

تغطي هذه المراسيم كل الموظفين العاملين داخل نطاق مدينة سياتل، بغض النظر عن حالة الهجرة لهم أو موقع صاحب العمل.
يجب على أصحاب العمل الامتثال لهذه القوانين. الانتقام عمل منافي للقانون.

المراسيم القياسية للعمل في سياتل لعام 2026



يجب أن يتم عرض هذا الملصق في منطقة ظاهرة في مكان العمل، باللغة الإنجليزية وباللغة (اللغات) التي يستخدمها الموظفون.

يقدم مكتب معايير العمل (Office of Labor Standards)، عند طلبكم لذلك، الترجمة التحريرية والشفهية ووسائل المساعدة اللازمة للأشخاص ذوي الإعاقة.

مهمة مكتب معايير العمل تطوير معايير العمل من خلال المشاركة المدروسة في المجتمع والأعمال والفرض الإستراتيجي وتطوير السياسات الإبداعية، مع الالتزام بتطبيق العدالة العرقية والاجتماعية.

وقت المرض والسلامة مدفوع الأجر

يتطلب إجازة مدفوعة الأجر للأمور الطبية أو المتعلقة بالسلامة

يجب أن يقوم أصحاب العمل بتوفير إجازة مدفوعة الأجر للموظفين للاعتناء بأنفسهم أو بأفراد الأسرة.

(الطفل، ولي الأمر، الزوج / الزوجة، الشريك التجاري المسجل، الجد، الحفيد، الأخ / الأخت)

وقت المرض: حالة صحية بدنية أو عقلية، بما يشتمل وقت السلامة على الموعد الطبي الأسباب المتعلقة بالعنف المنزلي أو الهجوم الجنسي أو المضاربات أو المشكلات المتعلقة بالصحة العامة*

معدلات أوقات المرض والسلامة (PSST)

الفئة 3	الفئة 2	الفئة 1
250 أو أكثر من الموظفين العاملين بما يكافئ الدوام الكامل	50 - 249 من الموظفين العاملين بما يكافئ الدوام الكامل	ما يصل إلى 49 من الموظفين العاملين بما يكافئ الدوام الكامل
ساعة واحدة لكل 30 ساعة	ساعة واحدة لكل 40 ساعة	ساعة واحدة لكل 40 ساعة
72 ساعة**	56 ساعة	40 ساعة

* يمكن أن يتم استخدام وقت السلامة كذلك للاعتناء بأفراد الأسرة

** 108 ساعات لأصحاب العمل من الفئة 3 ممن لديهم سياسة إيقاف الوقت المدفوع

حجم صاحب العمل
الموظفون العاملون بما يكافئ الدوام الكامل (FTEs) في مختلف أرجاء العالم

استحقاق معدلات أوقات المرض والسلامة (PSST)
حسب ساعات العمل

نقل معدلات أوقات المرض والسلامة غير المستخدمة في العام

الحد الأدنى للأجور

يحدد الحد الأدنى للأجور للموظفين

يجب على جميع جهات العمل بغض النظر عن حجمها دفع على الأقل

21.30 دولارًا

في الساعة

لا يمكن لأي صاحب عمل تعويض أي جزء من الحد الأدنى للأجور من خلال المدفوعات الخاصة بالمزايا الطبية للموظفين أو الإكراميات التي يدفعها العملاء للموظفين.

يزداد الحد الأدنى للأجور في ولاية سياتل كل عام تقويمي بناءً على معدل التضخم. يسري الحد الأدنى الجديد للأجور بدءًا من 1 يناير من كل عام. يعلن مكتب معايير العمل (Office of Labor Standards) عن الحد الأدنى الجديد للأجور في فصل الخريف من كل عام.

سرقة الأجور

لتوفير وسائل الحماية ضد سرقة الأجور

يجب أن يقوم أصحاب العمل بدفع كل التعويضات المستحقة ليوم العمل المعتاد وأن يمنح للموظف معلومات مكتوبة حول وظيفتهم وراتبهم.

