

پوستر حقوق صحت عامه محل وظیفه کلر ادو:

رخصتی با معاش، افشاگری، وتجهیزات محافظتی

قانون فامیل های صحتمند و محل های کار («HFWA»): حقوق رخصتی با معاش

پوشش: تمام کارفرمایانو کلر ادو از هر اندازه ای باید رخصتی با معاش ارائه نمایند

- تمام کارمندان 1 ساعت رخصتی با معاش برای هر 30 ساعت («رخصتی جمع شده») تا 48 ساعت در سال بدست می آورند.
 - معاش معمول کارمندان باید در جریان رخصتی برای آنها پرداخت شود و کارفرما باید امتیازات خود را دوام دهد.
 - تا 48 ساعت از رخصتی جمع شده استفاده نشده به جریان سال آتی منتقل می شود.
 - برای تفصیل معلومات در رابطه به وضعیت های ویژه (ساعات نامنظم، پرداخت غیر ساعتوار، غیره)، قانون حفاظت معاش 3.5، 7 CCR 1103-7 را ببینید.
 - تا 80 ساعت رخصتی تکمیلی در یک وضعیت ایمرجنسی صحت عامه (PHE) الی 4 هفته پس از ختم PHE تطبیق می شود.*
- کارمندان از رخصتی جمع شده برای نیازهای مصئونیت یا صحی ذیل استفاده کرده می توانند:
- یک مرض فزیکي، جراحت، یا وضعیت صحی که از انجام وظیفه جلوگیری می کند، به شمول تشخیص یا مراقبت پیشگیرانه؛
 - سوء استفاده خانواده گی، حمله جنسی، یا آزار و اذیت جنایی منجر به ضرورت های صحی، جابجایی، حقوقی یا دیگر خدمات؛
 - مراقبت از یک عضو فامیل که یک وضعیت تشریح شده در کتگوری (1) یا (2) را تجربه می کند؛
 - عزاداری، حضور در مراسم ختم/یادبود، یا نیازهای مالی/حقوقی پس از مرگ یک عضو فامیل؛
 - به دلیل شرایط بد آب و هوایی، بند شدن برق/گرما/آب، یا دیگر وقایع غیرمنتظره، کارمندان باید یا (الف) خانه خود را تخلیه کنند، یا (ب) از یک عضو فامیل که مکتب یا محل مراقبت او بسته شده مراقبت کنند؛ یا
 - در یک PHE، یک مامور عامه محل وظیفه یا مکتب یا محل مراقبت طفل کارمند را بسته کرده باشد.

پالیسی های صاحب کار (اعلان؛ اسناد؛ استفاده افزایشی؛ محرمیت؛ و سوابق رخصتی با معاش)

- اعلان ها و پوسترهای مکتوب.** صاحب کاران باید (1) نه دیرتر از دیگر اسناد/پالیسی های استخدام یک اعامیه برای کارمندان جدید ارائه کنند؛ و (2) باید پوسترهای تازه شده را نمایش دهند و اعلان های تازه شده ای را برای کارمندان فعلی الی پایان سال فراهم نمایند.
- اعلامیه برای رخصتی «قابل پیش بینی».** کارمندان می توانند «روش های معقول» را به طور مکتوب درباره این که کارمندان چگونه باید اطلاع دهند در صور تیکه ضرورت به رخصتی «قابل پیش بینی» دارند، اما نمی توانند رخصتی با معاش را برای عدم رعایت چنین پالیسی رد کنند.
- یک صاحب کار می تواند اسنادی را درخواست کند که نشان می دهند رخصتی جمع شده برای یک دلیل موجه بوده است فقط اگر رخصتی برای چهار یا بیشتر از چهار روز کاری متوالی بوده باشد (یعنی روزهایی که یک کارمند باید کار می کرده است، نه روزهای تقویمی).**
- اسناد برای استفاده از رخصی جمع شده مورد نیاز نیست،** اما به محض برگشتن کارمند به وظیفه یا جدا شدن کارمند از وظیفه ممکن است مورد نیاز باشند (هر کدام که عاجل تر پیش بیاید). هیچ کدام اسناد را نمی توان برای رخصتی PHE درخواست نمود.
- برای مستندسازی رخصتی برای یک نیاز مرتبط با صحت یک کارمند (یا یک عضو فامیل کارمند)،** کارمند باید موارد ذیل را ارائه نماید: (1) یک سند از یک ارائه دهنده خدمات صحی یا اجتماعی اگر خدمات دریافت شده باشند و یک سند را بتوان ظرف مدت معقول و بدون مصرفی اضافه بدست آورد؛ در غیر این صورت (2) مکتوب شخص کارمند.
- اسناد سوء استفاده خانواده گی، حمله جنسی یا آزار و اذیت جنایی** می تواند سند یا مکتوب تحت (1) فوق (مثل ارائه دهنده خدمات حقوقی یا پناهگاه) یا (2) فوق یا اسناد حقوقی (امر منع، راپور پولیس و غیره) باشد.
- اگر یک صاحب کار به طور معقول سند یک کارمند را دارای کمبود تشخیص دهد،** صاحب کار باید: (الف) کارمند را ظرف مدت هفت روز از دریافت سند یا پس آمدن کارمند به وظیفه یا جدایی از وظیفه (هر کدام عاجل تر باشد) مطلع سازد، و (ب) حداقل هفت روز فرصت برای کارمند فراهم کند تا کمبود مذکور را رفع نماید.
- استفاده افزایشی.** بسته به پالیسی صاحب کار، کارمندان از رخصتی در وضعیت های افزایشی ساعتوار یا شش-دقیقه ای استفاده کرده می توانند.
- محرمیت کارمند.** صاحب کاران نمی توانند از کارمندان بخواهند که معلومات «تفصیلی» در رابطه به معلومات صحی یا مصئونیت مرتبط با HFWA کارمند (یا فامیل او را) افشا نمایند؛ با این نوع معلومات باید به حیث سوابق طبّی محرم رفتار شود.

ایدیت شده 14 جولای، 2023

شاید دوره ای ایدیت گردد

- سوابق باید حفظ شوند و بنا به درخواست ارائه شوند.** صاحب کاران باید سند مقدار فعلی رخصتی با معاشی که کارمندان (1) برای استفاده دارند، و (2) قبل تر در جریان سال امتیازات فعلی استفاده کرده اند را به شمول هر رخصتی تکمیلی PHE فراهم نمایند. معلومات ممکن است یک بار در ماه یا وقتی که ضرورت برای رخصتی HFWA پیش می آید درخواست شوند.
- تلافی یا تداخل با حقوق HFWA
- رخصتی با معاش را نمی توان به حیث «غیر حاضر» بودن محسوب کرد** که منجر به اخراج یا دیگر نوع اقدامات منفی گردد.
- یک کارمند نمی تواند ملزم به یافت کردن یک «کارگر بدیل» یا پوشش وظیفوی شود وقتی که از رخصتی با معاش استفاده می کند.**
- یک صاحب کار نمی تواند کارمندی را که شرایط ذیل را دارد اخراج کند، تهدید کند یا علیه او تلافی کند یا در استفاده رخصتی توسط آن کارمند مداخله نماید:** (1) رخصتی HFWA را درخواست یا استفاده می کند؛ (2) شخصی دیر را برای اجرای حقوق HFWA آگاه یا کمک می کند؛ (3) یک شکایت HFWA ثبت می کند؛ یا (4) در تلاشی یک تخلف HFWA همکاری/کمک می کند.
- اگر شکایت، درخواست یا دیگر فعالیت معقول و با حسن نیت HFWA یک کارمند غلط باشد،** یک صاحب کار لازم نیست که با آن موافقه کند یا آن را قبول کند، اما نمی تواند برای آن علیه کارمند اقدام کند. کارمندان می توانند برای سوء استفاده از رخصتی با عواقبی مواجه شوند.

