

Прозрачность заработной платы в Объявлениях о вакансиях

Начиная с 1 ноября 2022 г. работодатели, выставляющие вакансии в Нью-Йорке, должны добросовестно указывать диапазон заработной платы для каждой вакансии, продвижения по службе и возможности перевода, которые публикуются.

Комиссия по правам человека города Нью-Йорка — это ресурс, предназначенный для того, чтобы помочь работникам и работодателям понять свои права и обязанности в соответствии с Законом города Нью-Йорка о правах человека (NYCHRL). В этом документе содержится информация о положениях NYCHRL касательно прозрачности заработной платы, вступивших в силу 15 января 2022 г. с поправками от 12 мая 2022 г.

Распространяется ли этот новый закон на мои объявления о вакансиях?

Все работодатели, у которых есть четыре или более сотрудников или один или несколько домашних работников, подпадают под действие NYCHRL, включая это новое положение закона. Как и в случае с другими положениями NYCHRL, владельцы и индивидуальные работодатели учитываются при подсчете четырех работников. Эти четыре сотрудника не обязательно должны работать в одном месте, и им не обязательно всем работать в г. Нью-Йорке. Если хотя бы один из сотрудников работает в г. Нью-Йорке, это рабочее место подпадает под действие закона.

Агентства по трудоустройству также подпадают под действие нового закона, независимо от их размера. Таким образом, агентства по трудоустройству должны следить за тем, чтобы любые объявления о вакансиях, которые они выставляют или хотят опубликовать, соответствовали новым требованиям прозрачности заработной платы.

Исключение для фирм временного персонала: Новый закон не распространяется на фирмы, предоставляющие временный персонал, которые ищут кандидатов для присоединения к их резерву свободных работников. Фирмы временного персонала — это предприятия, которые ищут, нанимают и назначают своих сотрудников для выполнения работы или оказания услуг другим организациям, для поддержки или дополнения рабочей силы другой организации или для оказания помощи в особых рабочих ситуациях. Однако работодатели, работающие с фирмами временного персонала, должны соблюдать новый закон о прозрачности заработной платы.

Какие объявления о вакансиях подпадают под действие нового закона?

Любое объявление о вакансии, продвижении по службе или возможности перевода, опубликованное в г. Нью-Йорке, подпадает под действие нового закона. «Объявление» — это письменное описание открытой вакансии, продвижения по службе или возможности перевода, которое публикуется среди потенциальных кандидатов. Такие объявления подпадают под действие закона независимо от того, на каком носителе они распространяются. Объявления, на которые распространяется действие закона, включают сообщения на внутренних досках объявлений, рекламу в Интернете, печатные листовки, распространяемые на ярмарках вакансий, и объявления в газетах. Закон не запрещает работодателям нанимать на работу без использования рекламы и не требует от работодателей создавать объявление для найма.

Работодатели, подпадающие под действие закона, должны соблюдать новый закон при размещении вакансий, работа в соответствии с которыми будет выполняться, полностью или частично, в г. Нью-Йорке, будь то в офисе, на выезде или удаленно из дома работника. Поскольку защита NYCHRL распространяется на многие группы работников, под действие закона подпадают вакансии независимо от того, ищут ли они сотрудников с полной или частичной занятостью, стажеров, домашних работников, независимых подрядчиков или любую другую категорию работников, защищенных NYCHRL.

Какая информация должна быть включена в объявления о вакансиях?

Работодатели должны указать минимальную и максимальную заработную плату, которую они, по их добросовестному мнению на момент публикации объявления, готовы платить за выставленную вакансию, продвижение по службе или возможность перевода. «Добросовестно» означает диапазон заработной платы, который работодатель готов платить успешным кандидатам, как он искренне верит на момент публикации объявления о вакансии.

Работодатели должны указать как минимальную, так и максимальную заработную плату; диапазон не может быть открытым. Например, «15 долларов в час и выше» или «максимум 50 000 долларов в год» не будут соответствовать новым требованиям. Если у работодателя нет гибкости в отношении заработной платы, которую он предлагает, минимальная и максимальная зарплата могут быть одинаковыми, например, «20 долларов в час». Объявления, которые охватывают несколько вакансий, продвижений по службе или возможности перевода, могут включать диапазоны заработной платы, характерные для каждой возможности.

Заработная плата включает базовую годовую или почасовую заработную плату или ставку оплаты, независимо от частоты выплаты. Например, она включает почасовую заработную ставку в размере 15 долларов в час или годовую заработную плату в размере 50 000 долларов в год.

Заработная плата не включает другие формы вознаграждения или льгот, предлагаемых в связи с выставленной вакансией, продвижением по службе или возможностью перевода, например:

- Страхование здоровья, жизни или другое страхование от работодателя.
- Оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск, например оплачиваемые больничные или отпуска, отгулы или академические отпуска.
- Наличие или вклады в пенсионные или сберегательные фонды, такие как планы 401 (к), либо пенсионные планы, финансируемые работодателем.
- Выходное пособие
- Сверхурочные
- Другие формы компенсации, такие как комиссионные, чаевые, бонусы, акции или компенсация расходов на питание или проживание, предоставляемые работодателем.

Работодатели могут включать в объявления дополнительную информацию о периодичности оплаты, льготах и других формах компенсации, предлагаемых в связи с работой, продвижением по службе или возможностью перевода, даже если эта информация не требуется.

Как будет обеспечиваться защита прозрачности заработной платы?

Комиссия по правам человека принимает и расследует жалобы на дискриминацию, поданные представителями общественности, в том числе жалобы на нарушения нового закона о прозрачности заработной платы. Бюро правоохранительных органов также инициирует собственные расследования на основе проверки, рекомендаций и других источников информации. Помимо подачи жалобы в Комиссию, лица, имеющие претензии к своему нынешнему работодателю, также могут подать иск в гражданский суд.

Работодатели и агентства по трудоустройству, которые уличены в нарушении NYCHRL, могут быть вынуждены выплатить денежную компенсацию пострадавшим сотрудникам, изменить рекламные объявления и публикации, разработать или обновить внутренние политики, провести обучение, предоставить уведомления о правах сотрудникам или соискателям и участвовать в других формах возмещения. Комиссия не будет налагать гражданско-правовые санкции за первую жалобу о нарушении положения о прозрачности заработной платы при условии, что работодатель докажет, что он устранил нарушение в течение 30 дней с даты получения уведомления Комиссии о нарушении. Работодатели, на которых распространяется действие закона, могут быть вынуждены заплатить гражданские штрафы в размере до 250 000 долларов США за неустранившее первое нарушение нового закона, а также за любые последующие нарушения. Информация о процессе представления доказательств фиксированного нарушения и обжалования гражданско-правового взыскания за нарушение нового закона о прозрачности заработной платы доступна на веб-сайте Комиссии.

Что делать, если у меня есть вопросы об этих правах и обязанностях или я хочу сообщить о дискриминации?

Обратитесь в Комиссию по правам человека по телефону (212) 416-0197 или посетите [NYC.gov/HumanRights](https://nyc.gov/HumanRights). Вы можете подать жалобу, оставить анонимное сообщение, узнать больше о своих обязанностях или записаться на бесплатный семинар.