

ЗНАЙ СВОЇ ПРАВА

Прозорість платні

УПКДЗНФК робить так, щоб люди могли безпечно запитувати, обговорювати та розкривати інформацію про свою платню

1. Що таке дискримінація у сфері зайнятості через запитання, обговорення або розголошення моєї платні або платні інших працівників?

Цей вид дискримінації, як правило, існує, коли роботодавець вчиняє несприятливі дії щодо зайнятості працівників або претендентів на роботу через те, що вони запитували, обговорювали або розкривали інформацію про свою власну платню або платню інших працівників чи претендентів на роботу. Одним із прикладів є звільнення працівниці за те, що вона обговорювала свою заробітну плату з іншим працівником. Іншим прикладом є скорочення роботодавцем робочого часу працівника за те, що він запитав своїх колег про їхні ставки оплати понаднормових робіт.

2. Які я маю права?

Згідно з Указом Президента 11246, ви маєте право запитувати, обговорювати або розкривати інформацію про власну платню або платню інших працівників чи претендентів. Ви не можете бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності, піддані переслідуванню, понижені в посаді, звільнені, отримати відмову у працевлаштуванні або іншим чином дискриміновані за те, що скористалися цим правом. Однак це право має певні обмежені винятки.

3. Чи заборонено підрядникам мати офіційну та неофіційну політику щодо секретності платні?

Так. Підрядникам, як правило, забороняється мати політику, яка забороняє або має тенденцію обмежувати працівників чи претендентів на роботу в обговоренні або розкритті своєї платні або платні інших осіб. Наприклад, політика підрядника, яка забороняє працівникам говорити один з одним про премії в кінці року, буде вважатися порушенням, оскільки вона забороняє порушенням, оскільки вона забороняє працівникам обговорювати свою винагороду.

4. Що вважається платнею?

Під платнею, як правило, мають на увазі будь-які виплати, що здійснюються працівникові, або від імені працівника, або пропонуються претенденту на роботу. Це серед іншого включає заробітну плату, оплату понаднормової роботи, надбавку за зміну, премії, комісійні, відпускні, допомоги, страхові та інші виплати, опціони на акції та винагороди, участь у прибутках та пенсійні виплати.

5. Чи включає захист виправдання роботодавця чи виключення?

Так. Указ Президента надає підрядникам два способи виправдання або захисту дій, які в іншому випадку можуть розглядатися як дискримінаційні та заборонені: захист "основних посадових функцій" та загальний захист, або захист "правил на робочому місці".

6. Що таке "основні посадові функції" згідно Указу Президента?

Термін "основні посадові функції" означає основоположні посадові обов'язки за посадою, яку обіймає особа. Посадова функція може вважатися основною, якщо:

- доступ до інформації про розмір платні, що виплачується працівникам або пропонується претендентам, структури заробітної плати та ринкові дослідження, пов'язані з оплатою праці, а також політики, пов'язані зі встановленням або зміною оплати праці працівників, є необхідними для виконання цієї функції або іншого повсякденного ділового завдання; або
- функції або обов'язки на цій посаді включають захист та збереження конфіденційності кадрової документації працівників, включно із сумами та видами платні, що надаються працівникам, структурою заробітної плати, дослідженнями ринку, пов'язаними з оплатою праці, а також політиками, пов'язаними зі встановленням або зміною оплати праці працівників.



7. Що таке захист "основних посадових функцій"?

Скориставшись захистом "основних посадових функцій" підрядник може захиститися від позову про дискримінацію, показавши, що він застосував несприятливі дії проти працівника, тому що працівник (а) мав доступ до інформації про винагороду інших працівників або заявників у рамках своїх основних посадових обов'язків та (б) розкрив цю інформацію особам, які за інших обставин не мали до неї доступу.

Однак, навіть працівники, які мають доступ до інформації про винагороду в рамках своїх основних посадових функцій, можуть обговорювати, розкривати або запитувати інформацію про винагороду в певних випадках. Наприклад, вони можуть:

- обговорювати або розкривати інформацію про платню претендентів або працівників у відповідь на офіційну скаргу або звинувачення; у рамках розслідування, судового розгляду, слухання або дії, включно з розслідуванням, проведеним роботодавцем; або відповідно до юридичного обов'язку підрядника надавати інформацію;
- обговорювати власну платню з іншими працівниками;
- обговорювати можливі диспропорції в оплаті праці, що стосуються інших працівників, з керівництвом підрядника або під час використання внутрішнього процесу розгляду скарг підрядника;
- обговорювати або розголошувати розмір або види платні інших претендентів або працівників на підставі інформації, отриманої іншими способами, ніж через доступ, наданий у рамках їхніх основних посадових функцій.

8. Що таке захист "правил на робочому місці"?

Скориставшись захистом "правил на робочому місці" підрядник може захиститися від позову про дискримінацію, показавши, що він застосував несприятливі дії проти працівника за порушення послідовно та однаково застосовуваного правила компанії. Правило не повинно забороняти або мати тенденцію забороняти працівникам або претендентам обговорювати або розкривати свою винагороду або винагороду свого колеги або претендента на роботу. Прикладами "правил на робочому місці" можуть бути правила щодо використання відпусток та тривалості перерв.

9. Чи зобов'язаний мій роботодавець повідомляти мені, скільки платять іншим працівникам?

Ні. Указ Президента 11246 не вимагає від

роботодавців надавати працівникам або претендентам на роботу інформацію про платню інших працівників або претендентів на роботу.

10. Кого захищає УПКДЗНФК?

УПКДЗНФК захищає права працівників та претендентів на роботу компаній, які співпрацюють із федеральним урядом. До них відносяться працівники банків, інформаційно-технологічних фірм, м'ясокомбінатів, роздрібних магазинів, заводів-виробників, бухгалтерських фірм, будівельних компаній та інші.

Подання скарги

11. Що я можу зробити, якщо вважаю, що мій роботодавець дискримінував мене через те, що я запитував, обговорював або розкривав свою платню або платню іншого працівника або претендента?

Ви можете подати скаргу до УПКДЗНФК. Щоб подати скаргу, вам не потрібно точно знати, що ваш роботодавець є федеральним підрядником або субпідрядником.

12. Як подати скаргу до УПКДЗНФК?

Ви можете подати скаргу на дискримінацію:

- заповнивши та подавши бланк онлайн через вебсайт УПКДЗНФК;
- заповнивши бланк особисто в офісі УПКДЗНФК; або
- надіславши поштою, електронною поштою або факсом заповнений бланк до регіонального офісу УПКДЗНФК, який відповідає за місце, де відбулася дискримінація, про яку повідомляється.

Бланк доступний онлайн за посиланням: <https://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> та в паперовому вигляді в усіх офісах УПКДЗНФК. Щоб знайти найближчий до вас офіс, перегляньте онлайн-перелік офісів УПКДЗНФК за посиланням: www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm.

Не забудьте підписати заповнений бланк скарги. Якщо ви цього не зробите, УПКДЗНФК усе одно прийме вашу скаргу, але слідчий УПКДЗНФК попросить вас підписати форму під час подальшої співбесіди. Скарги, у яких заявляється про дискримінацію через обговорення, розкриття інформації або запити про платню мають бути подані протягом 180 днів із дати дискримінації, про яку заявляється, якщо тільки термін подачі не продовжено через наявність поважної причини. Такий самий 180-денний термін застосовується до скарг на дискримінацію за ознакою раси, кольору шкіри, релігії, статі, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності або національного походження.

13. Чи може мій роботодавець мене звільнити, понизити в посаді або ставитися до мене менш прихильно через те, що я подав скаргу?

Ні. Роботодавець не має права мститися вам за те, що ви подали скаргу або брали участь у розслідуванні. Правила УПКДЗНФК захищають вас від переслідувань, залякувань, погроз, примусу або відплати за відстоювання своїх прав.

14. Чи можу я подати скаргу до УПКДЗНФК і до Комісії з питань рівних можливостей працевлаштування (КПРМП)?

Так, якщо ви подасте скаргу й до УПКДЗНФК, і до КПРМП, її буде розслідувати відповідне відомство. У деяких випадках УПКДЗНФК та КПРМП можуть прийняти рішення про спільну роботу для розслідування вашої скарги.

УПКДЗНФК, як правило, розглядає скарги, подані на федеральних підрядників, у яких заявляється про дискримінацію через запитування, обговорення або розкриття інформації про платню. УПКДЗНФК, як правило, розглядає скарги, подані на федеральних підрядників, якщо виявляється, що існує систематична дискримінація, яка зачіпає групу працівників або осіб, що звертаються по роботу, а також ті, у яких заявляється про дискримінацію за ознакою сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності, інвалідності або статусу захищеного ветерана.

15. Що буде, якщо буде встановлено, що я став жертвою дискримінації у сфері зайнятості?

Ви можете мати право на відшкодування, яке поставить вас у становище, у якому ви перебували б, якби дискримінація ніколи не відбулася. Ви можете мати право на прийняття на роботу, просування по службі, поновлення на посаді або переведення на іншу роботу. Ви також можете мати право на повернення заробітної плати, виплату авансу, підвищення заробітної плати або певну комбінацію цих відшкодувань. Крім того, УПКДЗНФК може вимагати недопущення компанії до участі або усунення її від участі в розгляді на укладення майбутніх федеральних контрактів або анулювання поточних контрактів, або змін до контрактів, якщо УПКДЗНФК виявить, що федеральний підрядник або субпідрядник вчиняв дискримінацію.

Для отримання додаткової інформації:
МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ США
Управління програм контролю дотримання законодавчих норм за федеральними контрактами
Проспект Конституції, 200, ПЗ
Вашингтон, О.К. 20210
1-800-397-6251
Телетайп: 1-877-889-5627
www.dol.gov/ofccp

Зверніть увагу, що цей інформаційний бюлетень містить загальну інформацію. Він не має на меті замінити чинне законодавство та нормативно-правові акти, що стосуються програми, описаної в цьому документі.