يجب أن تشتمل المعلومات المكتوبة على ما يلي:

- اسم صاحب العمل ومعلومات الاتصال به
- السعر الذي يدفعه صاحب العمل وأهلية الحصول على الإضافي وأساس الدفع (بالساعة، بالوردية، باليوم، بالأسبوع، بالعمولة) ويوم العمل العادي
- توضيح لسياسة البقشيش لدى صاحب العمل
- بيان مفصل لمعلومات الدفع في أيام الدفع

أمثلة على متطلبات الدفع:

- دفع الحد الأدنى للأجور
- دفع الإضافي
- دفع مقابل فترات الراحة
- دفع المبلغ الموعود به
- دفع مقابل العمل خارج ساعات العمل الرسمية
- دفع بقشيش
- دفع رسوم الخدمة (ما لم تكن مسرودة في الإيصال أو القائمة على أنها رسوم لا تدفع إلى الموظف (الموظفين) الذين يقومون بخدمة العميل)
- إعادة نفقات صاحب العمل
- بدون سوء تصنيف للموظفين

الفرص العادلة للتوظيف

يحد من استخدام سجلات الإدانة والاعتقال

المحظورات:

- إعلانات العمل التي تستثني مقدمي الطلبات ممن تصدر لهم سجلات إدانة أو اعتقال
- طلبات العمل التي تحتوي على أسئلة حول سجلات الإدانة أو الاعتقال، ما لم يرقم صاحب العمل بالفعل بفحص مقدم الطلب فيما يتعلق بالحد الأدنى من المؤهلات
- رفض التوظيف (أو غير ذلك من إجراءات التوظيف السلبية) اعتمادًا على سجل الاعتقال فقط

تسري بعض الاستثناءات، بما في ذلك الوظائف التي تنطوي على الوصول بدون إشراف إلى الأطفال الأقل من 16 عامًا أو الأشخاص من أصحاب الإعاقات التنموية أو البالغين المعرضين للمخاطر

يلزم على أصحاب العمل ما يلي:
تأخير فحوصات الخلفية الجنائية إلى ما بعد فحص مقدمي الطلبات فيما يتعلق بالحد الأدنى من المؤهلات
اتباع الإجراءات قبل اتخاذ إجراء سلبي اعتمادًا على فحص الخلفية الجنائية فقط:
« توفير فرصة لشرح أو تصحيح معلومات فحوصات الخلفية الجنائية
« جعل المنصب متاحًا لمدة يومي عمل على الأقل
« امتلاك سبب تجاري مشروع بأن الموظف سوف يضر بالشرطة أو يؤثر على قدرة الموظفين على تنفيذ وظائفهم

بدل الانتقال

يتعين على أصحاب العمل الذين لديهم 20 موظفًا أو أكثر، ويكون متوسط عدد ساعات عملهم 10 ساعات أو أكثر أسبوعيًا؛ أن يوفرُوا للموظفين الإمكانية لخضم مصروفات الانتقال أو مركبة النقل الجماعي من أجورهم الخاضعة للضرائب، وصولًا للحد الأقصى المسموح به من قبل قانون الضرائب الفيدرالي. لتلبية هذه المتطلبات، يمكن لأصحاب العمل توفير بطاقة اشتراك في مواصلات مدعومة كليًا أو جزئيًا. وينبغي على أصحاب العمل توفير هذا الامتياز في غضون 60 يومًا تقويميًا من تاريخ بدء الموظف للعمل.



تواصل معنا على

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

للموظفين

تقديم شكوى لدى OLS أو تقديم شكوى لدى المحكمة

لأصحاب العمل

الحصول على المساعدة على الامتثال و / أو التدريب عليه

810 THIRD AVE, SUITE 375
SEATTLE, WA 98104

LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV