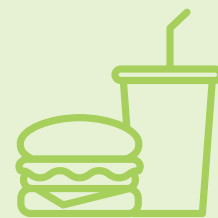


**ЗАКОН ГОРОДА  
НЬЮ-ЙОРКА «О  
СПРАВЕДЛИ ВЙ  
РАБОЧЕЙ НЕДЕЛЕ»  
ЗАЩИЩАЕТ ПРАВА  
РАБОТНИКОВ  
ЗАВЕДЕНИЙ  
БЫСТРОГО  
ПИТАНИЯ**

Департамент по защите прав потребителей и работников (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) обеспечивает соблюдение закона «О справедливой рабочей неделе», который защищает права работников заведений быстрого питания. Настоящая памятка разработана DCWP для работодателей и работников. Прочитав ее, вы также узнаете о новых важных правах. Посетите веб-страницу [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers), чтобы узнать более подробную информацию, включая ответы на часто задаваемые вопросы.

#### ПРИМЕЧАНИЕ.

- Работодатели не имеют права наказывать, налагать штрафные санкции, принимать репрессивные меры или осуществлять в отношении сотрудников какие-либо действия, которые затрудняют или делают невозможным осуществление их прав, предусмотренных данным законом города Нью-Йорка. Если к ним применяются репрессивные меры, работникам следует незамедлительно обратиться в DCWP. См. информацию на оборотной стороне буклета.
- Этот закон города Нью-Йорка распространяется на работников независимо от их иммиграционного статуса.



## О законе города Нью-Йорка «О справедливой рабочей неделе»

*Действует с 26 ноября 2017 года*

Владельцы заведений быстрого питания в городе Нью-Йорке обязаны заранее предоставлять работникам график работы и давать им возможность работать большее количество часов, прежде чем нанимать новых работников.

*\*НОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ\*, действующее с 4 июля 2021 года*

Работодатели не имеют права отстранить от должности или временно уволить работников либо сократить их рабочее время на более чем 15 % без законного основания или уважительной причины экономического характера.

### Работодатели, на которых распространяется действие данного закона

Работодатели (включая подрядчиков и компании по временному трудоустройству), чьи работники выполняют определенную работу в заведениях быстрого питания в городе Нью-Йорке. См. раздел «Работники, на которых распространяется действие данного закона».

Заведение быстрого питания:

- в основном предлагает еду и напитки;
- предполагает предварительную оплату посетителями еды (для потребления в помещении и на вынос);
- предлагает ограниченный уровень обслуживания;
- является частью сети предприятий; А ТАКЖЕ
- является одним из 30 или более заведений, работающих по всей стране (в виде интегрированного предприятия или франшизы с отдельным владельцем).

Действие данного закона города Нью-Йорка также распространяется на заведения быстрого питания, находящиеся внутри других предприятий (торговых центров и т. п.).

### Работники, на которых распространяется действие данного закона

Работники, выполняющие по крайней мере одну из следующих должностных функций в заведении быстрого питания в городе Нью-Йорке:

- уборка
- приготовление блюд
- обслуживание посетителей
- приготовление еды или напитков
- доставка заказов
- обязанности по текущему обслуживанию
- обеспечение безопасности
- складирование запасов или оборудования

### Уведомление о правах

Работодатель обязан вывесить указанное ниже уведомление на видном месте в каждом заведении города Нью-Йорка.

- ПРАВА РАБОТНИКОВ ЗАВЕДЕНИЙ БЫСТРОГО ПИТАНИЯ ГОРОДА НЬЮ-ЙОРКА

Работодатель обязан вывесить это уведомление на английском языке и на любом другом языке, который является основным для по крайней мере 5 % работников заведения, если оно доступно на сайте DCWP [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers).

## Обзор прав работников

Действуют с 26 ноября 2017 года



Первые и обычные графики работы предоставляются в письменной форме не позднее первого дня работы



График работы предоставляется за 14 дней (2 недели)

Получение письменного согласия работника при любых изменениях в составленном графике в течение 14 дней до начала смены



За все изменения графика, сделанные менее, чем за 14 дней до начала смены, полагается повышенная оплата (СМ. ТАБЛИЦУ НИЖЕ)



В случае *последовательных смен («clopening»*) обязательны письменное согласие работника и премия в размере 100 долларов



Сокращенные или работающие на данный момент сотрудники имеют приоритет выбора новых смен до того, как работодатель привлечет на эти смены новых работников

\* *Последовательные смены («clopening»)* — это ситуация, когда работник работает 2 смены подряд в течение 2-х дней, причем первая смена завершает рабочий день и промежуток времени между сменами составляет менее 11 часов.

**\*НОВЫЕ ПРАВА\*, действующие с 4 июля 2021 года**



Нельзя уволить сотрудника после 30-дневного испытательного срока без законных оснований

- Работодатели должны обеспечить сотрудникам возможность прохождения профессиональной переподготовки и улучшения своих дисциплинарных показателей.
- Если улучшений не наблюдается, работодатели могут уволить сотрудников только после вынесения им неоднократных дисциплинарных предупреждений в течение года.
- Неоднократные дисциплинарные предупреждения не требуются в случае очевидного (откровенного) невыполнения должностных обязанностей или неправомерного поведения.



