

# دستورالعمل‌های معیاری شهری سیاتل برای سال 2023

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

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



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 سیاست‌های ابتکاری، با رویکردی متعهدانه به عدالت نژادی و اجتماعی می‌باشد.

## مرخصی مریضی با معاش

مرخصی مریضی با حقوق برای امور بهداشتی یا ایمنی ملزم می‌باشد

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

(فرزند، والدین، همسر، شریک هم‌خانه 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\*

نرخ‌های مرخصی با حقوق برای موارد استعلاجی و ایمنی (PSST)

رده 3	رده 2	رده 1	میزان کارفرما
بیشتر از 250 نفر ۱۸FTE	50 تا 249 ۱۸FTE	تا 49 نفر ۱۸FTE	تعداد کارمندان معادل تمام وقت (FTEs) در سرتاسر جهان
1 ساعت در هر 30 ساعت	1 ساعت در هر 40 ساعت	1 ساعت در هر 40 ساعت	میزان تعهد در زمینه PSST کار انجام شده نظر به ساعت
72 ساعت**	56 ساعت	40 ساعت	انتقال تعداد PSST های استفاده شده به سال بعدی در سال

\* مرخصی برای موارد ایمنی را می‌توان 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 پایین‌تر، ادارات کوچک باید برای طرح فواید صحتی نقره‌ای یا بالاتر را مطابق تعریف «قانون فدرال درمان مقرون‌به‌صرفه» پرداخت کنند.

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

کارفرمایان بزرگ  
(دارای 501 کارمند یا بیشتر)

\$18.69

در هر ساعت

کارفرمایان کوچک  
(با تعداد 500 کارمند یا کمتر)

آیا کارفرما حداقل \$2.19 در هر ساعت برای فواید بهداشتی کارمند پرداخت می‌نماید و آیا کارمند حداقل \$2.19 در ساعت انعام دریافت می‌نماید؟

بله

\$16.50

در هر ساعت

خیر

\$18.69

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 پاداش‌هایی 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 اضافه‌کاری، مبنای حقوق (ساعتوار، شیفتوار، روزانه، هفتگی، کمیشن) و پرداخت حقوق روزمره
- توضیح مقررات بخشیش کارفرما
- ارائه صورتحساب در روز پرداخت حقوق و مزایا

مثال‌هایی مقررات پرداخت عبارتند از:

- پرداخت هزینه‌های خدمات (مگر اینکه در صورتحساب یا منو ذکر شده باشد که این مورد به کارمند (یا کارمندان) که به مشتری خدمات ارائه می‌کنند تعلق نمی‌گیرد)
- بازپرداخت هزینه‌های کارفرما
- عدم طبقه بندی غیر صحیح کارمندان
- پرداخت حداقل حقوق و دستمزد
- پرداخت اضافه‌کاری
- پرداخت برای اوقات استراحت
- پرداخت مبلغ قول داده شده
- پرداخت برای اضافه‌کاری
- پرداخت انعام

## استخدام با فرصت مساویانه برای همه

استفاده از محدودیت سوابق محکومیت و دستگیری

ممنوع شده:

- فرصت‌های کاری که داوطلبانی را که دارای سابقه محکومیت یا دستگیری می‌باشند مستثنی قرار میدهند
- فرصت‌های کاری که با پرسش‌هایی 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 می‌باشند، از قبیل مشاغل با دسترسی نظارت نشده به کودکان زیر 16 سال، افراد دارای معلولیت‌های رشدی، یا بزرگسالان آسیب پذیر

از کارفرمایان خواسته می‌شود تا: بررسی پیش‌زمینه جنایی فرد متقاضی را تا پس از بررسی حداقل قابلیت‌های وی به تاخیر بیندازند

پیش از گرفتن یک تصمیم غلط تنها بر مبنای یک بررسی پیش‌زمینه جنایی، رویه‌ها 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 تأثیر می‌گذارد»

## 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 هزینه‌های حمل و نقل یا سرویس رفت و آمد گروهی‌شان را تا حداکثر سطح تعیین‌شده تحت قانون مالیات فدرال از درآمد مشمول مالیات خود کسر کنند. برای این منظور، کارفرمایان می‌توانند در عوض، یک کارت حمل و نقل که تمام یا بخشی از سبب‌های را به کارکنان عرضه کنند. کارفرمایان باید ظرف 60 روز تقویمی از تاریخ شروع به کار کارمند خود، این مزایا را ارائه دهد.



## لطفاً با اینجا تماس بگیرید

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

810 THIRD AVE, SUITE 375  
SEATTLE, WA 98104

LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV

### 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