

បទបញ្ញត្តិនេះគ្របដណ្តប់គ្រប់និយោជកដែលធ្វើការក្នុងដែនកំណត់នៃក្រុងស៊ីអាថល ដោយមិនគិតពីស្ថានភាពអន្តោប្រវេសន៍របស់និយោជក ឬទីតាំងរបស់និយោជករបស់ពួកគេឡើយ។

បទបញ្ញត្តិស្តីពីស្តង់ដារការងារក្រុងស៊ីអាថលឆ្នាំ 2016

បេសកកម្មរបស់ការិយាល័យស្តង់ដារការងារ (Office of Labor Standards) គឺលើកកម្ពស់ស្តង់ដារការងារ តាមរយៈការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងដោយមានការគិតគូរត្រឹមត្រូវរវាងសហគមន៍និងអាជីវកម្មការពង្រឹងការអនុវត្តប្រកបដោយយុទ្ធសាស្ត្រ និងការបង្កើតគោលនយោបាយប្រកបដោយគំនិតច្នៃប្រឌិត ជាមួយនឹងការប្តេជ្ញាចិត្តបម្រើគ្រប់ជាតិសាសន៍ និងយុត្តិធម៌សង្គម។



ផ្ទាំងផ្សព្វផ្សាយនេះត្រូវតែដាក់នៅកន្លែងណាដែលអាចឲ្យចូលមើលបាននិងឃើញច្បាស់នៅកន្លែងការងារ ជាភាសាអង់គ្លេស និងភាសា(នានា)ដែលនិយោជកទាំងឡាយប្រើក្នុងការនិយាយ។

SMC 14.19

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់និយោជក

និយោជកខ្នាតធំ

(មាននិយោជក 501 ឬច្រើនជាងនេះ)

តើនិយោជករបស់អ្នកបង់ថ្លៃអត្ថប្រយោជន៍សេវាសុខភាពរបស់និយោជកម្នាក់ៗដែរឬទេ?

\$13.00
ក្នុងមួយម៉ោង

\$12.50
ក្នុងមួយម៉ោង

និយោជកខ្នាតតូច

(មាននិយោជក 500 ឬតិចជាងនេះ)

តើនិយោជកបង់ប្រាក់យ៉ាងហោច \$1.50 ក្នុងមួយម៉ោងសម្រាប់អត្ថប្រយោជន៍សេវាសុខភាពរបស់និយោជកម្នាក់ៗ និង/ឬ តើនិយោជករកកម្រៃបានយ៉ាងហោច \$1.50 ក្នុងមួយម៉ោងជាប្រាក់ទឹកតែបូជីបដែរឬទេ?

\$12.00
ក្នុងមួយម៉ោង

\$10.50
ក្នុងមួយម៉ោង

ទំហំខ្នាតនិយោជក

រាប់ចំនួនសរុបនៃនិយោជកទាំងអស់របស់និយោជកនៅទូទាំងពិភពលោក។ សម្រាប់អាជីវកម្ម franchises (សិទ្ធិប្រើយីហោ) រាប់គ្រប់និយោជកក្នុងបណ្តាញអាជីវកម្ម franchise នេះ។

អត្ថប្រយោជន៍សេវាសុខភាព

និយោជកត្រូវតែចុះឈ្មោះក្នុងគម្រោងកម្រិតប្រាក់ ឬខ្ពស់ជាងនេះ ដូចដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់សហព័ន្ធស្តីពីការថែទាំដែលមានតម្លៃសមរម្យ (Federal Affordable Care Act)។

» និយោជកមិនអាចទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានកាត់ ប្រសិនបើនិយោជកបដិសេធអត្ថប្រយោជន៍សេវាសុខភាព ឬមិនមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍សេវាសុខភាពទេនោះ។

SMC 14.20

ចោរលួចប្រាក់ឈ្នួល

ផ្តល់ការការពារប្រឆាំងនឹងចោរលួចប្រាក់ឈ្នួល

និយោជកត្រូវតែបង់គ្រប់សំណងដែលជំពាក់នៅថ្ងៃបើកប្រាក់ជាធម្មតាមួយ និងផ្តល់ឲ្យនិយោជកនូវព័ត៌មានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអំពីការងារនិងប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ។

