

الوقت الإضافي

يجب أن يُدفع للموظفين المشمولين بأحكام العمل الإضافي لقانون أجور فرص العمل المحسن مرة ونصف (1.5) بقدر معدلهم العادي للعمل الذي يتجاوز 40 ساعة في أسبوع العمل.

الإجازات التعويضية

يسمح قانون الأجور لفرص العمل المحسن، القانون العام رقم 337 لعام 2018، بصيغته المعدلة، بتراكم واستخدام الإجازات التعويضية بدلاً من دفع أجور العمل الإضافي في ظل ظروف معينة.

قد يوافق الموظفون على الحصول على إجازة بدلاً من أجر العمل الإضافي. يجب أن يحصل الموظفون بعد ذلك على ساعة ونصف الساعة (1.5) إجازة لكل ساعة من العمل الإضافي.

• يجب أن تكون الاتفاقية طوعية ومكتوبة ويتم الحصول عليها قبل اكتساب الوقت.

• لا يُسمح بذلك إلا إذا أعطى صاحب العمل للموظف ما لا يقل عن 10 أيام إجازة مدفوعة الأجر في السنة.

• يجب دفع كل الوقت المكتسب للموظف في غضون 30 يومًا من تقديم الطلب. يوصى بتوثيق الموافقة على الطلب أو رفضه.

• لا يجوز أن يتجاوز الوقت الإجمالي 240 ساعة.

• يجب على أصحاب العمل الاحتفاظ بسجل للوقت المكتسب والمدفوع.

• يجب أن تعكس قوائم رواتب الموظف الإجازات التعويضية المستحقة والمدفوعة.

التنفيذ

يجوز للموظفين رفع دعوى مدنية لاسترداد الحد الأدنى للأجور غير المدفوعة أو العمل الإضافي أو يمكنهم تقديم شكوى إلى قسم الأجور والساعات.

• يمكن لقسم الأجور والساعات أن تحقق في الشكوى و رفع دعوى مدنية لجمع الأجور غير المدفوعة أو العمل الإضافي المستحق للموظف.

• إذا كان لدى قسم الأجور والساعات سبب معقول للإعتقاد بأن صاحب العمل قد انتهك القانون، فيمكن إجراء تحقيق نيابة عن جميع الموظفين.

• يمكن أن يشمل الاسترداد الحد الأدنى للأجور غير المدفوعة أو العمل الإضافي بالإضافة إلى مبلغ مساوٍ للأضرار والتكاليف وأتعاب المحاماة المعقولة.

• يمكن فرض غرامة مدنية على صاحب العمل الذي لا يدفع الحد الأدنى للأجور أو العمل الإضافي قدرها 1,000 دولار.

يمكن تقديم الشكاوى عبر الإنترنت على الموقع الإلكتروني www.michigan.gov/wageclaim.

هذا الكتيب مخصص للمعلومات العامة فقط. لا يشمل جميع أحكام القانون 337، القانون العام لعام 2018.

إدارة العمل والفرص الاقتصادية (LEO) هي جهة توفر فرص عمل/برنامج متكافئ الفرص. تتوفر المساعدات والخدمات وغيرها من وسائل الراحة المعقولة عند الطلب للأفراد ذوي الإعاقة. اتصل بالرقم (517) 284-7800 لإبلاغ هذه الوكالة باحتياجاتك.

WHD-9802

تم الطبع في: 2/21 ؛ إجمالي عدد النسخ: 1,000
التكلفة: 1002.34 دولار؛ تكلفة الوحدة: 0.10 دولار

قانون فرص العمل المحسن للأجور

الحد الأدنى للأجور والوقت الإضافي



MICHIGAN DEPARTMENT OF
LABOR & ECONOMIC
OPPORTUNITY

الأجور وساعات العمل

قسم الأجور وساعات العمل

مبنى ستيفنز ت. ماسون
530 W. Allegan St. Lansing, MI 48933
(517) 284-7800

جنوب شرق ميشيغان

Cadillac Place
3026 W. Grand Blvd., Suite 9-450
Detroit, MI 48202

العنوان البريدي:

صندوق بريد رقم 30476
Lansing, MI 48909-7976

الرقم المجاني: 1-855-4MI-WAGE

(1-855-464-9243)

www.michigan.gov/wagehour

الموظفون الذين يتلقون إكراميات (بقشيش)

