



WE ARE YOUR DOL

NEW YORK
STATE OF
OPPORTUNITY.

Department
of Labor

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В соответствии с Законом Public Employee Safety and Health Act

Закон New York State's Public Employee Occupational Safety and Health Act of 1980 (Закон штата Нью-Йорк о безопасности и гигиене труда государственных служащих от 1980 г.) определяет условия обеспечения безопасности и гигиены труда всех государственных служащих, работающих в учреждениях уровня штата, а также местного уровня. Этот закон предусматривает установленные Законом Occupational Safety and Health Act (OSHA) стандарты безопасности и гигиены труда в государственном секторе, аналогичные тем, которые распространяются на работников частного сектора. В данном информационном бюллетене вкратце описаны особенности Закона.

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Согласно Закону, понятие «работник» включает в себя сотрудника:

- учреждений штата
- любого административно-территориального образования штата
- органов государственной власти штата

Работодатель должен гарантировать отсутствие общеизвестных рисков на рабочем месте. У работников также есть определенные обязанности. Они должны соблюдать стандарты безопасности и гигиены труда OSHA и любые другие правила, распространяющиеся на их деятельность и работу.

СТАНДАРТЫ

Закон предписывает руководителю Департамента труда принять все стандарты, перечисленные в Законе США Occupational Safety and Health Act.

ПРОВЕРКИ

Руководитель Департамента труда обладает исключительными полномочиями на обеспечение соблюдения предусмотренных Законом стандартов безопасности и гигиены труда. Проверка может быть проведена на основании жалобы, в результате несчастного случая, или она может быть частью плановых мероприятий. Особое внимание мы уделяем проверкам, которые проводятся на основании жалоб о неотвратимой опасности.

Во время проверок инспекторов могут сопровождать представители работодателя и работников. Это называется «наружной инспекцией»

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ ЗАКОНА

Если мы направим работодателю Уведомление о нарушении и Распоряжение о его устранении, в нем будет содержаться следующее:

- описание нарушения
- указание соответствующего стандарта
- перечисление типов нарушений (серьезные, несерьезные, преднамеренные или повторяющиеся); и
- определенный срок для устранения нарушения

Если руководитель Департамента труда издаст распоряжение об устранении нарушения, работодатель должен будет разместить его оригинал или копию следующим образом:

- на видном месте
- в каждом месте, где имеется нарушение, или в непосредственной близости к нему
- там, где его смогут видеть работники, которых касается нарушение

Руководитель Департамента труда предоставит копии Распоряжений об устранении нарушений всем организациям, представляющим интересы работников.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ДЕНЕЖНОГО ВЗЫСКАНИЯ

С работодателя, который не устранил нарушение в установленный срок, взыскивается денежный штраф ЗА КАЖДЫЙ ДЕНЬ невыполнения данного требования. Размер денежного взыскания за неустраненное нарушение определяется следующим образом:

- до \$50. в день за каждое несерьезное нарушение
- до \$200. в день за каждое серьезное нарушение

Сумма штрафа за каждое нарушение указывается в Уведомлении о неустранении нарушения.

ПРАВО РАБОТНИКА НА ОСПАРИВАНИЕ

В случае возникновения у работника вопросов по поводу уведомления он имеет право на обращение за помощью. Работник или его уполномоченный представитель может подать в Департамент труда (Labor Department) письменное уведомление об оспаривании срока, установленного в Уведомлении о нарушении и Распоряжении о его устранении.

НЕОФИЦИАЛЬНОЕ РАЗБИРАТЕЛЬСТВО

В случае возникновения разногласий относительно проверки и распоряжений об устранении нарушений мы организуем проведение неофициального разбирательства. Оно представляет собой заседание под руководством инспектора по надзору за соблюдением стандартов безопасности и гигиены труда государственных служащих (Public Employee Safety and Health, PESH) для обсуждения проблем с работодателем, работником или его уполномоченным представителем. Чтобы подать запрос о проведении неофициального разбирательства, обратитесь в ближайшее районное отделение PESH по телефону или письменно в течение 20 рабочих дней с даты распоряжений.

ПОДАЧА АПЕЛЛЯЦИЙ

Если работники не согласятся с распоряжением, они или их представитель в течение 60 дней могут обратиться в Апелляционную коллегию по трудовым спорам (Industrial Board of Appeals).

Апелляции следует направлять по адресу:

Industrial Board of Appeals
Empire State Plaza
Agency Building 2, 20th Floor
Albany, NY 12223

Если работников не удовлетворит решение Апелляционной коллегии по трудовым спорам, они могут инициировать разбирательство в соответствии со статьей 78 Civil Practice Law and Rules (Правил гражданского судопроизводства). Разбирательство должно быть начато в течение 60 дней после вынесения решения Коллегией.

АЛЬТЕРНАТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ ОБ УСТРАНЕНИИ НАРУШЕНИЙ

Если государственный работодатель предложит другой способ устранения нарушения, PESH может заключить с ним альтернативное соглашение. PESH поручит Отделу инженерно-технического обеспечения безопасности и гигиены труда (Division of Safety and Health's Engineering Services Unit, ESU) помочь изучить предложение работодателя. Работодатель представит свое альтернативное предложение в ESU, который рассмотрит его и назначит заседание для обсуждения и уточнения предложения.

