



COLORADO

Department of Labor and Employment

የኮሎራዶ የሥራ ቦታ የሕብረተሰብ ጤና መብቶች ፖስተር የሚከፈልበት እረፍት ፣ መረጃ አቀባይ እና የመከላከያ መሣሪያዎች የስራ ክፍል መስፈርቶች እና ስታቲስቲክስ

ከታህሳስ 23 ቀን 2013 ጀምሮ ተፈጻሚ ይሆናል በየአመቱ መታደስ አለበት፤ አዲስ ፖስተር በእያንዳንዱ ዲሴምበር ወር 1ኛ ሳምንት ውስጥ ይገኛል

የጤናማ ቤተሰቦች እና የስራ ቦታዎች ደንብ (“HFWA”) የክፍያ ፈቃድ መብቶች

ሽፋን በ HFWA በትንሹ 16 ሰራተኞች ያሏቸው ቀጣሪዎች ከክፍያ ጋር ፈቃድ መስጠት ይጠበቅባቸዋል

- ሰራተኞች ለሠሩበት ለተጠራቀመ 30 ሰዓታት እረፍት እስከ 48 ሰዓታት በዓመት ለሚሆን ጊዜ የአንድ ሰዓት እረፍት ከደመወዝ ጋር ክፍያ ያገኛሉ።
- ድንገተኛ የህብረተሰብ የጤና ጉዳይ ሲኖር እስከ 80 ሰዓት የሚደርስ ተጨማሪ እረፍት ተፈፃሚ ይደረጋል፣ ድንገተኛ የህብረተሰብ የጤና ጉዳይ ካለፈ በኋላ እስከ 4 ሳምንታት ድረስ።
- የመደበኛ ሰዓቶች እና ክፍያዎች የተጠራቀሙትን እና የእረፍት ካሳ መጠን ያስቀምጣሉ፣ በዚህ ወቅት ጥቅማ ጥቅሞች ይቀጥላሉ።
- እስከ 48 ሰዓታት ድረስ ጥቅም ላይ ያልዋለ የተከማቸ ፈቃድ ለቀጣዩ ዓመት አገልግሎት ይሰጣል ።
- በተወሰኑ ሁኔታዎች ላይ ዝርዝር መረጃ ለማግኘት (መደበኛ ያልሆነ ሰዓታት ፣ በሰዓት ያልሆነ ክፍያ ፣ ወዘተ) የደመወዝ ጥበቃ ደንብ 3.5 ፣ 7 CCR 1103-7 ን ይመልከቱ ።

ስራተኞች ለሚከተሉት ደህንነት ወይም የጤና ፍላጎቶች የተጠራቀመ ፈቃድን መጠቀም ይችላሉ፡

- (1) ምርመራ ወይም የመከላከያ እንክብካቤን ጨምሮ ሥራን የሚከለክል የአእምሮ ወይም የአካል ህመም ፣ የአካል ጉዳት ወይም የጤና ሁኔታ;
- (2) ወደ ጤና ቦታ፣ ሌላ ስፍራ መዘዋወር ፣ ወደ ሕግ ወይም ሌሎች አገልግሎቶች መሄድን የሚያጠይቁ የቤት ውስጥ በደል ፣ ወሲባዊ ጥቃት ወይም የወንጀል ትንኮሳዎች፤
- (3) በምድብ (1) ወይም (2) ውስጥ የተገለጸው ሁኔታ የሚያጋጥመው አንድ የቤተሰብ አባል ሲኖረው; ወይም
- (4) በ PHE ውስጥ የመንግሥት ባለሥልጣን የሥራ ቦታውን ወይም የሠራተኛውን ልጅ በእንክብካቤ ማቆያ / ትምህርት ቤት ሲዘጋው።

በድንገተኛ ሕብረተሰብ የጤና ጥበቃ (PHE) ውስጥ፣ ሰራተኞች ለሚከተሉት ፍላጎቶች ተጨማሪ የ PHE ፈቃድ መጠቀም ይችላሉ-

- (1) በ PHE ውስጥ በተላላፊ በሽታ ተጋላጭነት ፣ ምልክቶች ወይም ምርመራ ምክንያት ራስን ማግለል ወይም ከሥራ መገለል;
- (2) እንደዚህ ላለ በሽታ ምርመራ ፣ ሕክምና ወይም እንክብካቤ (የመከላከያ እንክብካቤን ጨምሮ) መፈለግ;
- (3) ለእንደዚህ ዓይነቱ ህመም ተጋላጭነትን ወይም አደጋን ክፍ ሊያደርግ በሚችል የጤና ሁኔታ ምክንያት መሥራት አለመቻል; ወይም
- (4) በምድብ (1) - (3) ውስጥ አንድን ልጅ ወይም ሌላ ቤተሰብን መንከባከብ ፣ ወይም በ PHE ምክንያት የትምህርት ቤት ወይም የልጅ እንክብካቤ የማይገኝለት ሲሆን።

በ PHE ወቅት ሰራተኞች አሁንም እስከ 48 ሰዓታት የተከማቸ ዕረፍት ያገኛሉ እንዲሁም ከተከማቸ ፈቃድ በፊት አስከድመው ተጨማሪ ዕረፍትን ሊጠቀሙ ይችላሉ።

የአሠሪ ፖሊሲዎች (ማስታወቂያ፣ ሰነድ፣ የጭማሪ አጠቃቀም፣ ሚስጥራዊነት እና የክፍያ ፈቃድ መዝገቦች)

- የጽሑፍ ማስታወቂያ እና ፖስተሮች አሠሪዎች (1) ሥራ ከመጀመራቸው በፊት ለአዳዲስ ሠራተኞች ማስታወቂያ መስጠት አለባቸው ሰነዶች / ፖሊሲዎች; እና (2) በቅርብ የተሻሻሉ ፖስተሮችን ማሳየት እና ላሉት ሰራተኞች በቅርብ የተሻሻሉ ማሳሰቢያዎችን በዓመቱ መጨረሻ ማቅረብ።

“አስቀድሞ ሊታይ ስለሚችል” ፈቃድ ማስታወቂያ መስጠት። ሠራተኞች እንዴት መሆን እንዳለባቸው አሠሪዎች በጽሑፍ “ምክንያታዊ አሠራሮችን” ሊያስቀምጡ ይችላሉ “አስቀድሞ ሊታይ የሚችል” ፈቃድ መውሰድ የሚፈልጉ ከሆነ ማስታወቂያ ያቅርቡ ፣ ነገር ግን እንዲህ ዓይነቱን ፖሊሲ ባለማክበር ምክንያት ተከፋይ ፈቃድን መከልከል አይችሉም።

- አሠሪ ፈቃድ በበቂ ምክንያት እንደነበረ ለማሳየት ሰነድ ሊጠይቅ የሚችለው ፈቃድ የተወሰደው

ለአራት ወይም ከዚያ በላይ ለሆኑ ተከታታይ የሥራ ቀናት (ማለትም በቀን መቁጠሪያ ቀናት ሳይሆን ሠራተኛ በሚሠራበት ቀን) ።

- የሚከፈልበት እረፍትን ለመውሰድ ሰነድ አይጠየቅም፣ ነገር ግን ሰራተኛው ወዲያውኑ ሊያቀረበው የሚችል ከሆነ ወደ ሥራ ሲመለስ ወይም ከሥራ ሲለይ ሊሆን ይችላል (የቀደመው ሲፈጠር)። **ለ PHE ፈቃድ ምንም ሰነድ አያስፈልግም ።**

- **ለሠራተኛው (ወይም ለሠራተኛ የቤተሰብ አባል) የጤና-ነክ ፍላጎት ፈቃድ ለማግኘት ይችላል፣** አንድ ሠራተኛ ሊያቀርብ የሚገባው፡ (1) አገልግሎቶች የተሰጡ ከሆነ እና ሰነድ ማግኘት ከተቻለ ከጤና ወይም ከማህበራዊ አገልግሎት አቅራቢ በተመጣጣኝ ጊዜ እና ያለ ተጨማሪ ወጪ; **አለበለዚያ** (2) በሰራተኛው የራሱ ጽሑፍ።

- **አንድ ሰራተኛ (ወይም የሰራተኛ የቤተሰብ አባል) በቤት ውስጥ ከሚፈፀም በደል፣ ወሲባዊ ጥቃት ወይም ወንጀል ትንኮሳ ጋር በተያያዘ ለሚያስፈልገው ፈቃድ መስጠቱን ለማስረዳት** አንድ ሠራተኛ -ከላይ በ(1) ስር (ለምሳሌ ከሕግ ወይም የመጠለያ አገልግሎቶች አቅራቢው) ወይም በ(2) ከላይ ፣ ወይም የሕግ ሰነድ (ለምሳሌ ፣ የእግድ ትእዛዝ ወይም የፖሊስ ሪፖርት) ።

- **አንድ አሠሪ የሠራተኛው ማስረጃ ጎዶሎ መሆኑን በሚያምንበት ወቅት አሰሪው፣** የሚከተሉትን ማድረግ አለበት፡ (ሀ) ሰነዱን ከተቀበለ በኋላ ወይም ሠራተኛው ወደ ሥራው ሲመለስ ወይም ሲለይ (የቀደመው ሲፈጠር) በሰባት ቀናት ውስጥ ለሠራተኛው ያሳውቃል እና (ለ) ሠራተኛው ጉድለቱን እንዲያስተካክል ቢያንስ ሰባት ቀናት ይሰጠዋል።