بیان و افشاگری صحی/مصئونیت محافظت شده (“PHEW”):

حقوق کارگر برای بیان تشویش های صحی/مصئونیتی محل وظیفه و استفاده از تجهیزات حفاظتی

پوشش: همه صاحب کاران و کارمندان به علاوه برخی قراردادیان مستقل

- PHEW فقط «صاحب کاران» و «کارمندان» را پوشش نمی دهد،** بلکه همه «عامل اصلی» (یک صاحب کار یا یک تجارت دارای حداقل 5 قراردادی مستقل) و «کارگران» (کارمندان یا قراردادیان مستقل که برای یک «عامل اصلی» انجام وظیفه می کنند) را پوشش می دهد.
 - حقوق کارگر برای مخالفت با تخلفات صحی/مصئونیت محل وظیفه:
 - تلافی علیه یا مداخله با اقدامات ذیل غیرقانونی است:**
 - بیان تشویش های معقول،** به شمول بیان غیر رسمی، به عامل اصلی، دیگر کارگران، دولت، یا عامه در رابطه تخلفات محل کار از قوانین صحی یا مصئونیت دولتی یا یک تهدید صحی یا مصئونیتی مهم محل وظیفه؛
 - مخالفت یا شهادت، کمک یا اشتراک در یک تلاشی یا دادرسی درباره تلافی یا مداخله در اقدامات فوق الذکر.**
 - یک عامل اصلی لازم نیست تشویش مرتبط با PHEW کارگر را رسیده گی نماید اما نمی تواند کارگر را اخراج کند یا دیگر اقدامی علیه کارگر به دلیل بیان این نوع تشویش انجام دهد به شریطی که آن تشویش معقول و از روی حسن نیت بوده باشد.
 - حقوق کارگران برای استفاده از تجهیزات محافظتی شخصی خود (“PPE”):
 - یک کارگر باید اجازه داشته باشد که **رضاکارانه PPE خود را به تن کند** (ماسک، گارد صورت، دستکش و غیره) اگر آن (1) **حفاظت بیشتری** از تجهیزات فراهم شده در محل وظیفه فراهم کند، (2) توسط یک ایجنسی صحت دولتی (فدرالی، ایالتی یا محلی) توصیه شده باشد، و (3) باعث **ناتوانی کارگر برای انجام وظیفه** نشود.
- حقوق شکایت (تحت HFWA و PHEW)**

- تخلفات را به حیث شکایات یا رهنمایی های بی نام به بخش راپور کنید یا پس از انجام بدیل های قبل از ثبت شکایت، آن ها را در محکمه مطرح کنید.

این پوستر دو قانون صحت عامه محل وظیفه کلر ادو به طور خلص بیان می کند: et seq 401-13.3-8C.R.S. §، (رخصتی با معاش)، و et seq 101-14.4-8 § C.R.S. (افشاگری صحتمند و مصئونانه) به شمول رخصتی های جاری از تاریخ این پوستر. این پوستر دیگر قوانین، مقررات و احکام صحی یا مصئونیتی را پوشش نمی دهد به شمول تحت قانون مصئونیت و صحت وظیفوی فدرال (OSHA)، از طرف دیپارتمنت صحت عامه و محیط زیست کلر ادو (CDPHE) یا از طرف ایجنسی های صحت عامه محلی. برای این نوع معلومات صحی و مصئونیت با آن ایجنسی ها به تماس شوید.

*در یک PHE، کارمندان برای ناتوانی انجام وظیفه، انجام تست، قرنطین، مراقبت از فامیل در این نوع وضعیت ها و نیازهای مربوطه ساعات رخصتی اضافی دریافت می کنند. هیچ کدام PHE در این زمان در حال اجرا نیست؛ اگر یک مورد اعلام شود این پوستر تازه می شود.

این پوستر باید در جایی نمایش داده شود که به آسانی قابل دسترس کارگران باشد، با کارگران دورکار شریک ساخته شود، در دیگر لسان ها در وقت ضرورت ارائه شود و با نسخه های تازه شده سالانه تبدیل شود.

این پوستر یک خلاصه است و به حیث معلومات مکمل مقررات وظیفه نباید به آن تکیه شود. برای تمام مقررات، ورق های معلوماتی، سوالات یا شکایات، به تماس شوید با:

بخش استندردها و آمار وظیفه، 303-318-8441 / 888-390-7936، cdle_labor_standards@state.co.us، ColoradoLaborLaw.gov.