

Tacoma, WA

Paid Leave

in

Russian

Cambodian

Vietnamese




УВЕДОМЛЕНИЕ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ
<p>Дата вступления в действие - февраль 2016 года: В Постановлении муниципалитета города Такома об оплачиваемом отпуске по болезни (TMC 18.10) предусматривается, что все лица, работающие в городе, зарабатывают оплачиваемый отпуск по болезни, который они могут использовать в случае болезни или травмы (своей или членов семьи), необходимости профилактического лечения или при обращении за помощью в случае домашнего насилия, посягательств сексуального характера, психологического террора или наличия других проблем, связанных с безопасностью. Цель Постановления - дать работникам возможность позаботиться о себе и членах семьи и тем самым сделать Такому более здоровым, безопасным и продуктивным сообществом. Работодатели могут по своему выбору принимать правила, согласно которым длительность оплачиваемого отпуска по болезни может превышать минимум, требуемый Постановлением. В январе 2018 года в действие вступит обновлённый вариант Постановления, приведённый в соответствие с законодательством штата.</p>

<u>КТО ИМЕЕТ ПРАВО НА ОТПУСК?</u>	РАБОТНИКИ, ПОЛУЧАЮЩИЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК ПО БОЛЕЗНИ <p>Постановление об оплачиваемом отпуске по болезни распространяется на всех, кто работает в географических пределах города Такома («Город» или «Такома») по 80 или более часов в льготный год, независимо от факта физического местонахождения их работодателя в Городе.</p>
<u>СКОЛЬКО?</u>	НАКАПЛИВАНИЕ ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА ПО БОЛЕЗНИ <p>Работодатели обязаны предоставлять работникам минимум 1 (один) час оплачиваемого отпуска по болезни за каждые 40 (сорок) часов, отработанные в пределах Города. Работники должны иметь возможность использовать накопленный оплачиваемый отпуск по болезни начиная с 90-го календарного дня после начала трудоустройства.</p>
<u>ПЕРЕНОС</u>	ПЕРЕНОС НЕИСПОЛЬЗОВАННОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА ПО БОЛЕЗНИ <p>Постановление требует от работодателей переносить вплоть до 40 часов накопленного, но неиспользованного оплачиваемого отпуска по болезни каждого работника на следующий льготный год. После этого работник сможет использовать перенесённое время в дополнение к накопленному времени для того, чтобы решать свои проблемы, связанные со здоровьем, безопасностью и некоторыми видами семейных вопросов, вкратце описанных ниже.</p>
<u>ИСПОЛЬЗОВАНИЕ</u>	ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА ПО БОЛЕЗНИ <p>Работники могут использовать оплачиваемый отпуск по болезни по любым из указанных ниже причин:</p> <ul style="list-style-type: none">Психическое или физическое заболевание, травма или медицинская профилактика (либо работника, либо конкретных членов его семьи); Закрытие места работы сотрудника по распоряжению государственного чиновника по любой причине медицинского характера, а также необходимость ухода за ребёнком, школа которого закрыта по распоряжению государственного чиновника; Обращение в правоохранительные органы или за юридической консультацией в связи с домашним насилием или посягательствами сексуального характера (в отношении либо работника, либо конкретного члена его семьи); Обращение за помощью в вопросах безопасности в связи с домашним насилием, посягательствами сексуального характера или психологическим террором (в отношении либо работника, либо конкретного члена его семьи); а также В связи с утратой конкретных членов семьи.

<u>ВАРИАНТЫ</u>	ОБМЕН СМЕНАМИ И ПЕРЕДАЧА ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА ПО БОЛЕЗНИ <p>Работодатели и работники могут взаимно договориться о предоставлении работнику возможности работать в течение дополнительных часов или смен вместе использования оплачиваемого отпуска по болезни. Работодатели могут принять правила, позволяющие работникам меняться или обмениваться сменами. Работодатели могут принять правила, позволяющие работникам передавать время оплачиваемого отпуска по болезни другому работнику.</p>
<u>PTO</u>	ИСПОЛЬЗОВАНИЕ УНИВЕРСАЛЬНОГО ОТПУЛА (PTO) ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ПОСТАНОВЛЕНИЯ <p>Работодатели могут использовать программу комбинированных или универсальных отгулов (PTO) для выполнения требований Постановления. Работодатель, использующий PTO для выполнения требований Постановления, должен иметь письменные правила, легкодоступные для работников.</p>
	письменную документацию или иные подтверждающие материалы, вызывающие у работника расходы или налагающие на него бремя, то работник может уведомить работодателя так, как предусмотрено законодательством штата (RCW 296-128-660). Работодатель обязан иметь письменные правила, связанные с требованием письменной документации или иных подтверждающих материалов, при этом такие правила должны быть легкодоступны для всех работников.

<u>ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ</u>	ПОДАЧА ЖАЛОБЫ <p>Работник, полагающий, что в его (её) отношении было допущено нарушение требований Постановления об оплачиваемом отпуске по болезни, может подать в муниципалитет Такомы письменную жалобу. Работодателям запрещено налагать взыскания на работников, использующих предусмотренные Постановлением права. Подающий жалобу работник может попросить об обеспечении конфиденциальности, при этом для проведения расследования не будет требоваться информация об иммиграционном статусе работника.</p>
--------------------------------------	--

<i>Для получения дополнительной информации посетите сайт по адресу www.CityofTacoma.org/paidleave или Центр по работе с клиентами города Такома (City of Tacoma Customer Support Center) по адресу 747 Market Street, #243 или обращайтесь по телефону 253-591-5306.</i>	Настоящее уведомление должно быть вывешено в заметном и доступном месте на каждом объекте, где работают ваши сотрудники.	<i>Публикация 11 декабря 2017 года.</i>
--	---	---

	សេចក្តីជូនដំណឹងចំពោះនិយោជិត <p>ចូលជាធរមាន ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ2016: បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺដោយទទួលបានប្រាក់កម្រៃនៅទីក្រុង Tacoma (TMC 18.10) ធានាថា គ្រប់បុគ្គលដែលមានសិទ្ធិទទួលបាន ច្បាប់អន្តរាគមន៍រ៉ាប់រងអស់ ដែលកំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងទីក្រុង នឹងទទួលបានការឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺដោយមានប្រាក់កម្រៃ ដើម្បីប្រើប្រាស់នៅពេលពួកគេ ឬសមាជិកគ្រួសារណាម្នាក់លើ មានប្តីស ត្រូវការការថែទាំបង្ការ ឬគ្រួសារស្វែងរកជំនួយសម្រាប់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ការបំពារបំពានផ្លូវភេទ ការគាមឃ្នាំមើលក្នុងចកនាមិនល្អ និងបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសុវត្ថិភាពផ្សេងទៀត។ បទប្បញ្ញត្តិនេះ គឺមានគោលបំណងដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជិតធ្វើការរៀបចំខ្លួន ពួកគេផ្ទាល់ និងសមាជិកគ្រួសារ ធ្វើឱ្យទីក្រុង Tacoma ក្លាយជាសហគមន៍មួយដែលមានសុខភាពល្អ មានសុវត្ថិភាព និងមានផលិតភាពល្អប្រសើរជាងមុន។ និយោគករអាច (តាមបម្រើសរបស់ខ្លួន) បង្កើតគោលការណ៍ឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺដោយទទួលបានប្រាក់កម្រៃ ដែលលើសពីលក្ខខណ្ឌកម្រៃអរហូបមាដែលមានចែងដោយបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់នេះ។ បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងចូលជាធរមាននៅខែមករា ឆ្នាំ2018 ដើម្បីអនុវត្តឱ្យស្របទៅការច្បាប់រដ្ឋ។</p>
---	--

តើអ្នកណាដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់?	និយោជិតដែលទទួលបានច្បាប់ឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺដោយទទួលបានប្រាក់កម្រៃ <p>បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺដោយទទួលបានប្រាក់កម្រៃ អនុវត្តចំពោះគ្រប់និយោជិតទាំងអស់ ដែលធ្វើការនៅក្នុងទីកាំងដេនគូម៉ិសាវ្យៃនៃទីក្រុង Tacoma (ហៅកាត់ថា "ទីក្រុងនេះ" ឬ "ទីក្រុង Tacoma") សម្រាប់រយៈពេល 80 ម៉ោង ឬច្រើនជាងនេះក្នុងមួយឆ្នាំ ដោយមិនគិតថានិយោជករបស់ពួកគេរស់នៅជាក់ស្តែងក្នុងទីក្រុងនេះឬរក់នោះទេ។</p>
---	--

តើមានចំនួនប៉ុន្មាន?	ការឈប់សម្រាកដោយសារមានជំងឺដែលទទួលបានប្រាក់កម្រៃសរុប <p>និយោគត្រូវផ្តល់ថ្ងៃននល់និយោជិតច្បាប់ឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺដោយទទួលបានប្រាក់កម្រៃដូចខ្លួនមួយ (1) ម៉ោងសម្រាប់ការបំពេញការងារលើសប (40) ម៉ោងនៅក្នុងទីក្រុងនេះ។ និយោជិតត្រូវទទួលបានលទ្ធិក្នុងការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺដែលទទួលបានប្រាក់កម្រៃសរុប ដោយគាប់រាវពីថ្ងៃទី 90 ក្នុងប្រតិទិនគមន៍ បន្ទាប់ពីពួកគេបានចូលបម្រើការ។</p>
----------------------------	--

ការពន្យារការឈប់សម្រាក	ការពន្យារការឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺដោយទទួលបានប្រាក់កម្រៃដែលមិនបានប្រើប្រាស់ <p>បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់នេះ តម្រូវឱ្យនិយោគពន្យារការឈប់សម្រាកលើសពី 40 ម៉ោងនៃការឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺដោយទទួលបានប្រាក់កម្រៃសរុប ប៉ុន្តែនៅមិនទាន់បានប្រើប្រាស់ ទៅក្នុងឆ្នាំអត្ថប្រយោជន៍បន្ទាប់ សម្រាប់និយោជិតម្នាក់ៗ។ បន្ទាប់មក និយោជិតអាចប្រើប្រាស់ពេលពន្យារការឈប់សម្រាកនេះបន្ថែមពីលើពេលវេលាសរុប សម្រាប់អវត្តមានដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសុខភាព សុវត្ថិភាព និងប្រភេទនៃការថែទាំសមាជិកគ្រួសារម្តេងមានចែងខាងក្រោម។</p>
------------------------------	--

ការប្រើប្រាស់	ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺដោយទទួលបានប្រាក់កម្រៃ <p>និយោជិតអាចប្រើប្រាស់ពេលវេលាឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺដែលទទួលបានប្រាក់កម្រៃបាន សម្រាប់មូលហេតុនានាដូចខាងក្រោម:</p> <ul style="list-style-type: none">ជំងឺផ្លូវចិត្ត ឬផ្លូវកាយ រឬសរសៃប្រសាសន៍ ការថែទាំបង្ការសុខភាព (សម្រាប់និយោជិត ឬសមាជិកគ្រួសារ) នៅពេលកន្លែងធ្វើការរបស់និយោជកបានបិទទ្វារតាមការបង្គាប់បញ្ជារបស់មន្ត្រីសាលាឈរ: សម្រាប់មូលហេតុណាមួយដែលពាក់នឹងហេតុសុខភាព ឬដើម្បីថែទាំកូនដែលសាលារបស់គេបានបិទទ្វារតាមការបង្គាប់បញ្ជារបស់មន្ត្រីសាលាឈរ។ ដើម្បីស្វែងរកការព្រមព្រៀងការអនុវត្តច្បាប់ ឬជំនួយវេជ្ជកម្មច្បាប់សម្រាប់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ឬការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ (សម្រាប់និយោជិត ឬសមាជិកគ្រួសាររបស់និយោជិតរូបនោះៗ)។ ដើម្បីទទួលបាននូវសុវត្ថិភាពពីអំពើហិង្សា ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ ឬការឃ្នាំមើលក្នុងចកនាមិនល្អ (សម្រាប់និយោជិត ឬសមាជិកគ្រួសាររបស់និយោជិតរូបនោះៗ)។ និង សម្រាប់មូលហេតុនៃមរណៈភាពនៃសមាជិកគ្រួសារឬគ្រួសារនោះ។
----------------------	--

ជម្រើស

ការផ្លាស់ប្តូរមន និងការប្រគល់ការឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺដែលទទួលបានប្រាក់កម្រៃទៅអ្នកដទៃ
និយោជក និងនិយោជិត អាចយល់ព្រមឯកភាពគ្នាក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមមាន ឬបន្ថែមនៃពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើប្រាស់ច្បាប់ឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺដែលទទួលបានប្រាក់កម្រៃ។ និយោគករអាចបង្កើតគោលនយោបាយនានាដែលអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជិតធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ និងដោះដូរវេនធ្វើការបាន។ និយោគករអាចបង្កើតគោលនយោបាយមួយដែលអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជិតធ្វើការប្រគល់ម៉ោងឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺដោយទទួលបានប្រាក់កម្រៃទៅឱ្យនិយោជិតផ្សេងទៀត។


ការប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ (PTO) សាកល ដើម្បីអនុលោមទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់
និយោជកអាចប្រើប្រាស់កម្មវិធីឈប់សម្រាកដែលទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ (PTO) សាកល ឬមូលបត្រដើម្បីអនុលោមទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់នេះ។ និយោគករដែលប្រើប្រាស់ PTO ដើម្បីអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់នេះ ត្រូវមានគោលនយោបាយជាលាយលក្ខណ៍អក្សរសម្រាប់និយោជិតប្រើប្រាស់។

លក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃការរៀបចំឯកសារ
សម្រាប់អវត្តមានដែលលើសពី៧ថ្ងៃ និយោគករអាចចាត់វិធានការសម្របមួយជំនួនដើម្បីបញ្ជាក់ ឬរៀបចំឯកសារដែលបង្ហាញថា ការប្រើប្រាស់ពាក្យសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺដោយទទួលបានប្រាក់កម្រៃ គឺមានលក្ខណៈស្របតាមច្បាប់។ ការបញ្ជាក់ដែលនិយោគករបានកំណត់ អាចបណ្តាលឱ្យមានបញ្ហាមិនសមស្របណាមួយ ឬមានការចំណាយដល់និយោជិត។ ប្រសិនបើនិយោគករប្រេចតម្រូវឱ្យមានការរៀបចំឯកសារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬការបញ្ជាក់ផ្សេងទៀតដែលបង្កើតឱ្យមានថ្លៃជំណាយ ឬន្ទុកដែលមិនស្របណាមួយ និយោជិតអាចថ្លែងដំរើងទៅកាន់និយោជកម្តេងមានចែងក្នុងច្បាប់រដ្ឋ (RCW 296-128-660ៗ) និយោជក គ្រួសារគោលនយោបាយជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃការរៀបចំឯកសារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬការធ្វើការបញ្ជាក់ផ្សេងទៀត ហើយគោលនយោបាយនេះ ត្រូវមានឱ្យនិយោជិតអាចស្វែងរកបាន។

ការអនុវត្តច្បាប់	ការដាក់បណ្តឹង <p>ប្រសិនបើមាននិយោជិតណាម្នាក់ ឆ្លើថា គាត់ត្រូវគ្រោមការបំពានលើបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺដែលទទួលបានប្រាក់កម្រៃ ពួកគេអាចដាក់ការបណ្តឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅកាន់ទីក្រុង Tacoma។ និយោជិតត្រូវបានរាយការណ៍មិនប្រាកដវិធានការសង់ជំរក់ចំពោះនិយោជិតដែលបានអនុវត្តលទ្ធិក្រោមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់នេះនោះទេ។ និយោជិតដែលបានដាក់ការប្តឹងផ្តឹង អាចរៀនឱ្យមានការត្រួតការសម្ងាត់ ហើយក៏មានព័ត៌មានណាមួយអំពីស្ថានភាពអន្តរប្រទេសនៃរបស់និយោជិត និងកម្រិតឱ្យមានការលើបអង្កេតនោះទេ។</p>
-------------------------	---

<i>សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមចូលទៅកាន់ www.CityofTacoma.org/paidleave ឬមជ្ឈមណ្ឌលជំនួយអភិវឌ្ឍន៍នៃទីក្រុង Tacoma (747 Market Street, #243) ឬទូរស័ព្ទទៅលេខ <i>253-591-530៦</i></i>	សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ត្រូវបទព្យាយទៅកន្លែងដែលងាយមើលឃើញ និងអាចទទួលទៅជិតបាននៅក្នុងទីកាំងគ្រុមហ៊ុននីមួយៗដែលនិយោជិតរបស់អ្នកបម្រើការងារ។
---	---

ដោះព្យាប្តមូលរទៅថ្ងៃទី11 ខែឧស្ឋ ឆ្នាំ2017។

	THÔNG BÁO DÀNH CHO NHÂN VIÊN
	Có Hiệu Lực Từ Tháng 2 năm 2016: Sắc Lệnh Về Nghi Ôm Có Lương Của Thành Phố Tacoma (TMC 18.10) đảm bảo rằng tất cả những người hội đủ điều kiện làm việc tại Thành Phố nhận được quyền lợi Nghi Ôm Có Lương để sử dụng khi họ hoặc một người thân trong thành viên gia đình bị ốm, bị thương, cần chăm sóc phòng ngừa hoặc cần tìm kiếm trợ giúp về vấn đề bạo hành trong gia đình, tấn công tình dục, rình rập hoặc các vấn đề liên quan đến an toàn khác. Sắc Lệnh này nhằm mục đích cho phép các nhân viên chăm sóc cho bản thân và người thân trong gia đình, giúp Tacoma trở thành một cộng đồng lành mạnh hơn, an toàn hơn và hiệu quả hơn. Tùy theo lựa chọn của mình, chủ sử dụng lao động có thể có chính sách về Nghi Ôm Có Lương cho phép nhiều ngày hơn cần yêu cầu tối thiểu theo Sắc Lệnh quy định. Sắc Lệnh được áp dụng có hiệu lực từ Tháng 1 năm 2018 để phù hợp với luật Liên Bang.

<u>AI ĐỦ ĐIỀU KIỆN?</u>	CÁC NHÂN VIÊN ĐƯỢC NHẬN QUYỀN LỢI NGHI ÔM CÓ LƯƠNG <p>Sắc Lệnh Nghi Ôm Có Lương áp dụng cho tất cả Nhân Viên làm việc trong phạm vi địa lý của Thành Phố Tacoma (“Thành Phố” hoặc “Tacoma”) từ 80 giờ trở lên trong năm quyền lợi, bất kể Chủ Sử Dụng Lao Động có thực sự có trụ sở trong Thành Phố hay không.</p>
<u>BAO NHIÊU?</u>	CỘNG ĐỒN QUYỀN LỢI NGHI ÔM CÓ LƯƠNG <p>Chủ Sử Dụng Lao Động phải cung cấp cho Nhân Viên ít nhất một (1) giờ Nghi Ôm Có Lương cho mỗi bốn mươi (40) giờ làm việc trong phạm vi Thành Phố. Nhân Viên sẽ hội đủ điều kiện sử dụng Nghi Ôm Có Lương cộng dồn bắt đầu từ ngày thứ 90 sau khi bắt đầu đi làm.</p>
<u>KẾT CHUYỂN</u>	KẾT CHUYỂN QUYỀN LỢI NGHI ÔM CÓ LƯƠNG CHƯA SỬ DỤNG <p>Sắc Lệnh yêu cầu Chủ Sử Dụng Lao Động kết chuyển tối đa 40 giờ Nghi Ôm Có Lương cộng dồn nhưng chưa sử dụng sang năm quyền lợi tiếp theo cho mỗi Nhân Viên. Sau đó, Nhân Viên có thể thời gian được kết chuyển cùng với thời gian cộng dồn, để nghỉ phép do vấn đề liên quan đến sức khỏe, an toàn, và một số vấn đề chăm sóc gia đình được liệt kê dưới đây.</p>
<u>SỬ DỤNG</u>	SỬ DỤNG QUYỀN LỢI NGHI ÔM CÓ LƯƠNG <p>Nhân Viên có thể sử dụng thời gian Nghi Ôm Có Lương cho bất kỳ lý do nào trong số các lý do dưới đây:</p> <ul style="list-style-type: none">Bị ốm về thể chất hoặc tâm thần, bị thương hoặc cần chăm sóc sức khỏe phòng ngừa (cho Nhân Viên hoặc người thân trong gia đình họ); Khi cơ sở kinh doanh nơi nhân viên làm việc bị đóng cửa theo lệnh của viên chức cứu hộng cộng v bất kỳ lý do nào liên quan đến sức khỏe hoặc để chăm sóc cho trẻ mà trường học bị đóng cửa theo lệnh của viên chức cứu hộng cộng; Để tìm kiếm sự giúp đỡ từ cơ sở quan thực thi pháp luật hoặc trợ giúp pháp lý về vấn đề bạo hành trong gia đình hoặc tấn công tình dục (đối với Nhân Viên hoặc người thân trong gia đình họ); Để tìm kiếm sự an toàn vì bị bạo hành trong gia đình, tấn công tình dục, hoặc bị rình rập, (cả Nhân Viên hoặc người thân trong gia đình họ); và Người thân trong gia đình qua đời.
<u>CÁC TỰ Y CHON</u>	ĐỐI CA & TẶNG QUYỀN LỢI NGHI ÔM CÓ LƯƠNG <p>Chủ Sử Dụng Lao Động và Nhân Viên có thể thỏa thuận cho phép Nhân Viên làm việc thêm giờ hoặc đi ca để sử dụng Nghi Ôm Có Lương. Chủ Sử Dụng Lao Động có thể thiết lập các chính sách cho phép Nhân Viên trao đổi hoặc mua bán ca làm việc. Chủ Sử Dụng Lao Động có thể thiết lập chính sách cho phép Nhân Viên tặng thời gian Nghi Ôm Có Lương của mình cho một nhân viên khác.</p>
<u>PTO (NGHỈ PHÉP CÓ LƯƠNG)</u>	SỬ DỤNG CHƯƠNG TRÌNH NGHỈ PHÉP CÓ LƯƠNG (PTO) PHỔ CẬP ĐỂ TUẦN THỦ SẮC LỆNH <p>Chủ Sử Dụng Lao Động có thể sử dụng một chương trình nghỉ phép có lương (PTO) kết hợp hoặc phổ cập để tuần thủ Sắc Lệnh. Chủ Sử Dụng Lao Động sử dụng PTO để tuần thủ Sắc Lệnh phải có chính sách bằng văn bản có sẵn cho nhân viên.</p>
<u>GIẤY TỜ</u>	CÁC YÊU CẦU VỀ GIẤY TỜ <p>Đối với những lần nghỉ phép vượt quá ba ngày, Chủ Sử Dụng Lao Động có thể cần thực hiện các biện pháp hợp lý để xác minh hoặc ghi nhận rằng việc Nhân Viên sử dụng Nghi Ôm Có Lương là hợp pháp. Việc xác minh theo yêu cầu của Chủ Sử Dụng Lao Động không mang lại gánh nặng hoặc chi phí bất hợp lý cho Nhân Viên. Nếu Chủ Sử Dụng Lao Động chọn yêu cầu giấy tờ bằng văn bản hoặc xác minh khác mang lại gánh nặng hoặc chi phí bất hợp lý, Nhân Viên có thể thông báo cho Chủ Sử Dụng Lao Động như được nêu trong luật Tiểu Bang (RCW 296-128-660). Chủ Sử Dụng Lao Động phải có chính sách bằng văn bản về việc yêu cầu giấy tờ bằng văn bản hoặc xác minh khác và chính sách được nói đến đó phải có sẵn dành cho tất cả Nhân Viên.</p>
<u>THỰC THI</u>	NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI <p>Nếu một Nhân Viên tin rằng người đó đã bị xâm hại Sắc Lệnh Nghi Ôm Có Lương, họ có thể nộp đơn khiếu nại bằng văn bản cho Thành Phố Tacoma. Chủ Sử Dụng Lao Động bị cấm thực hiện các hành động gây bất lợi cho Nhân Viên, người áp dụng bất kỳ quyền nào theo Sắc Lệnh này. Nhân Viên nộp đơn khiếu nại có thể yêu cầu sự bảo mật và việc điều tra sẽ không yêu cầu thông tin về tình trạng nhập cư của nhân viên.</p>

<i>Để có thêm thông tin, truy cập www.CityofTacoma.org/paidleave hoặc ghé qua Trung Tâm Hỗ Trợ Khách Hàng của Thành Phố Tacoma (747 Market Street, #243) hay gọi 253-591-5306.</i>	Thông báo này phải được đăng ở một vị trí dễ thấy và dễ tiếp cận tại mỗi cơ sở có nhân viên của quý vị làm việc.
--	---

Phát Hành tháng 11 năm 2017.