

Дати набуття чинності змінюються, починаючи з 1 липня 2020 року

Місія Office of Labor Standards (OLS, Управління з питань трудових стандартів) полягає в просуванні трудових стандартів через продуману взаємодію з громадськістю та бізнесом, стратегічне застосування законів і прав, а також інноваційну політику розвитку з прагненням до расової та соціальної справедливості.



Цей плакат потрібно обов'язково розмістити на помітному місці в межах робочого місця англійською мовою та мовами, якими розмовляють працівники. Office of Labor Standards надає послуги усного та письмового перекладу й умови пристосування для людей з обмеженими можливостями.

Пам'ятка на рік про права працівників допоміжних видів готельного бізнесу

Чи стосується це вас?

ЩО ТАКЕ ДОПОМІЖНИЙ ГОТЕЛЬНИЙ БІЗНЕС (АНВ)

Компанія належить до АНВ, якщо має один з таких видів відносин із готелем:

1. Компанія регулярно укладає договори з готелем для надання послуг гостям.
2. Компанія орендує приміщення на території готелю для надання послуг гостям, або
3. Компанія має вхід на території готелю та надає їжу та напої гостям і громадськості.

До послуг, що покриваються страхуванням, належать послуги, які пропонуються з огляду на надання готелем послуг із короткострокового проживання, зокрема харчування або напої, рекреаційні послуги, конференц-зали та приміщення для проведення зборів, пральня та паркування.

Для отримання детальнішої інформації про те, чи може компанія, у якій ви працюєте, належати до АНВ, відвідайте вебсайт Office of Labor Standards.

Захист від насильства

ЗАХИЩАЄ ПРАЦІВНИКІВ ВІД АГРЕСИВНИХ ДІЙ АБО ДОМАГАНЬ З БОКУ ГОСТЕЙ

КОГО ЦЕ СТОСУЄТЬСЯ?

Працівники з погодинною оплатою в АНВ, які мають договірні відносини з готелем, що має 60 або більше номерів

ПРАЦІВНИКИ МАЮТЬ ПРАВО НА ТАКЕ:

- Використовувати тривожні кнопки (надаються готелем) під час роботи в номері або здійснюючи доставку в номер готелю.
- Повідомляти роботодавця про агресивну поведінку або домагання з боку гостей.
- Мати захист від агресивної поведінки або домагань з боку гостей готелю.
- Не мати призначення на роботу або доставку в номер гостя готелю, якщо на цього гостя було подано скаргу за агресивну поведінку або домагання.

ЯКЩО ПРАЦІВНИКИ ПОСТРАЖДАЛИ ВІД ПЕРЕДБАЧУВАНОЇ АГРЕСИВНОЇ ПОВЕДІНКИ АБО ДОМАГАННЯ ГОСТЯ, ВОНИ МАЮТЬ ПРАВО НА ТАКЕ:

- Бути переведеними на іншу робочу ділянку за власним вибором.
- Отримати оплачуваний час для розмови з правоохоронними органами та особою зі служби підтримки на вибір працівника.
- Мати доступ до King County Sexual Assault Resource Center щодо послуг служби підтримки, ресурсів і/або спрямування. ДОВІДКА (цілодобова лінія): 1-888-998-6423
- Мати доступ до захисника жертви злочину, як це передбачено згідно з Revised Code of Washington (Кодекс законів штату Вашингтон із поправками), розділ 7.69.030.

Доступ до медичної допомоги

ЗОБОВ'ЯЗУЄ РОБОТОДАВЦІВ ЗДІЙСНЮВАТИ ВИТРАТИ НА ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я

КОГО ЦЕ СТОСУЄТЬСЯ?

Працівники з погодинною оплатою, які (1) працюють в АНВ з чисельністю персоналу 50 або більше осіб, які мають договірні відносини з готелем на 100 або більше номерів і (2) працюють у середньому 80 або більше годин на місяць.

Це не стосується керівників, менеджерів або певних працівників, які допомагають визначати політику керівництва щодо трудових відносин.

ПРАЦІВНИКИ МАЮТЬ ПРАВО НА ТАКЕ:

- Покращений доступ до медичної допомоги за рахунок витрат роботодавця на охорону здоров'я.
- Роботодавці можуть здійснювати зазначені витрати одним або декількома з таких способів:
 - (1) виплати звичайного доходу;
 - (2) виплати на користь програми медичного страхування, що фінансується роботодавцем; і/або
 - (3) виплати до пільгових планів медичного страхування (наприклад, на медичні ощадні рахунки).

Ставки на кожний календарний рік оголошуються не пізніше ніж 30 червня попереднього року. Відскануйте QR-код або натисніть тут, щоб дізнатися поточний розмір.



Збереження робочого місця

ВИМАГАЄ ЗБЕРЕЖЕННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ПРАЦІВНИКІВ ПІСЛЯ ЗМІНИ ВЛАСНИКА

КОГО ЦЕ СТОСУЄТЬСЯ?

Працівники з погодинною оплатою, які (1) працюють в АНВ з чисельністю персоналу 50 або більше осіб, які мають договірні відносини з готелем на 60 або більше номерів, і (2) пропрацювали в АНВ не менше ніж 30 днів до продажу АНВ. Це не стосується керівників, менеджерів або певних працівників, які допомагають визначати політику керівництва щодо трудових відносин.

ПРАЦІВНИКИ МАЮТЬ ПРАВО НА ТАКЕ:

- Повідомлення про зміну власника компанії.
- Письмова пропозиція щодо роботи від нового роботодавця (пропозиції на основі стажу роботи).
- Дев'яносто днів роботи в нового роботодавця, якщо немає поважних причин для звільнення працівника або є потреба у звільненні (звільнення за тривалістю стажу).
- Оцінка ефективності роботи протягом 90 днів.

Детальну інформацію про дати набуття чинності для кожного закону наведено на вебсайті.

Знайте свої права працівника

УТИСКИ ЗАБОРОНЕНІ. Ці закони захищають працівників від утисків за користування цими правами або їхню реалізацію.

ПРАВО ПОДАВАТИ СКАРГУ. Працівники мають право подавати скаргу в OLS або позов до суду, якщо роботодавець порушує ці закони.

Контактні дані:
OFFICE OF LABOR STANDARDS

Роботодавці
Отримайте допомогу
зі встановлення відповідності
та/або пройдіть навчання

Працівники
Подайте скаргу в OLS
або позов до суду

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

810 THIRD AVE, SUITE 375 SEATTLE, WA 98104

| LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV

