

ጤናማ ቤተሰቦች እና የስራ ቦታዎች ህግ ("HFWA")፦ የሚከፈልበት እረፍት መብቶች

ሽፋን፦ ማንኛውም መጠን ያላቸው ሁሉም የኮሎራዶ አሰሪዎች፣ የሚከፈልበት እረፍት መስጠት አለባቸው።

- ሁሉም ሰራተኞች ለ 30 ሰዓታት ("የተጠራቀመ እረፍት") ለ1 ሰዓት የሚከፈል እረፍት በአመት እስከ 48 ሰዓታት ያገኛሉ።
- በእረፍት ጊዜ ሰራተኞች መደበኛ ክፍያቸውን እንዲከፈላቸው ይደረጋል አሰሪው ጥቅማጥቅሞችን መቀጠል አለበት።
- እስከ 48 ሰዓታት ጥቅም ላይ ያልዋለ የተጠራቀመ እረፍት በሚቀጥለው ዓመት ውስጥ ጥቅም ላይ ይውላል።
- ለተለዩ ሁኔታዎች (መደበኛ ያልሆነ ሰዓት፣ በሰዓት ተመን ያልሆነ ክፍያ፣ ወዘተ.) ዝርዝሮችን ለማግኘት የደመወዝ ጥበቃ ደንብ 3.5፣ 7 CCR 1103-7 ይመልከቱ።
- በህዝብ ጤና ድንገተኛ አደጋ (PHE) ውስጥ እስከ 80 ሰዓታት የሚደርስ ተጨማሪ እረፍት PHE ካበቃ 4 ሳምንታት በኋላ ተፈጻሚ ይሆናል።*

ለሚከተሉት የደህንነት ወይም የጤና ፍላጎቶች ሰራተኞች የተጠራቀመ እረፍት መጠቀም ይችላሉ፦

- (1) ምርመራን ወይም የመከላከያ እንክብካቤን ጨምሮ ስራን የሚከለክል የአእምሮ ወይም የአካላዊ ሕመም፣ ጉዳት ወይም የጤና ሁኔታ፦
- (2) ወደ ጤና፣ ወደ ሌላ ቦታ መዛወር፣ ህጋዊ ወይም ሌሎች የአገልግሎቶች ፍላጎቶች የሚያመራ የቤት ውስጥ ጥቃት፣ ጾታዊ ጥቃት፣ ወይም የወንጀል ትንኮሳ፤
- (3) በምድብ (1) ወይም (2) የተገለፀውን ሁኔታ የሚያጋጥመውን የቤተሰብ አባል መንከባከብ፤
- (4) የቤተሰብ አባል ከሞተ በኋላ ህዘን፣ የቀብር ሥነ ሥርዓት/የመታሰቢያ መገኘት፣ ወይም የገንዘብ/ሕጋዊ ፍላጎቶች፤
- (5) በመጥፎ የአየር ጠባይ፣ በኃይል/በመቀት/ውሃ ብክነት ወይም በሌላ ያልተጠበቀ ክስተት ሲኖር ሰራተኞቹ ከሚከተሉት አንዱን ማድረግ አለባቸው (ሀ) መኖሪያቸውን ለቀው መውጣት፣ ወይም (ለ) ትምህርት ቤቱ ወይም የእንክብካቤ ቦታው የተዘጋበትን የቤተሰብ አባል መንከባከብ፤ ወይም
- (6) በPHE ውስጥ የመንግስት ባለሥልጣን የሥራ ቦታውን ወይም የሠራተኛውን ልጅ ትምህርት ቤት ወይም እንክብካቤ ቦታ ይዘጋል።

የአሰሪ ፖሊሲዎች (ማስታወቂያ፣ ሰነድ፣ ተጨማሪ አጠቃቀም፣ ግላዊነት፣ እና የሚከፈልበት የእረፍት መዘገብ)

- የጽሑፍ ማስታወቂያ እና ፖስተር፦ አሰሪዎች (1) ከሌሎቹ ተያያዥ ያላለፉ ሰነዶች/መመሪያዎች ባልዘገዩ ለአዳዲስ ሰራተኞች ማሳወቂያ መስጠት፤ እና (2) የተሻሻሉ ፖስተሮች ማሳየት እና ለአሁኑ ሰራተኞች የዘመኑ ማስታወቂያዎችን በዓመቱ መጨረሻ ማቅረብ አለባቸው።
- ለ “የሚጠበቅ” እረፍት ማስታወቂያ፦ አሰሪዎች ሰራተኞቻቸው “የሚጠበቅ” እረፍት ከጠየቁ እንዴት ማስታወቂያ መስጠት እንዳለባቸው በጽሁፍ “አሳማኝ ሂደቶችን” ሊከተሉ ይችላሉ፣ ይሁን እንጂ ከእንደዚህ አይነት ፖሊሲ ጋር ባለመስማማት የሚከፈልበት እረፍትን መከልከል አይችሉም።
- አሰሪው የተጠራቀመው ዕረፍት የተጠየቀው በበቂ ምክንያት መሆኑን ለማየት ሰነዶችን ሊጠይቅ የሚችለው የእረፍት ጊዜ ለአራት ወይም ከዚያ በላይ ተከታታይ የስራ ቀናት ከሆነ ብቻ ነው (ማለትም ሰራተኛው የሚሰራበት እንጂ የካላንደር ቀናት አይደለም)።
- የተጠራቀመ እረፍት ለመውሰድ ሰነድ ማምጣት አያስፈልግም። ይሁን እንጂ ሰራተኛው ወደ ስራው እንደተመለሰ ወይም ከስራ እንደወጣ (በቶሎ ከሆነ) ሊጠየቅ ይችላል። ለPHE እረፍት ምንም ሰነድ ሊያስፈልግ አይችልም።
- ለሰራተኛው (ወይም ለሰራተኛው የቤተሰብ አባል) የጤና-ነክ ጉዳይ እረፍት ለመመዘን፦ ሰራተኛው የሚከተሉትን ሊያቀርብ ይችላል፦ (1) አገልግሎቶች ከተቀበሉ እና ሰነዱ በተመጣጣኝ ጊዜ እና ያለተጨማሪ ወጪ ማግኘት የሚቻል ከሆነ ከጤና ወይም ከማህበራዊ አገልግሎት አቅራቢ የተሰጠ ሰነድ፤ አሊያም (2) የሰራተኛው የራሱ ጽሑፍ።
- የቤት ውስጥ ጥሰት፣ ጾታዊ ጥቃት ወይም የወንጀል ትንኮሳ ሰነድ ወይም (1) ከስር መገፍ (ለምሳሌ፦ የህግ ወይም የመጠለያ አገልግሎት አቅራቢ) ወይም (2) ከላይ፣ ወይም ህጋዊ ሰነድ (እገዳ፣ የፖሊስ ሪፖርት፣ ወዘተ.) ሊሆን ይችላል።
- አሰሪው አሳማኝ በሆነ መልኩ የሰራተኛውን ሰነድ ጉድለት ካመነ፣ አሰሪው የሚከተሉትን ማድረግ አለበት፦ (ሀ) ሰነዶቹን እንደተቀበለ ወይም ሰራተኛው ወደ ሥራ መመለሱን ወይም መልቀቁን (በቶሎ ከሆነ) በሰባት ቀናት ውስጥ ለሰራተኛው ማሳወቅ እና (ለ) ጉድለትን ለማስተካከል ለሰራተኛው ቢያንስ ሰባት ቀናት መስጠት።
- የሚጨምር አጠቃቀም፦ በአሰሪ ፖሊሲ ላይ በመመርኮዝ ሰራተኞች በሰዓት ወይም በስድስት ደቂቃ ጭማሪዎች ውስጥ የእረፍት ጊዜን መጠቀም ይችላሉ።
- የሰራተኛ ጋላዊት፦ አሰሪዎች ሰራተኞቻቸውን ስለ ሰራተኛ (ወይም ቤተሰባቸው) ከHFWA ጋር የተያያዘ የጤና ወይም የደህንነት መረጃ "ዝርዝሮችን" እንዲገልጹ ማስገደድ አይችሉም፤ እነዚህ መረጃዎች እንደ ሚስጥራዊ የሕክምና መዝገብ መወሰድ አለባቸው።

