

# Постановления муниципалитета Сиэтла о трудовых нормативах 2025 года

Задача Управления трудовых нормативов - продвигать трудовые нормативы за счёт внимательного отношения местного сообщества и привлечения бизнеса, обеспечения выполнения стратегически важных законов и разработки инновационной политики при соблюдении расовой и социальной справедливости.



Настоящий плакат должен вывешиваться на видных местах на производственных участках, на английском языке и языке(ах) работников.

Управление трудовых нормативов города Сиэтл (Seattle Office of Labor Standards) предлагает услуги письменного и устного перевода, а также удобства для лиц с инвалидностью.

## Минимальная ставка

ОПРЕДЕЛЯЕТ МИНИМАЛЬНУЮ СТАВКУ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

**Все работодатели**  
независимо от размера компании должны платить  
работникам не менее

**20,76**  
**долл. США**  
В ЧАС

С 2025 года работодателям запретят учитывать медицинскую страховку сотрудников или полученные ими чаевые как часть минимальной оплаты труда.

Минимальная ставка в городе Сиэтл корректируется с учетом инфляции каждый календарный год. Новая минимальная ставка начинает действовать с 1 января каждого года. Каждой осенью Управление по вопросам стандартов трудового законодательства (Office of Labor Standards) анонсирует новую минимальную ставку.

## Оплачиваемый отпуск по болезни и для обеспечения безопасности

ТРЕБУЕТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА ПО БОЛЕЗНИ ИЛИ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ВОПРОСОВ БЕЗОПАСНОСТИ

**Работодатели обязаны предоставлять работникам оплачиваемый отпуск по уходу за собой или членом семьи..**

(Ребёнок, родитель, супруг(а), зарегистрированный домашний партнёр, бабушка или дедушка, внук или внучка, брат или сестра)

**Отпуск по болезни:**  
Физическое или психическое заболевание, включая приём у врача

**Отпуск для обеспечения безопасности:** Причины, связанные с домашним насилием, посягательствами сексуального характера, психологическим террором или проблемами общественной безопасности\*

Ставки Оплачиваемого отпуска по болезни и для обеспечения безопасности (PSST)

|  | УРОВЕНЬ 1                   | УРОВЕНЬ 2                   | УРОВЕНЬ 3                   |
|--|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| <b>Размер работодателя</b><br>РАБОТНИКИ, ЭКВИВАЛЕНТНЫЕ ШТАТНЫМ (FTEs), ПО ВСЕМУ МИРУ | <b>Вплоть до 49</b><br>FTE  | <b>50 – 249</b><br>FTE      | <b>250+</b><br>FTE          |
| <b>Накопление PSST</b><br>ЗА ОТРАБОТАННЫЕ ЧАСЫ                                       | <b>1 час</b><br>ЗА 40 ЧАСОВ | <b>1 час</b><br>ЗА 40 ЧАСОВ | <b>1 час</b><br>ЗА 30 ЧАСОВ |
| <b>Перенос неиспользованного PSST</b><br>В ГОД                                       | <b>40 часов</b>             | <b>56 часов</b>             | <b>72 часа**</b>            |

\* ОТПУСК ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ МОЖЕТ ТАКЖЕ ИСПОЛЬЗОВАТЬСЯ ДЛЯ УХОДА ЗА ЧЛЕНОМ СЕМЬИ

\*\*108 ЧАСОВ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ УРОВНЯ 3, ИМЕЮЩИХ ПРАВИЛА ОТНОСИТЕЛЬНО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА (РТО)

## Справедливые шансы на трудоустройство

ОГРАНИЧИВАЕТ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СВЕДЕНИЙ О СУДИМОСТЯХ И АРЕСТАХ

### Запрещены:

- Объявления о найме, исключающие заявителей, имеющих в прошлом судимости или аресты
- Заявления о приёме на работу, в которых задаются вопросы о прошлых судимостях или арестах, кроме случаев, когда работодатель уже проверил минимальную квалификацию заявителя
- Отказы в трудоустройстве (или иные неблагоприятные действия, связанные с трудоустройством), основанные исключительно на прошлых арестах

Применяются некоторые ограничения, включая работы с предоставлением неконтролируемого доступа детям до 16 лет, лицам с нарушениями развития или уязвимым совершеннолетним лицам

### Работодатели обязаны:

Откладывать проверку криминального прошлого до проведения проверки минимальной квалификации заявителя

Следовать процедурам, прежде чем предпринимать неблагоприятные действия, основанные исключительно на результатах проверки криминального прошлого:

- » Предоставлять возможность объяснить или исправить информацию, полученную в результате проверки криминального прошлого
- » Оставлять вакансию открытой в течение по меньшей мере двух рабочих дней
- » Иметь законное деловое объяснение того, что наем данного лица повредит интересам предприятия или повлияет на способность работника выполнять работу

## Хищение при выплате заработной платы

ПРЕДУСМАТРИВАЕТ МЕРЫ ЗАЩИТЫ ОТ ХИЩЕНИЙ ПРИ ВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

**Работодатели обязаны выплачивать всю компенсацию, причитающуюся по состоянию на обычный день выплаты заработной платы, и предоставлять работникам письменную информацию об их работе и оплате.**

### Письменная информация должна включать:

- Название и контактную информацию работодателя
- Выплачиваемую работнику ставку заработной платы, наличие права на оплачиваемую сверхурочную работу, основу начисления оплаты (час, смена, день, неделя, комиссионные) и обычный день выплаты заработной платы.
- Разъяснение политики работодателя в отношении чаевых
- Детализированный выписку из информации об оплате в дни выплаты заработной платы

### Примеры требований к оплате:

- Выплачивайте минимальную заработную плату
- Оплачивайте сверхурочную работу
- Оплачивайте перерывы
- Выплачивайте обещанную сумму
- Оплачивайте работу в нерабочее время
- Выплачивайте чаевые
- Выплачивайте плату за обслуживание (если на квитанции или в меню не указано, что она не подлежит уплате сотруднику(ам), обслуживающему(им) клиента)
- Возмещайте затраты работников
- Не допускайте ошибок в классификации работников

## Льготы на проезд

Работодатели, трудоустроившие 20 и более работников, должны предлагать своим сотрудникам, которые работают в среднем десять и более часов в неделю, возможность вычитать расходы на проезд или совместную оплату транспорта из облагаемой налогом суммы заработной платы сотрудника вплоть до максимального уровня, разрешенного федеральным законодательством. Для соблюдения этого требования работодатели могут предоставить проездной билет, оплата которого частично или полностью субсидируется. Работодатели обязаны предложить эту льготу в течение 60 календарных дней со дня начала работы сотрудника.

## Обратная связь



### Работники

Подать жалобу в OLS или возбудить дело в суде

**206-256-5297**

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

### Работодатели

Получить помощь в вопросах соблюдения требований и (или) пройти обучение

810 THIRD AVE, SUITE 375  
SEATTLE, WA 98104

LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV