



УВЕДОМЛЕНИЕ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

Дата вступления в действие - февраль 2016 года: В Постановлении муниципалитета города Такома об оплачиваемом отпуске по болезни (ТМС 18.10) предусматривается, что все лица, работающие в городе, зарабатывают оплачиваемый отпуск по болезни, который они могут использовать в случае болезни или травмы (своей или членов семьи), необходимости профилактического лечения или при обращении за помощью в случае домашнего насилия, посягательств сексуального характера, психологического террора или наличия других проблем, связанных с безопасностью. Цель Постановления - дать работникам возможность позаботиться о себе и членах семьи и тем самым сделать Такому более здоровым, безопасным и продуктивным сообществом. Работодатели могут по своему выбору принимать правила, согласно которым длительность оплачиваемого отпуска по болезни может превышать минимум, требуемый Постановлением. В январе 2018 года в действие вступит обновлённый вариант Постановления, приведённый в соответствие с законодательством штата.

КТО ИМЕЕТ ПРАВО НА ОТПУСК?

РАБОТНИКИ, ПОЛУЧАЮЩИЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК ПО БОЛЕЗНИ

Постановление об оплачиваемом отпуске по болезни распространяется на всех, кто работает в географических пределах города Такома («Город» или «Такома») по 80 или более часов в льготный год, независимо от факта физического местонахождения их работодателя в Городе.

СКОЛЬКО?

НАКАПЛИВАНИЕ ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА ПО БОЛЕЗНИ

Работодатели обязаны предоставлять работникам минимум 1 (один) час оплачиваемого отпуска по болезни за каждые 40 (сорок) часов, отработанные в пределах Города. Работники должны иметь возможность использовать накопленный оплачиваемый отпуск по болезни начиная с 90-го календарного дня после начала трудоустройства.

ПЕРЕНОС

ПЕРЕНОС НЕИСПОЛЬЗОВАННОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА ПО БОЛЕЗНИ

Постановление требует от работодателей переносить вплоть до 40 часов накопленного, но неиспользованного оплачиваемого отпуска по болезни каждого работника на следующий льготный год. После этого работник сможет использовать перенесённое время в дополнение к накопленному времени для того, чтобы решать свои проблемы, связанные со здоровьем, безопасностью и некоторыми видами семейных вопросов, вкратце описанных ниже.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА ПО БОЛЕЗНИ

Работники могут использовать оплачиваемый отпуск по болезни по любым из указанных ниже причин:

- Психическое или физическое заболевание, травма или медицинская профилактика (либо работника, либо конкретных членов его семьи);
- Закрытие места работы сотрудника по распоряжению государственного чиновника по любой причине медицинского характера, а также необходимость ухода за ребёнком, школа которого закрыта по распоряжению государственного чиновника;
- Обращение в правоохранительные органы или за юридической консультацией в связи с домашним насилием или посягательствами сексуального характера (в отношении либо работника, либо конкретного члена его семьи);
- Обращение за помощью в вопросах безопасности в связи с домашним насилием, посягательствами сексуального характера или психологическим террором (в отношении либо работника, либо конкретного члена его семьи); а также
- В связи с утратой конкретных членов семьи.

ВАРИАНТЫ

ОБМЕН СМЕНАМИ И ПЕРЕДАЧА ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА ПО БОЛЕЗНИ

Работодатели и работники могут взаимно договориться о предоставлении работнику возможности работать в течение дополнительных часов или смен вместе использования оплачиваемого отпуска по болезни. Работодатели могут принять правила, позволяющие работникам меняться или обмениваться сменами. Работодатели могут принять правила, позволяющие работникам передавать время оплачиваемого отпуска по болезни другому работнику.

РТО

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ УНИВЕРСАЛЬНОГО ОТГУЛА (РТО) ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ПОСТАНОВЛЕНИЯ

Работодатели могут использовать программу комбинированных или универсальных отгулов (РТО) для выполнения требований Постановления. Работодатель, использующий РТО для выполнения требований Постановления, должен иметь письменные правила, легкодоступные для работников.

ДОКУМЕНТАЦИЯ

ТРЕБОВАНИЯ К ДОКУМЕНТАЦИИ

В отношении отсутствия на работе свыше трёх дней работодатель может предпринять разумные меры для проверки или документального подтверждения того, что работник использует свой оплачиваемый отпуск по болезни законным образом. Проверка по требованию работодателя не может приводить к наложению необоснованного бремени на работника или вызывать у него расходы. Если работодатель решит потребовать письменную документацию или иные подтверждающие материалы, вызывающие у работника расходы или налагающие на него бремя, то работник может уведомить работодателя так, как предусмотрено законодательством штата (RCW 296-128-660). Работодатель обязан иметь письменные правила, связанные с требованием письменной документации или иных подтверждающих материалов, при этом такие правила должны быть легкодоступны для всех работников.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ

ПОДАЧА ЖАЛОБЫ

Работник, полагающий, что в его (её) отношении было допущено нарушение требований Постановления об оплачиваемом отпуске по болезни, может подать в муниципалитет Такомы письменную жалобу. Работодателям запрещено налагать взыскания на работников, использующих предусмотренные Постановлением права. Подающий жалобу работник может попросить об обеспечении конфиденциальности, при этом для проведения расследования не будет требоваться информация об иммиграционном статусе работника.

Для получения дополнительной информации посетите сайт по адресу www.CityofTacoma.org/paidleave или Центр по работе с клиентами города Такома (City of Tacoma Customer Support Center) по адресу 747 Market Street, #243 или обращайтесь по телефону 253-591-5306.

Настоящее уведомление должно быть вывешено в заметном и доступном месте на каждом объекте, где работают ваши сотрудники.

Публикация 11 декабря 2017 года.