- መዝገቦች ተጠብቀው መቆየትና ሲጠየቁ መቅረብ መቻል አለባቸው። አሰሪዎች አሁን ያለውን የሚከፈልበት እረፍት መጠን (1) ለአገልግሎት ዝግጁ መሆናቸውን እና (2) አሁን ባለው የጥቅማጥቅም አመት ጥቅም ላይ የዋለ ማንኛውም ተጨማሪ የPHE እረፍትን ጨምሮ የሚገልጽ ሰነድ ማቅረብ አለባቸው ። መረጃ በወር አንድ ጊዜ ወይም የHFWA እረፍት ሲነሳ ሊጠየቅ ይችላል።

በቀል ወይም በHFWA መብቶች ላይ ጣልቃ መግባት

- የሚከፈልበት እረፍት እንደ "መቅረት" ሊቆጠር አይችልም ይህም ወደ መተኮስ ወይም ሌላ ዓይነት አሉታዊ እርምጃ ሊያስከትል ይችላል።
- ሰራተኛው የሚከፈልበት እረፍት ሲወስድ "ምትክ ሰራተኛ" ወይም የሰራ ሽፋን እንዲያቀርብ ሊጠየቅ አይችልም።
- አሰሪ የሚከተለውን ያደረገ ሰራተኛን ማባረር፣ ማስፈራራት ወይም አጻፋ ሊመልስ ወይም በእረፍት አጠቃቀም ላይ ጣልቃ መግባት አይችልም፦ (1) የHFWA እረፍት የጠየቀ ወይም የወሰደ፤ (2) የHFWA መብቶችን ሲጠቀም ለሌላ ሰው ያሳወቀ ወይም ያገዘ፤ (3) የHFWA ቅሬታ ያቀረበ፤ ወይም (4) የHFWA ጥሰትን ለመመርመር የተባበረ/ያገዘ።
- የሰራተኛው አሳማኝ፣ ጥሩ እምነት ያለው የHFWA ቅሬታ፣ ጥያቄ ወይም ሌላ ተግባር ስህተት ሆኖ ከተገኘ፣ አሰሪው መስማማት ወይም መስጠት የለበትም፣ ይሁን እንጂ በሰራተኛው ላይ እርምጃ መውሰድ አይችልም። ሰራተኞች እረፍትን አላግባብ በመጠቀማቸው የተነሳ አሉታዊ መዘዞች ሊያጋጥሟቸው ይችላሉ።

የተጠበቀ ጤና/ደህንነት መግለጫ እና አሳሳቢ ነገርን ሪፖርት ማድረግ ("PHEW")፦ የስራ ቦታ የጤና/የደህንነት ስጋቶችን የመግለጽ እና የመከላከያ መሳሪያዎችን የመጠቀም የሰራተኛ መብቶች

ሽፋን፦ ሁሉም አሰሪዎችና ሰራተኞች፣ በተጨማሪም የተወሰኑ ገለልተኛ ሰራተኛዎች

- PHEW "አሰሪዎችን" እና "ሰራተኞችን" ብቻ ሳይሆን ሁሉንም "ዋና አለቃ" (አሰሪ ወይም ቢያንስ 5 ነፃ ተቋራጮች ያሉት የንግድ ድርጅት) እና "ሰራተኞች" (ሰራተኞች ወይም ለ"ዋና አለቃ" የሚሰሩ ገለልተኛ ተቋራጮችን) ያጠቃልላል።

የስራ ቦታ የጤና/የደህንነት ጥሰቶችን የመቃወም የሰራተኛ መብቶች፦

- በሚከተሉት የሚደረጉ ድርጊቶች ላይ የአፀፋ እርምጃ መውሰድ ወይም ጣልቃ መግባት ህገወጥ ነው፦
 - (1) መደበኛ ያልሆነውን ጨምሮ ለዋና አለቃው፣ ለሌሎች ሰራተኞች፣ ለመንግስት ወይም ለህዝብ፣ በስራ ቦታ የመንግስት የጤና ወይም የደህንነት ደንቦችን መጣስ፣ ወይም በስራ ቦታ ላይ ስላሉት የጤና ወይም የደህንነት ስጋቶች ምክንያታዊ ስጋቶችን ማንሳት፤
 - (2) ስለ አጻፋ ምላሽ መስጠት ወይም ከላይ ለተዘረዘረው ድርጊት ጣልቃ ስለመግባት መቃወም ወይም በምርመራ ወይም ችሎት ላይ መመስከር፣ ማገዝ ወይም መሳተፍ።
- አንድ ዋና አለቃ የሰራተኛውን ከPHE ጋር የተያያዘ ስጋት መፍታት የለበትም፣ ይሁን እንጂ አሳሳቢነቱ ምክንያታዊ እና በቅን እምነት እስከሆነ ድረስ አሁንም በሰራተኛው ላይ እንዲህ ያለውን ስጋት በማንሳቱ ላይ ማባረር ወይም ሌላ እርምጃ መውሰድ አይችልም።

