इन अध्यादेशों में सिएटल शहर की सीमा के अंदर काम करने वाले सभी कर्मचारी शामिल हैं, भले ही इन कर्मचारियों की प्रवासन स्थिति या उनके नियोक्ता का स्थान कुछ भी हो।

नियोक्ताओं को इन कानूनों का पालन करना चाहिए। बदले की कार्रवाई करना गैरकानूनी है।

सिएटल श्रम मानक अध्यादेश 2024

श्रम मानकों के कार्यालय (Office of Labor Standards) का मिशन नस्ल और सामाजिक न्याय के प्रति अपनी प्रतिबद्धता के साथ श्रम मानकों को आगे बढ़ाना है। यह काम समझदार समाज और व्यावसायिक जुड़ाव के साथ-साथ नवीन नीति के विकास और रणनीति को लागू करके हो सकता है।

यह पोस्टर कार्यस्थल पर ऐसी जगह पर लगा होना चाहिए जहाँ से वह साफ़-साफ़ दिखे। साथ ही यह अंग्रेजी के अलावा कर्मचारियों द्वारा बोली जाने वाली भाषा में लिखा होना चाहिए।

श्रम मानकों के कार्यालय विकलांगों के लिए अनुवाद, व्याख्या और आवास प्रदान करता है।

न्यूनतम मजदूरी

यह कर्मचारियों के लिए न्यूनतम मजदूरी तय करता है।

बड़े नियोक्ता
(501 या उससे ज्यादा कर्मचारी)

$19.97
प्रति घंटा

छोटे नियोक्ता
(500 या उससे कम कर्मचारी)

क्या नियोक्ता अपने कर्मचारी के चिकित्सा लाभों के लिए कम से कम $2.72 प्रति घंटे का भुगतान करता है और/या क्या कर्मचारी टिप में कम से कम $2.72 प्रति घंटे कमाते हैं?

नहीं	हां
$19.97 प्रति घंटा	**$17.25** प्रति घंटा

नियोक्ता का विस्तार
नियोक्ता के दुनिया भर में फैले सभी कर्मचारियों की गिनती करें। फ्रैंचाइज़ी के लिए, फ्रैंचाइज़ी नेटवर्क के सभी कर्मचारियों की गिनती करें।

चिकित्सा से जुड़े लाभ - छोटे नियोक्ता
जैसा कि संघीय वहन योग्य देखभाल अधिनियम (Affordable Care Act) में बताया गया है, प्रति घंटे का कम भुगतान करने के लिए एक छोटे नियोक्ता द्वारा किया गया भुगतान सिल्वर-लेवल या उच्च चिकित्सा लाभ कार्यक्रम के अनुसार होना चाहिए।

» अगर कर्मचारी इनकार करता है या चिकित्सा लाभ के लिए पात्र नहीं है, तो एक छोटा नियोक्ता कम दर का भुगतान नहीं कर सकता है।

सवैतनिक रोग और सुरक्षा अवकाश

चिकित्सा या सुरक्षा से जुड़े मुद्दों के लिए सवैतनिक अवकाश की जरूरत होती है

नियोक्ताओं द्वारा कर्मचारियों को अपनी या परिवार के किसी सदस्य की देखभाल के लिए सवैतनिक अवकाश दिया जाना चाहिए।
(बच्चे, माता-पिता, जीवनसाथी, पंजीकृत घरेलू साथी, दादा-दादी, पोते-पोती, भाई-बहन)

रोग अवकाश: कोई शारीरिक या मानसिक बीमारी, जिसमें चिकित्सक के साथ अपॉइंटमेंट भी शामिल है

सुरक्षित अवकाश: घरेलू हिंसा, यौन उत्पीड़न, पीछा करने या सार्वजनिक स्वास्थ्य से जुड़े मुद्दों से संबंधित कारण*

सवैतनिक रोग और सुरक्षा अवकाश (PSST) दर

	टियर 1	टियर 2	टियर 3
नियोक्ता का विस्तार दुनिया भर में फैले पूर्णकालिक समकक्ष कर्मचारी (FTEs)	49 तक FTEs	50-249 FTEs	250 से ज्यादा FTEs
PSST की बढ़ोतरी प्रति घंटे किया गया काम	1 घंटा प्रति 40 घंटे	1 घंटा प्रति 40 घंटे	1 घंटा प्रति 30 घंटे
इस्तेमाल न किए गए PSST को आगे ले जाना प्रति वर्ष	40 घंटे	56 घंटे	72 घंटे**

*सुरक्षित अवकाश का इस्तेमाल घर के किसी सदस्य की देखभाल के लिए भी किया जा सकता है
**पेड टाइम ऑफ (PTO) पॉलिसी के साथ टियर 3 नियोक्ताओं के लिए 108 घंटे

रोजगार के निष्पक्ष अवसर

सजा और गिरफ्तारी के रिकॉर्ड के इस्तेमाल को सीमित करता है

वर्जित:

- नौकरी के वे विज्ञापन जो सजा या गिरफ्तारी के रिकॉर्ड वाले आवेदकों को शामिल नहीं करते
- जब तक कि नियोक्ता ने न्यूनतम योग्यता के लिए आवेदक की पहले ही जांच न कर ली हो तबतक नौकरी के वे आवेदन जिनमें सजा या गिरफ्तारी के रिकॉर्ड के बारे में सवाल हों
- केवल गिरफ्तारी के रिकॉर्ड के आधार पर नौकरी से इनकार करना (या रोजगार से जुड़ी दूसरी प्रतिकूल कार्रवाइयां)

उन नौकरियों पर कुछ अपवाद लागू होते हैं जिनमें 16 साल से कम उम्र के बच्चे, विकलांग या कमजोर वयस्क बिना किसी निरीक्षण के काम करते हैं।

नियोक्ताओं को निम्नलिखित बातों का ध्यान रखना होगा:
आवेदकों की न्यूनतम योग्यता की स्क्रीनिंग तक उनकी आपराधिक पृष्ठभूमि की जांच को रोकें

केवल आपराधिक पृष्ठभूमि की जांच के आधार पर प्रतिकूल कार्रवाई करने से पहले प्रक्रियाओं का पालन करें:

» आपराधिक पृष्ठभूमि की जांच की जानकारी को समझाने या सही करने का अवसर दें
» कम से कम दो कामकाजी दिनों तक आवेदन स्वीकार करने की तारीख बढ़ाएं
» एक उचित व्यावसायिक तर्क दें कि उस व्यक्ति को रोजगार देने से व्यापार को नुकसान होगा या कर्मचारी की नौकरी करने की क्षमता प्रभावित होगी

वेतन की चोरी

वेतन की चोरी के खिलाफ सुरक्षा प्रदान करता है

नियोक्ता को वेतन देने वाले नियमित दिन पर बकाया सभी मुआवजे का भुगतान करना होगा और कर्मचारियों को उनकी नौकरी और वेतन के बारे में लिखित जानकारी देनी होगी।

लिखित जानकारी में निम्नलिखित बातें होनी चाहिए:

- नियोक्ता का नाम और संपर्क संबंधी जानकारी
- कर्मचारी के वेतन की दर, ओवरटाइम पाने की पात्रता, वेतन आधार (घंटे, शिफ्ट, दिन, सप्ताह, कमीशन), और नियमित वेतन दिवस
- नियोक्ता की टिप नीति की व्याख्या
- वेतन दिवसों पर वेतन जानकारी का मदवार ब्यौरा

वेतन से जुड़ी शर्तों के उदाहरण:

- न्यूनतम वेतन का भुगतान करें
- ओवरटाइम का भुगतान करें
- विश्राम अवकाश का भुगतान करें
- वादा की राशि का भुगतान करें
- तय घंटों के बाद किए गए काम का भुगतान करें
- टिप का भुगतान करें
- सेवा शुल्क का भुगतान करें (जब तक कि रसीद या मेनू पर यह न लिखा हो कि ग्राहक की सेवा करने वाले कर्मचारी को देने योग्य नहीं है)
- नियोक्ता के खर्चों को वापस करें
- कर्मचारियों का कोई गलत वर्गीकरण नहीं होना चाहिए

कम्यूटर लाभ

जिन नियोक्ताओं के पास 20 या उससे ज्यादा ऐसे कर्मचारी हैं जो हर हफ्ते औसतन दस घंटे या उससे अधिक काम करते हैं, उन्हें उनके कर लगाने योग्य वेतन में से आने-जाने या वैनपूल के खर्च के लिए संघीय कर कानून द्वारा स्वीकृत अधिकतम छूट के हिसाब से कटौती करने की सहूलियत देनी होगी। इस शर्त को पूरा करने के लिए, छूट देने के बजाए नियोक्ता उन्हें एक ट्रांज़िट पास दे सकते हैं जो पूरी तरह या आंशिक रूप से सब्सिडी वाला हो। नियोक्ता को यह लाभ कर्मचारी के काम शुरू करने की तारीख के 60 दिनों के अंदर देना होगा।

OLS से संपर्क करें

कर्मचारी
OLS में शिकायत दर्ज करें या अदालत में मुकदमा दायर करें

नियोक्ता
अनुपालन सहायता प्राप्त करें और/या प्रशिक्षण प्राप्त करें

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

810 THIRD AVE, SUITE 375
SEATTLE, WA 98104

LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV