

Sắc Lệnh Năm 2016 Về Tiêu Chuẩn Lao Động Của thành phố Seattle

Nhiệm vụ của Văn Phòng Tiêu Chuẩn Lao Động là cải thiện những tiêu chuẩn lao động qua sự tham gia kỹ lưỡng của cộng đồng và thương nghiệp, sự thi hành sách lược và hoạch định chính sách mới, với quyết tâm để đạt được sự công bằng về chủng tộc và xã hội.



Bích chương này phải dán ở chỗ dễ nhìn thấy và dễ ra vào tại địa điểm làm việc, bằng tiếng anh và (những) ngôn ngữ mà nhân viên sử dụng.

SMC 14.19

Mức Lương Tối Thiểu

ẤN ĐỊNH NHỮNG MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU CHO NHÂN VIÊN

Hãng Sở Lớn

(CÓ 501 NHÂN VIÊN HOẶC NHIỀU HƠN)

Hãng sở có đóng tiền bảo hiểm sức khỏe cho mỗi nhân viên không?

KHÔNG

\$13.00

MỖI GIỜ

CÓ

\$12.50

MỖI GIỜ

Hãng Sở Nhỏ

(CÓ 500 NHÂN VIÊN HOẶC ÍT HƠN)

Hãng sở có trả ít nhất là \$1.50 mỗi giờ cho những quyền lợi bảo hiểm y tế của mỗi nhân viên và/hoặc nhân viên có được trả tiền tip ít nhất là \$1.50 mỗi giờ không?

KHÔNG

\$12.00

MỖI GIỜ

CÓ

\$10.50

MỖI GIỜ

Cờ Cửa Hãng Sở

Tính tổng số tất cả nhân viên của hãng sở trên khắp thế giới. Đối với đặc quyền kinh doanh, tính tất cả các nhân viên trong mạng lưới đặc quyền kinh doanh.

Quyền Lợi Bảo Hiểm Sức Khỏe

Nhân viên phải được ghi danh vào một chương trình từ cấp bạc (silver-level) trở lên như được định nghĩa bởi Đạo Luật Bảo Hiểm Sức Khỏe Giá Phải Chăng của Liên Bang (Federal Affordable Care Act).

» Hãng sở không được trả mức lương căn bản đã khấu trừ nếu nhân viên từ khước quyền lợi bảo hiểm y tế hoặc không hợp lệ hưởng quyền lợi bảo hiểm y tế.

SMC 14.20

Ăn Trộm Cấp Tiền Lương

QUY ĐỊNH BẢO VỆ CHỐNG LẠI HÀNH VI TRỘM CẤP TIỀN LƯƠNG

Hãng sở phải thanh toán tất cả tiền công còn nợ của ngày làm việc được trả lương bình thường và đưa cho nhân viên giấy ghi rõ về công việc và tiền lương của họ.

Trong thư phải có:

- Tên và thông tin liên lạc của hãng sở.
- Mức lương của nhân viên, họ có hợp lệ để làm thêm giờ hay không, mức lương căn bản (tính theo giờ, theo ca, theo ngày, theo tuần, hoa hồng), và ngày trả lương bình thường.
- Giải thích về chính sách tiền tip của hãng sở.
- Ghi rõ từng mục về tiền lương trong ngày trả lương.

Thí dụ những đòi hỏi về tiền lương:

- Trả đúng mức lương tối thiểu.
- Trả đúng số tiền tip.
- Trả tiền làm thêm giờ.
- Hoàn trả những chi phí của hãng sở.
- Cho nghỉ giải lao.
- Phân loại nhân viên chính xác; không phân loại sai là nhà thầu độc lập.
- Trả đúng số tiền đã hứa.
- Trả tiền làm thêm ngoài giờ.

SMC 14.17

Cơ Hội Tuyển Dụng Công Bằng

GIỚI HẠN VIỆC SỬ DỤNG HỒ SƠ KẾT ÁN VÀ BẮT GIỮ

Cấm:

- Đăng quảng cáo việc làm mà trong đó loại trừ những người nộp đơn có hồ sơ bị kết án hoặc bắt giữ.
- Những đơn xin việc có nghi vấn về hồ sơ kết án hoặc bắt giữ, trừ khi hãng sở đã duyệt xét những khả năng căn bản của người nộp đơn.
- Từ khước tuyển dụng (hoặc những quyết định bất lợi khác về tuyển dụng) chỉ vì dựa vào hồ sơ bị bắt giữ.

