

## **Гарантии и компенсации (отпуск), предоставляемые работникам по семейным обстоятельствам и в связи с временной нетрудоспособностью (Family Leave)**



[www.legalvoice.org](http://www.legalvoice.org)

Согласно действующему законодательству, работник имеет право на освобождение от трудовой деятельности в следующих случаях:

- Когда работник очень болен
- Когда работнику нужно ухаживать за новорожденным
- Когда работнику нужно ухаживать за только что усыновленным или приемным ребенком
- Когда работнику нужно ухаживать за больным членом семьи

Законы, регулирующие вышеуказанные гарантии и компенсации, могут быть как федеральными (национальными), так и законами штата или законодательными актами местного самоуправления. Данная брошюра не охватывает местное законодательство, она резюмирует положения федерального законодательства и законодательства штата, которые защищают права работников на определенные гарантии.

Мы также рекомендуем Вам ознакомиться с публикацией Legal Voice – *«Отгулы на работе для жертв домашнего насилия, сексуального посягательства или преследования»*, ссылку на которую Вы можете найти в разделе «Дополнительная информация» в конце данной брошюры.

### **Когда я вправе использовать трудовые гарантии и компенсации (отпуск), необходимые мне по семейным обстоятельствам (family leave)?**

Как федеральное, так и законодательство штата гарантируют Вам право на получение трудовых гарантий и компенсаций, необходимых по семейным обстоятельствам (family leave), в случае если Вы:

1. Работали на одного работодателя не менее 12 месяцев в общей сложности (не обязательно подряд);
2. Проработали как минимум 1250 часов в течение 12 месяцев (идуших подряд), прежде чем претендовать на отпуск по семейным обстоятельствам.

3. Работаете на:
- частного работодателя с 50 и более работниками; ИЛИ
  - федеральный / штата / локальный государственный орган.
4. Вам требуется отпуск по как минимум одной из следующих причин:
- Родить и / или для ухода за новорожденным ребенком;
  - Для ухода за только что усыновленным или приемным ребенком;
  - Для ухода за Вашим супругом(ой), зарегистрированным сожителем (registered domestic partner), ребенком или родителем, если у него (нее) серьезное заболевание (термин "родитель" включает в себя как биологических родителей, так и не кровных или приемных родителей);
  - Для ухода за собой, в случаях когда Вы не можете работать в силу серьезных проблем со здоровьем (включая инвалидность и ее лечение);
  - Для ухода за Вашим супругом(ой), сыном, дочерью, родителем, ближайшим родственником - военнослужащим, который восстанавливается после серьезного заболевания или травмы, полученной во время выполнения своих обязанностей на военной службе; ИЛИ
  - Для того чтобы решить определенные проблемы (неотложные дела), которые возникли в связи с тем, что Ваш супруг, ребенок или родитель находится на действительной военной службе и был уведомлен о том, что он (она) будет призван на срочную военную службу или для участия в военной операции.

Законодательство штата также предоставляет Вам право на неоплачиваемый отпуск, в случае если Вы работаете на работодателя с 8 и более сотрудниками, и Вам необходим отпуск во время беременности в связи с болезнью или нетрудоспособностью, а также на время родов. Такой отпуск предоставляется в дополнение к отпуску по семейным обстоятельствам (основания для получения которого были указаны выше). Временного ограничения для подобного отпуска не существует, однако он должен быть временным, в связи с тем, что беременность и роды являются «временными причинами нетрудоспособности» согласно закону.

Если Вы супруг(а) военнослужащего (служащего вооруженных сил США, Национальной гвардии или Резерва), Вы работаете в среднем 20 или более часов в неделю, и Ваш супруг был уведомлен о предстоящем вызове или приказе о вызове на военную службу или был направлен в место военных действий, то Вы имеете право на 15 дней неоплачиваемого отпуска за каждый вызов, после того как военнослужащему пришло уведомление и перед отправкой в место военных действий или когда военнослужащий приезжает в отпуск из места военных действий.

Примечание: существуют специальные правила для сотрудников авиакомпании (летных экипажей). Ознакомьтесь с информационным бюллетенем #28J Департамента труда США для получения дополнительной информации. Ссылка на этот бюллетень содержится на первой веб-странице указанной в разделе «Дополнительная информация» в подразделе Департамента труда США (U.S. Department of Labor) ниже.

## **Что делать, если я работаю у работодателя с численностью менее 50 человек?**

Тогда Вас не распространяется действие федерального законодательства. Но по законодательству штата, Вы имеете право на отпуск по болезни или оплачиваемый отпуск по уходу за:

1. Вашим ребенком - состояние здоровья которого требует лечения или наблюдения в профилактических целях; ИЛИ
2. Супругом, зарегистрированным партнером, родителем, тестем, тещей, свекром, свекровью, бабушкой или дедушкой, который имеет серьезные или непредвиденные (emergency) проблемы со здоровьем.

Вы должны заработать отпуск, прежде чем его использовать. Соблюдайте требования имеющегося у работодателя коллективного договора или правил (policy) для получения подобного отпуска.

Помните, что правило “50 и более работников” не распространяется на сотрудников государственных органов штата или местных государственных органов, а также местных департаментов образования (agencies).

И, как отмечалось выше, беременные женщины, работающие у нанимателей с 8 и более сотрудниками имеют право взять отпуск во время беременности в связи с болезнью, нетрудоспособностью и на время родов. Если же Вы работаете на работодателя с штатом менее 8 сотрудников – проконсультируйтесь с адвокатом, поскольку возможно Вы сможете претендовать на какие-либо гарантии и компенсации.

Ознакомьтесь с ссылками на публикации Legal Voice в разделе «Дополнительная информация» ниже для получения более детальной информации о том как найти и работать с адвокатом. А также для того, чтобы разобраться в структуре взаимодействия федерального законодательства и законодательства штата. См. публикации о Washington State Family Leave Act (Законе штата Вашингтон об Отпуске по Семейным Обстоятельствам), опубликованные Washington State Department of Labor and Industries (Департаментом труда и промышленности).

## **Что если я работаю у работодателя с численностью менее 50 человек и мне не полагается отпуск по болезни или по семейным обстоятельствам?**

Вероятно Вы не имеете права на отпуск по болезни или по семейным обстоятельствам. