

این پوستر باید در جایی در محل کار که در معرض دید است و به زبان‌های انگلیسی و به زبانی (زبان‌هایی) که کارمندان به آن صحبت می‌کنند نصب شود. Office of Labor Standards خدمات ترجمه شفاهی و کتبی زبانی و امکانات مخصوص معلولان را ارائه می‌دهد.



مأموریت Office of Labor Standards (اداره استانداردهای نیروی کار، به اختصار OLS) پیشبرد استانداردهای نیروی کار از طریق مشارکت فکورانه در جامعه و کسب‌وکار، اعمال قوانین راهبردی و توسعه سیاست‌های نوآورانه، با تعهد به عدالت اجتماعی و نژاد است.

Notice of Rights for 2024 Employees of Ancillary Hotel Businesses (اعلامیه حقوق کارکنان کسب‌وکارهای جانبی مرتبط با هتل‌ها برای سال 2024)

SMC 14.26

محافظت در مقابل خشونت

محافظت از کارکنان در مقابل اقدامات خشونت‌آمیز یا آزاردهنده از سوی مهمانان

این موضوع شامل چه کسانی می‌شود؟

کارکنان ساعتی AHB که دارای رابطه کاری با هتلی است که 60 اتاق مهمان یا بیشتر دارد

کارکنان از این حقوق برخوردارند:

- دسترسی به دکمه‌های اعلام خطر (تأمین‌شده توسط هتل) هنگام کار کردن در اتاق مهمان هتل یا تحویل دادن اقامت به اتاق مهمان
- گزارش دادن رفتار خشن یا آزاردهنده مهمان به کارفرمای خود
- محافظت شدن در مقابل رفتار خشن یا آزاردهنده از سوی مهمانان هتل
- محول نشدن وظیفه کاری در اتاق مهمان یا تحویل اقامت به اتاق مهمان در صورتی که برای آن مهمان قبلاً رفتار خشن یا آزاردهنده گزارش شده باشد

اگر کارمند بنا بر ادعای خود از سوی مهمان مورد رفتار خشونت‌آمیز یا آزاردهنده قرار گرفته باشد از این حقوق برخوردار است:

- محول شدن وظیفه دیگری در جای دیگری از محل کار به انتخاب خود شخص
- گرفتن مرخصی باحقوق برای صحبت با مقامات مجری قانون و فرد حامی به انتخاب خود کارمند
- دسترسی به King County Sexual Assault Resource Center برای خدمات حمایتی، منابع و/یا ارجاع‌ها
- با این شماره تلفن (خط 24 ساعته) تماس بگیرید: 6423-998-888-1
- دسترسی به حامی قربانیان جرم، مطابق با آنچه در Revised Code of Washington 7.69.030 (آیین‌نامه بازبینی‌شده و اشنگتنن 7.69.030) مقرر شده است

آیا این مورد درباره شما صدق می‌کند؟

کسب‌وکار هتل فرعی (AHB) چیست؟

کسب‌وکار در صورتی AHB محسوب می‌شود که یکی از این انواع ارتباطات را با هتل داشته باشد:

- کسب‌وکار به‌طور منظم با هتل قرارداد دارد تا به مهمانان خدمات ارائه دهد
 - کسب‌وکار فضایی را در محل قرارگیری هتل اجاره می‌کند تا به مهمانان خدمات ارائه دهد، یا
 - کسب‌وکار دارای ورودی در داخل هتل است و به مهمانان و عموم مردم غذا و نوشیدنی ارائه می‌دهد
- خدمات تحت پوشش شامل خدماتی است که به‌همراه خدمات هتل در ارائه اقامتگاه کوتاه‌مدت ارائه می‌شود، شامل غذا یا نوشیدنی، خدمات تفریحی، اتاق کنفرانس و جلسه، لباسشویی، و پارکینگ.
- برای اطلاع از جزئیات بیشتر درباره اینکه آیا کسب‌وکاری که برای آن کار می‌کنید AHB است یا خیر، لطفاً به وبسایت Office of Labor Standards مراجعه کنید.

SMC 14.28

دسترسی به مراقبت پزشکی

کارفرمایان را ملزم به پرداخت مخارج مراقبت‌های سلامت می‌کند

این موضوع شامل چه کسانی می‌شود؟

کارمندان ساعتی که (1) در یک AHB شاغل هستند که دارای 50 کارمند یا بیشتر است و با هتلی دارای 100 اتاق مهمان یا بیشتر رابطه کاری دارد و (2) به‌طور میانگین 80 ساعت یا بیشتر در ماه کار می‌کنند. شامل سرپرستان، مدیران یا کارمندان خاصی که به تعیین سیاست‌های مدیریتی در مورد روابط کار کمک می‌کنند نمی‌شود.

کارکنان از این حقوق برخوردارند:

- دسترسی بهتر به مراقبت پزشکی از طریق تأمین مخارج مراقبت‌های سلامت که پرداخت آنها برای کارفرما الزامی است
- ممکن است کارفرمایان هزینه را با یک یا چند مورد از موارد زیر پرداخت کنند:
 - پرداخت همراه با درآمد عادی
 - پرداخت برای بیمه سلامت تحت حمایت کارفرما، و/یا
 - پرداخت برای طرح‌های سلامت دارای امتیازات مالیاتی (مثلاً حساب‌های پس‌انداز سلامت)

نرخ‌های 2024*

مخارج ماهیانه	ترکیب خانواده
530 دلار	یک فرد شاغل
902 دلار	یک فرد شاغل با افراد تحت تکفل
1,062 دلار	فرد شاغل به‌همراه همسر/شریک زندگی، بدون فرد تحت تکفل
1,592 دلار	فرد شاغل به‌همراه همسر/شریک زندگی و افراد تحت تکفل

*نرخ‌های هر سال تقویمی حداکثر تا 30 ژوئن سال قبل اعلام می‌شود

SMC 14.29

حفظ شغل

حفظ کارکنان پس از تغییر در مالکیت را الزامی می‌کند

این موضوع شامل چه کسانی می‌شود؟

کارمندان ساعتی که (1) در یک AHB شاغل هستند که دارای 50 کارمند یا بیشتر است و با هتلی که دارای 60 اتاق مهمان یا بیشتر است رابطه کاری دارد و (2) بسمت حداقل 30 روز قبل از فروش AHB برای AHB کار کرده باشند. شامل سرپرستان، مدیران یا کارمندان خاصی که به تعیین سیاست‌های مدیریتی در مورد روابط کار کمک می‌کنند نمی‌شود.

کارکنان از این حقوق برخوردارند:

- اطلاع یافتن از تغییر مالک کسب‌وکار
- پیشنهاد شغلی کتبی با کارفرمای جدید (پیشنهادات بر اساس سابقه خدمت است)
- نود روز اشتغال نزد کارفرمای جدید، مگر اینکه دلیل منصفانه‌ای برای اخراج کارمند وجود داشته باشد، یا نیاز به تعدیل نیرو باشد (تعدیل نیرو برحسب سابقه خدمت)
- ارزیابی عملکرد در 90 روز

برای اطلاع از جزئیات تاریخ اجرای هر قانون، به وبسایت مراجعه کنید.

از حقوق کارمندی‌تان آگاه باشید

حق ثبت شکایت: اگر کارفرمایی این قوانین را نقض کند، کارکنان از این حق برخوردارند که شکایتی را نزد OLS تنظیم یا طرح دعوی کنند.

اقدام تلافی‌جویانه ممنوع است: این قوانین از کارمندان در مقابل اقدام تلافی‌جویانه به‌خاطر به‌رهمندی یا استفاده از این حقوق محافظت می‌کند.

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

کارمندان
تنظیم شکایت نزد OLS یا
طرح دعوی در دادگاه

کارفرمایان
کمک گرفتن برای پیروی از قوانین
و/یا آموزش دیدن

تماس بگیرید:
OFFICE OF LABOR STANDARDS

