



1961 Diamond Springs Road
Virginia Beach, VA 23455
Phone (757) 460-6308
Fax (757) 460-0317

RHODE ISLAND EMPLOYEES

MANCON Employees,

Included in this packet is the following information:

1. Rhode Island Combination Poster English
2. EEO Poster
3. Sexual Harassment Poster
4. No Smoking Sign
5. Workers Compensation

If you have any questions, please contact your supervisor.

Thanks,
Human Resources



Notice to ALL EMPLOYEES - Information Employers Must Post

Attention Employees - MINIMUM WAGE - Rhode Island

Effective JANUARY 1, 2007 - THIS LAW PROVIDES

HOURLY MINIMUM WAGE FOR ALL EMPLOYEES **\$7.40**

EXCEPT: Full-time students under 19 years of age working in a non-profit religious, educational, librarial or community services organization. (90% of Minimum Wage) **\$6.66**

Minors 14 and 15 years of age working not more than 24 hours in a week. **\$5.55**
(75% of Minimum Wage)

Overtime Pay - At least 1 1/2 times the regular rate of pay for all hours worked over 40 in any one workweek. Note: The law contains exemptions from the minimum wage and/or overtime pay requirements for certain occupations or establishments.

*Learners and handicapped workers may be paid less than the applicable minimum but only under certificate issued at the discretion of the Director of Labor and Training.

Mandatory Nurse Overtime - Pursuant to RI Law §23-17.20-1 et. seq., a hospital may not require certain nurses and certified nurse assistants to work overtime except in an unforeseeable emergent circumstance.

Minimum Shift Hours - Any employee requested or permitted to report for duty at the beginning of a work shift must be provided with 3 hours work or 3 hours wages. Employees working in retail establishments must be provided with 4 hours work on Sundays and/or holidays.

Child Labor - An employee must be at least 16 years old to work in most nonfarm jobs and at least 18 to work in nonfarm jobs declared hazardous by the Secretary of Labor of the United States. Youths 14 and 15 may work, with a special permit issued by local school officials, in various jobs outside school hours under certain conditions. Different rules apply to agriculture employment.

For more information on the RI Minimum Wage Law

**Call (401) 462-8550 or visit www.dlt.ri.gov
Labor Standards Unit, RI Dept. of Labor & Training**

DLFL-58 (Rev. 8/2008)

Enforcement - The RI Department of Labor and Training may bring criminal action against any employer who pays substandard wages to an employee, and may seek, upon conviction, a penalty up to \$500.00 and/or imprisonment of up to 90 days. Each week an employer fails to pay the applicable minimum wage constitutes a separate violation.

Any employer who hinders or delays the Director or his/her authorized representative in the performance of his/her duties in the enforcement of the law; refuses to admit the Director or said representative to any place of employment; fails to make, keep, and preserve any records as required; falsifies any such record; refuses to make such record accessible to the Director or said representative upon demand; or refuses to furnish a sworn statement of such record or any other information needed for the proper enforcement of this law, shall be deemed in violation of the law and subject to a fine of up to \$500.00. Each day such violation occurs constitutes a separate offense.

THE LAW REQUIRES EMPLOYERS TO DISPLAY THIS POSTER WHERE EMPLOYEES CAN READILY SEE IT.

Working on State or Municipal-Financed Construction Projects?

Prevailing Wage - Workers must not be paid less than the Davis Bacon wage rate for each trade listed on the Wage Determination schedule posted with this notice.

Overtime - Overtime rate applies when working over 8 hours a day or 40 hours a week.

Apprentices - Apprentice rates apply only to apprentices properly registered under approved State apprenticeship programs.

Proper Pay - Workers who do not receive proper pay may file a complaint with the RI Department of Labor and Training; claims will be investigated by the department. You may contact the Prevailing Wage Unit at (401) 462-8580 for additional information. In addition, please note that RI Law 37-13-17 also provides for a private right of action to collect wages and benefits.

DLFL-39 (Rev. 4/2008)

RHODE ISLAND PARENTAL AND FAMILY MEDICAL LEAVE ACT

This notice is to provide you with information on the RI Parental and Family Medical Leave Act, which requires that employers of 50 or more employees grant an unpaid leave of absence, upon the request of an eligible employee, for 13 consecutive weeks in any two calendar years, under certain conditions.

