

คำสั่งเรื่องมาตรฐานแรงงานแห่งเมืองซีแอตเติลปี 2018

พันธกิจของสำนักงานมาตรฐานแรงงาน (Office of Labor Standards) คือการก้าวไปสู่มาตรฐานแรงงานผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชนและธุรกิจ การบังคับใช้ยุทธศาสตร์ รวมถึงการพัฒนาโยบายเชิงนวัตกรรมอย่างรอบคอบ โดยมุ่งมั่นในเรื่องการเหยียดสีผิวและความยุติธรรมทางสังคม



นายจ้างต้องแสดงโปสเตอร์นี้ ณ สถานที่ทำงานในจุดที่มองเห็นได้อย่างชัดเจน ทั้งในภาษาอังกฤษและภาษาที่ลูกจ้างใช้ในการสนทนา

สำนักงานมาตรฐานแรงงานจัดเตรียมบริการด้านการแปลภาษา ล่าม และสิ่งอำนวยความสะดวกให้สำหรับบุคคลทุพพลภาพ

SMC 14.19
ค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้าง

กิจการขนาดใหญ่
(มีลูกจ้างตั้งแต่ 501 คนขึ้นไป)

นายจ้างมอบเงินค่าสวัสดิการทางการแพทย์ให้แก่ลูกจ้างแต่ละคนหรือไม่

| ไม่ให้ | ให้ |
|------------------------------|------------------------------|
| \$15.45 ต่อชั่วโมง | \$15.00 ต่อชั่วโมง |

ขนาดกิจการ
นับจากจำนวนลูกจ้างทั้งหมดทั่วโลกของนายจ้าง สำหรับกิจการแบบแฟรนไชส์ ให้เน้นลูกจ้างทุกคนในเครือข่ายแฟรนไชส์

สวัสดิการทางการแพทย์
ลูกจ้างต้องลงทะเบียนไว้ในระดับเงินหรือสูงกว่าตามที่ Federal Affordable Care Act ได้กำหนดไว้

» นายจ้างจะไม่สามารถจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำได้ แม้ว่าลูกจ้างจะปฏิเสธหรือไม่ได้รับสวัสดิการทางการแพทย์ก็ตาม

กิจการรายย่อย
(มีลูกจ้างไม่เกิน 500 คน)

นายจ้างได้จ่ายค่าสวัสดิการทางการแพทย์ของลูกจ้างแต่ละคนอย่างน้อย 2.50 เหรียญสหรัฐต่อชั่วโมง และ/หรือที่น้อยกว่า 2.50 เหรียญสหรัฐต่อชั่วโมงให้แก่ลูกจ้างหรือไม่

| ไม่ให้ | ให้ |
|------------------------------|------------------------------|
| \$14.00 ต่อชั่วโมง | \$11.50 ต่อชั่วโมง |

SMC 14.20
การโกงค่าจ้าง

การป้องกันการโกงค่าจ้าง

นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าชดเชยทั้งหมดที่ค้างชำระในวันจ่ายค่าจ้างตามปกติแก่ลูกจ้าง รวมถึงให้ข้อมูลที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับงานและการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

ข้อมูลที่เป็นลายลักษณ์อักษรต้องประกอบด้วย:

- ชื่อของนายจ้างและข้อมูลการติดต่อ
- อัตราค่าจ้างของลูกจ้าง สิทธิการได้รับค่าล่วงเวลา ฐานการจ่ายค่าจ้าง (รายชั่วโมง รายกะ รายวัน รายสัปดาห์ ค่านายหน้า) และวันจ่ายค่าจ้างปกติ
- คำอธิบายของนายจ้างเกี่ยวกับนโยบายเรื่องทิป
- ใบแจ้งข้อมูลการจ่ายค่าจ้างแบบแยกรายการในวันจ่ายค่าจ้าง

ตัวอย่างของข้อกำหนดในการจ่ายค่าจ้าง:

- จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ
- จ่ายค่าล่วงเวลา
- จ่ายค่าหยุดพัก
- จ่ายเงินตามจำนวนที่ได้สัญญาไว้
- จ่ายเงินสำหรับการทำงานนอกเวลา
- จ่ายทิป
- จ่ายค่าบริการ (เว้นแต่จะระบุไว้ในใบเสร็จรับเงินหรือเมนู ว่าไม่ต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างที่ให้บริการลูกค้า)
- การคืนเงินค่าใช้จ่ายแก่นายจ้าง
- ไม่มีการแบ่งกลุ่มลูกจ้างอย่างไม่ถูกต้อง

SMC 14.17
โอกาสในการจ้างงานอย่างยุติธรรม

การจำกัดงานต่อผู้มีประวัติการกระทำผิดหรือการถูกจับกุม

ห้าม:

