



ЗАКОН ОБ ОХРАНЕ ЗДОРОВЬЯ СЕМЕЙ И НА РАБОЧИХ МЕСТАХ (“HFWA”):

Права работника на оплачиваемый уход с работы

В период по 31 декабря 2020 года работодатели штата Колорадо обязаны предоставлять оплачиваемый уход с работы, если это связано с ситуацией, вызванной заболеванием КОВИД-19.

- В течение 2020 года работодатели Колорадо обязаны предоставлять оплачиваемый уход с работы, если:
 - у работника наблюдаются **симптомы КОВИД-19** и требуется поставить диагноз;
 - работник был уведомлён уполномоченным официальным лицом или медицинским сотрудником о необходимости пройти **карантин или самоизоляцию** в связи с риском КОВИД-19; либо
 - работник **обеспечивает за кем-либо уход** в связи с принятием мер предосторожности по КОВИД-19, будь-то лицо, которого уведомили о необходимости пройти карантин или самоизоляцию, или ребёнок, если школа, ясли или место, где осуществляется уход за этим ребёнком, закрыты или не принимают этого ребёнка.
- Начиная с 2021 года, закон HFWA предусматривает меньший объём оплачиваемого ухода с работы (1 час на 30 часов работы, максимум 48 часов оплачиваемого ухода с работы в год), но при этом охватывает более широкий спектр оснований и добавляет еще 32 часа оплачиваемого ухода с работы (всего 80 часов) в случае чрезвычайных ситуаций в области общественного здравоохранения.

Объём оплачиваемого ухода с работы: до двух недель (80 часов)

- Работники имеют право взять **до 2-х недель** оплачиваемого ухода: **не более 80 часов**, в зависимости от размера их рабочей недели.
- Оплачиваемый уход компенсируется **по текущей почасовой ставке** работника или в размере $\frac{2}{3}$ ставки по **3-й категории** (необходимость ухода за кем-либо). Текущая почасовая ставка не учитывает сверхурочные и премиальные выплаты. Работники, оплата которых частично или полностью зависит от продаж, должны компенсироваться либо по текущей почасовой ставке или окладу, либо по применимой минимальной почасовой ставке (что из этого выше).
- Если работник уже пользовался в 2020 году оплачиваемым уходом в связи с КОВИД-19, это засчитывается в двухнедельный срок, предоставляемый по закону HFWA, но оплачиваемый уход, который предоставлялся в течение года *без связи* с КОВИД-19 не засчитывается в объём оплачиваемого ухода, который может быть максимально предоставлен по закону HFWA.

Месть или вмешательство в права, предоставляемые законом HFWA

- Работодатель не может увольнять, угрожать или иным образом **мстить или вмешиваться** в действия работника, который: 1) просит или берет оплачиваемый уход по HFWA; 2) информирует другое лицо о правах, предоставляемых законом HFWA, или поддерживает осуществление прав по HFWA; 3) подает жалобу, связанную с законом HFWA; или 4) сотрудничает либо помогает в расследовании потенциального нарушения закона HFWA.
- Если жалоба, требование или другие действия работника, связанные с законом HFWA, являются *неправомерными*, работодатель не обязан соглашаться с ними или решать их положительно, но всё равно не может по этой причине уволить работника или предпринять *другие действия против* него, если действия работника основывались на его понимании закона и были добросовестны. Работник *может* быть наказан вследствие недобросовестного использования оплачиваемого ухода с работы или других неправомерных действий.

На кого распространяется закон: на всех работодателей и работников (с ограниченным числом исключений)

- Все работодатели штата Колорадо, независимо от размера**, обязаны предоставлять оплачиваемый уход с работы по HFWA, за исключением федеральных органов власти (другие государственные работодатели не освобождаются) и тех, на кого распространяется Федеральный закон о страховании по безработице на железнодорожном транспорте.
- Работодатели со штатом **до 16 сотрудников охватываются этим законом в 2020 году, но освобождаются от него в 2021 году (затем, в 2022 году, этот закон будут распространять на всех работодателей).**
- Работодатели, предоставляющие как минимум эквивалентный оплачиваемый уход с работы в соответствии с коллективным договором, освобождаются от выполнения определённых требований HFWA при условии, что они не ущемляют таких прав, как право не быть объектом мести или право на подачу жалобы.
- Соглашения с работниками или политика работодателя **не могут отменять права по закону HFWA**; в противном случае они являются недействительными и не могут быть применены по закону.