Employees Eligible - Employees are eligible to apply for leave if they are full-time employees who work an average of 30 hours a week or more and have been employed continuously for at least 12 months.

Purpose of Leave - The leave required to be provided under the Act must be for one or more of the following reasons:

1. Birth of a child of an employee.
2. Placement of a child 16 years of age or less with an employee in connection with the adoption of such child by the employees.
3. "Serious illness" of the employee or the employee's parent, spouse, child, mother-in-law or father-in-law. (Serious Illness is defined to mean a disabling physical or mental illness, injury, impairment or condition that involves in-patient care in a hospital, nursing home, hospice or out-patient care requiring continuing treatment or supervision by a health care provider).

Requests for Leave - In order to be entitled to the leave, the employee must give at least 30 days notice of the intended date upon which the requested leave is to commence and terminate, unless prevented by medical emergency from doing so. Employees may be requested to provide written certification from the physician of the person who is the reason for the leave request, which certification shall specify the probable duration of the requested leave.

School Involvement Leave - An employee who has been employed for 12 consecutive months is entitled to 10 hours of leave during any 12-month period to attend school conferences or other school-related activities for a child of whom the employee is the parent, foster parent, or guardian. A notice of 24 hours prior to the leave must be given to the employer by the employee. The leave is not required to be paid; however, an employee may substitute any accrued paid vacation leave or other appropriate paid leave.

Use of Sick Leave by Adoptive Parent - Any employer who allows sick time or sick leave of an employee to be used after the birth of a child shall allow the same time to be used for the placement of a child 16 years of age or less with an employee in connection with the adoption of the child by the employee.

Continuation of Health Benefits - Prior to the commencement of leave, the employee must pay his employer a sum equal to the premium required to maintain the employee's health benefits in force during the period of leave, which sum is required to be returned to the employee within 10 days following return to work.

Return from Leave - Employees who are granted leave under the Act are entitled to be restored to the position held when the leave commenced, or to a position with equivalent seniority, status, employment benefits, pay and other terms and conditions of employment, including all fringe benefits and service credits that the employee had been entitled to at the commencement of the leave.

Prohibited Acts - The Act makes it unlawful for any employer to interfere with, restrain or deny employees the rights provided under the Act. Any discrimination or disciplinary action taken against an employee for exercising his rights under the Act, or for opposing any practice made unlawful by the Act, is also prohibited.

Enforcement - Alleged violations of the Act may be complained of (1) in a civil action brought by an employee, (2) by a complaint filed with the Director of Labor and Training of the State of Rhode Island. Civil penalties are provided for violations of the Act or any order issued by the Director of Labor and Training.

(Rev. 4/2008)

You Are Protected under Provisions of the RI EMPLOYMENT SECURITY ACT AND THE TEMPORARY DISABILITY INSURANCE ACT

UNEMPLOYMENT INSURANCE BENEFITS

If you become totally/partially unemployed:

1. File your claim for benefits with the RI Department of Labor and Training (DLT) within seven days of your layoff date.
2. You may file your claim online at www.dlt.ri.gov/ui or by telephone at (401) 243-9100 from 8:00 a.m. to 5:00 p.m. on Mondays, Tuesdays and Thursdays; 8:00 a.m. to noon on Wednesdays; and 9:00 a.m. to 3:00 p.m. on Fridays.
3. Monday is a high-volume telephone day; you may prefer to file your claim later in the week. You will need your Social Security number and name, address and telephone numbers of your employers for the last two years. If you are not a U.S. citizen, your alien registration number is required.
4. To collect unemployment benefits, the law requires that:
 - a. You must be unemployed through no fault of your own,
 - b. You must have earned minimum qualifying wages while you were working,
 - c. You must be physically able to work, available for work and actively seeking work, and
 - d. You must register for work with the Department of Labor and Training.

For additional information, visit www.dlt.ri.gov/ui or call (401) 243-9100.

TEMPORARY DISABILITY INSURANCE BENEFITS

Who is Eligible for TDI Benefits? If you have become ill or injured and meet all of the following requirements, you may be entitled to receive benefits:

1. You were unemployed because of illness or injury for seven consecutive days or more, and
2. You were under the care of a Qualified Health Care Provider, and
3. Your illness or injury occurred within the last 52 weeks, and
4. You earned enough in qualifying wages to be eligible.

How to Apply - You can apply for benefits by completing a TDI application. The application form may be obtained from one of the following sources:

1. Visit www.dlt.ri.gov/tdi to file online.
2. Visit the web site to download a TDI application.
3. Call (401) 462-8420, Option #1 to request that an application be mailed to you.
4. Contact your local netWORKri Career Center. Visit www.networkri.org for a location near you.

For additional information, visit www.dlt.ri.gov/tdi or call (401) 462-8420.

NOTE: You may be entitled to a refund of a portion of your contributions if during the calendar year TDI contributions were deducted from your pay by more than one employer. Information may be obtained regarding a refund by calling (401) 574-8700 or writing to the RI Division of Taxation, Employer Tax Section, One Capitol Hill, Suite 36, Providence, RI 02908-5829.

EMPLOYMENT AND TRAINING SERVICES

If you need help in finding a job, the RI Department of Labor and Training offers free employment and training related services including:

1. Job referral and placement services.
2. Resource rooms with a wide range of employment and training resources.
3. Career counseling and testing to help assess aptitudes and interests.
4. Internet access for employment and training information.
5. Job Search Workshops to help you develop interviewing skills.
6. Résumé writing seminars to help you create an effective résumé and cover letter.

Contact any netWORKri center:

Pawtucket	(401) 721-1800
Providence	(401) 462-8900
West Warwick	(401) 828-8382
Woonsocket	(401) 762-9010
Newport	(401) 847-2038

RULE 5 - Posting of Notices (Adopted under Section 28-44-38 of the E.S. Act & 29-41-15 of the TDI Act) - Every employing unit in the State of Rhode Island shall post and maintain printed notices of such form and design and in such numbers containing such information as the Director, Department of Labor and Training, may determine to be necessary to administer the Employment Security Act and Temporary Disability Insurance Act. Such notices shall be posted in conspicuous places where the workers' services are performed.

(DLT-TX-6 (Rev. 9/2009))

This employer is subject to the provisions of the WORKERS' COMPENSATION ACT of the State of Rhode Island

Workers' Compensation Insurance Company: _____

Adjusting Company: _____

Telephone: _____ Policy Effective Date: _____

In accordance with Rhode Island General Law §28-32-1, the employer must report to the Director of Labor and Training every personal injury sustained by an employee if the injury incapacitates the employee from earning full wages for at least three (3) days or requires medical treatment, regardless of the period of incapacity. If the injury proves fatal, the report must be filed within forty-eight (48) hours. If not fatal, the report shall be made within ten (10) days of the injury.

An injured employee shall have the freedom to choose medical treatment initially. The employee's first visit to any facility under contract or agreement with the employer or insurer to provide priority care shall not be considered the employee's initial choice. For more information about Workers' Compensation procedures and benefits, call the Education Unit at (401) 462-8100, press #1 or TDD (401) 462-8006. If you suspect fraud, contact the Fraud Prevention Unit at (401) 462-8100, press #7.

In accordance with Rhode Island General Law §28-29-13, this notice must be posted and maintained in conspicuous places where workers are employed. Fines may be imposed for noncompliance.

DWC-8 (Rev. 4/2008)

Ignoring This Poster Can Be Hazardous To Your Health

Under the Rhode Island Right-To-Know Law, your employer must tell you about the dangers of any hazardous substances in your workplace. You have a right to know:

- the common name or trade names of the substance, including the chemical name;
- the level at which exposure to the substance is hazardous, if known;
- the effects and symptoms of exposure at hazardous levels;
- the potential for flammability, explosion and reactivity of the substance;
- appropriate emergency treatment;
- proper procedures for the safe use of and exposure to the substance;
- proper protective equipment for safe use; and
- procedures for clean-up of leaks and spills.

Your employer must provide you with the above information. If he or she has not, make sure you ask about it. Your company representative is: _____

The Right-To-Know Law was created to protect you. For more information about your rights under the Hazardous Substances Right-to-Know Law, contact the RI Department of Labor and Training at (401)462-8570.

"Because not knowing about the hazardous substances you work with is the greatest hazard of all."

DLT-L-47The RI Right-To-Know Law (Rev. 4/2008)



Departamento de Labor y Entrenamiento de Rhode Island

Aviso Para LOS EMPLEADOS - Aviso Para Los Empleadores

Atención Empleados – SALARIO MÍNIMO – Rhode Island

EFECTIVO ENERO 1, 2007 Esta ley indica

SALARIO MÍNIMO PARA TODOS LOS EMPLEADOS

\$7.40

EXCEPCIÓN: Estudiantes a tiempo completo menores de **19** años de edad que trabajen en una organización sin fines de lucro com religioso, educativo, biblioteca o una organización de servicios comunitarios. (90% of Minimum Wage)

\$6.66

Menores de **14 y 15** años de edad que trabajen No más de 24 horas a la semana (75% of Minimum Wage)

\$5.55

Pago Por Horas Extras - Por lo menos tiempo y medio de la tarifa regular debe ser pagada por cada hora trabajada, despues de 40 horas, en una semana trabajada. Nota: la ley contiene excepciones desde el salario minimo y el requerimiento de pago por tiempo extra, por decir con certeza ocupaciones y establecimientos. Estudiantes y trabajadores discapacitados talvez puedan ser pagada por debajo del salario minimo, pero solo emitiendo un certificado a la discreción del Director de Labor y Training.

Hacer cumplir - El Departamento de Labor y Entrenamiento de RI puede tomar acción criminal, en contra de cualquier empleador que tenga deficiente salarios contra un empleado y puede haber una penalidad hasta de \$500.00, ó una condena en la cárcel hasta 90 días. Por cada semana que el empleador falle y no pague los salarios debidos, contribuye a una violación separada.

Tiempo extras obligatorio Para las enfermeras

- Persuadiendo R.I.G.L. §23-17.20-1 et. seq., los Hospitales talvez no sea un requerimiento que las enfermeras certificadas acudan a trabajar tiempo extras con excepcion por un cumplimiento o circunstancias por emergencias.

Horas mínimas en un horario - Cualquier empleado que se le permita presentarse a su deber de trabajo al comienzo de su horario se le tiene que proporcionar 3 horas de trabajo ó 3 horas de salarios. Empleados que trabajen en establecimientos de ventas deben de proporcionarle 4 horas de trabajo los Domingos y los días Feriados.

Trabajo Para Menores - Un empleado tiene que tener por los menos 16 años de edad para trabajar en la mayoría de los lugares que no sean granjas, y por lo menos tienen que tener 18 años de edad Para trabajar en granjas, trabajos declarado peligroso por la Secretaria del Estado de trabajo de los Estados Unidos. Menores de 14 y 15 años de edad pueden trabajar con un permiso especial emitido por un oficial de la escuela, en varios trabajos fuera de las escuelas algunas condiciones y reglas se aplican a los Empleados de agricultura.

Cualquier empleador que esconda ó retrace el Director (a), un representante autorizado (a) hara cumplir la ley, negarse ó admitir al Director, ó ser el representante de cualquier Lugar de empleo; fallar de hacerlo, mantenerlo, mantener cualquier documento requerido. Falsificar documentos, reusarse a hacer un documento accesible al Director, ó ver al representante demandante, reusarse a terminar de ver la declaración de dicho documento ó cualquier otra información usada adecuadamente en el cumplimiento de la ley. Puede estimar en violación de la ley, y una multa de hasta \$500.00. Por cada día que ocurra una violación esto contribuye a una violación separada.

PARA MÁS INFORMACIÓN ACERCA DE LA LEY DEL SALARIO MÍNIMO DE RHODE ISLAND

Llame al (401) 462-8550; www.dlt.ri.gov
DIVISIÓN DE LOS REGLAMENTOS de LABOR Y TRABAJO,
DEPARTAMENTO DE LABOR Y ENTRENAMIENTO DE RI

LA LEY EXIJE A LOS EMPLEADORES QUE ESTE AVISO SEA EXHIBIDO DONDE LOS TRABAJADORES PUEDAN VERLO EN EL CENTRO DE TRABAJO

DLT-L-58 (Rev. 8/2008)

¿TRABAJA EN PROYECTOS DE CONTRUCCIÓN FINANCIADOS POR EL ESTADO O MUNICIPIO?

Salarios Prevaleciente -Se le debera de pagar no menos de lo que la tarifa de salario ha estipulado en la lista publicada (Davis-Bacon) en este aviso por cada tipo de trabajo que Ud.realice.

Horas Extras - Debera de pagarse no menos de 1½ veces de su salario basico por 8 horas diarias o por 40 horas semanales.

Apprendices - La tarifa de salario del aprendiz de trabajo se aplica solamente a los aprendices registrados en los programas de Aprendizaje aprobados por el estado.

El PagoApropiado - Si usted no recibe pago apropiado, usted puede dirigir una queja con El Departamento de Labor y Entrenamiento de RI y su reclamo será investigado por el departamento. Usted puede comunicarse con la division de Salario Prevaleciente, para mas información al siguiente numero (401) 462-8580, opción #7. Además, por favor de observar que la ley de RI 37-13 tambien provee por un derecho privado de acción para colectar salarios y benefi cios.

DLT-L-39 (4/2008)

EL ACTA DE LA LEY DE RHODE ISLAND PARA PERMISO TEMPORAL POR RAZONES PATERNAS O DE ENFERMEDAD DE UN FAMILIAR

Este anuncio contiene información necesaria sobre “El Acto de la ley de Rhode Island de permiso por razones paternas o por enfermedad de un familiar”, el cual requiere que los empleadores que tuviesen 50 o más empleados, cumplan con conceder un permiso de ausencia temporal del trabajo sin pago alguno, cuando el empleado lo solicite y siempre y cuando sea elegible, por 13 semanas consecutivas en cualquiera de los do años, bajo ciertas condiciones.

Empleados Elegibles - Son elegibles los empleados que solicitan permiso,siempre y cuando sean empleados a tiempo completo, que trabajen un promedio de 30 horas semanales o más y que hayan estado empleados continuamente por lo menos 12 meses.

Propósito del Permiso - Para que el empleado pueda recibir el permiso de acuerdo a la ley, debe de estar basada en las siguientes razones:

1. El nacimiento de su hijo (a).
2. Para reubicar a un menor de 16 años por motivo de adopción por el empleado.
3. “Una lesión grave” del empleado o un familiar como: padres, esposa (o), hijos, suegros.(Se define lesión grave a la incapacidad física o mental, que la condición de la lesión implica el cuidado del paciente en el hospital, clínica de reposo, hospicio o en su hogar pero que requiriese un tratamiento continuo ao la supervisión por una persona con certificado oficial del Departamento de Salud.)

Solicitud Para Permiso - Para tener derecho a un permiso de ausencia en el trabajo el empleado debe de solicitarlo por lo menos 30 días antes de la fecha prevista con indicación especifica de las fechas solicitadas, a menos que sea una emergencia médica. Los empleados deben de suministrar un certificado médico de la persona por la cual solicita el permiso, ese certificado debe de especificar el tiempo requerido.

Permiso Relacionado Con la Escuela - Todo empleado que ha permanecido 12 meses consecutivos en su trabajo, tiene derecho a 10 horas para ser usadas como ausencia del trabajo por motivo de la escuela de sus hijos, ya sean estas conferencias o actividades en la escuela, estan incluidos padres, padrastos, padres adoptivos o empleados que tengan tutela legal de un niño (a). Este debera de avisar a su empleador 24 horas antes de su salida. Este tiempo no tiene que ser pagado, pero el empleado podria usar el tiempo acumulado de vacaciones o otros pagos relacionados para el permiso solicitado.

Permiso de Enfermedad de Padres Adoptivos - Cualquier empleador que da a su trabajador tiempo por enfermedad o salida por enfermedad para ser usado despues de que nace un niño debe de otorgar el mismo tiempo a otro empleado que lo solicite para la reubicación de un niño de 16 años o menor para los fines de adopción que tenga dicho empleado.

La Continuación de Los Beneficios del Seguro Médico - Antes de inicio de su salida, el empleado tendra que pagar a su empleador la suma equivalente para la continuación de los beneficios médicos durante el tiempo de ausencia, esta suma se devolviera al empleado en un plazo de 10 días despues que el empleado haya regresado a su trabajo.

Retorno Despues de Una Ausencia - A todo empleado que haya salido con permiso se le retornara su posición anterior o un equivalente a su trabajo anterior incluyendo su antigüedad, categoría en el trabajo, beneficios, pagos y otros terminos y condiciones de empleo, incluyendo todos los beneficios complementarios y servicios de crédito que el empleado tenía antes de salir con permiso.

Prohibido Por Ley - La ley prohíbe que el empleador se entrometiese, restringiese negase los derechos proporcionados por la ley al empleado. Cualquier discriminación o acción diciplinaria contra el empleado por haber ejercido sus derechos dentro de la ley o cualquier tipo de opocisión es considerada ilegal y por lo tanto prohibida.

El Cumplimiento de la Ley - Quejas sobre supuestas violaciones en contra de esta ley podran hacerse, (1) El empleado podra tomar una acción civil en contra del empleador, (2) Queja presentada por escrito al Director de Labor y Entrenamiento del Estado de Rhode Island. Existen penalidades civiles que se otorgan a todo aquel que viole la ley o otra orden dada por el Director de Labor y Entrenamiento.

(Rev. 4/2008)

UD. ES PROTEJIDO BAJO EL SUMINISTRO DEL ACTA DE LA LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO Y POR EL ACTA DE LA LEY DE SEGURIDAD TEMPORAL POR INCAPACIDAD DEL ESTADO DE RI

BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO

Si queda total o parcialmente desempleado:

1. Presente su solicitud de prestaciones con el Departamento de Labor (DLT) en los siete días de la fecha de despido.
2. Usted puede presentar su reclamación en línea en www.dlt.ri.gov o por teléfono al (401) 243-9100 8:00-5:00 los lunes, martes y jueves, de 8:00 am hasta el mediodía del miércoles, y 9: 00am a 3:00 pm los viernes.
3. El lunes es un día de alto volumen de teléfono, puede que prefiera para presentar su reclamo más tarde en la semana. Usted necesitará su número de Seguro Social y nombre, dirección y números de teléfono de sus empleadores durante los últimos dos años. Si usted no es ciudadano de EE.UU., se requiere su número de registro de extranjeros
4. Para recoger los beneficios de desempleo, la ley exige que:
 - a. Usted debe estar desempleado por causas ajenas a su cuenta
 - b. Usted debe haber ganado los salarios mínimos de calificación, mientras que estaba trabajando,
 - c. Usted debe ser físicamente capaz de trabajar, disponible para trabajar y buscando trabajo activamente, y
 - d. Usted debe registrarse para trabajar con la oficina de netWorkri del Departamento de Trabajo y Entrenamiento.

Para obtener información adicional, visite www.dlt.ri.gov/ui o llamar al (401) 243-9100.

SEGURO TEMPORAL DE BENEFICIOS POR INCAPACIDAD

Quiénes son elegibles a los Beneficios Del TDI? - Si Ud. esta enfermo o lesionado y llena los siguientes requisitos, Ud. tendra derecho de recibir estos beneficios.

1. Si Ud. esta desempleado por enfermedad o lesionado por siete días consecutivos o más, y
2. Ud. tiene que estar bajo el cuidado de un profesional de medicina calificado, y
3. Su enfermedad o lesión ocurrió en los últimos cincuenta y dos semanas, y
4. Ud. tuvo ganancias salariales suficientes para hacerlo elegible.

Cómo Solicitar - Puede solicitar estos beneficios completando una solicitud del TDI. Este formulario puede obtenerse de la siguiente manera:

1. Para solicitar via Internet visita www.dlt.ri.gov/tdi
2. Visite el sitio en el internet para descargar una aplicación de TDI.
3. Llamando al (401) 462-8420 y elegir la opción #1.
4. Contacta con tu netWORKri Career Center. Visita www.networkri.org para escoger un lugar cerca de usted.

Nota: Ud. puede tener derecho al reembolso de una porción de sus contribuciones; si durante el año las contribuciones del TDI fueron deducidas de sus pagos por más de un empleador. Puede llamar al (401)574-8700 para más información necesaria sobre este reembolso, o escribiendo a la División de Impuestos de RI, Sección de Impuestos del Empleador: One Capital Hill, ste 36, Providence, RI 02908-5829.

SERVICIOS DE EMPLEO Y ENTRENAMIENTO

Si necesita ayuda para buscar trabajo, el Departamento de Labor Y Entrenamiento ofrece servicios gratuitos relacionados con el empleo y entrenamiento.

1. Servicios de referencias y ubicación de trabajo.
2. Salones equipados con todo tipo de recursos para la búsqueda de trabajo o entrenamiento.
3. Asesoramiento sobre Carreras y exámenes que le ayudaran a medir sus aptitudes e intereses.
4. Acceso al Internet para solicitar información acerca de empleos o información para adiestramiento.
5. Talleres para ayudarlo a desarrollar sus habilidades en las entrevistas con posibles empleadores.
6. Seminarios sobre el desarrollo de su Curricula escrita y la Carta de presentación que en ella se incluye.

Visite www.networkri.org para escoger un lugar cerca de usted. También puede acceder a muchos servicios en el Internet en www.employri.org.

REGLA 5 - PUBLICACIÓN DE AVISOS - Cada centro de trabajo en el Estado de Rhode Island debiera de colocar este aviso (Seccion 28-44-38 del ES Act & 29-41-15 del acto de TDI) y mantener todo aviso impreso en los lugares designados para ello y en cantidad necesaria como sea determinada por el Director del Departamento de Labor y Entrenamiento en razon de administrar el Acta de la ley de Seguridad de empleo y el Acta de la ley del Seguro de Incapacidad Temporal. Tales avisos seran colocados en lugares visibles,dentro del centro laboral donde los empleados trabajan.

(DLT-TX-6 (Rev. 9/2009))

Comuníquese Con Cualquier Centro Del netWORKri:

Pawtucket	(401) 721-1800
Providence	(401) 462-8900
West Warwick	(401) 828-8382
Woonsocket	(401) 762-9010
Newport	(401) 847-2038

Este empleador esta sujeto al suministro de EL ACTA DE LA LEY DE COMPENSACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL ESTADO DE RHODE ISLAND

COMPañIA DE SEGUROS PARA COMPENSACIÓN DEL TRABAJADOR:

COMPañIA ASEGURADA:

TELÉFONO: _____ FECHA EFECTIVA DE LA PÓLIZA: _____

De acuerdo con la ley general de Rhode Island §28-32-1, el empleador debe de hacer un reporte al Director de Labor y Entrenamiento por cada lesión personal ocurrida a un empleado, si esta lesión incapacita al empleado de recibir sus ganancias completas por lo menos de 3 días o si necesita tratamiento médico, durante el periodo de incapacidad. Si se prueba que la lesión es fatal, el reporte debe de ser llenado en el plazo de 48 horas. De lo contrario el informe puede ser llenado en el plazo de 10 días después de la lesión.

Todo empleado lesionado sera libre de elegir el tratamiento médico desde un inicio. La primera visita a un centro de salud que el empleado haga, ya sea por contrato o acuerdo con el empleador debido a las circunstancias, no sera, considerado como la primera elección del empleado. Para más información acerca de los procedimientos y beneficios de Compensación del Trabajador, llame a la Unidad de Educación al: (401) 462-8100, opción #1, o TDD (401) 462-8006. Si usted sospecha fraude llame el Fraude Prevention Unit a 462-8100 opción #7.

De acuerdo a la Ley General del Estado de Rhode Island S28-29-13, este anuncio debe ser publicado, exhibido y mantenido en lugares visibles en el centro laboral con acceso a los trabajadores. De lo contrario se aplicaran multas si no se cumplen.

DWC-8 (4/2008)

Ignorar Este Aviso Puede Poner En Peligro Su Salud

Bajo la Ley sobre el derecho de ser informado de Rhode island, es deber del empleador darle información acerca del peligro de ciertas sustancias peligrosas en su centro de trabajo.

Ud tiene el derecho a saber:

- Los nombres usados comercialmente para dichas sustancias, incluyendos los nombres quimicos de tales;
- el nivel de peligro que por dicha exposición podria causarle, Si son conocidos los síntomas
- efectos a la exposición en sus diferentes niveles de peligro;
- la posible amenaza por inflamación, explosión y reactividad de la sustancia;
- tratamiento de emergencia apropiado;
- procedimientos precisos de seguridad para su uso y exposición de dichas sustancias peligrosas;
- equipo apropiado de seguridad para su uso;
- y procedimientos específicos para limpiar cuando dichas sustancias son derramadas, se filtran o gotean.

Su empleador debe de proporcionarle a Ud. esta información ya mencionada. Si no lo ha hecho, asegurese Ud. de solicitarla. El representante de su compañía es _____

La ley del Derecho de Saber o Conocer fue creada para protegerlo. Para mayor información de sus derechos de la Ley de Saber o Conocer los peligros de ciertas sustancias peligrosas, comuníquese con el Departamento de Labor y Trabajo al (401) 462-8570.

“Porque ignorar acerca de estas sustancias peligrosas con las cuales Ud. trabaja es lo más peligroso que puede pasarle.”

DLT-L-47 (Rev. 4/2008) LA LEY DEL DERECHO DE SABER



DISCRIMINATION IS ILLEGAL



State and Federal laws prohibit discrimination in hiring, promoting, discharge, salary, benefits, harassment and other aspects of employment based on the following issues: Race, color, religion, ancestral origin, sex, sexual orientation*, gender identity or expression*, physical or mental disability or age (over 40).

*State only

Report incidents of harassment and discrimination to the Commission for Human Rights and your company representative:

Name: _____

Title: _____

Location: _____

Telephone: _____



**Rhode Island
Commission for Human Rights
180 Westminster Street
Third Floor
Providence, RI 02903
401-222-2661
TDD: 401-222-2664**

WE ARE AN EQUAL OPPORTUNITY EMPLOYER

SEXUAL HARASSMENT IS AGAINST THE LAW



Sexual harassment is a form of discrimination that occurs when an individual makes unwelcome sexual advances, requests for sexual favors and/or other verbal or physical conduct of a sexual nature against his or her wishes.

The harasser can be

- a supervisor
- an agent of the employer
- a supervisor in another area
- a co-worker
- a non-employee
- the same sex as the victim

Sexual harassment occurs when submission to or rejection of this conduct explicitly or implicitly affects an individual's employment, unreasonably interferes with an individual's work performance or creates an intimidating, hostile, or offensive work environment.

Sexual harassment is a violation of state and federal laws.

The prohibition against sexual harassment does not only apply to employers . It also applies to labor organizations, employment agencies, and to individuals who aid and abet an unlawful employment practice.

Report incidents of harassment to:

Name: _____

Address: _____

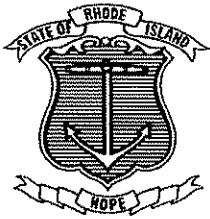
Phone: _____

E-mail: _____

If you believe you are or have been the victim of sexual harassment, contact:

**RHODE ISLAND COMMISSION
FOR HUMAN RIGHTS
180 Westminster Street, Third Floor
Providence, RI 02903
401-222-2661
TDD: 401-222-2664
Fax: 401-222-2616
www.richr.ri.gov**

STATE OF RHODE ISLAND
DEPARTMENT OF LABOR & TRAINING



This employer is subject to the provisions of the
WORKERS' COMPENSATION ACT
of the State of Rhode Island

Workers' Compensation Insurance Company: Wausau Business Insurance Company

Adjusting Company: Wausau Business Insurance Company

Telephone: 800-562-3936 Policy Effective Date: 10/01/2010

In accordance with Rhode Island General Law §28-32-1, the **employer must report to the Director of Labor and Training every personal injury sustained by an employee if the injury incapacitates the employee from earning full wages for at least three (3) days or requires medical treatment, regardless of the period of incapacity.** If the injury proves fatal, the report must be filed within forty-eight (48) hours. If not fatal, the report shall be made within ten (10) days of the injury.

An injured employee shall have the freedom to choose medical treatment initially. The employee's first visit to any facility under contract or agreement with the employer or insurer to provide priority care **shall not be considered** the employee's initial choice.

For more information about Workers' Compensation procedures and benefits, call the Education Unit at (401) 462-8100 and press option #1 or TDD (401) 462-8006. If you suspect fraud, contact the Fraud Prevention Unit at (401) 462-8100 and press option #7.

In accordance with Rhode Island General Law §28-29-13, this notice must be posted and maintained in conspicuous places where workers are employed.

Fines may be imposed for noncompliance.