

Mga Pamantayan Sa Paggawa

Mga Dapat Malaman Tungkol sa Pamantayan sa Paggawa sa Prince Edward Island

Karamihan sa mga manggagawa sa Prince Edward Island ay pinamamahalaan ng mga pamantayan ng batas at regulasyon na itinakda batay sa pamantayan na inilaan para sa mga manggagawa.

Karapatan at Mga Responsibilidad ng isang Manggagawa sa Trabaho

Pinakamababang Pasahod: ang kalahatang manggagawa ay dapat bayaran ng hindi bababa sa pinakamababang pasahod, makipag-ugnayan sa Sangay ng ahensiya sa numero **(902) 368-5550** o **1(800) 333-4362** o bisitahin ang www.peiemploymentstandards.com para sa kasalukuyang pinakamababang pasahod.

Oras ng Paggawa: Ang mga manggagawa ay dapat bayaran ng higit sa oras matapos gumawa ng higit sa 48 oras sa kada linggo. Subalit may mga kompanya na kailangang humigit sa 48 oras bago makakuha ng higit sa oras na sahod. Makipag-ugnayan sa sangay ng opisina para sa mga detalye.

Higit sa Oras na Sahod: ang pamantayan ay hindi dapat bababa sa 1.5 na halaga batay sa regular na sahod kada oras ng isang manggagawa.

Pag-ipon sa Higit sa Oras: Ang isang manggagawa ay maaaring ipunin ang higit sa oras na paggawa bilang kapalit ay bakasyon kung sumasang-ayon ang employer. Ang kasunduan ay dapat may kasulatan. Dapat makatanggap ang isang manggagawa ng 1.5 na oras para sa bawat higit sa oras ng paggawa. Makipag-ugnayan sa sangay ng opisina para sa mga detalye.

Araw ng Suweldo: Ang isang manggagawa ay kailangang makatanggap ng sahod ng hindi lalagpas ng labing anim na (16) araw na paggawa. Ang araw ng suweldo ay hindi maaaring lumampas ng higit sa limang (5) araw pagkatapos ng nakatakdang cut-off.

Ulat ng kabayaran: Sa bawat oras na ang isang empleyado ay inatasang pumasok upang magtrabaho o para sa isang aktibidad na may kaugnayan sa trabaho, dapat bayaran ang empleyado ng hindi bababa sa tatlong oras sa kanilang regular na bayad.

Tamang Oras ng Pahinga: Hindi bababa sa kalahating oras ang pahinga pagkatapos ng limang oras na tuloy-tuloy na oras ng trabaho; at isang araw na pahinga sa loob ng isang linggo na walang bayad o hindi bababa sa 24 oras matapos ang isang linggong pagtatrabaho.

Bayad na Bakasyon: Ang mga manggagawa ay dapat bayaran ng dalawang linggong bakasyon pagkatapos ng kada isang taong pagtatrabaho at tatlong linggo bayad na bakasyon kung nakumpleto ang walong tuloy-tuloy na taon sa parehong kumpanya. Samantalang ang part taym na manggagawa na nagtrabaho ng isang taon tuloy-tuloy ay maaaring magpasya kung gagamitin o babayaran ang bakasyon ng kaukulang salapi ayon sa kasunduang nakasulat ng may-ari ng kumpanya.

Ang poster na ito ay gabay lamang. Ang mga mambabasa ay mahigpit na pinapayuhan na kumunsulta sa Batas at Pamantayan ng Paggawa. Anumang pagkakaiba umiiral sa pagitan sa poster na ito at ang mga batas, ang batas ay siyang masusunod.

May bayad na Bakasyon: Araw ng Bagong Taon, Araw ng Isla, Biyernes Santo, Kaarawan ng Canada, Araw ng Mangagawa, Araw ng Pagaalala at Araw ng Pasko.

Tip: Ang mga tips at kawang tulong ay pag-aari ng isang manggagawa at hindi maaaring pakialaman ng employer.

Ang mga manggagawa ay may karapatan sa sampung (10) uri ng bakasyon ayon sa alituntunin na sinusunod para sa kapakanan ng mga ito.

