

دستورالعمل های معیاری شهری سیاتل برای سال 2025



ماموریت اداره استانداردهای کارکنان برای بهبود و ارتقای استانداردهای کار از طریق تعامل متفکرانه بین جوامع و کسب و کارها، اعمال استراتژیک قانون و توسعه سیاست های ابتکاری، با رویکردی متعهدانه به عدالت نژادی و اجتماعی می باشد.

این پوستر باید در مکانی قابل مشاهده در محل کار، به زبان انگلیسی و زبان (یا زبان هایی) که کارمندان به آنها تکلم می کنند نصب شود.

اداره استانداردهای کارکنان برای افراد دارای معلولیت امکانات ترجمه کتبی و شفاهی و همچنین تسهیلات مربوطه را فراهم می کند.

مرخصی مریضی با معاش

مرخصی مریضی با حقوق برای امور بهداشتی یا ایمنی ملزم می باشد

کارفرمایان باید امکان مرخصی با حقوق برای کارمندان برای مراقبت از خود یا یک عضو خانواده خود را فراهم کنند.

(فرزند، والدین، همسر، شریک هم خانه به ثبت رسیده، پدر یا مادر بزرگ، نوه، برادر یا خواهر)

موارد بهداشتی: یک حالت سلامت فیزیکی یا روانی، از جمله یک قرار ملاقات پزشکی

موارد مربوط به ایمنی: دلایل مرتبط با خشونت خانگی، تجاوز جنسی، تعقیب و آزار یا موارد مرتبط با سلامت و بهداشت عمومی*

نرخ های مرخصی با حقوق برای موارد استعلاجی و ایمنی (PSST)

رده 3	رده 2	رده 1	میزان کارفرما
بیشتر از 250 نفر ۱۵ FTE	50 تا 249 ۱۵ FTE	تا 49 نفر ۱۵ FTE	تعداد کارمندان معادل تمام وقت (FTEs) در سراسر جهان
1 ساعت در هر 30 ساعت	1 ساعت در هر 40 ساعت	1 ساعت در هر 40 ساعت	میزان تعهد در زمینه PSST کار انجام شده نظر به ساعات
72 ساعت**	56 ساعت	40 ساعت	انتقال تعداد PSST های استفاده شده به سال بعدی در سال

* مرخصی برای موارد ایمنی را می توان برای مراقبت از یک عضو در خانه نیز مورد استفاده قرار داد
** ۱۰۸ ساعت برای کارفرمایان رده 3 با قانون استراحت یا رخصتی با حقوق (PTO)

حداقل دستمزد

تعیین حداقل دستمزد ساعتی برای کارکنان

همه کارفرمایان

صرف نظر از اندازه کسب و کارشان، باید حداقل

\$20.76

در هر ساعت پرداخت کنند

از سال 2025، هیچ کارفرمایی نمیتواند حداقل دستمزد را با پرداختی های مزایای پزشکی کارکنان یا انعام های مشتری که به کارکنان پرداخت می شود، جبران کند.

حداقل دستمزد در سیاتل در هر سال تقویمی بر اساس نرخ

تورم افزایش می یابد. حداقل دستمزد جدید از 1 ژانویه هر سال به مرحله اجرا گذاشته می شود. اداره استانداردهای نیروی کار (Office of Labor Standards) هر پانزده روز حداقل دستمزد جدید را اعلام می کند.

دزدی از حقوق و دستمزد

ارائه محافظت در مقابل دستمزد از حقوق

کارفرمایان باید در یک موعده پرداخت حقوق عادی، تمامی حقوق و پاداش هایی که بدهکار هستند را پرداخت کرده و به کارمندان اطلاعاتی کتبی درباره شغل و مزایای آنها ارائه نمایند.

معلومات کتبی باید ارائه شود:

- نام و مشخصات تماس کارفرما
- نرخ پرداخت کارمند، واجد شرایط بودن برای دریافت اضافه کاری، مبنای حقوق (ساعتوار، شیفتوار، روزانه، هفتگی، کمیشن) و پرداخت حقوق روزمره
- توضیح مقررات بخشیش کارفرما
- ارائه صورتحساب در روز پرداخت حقوق و مزایا

مثال هایی مقررات پرداخت عبارتند از:

- پرداخت هزینه های خدمات (مگر اینکه در صورتحساب یا منو ذکر شده باشد که این مورد به کارمند (یا کارمندی) که به مشتری خدمات ارائه می کنند تعلق نمی گیرد)
- بازپرداخت هزینه های کارفرما
- عدم طبقه بندی غیر صحیح کارمندان
- پرداخت حداقل حقوق و دستمزد
- پرداخت اضافه کاری
- پرداخت برای اوقات استراحت
- پرداخت مبلغ قول داده شده
- پرداخت برای اضافه کاری
- پرداخت انعام

استخدام با فرصت مساویانه برای همه

استفاده از محدودیت سوابق محکومیت و دستگیری

ممنوع شده:

- فرصت های کاری که داوطلبانی را که دارای سابقه محکومیت یا دستگیری می باشند مستثنی قرار میدهند
 - فرصت های کاری که با پرسش هایی در ارتباط سوابق محکومیت یا دستگیری دارند، مگر اینکه کارفرما در زمینه فرد متقاضی را بررسی حداقل قابلیت نموده باشد
 - عدم ارائه شغل (یا سایر اقدامات سوء در زمینه استخدام) تنها بر مبنای یک سابقه دستگیری
 - برخی استثناها قابل اعمال می باشند، از قبیل مشاغل با دسترسی نظارت نشده به کودکان زیر 16 سال، افراد دارای معلولیت های رشدی، یا بزرگسالان آسیب پذیر
- از کارفرمایان خواسته می شود تا:
- بررسی پیش زمینه جنایی فرد متقاضی را تا پس از بررسی حداقل قابلیت های وی به تاخیر بیندازند
 - پیش از گرفتن یک تصمیم غلط تنها بر مبنای یک بررسی پیش زمینه جنایی، رویه ها و قوانین مربوطه را رعایت نمایند:
 - «یک فرصت برای توضیح یا تصحیح اطلاعات مندرج در فرم بررسی سابقه جنایی به متقاضی ارائه کنند
 - «فرصت شفاهی را حداقل برای دو روز کاری در دسترس نگه دارند
 - «یک دلیل کاری قانونی داشته باشند که بر اساس آن استخدام فرد مربوطه باعث بروز ضرر و زیان برای کسب و کار شده و یا روی توانایی کارمند برای انجام شغل خود تاثیر می گذارد

لطفا با اینجا تماس بگیرید



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

810 THIRD AVE, SUITE 375
SEATTLE, WA 98104

LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV

کارمندان

طرح یک شکایت نزد OLS یا طرح یک شکایت حقوقی نزد دادگاه

کارفرمایان

دریافت کمک در زمینه سازگاری و انطباق و یا آموزش و تعلیم دیدن

مزایای ایاب و ذهاب

کارفرمایان با تعداد 20 کارمند یا بیشتر باید به کارکنان خود که اوسط ساعات کاری شان در هفته ده ساعت یا بیشتر است امکان دهند تا هزینه های حمل و نقل یا سرویس رفت و آمد گروهی شان را تا حداکثر سطح تعیین شده تحت قانون مالیات فدرال از درآمد مشمول مالیات خود کسر کنند. برای این منظور، کارفرمایان می توانند در عوض، یک کارت حمل و نقل که تمام یا بخشی از سببادهای را به کارکنان عرضه کنند. کارفرمایان باید ظرف 60 روز تقویمی از تاریخ شروع به کار کارمند خود، این مزایا را ارائه دهد.