kazi na haki za Binadamu FAQ

Kutumika kwa maswali maalum yanayohusiana na Kazi na Haki za Binadamu, na nini kinaweza kuwa zaidi.

ni muhimu kwa wakala wetu ambao tunaweza kujibu kwa kuzingatia maswali ambayo tunayo au tunaweza kupokea.

inayohusiana na COVID-19 na Waajiri, Wafanyakazi, na Haki za Binadamu.

Kazi:

Swali: Je! Ninaweza kufanya mfanyakazi atumie Wakati wa Kulipwa

(PTO), au kama mfanyakazi, lazima PTO iwe zinazotolewa, ikiwa shughuli za biashara zimefungwa?

Jibu: Hakuna sheria za serikali au shirikisho zinazohitaji mwajiri kutoa wafanyakazi wake na PTO. Kwa hivyo, mwajiri anaweza kuweka sheria na masharti kwa matumizi ya na / au utoaji wa PTO.

Swali: Ikiwa ninalazimika kufunga biashara yangu na kuwanyima wafanyakazi kazi, je! Ninalazimika kulipa PTO yao?

Jibu: Katika Dakota Kaskazini, kwa ujumla, PTO ambayo hupatikana na inapatikana kwa matumizi ya mfanyakazi

lazima kulipwe "kwa kujitenga" na ajira. Ikiwa mwajiri anajitolea

wafanyakazi kwa muda usiojulikana, au bila matarajio ya kuleta wengine au wote. ya wafanyakazi wake nyuma kwa tarehe fulani, PTO inapaswa kulipwa kwa mfanyakazi.

Swali: Kuna tofauti gani kati ya non-exempt na exempt kwa wafanyakazi?

Jibu: Mfanyakazi asiye non-expempt hulipwa kulingana na kazi iliyofanywa, kwa saa. kila siku, na / au kiwango cha kipande. Mfanyakazi ambaye sio msamaha anastahili kiwango cha nyongeza, kwa yoyote

masaa alifanya kazi zaidi ya 40 katika kazi moja kuwiki. Mfanyakazi msamaha hulipwa mshahara

msingi, kwa kazi iliyofanywa, sio idadi ya masaa ya kazi iliyofanywa. Msamaha. mfanyakazi hana haki ya mshahara wa nyongeza

Swali: Je! Ninalazimika kulipa mfanyakazi, au kama mfanyakazi, ni lazima nilipwe, ikiwa

shughuli zimefungwa?

Jibu: Mfanyikazi ambaye sio non-exempt sio lazima alipwe, ikiwa hakuna kazi iliyofanywa. Chini Sheria ya Viwango vya Wafanyakazi Haki (FLSA), mfanyakazi exempt anastahili kupokea mshahara wa kawaida.

ikiwa wako “tayari, na wana uwezo wa kufanya kazi,” lakini hakuna kazi yoyote ilikuwa ikotayali.

https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/70-flsa-furloughs

Swali: Je mwajiri wangu anaweza kupewa majukumu mengine, kama kusafisha, hata ikiwa kusafisha sio zilizoorodheshwa katika maelezo yangu ya kazi?

Jibu: Ndio. Mwajiri anaweza kuweka sheria na masharti ya ajira, pamoja na kuongeza majukumu ya kazi.

Swali: Je! Ni mwongozo gani kwa wafanyakazi ambao wameulizwa kufanya kazi kwa mbali?

Jibu: Mwajiri anaweza kuweka sheria na masharti ya ajira. Kwa mfano,

waajiri wengine wanaweza kuuliza wafanykazi kutunza ratiba zao za kawaida, pamoja na mapumziko, hata kama wanafanya kazi kwa mbali. Katika hali nyingine, mwajiri na mfanyakazi anaweza kufanya kazi nje ratiba mbadala, ukizingatia makao bora hufanywa wafanyakazi ambao wanaweza kuhitaji.

Swari: Je! Ikiwa mimi ni mwalimu wa shule, mfanyakazi wa umoja, au mfanyakazi mwingine anayefanya kazi chini ya mkataba?

Jibu: Pitia masharti ya mkataba wako. Kwa ujumla, mkataba utasimamia jinsi mfanyakazi atalipwa, chini ya aina hizi za hali.

Mwongozo wa jumla:

• COVID-19 na viwango vya kazi ya tenda (FLSA)

https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/pandemic

* Note: Kuna tofauti kati ya sheria za kazi za Shirikisho na Jimbo. Katika visa hivyo, sheria inayotumika ndio ile inayomfaa sana mfanyakazi.