ព័ត៌មានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ត្រូវរួមបញ្ចូល៖

- ឈ្មោះ និងព័ត៌មានទំនាក់ទំនងរបស់និយោជក។
- អត្រាប្រាក់ឈ្នួលរបស់និយោជក, ភាពមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បន្ថែមម៉ោង, មូលដ្ឋានគិតប្រាក់ឈ្នួល (ម៉ោង, វេន, ថ្ងៃ, សប្តាហ៍, កម្រៃជើងសារ) និង ថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលជាធម្មតា។
- ការពន្យល់ពីគោលការណ៍របស់និយោជកស្តីពីប្រាក់ទឹកតែបូជីប។
- សេចក្តីថ្លែងដែលរាយការណ៍មុខអំពីព័ត៌មានប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។

ឧទាហរណ៍នៃលក្ខខណ្ឌតម្រូវលើប្រាក់ឈ្នួល៖

- បង់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។
- បង់ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង។
- ផ្តល់ពេលសម្រាកពីការងារ។
- បង់ប្រាក់តាមចំនួនដែលបានសន្យា។
- បង់ប្រាក់សម្រាប់ការធ្វើការក្រោយម៉ោងការងារ។
- បង់ប្រាក់ទឹកតែបូជីបដែលរកបាន។
- បើកប្រាក់ឲ្យនិយោជកវិញសម្រាប់ការចំណាយ។
- បែងចែកនិយោជកដោយត្រឹមត្រូវ។ កុំបែងចែកខុសថាជាអ្នកមើលការងារ។

SMC 14.17

ឱកាសការងារដោយយុត្តិធម៌

ដាក់កម្រិតការប្រើប្រាស់កំណត់ត្រាការកាត់ទោស និងការចាប់ខ្លួន

ហាម៖

- ការផ្សព្វផ្សាយការងារទាំងឡាយណា ដែលមិនរាប់បញ្ចូលអ្នកដាក់ពាក្យដែលមានកំណត់ត្រាការកាត់ទោស ឬការចាប់ខ្លួន។
- ពាក្យសុំការងារដែលមានសំណួរអំពីកំណត់ត្រាការកាត់ទោស ឬការចាប់ខ្លួន លើកលែងនិយោជកបានត្រួតពិនិត្យអ្នកដាក់ពាក្យលើគុណវុឌ្ឍិអប្បបរមារួចហើយ។
- ការបដិសេធការងារ (ឬចំណាត់ការផ្នែកការងារដែលមានលក្ខណៈប្រឆាំងផ្សេងទៀត) ដោយផ្អែកតែទៅលើកំណត់ត្រាការចាប់ខ្លួននោះ។

ការលើកលែងមួយចំនួនត្រូវអនុវត្ត រួមមានការងារទាំងឡាយណាដែលអាចចូលដោយគ្មានការត្រួតពិនិត្យទៅជួបរក្សា រយៈពេល 16 ឆ្នាំ, ជនពិការខួរក្បាល ឬមនុស្សពេញវ័យងាយរងគ្រោះ។

និយោជកត្រូវ៖

ពន្យាការពិនិត្យប្រវត្តិរបបទឧក្រិដ្ឋរហូតបន្ទាប់ពីការត្រួតពិនិត្យអ្នកដាក់ពាក្យលើគុណវុឌ្ឍិអប្បបរមារួចហើយ។

អនុវត្តតាមនីតិវិធី មុននឹងចាត់វិធានការប្រឆាំងណាមួយដោយផ្អែកតែទៅលើការពិនិត្យប្រវត្តិរបបទឧក្រិដ្ឋនោះ៖

- » ផ្តល់ឱកាសឲ្យពន្យល់ ឬកែតម្រូវព័ត៌មានស្តីពីការពិនិត្យប្រវត្តិរបបទឧក្រិដ្ឋ។
- » រក្សាមុខតំណែងនោះឲ្យនៅទំនេររយៈពេលយ៉ាងហោចពីរថ្ងៃធ្វើការ។
- » មានមូលហេតុផ្នែកអាជីវកម្មត្រឹមត្រូវដែលថាការជួលបុគ្គលនោះ នឹងបង្កគ្រោះដល់អាជីវកម្ម ឬថាពាក់ព័ន្ធនឹងសមត្ថភាពនិយោជកនោះក្នុងការបំពេញការងារ។

SMC 14.16

ពេលឈឺនិងពេលសុវត្ថិភាពដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល

តម្រូវឲ្យមានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ពេលឈឺរបស់សម្រាកដោយសារបញ្ហាសុខភាព ឬសុវត្ថិភាព

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ឲ្យនិយោជកនូវការឈប់សម្រាកដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីមើលថែខ្លួនពួកគេ ឬសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ។

ពេលឈឺ៖ ជាស្ថានភាពសុខភាពផ្លូវកាយ ឬផ្លូវចិត្ត ដែលរួមមានការណាត់ជួបពេទ្យ។

ពេលសុវត្ថិភាព៖ មូលហេតុពាក់ព័ន្ធនឹងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ, ការវាយប្រហារផ្លូវភេទ, ការឈ្លបចាប់ ឬបញ្ហាសុវត្ថិភាពនៅទីសាធារណៈផ្សេងៗទៀត។*

អត្រាប្រាក់ឈ្នួលពេលឈឺ និងពេលសុវត្ថិភាព (PSST)

	កម្រិត 1	កម្រិត 2	កម្រិត 3
ទំហំខ្នាតនិយោជក និយោជក ដែលសមមូលនឹងបុគ្គលិកពេញម៉ោង (FTEs) ទូទាំងពិភពលោក	ច្រើនជាង 4 និងរហូតដល់ 49 FTEs	50 – 249 FTEs	250+ FTEs
ការប្តូរបន្ថែមនៃ PSST ក្នុងចំនួនម៉ោងបានធ្វើការ	1 ម៉ោង ក្នុង 40 ម៉ោង	1 ម៉ោង ក្នុង 40 ម៉ោង	1 ម៉ោង ក្នុង 30 ម៉ោង
ការប្រើ និងការបន្តនៃ PSST ដែលមិនបានប្រើក្នុងមួយឆ្នាំអត្ថប្រយោជន៍	40 ម៉ោង	56 ម៉ោង	72 ម៉ោង**

*ពេលសុវត្ថិភាពក៏អាចត្រូវបានប្រើដើម្បីថែទាំមិត្តរួមផ្ទះ
**108 ម៉ោង សម្រាប់និយោជកក្នុងកម្រិត 3 ដែលមានគោលការណ៍ស្តីពីពេលឈប់សម្រាកដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល (PTO)

និយោជកត្រូវតែគោរពតាមច្បាប់ទាំងនេះ។ ការសងសឹកគឺខុសច្បាប់។

ដាក់ពាក្យបណ្តឹងជាមួយនិងការិយាល័យស្តង់ដារការងារ (Office of Labor Standards)

-ឬ- ដាក់ពាក្យបណ្តឹងនៅតុលាការនៅថ្ងៃ ឬបន្ទាប់ពីថ្ងៃ៖*

- 1 មេសា 2016 សម្រាប់និយោជកដែលមាននិយោជក 50 ឬច្រើនជាងនេះ
- 1 មេសា 2017 សម្រាប់និយោជកដែលមាននិយោជក តិចជាង 50

*ពាក្យបណ្តឹងអាចត្រូវបានដាក់ចំពោះតែបទល្មើសលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា, ចោរលួចប្រាក់ឈ្នួល, និងបទល្មើសលើពេលឈឺនិងពេលសុវត្ថិភាពដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលប៉ុណ្ណោះ។

សេវាកម្មរក្សាការសម្ងាត់ និងឥតគិតថ្លៃ

- ការស្នើបង្គោលពាក្យបណ្តឹង។
- ការចុះជួបកម្មករនិយោជកដល់មូលដ្ឋាន។
- ជំនួយបច្ចេកទេសសម្រាប់អាជីវកម្មនានា។
- ធនធាន និងការបញ្ជូនបន្ត។

មានផ្តល់ជូនការបកប្រែផ្ទាល់មាត់ បកប្រែឯកសារ និងកន្លែងស្នាក់នៅ។

(206) 684-4500

seattle.gov/laborstandards

2016 Seattle Labor Standards Ordinances

The mission of the Office of Labor Standards is to advance labor standards through thoughtful community and business engagement, strategic enforcement and innovative policy development, with a commitment to race and social justice.



