

2017 시애틀 노동 표준 법령

노동 표준국의 목표는 지역사회와 기업의 세심한 참여, 전략적 집행과 혁신적인 정책 개발, 인증 및 사회적 정의를 위한 노력을 통해 노동 표준을 발전시켜 나가는 것입니다.



이 포스터는 직장 내에서 눈에 잘 띄고 접근 가능한 장소에 영어 및 직원이 사용하는 언어로 게시해야 합니다.

SMC 14.19

최저 임금

직원 최저 임금 설정

대규모 고용주 (직원 501명 이상)

고용주가 개별 직원의 의료 혜택을 지불합니까?

아니요

\$15.00
/시간

예

\$13.50
/시간

소규모 고용주 (직원 500명 이하)

고용주가 개별 직원의 의료 혜택에 대해 시간당 최소 \$2.00를 지불하거나 직원이 시간당 \$2.00 이상의 팁을 받습니까?

아니요

\$13.00
/시간

예

\$11.00
/시간

고용주 규모

고용주에 속한 전 세계 모든 직원 수를 계산합니다. 프랜차이즈의 경우, 프랜차이즈 네트워크에 속한 모든 직원 수를 계산합니다.

의료 혜택

연방 부담 적정 보험법 (Federal Affordable Care Act)이 정한 바에 따라 직원은 실버 등급 이상의 플랜에 가입해야 합니다.

» 직원이 의료 혜택을 거절하거나 의료 혜택 수혜 자격이 아닐 경우 고용주는 최저 임금을 더 적게 지급해서는 안 됩니다.

SMC 14.20

임금 착취

임금 착취 방지책 제공

고용주는 모든 수당을 정규 급여일에 지불하고 직원에게 해당 업무 및 급여에 대한 정보를 서면으로 제공해야 합니다.

서면 정보에 포함되어야 하는 사항:

- 고용주 이름 및 연락 정보.
- 고용주의 임금, 초과 근무 수당 자격, 급여일(시간급), 교대, 일급, 주급, 커미션) 및 정규 급여일.
- 고용주의 팁 규정에 대한 설명.
- 급여일의 급여 정보 항목별 내역서.

급여 요건이 예:

- 최저 임금 지급.
- 초과 근무 수당 지급.
- 휴식 시간 제공.
- 약속한 금액 지급.
- 시간 외 근무 수당 지급.
- 팁 지불.
- 고용주 관련 비용 환불.
- 직원을 정확하게 분류, 독립 계약자로 잘못 분류하지 않음.

SMC 14.17

공정한 고용

유죄 판결 및 체포 이력 이용 제한

금지 사항:

- 유죄 판결 또는 체포 이력이 있는 구직자를 배제하는 구인 광고.
- 고용주가 구직자의 최소 자격 요건을 이미 선별한 경우를 제외하고 유죄 판결 또는 체포 이력에 대한 질문을 포함하는 입사 지원서.
- 체포 이력만을 근거로 한 채용 거부(또는 불리한 고용 조치).

감독자의 관리 없이 16세 이하 아동, 발달 장애인 또는 취약한 성인을 상대하는 직업을 포함한 일부 예외 사항이 적용됩니다.

고용주의 의무:

구직자의 최소 자격을 선별하기 전까지는 범죄 경력 확인 보유합니다.

범죄 경력 확인 결과만을 근거로 불리한 고용 조치를 취하기 전에 다음의 절차를 준수합니다:

- » 범죄 경력 확인 정보에 대해 설명하거나 시정할 기회를 제공합니다.
- » 해당 직책을 최소한 2명업일 간 공백으로 둡니다.
- » 해당 개인을 고용할 경우 사업에 부정적인 영향을 미치거나 직원의 직무 수행 능력에 영향을 미칠 수 있다는 합법적인 사업 사유가 있어야 합니다.

SMC 14.16

유급 병가 & 안전 시간

의료적 또는 안전 문제에 대해 유급 병가 필요

고용주는 직원이 본인이나 가족을 돌볼 수 있도록 유급 휴가를 제공해야 합니다.

병가: 의료 예약을 포함한 신체적 또는 정신 건강 상태.

안전 시간: 가정 폭력, 성폭행, 스토킹 또는 기타 공공 안전 문제와 관련된 사유.*

유급 병가 & 안전 시간 (PSST) 수당 요율

	등급 1	등급 2	등급 3
고용주 규모 전 세계 전일 근무 직원(FTE)	4명 이상, 49명 이하 FTEs	50 - 249명의 FTEs	250명 이상의 FTEs
PSST 발생 /근무 시간	1시간 /40시간	1시간 /40시간	1시간 /30시간
사용하지 않은 PSST 사용 및 이월 혜택 연도당	40시간	56시간	72시간**

*안전 시간은 동거인을 돌보기 위해서도 사용 가능 유급 휴가(PTO) 정책을 마련한 등급 3 고용주의 경우
**108시간 (SOMETHING IS NOT RIGHT IN HERE)

고용주는 이러한 법을 준수해야 합니다. 보복 행위는 불법입니다.

위반
신고

다음 날짜 이후로 노동표준국에 민원 제기
-또는- 법원에* 소송 제기:

- 직원이 50명 이상인 고용주의 경우 2016년 4월 1일
- 직원이 50명 미만인 고용주의 경우 2017년 4월 1일

*최저 임금, 임금 착취, 유급 병가 및 안전 시간 위반에 대해서만 소송을 제기할 수 있습니다.

기밀 & 무료 서비스

- 민원 조사.
- 근로자 지원.
- 사업체를 위한 기술적 지원.
- 자료 및 안내.

통역, 번역 및 편의 지원이 제공됩니다.

(206) 684-4500

seattle.gov/laborstandards