В этом заседании будут участвовать работодатель, соответствующие профсоюзы и PESH. Они зафиксируют результаты обсуждения в альтернативном соглашении, одобренном всеми сторонами. PESH проведет дополнительную проверку, чтобы убедиться в соблюдении работодателем альтернативного соглашения об устранении нарушений.

ЗАПРЕТИТЕЛЬНЫЕ ПРЕДПИСАНИЯ

Если инспекторы выявят условия, которые могут представлять неотвратимую угрозу серьезной физической травмы или смерти работника, они должны уведомить об этом соответствующих работников и работодателя и потребовать немедленного принятия мер по исправлению ситуации.

- Запретительные предписания не будут изданы, если работодатель сразу выполнит требования инспектора, устранив риск возникновения неотвратимой угрозы
- Если работодатель выразит несогласие и откажется устранить угрозу, инспектор сообщит обеим сторонам, что руководитель Департамента труда примет правовые меры для исправления ситуации.
- В таком случае руководитель Департамента труда должен будет добиться запретительного предписания суда в течение 48 часов. Если руководитель Департамента труда этого не сделает, подать в суд сможет любое лицо, которого коснулась сложившаяся ситуация.

ХОДАТАЙСТВО ОБ ИЗМЕНЕНИИ СРОКА УСТРАНЕНИЯ НАРУШЕНИЯ

Иногда работодатели не могут устранить нарушение из-за отсутствия у них определенных ресурсов. Они могут подать Ходатайство об изменении срока устранения нарушения, если для этого у них не хватает следующего:

- профессионального или технического персонала; или
- материалов и оборудования, необходимых для устранения нарушения
- Работодатели должны доказать, что они принимают все возможные меры, чтобы защитить работников от опасности. Они должны в кратчайшие сроки внедрить план устранения нарушения.

ОТКЛОНЕНИЯ

Работодатели вправе подать заявление с просьбой разрешить им постоянное отклонение от стандарта, указанного в Законе. Они должны предоставить работникам следующее:

- уведомление о каждом таком заявлении; и
- возможность участия в слушании по данному вопросу

После надлежащей правовой процедуры, включая слушание, руководитель Департамента труда может издать разрешение на постоянное отклонение от стандарта, если полученные данные будут свидетельствовать о следующем: условия, приемы, средства, методы, операции или процессы, используемые или предложенные работодателем, являются безопасными, не наносят вред здоровью и обеспечивают результат, которого работодатель мог бы достичь, если бы соблюдал стандарт.

Мы можем изменить или аннулировать разрешение на постоянное отклонение от стандарта по заявлению работодателя, работника или его представителя. Руководитель Департамента труда может потребовать изменения или аннулирования разрешения на постоянное отклонение от стандарта через шесть месяцев после даты его предоставления.

Работодатели вправе подать заявление с просьбой разрешить им временное отклонение от нового стандарта, если они не могут выполнить его требования в указанный срок из-за отсутствия у них ресурсов, оборудования или технического персонала.

ВЕДЕНИЕ УЧЕТА

В части 801 главы 12 Official Compilation of Codes, Rules and Regulations of the State of New York (Официального свода кодексов, правил и нормативных актов штата Нью-Йорк) определены требования к ведению учета, установленные руководителем Департамента труда согласно статье 27a Закона Labor Law (Закона о труде). Чтобы получить копию данных правил, обратитесь в любое районное отделение, указанное в этой брошюре.

ДИСКРИМИНАЦИЯ

Работодателям запрещено:

- увольнять; или
- применять другие дисциплинарные меры; или
- иначе дискриминировать любого работника

за то, что он:

- подал жалобу; или
- инициировал любое разбирательство по данной программе или в связи с ней

Работник, который считает, что он стал объектом дискриминации, может подать жалобу на имя руководителя Департамента труда. Последний должен провести расследование жалобы и принять решение по существу.

ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИЕЙ ОБРАЩАЙТЕСЬ В БЛИЖАЙШЕЕ РАЙОННОЕ ОТДЕЛЕНИЕ.

РАЙОН ALBANY

State Office Campus
Bldg. 12, Rm. 158
Albany, NY 12240
518-457-5508

РАЙОН BINGHAMTON

44 Hawley Street, Rm. 901
Binghamton, NY 13901
607-721-8211

РАЙОН BUFFALO

65 Court Street
Buffalo, NY 14202
716-847-7133

РАЙОН GARDEN CITY

400 Oak Street
Garden City, NY 11550
516-228-3970

РАЙОН NEW YORK CITY

75 Varick St., 7th Floor
New York, NY 10013
212-775-3554

РАЙОН ROCHESTER

109 S. Union Street, Rm. 402
Rochester, NY 14607
585-258-8806

РАЙОН SYRACUSE

450 South Salina Street
Syracuse, NY 13202
315-479-3212

РАЙОН UTICA

207 Genesee Street
Utica, NY 13501
315-793-2258

РАЙОН WHITE PLAINS

120 Bloomingdale Road
White Plains, NY 10605
914-997-9514