



Trả Tiền Cho Thời Gian Bệnh và An Toàn Tại Seattle

Bắt đầu từ ngày 1 tháng Chín, 2012, các hãng xưởng buộc phải trả tiền cho thời gian bệnh và an toàn cho nhân viên làm việc trong phạm vi thành phố Seattle. Nhân viên sẽ hội đủ điều kiện hưởng tiền trả cho thời gian bệnh và an toàn nếu công việc làm được thực hiện trên căn bản nguyên thời gian, bán thời gian hoặc tạm thời, kể cả các nhân viên thỉnh thoảng làm việc tại Seattle với hơn 240 giờ mỗi năm.

Tiền trả cho thời gian bệnh và an toàn có thể được áp dụng đối với:

- bệnh, thương tích, hoặc tình trạng sức khỏe hoặc chăm sóc phòng ngừa cho nhân viên hoặc người chung sống hay thân nhân trong gia đình của nhân viên.
- những lý do liên quan đến bạo hành gia đình, sách nhiễu tình dục hoặc bị theo đuổi lén.
- công chức đóng cửa trường học hoặc công sở để hạn chế những mối nguy hiểm đối với sức khỏe.

Quy Định Trả Tiền Cho Thời Gian Bệnh và An Toàn: SMC 14.16

Hạng	Quy Mô Nhà Tuyển Dụng	Tích dồn	Sử dụng	Chuyển sang
Không Được Bao	Dưới 4 nhân viên	Yêu cầu không tích dồn, sử dụng hoặc chuyển sang. Thông báo và các quy định chống trả thù được áp dụng		
1	Hơn 4 và lên đến 49 nhân viên	1 giờ cho 40 giờ làm việc	40 giờ mỗi năm	40 giờ mỗi năm
2	Hơn 49 và lên đến 249 nhân	1 giờ cho 40 giờ làm việc	56 giờ mỗi năm	56 giờ mỗi năm
3	250 nhân viên trở lên	1 giờ cho 30 giờ làm việc	72 giờ mỗi năm	72 giờ mỗi năm
	250 nhân viên trở lên (Với Chính Sách Nghỉ Được Hưởng Lương)	1 giờ cho 30 giờ làm việc	108 giờ mỗi năm	108 giờ mỗi năm
Mỗi lần trả lương, các hãng phải thông báo cho nhân viên biết thời gian bệnh và an toàn được trả tiền.				



Seattle Paid Sick and Safe Time

Starting September 1, 2012, employers are required to provide paid sick and safe time to their employees who work within Seattle city limits.

Employees are eligible for paid sick and safe time if work is performed on a full-time, part-time or temporary basis, including employees who occasionally work in Seattle for more than 240 hours per calendar year.

Paid sick and safe time may be used for:

- illness, injury or health condition or for preventative care for an employee or an employee's partner or family members.
- reasons related to domestic violence, sexual assault, or stalking.
- school or workplace closure by a public official to limit health hazards.

Paid Sick and Safe Time Ordinance: SMC 14.16

Tier	Employer Size	Accrual	Use	Carry Over
Not Covered	4 or fewer employees	No accrual, use or carry over requirement. Notice and anti-retaliation provisions apply.		
1	More than 4 to 49 employees	1 hour for every 40 hours worked	40 hours per calendar year	40 hours per calendar year
2	More than 49 to 249 employees	1 hour for every 40 hours worked	56 hours per calendar year	56 hours per calendar year
3	250 or more employees	1 hour for every 30 hours worked	72 hours per calendar year	72 hours per calendar year
	250 or more employees (with PTO policy)	1 hour for every 30 hours worked	108 hours per calendar year	108 hours per calendar year

Employers must notify employees of available paid sick and safe time each time wages are paid.

It is illegal to retaliate against employees who request or use PSST. Employees can file a complaint or bring a civil action if they are retaliated against or their PSST rights are violated.

To file a complaint under this Ordinance, contact the **Seattle Office of Labor Standards** at: 206-684-4500 or seattle.gov/psst. This information is available in other languages and formats.

Updated 12/07/2015

