



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

IDAHO EMPLOYEES

MANCON Employees,

Included in this packet is the following information:

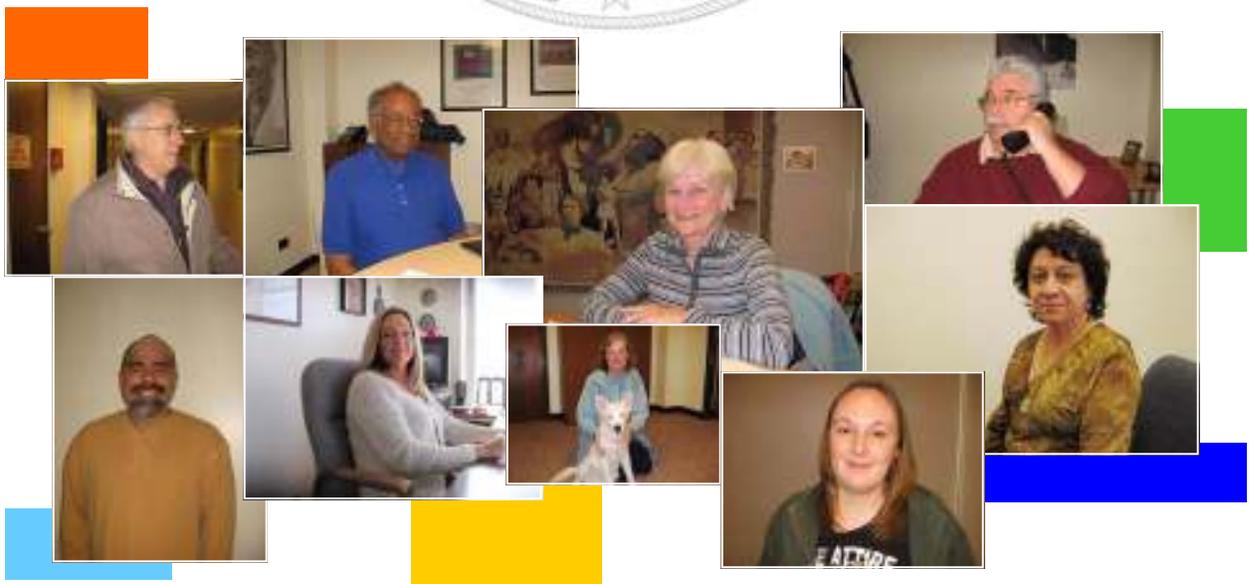
1. Discrimination (English and Spanish)
2. Minimum Wage Law (English and Spanish)
3. Military Family Leave (English)
4. Unemployment Insurance Benefits (English and Spanish)

If you have any questions, please contact your supervisor.

Thanks,
Human Resources

IDAHO LAW PROHIBITS DISCRIMINATION

based on religion, race, color, sex, age,
disability or national origin in employment.



IDAHO HUMAN RIGHTS COMMISSION

P.O. BOX 83720

BOISE, ID 83720-0040

(208) 334-2873

(208) 334-2664 (FAX)

(888) 249-7025 (TOLL FREE)

