

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

АКТ HERO ШТАТА НЬЮ-ЙОРК (NY HERO АКТ)

Информация и FAQ

5 мая 2021 года был подписан Акт штата Нью-Йорк о здравоохранении и основных правах человека (Акт HERO штата Нью-Йорк). Данный закон требует введения новых обширных мер по охране и гигиене труда в свете пандемии COVID-19. Цель Акта HERO штата Нью-Йорк - защитить сотрудников от опасных контактов и заболевания во время вспышки инфекционной болезни, передающейся воздушно-капельным путем.

На основе нового Акта, Министерство по вопросам труда штата Нью-Йорк (NYS DOL) в сотрудничестве с Министерством здравоохранения штата Нью-Йорк разработали новый стандарт, типовой план или общеотраслевой шаблон, а также 11 отраслевых типовых планов по профилактике инфекционных заболеваний, передающихся воздушно-капельным путем. Работодатели могут по выбору внедрить соответствующий шаблон/ план политики, предоставленный NYS DOL, или составить альтернативный план, который соответствует или превышает минимальные требования стандарта.

Этот план вступает в силу в случае признания Комиссаром по вопросам здравоохранения штата Нью-Йорк выявленной воздушно-капельной инфекции особо заразным инфекционным заболеванием, представляющим серьезный риск для общественного здравоохранения. Данный стандарт подчиняется любым дополнительным или более строгим требованиям, которые формулируются в связи с объявлением чрезвычайного положения по поводу эпидемии воздушно-капельного инфекционного заболевания, а также любым применимым федеральным стандартам.

Данный стандарт доступен на английском и на испанском языках.

ПЛАН-ГРАФИК

- **5 мая 2021 года** – подписан и вступил в силу Акт HERO штата Нью-Йорк.
- **6 июля 2021 г.** – DOL издает типовые стандарты.
- **5 августа 2021 г.** (через 30 дней после того, как Министерство здравоохранения штата Нью-Йорк разработает и опубликует типовые стандарты) – Крайний срок для работодателей Нью-Йорка для принятия плана по борьбе с воздушно-капельным инфекционным заболеванием. Работодатели также обязуются предоставить всем сотрудникам разработанный план в письменной форме на английском и родном языке работника в течение 30 дней с момента принятия этого плана и в течение 15 дней с момента открытия после закрытия работы из-за эпидемии воздушно-капельного инфекционного заболевания, а также всем новым сотрудникам после принятия их на работу.
- **4 сентября 2021 г.** – Работодатели должны предоставлять всем сотрудникам свой план по борьбе с воздушно-капельным инфекционным заболеванием.
- **1 ноября 2021 г.** – Все работодатели, у которых работает не менее 10 сотрудников, должны разрешить работникам создать и совместно руководить объединенным комитетом по охране труда и безопасности на рабочем месте.

Примечание: Детали могут меняться. За обновлениями и дополнительной информацией переходите по ссылке: dol.ny.gov/ny-hero-act

ЧАСТО ЗАДАВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ (FAQ)

Какие виды деятельности затрагивает Акт HERO штата НЙ?

Акт распространяется на все негосударственные области деятельности и рабочие места в штате Нью-Йорк, за исключением сотрудников или работодателей, подпадающих под действие временного или постоянного стандарта в рамках Закона о технике безопасности и гигиене труда (OSHA) относительно COVID-19 или в целом воздушно-капельных инфекционных заболеваний. На данный момент этот стандарт Закона OSHA распространяется только на область здравоохранения, в том числе на жилье и транспорт, предоставляемые работодателем. Он также защищает особые категории работников на «нетрадиционных» рабочих местах, включая частные домохозяйства и людей, работающих с цифровыми приложениями или платформами. Акт HERO штата Нью-Йорк не распространяется на удаленную работу или любые рабочие места, которые работодатель не может контролировать.

Акт HERO штата Нью-Йорк касается исключительно COVID-19?

Нет. Этот закон призван помочь подготовиться к эпидемии любого воздушно-капельного инфекционного заболевания в будущем. Сюда входят любые инфекционные вирусные, бактериальные или грибковые заболевания, которые передаются по воздуху через аэрозольные частицы или капли и объявленные Комиссаром по вопросам здравоохранения штата Нью-Йорк острозаразными инфекционными заболеваниями.

Каковы обязательства работодателей относительно их планов безопасности?

Все предприятия, занятые в отраслях, которые затрагивает этот Акт, обязаны разработать свои планы безопасности в течение 30 дней с момента публикации Министерством труда штата Нью-Йорк правил работы во время эпидемии воздушно-капельных инфекционных заболеваний (5 августа 2021 г.). Министерство труда разработало общий шаблон или Типовой план по профилактике заражения воздушно-капельными инфекционными заболеваниями, а также отраслевые шаблоны. Работодатели могут использовать один из этих шаблонов или разработать свой собственный план с участием своих сотрудников или агентов по ведению коллективных переговоров.

Какие шаги должны предпринять работодатели после того, как получено предписание от Комиссара по вопросам здравоохранения штата Нью-Йорк об эпидемии инфекционного заболевания, передающегося воздушно-капельным путем?

Если указано, что речь идет об острозаразном инфекционном заболевании, которое представляет серьезный риск для общественного здравоохранения, каждый работодатель должен:

- Незамедлительно проанализировать план по предотвращению заражения на рабочем месте и при необходимости обновить его, чтобы гарантировать учет всей текущей информации, рекомендаций и обязательных требований федеральных, региональных или местных органов власти в отношении представляющего интерес возбудителя инфекции.
- Завершить и незамедлительно активировать план по предотвращению заражения на рабочем месте.
- Обеспечить устный разбор плана со своими сотрудниками.
- Предоставить каждому сотруднику копию плана по предотвращению заражения на английском языке или на языке, который считается родным языком сотрудников (при наличии). План также должен быть вывешен на рабочем месте и быть доступным для всех сотрудников в течение всех рабочих смен.

Что делать, если предписание от Комиссара по вопросам здравоохранения не получено? Должен ли работодатель что-то делать в этом случае?

Да. Даже в отсутствие предписания от Комиссара по вопросам здравоохранения штата Нью-Йорк все работодатели обязаны:

- Разработать план по предотвращению заражения воздушно-капельным путем и предоставить его сотрудникам в течение 30 дней после его утверждения.
- Постоянно пересматривать и обновлять план с тем, чтобы отражать в нем все новые или видоизмененные вопросы по ведению бизнеса или приводить в соответствие с обновленным стандартом по предотвращению заражения воздушно-капельными инфекциями, опубликованным Министерством труда.

Должен ли работодатель предоставлять своим сотрудникам письменный план по предотвращению заражения воздушно-капельными инфекциями?

Да. Работодатель должен предоставить своим сотрудникам письменный план:

- В течение 30 дней с момента утверждения плана;
- В течение 15 дней с момента открытия работы после периода закрытия из-за эпидемии инфекционного заболевания, передающегося воздушно-капельным путем;
- При приеме на работу нового сотрудника.

Что влечет за собой требование Акта о создании объединенного комитета по охране труда и безопасности на рабочем месте?

Закон требует, чтобы все работодатели, у которых работает не менее 10 сотрудников, сформировали и руководили работой объединенного комитета по охране труда и безопасности на рабочем месте с тем, чтобы гарантировать, что работники играют неотъемлемую роль в обеспечении безопасности и здоровья. Это требование вступает в силу с 1 ноября 2021 года. В будущем Министерство труда штата Нью-Йорк издаст правила, касающиеся требований к комитету по обеспечению безопасности на рабочем месте.

Какие механизмы правоприменения могут задействоваться для борьбы с нарушениями закона?

На работодателей могут накладываться посуточные штрафы в размере 50 долларов США и наказания за грубое попирательство закона в размере до 10 000 долларов США за несоблюдение требований плана.

Что произойдет, если работодатель уволит рабочих или предпримет другие ответные действия?

Акт HERO штата Нью-Йорк содержит строгие меры защиты от преследований, которые запрещают работодателям предпринимать нежелательные действия в отношении работников за деятельность, которая охраняется Законом. Работодателям категорически запрещается преследовать сотрудников, осуществляющих свои права в соответствии с законом.

Подробнее см. по ссылке: dol.ny.gov/retaliation

Должен ли работодатель предоставлять сотрудникам письменный план на другом языке, кроме английского?

Да. Работодатель должен предоставить своим сотрудникам письменный план на их родном языке. Если работник указал в качестве своего родного языка, на котором штат не предоставляет этот типовой стандарт, работодатель может предоставить этому работнику версию на английском языке.

Должен ли работодатель разъяснить план своим сотрудникам?

Да. Необходимо провести устный разбор плана со всеми сотрудниками, за исключением случаев, когда это необходимо для лиц, работающих в кадровых агентствах, подрядчиков и субподрядчиков, или лиц, доставляющих товары или перевозящих людей на или с места работы. Устный разбор плана также проводят в случае признания Комиссаром по вопросам здравоохранения штата Нью-Йорк выявленной воздушно-капельной инфекции особо заразным инфекционным заболеванием, представляющим серьезный риск для общественного здравоохранения.

Что означает «устный разбор»?

Работодатели обязаны провести со своими сотрудниками устный разбор плана по профилактике заражения инфекционными заболеваниями, и проводить его не обязательно в индивидуальном порядке. Работодателя следует провести устный разбор наиболее приемлемым способом с учетом важности предотвращения инфекционных заболеваний, передающихся воздушно-капельным путем, в том числе с помощью аудио- или видео-конференц-связи, если это применимо.

Обязаны ли работодатели вывешивать план на рабочем месте?

Да. План должен быть размещен на видном и заметном месте в пределах каждой рабочей площадки, за исключением случаев, когда такой рабочей площадкой является транспортное средство.

В чем разница между различными отраслевыми шаблонами?

Различные отраслевые шаблоны содержат уникальные разделы «Расширенные методы контроля», специально разработанные под конкретную отрасль.

Что делать, если для моего вида деятельности шаблона нет?

При отсутствии шаблона для конкретной отрасли работодатели могут внедрить Типовой план по профилактике заражения воздушно-капельными инфекционными заболеваниями, разработанный Министерством труда, либо разработать свой собственный альтернативный план. Альтернативный план должен выдерживать или превышать минимальные стандарты, предусмотренные в Типовом плане по профилактике заражения воздушно-капельными инфекционными заболеваниями от Министерстве труда. Работодатели могут использовать раздел «Расширенные методы контроля», чтобы добавить те методы, которые будут применимы к их виду деятельности или типу бизнеса.

Всегда ли при разработке плана работодателем требуется проверка и обратная связь со стороны сотрудников?

Несмотря на то что Министерство труда поощряет всех работодателей привлекать своих сотрудников к внедрению плана, работодатель, который использует один из имеющихся планов или шаблонов, опубликованных Комиссаром по вопросам труда, не обязан заставлять сотрудников просматривать план и давать свой отзыв до его принятия. В соответствии с требованиями Раздела 2 Акта HERO, который вступает в силу с 1 ноября 2021 года, работодатели, которые нанимают не менее 10 сотрудников, должны создать комитет обеспечения безопасности труда на рабочем месте, который уполномочен, среди прочего, пересматривать рабочую политику по вопросам гигиены и безопасности труда.

Если работодатель вносит изменения в план, считается ли он «Альтернативным планом», требующим проверки и (или) участия других сотрудников?

Изменения, внесенные работодателем в разделы «Методы контроля» или «Расширенные методы контроля» Общего отраслевого шаблона, разработанного Министерством труда, не обязательно представляют собой «альтернативный план» в рамках Акта HERO и, вероятно, не требуют дополнительного участия сотрудников. Однако поправки к этим шаблонам, которые выходят за рамки открытых полей шаблона, вероятно, действительно формируют «альтернативный план», требующий проверки и (или) участия сотрудника.

Будут ли публиковаться новые отраслевые шаблоны?

Несмотря на то что в настоящее время отсутствуют планы по публикации новых отраслевых планов, Министерство труда приветствует предложения для дальнейшего рассмотрения и изучит примеры дополнительных шаблонов, а также поправки к существующим шаблонам по мере получения таких отзывов.

Подпадает ли здравоохранение под действие Акта HERO?

Возможно. Работодатели в сфере здравоохранения **не** подпадают под действие Акта HERO, если работодатель подпадает под действие временного или постоянного стандарта в рамках Закона о технике безопасности и гигиене труда (OSHA). Однако каждый работодатель должен самостоятельно определить, распространяется ли на него или на кого-либо из его сотрудников временный или постоянный стандарт Закона OSHA. Если временный стандарт Закона OSHA более не действителен, на работодателя, ранее подпадавшего под действие стандарта Закона OSHA, будет распространяться действие Акта HERO.

Применим ли Акт HERO к государственным университетам и школам?

Нет. Акт HERO не распространяется на государственные учреждения, такие как государственные школы или университеты. Однако государственные работодатели подчиняются требованиям раздела 27-с Закона о труде, который требует от государственных работодателей быть готовыми к чрезвычайным ситуациям в государстве, затрагивающим общественное здравоохранение.

Подпадает ли под действие Акта HERO жилье и транспорт, предоставляемые работодателем?

«Рабочее место» в соответствии с Актом определяется как любое физическое пространство, которое было определено как место, где выполняется работа и над которым работодатель имеет возможность осуществлять контроль. Как правило, сюда входят жилье и транспорт, предоставляемые работодателем.

Если работодатель находится за пределами штата Нью-Йорк, но имеет сотрудников в штате Нью-Йорк, подпадают ли эти сотрудники в штате Нью-Йорк под действие Акта HERO?

Да, за исключением случаев, когда сотрудник в штате Нью-Йорк работает дистанционно или удаленно с места, где работодатель не имеет возможности осуществлять контроль (например, по месту жительства сотрудника).

Будет ли Министерство труда публиковать постановления в рамках Акта HERO?

Да, Министерство труда будет публиковать постановления в рамках Акта HERO в соответствии с Законом штата о процедуре принятия административных решений.

Затрагивает ли Акт независимых подрядчиков?

Работодатели должны иметь план борьбы с воздушно-капельными инфекционными заболеваниями для всех рабочих мест, над которыми они могут осуществлять контроль, включая рабочие места для независимых подрядчиков.

Нужно ли передавать письменный план независимым подрядчикам, лицам, работающим в кадровых агентствах, и другим лицам, в широком смысле определяемым как «сотрудники» в соответствии с Актом HERO, которые в традиционном понимании не определялись бы как сотрудники?

Да.

Существует ли руководство от Министерства труда, которое поможет определить, какой отраслевой план следует использовать работодателю?

На данный момент нет. Работодатели должны внедрить план, который в наибольшей степени применим к их отрасли и месту работы, или использовать Типовой план по профилактике заражения воздушно-капельными инфекционными заболеваниями.

Обязаны ли работодатели добавлять этот план в свои правила внутреннего трудового распорядка (при наличии таковых)?

Да.

Если у работодателя несколько видов деятельности и рабочих сред, какой шаблон ему следует использовать?

Работодатели должны выбрать наиболее подходящий шаблон и откорректировать раздел с методами контроля с тем, чтобы добавить соответствующие для их отрасли или рабочих мест методы контроля, путем оценки конкретных функциональных обязанностей сотрудников или подрядчиков, а также уникальные обстоятельства и условия конкретных рабочих мест с целью определить наиболее подходящий для их случая шаблон. Работодатель может также устанавливать более одного плана для нескольких рабочих мест.

Какой шаблон лучше всего подходит для офисной среды?

Типовой план по профилактике заражения воздушно-капельными инфекционными заболеваниями наилучшим образом подходит для офисной среды, однако следует обратить внимание на то, чтобы меры контроля и другие составляющие плана учитывали уникальные обстоятельства и условия конкретных рабочих мест.

Когда должен вступить в силу план работодателя по борьбе с воздушно-капельными инфекционными заболеваниями?

В случае признания Комиссаром по вопросам здравоохранения штата Нью-Йорк выявленной воздушно-капельной инфекции особо заразным инфекционным заболеванием, представляющим серьезный риск для общественного здравоохранения, как это в настоящее время имеет место быть с COVID-19, работодатели должны соблюдать свой план по борьбе с инфекционными заболеваниями, передаваемыми воздушно-капельным путем. Работодатели должны следить за обновлениями Акта HERO на сайте Министерства труда по ссылке: dol.ny.gov/ny-hero-act.

Если работодатель разрабатывает свой альтернативный план для своего предприятия, необходимо ли его утвердить в Министерстве труда, прежде чем принять?

Нет. Однако работодатели должны гарантировать, что их альтернативный план соответствует минимальным требованиям, предусмотренным типовым стандартом, или превышает их.

Распространяется ли Акт HERO на бизнес, в котором кроме владельца других сотрудников нет?

Нет. В этом случае владелец бизнеса не будет квалифицироваться как «работодатель», как это определяется в Акте HERO, и ему не нужно будет принимать такой план для своего рабочего места.

Более подробную информацию см. в стандартах Акта HERO штата Нью-Йорк.