

قانون خانواده ها و محل های کار سالم ("اچ اف و ا"): حقوق رخصتی با معاش

یوشش: کارفرمایان با داشتن حداقل 16 کارمند ملزم به ارائه رخصتی با معاش تحت HFWA هستند

- کارکنان به ازاء هر ۳۰ ساعت کار ۱ ساعت رخصتی با معاش دریافت می کنند ("رخصتی جمع شده")، حداکثر ۴۸ ساعت در یک سال.
- حداکثر ۸۰ ساعت مرخصی اضافی در شرایط اضطراری صحت عامه (PHE) اعمال می شود. تا ۴ هفته پس از پایان PHE
- ساعات و معاش عادی میزان پاداش و رخصتی جمع شده را تعیین می کند که در طول آن مزایا ادامه می یابد.
- حداکثر ۴۸ ساعت رخصتی جمع شده که استفاده نشده است برای استفاده در سال آینده ادامه می یابد.
- برای دانستن جزئیات در مورد شرایط مشخص (ساعات نامنظم، پرداخت غیرساعتی و غیره)، به قانون حفاظت از دستمزد ۳.۵، ۷ سی سی آر ۱۰۳-۷ مراجعه کنید.

کارمندان می توانند از مرخصی جمع شده برای نیازهای ایمنی یا سلامتی زیر استفاده کنند:

- (۱) بیماری روحی یا جسمی، جراحت یا وضعیت نا مطلوب صحتی که مانع کار می شود، به شمول تشخیص یا مراقبت های پیشگیرانه؛
- (۲) بد رفتاری خانگی، تجاوز جنسی یا آزار و اذیت جنایی که منجر به نیازمندیهای صحتی، تغییر مکان، قانونی یا سایر خدمات مورد نیاز؛
- (۳) آیا کسی از اعضای خانواده شرایطی را دارد که در دسته (۱) یا (۲) شرح داده شده است؛ یا
- (۴) اگر در یک پی اچ ای PHE، یک مقام دولتی محل کار یا مکتب و یا محل مراقبت از فرزند کارمند را بسته باشد.

در شرایط اضطراری صحت عامه (PHE)، کارکنان می توانند از رخصتی اضافی PHE برای نیازهای زیر استفاده کنند:

- (۱) منزوی شدن یا محرومیت از کار به دلیل قرار گرفتن در معرض، علائم یا تشخیص بیماریهای ساری (قابل انتقال) در PHE؛
 - (۲) جستجوی تشخیص، درمان یا مراقبت (بشمول مراقبت های پیشگیرانه) چنین بیماری.
 - (۳) ناتوانی در کار به دلیل شرایط سلامتی که ممکن است مستعد شدن یا خطر ابتلا به چنین بیماری را افزایش دهد. یا
 - (۴) مراقبت از کودک یا عضو دیگری از خانواده در گروه (۱)-(۳)، که مکتب یا کودکان او به دلیل PHE در دسترس نیست.
- در جریان PHE هم کارکنان میتوانند حداکثر ۴۸ ساعت رخصتی جمع شده در یافت کنند و ممکن است قبل از رخصتی جمع شده از رخصتی تکمیلی استفاده کنند.

یالسی های کارفرما (اعلامیه؛ اسناد؛ استفاده افزایشی؛ حریم خصوصی؛ و سوابق رخصتی با معاش)

اعلامیه کتبی و پوسترها. کارفرمایان باید (۱) به کارمندان جدید اعلامیه ها را قبل از اسناد/خط مشی های دیگر فراهم سازند؛ و (۲) نمایش پوسترهای به روز شده و ارائه اعلامیه های به روز شده به کارکنان فعلی، تا پایان سال.

- اعلامیه برای مرخصی "قابل پیش بینی". کارفرمایان ممکن است "روش های معقول" را به صورت کتبی در مورد نحوه اطلاع رسانی کارکنان در صورت نیاز به مرخصی "قابل پیش بینی" اتخاذ کنند، اما نمی توانند رخصتی با معاش را به دلیل عدم رعایت چنین سیاستی رد کنند.
- یک کارفرما می تواند برای دانستن اینکه رخصتی دلایل موجه داشته' تقاضای ارائه اسناد کند، تنها در صورتی که رخصتی به مدت چهار روز متوالی یا بیشتر از آن گرفته شده باشد (به عنوان مثال روزهایی که کارمند در آن کار باید می کرد، نه روزهای تقویم).
- برای گرفتن رخصتی با معاش، اسناد لازم نیست، اما پس از بازگشت به کار یا جدایی از کار (هر کدام که زودتر بود) ممکن است کارمند تقاضا شود تا اسناد را ارائه دهد. برای رخصتی PHE هیچ گونه مدرکی لازم نیست.
- برای ثبت رخصتی برای نیازهای مرتبط با سلامتی کارمند (یا عضو خانواده یک کارمند)، یک کارمند ممکن موارد زیر را ارائه دهد: (۱) یک سند از ارائه دهنده خدمات صحتی یا اجتماعی در صورتی که خدمات دریافت شده باشد و دریافت سند در زمان معقول و بدون هزینه اضافی ممکن باشد؛ در غیر آن (۲) نوشته خود کارمند.
- برای ثبت اینکه یک کارمند (یا یک عضو خانواده یک کارمند) به دلیل بد رفتاری خانگی، تجاوز جنسی یا آزار و اذیت جنایی به رخصتی نیاز داشته است، کارمند می تواند اسناد ذیل را فراهم کند: یک سند و یا تحت شماره (۱) فوق (به عنوان مثال از فراهم کننده خدمات قانونی یا پناهگاه) و یا شماره (۲) فوق و یا یک سند قانونی (مثل، دستور بازدارندگی یا گزارش پلیس).
- اگر یک کارفرما به طور منطقی مستندات یک کارمند را ناقص می داند، کارفرما باید: (الف) در ظرف هفت روز کارمند را از دریافت مدارک یا بازگشت کارمند به محل کار یا جدایی (هر کدام زودتر) مطلع کند و (ب) به کارمند حداقل هفت روز مهلت داده شود تا کمبود را برطرف کند.

پوستر حقوق صحت عامه محل کار کلرادو: رخصتی با معاش' افشاگری، و تجهیزات حفاظتی بخش معیارهای کار و آمار

قابل اجرا از ۱ جنوری ۲۰۲۱ باید سالانه به روز شود؛ پوستر جدید هفته اول هر دسمبر در دسترس قرار میگیرد

- استفاده افزایشی. بسته به سیاست کارفرما، کارکنان می توانند از رخصتی به صورت ساعتی یا شش دقیقه ای استفاده کنند.
- حریم خصوصی کارکنان. کار فرماها نمیتوانند از کارمندان بخواهند تا "جزئیات" در مورد اطلاعات صحتی یا ایمنی مربوط به HFWA کارمند (یا خانواده آنها) را فاش کنند. چنین اطلاعاتی باید به عنوان یک مدرک طبی محرمانه تلقی شود.
- سوابق باید در صورت درخواست ارائه شود. کارفرمایان باید اسناد مربوط به میزان فعلی رخصتی با معاش کارمندان را ارائه دهند (1) مقداری که قابل استفاده است و (2) قبلاً در طول سال جاری استفاده شده اند، بشمول از جمله هرگونه رخصتی اضافی PHE. اطلاعات ممکن است یک بار در ماه و یا در صورت نیاز به مرخصی HFWA درخواست شود.
- تلافی یا دخالت در حقوق HFWA**
- رخصتی بامعاش را نمی توان "غیبت" در نظر گرفت که ممکن است منجر به اخراج یا نوع دیگری از اقدامات نامطلوب شود.
- هنگام استفاده از رخصتی بامعاش نمی توان از یک کارمند خواست تا "کارگر جایگزین" یا پوشش شغلی پیدا کند.
- کارفرما در صورتی نمی تواند کارمندی را اخراج تهدید یا بشکل دیگری تلافی و یا در استفاده از رخصتی با معاش مداخله کند که: (۱) رخصتی HFWA درخواست کرده و یا میگیرد (۲) شخص دیگری را در استفاده از حقوق HFWA آگاه یا کمک کند. (3) شکایت HFWA را ثبت کند؛ یا (4) در بررسی نقض HFWA همکاری/کمک کند.
- اگر شکایت، درخواست یا فعالیت دیگر منطقی و حسن نیت کارمند HFWA نادرست باشد، کارفرما نیازی به موافقت یا اعطای آن ندارد، اما نمی تواند به دلیل آن علیه کارمند اقدام کند. سوء استفاده از مرخصی کارکنان می تواند با عواقبی روبرو شود.

قانون حالت اضطرار صحت عامه ("PHEW"): حقوق کارگران برای بیان

نگرانی های صحتی محیط کار و استفاده از تجهیزات حفاظتی

یوشش: کلیه کارفرمایان و کارکنان، بعلاوه پیمانکاران مستقل خاص

- PHEW نه تنها "کارفرمایان" و "کارکنان"، بلکه همه "مدیران اصلی" (کارفرما یا مشاغل با حداقل 5 پیمانکار مستقل) و "کارگران" (کارمندان یا پیمانکاران مستقل را "که با مدیران کار میکنند" پوشش می دهد.

حقوق کارگران برای مخالفت با نقض صحتی/ایمنی محیط کار در حالات اضطراری صحت عامه:

- انتقام جویی یا دخالت در اقدامات زیر در جریان یک حالت اضطراری صحت عامه و مربوط به آن غیرقانونی است:
 - (۱) ایجاد نگرانی های منطقی، از جمله غیررسمی، به مدیر، سایر کارگران، دولت یا مردم، در مورد نقض قوانین صحتی و ایمنی دولت در محل کار، یا تهدید جدی صحتی یا ایمنی در محل کار؛
 - (۲) مخالفت کردن یا تصدیق کردن، کمک کردن، یا مشارکت کردن در تحقیقات یا پیگیری عمل تلافی جویانه یا مداخله در رفتارهای ذکر شده در بالا.
 - مدیر نیازی به نگرانی مربوط به PHEW کارگر ندارد، اما با آنهم نمیتواند به همان دلیل کارگر را اخراج یا اقدام دیگری علیه او انجام دهد، مگر اینکه نگرانی منطقی و با حسن نیت باشد.
- حقوق کارگران برای استفاده از تجهیزات حفاظتی شخصی (PPE):**
- اگر ۱ PPE بیشتر از تجهیزات ارائه شده در محل کار محافظت می کند، کارگر باید به طور داوطلبانه از PPE خود (ماسک، محافظ صورت، دستکش و غیره) استفاده کند، ۲ توسط یک سازمان صحتی دولتی (فدرال، ایالتی یا محلی) توصیه می شود. (۳) باعث نمی شود که کارگر نتواند کار را انجام دهد.

حقوق شکایت (تحت HFWA و PHEW)

- تخلفات ممکن است به عنوان شکایات یا نکات ناشناس به بخش گزارش شود، یا ممکن است پس از اتمام راه حل های قبل از شکایت در محکمه ثبت شود.

این پوستر خلاصه ای از دو قانون صحت عامه در محل کار در کلرادو، SB 20-205 (رخصتی با معاش) اچ بی ۲۰-۱۴۱۵ (افشاگری و تجهیزات حفاظتی شخصی) است. این قوانین، قوانین و دستورات دیگر بهداشتی یا ایمنی را شامل نمی شود، از جمله قانون ایمنی و بهداشت شغلی فدرال (OSHA)، از وزارت صحت و محیط زیست کلرادو (CDPHE)، یا از نمایندگی های صحت عامه محلی. برای اطلاع از چنین اطلاعات صحتی و ایمنی با آن نمایندگی ها تماس بگیرید.

این پوستر باید در جایی نمایش داده شود که برای کارگران به راحتی قابل دسترسی باشد، با کارگران راه دور به اشتراک گذاشته شود، در صورت نیاز به زبانهای دیگری غیر از انگلیسی ارائه شود و سالانه جایگزین شود.

برای نسخه کامل این قوانین، اطلاعات دقیق تر، یا سوالات، معلومات یا شکایات مربوط به این یا سایر قوانین کار تماس بگیرید:

بخش استانداردها و آمار کار، coloradolaborlaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us, ۸۴۴۱-۳۱۸-۳۰۳ / ۷۹۳۶-۳۹۰-۸۸۸