- የጭማሪ አጠቃቀም። በአሰሪው ፖሊሲ ላይ በመመርኮዝ ሰራተኞች በሰዓት ወይም በስድስት ደቂቃ ጭማሪዎች ዕረፍትን መጠቀም ይችላሉ ።

- **የሰራተኞች ሚስጥራዊነት።** አሠሪዎች ሠራተኞችን (ወይም ቤተሰቦቻቸው) ከHFWA ጋር የተገናኙ የጤና ወይም የደህንነት መረጃ “ዝርዝር” እንዲገልጹ ሊጠይቁ አይችሉም፤ ይህ መረጃ እንደ ሚስጥራዊ የሕክምና መዝገብ መታየት አለበት።

- **መዝገቦች በሚጠየቁበት ወቅት መቅረብ አለባቸው ።** አሠሪዎች የአሁኑን የተከፈለበት የእረፍት ጊዜ ሠራተኞችን ሰነድ (1) ለአገልግሎት ዝግጁ የሆነ እና (2) ቀደም ሲል በተጠቀሰው ዓመት ውስጥ ጥቅም ላይ የዋለ ማንኛውንም ተጨማሪ የ PHE ፈቃድ ማቅረብ አለባቸው። መረጃ በወር አንድ ጊዜ ወይም የHFWA ፈቃድ አስፈላጊ በሚሆንበት ጊዜ ሊጠየቅ ይችላል ።

በ HFWA መብቶችን መተላለፍ ወይም ጣልቃ ገብነት

- **ደመወዝ የሚከፈልበት ፈቃድ** እንደ ማባረር ወይም ሌላ ዓይነት አሉታዊ እርምጃን ሊያስከትል የሚችል “ከስራ መቅረት” ሊቆጠር አይችልም።

- ደመወዝ በሚከፈልበት የእረፍት ጊዜ አንድ ሠራተኛ “ምትክ ሠራተኛ” ወይም ሥራውን የሚሸፈን እንዲያገኝ ሊጠየቅ አይችልም።

- **አንድ አሠሪ ከሥራ ሊያባርረው ፣ ሊያስፈራራው ፣ ወይም በሌላ መንገድ የበቀል እርምጃ ሊወስድበት ወይም በእረፍቱ ላይ ጣልቃ ሊገባበት የማይችለው ሰራተኛ፡** (1) የHFWA ፈቃድ የጠየቀ ወይም የወሰደ; (2) የHFWA መብቶችን ተግባራዊ በማድረግ ለሌላ ሰው ያሳወቀ ወይም ያገዘ; (3) የHFWA ቅሬታ ያቀረበ; ወይም (4) የ HFWA ጥሰት ምርመራን የተባበረ/ያገዘ

- **የሰራተኛው ምክንያታዊ ፣ በጥሩ እምነት የተደረገ የHFWA ቅሬታ ፣ ጥያቄ ወይም ሌላ እንቅስቃሴ የተሳሳተ ከሆነ አሠሪው**

ላይስማማ ወይም ላይፈቅድ ይችላል፣ ነገር ግን በዚህ ምክንያት በሰራተኛው ላይ እርምጃ መውሰድ አይችልም ። ሰራተኞች ፈቃድን ያለአግባብ በመጠቀሙ መዘዞች ሊገጥሙት ይችላሉ።

የ ድንገተኛ የሕብረተሰብ የጤና ሁኔታ መረጃ አቀባይ ሕግ (“PHEW”) የሠራተኞች የሥራ ቦታ ጤና ስጋቶችን የመግለጽ እና የመጠበቂያ መሣሪያዎችን የመጠቀም መብት

ሽፋን ሁሉም አሰሪዎች እና ሰራተኞች ፣ በተጨማሪ የተወሰኑ ገለልተኛ ኮንትራክተሮች

- PHEW “አሠሪዎችን” እና “ሠራተኞችን” ብቻ ሳይሆን ሁሉንም “አለቆች” ያካትታል (አሠሪ ወይም ንግዶች ሆነው ቢያንስ ከ 5 በላይ ገለልተኛ ተቋራጮች) እና “ሠራተኞች” (ሠራተኞች ወይም ገለልተኛ ተቋራጮች በ “ዋና ሐላፊ”) ።

በድንገተኛ የሕብረተሰብ ጤና ሁኔታዎች ወቅት የሥራ ቦታ ጤና / ደህንነት ጥሰቶችን የመቃወም የሠራተኛ መብቶች፡

- በድንገተኛ የሕብረተሰብ ጤና ጊዜ እና በተዘመደ መለኩ በሚከተሉት ድርጊቶች ላይ የበቀል እርምጃ መውሰድ ወይም ጣልቃ መግባት ህገወጥ ነው፡

- (1) ስለ ሥራ ቦታ ጤንነት እና ስጋት በተመለከተ ለዋና ሐላፊው፣ ሌሎች ሰራተኞች፣ መንግስት፣ ወይም ማህበረሰቡ ኢ-መደበኛ መንገድን ጨምሮ የመንግስት የጤና ወይም ደህንነት ህጎችን፣ ወይም ጠቃሚ የስራ ቦታ ጤንነት ወይም ደህንነትን በተመለከት አስፈላጊውን **ምክንያታዊ ግንዛቤ ማፍጠር**
 - (2) ስለበቀሉ በምርመራ ወይም ክርክሩ ውስጥ **መቃወም ወይም መመስከር፣ መርዳት ወይም መሳተፍ** ወይም ከላይ በተዘረዘሩት ድርጊቶች ውስጥ ጣልቃ
- አንድ ዋና ሐላፊ የሰራተኛን / PHEW / ተዛማጅ ስጋት መፍታት አያስፈልገውም ፣ ነገር ግን አሁንም ስጋቱ ምክንያታዊ እና ታማኝነት ያለው እስከሆነ ድረስ ለዚህ ምክንያት ሠራተኛው ላይ ማባረር ወይም ሌላ እርምጃ መውሰድ አይችልም።።

የሰራተኞች የራሳቸውን የግል መከላከያ መሣሪያዎችን የመጠቀም መብቶች (“PPE”)

አንድ ሠራተኛ **በራሱ ፈቃድ የራሱን PPE** (ጭምብል ፣ የፊት መከላከያ ፣ ጓንት ፣ ወዘተ) እንዲልበስ ሊፈቀድለት የሚችለው፣ PPE ው

በሥራ ቦታ ከሚሰጡ መሣሪያዎች **የበለጠ ጥበቃ** ሲሰጥ ፣ (2) በመንግሥት የጤና ኤጀንሲ **የሚደገፍ** ሲሆን

ፌዴራል ፣ የክልል ወይም አካባቢያዊ) ፣ እና (3) ሰራተኛው ስራውን እንዳይሰራ የማያድርገው ሲሆን።

የቅሬታ መብቶች (በሁለቱም HFWA እና PHEW ስር)

- ጥሰቶች እንደ ቅሬታዎች ወይም ማንነታቸው ያልታወቁ ጠቆማዎች ለስራ ክፍሉ ሪፖርት ሊደረጉ ይችላሉ ፣ ወይም ከታዩ በኋላ ለፍርድ ቤት ሊቀርቡ ይችላሉ ቅድመ-ክስ መፍትሄዎች።

ይህ ፖስተር ሁለት የኮሎራዶ የሥራ ቦታ የህብረተሰብ ጤና ህጎችን ፣ SB 20-205 (በክፍያ ፈቃድ) እና ኤች ቢ 20-1415 (መረጃውን በግልፅ ማሳወቅ እና ራስን መከላከያ መሣሪያዎችን) ያጠቃልላል ። በፌዴራል የሙያ ደህንነት እና የጤና ሕግ (OSHA) ፣ ከኮሎራዶ የሕብረተሰብ ጤና ጥበቃ እና የአካባቢ ጥበቃ መምሪያ (CDPHE) ወይም ከአካባቢው የሕብረተሰብ ጤና ኤጀንሲዎችን ጨምሮ ሌሎች የጤና ወይም ደህንነት ህጎችን ፣ ደንቦችን እና ትዕዛዞችን አይሸፍንም። ለእንደዚህ ዓይነቶቹ የጤና እና ደህንነት መረጃዎች እነዚያን ኤጀንሲዎች ያነጋግሩ ።

ይህ ፖስተር ለሰራተኞች በቀላሉ ተደራሽ በሚሆንበት ቦታ መታየት ፣ በርቀት ለሚገኙ ሰራተኞች ጋር መጋራት ፣ እንደአስፈላጊነቱ ከእንግሊዝኛ ውጭ ባሉ ቋንቋዎች መሰጠት እና በየአመቱ መተካት አለበት ።

ስለነዚህ ህጎች ሙሉ ይዘት፣ የበለጠ ዝርዝር የመረጃ ወረቀቶች ፣ ወይም ስለነዚህ ወይም ሌሎች የሠራተኛ ሕግጋት ጥያቄዎች ፣ መረጃዎች ወይም ቅሬታዎች ሲኖሩ አድራሻ፡

የሠራተኛ ደረጃዎች እና ስታትስቲክስ ክፍል ፣ coloradolaborlaw.gov ፣ cdle_labor_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936.