
- **Uniform maintenance** — If you clean your own uniform, you may be entitled to additional weekly pay. The weekly rates are available online.

LS 203

Minimum Wage Poster

Post in Plain View

REV. 10/2022

## Atención, empleados de la industria textil

WE ARE YOUR DOL

Salario mínimo por hora vigente para el período comprendido entre el 12/31/2022 y el 12/30/2023

Ciudad de Nueva York	
Grandes empleadores ( <b>11 o más</b> empleados) <b>Salario mínimo \$15.00</b> Horas extras después de las 40 horas \$22.50	Pequeños empleadores ( <b>10 o menos</b> empleados) <b>Salario mínimo \$15.00</b> Horas extras después de las 40 horas \$22.50
Long Island y Condado de Westchester	
<b>Salario mínimo \$15.00</b> Horas extras después de las 40 horas \$22.50	Resto del Estado de Nueva York <b>Salario mínimo \$14.20</b> Horas extras después de las 40 horas \$21.30

Si tiene preguntas, necesita más información o desea presentar una queja.

Por teléfono: (518) 457-9000 | (888) 4-NYSDOL (888-469-7365) | 711 TTY/TDD

**Créditos y subsidios** que podrían hacer que el pago sea inferior a las tarifas mínimas que se muestran arriba:

- **Comidas y alojamiento:** el empleador puede reclamar una cantidad limitada de su salario si le provee comidas y alojamiento, siempre y cuando no le cobre un monto por adelantado por esto. Las tarifas y los requisitos se encuentran en las órdenes y en los resúmenes de salarios, los cuales están disponibles en línea.

**Otras normas** que debe acatar el empleador:

- **Seguridad:** el empleador debe cumplir con las leyes de salud y seguridad y con los códigos de prevención de incendios locales, estatales y federales. Las salidas de emergencia deben estar desbloqueadas y se debe tener un fácil acceso a estas durante las horas de trabajo.
- **Trabajo en el hogar:** no se debe llevar trabajo de la fábrica para continuarlo en el hogar. No se debe distribuir trabajo directamente a los trabajadores a domicilio.
- **Registro:** su empleador debe estar registrado en el Departamento del Trabajo (Department of Labor). Este debe desplegar el certificado de registro anual en un lugar donde pueda verlo.

**Pagos extras** que se le pudieran deber además de las tarifas mínimas que se muestran arriba:

- **Horas extras:** se le debe pagar 1½ veces la tarifa regular por hora (no menos de las tarifas de horas extras que figuran arriba) cuando se superen las 40 horas semanales (o las 44 horas para los empleados residenciales).

*Excepciones:* el pago de horas extras no es obligatorio para profesionales asalariados ni para ejecutivos y personal administrativo cuyo salario semanal supere 75 veces el salario mínimo.

- **Pago por disponibilidad:** si usted se presenta a trabajar en el horario estipulado y su empleador lo envía a casa más temprano, podría tener derecho al pago de horas extras a la tarifa del salario mínimo por ese día.
- **Difusión de Horas:** si el día laboral dura más de diez horas, usted podría tener derecho a un pago diario extra. La tarifa diaria equivale a una hora extra de pago a la tarifa del salario mínimo.
- **Mantenimiento del uniforme:** si usted lava/mantiene su propio uniforme, podría tener derecho a un pago semanal adicional. Las tarifas semanales están disponibles en línea.

LS 203S

Cartel del Salario Mínimo

Desplegar a Simple Vista

REV. 10/2022