Нельзя сократить сотрудника, за исключением случаев закрытия или реорганизации заведения в связи со спадом в бизнесе

- Сокращения работников должны производиться в обратном порядке старшинства, при котором работники с наибольшим стажем работы увольняются последними.
- Новые смены доступны в первую очередь сокращенным сотрудникам.



Работодатель должен предоставить письменное объяснение в отношении увольнения, снижения рабочего времени или сокращения на законных основаниях или по причинам экономического характера

Ставки повышенной оплаты за позднее изменение графика работы работодателем:

Срок уведомления	Ставка по дополнительным рабочим часам	Ставка в случае отсутствия изменения рабочих часов	Ставка по сокращенным рабочим часам	Вы не отказываетесь от своего права на повышенную оплату, если соглашаетесь на изменение графика работы. <b>Повышенная оплата не требуется, когда:</b>
Уведомление менее, чем за 14 дней	10\$ за изменение	10\$ за изменение	20\$ за изменение	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работодатель закрывает заведение по следующим причинам: угрозы безопасности работников или имуществу работодателя, отключение коммунальных сетей, прекращение работы общественного транспорта, пожар, наводнение или другое стихийное бедствие или объявленное правительством чрезвычайное положение.</li> <li>2. Работник просит изменить график в письменной форме.</li> <li>3. Работник поменялся сменами с другим работником.</li> <li>4. В результате изменения смены работодатель должен оплатить сверхурочные.</li> </ol>
Уведомление менее, чем за 7 дней	15\$ за изменение	15\$ за изменение	45\$ за изменение	
Уведомление менее, чем за 24 часа	15\$ за изменение	15\$ за изменение	75\$ за изменение	

Далее >

## Ведение отчетности

Работодатель обязан в течение трех (3) лет хранить указанные ниже электронные записи, предусмотренные нормативными требованиями. Если работодатель не сохранит или не сможет представить записи, в случае подачи работником жалобы в суд принимается опровержимая презумпция в пользу работника. Это означает, что работодатель будет обязан доказать, что он не нарушил закон города Нью-Йорка.

### Действуют с 26 ноября 2017 года

Работодатель обязан хранить следующие данные:

- **Количество часов, отработанных работником за каждую неделю**
- **Данные о сменах, отработанных работником** (с указанием дат, времени и места работы)
- **Все обычные графики**, предоставленные работникам
- **Письменные согласия** сотрудников на работу в *последовательные смены* и на изменения графиков (при необходимости)
- **Все письменные графики**, предоставленные работникам
- **Информация обо всех повышенных оплатах** труда работников (с указанием дат и сумм)

### **\*НОВЫЕ ПРАВИЛА\***, действующие с 4 июля 2021 года

Работодатель обязан хранить следующие данные, чтобы продемонстрировать:

- **Наличие законных оснований** для увольнения работников
- **Наличие законного экономического обоснования** для сокращения работников
- **Предоставление работникам уведомления об увольнении, сокращении или снижении рабочих часов**
- Предпринятые попытки **вновь нанять или предложить больше часов уволенным работникам**

## Жалобы

### ➔ **Подача жалобы в DCWP**

Перейдите на веб-страницу [nyc.gov/workers](https://nyc.gov/workers) или позвоните по номеру **311** (212-NEW-YORK за пределами г. Нью-Йорка) и укажите в качестве повода для обращения «Fair Workweek Law» (Закон «О справедливой рабочей неделе»).

DCWP проведет расследование и примет меры для урегулирования ситуации. DCWP не раскрывает личность автора жалобы, если этого не требует законодательство.

Со 2 сентября 2021 г. DCWP сможет принимать жалобы о незаконном увольнении с работы.

### ➔ **Подача иска в суд**

Примечание. Работники не имеют права одновременно подать жалобу в DCWP и обратиться с иском в суд.

С 4 июля 2021 г. работники, которые полагают, что их уволили без законного основания или их сократили без уважительной причины экономического характера, могут подать жалобу в суд штата и добиться восстановления на работе, выплаты заработной платы за отработанные часы и возмещения другого рода.

### ➔ **Возбуждение арбитражного разбирательства** (только новые положения)

С 1 января 2022 г. работники, которые считают, что их уволили без законного основания или их сократили без уважительной причины экономического характера, могут возбудить арбитражное разбирательство через программу, управляемую DCWP.

## Как связаться с DCWP

Перейдите на веб-страницу [nyc.gov/workers](https://nyc.gov/workers), отправьте письмо на электронную почту [OLPS@dca.nyc.gov](mailto:OLPS@dca.nyc.gov) или позвоните по номеру **311** и укажите в качестве повода для обращения «Fair Workweek Law» (Закон «О справедливой рабочей неделе»).



Департамент по защите прав потребителей и работников (DCWP) города Нью-Йорка улучшает и поддерживает финансовую стабильность жителей Нью-Йорка, обеспечивая экономическое процветание города.