



Por favor publique en un lugar visible. **Fecha de Publicación:** Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una vez al año. © LaborLawCenter, LLC. All rights reserved.

LABOR LAW POSTER

DIVISION DE TRABAJO DE WEST VIRGINIA

1900 Kanawha Boulevard East - State Capitol Complex - Building 3, Room 200 - Charleston, WV 25305
Teléfono: (304)558-7890 labor.wv.gov Fax: (304)558-3797

REQUISITOS DE SALARIO MÍNIMO

Un empleador que emplee a 6 o más trabajadores en un lugar separado, distinto y permanente durante cualquier semana calendario, incluyendo al Estado de West Virginia, y sus agencias y departamentos, debe cumplir con la ley del salario mínimo estatal.

Tasas salariales mínimas exigidas

- A partir del 1 de enero de 2016 los empleadores deben pagar a los empleados por lo menos \$ 8.75 por hora.

Tasas salariales mínimas requeridas para el salario de capacitación

- Un empleador puede pagar a un empleado menor de 20 años que haya sido contratado por primera vez el 1 de enero de 2015 o después de dicha fecha, un salario de capacitación de al menos \$ 6.40 por hora por los primeros 90 días de empleo.
- A partir del día 91 de empleo, el empleador debe pagar al trabajador el salario mínimo requerido.

Crédito permitido al salario mínimo para los empleados que reciben propinas

- A partir del 1 de enero de 2016 los empleadores pueden acreditar hasta 70%, o \$ 6.13 por hora, a la tasa de salario mínimo para los empleados que habitualmente reciben propinas, resultando en una tasa salarial por horas reducida de por lo menos \$ 2.62 por hora.
- Para poder hacer dicho crédito, los empleadores deben asegurarse que las propinas de los empleados y el salario por horas reducido sea igual al menos al salario mínimo requerido y deben mantener registros precisos de las propinas de los empleados.

Revisado Enero 2018

AVISO VIRGINIA OCCIDENTAL LEY DE INFORMANTES

La Ley de informantes de Virginia Occidental protege a los trabajadores públicos contra el despido, discriminación o retaliación cuando ellos, de buena fe, reporten cualquier caso de

DESPILFARRO Abuso sustancial, uso distinto, destrucción, o pérdida de fondos o recursos públicos	CRIMEN Violaciones no técnicas de cualquier estatuto, regulación, ordenanza, o código de ética diseñado para proteger el interés público
------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Para reportar cualquier caso de despilfarrar o crimen, como los definidos anteriormente, contacte al supervisor de personal apropiado en su oficina o agencia, u otros oficiales apropiados. Publicado y distribuido por la División de Personal de Virginia Occidental; revisado Noviembre 2003.

W. Va. Code § 6C-1-1

AVISO

LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE WEST VIRGINIA Prohíbe la discriminación en el empleo y lugares de alojamiento público que se base en: La raza, la religión, el color, el origen nacional, la ascendencia, el sexo, la edad (40 o más), la ceguera o la discapacidad	LA LEY DE VIVIENDA JUSTA DE WEST VIRGINIA Prohíbe la discriminación en la vivienda que se base en: La raza, la religión, el color, el origen nacional, la ascendencia, el sexo, la ceguera, la discapacidad, el estado familiar	THE WEST VIRGINIA PREGNANT WORKERS' FAIRNESS ACT Prohíbe la discriminación en el empleo que se base en: El embarazo, el parto o condiciones médicas relacionadas.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Para más información o para presentar una queja, visite, llame o escriba a la Comisión de Derechos Humanos de WV a:

WV Human Rights Commission Room 108 A, 1321 Plaza East, Charleston, WV 25301-1400	Teléfono: 304-558-2616 (Línea Gratuita) 888-676-5546	Página Web: www.hrcc.wv.gov	Revisado en 06/14/2016
--------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------	--------------------------------	------------------------

DIVISION DE TRABAJO DE WEST VIRGINIA

1900 Kanawha Boulevard East - State Capitol Complex - Building 3, Room 200 - Charleston, WV 25305
Teléfono: (304)558-7890 labor.wv.gov Fax: (304)558-3797

PARENTAL LEAVE ACT

LEY DE LICENCIA DE MATERNIDAD - (Cód. Vir. Occ. §21-5D-1, et. seq.). Esta legislación, promulgada en 1989, aplica a los trabajadores de todos los departamentos, divisiones, juntas, oficinas, agencias, comisiones u otras unidades del Gobierno estatal y Juntas Locales de Educación.

Bajo esta ley, un trabajador tiene el derecho a un total de 12 semanas de licencia de maternidad no remunerada siguiente al agotamiento de todos sus permisos anuales y personales, durante cualquier período de 12 meses. La licencia no remunerada debe ser concedida a un trabajador por cualquiera de las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o hijo del trabajador
- La colocación del hijo o hija del trabajador para la adopción
- El cuidado del hijo o hija, cónyuge, padres, o dependientes del trabajador que tengan una condición de salud delicada

El estatuto más adelante establece que en caso de una condición de salud delicada, el permiso puede ser tomado intermitentemente cuando sea médicamente necesario. Si es predecible la ausencia debido al nacimiento o adopción del hijo, el trabajador debe dar al empleador un aviso escrito dos semanas antes. Si la ausencia es predecible debido a un tratamiento médico o supervisión médica programados, el trabajador debe hacer un esfuerzo razonable para programar el permiso para no interrumpir las actividades del empleador, sujeto a la aprobación del proveedor de los cuidados médicos.

Si un trabajador solicita licencia de maternidad para cuidar de un miembro de la familia con una condición de salud delicada, el empleador puede solicitar al trabajador que entregue una certificación del proveedor de los cuidados médicos sobre la condición de salud del miembro de la familia y que la asistencia del trabajador es necesaria. La certificación debe ser suficiente si contiene lo siguiente:

- Que el hijo, dependiente, padre, o trabajador tiene una condición de salud delicada
- La fecha de la condición de salud delicada empezó y su duración probable
- Los hechos médicos concernientes a la condición de salud delicada, después de la terminar con el paciente

El puesto de trabajo desempeñado por un trabajador inmediatamente antes del permiso debe ser conservado y el trabajador debe regresar a dicho puesto a su regreso al trabajo. Sin embargo, el empleador puede contratar un trabajador temporal para ocupar el puesto por el periodo de tiempo que no pueda laborar el trabajador. Ningún empleador podrá, porque un trabajador recibió una Licencia de maternidad, reducir o negar cualquier beneficio laboral o antigüedad que haya sido acumulada por el trabajador antes de empezar su permiso.

Revisado Enero 2018

DIVISION DE TRABAJO DE WEST VIRGINIA

1900 Kanawha Boulevard East - State Capitol Complex - Building 3, Room 200 - Charleston, WV 25305
Teléfono: (304)558-7890 labor.wv.gov Fax: (304)558-3797

LEY DE PAGO Y COBRO DE SALARIOS EN WEST VIRGINIA

Este resumen debe colocarse en un lugar de fácil acceso para todos los empleados de acuerdo con los requisitos de del Código §21-5-9.

§21-5-9 EXIGE QUE EL EMPLEADOR:

Pague los salarios de los empleados, al menos, dos veces al mes, con un máximo de 19 días entre los días de pago.

Compensar a los empleados por los servicios prestados mediante pago en efectivo, cheque, depósito directo, o giro postal, y hacer los arreglos con un banco cercano al lugar de trabajo para que los empleados tengan acceso inmediato a sus salarios. Cuando un empleado sea puesto en paro forzoso, renuncie, deje el trabajo, sea despedido o se declare en huelga, pagar al empleado en o antes del siguiente día de pago programado de manera regular por todo trabajo que él o ella haya realizado antes de su separación del empleo.

Tras la separación del empleo, pagar a un empleado los beneficios marginales vencidos y exigibles de acuerdo con el tiempo, términos y condiciones de un acuerdo entre el empleador y el empleado, ya sea verbal o escrito, si lo hay.