- ใช้โฆษณางานที่ไม่รับผู้สมัครที่มีประวัติการกระทำผิดหรือการถูกจับกุม
- ใบสมัครงานที่มีคำถามเกี่ยวกับประวัติการกระทำผิดหรือการถูกจับกุม เว้นเสียแต่นายจ้างได้มีการคัดกรองคุณสมบัติขั้นต่ำของผู้สมัครแล้ว
- การปฏิเสธงาน (หรือการกระทำด้านการจ้างงานที่ไม่พึงประสงค์อื่น ๆ) อันเกิดจากประวัติการถูกจับกุมโดยเฉพาะ

ทั้งนี้อาจมีข้อยกเว้นบางประการ ซึ่งหมายถึงรวมถึงงานที่ไม่มีการควบคุมดูแลที่เกี่ยวข้องกับเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปี ผู้ที่มีความบกพร่องทางการพัฒนาการ หรือผู้ใหญ่ที่มีความเสี่ยงสูง

นายจ้างต้อง:

ยึดเวลาการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมออกไป จนกว่าจะมีการตรวจสอบคุณสมบัติขั้นต้นของผู้สมัคร

ปฏิบัติตามขั้นตอนก่อนที่ดำเนินการไม่พึงประสงค์อันเกิดจากการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมโดยเฉพาะ:

- » ให้โอกาสในการอธิบายหรือแก้ไข ข้อมูลการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม
- » ให้สำรองตำแหน่งงานไว้อย่างน้อยสองวันทำการ
- » มีเหตุผลทางธุรกิจอันชอบด้วยกฎหมายที่แสดงได้ว่า การว่าจ้างบุคคลผู้นั้นจะส่งผลอันตรงต่อธุรกิจ หรือส่งผลกระทบต่อความสามารถของลูกจ้างในการปฏิบัติงาน

SMC 14.16
เวลาเจ็บป่วยและเวลาปลอดภัยที่สามารถได้รับค่าจ้าง

ความจำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาลหรือเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรักษาพยาบาลตนเองหรือสมาชิกในครอบครัว
(บุตร คู่สมรส คู่สมรสระหว่างเพศเดียวกันที่มีการจดทะเบียน คู่สามีภรรยา หลาน พี่น้อง)

เวลาเจ็บป่วย: สภาวะสุขภาพทางกายหรือจิตใจ ซึ่งหมายถึงการนัดหมายของแพทย์

เวลาปลอดภัย: เหตุผลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย ความรุนแรงในครอบครัว การล่วงละเมิดทางเพศ ปัญหาการตามตื้อ หรือปัญหาสาธารณสุข*

อัตราค่าชดเชยในเวลาเจ็บป่วยและเวลาปลอดภัยที่สามารถได้รับค่าจ้าง (Paid Sick & Safe Time - PSST)

| | ระดับที่ 1 | ระดับที่ 2 | ระดับที่ 3 |
|---|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| ขนาดกิจการ ลูกจ้างที่เทียบเท่าลูกจ้างเต็มเวลา (FULL-TIME EQUIVALENT EMPLOYEE - FTE) ทั่วโลก | สูงสุด 49 คน FTE | 50 - 249 คน FTE | 250+ คน FTE |
| การสะสม PSST ต่อชั่วโมงทำงาน | 1 ชั่วโมง ต่อ 40 ชั่วโมง | 1 ชั่วโมง ต่อ 40 ชั่วโมง | 1 ชั่วโมง ต่อ 30 ชั่วโมง |
| การยกยอด PSST ที่ยังไม่ได้ใช้ ต่อปี | 40 ชั่วโมง | 56 ชั่วโมง | 72 ชั่วโมง** |

* เวลาปลอดภัยยังสามารถใช้เพื่อการดูแลสมาชิกในครอบครัวได้

** 108 ชั่วโมงสำหรับนายจ้างระดับที่ 3 ที่มิใช่เวลาพักที่ได้รับค่าจ้าง (PAID TIME OFF - PTO)

นายจ้าง
บริการส่วนตัวและบริการฟรีต่าง ๆ
ความช่วยเหลือและการฝึกอบรมตามกฎหมาย

บริการส่วนตัวและบริการฟรีต่าง ๆ
ของลูกจ้าง
การฝึกอบรม การบริโภค และการตรวจสอบ
- หรือ- การยื่นฟ้องร้องในศาล

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

ลูกจ้างสามารถดูภาษาที่ด้านล่างนี้ เพื่อแจ้งให้นายจ้างทราบถึงโปสเตอร์ที่จำเป็นต้องใช้ในที่ทำงานได้



ตรวจสอบภาษาของคุณที่นี่: Amharic/ አማርኛ Arabic/ العربية Chinese/ 中文 Khmer/ ភាសាខ្មែរ Korean/ 한국어 Oromo/ Oromiffa Somali/ af Soomaali Spanish/ Español Tagalog Thai/ ภาษาไทย Tigrinya/ ትግርኛ Vietnamese/ Tiếng Việt และอื่น ๆ