ЗАКОН ОБ ИНФОРМАТОРАХ В СВЯЗИ С ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМИ СИТУАЦИЯМИ В ОБЛАСТИ ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ (“PHEW”):

Права работников на выражение озабоченности по поводу охраны здоровья и использования средств защиты на рабочем месте

Права работников на противодействие нарушениям правил безопасности и охраны здоровья на рабочем месте во время чрезвычайных ситуаций в области общественного здравоохранения

- К нарушению закона относится препятствование нижеуказанным действиям и мщение за них во время или в связи с чрезвычайной ситуацией в области общественного здравоохранения:
 - выражение обоснованной обеспокоенности**, будь то официальная жалоба или неофициальная жалоба какому-либо лицу, в связи с нарушениями на рабочем месте установленных правительством правил охраны труда или техники безопасности либо в связи с существенной угрозой здоровью или безопасности на рабочем месте;
 - противодействие** нарушению (любого типа, относящегося к 1-ой категории); или
 - дача показаний, оказание помощи или участие** в разбирательстве по вопросу о нарушении (любого типа, относящегося к 1-ой категории).
- Если жалоба, требование или иные действия работника, связанные с законом PHEW, являются *неправомерными*, работодатель или другая организация не обязаны соглашаться или решать их положительно, но всё же не могут уволить работника или предпринять *против него другие действия* по этой причине, если действия работника основывались на его понимании закона и были добросовестны. Работник *может* быть наказан вследствие недобросовестного использования своих прав по закону PHEW или других неправомерных действий.

Права работников на использование собственных средств индивидуальной защиты (“PPE”)

- Работнику должно быть разрешено **добровольно использовать свои собственные средства индивидуальной защиты**, такие как маска, лицевой щит или перчатки, если это средство индивидуальной защиты:
 - обеспечивает **лучшую защиту**, чем средства PPE, предоставляемые на рабочем месте;
 - рекомендуется** государственным учреждением здравоохранения (федеральным, штатным или местным); и
 - не препятствует** выполнению работником своей работы.

На кого распространяется закон: на всех работодателей и работников, а также на некоторых независимых подрядчиков

- Закон PHEW использует термины **“принципал”** и **“работник”** (а не работодатель/работник), поскольку он также распространяется на независимых подрядчиков.
 - Любой работодатель в штате Колорадо *и* любой бизнес в штате Колорадо с *5 или более* независимыми подрядчиками является “принципалом”, на которого распространяется действие положений закона PHEW. На федеральное правительство действие этого закона не распространяется.
 - Любой работник и независимый подрядчик “принципала” является “работником”, на которого распространяется действие закона PHEW.

ПРАВА ПОДАТЕЛЯ ЖАЛОБЫ (в соответствии с законами HFWA и PHEW)

- Потенциальные нарушения могут быть переданы для расследования в Отдел трудовых нормативов и статистики (контактная информация приведена ниже).
- Непредоставление оплачиваемого ухода с работы** в рамках закона HFWA равносильно требованию “невыплаченной заработной платы”, по которому Отдел **обязан** провести расследование и принять решение.
- Месть или вмешательство** в права, связанные с законами PHEW и HFWA, по закону являются **основанием** для проведения Отделом расследования. Отдел рассматривает все жалобы подобного рода, и если будет принято решение *не проводить* расследование, Отдел проинформирует об этом подателя жалобы.
- Потенциальные нарушения могут также служить основанием для подачи иска в суд, но только после того, как будут исчерпаны нижеуказанные досудебные средства правовой защиты:
 - HFWA** – судебный иск не может быть подан: 1) *прежде чем* работодатель не получит письменное требование и 14 дней для ответа; и 2) *если* Отдел проводит расследование и выносит решение по иску (которое стороны могут оспорить)
 - PHEW** – судебный иск не может быть подан без предварительной подачи жалобы в Отдел; затем: 1) иск *может* быть подан, если Отдел *не* проводит расследование; и 2) *не может* быть подан, если Отдел проводит расследование и *выносит решение* по иску (которое стороны могут оспорить).

Текст данного объявления кратко излагает положения следующих двух законов штата Колорадо в области здравоохранения: SB 20-205 (оплачиваемый уход с работы) и HB 20-1415 (информирование о неправомерных действиях и средства индивидуальной защиты). Он не отражает другие законы, правила и приказы, касающиеся здоровья и безопасности, в том числе соответствующие Федеральному закону об охране труда (OSHA) и изданные Департаментом здравоохранения и окружающей среды штата Колорадо (CDPHE) или местными органами здравоохранения. Свяжитесь с этими учреждениями для получения более подробной информации по вопросам безопасности и охраны здоровья на рабочем месте.

Это объявление должно быть вывешено в доступном для работников месте, разослано удалённым сотрудникам в электронном или печатном виде и к 1 января 2021 года заменено объявлением на 2021 год.

Для получения дополнительной информации или перевода объявления на другие языки обратитесь в Отдел трудовых нормативов и статистики, coloradolaborlaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us, 303-318-8441/888-390-7936.