Notificar a los empleados por escrito al momento de la contratación, o mediante un anuncio publicado que sea accesible a todos los empleados, identificando la semana de trabajo, periodos de pago, día de pago regular, y las prácticas y políticas de empleo con respecto a vacaciones, licencias por enfermedad y otros beneficios adicionales establecidos por el empleador, si los hubiere.

Dar a los empleados un aviso por escrito al menos 1 día de periodo de pago completo antes de hacer cambios a la tasa salarial del empleado, sus beneficios sociales, la hora y el lugar del pago de nómina, o cualesquiera otros término o condiciones de empleo existentes.

Proporcionar a cada empleado una declaración detallada por escrito de las deducciones retenidas de su salario en cada periodo de pago.

PROHIBE QUE EL EMPLEADOR:

Venda bienes o suministros a los empleados a precios más altos que el valor actual de mercado.

Deduzca más del 25% de los ingresos netos de un empleado bajo una asignación salarial (excluyendo los montos requeridos por la ley en cuanto a retenciones o pagos sindicales o cuotas de clubes, planes de pensiones, planes de ahorro de nómina, cooperativas de crédito, organizaciones benéficas, y hospitalización y seguro médico).

Aceptar una asignación de sueldo que no contenga la firma notariada del empleado, especifique la cantidad total a pagar y el monto de las deducciones, y que diga que el 75% del salario neto del empleado está exento de asignación.

Negarse a pagar los salarios adeudados, hasta \$ 800.00, a los familiares de un empleado fallecido.

Revisado Enero 2018

PAUTAS ESPECÍFICAS DE EDAD PARA LA CONTRATACIÓN NIÑOS COMO EMPLEADOS EN WEST VIRGINIA

Los niños de 13 años de edad pueden

- Ser niñeros/as
- Participar en actividades de agricultura
- Repartir periódicos
- Ser un/a actor/liz o intérprete
- Trabajar para los padres en su negocio propio

Estrictamente no Permitido se excluyen trabajos peligrosos

Requerimientos para Contratación de Niños/as de 14 y 15 años de edad

Se requiere de permiso de trabajo

- Derecho a 30 minutos de almuerzo después de cinco horas de trabajo
- Trabajo restringido a actividades no peligrosas
- Se prohíbe el trabajo en un bar o otros establecimientos donde la actividad primaria del negocio involucra la venta, repartición o servicio de alcohol

Se limita el Número de Horas de Trabajo

MIENTRAS HAYA CLASES EN LA ESCUELA

- más de tres horas por día
- más de 18 horas a la semana
- antes de las 7:00 am o después de las 7:00 pm (sin permiso de supervisión)
- durante horas escolares normales

Para obtener información adicional contacte:
The West Virginia Division of Labor Capitol Complex Building 6, Room 749B, Charleston, WV 25305 - (304) 558-7890 Revised 10/07

REGISTRADO - H.B. 4140

(Por Delegado S. Cook) - (Aprobado Marzo 11, 1994; Efectivo noventa días después de la aprobación)

UN DECRETO para emendar tres, capítulo veintinueve del código de West Virginia, mil novecientos treinta y uno, emendado, adicionándole una nueva sección, sección designada diez-a, en relación a la seguridad y bienestar de los empleados; y estableciendo una pausa garantizada para comer a todos los empleados.

Siendo promulgada por la legislatura de West Virginia: Que el artículo tres, capítulo veintinueve del código de West Virginia, mil novecientos treinta y uno, se emienda, adicionándole una nueva sección, sección designada diez-a, que se lee como sigue:

ARTICULO 3. SEGURIDAD Y BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS

§21310a Pausa para comer. Durante el transcurso de un día de trabajo de seis o más horas. Debe dársele a todos los empleados la posibilidad de al menos veinte minutos de descanso para comer, a horas razonablemente determinadas por el empleador. Esta determinación será exigida en todas las situaciones donde los empleados no reciban los descansos necesarios y/o se les permita comer mientras trabajan.