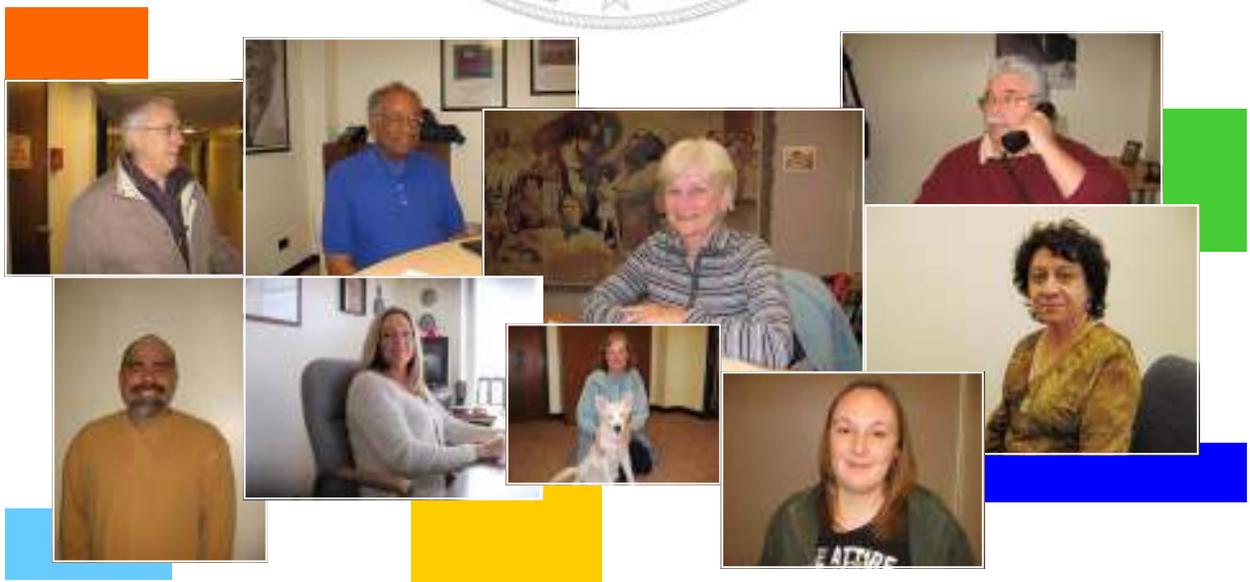
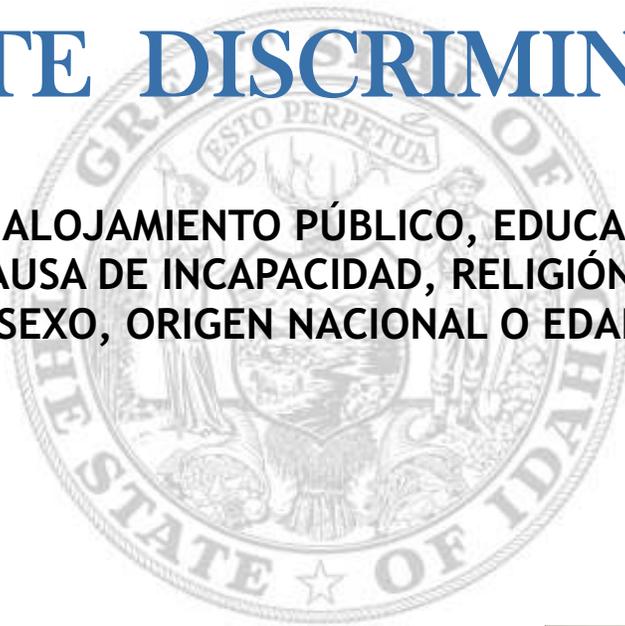
(208) 334-4751 TTY/TDD

Inquiry@ihrc.idaho.gov

www.humanrights.idaho.gov

LA LEY DE IDAHO NO PERMITE DISCRIMINACIÓN

EN EMPLEO, ALOJAMIENTO PÚBLICO, EDUCACIÓN Y BIENES RAÍCES POR CAUSA DE INCAPACIDAD, RELIGIÓN, RAZA, COLOR, SEXO, ORIGEN NACIONAL O EDAD.



IDAHO HUMAN RIGHTS COMMISSION

P.O. BOX 83720

BOISE, ID 83720-0040

(208) 334-2873

(208) 334-2664 (FAX)

(888) 249-7025 (GRATIS)

(208) 334-4751 TTY/TDD

Inquiry@ihrc.idaho.gov

www.humanrights.idaho.gov

IDAHO MINIMUM WAGE LAW

SECTION 44-1502, IDAHO CODE: Except as hereinafter otherwise provided, no employer shall pay to any of his employees any wages computed at a rate of less than:

\$5.85 PER HOUR COMMENCING JULY 24, 2007

\$6.55 PER HOUR COMMENCING JULY 24, 2008

\$7.25 PER HOUR COMMENCING JULY 24, 2009

TIPPED EMPLOYEES: Any employee engaged in an occupation in which he customarily and regularly receives more than thirty dollars (\$30.00) a month in tips will be paid a minimum of \$3.35 per hour. If an employee's tips combined with the employer's cash wage do not equal the minimum hourly wage, the employer must make up the difference.

OPPORTUNITY WAGE: Employees under 20 years of age may be paid \$4.25 per hour during their first 90 consecutive calendar days of employment with an employer.

SECTION 44-1504, IDAHO CODE, EXEMPTIONS FROM MINIMUM WAGE: The provisions of this act shall not apply to any employee employed in a bona fide executive, administrative, or professional capacity; to anyone engaged in domestic service; to any individual employed as an outside salesperson; to seasonal employees of a non-profit camping program; or to any child under the age of sixteen (16) years working part-time or at odd jobs not exceeding a total of four (4) hours per day with any one (1) employer; or any individual employed in agriculture if; such employee is the parent, spouse, child or other member of his employer's immediate family; or such employee is older than sixteen (16) years of age and is employed as a harvest laborer and is paid on a piece-rate basis in an operation which has been, and is customarily and generally recognized as having been paid on a piece-rate basis in the region of employment, and commutes daily from his permanent residence to the farm on which he is so employed, and has been employed in agriculture less than thirteen (13) weeks during the preceding calendar year; or such employee is sixteen (16) years of age or under and; is employed as a harvest laborer, is paid on a piece-rate basis in an operation which has been, and is customarily and generally recognized as having been paid on a piece-rate basis in the region of employment, and is employed on the same farm as his parent or person standing in the place of his parent, and is paid at the same piece-rate basis as employees over the age of sixteen (16) years are paid on the same farm; or such employee is principally engaged in the range production of livestock.

SECTION 45-606, IDAHO CODE: All wages due a separated employee must be paid the earlier of the next regularly scheduled payday or within 10 days of separation, weekends and holidays excluded. If the separated employee makes a written request for earlier payment, all wages then due must be paid within 48 hours, weekends and holidays excluded.

The Wage and Hour Section of the Idaho Department of Labor is responsible for the administration of the Idaho Minimum Wage and the Wage Payment Act.

For further information, "A Guide to Idaho Labor Laws" is available at any Idaho Department of Labor office in the state, or call Coeur d'Alene (208) 769-1558, ext. 3922; Boise (208) 332-3579; Pocatello (208) 236-6710, ext. 3690; or Burley (208) 678-5518, ext. 3128. TTY 1-800-377-3529 (through Idaho Relay Service).

NOTICE TO EMPLOYERS:

THIS OFFICIAL NOTICE MUST BE POSTED IN A CONSPICUOUS PLACE, IN OR ABOUT THE PREMISES WHERE ANY PERSON SUBJECT TO THE ACT IS EMPLOYED, OR IN A PLACE ACCESSIBLE TO EMPLOYEES (SECTION 44-1507, IDAHO CODE).

EMPLOYMENT OF WORKERS WITH DISABILITIES OR APPRENTICES MUST BE IN CONFORMANCE WITH SECTION 44-1505 AND 44-1506, IDAHO CODE.

