ဤစည်းမျဉ်းများသည် ဝန်ထမ်းများ၏ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး အခြေအနေ သို့မဟုတ် ယင်းတို့အလုပ်ရှင်၏ တည်နေရာအပေါ် မူတည်ခြင်းမရှိဘဲ ဆီယက်တဲလ်မြို့ နယ်နိမိတ်အတွင်း အလုပ်လုပ်သော ဝန်ထမ်းများအားလုံးအတွက် အကျုံးဝင်ပါသည်။

အလုပ်ရှင်များ အားလုံးသည် ဤဥပဒေများကို လိုက်နာရမည်။ လက်တုံ့ပြန်ခြင်းသည် တရားမဝင်ပါ။

2026 ဆီယက်တဲလ်မြို့ အလုပ်သမား စံနှုန်းဆိုင်ရာ အမိန့်များ

အလုပ်သမား စံနှုန်းများရုံး (Office of Labor Standards) ၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ တွေးမြင်တတ်သော အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် လုပ်ငန်းထိတွေ့ဆောင်ရွက်ပုံ၊ နည်းဗျူဟာမြောက် စိုးမိုးရေးနှင့် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုရှိသော မူဝါဒချမှတ်ခြင်း တို့မှတစ်ဆင့် လူမျိုးနှင့် လူမှုရေး တရားမျှတမှုအတွက် စိတ်ရည်သန်ကာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများကို အဆင့်မြှင့်ရန် ဖြစ်ပါသည်။

ဤပိုစတာကို လုပ်ငန်းခွင်ရှိ သိသာထင်ရှားသောနေရာတွင် အင်္ဂလိပ်ဘာသာနှင့် ဝန်ထမ်းများပြောသော ဘာသာစကား(များ) ဖြင့် ပြသရပါမည်။

အလုပ်သမား စံနှုန်းများရုံး သည် ဘာသာပြန်ဆိုမှုများ၊ စကားပြန်ခြင်းများနှင့် မသန်စွမ်းသူများအတွက် အထောက်အကူများကို ပေးပါသည်။

အနည်းဆုံးလုပ်အားခ

ဝန်ထမ်းများအတွက် အနည်းဆုံးလုပ်အားခကို သတ်မှတ်သည်

မည်သည့်လုပ်ငန်းအရွယ်အစားမဆို အလုပ်ရှင်တိုင်းသည်
အနည်းဆုံး

တစ်နာရီလျှင် $21.30

ပေးရမည်

အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများအတွက် ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်များ သို့မဟုတ် ဖောက်သည်များက ပေးသော အပိုဆုများအတွက် ပေးချေမှုများကို အနည်းဆုံးလုပ်အားခ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် ပေးနိုင်တော့မည် မဟုတ်ပါ။

ဆီယက်တဲလ်မြို့၏ အနည်းဆုံးလုပ်အားခသည်
ငွေကြေးဖောင်းပွနှုန်း အပေါ်မူတည်ပြီး တစ်နှစ်စီတွင် တိုးလာသည်။ အသစ်ထုတ်ပြန်လိုက်သော အနည်းဆုံးလုပ်အားခသည် နှစ်တစ်နှစ်စီ၏ ဇန်နဝါရီလ 1 ရက်နေ့တွင် စတင်အသက်ဝင်ပါသည်။ အလုပ်သမား စံချိန်စံညွှန်းရုံး (Office of Labor Standards) သည် အနည်းဆုံးလုပ်အားခကို သုံးလတစ်ကြိမ် ကြေညာသည်။

လစာပြည့် နာမကျန်းခွင့်နှင့် ဘေးကင်းရေးအချိန်

ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ဘေးကင်းရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများအတွက် လစာပြည့်ခွင့်ကို လိုအပ်သည်

ယင်းတို့ကိုယ်ယင်းတို့ သို့မဟုတ် မိသားစုဝင်တစ်ဦးကို စောင့်ရှောက်မှုပေးရန် အတွက် အလုပ်ရှင်များသည် ဝန်ထမ်းများကို လစာပြည့်ခွင့် ပေးရမည်။

(ကလေး၊ မိဘ၊ အိမ်ထောင်ဖက်၊ မှတ်ပုံတင်ထားသော အိမ်တွင်းအတူနေသူ၊ ဘိုးဘွား၊ မြေး၊ မွေးချင်း)

နာမကျန်းချိန် - ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ ချိန်းဆိုမှု တစ်ခု အပါအဝင် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးအခြေအနေ

ဘေးကင်းရေးအချိန် - အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ တိုက်ခိုက်မှု၊ နောက်ယောင်ခံလိုက်မှု သို့မဟုတ် ပြည်သူ့ကျန်းမာရေး ပြဿနာများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အကြောင်းရင်းများ*