- Namatayan ng miembro ng pamilya: isang araw na bayad ang bakasyon at dalawang araw na walang bayad at tatlong araw na walang bayad kung kamag-anakan ang namatay;
- Kung may karamdaman ang isang manggagawa, ito ay may tatlong araw na bakasyon na walang bayad sa bawat taon kung ito ay may higit sa tatlong buwan at hindi lalagpas sa limang taon sa iisang employer o kumpanya. Isang araw na may bayad at hanggang sa tatlong araw ng walang bayad bawat taon para sa mga manggagawa na may higit sa limang taon na pagiging empleyado sa iisang employer o kumpanya.
- Bawat manggagawa ay may tatlong araw na walang bayad na bakasyong pampamilya pagkatapos ng anim na buwan ng tuloy-tuloy na trabaho na may parehong employer o kumpanya;
- Maternity/Parental/Pag-aampon: Walang bayad hanggang pitumpit walong (78) linggo. Dapat ay nakapagtrabaho sa parehong kumpanya o employer ng dalawampung (20) linggo sa loob ng limampung dalawang (52) linggo o isang taon bago magsimula ng bakasyon.
- Pag-aaruga sa batang anak na may malubhang sakit: walang bayad hanggang sa tatumpit pitong (37) linggo sa loob ng 52-linggong panahon upang magbigay ng pangangalaga at suporta sa isang kritikal na batang may sakit; dapat na patuloy na nagtatrabaho nang hindi bababa sa tatlong buwan at dapat ay legal magulang ng bata;
- Paglaho/pagkamatay ng batang anak na may kaugnayan sa krimen: hindi bayad ang bakasyon hanggang sa pitumpit dalawang (52) linggo kung ang batang anak ng empleyado ay nawawala na posibleng resulta ng isang krimen; isang daan at apat (104) na linggo naman kung ito ay namatay bilang isang posibleng resulta ng isang krimen; dapat ay patuloy na nagtatrabaho nang hindi bababa sa tatlong buwan at dapat ay legal na magulang ng bata;
- Hindi bayad ang bakasyon para sa karapatang pagharap sa korte;
- Pag-aaruga sa isang miyembro ng pamilya: Dalawampung-walong linggo (28) walang bayad sa loob ng dalawampung anim (26) na linggo upang alagaan ang itinuturing na miyembro ng pamilya.

- Hindi bayad ang bakasyon para sa isang manggagawa kung para sa serbisyong militar; dapat ay nagtrabaho ng hindi bababa sa anim na buwan sa isang kumpanya para makuha ganitong klase ng bakasyon.
- Karahasan sa loob ng bahay/pang-aabuso sa asawa o partner/karahasang sekswal: simula Nobyembre 1, 2019, tatlo (3) bayad na araw at pito (7) hindi bayad na araw bawat taon ng kalendaryo pagkatapos ng tatlong buwan na patuloy na pagtatrabaho sa parehong employer.

Paunawa 0 Babala: Ang mga manggagawang tinangal na walang abiso o walang dahilan ay dapat bigyan ng abiso o bigyan ng kaukukang halaga.

- Walang anim na buwan pagtatrabaho- walang kasulatan
- Anim na buwan hangang limang taon pagtatrabaho - dalawang linggo;
- Limang taon hanggang sampung taon pagtatrabaho - apat na linggo;
- Sampung taon hangang labinlimang taon pagtatrabaho - anim na linggo
- Mahigit sa labing-limang taong pagtatrabaho- walong linggo

Ang isang manggagawa na magbibitiw at nagserbisyo ng tuloy-tuloy mula anim na buwan hanggang limang taon ay kailangang mag-abiso isang linggo bago magbitiw. Kung ang isang manggagawa ay nagsilbi ng tuloy tuloy sa loob ng limang taon ay kailangang mag-abiso dalawang linggo bago magbitiw. Sakaling ang isang manggagawa ay nagsilbi lamang sa loob ng anim na buwan, hindi na kinakailangan ng abiso.

Bawas sa Sahod: Ang isang manggagawa ay napapailalim lamang sa pinapahintulatang pagbabawas. Makipag-ugnayan sa Sangay para sa mga detalye.

Kabataang Manggagawa: mga manggagawa edad 16 taon ay may mga espesyal na patakaran. Makipag-ugnayan sa Sangay para sa mga detalye.

Karagdagang Detalye: Ang karagdagang alituntunin o impormasyon ukol sa manggagawa ay hindi nakalista sa poster na ito. Para sa karagdagang detalye, reklamo o makakuha ng isang libreng kopya ng Gabay sa Employment Standards, makipag-ugnayan sa Sangay ng Pamantayan ng Paggawa numero: **(902) 368-5550** o **1(800) 333-4362**, Fax **(902) 368-5476** o bisitahin ang www.peiemploymentstandards.com