የሰራተኞች የግል መከላከያ መሳሪያዎችን ("PPE") የመጠቀም መብቶች፦

- ሰራተኛው በፈቃደኝነት የራሱን PPE (ጭምብል፣ የፊት መከላከያ፣ ጎንጎት፣ ወዘተ.) እንዲለብስ ሊፈቀድለት የሚገባው PPE (1) በስራ ቦታ ከሚቀርቡት መሳሪያዎች የበለጠ ጥበቃ ከሰጠ፣ (2) በመንግስት የጤና ኤጀንሲ (ፌዴራል፣ ስቴት፣ ወይም አካባቢያዊ) የሚመከር ከሆነ እና (3) ሰራተኛው ስራውን እንዳይሰራ የማያገደው ከሆነ ነው።

የቅሬታ መብቶች (በHFWA እና PHEW ስር)

- ጥሰቶችን እንደ ቅሬታ ወይም ማንነታቸው የማይታወቅ ምክሮች ለመምሪያ ክፍል ያሳውቁ ወይም ለችሎት የሚያበቃውን ካሟሉ በኋላ በፍርድ ቤት ያቅርቡ።

ይህ ፖስተር ሁለት የኮሎራዶ የስራ ቦታ የህዝብ ጤና ህጎችን ያጠቃልላል፦ C.R.S. § 8-13.3-401 et seq., (የሚከፈልበት እረፍት) እና C.R.S. § 8-14.4-101 et seq. (ጤናማ እና የደህንነት አሳሳቢ ነገርን ሪፖርት ማድረግ) ይህ ፖስተር በወጣበት ቀን ያሉ ማሻሻያዎችን ጨምሮ። በፌዴራል የስራ ደህንነት እና ጤና ህግ (OSHA) ስር ከኮሎራዶ የህዝብ ጤና እና አካባቢ መምሪያ (CDPHE) ወይም ከአካባቢው የህዝብ ጤና ኤጀንሲዎች ጨምሮ ሌሎች የጤና ወይም የደህንነት ህጎችን፣ ደንቦችን ትዕዛዞችን እያካትትም። ለእንደዚህ አይነት የጤና እና የደህንነት መረጃ እነዚህን ኤጀንሲዎች ያነጋግሩ።

*በ PHE ውስጥ፣ ሰራተኞች መስራት ባለመቻሉ፣ መፈተሽ፣ ለይቶ ማቆያ፣ በእንደዚህ አይነት ሁኔታዎች ቤተሰብን መንከባከብ እና ተዛማጅ ፍላጎቶች ተጨማሪ የሰራተኛ እረፍት ያገኛሉ። ምንም PHE አሁን በስራ አልተተገበረም፤ ይህ ፖስተር አንዱ ከታወጀ ይዘምናል።

ይህ ፖስተር በቀላሉ ለሰራተኞች በሚደረስበት ቦታ መታየት አለበት፣ ከርቀት ሰራተኞች ጋር መጋራት፣ እንደ አስፈላጊነቱ በሌሎች ቋንቋዎች መቅረብና በማንኛውም አመት በተሻሻሉ እትሞች መተካት አለበት።

ይህ ፖስተር ማጠቃለያ ሲሆን እንደ ሙሉ የአሰሪ እና ሰራተኛ ህግ መረጃ ሊታመን አይችልም። ለሁሉም ደንቦች፣ መረጃ አስጨባጭ ወረቀቶች፣ ትርጉሞች፣ ጥያቄዎች ወይም ቅሬታዎች፣ ያነጋግሩ፦

የአሰሪ እና ሰራተኛ ደረጃዎች እና ስታቲስቲክስ ክፍል ColoradoLaborLaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936።