This poster must be displayed in a conspicuous and accessible place at job sites, in English and the language(s) spoken by employees.

SMC 14.19

Minimum Wage

SETS MINIMUM WAGES FOR EMPLOYEES

Large Employers (501 OR MORE EMPLOYEES)

Does the employer pay towards the individual employee's medical benefits?

NO

\$13.00

PER HOUR

YES

\$12.50

PER HOUR

Employer Size

Count the employer's total number of all employees worldwide. For franchises, count all employees in the franchise network.

Medical Benefits

Employee must be enrolled in a silver-level or higher plan as defined by the Federal Affordable Care Act.

» An employer cannot pay a reduced minimum wage if the employee declines medical benefits or is not eligible for medical benefits.

Small Employers (500 OR FEWER EMPLOYEES)

Does the employer pay at least \$1.50 per hour towards the individual employee's medical benefits and/or does the employee earn at least \$1.50 per hour in tips?

NO

\$12.00

PER HOUR

YES

\$10.50

PER HOUR

SMC 14.20

Wage Theft

PROVIDES PROTECTIONS AGAINST WAGE THEFT

Employers must pay all compensation owed on a regular pay day and give employees written information about their job and pay.

Written information must include:

- Employer's name and contact information.
- Employer's rate of pay, eligibility to earn overtime, pay basis (hour, shift, day, week, commission), and regular pay day.
- Explanation of employer's tip policy.
- Itemized statement of pay information on pay days.

Examples of pay requirements:

- Pay minimum wage.
- Pay overtime.
- Provide work breaks.
- Pay amount promised.
- Pay for work off the clock.
- Pay tips earned.
- Reimburse employer expenses.
- Classify employees correctly; do not misclassify as independent contractors.

SMC 14.17

Fair Chance Employment

LIMITS USE OF CONVICTION AND ARREST RECORDS

Prohibited:

- Job ads that exclude applicants with conviction or arrest records.
- Job applications with questions about conviction or arrest records, unless the employer has already screened the applicant for minimum qualifications.
- Job denial (or other adverse employment actions) based solely on an arrest record.

Some exceptions apply, including jobs with unsupervised access to children under 16, people with developmental disabilities, or vulnerable adults.

Employers are required to:

Delay criminal background checks until after screening applicants for minimum qualifications.

Follow procedures before taking an adverse action based solely on a criminal background check:

- » Provide an opportunity to explain or correct criminal background check information.
- » Hold the position open for at least two business days.
- » Have a legitimate business reason that employing the person will harm the business or impact the employee's ability to perform the job.

SMC 14.16

Paid Sick & Safe Time

REQUIRES PAID LEAVE FOR MEDICAL OR SAFETY ISSUES

Employers must provide employees with paid leave to care for themselves or a family member.

Sick Time: A physical or mental health condition, including a medical appointment.

Safe Time: Reasons related to domestic violence, sexual assault, stalking or other public safety issues.*

Paid Sick & Safe Time (PSST) Rates

	TIER 1	TIER 2	TIER 3
Employer Size FULL-TIME EQUIVALENT EMPLOYEES (FTEs) WORLDWIDE	More than 4 and up to 49 FTEs	50 – 249 FTEs	250+ FTEs
Accrual of PSST PER HOURS WORKED	1 hour PER 40 HOURS	1 hour PER 40 HOURS	1 hour PER 30 HOURS
Use and carry over of unused PSST PER BENEFIT YEAR	40 hours	56 hours	72 hours**

*SAFE TIME CAN ALSO BE USED TO CARE FOR A HOUSEMATE
**108 HOURS FOR TIER 3 EMPLOYERS WITH A PAID TIME OFF (PTO) POLICY

Employers must comply with these laws. Retaliation is illegal.



File a complaint with the Office of Labor Standards
–OR– File a lawsuit* in court on or after:

- April 1, 2016 for employers with 50 or more employees
- April 1, 2017 for employers with fewer than 50 employees

*LAWSUITS CAN BE FILED FOR MINIMUM WAGE, WAGE THEFT, AND PAID SICK & SAFE TIME VIOLATIONS.

Confidential & Free Services

- Investigations of complaints.
- Outreach to workers.
- Technical assistance for businesses.
- Resources and referrals.

Language interpretation, translations and accommodations are available.

(206) 684-4500

seattle.gov/laborstandards