

የኮሎራዶ የሥራ ቦታ የህዝብ ጤና መብቶች ፖስተር፡- የሚከፈልበት የአረፍት ፈቃድ ፣ ጥቆማ መስጠት እና የራስ መጠበቂያ እቃዎች

የጤና ጤና ቤቶች እና የሥራ ቦታዎች ህግ ("HFWA")፡ የሚከፈልበት የአረፍት ፈቃድ መብቶች

ሽፋን፡- ማንኛውም መጠን ያላቸው ሁሉም የኮሎራዶ ቀጣሪዎች፣ የሚከፈልበት የአረፍት ፈቃድ መስጠት አለባቸው

- ሁሉም ሠራተኞች ለ 30 ሰዓታት ሲሠሩ የ 1 ሰዓት የሚከፈልበት የአረፍት ፈቃድ፣ ("የተጠራቀመ የሚከፈልበት አረፍት") በዓመት እስከ 48 ሰዓታት ያገኛሉ።
- በህዝብ ጤና ድንገተኛ አደጋ (public health emergency, PHE) ውስጥ እስከ 80 ሰዓታት የሚደርስ ተጨማሪ አረፍት፣ PHE ካለቀ ከ 4 ሳምንታት በኋላ ይተገበራል። *
- ሠራተኞች በአረፍት ጊዜ መደበኛ ክፍያቸውን እንዲከፈሉ ይጠበቃል፤ እናም አሠሪው ጥቅማጥቅሞቻቸውን መቀጠል አለበት።
- እስከ 48 ሰዓታት የሚደርስ ጥቅም ላይ ያልዋለ የተጠራቀመ የአረፍት ፈቃድ በሚቀጥለው ዓመት ውስጥ ጥቅም ላይ ይውላል።
- ለተለዩ ሁኔታዎች (መደበኛ ያልሆነ ሰዓት፣ የሰዓት ያልሆነ ክፍያ፣ ወዘተ) ዝርዝሮችን ለማግኘት የደመወዝ ጥበቃ ደንብ 3.5፣ 7 CCR 1103-7 ን ይመልከቱ።

ሠራተኞች ለሚከተሉት የደህንነት ወይም የጤና ፍላጎቶች የተጠራቀመ የአረፍት ፈቃድ መጠቀም ይችላሉ ፡-

- (1) ምርመራን ወይም የመከላከያ እንክብካቤን ጨምሮ፣ ለአእምሮ ወይም ለአካል ህመም፣ ጉዳት ወይም ለጤና ችግሮች፣
- (2) ለጤና፣ ወደ ሌላ ቦታ የመዛወር፣ ለህጋዊ ወይም ለሌሎች አገልግሎቶች ፍላጎቶች ለሚደርጉ የቤት ውስጥ ጥቃት፣ ጾታዊ ጥቃት ወይም የወንጀል ትንኮሳ፤
- (3) በምድብ (1) ወይም (2) የተገለጸው ችግር ያጋጠመውን የቤተሰብ አባል ለመንከባከብ፤ ወይም
- (4) የሕዝብ አስተዳደር የሥራ ቦታውን፣ ወይም ትምህርት ቤቱን ወይም የሠራተኛውን ልጅ እንክብካቤ ቦታ ለሚዘጋገቡ፣ በ PHE ውስጥ።

በሕዝብ ጤና ድንገተኛ አደጋ (PHE) ውስጥ፣ ሠራተኞች ተጨማሪ የ PHE የአረፍት ፈቃድን ለሚከተሉት ፍላጎቶች መጠቀም ይችላሉ ፡*

- (1) በ PHE ውስጥ በሚኖር ተጋላጭነት፣ የህመም ምልክቶች ወይም በተላላፊ በሽታ ምርመራ ምክንያት ራስን ለማግለል ወይም ከሥራ ውጭ ለመሆን፤
- (2) እንዲህ ላለው ህመም ምርመራ፣ ህክምና ወይም እንክብካቤ (የመከላከያ እንክብካቤን ጨምሮ) ለመፈለግ፤
- (3) ለእንደዚህ አይነት ህመም ተጋላጭነትን ሊጨምር ወይም ሊያጋልጥ በሚችል የጤና ችግር ምክንያት መሥራት አለመቻል፤ ወይም
- (4) በምድብ (1)-(3) ውስጥ ያለ ልጅን ወይም ሌላ የቤተሰብ አባልን፣ ወይም በ PHE ምክንያት ትምህርት ቤቱ ወይም የልጅ እንክብካቤ የማይገኝን መንከባከብ።

በ PHE ወቅት፣ ሠራተኞች አሁንም እስከ 48 ሰዓታት የተጠራቀመ የአረፍት ፈቃድ የሚያገኙ ሲሆን ከተጠራቀመ አረፍት በፊት ተጨማሪ የአረፍት ፈቃድ ሊጠቀሙ ይችላሉ።

የአሠሪ ፖሊሲዎች (ማስታወቂያ፣ ሰነድ፣ እያደገ የሚሄድ አጠቃቀም፣ ግላዊነት፣ እና የሚከፈልበት የአረፍት ፈቃድ መዝገቦች)

- የጽሑፍ ማስታወቂያ እና ፖስተሮች፡ አሠሪዎች (1) ከሌሎች እየመጡ ካሉ ሰነዶች/መመሪያዎች ሳይዘገዩ ለአዳዲስ ሠራተኞች ማስታወቂያ መስጠት፤ እና (2) የተሻሻሉ ፖስተሮችን ማሳየት እና ለአሁኑ ሠራተኞች የተሻሻሉ ማስታወቂያዎችን በዓመቱ መጨረሻ መስጠት አለባቸው።
- ማስታወቂያ “ለሚጠበቀው” የአረፍት ፈቃድ፡ አሠሪዎች ሠራተኞች “የሚጠበቀው” የአረፍት ፈቃድ የሚያስፈልጋቸው ከሆነ እንዴት ማስታወቂያ መስጠት እንዳለባቸው በጽሁፍ “ምክንያታዊ ሂደቶችን” ሊከተሉ ይችላሉ። ነገር ግን ከእንደዚህ አይነት ፖሊሲ ጋር የማይጣጣሙ ባለመሆናቸው የሚከፈልበት የአረፍት ፈቃድ መከላከል አይችሉም።
- ቀጣሪ የተጠራቀመ አረፍት በበቂ ምክንያት መሆኑን የሚያሳይ ሰነድ ሊጠይቅ የሚችለው የአረፍት ጊዜ አራት ወይም ከዚያ በላይ ተከታታይ የሥራ ቀናት ከሆነ ብቻ ነው (ማለትም አንድ ሠራተኛ የሚሠራበት ቀን እንጂ የቀን መቁጠሪያ ቀናት አይደለም)።
- የተጠራቀመ የአረፍት ፈቃድን ለመውሰድ ሰነዶች አያስፈልጉም ፣ ነገር ግን አንድ ሠራተኛ ወደ ሥራ እንደተመለሰ ወይም ከሥራ እንደተለየ (ቀድሞ የሚመጣው) ሊጠየቅ ይችላል። ለ PHE የአረፍት ፈቃድ ምንም ሰነድ ሊጠየቅ አይችልም።
- ለሠራተኛው (ወይም ለሠራተኛው የቤተሰብ አባል) የጤና-ነክ ፍላጎቶች ፈቃድ ለመመዘገብ ሠራተኛው የሚከተሉትን ማቅረብ ሊኖርበት ይችላል ፡- (1)አገልግሎቶች ከተወሰዱ እና ሰነዱ በተመጣጣኝ ጊዜ እና ያለተጨማሪ ወጪ ማግኘት ከተቻለ ከጤና ወይም ከማህበራዊ አገልግሎት ሰጪ የሚመጣ ሰነድ፣ ያለበለዚያ (፪) የሠራተኛው የራሱ ጽሑፍ።
- አንድ ሠራተኛ (ወይም የሠራተኛው ቤተሰብ አባል) ከቤት ውስጥ ጥቃት፣ ከጾታዊ ጥቃት ወይም ከወንጀል ትንኮሳ ጋር ለተዛመደ ፍላጎት ፈቃድ እንዳስፈለገው ለመመዘገብ፣ ሠራተኛው የሚከተሉትን ማቅረብ ሊኖርበት ይችላል፡- ሰነድ ወይም ከዚህ በላይ በተጠቀሰው በ (1) ስር ያለ ጽሁፍ (ለምሳሌ ከህጋዊ ወይም የመጠለያ አገልግሎቶች አቅራቢው) ወይም (2) ከላይ፣ ወይም ህጋዊ ሰነድ (ለምሳሌ፣ የእግዳ ትዕዛዝ ወይም የፖሊስ ሪፖርት)።

