

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 2025 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 <sup>†</sup> НА 2025 РІК |   |
|---------------------------------|---|
| Щомісячні витрати               | Склад сім'ї                                     |
| 561 долл. США                   | Самотній працівник                              |
| 955 долл. США                   | Самотній працівник з утриманнями                |
| 1124 долл. США                  | Працівник із дружиною/партнером, без утриманців |
| 1686 долл. США                  | Працівник із дружиною/партнером та утриманнями  |

<sup>†</sup> Ставки на кожний календарний рік оголошуються не пізніше ніж 30 червня попереднього року

### 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](http://www.seattle.gov/laborstandards)