Một số ngoại lệ được áp dụng, bao gồm những công việc có tiếp xúc với trẻ em dưới 16 tuổi, người bị khuyết tật bẩm sinh, hoặc người lớn yếu sức mà không bị giám sát.

Các hãng sở phải:

Việc điều tra lý lịch về phạm pháp đến sau khi duyệt xét những khả năng căn bản của người nộp đơn.

Làm theo các thủ tục trước khi đưa ra quyết định bất lợi chỉ dựa vào việc điều tra lý lịch về phạm pháp:

- » Cho cơ hội để giải thích hoặc chính sửa thông tin về điều tra lý lịch phạm pháp.
- » Giữ công việc đang tuyển người đó ít nhất là hai ngày làm việc.
- » Có lý do hợp lý về chuyên môn để giải thích rằng việc nhận người đó sẽ làm cho thương nghiệp bị thiệt hại hoặc làm ảnh hưởng đến khả năng làm việc của nhân viên.

SMC 14.16

Nghỉ Bệnh & Thời Gian An Toàn

PHẢI CHO NGHỈ BỆNH ĐỂ GIẢI QUYẾT NHỮNG VẤN ĐỀ Y TẾ HOẶC AN TOÀN

Các hãng sở phải cho nhân viên nghỉ bệnh để chăm sóc cho chính họ hay cho người thân trong gia đình.

Giờ Nghỉ Bệnh: Tình trạng sức khỏe về thân thể hoặc tinh thần, kể cả để đi khám bệnh.

Thời Gian An Toàn: Những lý do liên quan đến bạo hành trong gia đình, cưỡng bức tình dục, theo dõi hay những vấn đề khác về an toàn cộng đồng.*

Mức Tiền Trả Cho Giờ Nghỉ Bệnh & Thời Gian An Toàn (PSST)

Cờ Cửa Hãng Sở
NHÂN VIÊN LÀM VIỆC TƯƠNG ĐƯƠNG VỚI TRỌN THỜI GIAN (FULL-TIME) (FTEs) TRÊN KHẮP THẾ GIỚI

Tích lũy PSST
CHO MỖI GIỜ LÀM VIỆC

Sử dụng và cộng dồn số giờ PSST chưa sử dụng
CHO MỖI NĂM ĐƯỢC HƯỞNG QUYỀN LỢI

BẬC 1

Trên 4 người và lên đến 49 người
FTEs

1 giờ
MỖI 40 GIỜ

40 giờ

BẬC 2

50 – 249
FTEs

1 giờ
MỖI 40 GIỜ

56 giờ

BẬC 3

Trên 250 người
FTEs

1 giờ
MỖI 30 GIỜ

72 giờ**

*THỜI GIAN AN TOÀN CŨNG CÓ THỂ DÙNG ĐỂ CHĂM SÓC CHO NGƯỜI THÂN TRONG GIA ĐÌNH
**108 GIỜ CHO HÃNG SỞ BẬC 3 CÓ CHÍNH SÁCH NGHỈ PHÉP CÓ LƯƠNG (PTO)

Các hãng sở phải tuân hành những luật này. Trả thù là phạm pháp.

BÁO CÁO VI PHẠM

Nộp đơn khiếu nại cho Văn Phòng Tiêu Chuẩn Lao Động

–hoặc– **Nộp*** đơn kiện ra tòa vào hoặc sau:

- Ngày 1 tháng Tư, 2016 đối với những hãng sở có 50 nhân viên hoặc nhiều hơn
- Ngày 1 tháng Tư, 2017 đối với những hãng sở có dưới 50 nhân viên

*KIẾN TỤNG CHỈ CÓ THỂ ĐƯỢC THỰC HIỆN CHO NHỮNG VI PHẠM VỀ MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU, GIAN LẬN VỀ TIỀN LƯƠNG, NGHỈ BỆNH & THỜI GIAN AN TOÀN.

Giữ Kín Hồ Sơ & Dịch Vụ Miễn Phí

- Điều tra khiếu nại.
- Tiếp xúc với nhân viên.
- Trợ giúp kỹ thuật cho thương nghiệp.
- Các nguồn trợ giúp và giới thiệu.

Có dịch vụ thông dịch, phiên dịch và những tiện nghi khác.

(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