• COVID-19 na kitendo cha kuondoka kwa matibabu ya familia.

https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla/pandemic

• Mshahara ya Dakota kaskazini na hati za saa.
https://www.nd.gov/labor/labor-and-employment-north-dakota-century-code-title-34

•Mshahara wa kaskazini wa Dakota na kanuni za saa
https://www.nd.gov/labor/labor-commissioner-north-dakota-administrative-code

Haki Za Binadamu:

Swali: Mwajiri anahitajika kutoa malazi stahiki kwa mfanyakazi, kama

matokeo ya COVID-19?

Jibu: Sheria ya Haki za Binadamu ya Dakota ya Kaskazini (NDHRA) na Wamarekani wenye Ulemavu Sheria ya 1990 (ADA), zote zinahitaji mwajiri kufanya makazi bora kwa waombaji au wafanyikazi wenye ulemavu. Walakini, COVID-19 imeongeza baadhi. Maswala ya ziada, yanayohusiana na makao stahiki na mitihani ya matibabu na maswali.

Shirika la Afya Ulimwenguni (WHO) na Kituo cha Udhibiti wa Magonjwa (CDC)

ilitangaza COVID-19 kuwa janga nchini Merika. Kwa hivyo, hapa chini ni baadhi ya Maswali ya ziada:

Swali: Je mwajiri anaweza kumtuma mfanyakazi nyumbani ikiwa mfanyakazi anaonyesha dalili za COVID-19?

Jibu: Ndio. Kushauri wafanyakazi waondoke kazini sio uchunguzi unaohusiana na ulemavu ikiwa ugonjwa huo unahusiana na COVID-19. Kwa kuongezea, NDHRA / ADA pia ingeruhusu hatua kama hiyo ikiwa ugonjwa ulikuwa mzito wa kutosha kuleta tishio moja kwa moja.

Swali: Ikiwa mfanyakazi anakuwa mgonjwa kazini au anapiga simu ni mgonjwa, mwajiri anaweza kuuliza maswari mangapi?

Jibu: Mwajiri anaweza kumuuliza mfanyakazi kwanini mfanyakazi hakuripoti kwa kazi. Mwajiri pia anaweza kumuuliza mfanyakazi ikiwa mfanyakazi anapata dalili za COVID-19. Mwajiri lazima azidumishe habari hii kama habari ya siri ya matibabu.

Swali: Je mwajiri anaweza kuchukua joto la mfanyakazi ili kuangalia homa?

Jibu: Hapana, isipokuwa COVID-19 imeenea katika jamii, kama inavyopimwa na CDC au serikali au maafisa wa afya wa eneo hilo.

Swali: Ikiwa mfanyakazi amesafiri wakati wa janga la COVID-19, mwajiri anaweza kumuuliza mfanyakazi juu ya safari ya mfanyakazi au kumtaka mfanyakazi abaki nyumbani na “kujiweka huru”?

Jibu: Ndio. Mwajiri anaweza kuweka sheria na masharti ya ajira, ikiwa ni pamoja na kumuuliza mfanyakazi juu ya safari ya kibinafsi na kuanzisha sera inayohitaji mfanyakazi kukaa nyumbani, akiwa na bila malipo au utumiaji wa wakati wa kulipwa, na "kujiweka huru," hata ikiwa mfanyakazi haonyeshi dalili.

Swali: Je mwajiri anaweza kuhitaji mfanyakazi kuosha kila mfanyakazi mikono au kuvaa vifaa vya kinga binafsi?

Jibu: Ndio. Mwajiri anaweza kupitisha sera na mazoea ya kudhibiti maambukizi, iliyoundwa ili kuzuia kuenea kwa COVID-19, bila kukiuka NDHRA au ADA.

Swali: Je mwajiri, baada ya mfanyakazi kurudi kazini baada ya kusafiri wakati wa janga, subiri hadi mfanyakazi atakapokua na dalili za mafua kuuliza maswali juu ya kufichua mafua ya homa wakati wa safari?

Jibu: Hapana. Hili halizingatiwi uchunguzi unaohusiana na ulemavu. Ikiwa CDC au serikali au maafisa wa afya wa umma wanapendekeza kwamba watu wanaotembelea maeneo maalum hukaa nyumbani kwa siku kadhaa hadi itakapokuwa wazi hawana dalili za mafua, mwajiri anaweza kuuliza ikiwa wafanyakazi wanarudi kutoka kwa maeneo haya, hata ikiwa kusafiri ilikuwa ya kibinafsi.

Swali: Je mwajiri anaweza kumuhitaji mfanyakazi ambaye amekuwa hayuko kazini wakati wa janga la COVID-19 kutoa barua ya daktari, akimuonyesha mfanya kazi, kabla ya kumruhusu mfanyakazi kurudi kazini?

Jibu: Ndio.

Swali: Je mwajiri anaweza kuhimiza wafanyikazi kufanya kazi kwa mbali / Kitendo cha kufanyia kazi nyumbani, ukitumia mtandao, barua pepe, na simu.(i.e., kufanyia kazi kutoka eneo lingine kama vile nyumbani) kama mkakati wa kudhibiti maambukizi wakati wa janga?

Jibu: Ndio. Kijijini / Kitendo cha kufanyia kazi nyumbani, ukitumia mtandao, barua pepe, na simu ni mkakati madhubuti wa kudhibiti maambukizi ambayo inajulikana pia kwa waajiri kama mpangilio stahiki. Kwa kuongezea, wafanyikazi wenye ulemavu ambao huwaweka katika hatari kubwa kwa shida za janga wanaweza kuomba kufanyia kazi nyumbani, wakitumia mtandao, barua pepe, na simu kama mpangilio stahiki kupunguza nafasi zao za kuambukizwa wakati wa janga.

Swali: Je mwajiri anaweza kuwalazimisha wafanyikazi wake kuchukua chanjo yoyote bila kujali hali zao za matibabu au imani yao ya kidini wakati wa janga?

Jibu: Hapana. Mfanyikazi anaweza kuwa na haki ya kutolewa kwa sharti la chanjo ya lazima kwa kuzingatia ulemavu unaomzuia mfanyikazi kuchukua chanjo. Hii itakuwa mpangilio wa busara yanayzuia ugumu usiofaa (ugumu mkubwa au gharama).

Zaidi ya hayo, mara tu mwajiri anapopata taarifa kwamba mfanyikazi ana imani ya kidini, mazoezi, au maadhimisho yanamzuia mfanyikazi kuchukua chanjo, mwajiri lazima ape malazi stahiki isipokuwa italeta ugumu usiofaa. Kwa ujumla, waajiri wanapaswa kuzingatia kuwahimiza tu wafanyikazi kupata chanjo badala ya kuwataka wachukue.

Swali: Je! Mwajiri anapaswa, wakati wa janga, aendelee kutoa malazi stahiki kwa wafanya kazi wenye ulemavu unaojulikana ambao hauhusiani na janga hilo, na kuzuia ugumu usio sawa?

Jibu: Ndio. Jukumu la mwajiri kwa watu wenye ulemavu linaendelea wakati wa janga. Ni wakati tu mwajiri anapoweza kuonyesha kuwa mtu mwenye ulemavu hutoa tishio la moja kwa moja, hata baada ya malazi stahiki, ndipo anaweza kisheria kumtenga mfanya kazi kutoka kwa kazi au shughuli zinazohusiana na ajira.

Ikiwa mfanyakazi aliye na ulemavu anahitaji malazi sawa katika eneo la mbali /Kitendo cha kufanyia kazi nyumbani, ukitumia mtandao, barua pepe, na simu ambalo mfanyakazi alikuwa nalo mahali pa kazi, mwajiri anapaswa kutoa malazi hayo, kutokuwa shida isiyostahiliwa. Katika hali ya shida ngumu, mwajiri na mfanyakazi wanapaswa kushirikiana kubaini shuruhisho mbadala ya makazi.

Wafanyikazi wote wenye ulemavu ambao majukumu yao ni pamoja na usimamizi wakati wa janga lazima wapate malazi stahiki ambayo yanahitajika kwa hali ya janga, isipokuwa shida ngumu hazijaanzishwa.

Mwongozo wa Jumla:

• Miongozo kutoka Tume ya Fursa ya Ajira (EEOC)

https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws?utm_content=&utm_medium=email&utm_name=&utm_source=govdelivery&utm_term=

• Sheria ya Haki za Binadamu ya Dakota Kaskazini https://www.nd.gov/labor/human-rights-act

• Sheria ya ubaguzi wa Makazi ya Dakota Kaskazini

https://www.nd.gov/labor/housing-discrimination-act