**Seattle Office for Civil Rights / Office of Labor Standards**

**Notice of Employment Information**

Employers are required to provide written employment information to employees working in Seattle at time of hire & before any change any change to such employment. Information must be provided in English, Spanish and any other language commonly spoken by employees at the particular workplace.

**Tanggapan para sa Mga Karapatang Sibil ng Seattle / Tanggapan ng Mga Pamantayan sa Paggawa**

**Paunawa sa Impormasyon sa Pagtatrabaho**

Dapat magbigay ang mga employer ng nakasulat na impormasyon sa pagtatrabaho sa mga empleyadong nagtatrabaho sa Seattle sa panahon ng pagkakatanggap sa trabaho at sa loob ng isang pay period bago ang anumang pagbabago sa trabaho. Dapat ibigay ang impormasyon sa wikang Ingles, Espanyol at anumang iba pang wika na karaniwang ginagamit ng mga empleyado sa particular na lugar ng trabaho.

**Employee - *Empleyado***

❒ At hire (Pagkatanggap) ❒ Current Employee (Kasalukuyang Empleyado)

❒ Effective Date of this information (Petsa ng Pagkakaroon ng Bisa ng impormasyong ito)

1. Employee name (Pangalan ng empleyado)
2. Employee position (Posisyon ng empleyado)

**Employer - *Employer***

1. Name(Pangalan)

Other name of employer, including "doing business as" name

(Iba pang pangalan ng employer, kabilang na ang pangalang "nagnenegosyo bilang")

1. Physical address (Aktwal na address)

Street (Kalye)

City (Lungsod) State (Estado) Zip (Zip)

Mailing address (Papadalhang address) ❒ Same as physical address (Pareho ng aktwal na address)

Street (Kalye)

City (Lungsod) State (Estado) Zip (Zip)

1. Telephone number (Numero ng telepono)

**Employee’s Wage & Tip Information (Impormasyon hinggil sa Sahod at Tip ng Empleyado)**

1. Rate or rates of pay (Rate o mga rate ng suweldo)

Overtime rate or rates of pay (Rate o mga rate ng bayad sa overtime)

1. Pay basis - check box (Batayan ng suweldo - lagyan ng check ang kahon)

❒ Hour (Oras) ❒ Shift (Shift)

❒ Day (Araw) ❒ Week (Linggo)

❒ Piece rate (Piece rate) ❒ Commission (Komisyon)

❒ Non-discretionary Bonus (Non-discretionary Bonus)

❒ Non-exempt Salary (Non-exempt Salary)

❒ Exempt Salary (Exempt Salary)

❒ Other - provide explanation (Iba pa - magbigay ng paliwanag)

1. Regular Pay day (Regular na Araw ng Suweldo)
2. Tip policy (Patakaran hinggil sa tip)

❒ Tip sharing (Pagbabahagi ng tip) ❒ Tip pooling (Tip pooling)

❒ Other tip policies – provide explanation (Iba pang mga patakaran hinggil sa tip – magbigay ng paliwanag)

**Optional Acknowledgement of Receipt (Opsyonal na Pagkumpirma sa Pagtanggap)**

PRINT, Employer representative SIGNATURE, Employer representative & Date

(NAKASULAT NA PANGALAN, Kinatawan ng employer) (LAGDA, Kinatawan ng employer at Petsa)

PRINT, Employee SIGNATURE, Employee

(NAKASULAT NA PANGALAN, Empleyado) (LAGDA, Empleyado)

**Language (Wika)**

❒ Employer provided this Notice in English (Ibinigay ng employer ang Paunawang ito sa wikang Ingles)

❒ Employer provided this Notice in other language (Ibinigay ng employer ang Paunawang ito sa iba pang wika)

**Seattle Notice of Employment Information Requirements**

**Mga Kinakailangan sa Paunawa sa Impormasyon sa Pagtatrabaho ng Seattle**

**Seattle Administrative Wage Theft Ordinance - SMC 14.20**

Seattle workers have additional protections from wage theft. Starting April 1, 2015, a new wage theft ordinance requires employers with employees working in Seattle to pay all owed wages and tips; provide employment information at time of hire, change in employment and each time wages and tips are paid; and provide written notice of employee rights against wage theft. The written notice must be provided in English, Spanish and any other languages commonly spoken by employees at the work site. The ordinance also permits the City’s Office of Labor Standards, a new division within the Seattle Office for Civil Rights, to conduct administrative investigations of non-payment of wages and tips. It still remains a crime to commit wage theft under SMC 12A.08.060.

**Protections against Retaliation**

Employers are prohibited from taking adverse action (e.g. firing, demoting, and making threats to report immigration status) against any person for exercising rights protected by this ordinance.

**Seattle Office for Civil Rights / Office of Labor Standards**

**(206) 684-4500 /** [**seattle.gov/laborstandards**](http://www.seattle.gov/laborstandards)

♦♦♦

**Administratibong Ordinansa sa Pagnanakaw ng Sahod ng Seattle -SMC 14.20**

May mga karagdagang proteksyon laban sa pagnanakaw ng sahod ang mga manggagawa sa Seattle. Simula
Abril 1, 2015, sa pamamagitan ng isang bagong ordinansa hinggil sa pagnanakaw ng sahod, kailangan ng mga employer na may mga empleyadong nagtatrabaho sa Seattle na ibigay ang lahat ng dapat bayarang sahod at tip; magbigay ng impormasyon tungkol sa pagtatrabaho sa panahon ng pagtanggap, kapag may pagbabago sa trabaho at sa tuwing ibibigay ang mga sahod at tip; at magbigay ng nakasulat na paunawa hinggil sa mga karapatan ng empleyado laban sa pagnanakaw ng sahod. Dapat ibigay ang nakasulat na paunawa sa wikang Ingles, Espanyol at anumang iba pang mga wika na karaniwang ginagamit ng mga empleyado sa lugar ng trabaho. Sa pamamagitan din ng ordinansa, pinapahintulutan ang Tanggapan ng Mga Pamantayan sa Paggawa ng Lungsod, isang bagong dibisyon sa Tanggapan para sa Mga Karapatang Sibil ng Seattle, na magsagawa ng mga pang-administrasyong pag-iimbestiga sa hindi pagbabayad ng mga sahod at tip. Nananatili pa ring isang krimen ang pagnanakaw ng sahod alinsunod sa SMC 12A.08.060.

**Mga Proteksyon laban sa Paghihiganti**

Pinagbabawalan ang mga employer na gumawa ng hindi magandang aksyon (hal. pagsisisante, pagpapababa ng posisyon at pagbabantang iulat ang katayuang pang-imigrasyon) laban sa sinumang tao dahil sa pagpapatupad ng mga karapatang pinoprotektahan ng ordinansang ito.

**Tanggapan para sa Mga Karapatang Sibil ng Seattle / Tanggapan ng Mga Pamantayan sa Paggawa**

**(206) 684-4500 /** [**seattle.gov/laborstandards**](http://www.seattle.gov/laborstandards)