FOR ADDITIONAL POSTERS OR INFORMATION, PLEASE CONTACT THE ADDRESS STATED ON THIS BULLETIN OR ACCESS OUR WEB SITE AT <http://labor.idaho.gov>

LEY DEL SALARIO MÍNIMO DE IDAHO

SECCIÓN 44-1502 DEL CÓDIGO DE IDAHO: Con la excepción de lo que se especifique aquí, ningún empleador le pagará a sus empleados ningún sueldo calculado a una tasa menor de:

\$5.85 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2007

\$6.55 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2008

\$7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

EMPLEADOS CON PROPINA: Los empleados que tengan una ocupación en la que por costumbre o normalmente reciben más de treinta dólares (\$30.00) mensuales de propina, recibirán un sueldo mínimo de \$3.35 por hora. Si las propinas de un empleado sumadas al salario en efectivo del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador deberá cubrir la diferencia.

SUELDO DE OPORTUNIDAD: A los empleados menores de 20 años de edad se les puede pagar \$4.25 por hora durante los primeros 90 días consecutivos (hábles y no hábles) en los que han trabajado para un empleador.

SECCIÓN 44-1504 DEL CÓDIGO DE IDAHO, EXCEPCIONES DEL SALARIO MÍNIMO: Las provisiones de esta acta no se aplicarán a ningún empleado en una auténtica capacidad ejecutiva, administrativa, o profesional, empleados de servicio doméstico, a cualquier persona empleada como vendedor particular, empleados por temporada de un programa de campamento sin fines de lucro, o cualquier joven menor de dieciséis (16) años que trabaje medio tiempo o realice trabajos variados que no excedan un total de cuatro (4) horas 125 al día para un (1) empleador en particular; o cualquier persona que trabaja en agricultura si; dicho trabajador agrícola es el padre o madre, esposo/a, niño/a o otro miembro familiar inmediato del empleador; o dicho empleado tiene mas de dieciséis (16) años de edad y es trabajador de temporada de cosecha pagado por contrato en una operación que generalmente y por costumbre es reconocida como una donde se paga por contrato en la region de trabajo y donde el empleado viene a diario de una residencia permanente y trabaja menos de 13 semanas durante el año de calendario anterior; o dicho trabajador tiene 16 años o menos y; trabaja como un trabajador de temporada de cosecha y se le paga por contrato en una operación que generalmente y por costumbre es reconocida como una donde se paga por contrato en la región de trabajo, y esta empleado en el mismo rancho que sus padres o persona que esta en lugar de sus padres, y se le paga igual como a trabajadores mayores de 16 años de edad que trabajan en el mismo rancho; o es un empleado que participa en la ganadería de terreno abierto (ganado y borregos).

SECCIÓN 45-606 DEL CÓDIGO DE IDAHO: Todo sueldo que se le deba a un empleado que salió del trabajo se debe pagar el día de pago más cercano o dentro de los 10 primeros días después que haya salido, excluyendo los fines de semana y días de fiesta. Si el empleado que salió lo pide por escrito, se le debe pagar dentro de las próximas 48 horas, excluyendo los fines de semana y días feriados.

La Sección de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo de Idaho es responsable por la administración del Acta de salario mínimo y pago de sueldo de Idaho.

Para más información, una "Guía de las Leyes del Trabajo de Idaho", se encuentra disponible en las oficinas locales del Departamento del Trabajo de Idaho, o puede llamar al (208) 769-1558 Ext. 3922 en Coeur d'Alene, al (208) 332-3579 en Boise, o al (208) 235-5458 en Pocatello (208) 236-6710, ext. 3690; or Burley (208) 678-5518, ext. 3128.TTY 1-800-377-3529 (Por medio del "Idaho Relay Service").

AVISO A LOS EMPLEADORES:

ESTE AVISO OFICIAL DEBE SER COLOCADO EN UN LUGAR VISIBLE, EN O CERCA DEL LUGAR DE TRABAJO DE CUALQUIER PERSONA A LA QUE SE APLIQUE ESTA ACTA O EN UN LUGAR ACCESIBLE A SUS EMPLEADOS (SECCIÓN 44-1507, DEL CÓDIGO DE IDAHO).

EL EMPLEO DE PERSONAS CON INCAPACIDADES O APRENDICES DEBE SER CONFORME CON SECCION 44-1505 Y 44-1507, DEL CODIGO DE IDAHO

PARA OBTENER HOJAS ADICIONALES O INFORMACIÓN, COMUNIQUESE A LA DIRECCION EN ESTE BOLETIN O PUEDE IMPRIMIR COPIAS DE LA RED (INTERNET) EN EL SITIO <http://labor.idaho.gov> EN LA SECCION DE "BUSINESS SERVICES".

NOTICE

Military Family Leave

On January 28, President Bush signed into law the National Defense Authorization Act for FY 2008 (NDAA), Public Law 110-181. Section 585(a) of the NDAA amended the FMLA to provide eligible employees working for covered employers two important new leave rights related to military service:

- (1) New Qualifying Reason for Leave.** Eligible employees are entitled to up to 12 weeks of leave because of “any qualifying exigency” arising out of the fact that the spouse, son, daughter, or parent of the employee is on active duty, or has been notified of an impending call to active duty status, in support of a contingency operation. By the terms of the statute, this provision requires the Secretary of Labor to issue regulations defining “any qualifying exigency.” In the interim, employers are encouraged to provide this type of leave to qualifying employees.

- (2) New Leave Entitlement.** An eligible employee who is the spouse, son, daughter, parent, or next of kin of a covered servicemember who is recovering from a serious illness or injury sustained in the line of duty on active duty is entitled to up to 26 weeks of leave in a single 12-month period to care for the servicemember. This provision became effective immediately upon enactment. This military caregiver leave is available during “a single 12-month period” during which an eligible employee is entitled to a combined total of 26 weeks of all types of FMLA leave.

Additional information on the amendments and a version of Title I of the FMLA with the new statutory language incorporated is available on the FMLA amendments Web site at http://www.dol.gov/esa/whd/fmla/NDAA_fmla.htm.



NOTICE

ALL EMPLOYEES

UNEMPLOYMENT INSURANCE BENEFITS

This firm is subject to the Employment Security Law of the State of Idaho.

All employees, except those specifically exempt, are insured for compensation during periods of involuntary unemployment.

Unemployment Insurance

is what the name implies — an INSURANCE paid from the Employment Security Trust Fund, a fund derived from taxation against the company or employer.

NO PORTION OF THE COST OF THIS PROGRAM IS DEDUCTIBLE FROM YOUR EARNINGS.

Claims for Unemployment Insurance must be filed through the nearest office of the Idaho Department of Labor.

Please check your directory for location.

Don't delay or you could lose your benefits.
Claims should be filed immediately after separation.

Idaho Department of Labor
317 W. Main St.
Boise, Idaho 83735-0910
(208) 332-3570
Web site: labor.idaho.gov

IDAHO
DEPARTMENT OF LABOR

AVISO A TODOS LOS EMPLEADOS BENEFICIOS DE SEGURO DE DESEMPLEO

**Esta empresa esta sujeta a la Ley de Seguridad
de Empleo de Idaho.**

Todos los empleados, excepto aquellos específicamente exonerados, están asegurados para compensación durante los períodos de desempleo involuntario.

SEGURO DE DESEMPLEO ES lo que el nombre implica — un SEGURO pagado por el Fondo Fiduciario de Seguridad de Empleo, un fondo derivado de impuestos cobrados a la compañía o empleador.

**NINGUNA PORCION DEL COSTO DE ESTE PROGRAMA
ES DEDUCIBLE DE SUS GANANCIAS.**

Solicitudes para el Seguro de Desempleo deben ser registradas a través de la oficina mas cercana de Departamento del Trabajo de Idaho.

Por favor consulte a su directorio para la ubicación. No se demore.
Reclamos deben de ser registrados inmediatamente después de su separación.

Departamento del Trabajo de Idaho

317 W. Main St.

Boise, Idaho 83735-0910

(208) 332-3570

Web site: labor.idaho.gov

IDAHO
DEPARTMENT OF LABOR