

دستورالعمل های معیاری شهری سیاتل برای سال 2022

این پوستر باید در مکانی قابل مشاهده در محل کار، به زبان انگلیسی و زبان (یا زبان هایی) که کارمندان به آنها تکلم می کنند نصب شود.

اداره استانداردهای کارکنان برای افراد دارای معلولیت امکانات ترجمه کتبی و شفاهی و همچنین تسهیلات مربوطه را فراهم می کند.



ماموریت اداره استانداردهای کارکنان برای بهبود و ارتقای استانداردهای کار از طریق تعامل متفکرانه بین جوامع و کسب و کارها، اعمال استراتژیک قانون و توسعه سیاست های ابتکاری، با رویکردی متعهدانه به عدالت نژادی و اجتماعی می باشد.

مرخصی مریضی با معاش

مرخصی مریضی با حقوق برای امور بهداشتی یا ایمنی ملزم می باشد

کارفرمایان باید امکان مرخصی با حقوق برای کارمندان برای مراقبت از خود یا یک عضو خانواده خود را فراهم کنند.

(فرزند، والدین، همسر، شریک هم خانه به ثبت رسیده، پدر یا مادر بزرگ، نوه، برادر یا خواهر)

موارد بهداشتی: یک حالت سلامت فیزیکی یا روانی، از جمله یک قرار ملاقات پزشکی

موارد مربوط به ایمنی: دلایل مرتبط با خشونت خانگی، تجاوز جنسی، تعقیب و آزار یا موارد مرتبط با سلامت و بهداشت عمومی*

نرخ های مرخصی با حقوق برای موارد استعلاجی و ایمنی (PSST)

رده 3	رده 2	رده 1
بیشتر از 250 نفر ۱۸ FTE	50 تا 249 ۱۸ FTE	تا 49 نفر ۱۸ FTE
1 ساعت در هر 30 ساعت	1 ساعت در هر 40 ساعت	1 ساعت در هر 40 ساعت
72 ساعت**	56 ساعت	40 ساعت

میزان کارفرما
تعداد کارمندان معادل تمام وقت (FTEs) در سرتاسر جهان

میزان تعهد در زمینه PSST
کار انجام شده نظر به ساعت

انتقال تعداد PSST های استفاده شده به سال بعدی
در سال

* مرخصی برای موارد ایمنی را می توان برای مراقبت از یک عضو در خانه نیز مورد استفاده قرار داد
** ۱۰۸ ساعت برای کارفرمایان رده 3 با قانون استراحت یا مرخصی با حقوق (PTO)

حداقل حقوق و دستمزد

تعیین حداقل حقوق و دستمزد برای کارمندان

میزان کارفرما
شمارش تمام تعداد کارمندان کارفرما در سراسر جهان. برای صاحب امتیازها، شمارش تمام کارفرمایانی در شبکه که حق امتیاز دارند.

فواید صحتی - ادارات کوچک
برای پرداخت نرخ ساعتی پایین تر، ادارات کوچک باید برای طرح فواید صحتی نقره ای یا بالاتر را مطابق تعریف «قانون فدرال درمان مقرون به صرفه» پرداخت کنند.

«اگر کارمند فواید صحتی را رد کند یا واجد شرایط آن نباشد، کارفرمای کسب و کار کوچک نمی تواند نرخ ساعتی پایین تر را بپردازد.»

کارفرمایان بزرگ
(دارای 501 کارمند یا بیشتر)

\$17.27
در هر ساعت

کارفرمایان کوچک
(با تعداد 500 کارمند یا کمتر)

آیا کارفرما حداقل \$1.52 در هر ساعت برای فواید بهداشتی کارمند پرداخت می نماید و آیا کارمند حداقل \$1.52 در ساعت انعام دریافت می نماید؟

بله
\$15.75
در هر ساعت

خیر
\$17.27
در هر ساعت

دزدی از حقوق و دستمزد

ارائه محافظت در مقابل دستمزد از حقوق

کارفرمایان باید در یک موعد پرداخت حقوق عادی، تمامی حقوق و پاداش هایی که بدهکار هستند را پرداخت کرده و به کارمندان اطلاعاتی کتبی درباره شغل و مزایای آنها ارائه نمایند.

معلومات کتبی باید ارائه شود:

- نام و مشخصات تماس کارفرما
- نرخ پرداخت کارمند، واجد شرایط بودن برای دریافت اضافه کاری، مبنای حقوق (ساعتوار، شیفتوار، روزانه، هفتگی، کمیشن) و پرداخت حقوق روزمره
- توضیح مقررات بخششی کارفرما
- ارائه صورتحساب در روز پرداخت حقوق و مزایا

مثال هایی مقررات پرداخت عبارتند از:

- پرداخت هزینه های خدمات (مگر اینکه در صورتحساب یا منو ذکر شده باشد که این مورد به کارمند (یا کارمندی) که به مشتری خدمات ارائه می کنند تعلق نمی گیرد)
- بازپرداخت هزینه های کارفرما
- عدم طبقه بندی غیر صحیح کارمندان
- پرداخت حداقل حقوق و دستمزد
- پرداخت اضافه کاری
- پرداخت برای اوقات استراحت
- پرداخت مبلغ قول داده شده
- پرداخت برای اضافه کاری
- پرداخت انعام

استخدام با فرصت مساویانه برای همه

استفاده از محدودیت سوابق محکومیت و دستگیری

ممنوع شده:

- فرصت های کاری که داوطلبانی را که دارای سابقه محکومیت یا دستگیری می باشند مستثنی قرار میدهند
- فرصت های کاری که با پرسش هایی در ارتباط سوابق محکومیت یا دستگیری دارند، مگر اینکه کارفرما در زمینه فرد متقاضی را بررسی حداقل قابلیت نموده باشد
- عدم ارائه شغل (یا سایر اقدامات سوء در زمینه استخدام) تنها بر مبنای یک سابقه دستگیری

برخی استثناها قابل اعمال می باشند، از قبیل مشاغل با دسترسی نظارت نشده به کودکان زیر 16 سال، افراد دارای معلولیت های رشدی، یا بزرگسالان آسیب پذیر

از کارفرمایان خواسته می شود تا: بررسی پیش زمینه جنایی فرد متقاضی را تا پس از بررسی حداقل قابلیت های وی به تاخیر بیندازند

پیش از گرفتن یک تصمیم غلط تنها بر مبنای یک بررسی پیش زمینه جنایی، رویه ها و قوانین مربوطه را رعایت نمایند:

«یک فرصت برای توضیح یا تصحیح اطلاعات مندرج در فرم بررسی سابقه جنایی به متقاضی ارائه کنند»
«فرصت شغلی را حداقل برای دو روز کاری در دسترس نگه دارند»

«یک دلیل کاری قانونی داشته باشند که بر اساس آن استخدام فرد مربوطه باعث بروز ضرر و زیان برای کسب و کار شده و یا روی توانایی کارمند برای انجام شغل خود تاثیر می گذارد»

لطفا با اینجا تماس بگیرید

کارمندان

طرح یک شکایت نزد OLS یا طرح یک شکایت حقوقی نزد دادگاه

کارفرمایان

دریافت کمک در زمینه سازگاری و انطباق و یا آموزش و تعلیم دیدن

206-256-5297
www.seattle.gov/laborstandards

810 THIRD AVE, SUITE 375
SEATTLE, WA 98104

ساعات کاری: 8 صبح تا 5 عصر (دوشنبه تا جمعه)
LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV

مزایای ایاب و ذهاب

کارفرمایان با تعداد 20 کارمند یا بیشتر باید به کارکنان خود که اوسط ساعات کاری شان در هفته ده ساعت یا بیشتر است امکان دهند تا هزینه های حمل و نقل یا سرویس رفت و آمد گروهی شان را تا حداکثر سطح تعیین شده تحت قانون مالیات فدرال از درآمد مشمول مالیات خود کسر کنند. برای این منظور، کارفرمایان می توانند در عوض، یک کارت حمل و نقل که تمام یا بخشی از سببادهای را به کارکنان عرضه کنند. کارفرمایان باید ظرف 60 روز تقویمی از تاریخ شروع به کار کارمند خود، این مزایا را ارائه دهد.