- አሠሪው የሠራተኛውን ሰነድ ጉድለት በምክንያታዊነት ከገመተ፣ አሠሪው፡- (ሀ) ሰነዱ በደረሰው ወይም ሠራተኛው ወደ ሥራ ከተመለሰ ወይም ከተለየ (ቀድሞ የሚመጣው) በሰባት ቀናት ውስጥ ለሠራተኛው ማሳወቅ እና (ለ) ለሠራተኛው ጉድለቱን እንዲያርም ቢያንስ ሰባት ቀናትን መስጠት አለበት።
- እየጨመረ የሚሄድ አጠቃቀም፡ በአሠሪ ፖሊሲ ላይ በመመስረት፣ ሠራተኞች በሰዓት ወይም በሰድስት ደቂቃ ጭማሪዎች የአረፍት ጊዜን መጠቀም ይችላሉ።
- የሠራተኛ ግላዊነት፡ አሠሪዎች ሠራተኞቻቸው ስለ ሠራተኛ (ወይም ቤተሰባቸው) ከ HFWA ጋር የተያያዘ የጤና ወይም የደህንነት መረጃ “ዝርዝሮች” እንዲገልጹ ሊጠይቁ አይችሉም፤ እነዚህ መረጃዎች እንደ ሚስጥራዊ የህክምና መዝገብ መታየት አለባቸው።
- መዝገቦች ተጠብቀው ሊቆዩ እና ሲጠየቁ መቅረብ አለባቸው። አሠሪዎች ማንኛውንም ተጨማሪ የ PHE አረፍትን ጨምሮ፣ ሠራተኞች ያላቸውን (1) ጥቅም ላይ ሊውል ዝግጁ የሆነ እና (2) በአሁኑ የጥቅማጥቅሞች ዓመት ቀድሞውኑ ጥቅም ላይ የዋለ የወቅቱን የሚከፈልበት የአረፍት ጊዜ መጠን የሚገልጽ ሰነድ ማቅረብ አለባቸው። መረጃ በወር አንድ ጊዜ ወይም የ HFWA ፈቃድ ሲነሳ ሊጠየቅ ይችላል።

በ HFWA መብቶች ላይ በቀል ወይም ጣልቃገብነት

- የተከፈለበት የአረፍት ፈቃድ ማባረርን ወይም ሌላ ዓይነት አሉታዊ እርምጃን ሊያስከትል እንደሚችል “ቀሪ” ሊቆጠር አይችልም።
- አንድ ሠራተኛ የሚከፈልበት የአረፍት ፈቃድ ሲወሰድ “ምትክ ሠራተኛ” እንዲያገኝ ወይም ሥራ እንዲሸፈን እንዲያደርግ ሊጠየቅ አይችልም።
- ቀጣሪ፡ (1) የ HFWA የአረፍት ፈቃድን የጠየቀ ወይም የወሰደን (2) የ HFWA መብቶችን እንዲጠቅም ለሌላ ሰው ያሳወቀን ወይም የረዳን፤ (3) የ HFWA ቅሬታን ያቀረበን፤ ወይም (4) የ HFWA ጥሰትን ለመመርመር የተባበረን/የረዳን ሠራተኛ ማባረር፣ ማስፈራራት ወይም በሌላ መንገድ ሊበቀል ወይም በአረፍት ፈቃድ አጠቃቀም ላይ ጣልቃ መግባት አይችልም።
- የሠራተኛው ምክንያታዊ፣ በቅን ልቦና የቀረበ የ HFWA ቅሬታ፣ ጥያቄ ወይም ሌላ ተግባር የተሳሳተ ከሆነ፣ ቀጣሪው መስማማት ወይም መስጠት የለበትም፣ ነገር ግን በዚህ ምክንያት በሠራተኛው ላይ እርምጃ መውሰድ አይችልም። ሠራተኞች የአረፍት ፈቃድን አላግባብ በመጠቀማቸው ምክንያት መዘዝ ሊያጋጥማቸው ይችላል።

የተጠበቀ ጤና/ደህንነት መግለጫ እና ጥቆማ መስጠት ("PHEW")፡- የሠራተኛ የሥራ ቦታ ጤና/ደህንነት ስጋቶችን የመግለጽ እና የራስ መከላከያ መሳሪያዎችን የመጠቀም መብቶች

ሽፋን፡- ሁሉም አሠሪዎች እና ሠራተኞች፣ በተጨማሪም የተወሰኑ ገለልተኛ ሥራ ተቋራጮች

- PHEW "ቀጣሪዎችን" እና "ሠራተኞችን" ብቻ ሳይሆን ሁሉንም " ዋናዎችን " (ቀጣሪ ወይም ቢያንስ 5 ገለልተኛ ተቋራጮች ያሉት የንግድ ድርጅት) እና " ሠራተኞችን " (ሠራተኞችን ወይም ለ"ዋናዎች" የሚሠሩ ገለልተኛ ተቋራጮችን) ይሸፍናል።

የሠራተኛ የሥራ ቦታ የጤና/ደህንነት ጥሰቶችን የመቃወም መብቶች ፡-

- በሚከተሉት ድርጊቶች ላይ አጻፋ መመለስ ወይም ጣልቃ መግባት ህገወጥ ነው፡-
 - (1) መደበኛ ባልሆነ መንገድ ጨምሮ ለዋናው፣ ለሌሎች ሠራተኞች፣ ለመንግስት ወይም ለህዝብ፣ በሥራ ቦታ የመንግስት የጤና ወይም የደህንነት ደንቦች መጣስ፣ ወይም በሥራ ቦታ ላይ ስላለው የጤና ወይም የደህንነት ስጋት፣ ምክንያታዊ ስጋቶችን ማንሳት፣
 - (2) ከላይ ለተዘረዘረው ድርጊት ላይ ስለደረሰ ስለ አጻፋ ምላሽ ወይም ጣልቃ መግባት መቃወም ወይም መመስከር፣ መርዳት ወይም በምርመራ ላይ መሳተፍ።
- ዋናው ከ PHE ጋር የተያያዘውን የሠራተኛ ስጋት መፍታት አይጠበቅበትም፣ ነገር ግን ስጋቱ ምክንያታዊ እና በቅን ልቦና የቀረበ እስከሆነ ድረስ አሁንም ይህን አይነት ስጋት በማንሳቱ ሠራተኛውን ማባረር ወይም ሌላ እርምጃ መውሰድ አይችልም።

የሠራተኞች የአራሳቸውን የግል መከላከያ መሳሪያዎች ("PPE") የመጠቀም መብቶች ፡-

- ሠራተኛው በፈቃደኝነት የአራሳቸውን PPE (ጭምብል፣ የሬት መጠበቂያ፣ ጓንት፣ ወዘተ) እንዲለብስ መፍቀድ አለበት፣ ይህም PPE (1) በሥራ ቦታ ከሚቀርቡት መሳሪያዎች የበለጠ ጥበቃ የሚሰጥ ከሆነ፣ (2) በመንግስት የጤና ኤጀንሲ (ፌዴራል፣ ስቴት፣ ወይም አካባቢ) የሚመከር ከሆነ እና (3) ሠራተኛው ሥራውን እንዳይሠራ የማያደርገው ከሆነ ነው።

የቅሬታ መብቶች (በሁለቱም በ HFWA እና PHEW መሰረት)

- ጥሰቶችን እንደ ቅሬታ ወይም ያልታወቁ ምክሮች ለክፍሉ ያሳውቁ ወይም ከፍርድ ቤት በፊት ያሉ መፍትሄዎችን ከጨረሱ በኋላ ወደ ፍርድ ቤት ያቅርቡ።