

2016 Mga Ordinansa sa Mga Pamantayan sa Pagtatrabaho ng Seattle

Ang misyon ng Tanggapan ng Mga Pamantayan sa Pagtatrabaho (Office of Labor Standards) ay isulong ang mga pamantayan sa paggawa sa pamamagitan ng maalam na komunidad at paglahok sa negosyo, madiskarteng pagpapatupad at nagbabagong paraan ng pagbuo ng patakaran, na may pananagutan sa lahi at katarungang panlipunan.



Dapat ilagay ang poster na ito sa isang kapansin-pansin at madaling puntahang bahagi sa mga lugar na pinagtatrabahuhan, sa wikang Ingles at (mga) wikang ginagamit ng mga empleyado.

SMC 14.19

Pinakamababang Pasahod

NAGTATAKDA NG PINAKAMABABANG PASAHOD PARA SA MGA EMPLEYADO

Malalaking Employer (501 O HIGIT PANG EMPLEYADO)

Binabayaran ba ng employer ang mga indibidwal na mga benepisyong pang-medikal ng mga empleyado?

HINDI
\$13.00
KADA ORAS

OO
\$12.50
KADA ORAS

Laki ng Employer
Alamin ang kabuuang bilang ng lahat ng empleyado ng employer sa buong mundo. Para sa mga prangkisa, bilangin ang lahat ng empleyado sa network ng prangkisa.

Mga Benepisyong Pang-medikal
Dapat ay nakatala ang empleyado sa isang silver na antas o mas mataas na plano gaya ng nakasaad sa Batas sa Abot-kayang Pangangalaga ng Pederal (Federal Affordable Care Act).

» Hindi maaaring magbayad ang isang employer ng binawasang pinakamababang pasahod kung tumanggi ang empleyado o hindi siya kwalipikado para sa mga benepisyong pang-medikal.

SMC 14.20

Pagnanakaw ng Sahod

NAGBIBIGAY NG MGA PROTEKSYON LABAN SA PAGNANAKAW NG SAHOD

Dapat bayaran ng mga employer ang kabuuang bayad para sa isang regular na araw ng suweldo at bigyan ang mga empleyado ng nakasulat na impormasyon tungkol sa kanilang trabaho at suweldo.

Ang nakasulat na impormasyon ay dapat naglalaman ng mga sumusunod:

- Pangalan at impormasyon sa pakikipag-ugnayan ng employer.
- Rate ng suweldo, kwalipikasyong makaipon ng overtime, batayan ng suweldo (kada oras, shift, araw, linggo, komisyon) at regular na araw ng suweldo ng employer.
- Paliwanag ukol sa patakaran sa pagbibigay ng tip ng employer.
- Nakatalang pahayag ng impormasyon ng suweldo sa mga araw ng suweldo.

Mga halimbawa ng mga kinakailangan sa suweldo:

- Bayaran ang pinakamababang pasahod.
- Bayaran ang overtime.
- Magbigay ng mga pahinga sa pagtatrabaho.
- Bayaran ang halagang ipinangako.
- Bayaran ang pagtatrabaho nang lampas sa oras.
- Bayaran ang mga naipong tip.
- Bayaran ang mga nagastos ng employer.
- Italaga nang tama ang mga empleyado; huwag italaga bilang mga independiyenteng contractor.

SMC 14.17

Patas na Pagkakataon sa Pagtatrabaho

NAGLILIMITA SA PAGGAMIT NG MGA REKORD NG PAGKAKAKULONG AT PAG-ARESTO

Ipinagbabawal ang mga sumusunod:

- Mga ad sa trabaho na hindi kasama ang mga aplikanteng may mga rekord ng pagkakakulong o pag-aresto.
- Mga aplikasyon sa trabaho na may mga tanong tungkol sa mga rekord ng pagkakakulong o pagkakaaresto, maliban kung na-screen na ng employer ang aplikante para sa pinakamababang kwalipikasyon.
- Hindi pagtanggap sa trabaho (o iba pang mga ginagawa sa pagkuha ng empleyado) batay lang sa isang rekord ng pagkakaaresto.

May ilang pagbubukod, kabilang ang mga trabahong hindi mababantayan ang mga batang wala pang 16 na taong gulang, mga taong may mga kapansanan o mahihinang matatanda.

Kinakailangang gawin ng mga employer ang mga sumusunod:
Ipagpaliban ang pagsusuri sa kinasangkutan krimen hanggang sa matapos ang pag-screen ng mga aplikante para sa pinakamababang kwalipikasyon.

Sundin ang mga proseso bago gumawa ng hindi naaayong aksyon batay lang sa isang pagsusuri sa kinasangkutan krimen:

- » Magbigay ng pagkakataong magpaliwanag o magtama ng impormasyon sa pagsusuri sa kinasangkutan krimen.
- » Gawing bakante ang posisyon nang kahit dalawang araw ng negosyo lang.
- » Magkaroon ng dahilang lehitimo sa negosyo na ang pagbibigay ng trabaho sa tao ay makakapinsala sa negosyo o makakaapekto sa kakayahan ng empleyadong gampanan ang trabaho.

SMC 14.16

Bayad na Oras para sa Sakit at Kaligtasan

KAILANGAN NG BAYAD NA LEAVE PARA SA MGA ISYUNG PANG-MEDIKAL O PANGKALIGTASAN

Dapat bigyan ng mga employer ang mga empleyado ng bayad na leave upang maalagaan ang kanilang mga sarili o maalagaan ang isang miyembro ng pamilya.

Oras Pangkaramdaman:

Isang pisikal o mental na kundisyong pangkalusugan, kabilang ang isang nakatakdang appointment sa doktor.

Oras para sa Kaligtasan:

Mga dahilang nauugnay sa karahasan sa tahanan, pangahalay, stalking o iba pang mga isyu hinggil sa pampublikong kaligtasan.*

Mga Rate ng Bayad na Oras para sa Pagkakasakit at Kaligtasan (Paid Sick & Safe Time, PSST)

Laki ng Employer
MGA FULL-TIME EQUIVALENT EMPLOYEE (FTE) SA BUONG MUNDO

Pag-ipon ng PSST
KADA ORAS NA NAGTRABAHO

Paggamit at carry over ng hindi nagamit na PSST
KADA TAON NG BENEPISYO

	TIER 1	TIER 2	TIER 3
Higit sa 4 at hanggang 49 MGA FTE	50 – 249 MGA FTE	250+ MGA FTE	
1 oras KADA 40 ORAS	1 oras KADA 40 ORAS	1 oras KADA 30 ORAS	
40 oras	56 oras	72 oras**	

*MAAARI RING GAMITIN ANG ORAS PARA SA KALIGTASAN UPANG MAG-ALAGA NG ISANG KASAMA SA BAHAY
**108 ORAS PARA SA MGA TIER 3 EMPLOYER NA MAY PATAKARAN SA PAID TIME OFF (PTO)

Dapat sumunod ang mga employer sa mga batas na ito. Labag sa batas ang paghihiganti.

Maghain ng reklamo sa Tanggapan ng Mga Pamantayan sa Paggawa

–O– Magsampa ng kaso* sa korte sa o pagkatapos ng mga sumusunod na petsa:

- Abril 1, 2016 para sa mga employer na may 50 o higit pang empleyado
- Abril 1, 2017 para sa mga employer na may kaunti pa sa 50 empleyado

*MAAARI LANG MAGSAMPANG DEMANDA PARA SA MGA PAGLABAG SA MGA BATAS UKOL SA PINAKAMABABANG PASAHOD, PAGNANAKAW NG SAHOD, AT MAY BAYAD NA PAGLIBAN DAHIL SA SAKIT O PARA SA KALIGTASAN.

MAG-ULAT NG MGA PAGLABAG

Mga Kumpidensyal at Libreng Serbisyo

- Mga pagsisiyasat sa mga reklamo.
- Pag-aabot ng tulong sa mga manggagawa.
- Tulong na panteknikal para sa mga negosyo.
- Mga madudulugan at masasanggunian.

Available ang pagpapaliwanag, mga pagsasalina at pagbibigay-tulong sa wika.

(206) 684-4500

seattle.gov/laborstandards

2016 Seattle Labor Standards Ordinances

The mission of the Office of Labor Standards is to advance labor standards through thoughtful community and business engagement, strategic enforcement and innovative policy development, with a commitment to race and social justice.



This poster must be displayed in a conspicuous and accessible place at job sites, in English and the language(s) spoken by employees.

SMC 14.19

Minimum Wage

SETS MINIMUM WAGES FOR EMPLOYEES

Large Employers

(501 OR MORE EMPLOYEES)

Does the employer pay towards the individual employee's medical benefits?

NO

\$13.00

PER HOUR

YES

\$12.50

PER HOUR

Small Employers

(500 OR FEWER EMPLOYEES)

Does the employer pay at least \$1.50 per hour towards the individual employee's medical benefits and/or does the employee earn at least \$1.50 per hour in tips?

NO

\$12.00

PER HOUR

YES

\$10.50

PER HOUR

Employer Size

Count the employer's total number of all employees worldwide. For franchises, count all employees in the franchise network.

Medical Benefits

Employee must be enrolled in a silver-level or higher plan as defined by the Federal Affordable Care Act.

» An employer cannot pay a reduced minimum wage if the employee declines medical benefits or is not eligible for medical benefits.

SMC 14.20

Wage Theft

PROVIDES PROTECTIONS AGAINST WAGE THEFT

Employers must pay all compensation owed on a regular pay day and give employees written information about their job and pay.

Written information must include:

- Employer's name and contact information.
- Employer's rate of pay, eligibility to earn overtime, pay basis (hour, shift, day, week, commission), and regular pay day.
- Explanation of employer's tip policy.
- Itemized statement of pay information on pay days.

Examples of pay requirements:

- Pay minimum wage.
- Pay overtime.
- Provide work breaks.
- Pay amount promised.
- Pay for work off the clock.
- Pay tips earned.
- Reimburse employer expenses.
- Classify employees correctly; do not misclassify as independent contractors.

SMC 14.17

Fair Chance Employment

LIMITS USE OF CONVICTION AND ARREST RECORDS

Prohibited:

- Job ads that exclude applicants with conviction or arrest records.
- Job applications with questions about conviction or arrest records, unless the employer has already screened the applicant for minimum qualifications.
- Job denial (or other adverse employment actions) based solely on an arrest record.

Some exceptions apply, including jobs with unsupervised access to children under 16, people with developmental disabilities, or vulnerable adults.

Employers are required to:

Delay criminal background checks until after screening applicants for minimum qualifications.

Follow procedures before taking an adverse action based solely on a criminal background check:

- » Provide an opportunity to explain or correct criminal background check information.
- » Hold the position open for at least two business days.
- » Have a legitimate business reason that employing the person will harm the business or impact the employee's ability to perform the job.

SMC 14.16

Paid Sick & Safe Time

REQUIRES PAID LEAVE FOR MEDICAL OR SAFETY ISSUES

Employers must provide employees with paid leave to care for themselves or a family member.

Sick Time: A physical or mental health condition, including a medical appointment.

Safe Time: Reasons related to domestic violence, sexual assault, stalking or other public safety issues.*

Paid Sick & Safe Time (PSST) Rates

	TIER 1	TIER 2	TIER 3
Employer Size FULL-TIME EQUIVALENT EMPLOYEES (FTEs) WORLDWIDE	More than 4 and up to 49 FTEs	50 – 249 FTEs	250+ FTEs
Accrual of PSST PER HOURS WORKED	1 hour PER 40 HOURS	1 hour PER 40 HOURS	1 hour PER 30 HOURS
Use and carry over of unused PSST PER BENEFIT YEAR	40 hours	56 hours	72 hours**

*SAFE TIME CAN ALSO BE USED TO CARE FOR A HOUSEMATE
**108 HOURS FOR TIER 3 EMPLOYERS WITH A PAID TIME OFF (PTO) POLICY

Employers must comply with these laws. Retaliation is illegal.



File a complaint with the Office of Labor Standards
-OR- File a lawsuit* in court on or after:

- April 1, 2016 for employers with 50 or more employees
- April 1, 2017 for employers with fewer than 50 employees

*LAWSUITS CAN BE FILED FOR MINIMUM WAGE, WAGE THEFT, AND PAID SICK & SAFE TIME VIOLATIONS.

Confidential & Free Services

- Investigations of complaints.
- Outreach to workers.
- Technical assistance for businesses.
- Resources and referrals.

Language interpretation, translations and accommodations are available.

(206) 684-4500

seattle.gov/laborstandards