Revised 10/07

¡AVISO! A LOS TRABAJADORES

Usted tiene derecho a los beneficios médicos y beneficios por posibles incapacidades en el evento de una lesión laboral o enfermedad fuera del trabajo. Cuando ocurra una herida traumática o muerte, o se contrae una enfermedad ocupacional durante el ejercicio de su trabajo, usted tiene a su empleador inmediatamente. La falta de una notificación inmediata a su empleador sobre la lesión será motivo para negar una compensación y reducir la credibilidad y veracidad de su reclamo. La notificación dada a su empleador dentro de los dos (2) días laborales siguientes a la lesión será tomada como una notificación inmediata. Usted es responsable de diligencia la aplicación de beneficios de compensación para los trabajadores dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la lesión. El tiempo límite para la reclamación por neuroconiosis ocupacional y enfermedades

de tres años desde la fecha de la última exposición. El tiempo límite para diligencia reclamos por neuroconiosis ocupacional fatal/enfermedades ocupacionales es de un año. Para una muerte traumática, la solicitud debe ser diligencia dentro de los seis meses siguientes a la muerte. Si actualmente está recibiendo Beneficios por Incapacidad Total Permanente, queda usted notificado que es su responsabilidad informar a la División de Compensación de los Trabajadores, P.O. Box 431, Charleston, West Virginia Occidental 25332-0431, de su trabajo. En concordancia con la Sección 23-4-25 del Estatuto de las Compensaciones de los Trabajadores, sus Beneficios de Incapacidad Total Permanente deben ser otorgados mientras se encuentre empleado. Es un delito penal solicitar una reclamación falsa o entregar información falsa que soporte una reclamación.

Oficina de Programas de Empleo Charleston, Virginia Occidental 25301 WC-E761 - Rev. 6-05

WORKFORCE West Virginia - Aviso a los empleados: Beneficios por desempleo

¿Qué es el Desempleo?

Los Beneficios del Seguro de Desempleo (UI) brindan asistencia financiera a quienes han perdido su empleo o han experimentado una reducción de trabajo a tiempo completo. Estos beneficios ayudan a cubrir los gastos de subsistencia mientras se busca un nuevo empleo. Usted puede solicitar los beneficios el día después de que termine su relación laboral o sus horas se reduzcan de manera significativa. La reclamación será efectiva a partir del domingo de la semana en que se presente.

Sus beneficios de UI están sujetos a impuestos tanto por el gobierno federal como por el estatal. Usted puede optar por que se le retengan impuestos federales al 10% y estatales al 3% de su pago semanal de beneficio. Si decide no retener impuestos, será responsable por el monto total imponible al final del año.

Desempleo Total

Se le considera totalmente desempleado durante cualquier semana en la que esté completamente separado de su empleo y no realice ningún trabajo por el cual reciba pago o compensación.

Desempleo Parcial

Se le considera parcialmente desempleado si trabajaba a tiempo completo pero sus horas fueron reducidas debido a una disminución de la actividad empresarial, fallas de equipo u otras razones similares. Usted podría ser elegible para beneficios de desempleo parcial si sus ingresos de la semana son menores que la cantidad de su beneficio semanal de desempleo más \$60.

Si su empleador participa en el programa de Compensación de Tiempo Reducido (STC), podría ser elegible para recibir una cantidad prorrateada de beneficios de desempleo según la reducción de sus horas. Para calificar al STC, su empleador debe tener un plan aprobado por Workforce West Virginia y haber reducido sus horas entre un 10% y un 60% de su jornada laboral regular.

Si su empleador no participa en el programa STC, deberá proporcionar un Informe de Ingresos Bajos (LER) correspondiente a la semana, en el cual se indiquen sus salarios brutos. Usted debe completar la parte de reclamaciones del LER y presentarla en su oficina local según las instrucciones del formulario.

Requisitos de Elegibilidad

Para ser elegible monetariamente y recibir beneficios de desempleo, usted debe haber ganado al menos \$2,200 en salarios brutos durante dos o más trimestres calendario de su periodo base regular (los primeros cuatro de los últimos cinco trimestres calendario completos), o en el periodo base alterno (los últimos cuatro trimestres calendario completos inmediatamente antes del primer día de su año de beneficios).

Para calificar para los beneficios de desempleo, usted debe:

- Presentar una reclamación de beneficios en línea en uc.workforcewv.org o en la oficina local más cercana.
- Registrarse para empleo con el Servicio de Empleo (Job Service) y continuar reportándose según se le indique.

Estar en condiciones de trabajar y disponible para un empleo de tiempo completo que se ajuste a su capacitación o experiencia.

Buscar activamente empleo de tiempo completo realizando al menos cuatro (4) actividades de búsqueda de trabajo cada semana, documentarlas y presentarlas a la Agencia cuando sea requerido.

- Cumplir un periodo de espera no remunerado de una semana durante su año de beneficios.
- Ganar menos que la cantidad de su beneficio semanal más \$60 durante cada semana en la que solicite beneficios.
- Volver a calificar para beneficios después de un año de beneficios anterior, si ha ganado al menos ocho veces la cantidad de su beneficio semanal anterior en un empleo cubierto después del inicio de su reclamación anterior.
- Participar en los programas de perfilado y servicios de reincorporación laboral cuando sea seleccionado.

¿Cómo Solicita los Beneficios?

La manera más rápida de solicitarlos es en línea en uc.workforcewv.org. Si no puede solicitarlos en línea, puede acudir a la oficina local más cercana. Allí tendrá acceso a computadoras y personal que le ayudará a presentar su reclamación. Si no le es posible visitar una oficina local, llame al 1-800-252-JOBS (5627) para recibir asistencia. Le guiarán a lo largo del proceso y le darán instrucciones adicionales.

Para presentar una reclamación necesitará información como:

- Número de Seguro Social
- Identificación con foto emitida por el gobierno
- Dirección postal y número de teléfono
- Correo electrónico válido
- Si no es ciudadano estadounidense: prueba de estatus migratorio
- Nombres, direcciones y números de teléfono de los empleadores
- Primer y último día trabajado para cada empleador
- Motivo de la terminación laboral o de la reducción de horas
- Si presenta la reclamación durante su última semana de trabajo: sus ingresos brutos de esa semana.

Certificaciones Semanales

Una vez presentada su reclamación inicial, usted debe presentar una certificación semanal por cada semana en la que desee recibir beneficios. Las certificaciones semanales pueden presentarse de la misma modo que la reclamación inicial: en línea o en persona.

Desafiliaciones

Usted puede ser desafiliado de recibir beneficios de desempleo si:

- Renuncia a su trabajo sin causa justificada, y no fue por culpa de su empleador.
- Es despedido por mala conducta.
- No solicita un trabajo adecuado disponible, no acepta un trabajo adecuado cuando se le ofrece, o no regresa a su trabajo por cuenta propia habitual cuando se le indique.
- Está desempleado debido a un conflicto laboral.

Recibe salarios en lugar de preaviso o Compensación Laboral por incapacidad total temporal durante la semana.

Recibe compensación por desempleo bajo las leyes de otro estado o de los Estados Unidos durante la semana.

Está entrenando, participando o preparándose para participar en deportes profesionales o eventos deportivos con garantía razonable de prestar dichos servicios en la temporada actual o en temporadas posteriores.

Es empleado de una institución educativa o de una agencia de servicios, por cualquier semana de desempleo que comience durante: una licencia sabática remunerada, o un periodo de vacaciones o feriado entre dos años o periodos académicos, si prestó servicios en el año o periodo académico anterior; un periodo de vacaciones o feriado con garantía razonable de que prestará servicios en el próximo año o periodo académico, o después del periodo de vacaciones o feriado. Excepción: si tiene suficientes salarios no relacionados con esas vacaciones en su periodo base para calificar por esos salarios únicamente, podría tener derecho a beneficios durante este periodo.

Presta servicios como extranjero, a menos que resida legalmente en los Estados Unidos y cuente con un permiso de trabajo válido.

Renuncia para asistir a la escuela, espera asistir a la escuela o a otra institución educativa.

Está desempleado porque usted o su representante autorizado solicitaron vacaciones en un momento específico que obliga a su empleador a suspender operaciones.

Recibe alguna anualidad, pensión o pago de jubilación de un empleador del periodo base de un fondo relacionado. Si su remuneración por el trabajo antes de que comencé el desempleo, sus beneficios se reducirán por el monto de la anualidad, pensión o pago de jubilación.

En los últimos 24 meses, hizo intencionalmente una declaración falsa u omitió divulgar un hecho importante para obtener, intentar obtener o aumentar beneficios. Esto puede resultar en un cargo por delito menor o sanciones severas y descalificación para la semana en cuestión y por 52 semanas adicionales.

Las consecuencias completas y la duración de una descalificación no se explican aquí.

Oficinas Locales

Las siguientes oficinas locales están abiertas de lunes a viernes:

BECKLEY	HUNTINGTON	SOUTHBANCH
CHARLESTON	LOGAN	SUMMERSVILLE
CLARKSBURG	MARTINSBURG	WEIRTON
ELKINS	MERCER COUNTY	WHEELCH
FAIRMONT	MORGANTOWN	WHEELING
GREENBRIER	PARKERSBURG	
VALLEY		

TABLA DE BENEFICIOS POR LA COMPENSACIÓN DE DESEMPLEO

Tipo de salario	Salariosen Periodo Base	Índice de Beneficio semanal	Índice de Beneficio Max	Tipo de salario	Salariosen Periodo Base	Índice de Beneficio semanal	Índice de Beneficio Max.
1	por debajo \$2,200	inelegible		139	22,900.00 - 23,049.99	243.00	6,318.00
2	2,250.00 - 2,499.99	24.00	624.00	140	23,050.00 - 23,199.99	244.00	6,348.00
3	2,500.00 - 2,649.99	25.00	650.00	141	23,200.00 - 23,349.99	246.00	6,396.00
4	2,650.00 - 2,799.99	27.00	702.00	142	23,350.00 - 23,499.99	247.00	6,422.00
5	2,800.00 - 2,949.99	28.00	728.00	143	23,500.00 - 23,649.99	249.00	6,474.00
6	2,950.00 - 3,099.99	30.00	806.00	144	23,650.00 - 23,799.99	250.00	6,500.00
7	3,100.00 - 3,249.99	31.00	806.00	145	23,800.00 - 23,949.99	252.00	6,552.00
8	3,250.00 - 3,399.99	33.00	858.00	146	23,950.00 - 24,099.99	254.00	6,604.00
9	3,400.00 - 3,549.99	35.00	910.00	147	24,100.00 - 24,249.99	256.00	6,656.00
10	3,400.00 - 3,549.99	36.00	936.00	148	24,250.00 - 24,399.99	257.00	6,682.00
11	3,550.00 - 3,699.99	38.00	988.00	149	24,400.00 - 24,549.99	258.00	6,708.00
12	3,700.00 - 3,849.99	39.00	1,014.00	150	24,550.00 - 24,699.99	260.00	6,760.00
13	3,850.00 - 3,999.99	41.00	1,066.00	151	24,700.00 - 24,849.99	262.00	6,812.00
14	4,000.00 - 4,149.99	43.00	1,118.00	152	24,850.00 - 24,999.99	263.00	6,838.00
15	4,150.00 - 4,299.99	44.00	1,144.00	153	25,000.00 - 25,149.99	265.00	6,890.00
16	4,300.00 - 4,449.99	46.00	1,196.00	154	25,150.00 - 25,299.99	266.00	6,916.00
17	4,450.00 - 4,599.99	47.00	1,222.00	155	25,300.00 - 25,449.99	268.00	6,968.00
18	4,600.00 - 4,749.99	49.00	1,274.00	156	25,450.00 - 25,599.99	269.00	6,994.00
19	4,750.00 - 4,899.99	51.00	1,326.00	157	25,600.00 - 25,749.99	271.00	7,046.00
20	4,900.00 - 5,049.99	52.00	1,352.00	158	25,750.00 - 25,899.99	273.00	7,098.00
21	5,050.00 - 5,199.99	54.00	1,404.00	159	25,900.00 - 26,049.99	274.00	7,124.00
22	5,200.00 - 5,349.99	55.00	1,430.00	160	26,050.00 - 26,199.99	276.00	7,176.00
23	5,350.00 - 5,499.99	57.00	1,482.00	161	26,200.00 - 26,349.99	277.00	7,202.00
24	5,500.00 - 5,649.99	58.00	1,508.00	162	26,350.00 - 26,499.99	279.00	7,254.00
25	5,650.00 - 5,799.99	60.00	1,560.00	163	26,500.00 - 26,649.99	281.00	7,306.00
26	5,800.00 - 5,949.99	62.00	1,612.00	164	26,650.00 - 26,799.99	282.00	7,332.00
27	5,950.00 - 6,099.99	63.00	1,638.00	165	26,800.00 - 26,949.99	284.00	7,384.00
28	6,100.00 - 6,249.99	65.00	1,690.00	166	26,950.00 - 27,099.99	285.00	7,410.00
29	6,250.00 - 6,399.99	66.00	1,716.00	167	27,100.00 - 27,249.99	287.00	7,462.00
30	6,400.00 - 6,549.99	68.00	1,768.00	168	27,250.00 - 27,399.99	289.00	7,514.00
31	6,550.00 - 6,699.99	70.00	1,820.00	169	27,400.00 - 27,549.99	290.00	7,540.00
32	6,700.00 - 6,849.99	71.00	1,846.00	170	27,550.00 - 27,699.99	292.00	7,592.00
33	6,850.00 - 6,999.99	73.00	1,898.00	171	27,700.00 - 27,849.99	293.00	7,618.00
34	7,000.00 - 7,149.99	74.00	1,924.00	172	27,850.00 - 27,999.99	295.00	7,670.00
35	7,150.00 - 7,299.99	76.00	1,976.00	173	28,000.00 - 28,149.99	296.00	7,696.00
36	7,300.00 - 7,449.99	78.00	2,028.00	174	28,150.00 - 28,299.99	298.00	7,748.00
37	7,450.00 - 7,599.99	79.00	2,054.00	175	28,300.00 - 28,449.99	299.00	7,774.00
38	7,600.00 - 7,749.99	81.00	2,106.00	176	28,450.00 - 28,599.99	301.00	7,826.00
39	7,750.00 - 7,899.99	82.00	2,132.00	177	28,600.00 - 28,749.99	303.00	7,878.00
40	7,900.00 - 8,049.99	84.00	2,184.00	178	28,750.00 - 28,899.99	304.00	7,904.00
41	8,050.00 - 8,199.99	85.00	2,210.00	179	28,900.00 - 29,049.99	306.00	7,956.00
42	8,200.00 - 8,349.99	87.00	2,262.00	180	29,050.00 - 29,199.99	308.00	8,008.00
43	8,350.00 - 8,499.99	89.00	2,314.00	181	29,200.00 - 29,349.99	309.00	8,034.00
44	8,500.00 - 8,649.99	91.00	2,366.00	182	29,350.00 - 29,499.99	311.00	8,086.00
45	8,650.00 - 8,799.99	92.00	2,392.00	183	29,500.00 - 29,649.99	312.00	8,112.00
46	8,800.00 - 8,949.99	93.00	2,418.00	184	29,650.00 - 29,799.99	314.00	8,164.00
47	8,950.00 - 9,099.99	95.00	2,470.00	185	29,800.00 - 29,949.99	315.00	8,190.00
48	9,100.00 - 9,249.99	97.00	2,522.00	186	29,950.00 - 30,099.99	317.00	8,242.00
49	9,						