

# 2017 年西雅图劳工标准条例

劳工标准办公室的使命是通过考虑周到的社区和企业参与、战略实施以及创新政策制定来改进劳工标准，同时承诺实现种族和社会公平。



此海报必须以英语和雇员所使用的语言书写并张贴在工作现场引人注目且触手可及的地方。

SMC 14.19

## 最低薪资

为雇员设定最低薪资

### 大型雇主

(501 或以上雇员)

雇主是否支付个体雇员的医疗福利？

否

**\$15.00**

时薪

是

**\$13.50**

时薪

### 小型雇主

(500 或以下雇员)

雇主是否为个体雇员的医疗福利支付至少 \$2.00 时薪和/或雇员是否获取至每小时最少 \$2.00 的小费？

否

**\$13.00**

时薪

是

**\$11.00**

时薪

#### 雇主规模

计算雇主在全球范围内雇员总数。对于特许经营的雇主，计算在特许经营网内的所有雇员。

#### 医疗福利

按照《联邦可负担医疗法案》(Federal Affordable Care Act) 规定，雇员必须参加银级或更高级别的计划。

» 如果雇员拒绝领取医疗福利或不符合领取医疗福利的资格，雇主不得支付缩减的最低薪资。

SMC 14.20

## 薪资盗窃

预防薪资盗窃

雇主必须在正常发薪日支付应付的所有薪酬并向雇员提供描述其工作和薪资的书面信息。

#### 书面信息必须包括：

- 雇主的姓名和联络信息。
- 雇主的工资标准、加班费获取资格界定、薪资发放方式（按时、按班、按日、按周、按佣金）以及正常发薪日。
- 关于雇主奖金政策的解释。
- 关在发工资时列出及说明工资单上的每个项目。

#### 支付要求实例：

- 支付最低薪资。
- 支付加班费。
- 提供工作期间小休。
- 支付承诺的薪资。
- 支付在一般工作时间内工作的工资。
- 支付应得的奖小费。
- 报销雇主费用。
- 正确归类雇员；不得将雇员归类为独立承包人。

SMC 14.17

## 公平就业机会

限制使用犯罪和逮捕记录

#### 严禁事项：

- 招聘广告拒绝接纳具有犯罪或逮捕记录的求职者。
- 在求职申请时提出关于犯罪或逮捕记录的问题（若雇主已按最低任职要求筛选求职者除外）。
- 完全基于逮捕记录而拒绝提供工作（或者作出其他不友好的雇佣行为）。

存在一些例外情况，包括需要在无人监督的情况下接触未满 16 岁的儿童、发育性残障人士或脆弱容易受到伤害年人的工作岗位。

#### 雇主必须：

将犯罪背景调查延迟至求职者的最低任职资格筛选在筛选后。

在完全基于犯罪背景调查结果而作出不良的行为之前，按照程序办事：

- » 给予求职者就有关犯罪背景调查讯息作出解释及更正的机会。
- » 至少在两个工作日内保持职位空缺。
- » 提出正当的业务原因，证明雇佣人会导致业务受损或影响雇员履行工作的能力。

SMC 14.16

## 带薪病假和安全假

要求针对医疗或安全问题提供带薪休假

雇主必须为雇员提供带薪休假，让他们好好照顾自己或家人。

**病假：** 身体或心理健康状况，包括就诊预约。

**安全假：** 与家庭暴力、性侵犯、潜行跟踪或其他公共安全问题相关的原因。\*

#### 带薪病假和安全假 (PSST) 标准

	1 级	2 级	3 级
<b>雇主规模</b> 全球全职当量雇员 (FTEs)	超过 4, 至多 49 FTEs	50 - 249 FTEs	250+ FTEs
<b>PSST 应累算数目</b> 按工作小时算	1 小时 每 40 小时	1 小时 每 40 小时	1 小时 每 30 小时
<b>未用 PSST 的使用和结转</b> 按保险金年度算	40 小时	56 小时	72 小时**

\*安全假还可以用于照顾室友  
\*\*奉行 3 级雇主的带薪休假 (PTO) 政策为 108 小时

雇主们必须遵守这些法律。报复属于违法行为。

报告违规行为

在下述日期当天或之后\*，向劳工标准办公室投诉

-或者- 向法院提起诉讼：

- 50 或以上雇员的雇主为 2016 年 4 月 1 日
- 50 以下雇员的雇主为 2017 年 4 月 1 日

\* 仅可针对违反最低薪资、薪资盗窃以及带薪病假和安全假的情况提起诉讼。

保密且免费的服务

- 投诉调查。
- 为工人提供服务。
- 业务方面的技术援助。
- 资源和转介。

可以提供语言口译、笔译服务和住宿。

**(206) 684-4500**

seattle.gov/laborstandards