လစာပြည့်ခွင့်နှင့် ဘေးကင်းရေးအချိန် (PSST) နှုန်းထားများ

	အဆင့် 1	အဆင့် 2	အဆင့် 3
အလုပ်ရှင်အရွယ်အစား ကမ္ဘာအနှံ့ရှိ အလားတူ အချိန်ပြည့် ဝန်ထမ်းများ (FTEs)	**49 ဦး အထိ** FTEs	**50 – 249 ဦး** FTEs	**250 ဦးနှင့်အထက်** FTEs
PSST ၏ တိုးပွားလာမှု အလုပ်လုပ်သော နာရီများအလိုက်	**1 နာရီ** နာရီ 40 လျှင်	**1 နာရီ** နာရီ 40 လျှင်	**1 နာရီ** နာရီ 30 လျှင်
အသုံးမပြုသော PSST ကို ထည့်ပေါင်းခြင်း တစ်နှစ်လျှင်	**40 နာရီ**	**56 နာရီ**	**72 နာရီ****

*အိမ်ထောင်စုဝင်တစ်ဦးကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်အတွက် ဘေးကင်းရေးအချိန်ကိုလည်း အသုံးပြုနိုင်ပါသည်
**လစာပြည့်နားချိန် (PTO) မူဝါဒတစ်ခုရှိသည့် အဆင့် 3 အလုပ်ရှင်များအတွက် 108 နာရီ

အခွင့်အရေး မျှတသော အလုပ်ခန့်ထားမှု

ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခံမှုနှင့် ဖမ်းဆီးခံရမှု မှတ်တမ်းများ အသုံးပြုခြင်းကို ကန့်သတ်သည်

တားမြစ်ထားသည်များ -

- ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခံမှု သို့မဟုတ် ဖမ်းဆီးခံရမှု မှတ်တမ်းများရှိသည့် လျှောက်ထားသူများကို ဖယ်ထုတ်သည့် အလုပ်ကြော်ငြာများ
- အနည်းဆုံး အရည်အချင်း သတ်မှတ်ချက်များအတွက် အလုပ်ရှင်က လျှောက်ထားသူကို စိစစ်ထားပြီးသည်မှလွဲ၍ ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခံမှု သို့မဟုတ် ဖမ်းဆီးခံရမှု မှတ်တမ်းများအကြောင်း မေးခွန်းများပါရှိသည့် အလုပ်လျှောက်ထားမှုများ
- ဖမ်းဆီးခံရမှု မှတ်တမ်း တစ်ခုတည်းအပေါ် မူတည်သော အလုပ်မပေးမှု (သို့မဟုတ် အခြားအပျက်သဘောဆောင်သည့် အလုပ်ခန့်အပ်မှု လုပ်ဆောင်ချက်များ)

အသက် 16 နှစ်အောက် ကလေးများ၊ ဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာ မသန်စွမ်းမှုရှိသောသူများ သို့မဟုတ် ထိရှလွယ်သော လူကြီးများကို ကြီးကြပ်မှုမရှိဘဲ တွေ့ဆုံခွင့်ရှိသော အလုပ်များအပါအဝင် ချွင်းချက်အချို့ ရှိပါသည်။

အလုပ်ရှင်များ ပြုလုပ်ရမည်မှာ -
အနည်းဆုံး အရည်အချင်း သတ်မှတ်ချက်များအတွက် လျှောက်ထားသူများကို စိစစ်မှု မပြီးစီးမီအထိ ရာဇဝတ်မှုနောက်ကြောင်း စစ်ဆေးမှုများကို ဆိုင်းငံ့ထားရမည်

ရာဇဝတ်မှုနောက်ကြောင်း စစ်ဆေးမှု တစ်ခုတည်းအပေါ် မူတည်သော အပျက်သဘောဆောင်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်တစ်ခုကို မပြုလုပ်မီ အောက်ပါ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လိုက်နာရမည် -

» ရာဇဝတ်မှုနောက်ကြောင်း စစ်ဆေးမှု သတင်းအချက်အလက်ကို ရှင်းပြရန် သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ရန် အခွင့်အရေးကို ပေးရမည်
» အနည်းဆုံး ရုံးဖွင့်ရက် နှစ်ရက်ကြာအောင် ရာထူးနေရာကို လစ်လပ်ထားပေးရမည်
» ဤသူကို အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းအပေါ် ထိခိုက်မည်ဖြစ်သော သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်း၏ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်အပေါ် သက်ရောက်မည်ဖြစ်သော တရားဝင်သည့် လုပ်ငန်းအကြောင်းပြချက်တစ်ခု ရှိရမည်

လုပ်အားခချန်လှပ်မှု

လုပ်အားခချန်လှပ်မှုအပေါ် အကာအကွယ်ပေးသည်

အလုပ်ရှင်များသည် ပုံမှန်လစာပေးရက် တစ်ရက်တွင် ကျသင့်သော နစ်နာကြေးများ အားလုံးကို ပေးရမည်ဖြစ်သလို ဝန်ထမ်းများကိုလည်း ယင်းတို့၏ အလုပ်နှင့်ပေးချေမှုအကြောင်း စာဖြင့်ရေးသားထားသော သတင်းအချက်အလက်ကို ပေးရမည်။

စာဖြင့်ရေးသားထားသော သတင်းအချက်အလက်တွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ရမည် -

- အလုပ်ရှင်၏ အမည်နှင့် ဆက်သွယ်ရန် သတင်းအချက်အလက်
- ဝန်ထမ်း၏ လစာနှုန်းထား၊ အချိန်ပိုကြေး ရရှိနိုင်ခွင့်၊ ပေးချေမှုပုံစံ (နာရီ၊ အဆိုင်း၊ ရက်၊ အပတ်၊ ကော်မရှင်) နှင့် ပုံမှန်လစာပေးရက်
- အလုပ်ရှင်၏ အပိုဆု မူဝါဒအကြောင်း ရှင်းလင်းချက်
- လစာပေးရက်များတွင် ပေးချေမှု သတင်းအချက်အလက်ကို တစ်ခုချင်း ဖော်ပြချက်

ပေးချေမှု လိုအပ်ချက်များအတွက် ဥပမာများ -

- အနည်းဆုံးလုပ်ခကိုပေးသည်
- အချိန်ပိုကြေးပေးသည်
- အနားယူချိန်များအတွက်ပေးသည်
- ကတိပြုထားသော ပမာဏကိုပေးသည်
- အလုပ်ချိန်ပြင်ပတွင်လုပ်သော အလုပ်များအတွက်ပေးသည်
- အပိုဆုများပေးသည်
- ဝန်ဆောင်ခကျသင့်ငွေများကိုပေးသည် (ဖောက်သည်ကို ဝန်ဆောင်မှုပေးသော ဝန်ထမ်း(များ)အတွက် ပေးရန်မဟုတ်ဟု လက်ခံပြေစာ သို့မဟုတ် မီနူးတွင် ဖော်ပြထားသည်မှလွဲ၍)
- ဝန်ထမ်း၏ ကုန်ကျစရိတ်များကို ပြန်ထုတ်ပေးသည်
- ဝန်ထမ်းများကို မှားယွင်းခွဲခြားမှု မရှိခြင်း

အကြိုအပို့ အကျိုးကျေးဇူးများ

ဝန်ထမ်း 20 ဦးနှင့်အထက်ရှိသော အလုပ်ရှင်များသည် တစ်ပတ်လျှင် ပျမ်းမျှဆယ်နာရီနှင့်အထက် အလုပ်လုပ်သော ဝန်ထမ်းများကို ဝန်ထမ်း၏ အခွန်မဆောင်မီ လုပ်ခများထဲမှ အသွားအပြန်ခ သို့မဟုတ် ကားစုငှားသည့် ကုန်ကျစရိတ်များကို နုတ်ယူခွင့်ကို ဖက်ဒရယ်အခွန်ဥပဒေတွင် ခွင့်ပြုထားသော အမြင့်ဆုံးပမာဏအထိ ပေးရမည်။ ဤလိုအပ်ချက်ကို ပြည့်မီရန်အတွက် အလုပ်ရှင်များသည် ယင်းအစား အပြည့်အဝ သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ပေးချေသော သွားလာစရိတ် ခွင့်ပြုငွေကို ပေးနိုင်သည်။ အလုပ်ရှင်များသည် ဤအကျိုးကျေးဇူးကို ဝန်ထမ်းအလုပ်စဆင်းသည့်နေ့မှ ပြက္ခဒိန်ရက်ပေါင်း 60 အတွင်း ပေးရမည်။

OLS ကိုဆက်သွယ်ပါ

ဝန်ထမ်းများ
OLS ထံ တိုင်ကြားချက် ပေးပို့ပါ သို့မဟုတ် တရားရုံးတွင် တရားစွဲပါ

အလုပ်ရှင်များ
လိုက်နာကျင့်သုံးမှု အထောက်အကူ နှင့်/ သို့မဟုတ် လေ့ကျင့်မှုကို ရယူပါ

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

810 THIRD AVE, SUITE 375
SEATTLE, WA 98104

LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV