



Seattle Office of Labor Standards (시애틀 노동표준국)

Notice of Employment Information (고용 정보 공지)

Employers are required to provide written notice of employment information to every employee working in Seattle, (1) at time of hire and (2) before any change to such employment information (except for manager or supervisor contact information). The notice must be provided in English and the primary language of the employee receiving the information. **For more information contact Seattle Office of Labor Standards at (206) 256-5297 or see www.seattle.gov/laborstandards**

고용주는 (1) 채용시 **혹은** (2) 고용 정보를(매니저 또는 수퍼바이저의 연락처 제외) 변경하기 전에 시애틀 시내에서 일하는 모든 고용인들에게 서면으로 고용 정보 공지를 제공해야 합니다. 공지는 영어와 정보를 받는 고용인의 주 언어로 이루어져야 합니다. 자세한 사항은 시애틀 노동표준국(**Office of Labor Standards**)에 (206) 256-5297 번으로 문의하시거나 www.seattle.gov/laborstandards 를 확인해 주십시오.

Employee / 직원

Effective Date of this notice / 해당 공지 유효 날짜 _____

At hire / 채용 시 Existing Employee / 기존 직원

Change to Employment Information - What change to employment information?

고용 정보 변경 - 고용 정보의 변경 사항은?

Employer name / 고용주 이름 Employer address / 고용주 주소

Employer phone number/email address / 고용주 전화번호/이메일 주소

Employer tip policy / 고용주 팁 규정

Employee rate of pay or overtime eligibility / 직원 시간당 급여 또는 초과 근무 자격

Employee pay basis / 직원 급여 기준 Employee pay day / 직원 급여일

1. Employee name _____

직원 이름

2. Employee position(s) _____

직원 직책

Employer / 고용주

1. Name _____

이름

Other name of employer, including "doing business as" name

"사업자명"을 포함한 고용주의 다른 이름

2. Physical address / 실제 주소

Street / 번지수 _____

City / 시 _____ State / 주 _____ Zip / 우편번호 _____

Mailing address / 우편 주소 Same as physical address / 실제 주소와 동일

Street / 번지수 _____

City / 시 _____ State / 주 _____ Zip / 우편번호 _____

3. General phone number _____ Email _____
일반 전화번호 이메일

4. Manager or supervisor name _____ Phone number _____
매니저 또는 수퍼바이저 이름 전화번호

5. Manager or supervisor email _____
매니저 또는 수퍼바이저 이메일

Employee Payment Information / 직원 급여 정보

1. Rate or rates of pay (e.g. hourly wage or annual salary) _____
급여 요율 (예: 시급제 또는 연봉제)

2. Overtime eligibility – “Overtime eligible” means employers must pay 1.5x the regular rate of pay for hours worked in excess of 40 hours in a workweek.
초과 근무 자격 - "초과 근무 자격"이란 고용주가 주당 40 시간 근무 시간을 초과하여 근무하는 직원에게 정규 시급율의 1.5 배를 지급해야 함을 의미합니다.

Overtime eligible / 초과 근무 자격 Not overtime eligible / 초과 근무 자격 아님

3. Pay basis - check box / 급여 기준 - 확인란

- Hour / 시급
- Day / 일급
- Piece rate / 피스 레이트(능력급)
- Non-discretionary Bonus / 비재량적 보너스
- Discretionary Bonus / 재량적 보너스
- Shift / 교대
- Week / 주급
- Commission (overtime eligible) / 커미션(초과 근무 자격)
- Commission (overtime exempt) / 커미션(초과 근무 제외)
- Salary (overtime eligible) / 급여(초과 근무 자격)
- Salary (overtime exempt) / 급여(초과 근무 제외)
- Other (please explain below) / 기타(아래에 설명 기재)

Explanation: _____

설명

4. Regular Pay day _____
정규 급여일

5. Tip policy /팁 규정

- All tips are paid to the specific employee serving the customer / 모든 팁은 고객에게 서비스를 제공한 특정 직원에게 지급
- Tip pooling / 팁 풀링(동일 금액 배분)
- Other tip policy /기타 팁 규정
- None (not a tipped position) / 없음(팁을 받는 업무가 아님)

Explanation - Employers must provide explanation of any tip sharing, pooling or allocation policies:
설명 - 고용주는 팁 공유, 풀링 또는 할당 정책에 대한 설명을 제공해야 합니다.

Good Faith Estimate - Seattle's Secure Schedule Ordinance SMC 14.22

예상 근무 일정 - 시애틀의 근무 인력 확보 일정 조례 SMC 14.22

*Only required for hourly (i.e. overtime eligible) employees at large retail and food services establishments with 500+ employees worldwide (additional requirement for full service restaurants to have 40+ full-service restaurant locations worldwide).

*전 세계적으로 직원이 500 명 이상인 대형 소매점 및 푸드 서비스점의 시급직(예: 초과 근무 자격) 직원에게만 필요합니다(전 세계적으로 40 개 이상의 지점이 있는 풀 서비스 음식점의 경우 추가 요건).

1. Median number of hours per work week (over the course of a year):

주당 근무 평균 주간 근무 시간(1 년간):

Year begins / 연도 시작: _____ 1st Quarter / 1 분기: _____

2nd Quarter / 2 분기: _____ 3rd Quarter / 3 분기: _____

4th Quarter / 4 분기: _____

2. On-Call Shifts / 온 콜 교대: YES / 예 NO / 아니요

Protections against Retaliation / 보복에 대한 보호 조치

Employers are prohibited from taking adverse action (e.g. firing, demoting, and making threats to report immigration status) against any person for exercising rights protected by Seattle Labor Standards.

고용주는 시애틀 노동표준국의 보호 대상이 본인의 권리를 행사하는 것에 대해 불리한 조치(예: 해고, 강등, 이민 상태 신고를 이용한 협박)를 취할 수 없습니다.