يجب دفع إكرامية للموظفين كحد أدنى:

| تاريخ النفاذ | الأجر في الساعة للذين يتلقون إكراميات | معدل الإكراميات المبلغ عنها في الساعة |
|----------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 1 كانون الثاني/يناير 2020 | 3.67 دولار | 5.98 دولار |
| 1 كانون الثاني/يناير 2021* | 3.67 دولار | 5.98 دولار |
| 1 كانون الثاني/يناير 2022* | 3.75 دولار | 6.12 دولار |

* لم يرتفع المعدل لعام 2021 لأن معدل البطالة في الولاية تجاوز 8.5%.
** قد تحدث زيادة 2021 في عام 2022 إذا كان معدل البطالة في الولاية أقل من 8.5%.

عند استلام الإكراميات، يجب أن يكون سعر الإكرامية والساعة المجمعين مساوياً لمعدل الحد الأدنى المطلوب للأجر في الساعة.

لكل فترة دفع، يجب على الموظف إعطاء صاحب العمل بيان عن الإكرامية مكتوب وموقع من قبل الموظف ومؤرخ قبل تاريخ استلام شيك الراتب

الحد الأدنى للأجور في الساعة في الولاية

معدل الحد الأدنى للأجور في ميشيغان للأفراد الذين تبلغ أعمارهم 18 عامًا فما فوق هو:

| تاريخ النفاذ | الحد الأدنى من معدل الأجر في الساعة | 85% من معدل الأجر في الساعة |
|----------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|
| 1 كانون الثاني/يناير 2020 | 9.65 دولار | 8.20 دولار |
| 1 كانون الثاني/يناير 2021* | 9.65 دولار | 8.20 دولار |
| 1 كانون الثاني/يناير 2022* | 9.87 دولار | 8.39 دولار |

* لم يرتفع المعدل لعام 2021 لأن معدل البطالة في الولاية تجاوز 8.5%.
** قد تحدث زيادة 2021 في عام 2022 إذا كان معدل البطالة في الولاية أقل من 8.5%.

يمكن أن يتقاضى القاصرون الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 17 عامًا حدًا أدنى لأجر الشباب بنسبة 85% من الحد الأدنى لسن البالغين، كما هو موضح أعلاه.

• لا يجوز لصاحب العمل أن يحل محل موظف لتوظيف القاصر بمعدل 85% في الساعة

أجر التدريب للقاصرين في سن 16-19 سنة من العمر

بالنسبة لأول 90 يومًا من العمل، يمكن دفع أجر تدريب قدره 4.25 دولارًا لكل ساعة للقُصّر الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 19 عامًا.

تغطي فترة أجر التدريب أول 90 يومًا بغض النظر عن العمل.

لا يجوز لصاحب العمل فصل أو تسريح أو نقل موظف آخر أو تقليل ساعات أو أجور أو مزايا الموظف لتوظيف عامل بأجر التدريب.

نظرة عامة

ينطبق هذا القانون على أصحاب العمل الذين يوظفون موظفين أو أكثر من الموظفين الذين تبلغ أعمارهم 16 عامًا أو أكثر.

• لا ينطبق قانون الحد الأدنى للأجور في الولاية على أرباب العمل المشمولين بقانون معايير العمل العادلة (الفيدرالي) ما لم يكن المعدل الفيدرالي المطلوب أقل من المعدل المطلوب من الولاية.

لا يشمل هذا القانون العمال الواردة أوصافهم في أدناه:

- الموظفون الذين تقل أعمارهم عن 16 سنة.
- الأفراد العاملين في المخيمات الصيفية لمدة 4 أشهر أو أقل.
- الموظفون ذوو الإعاقة المشمولين بالقسم 14(c) من قانون معايير العمل العادلة لعام 1938

المساواة في الأجور

لا يجوز لصاحب العمل أن يدفع للموظف بمعدل أقل من السعر المدفوع لموظف من الجنس الآخر لوظيفة تتطلب عملاً ومهارة وجهًا ومسؤولية متساوية يتم أدائها في ظل ظروف عمل مماثلة.

- الإستثناء: حيث يعتمد الدفع على نظام الأقدمية أو نظام الجدارة أو نظام قياس الأرباح على معايير أخرى غير الجنس

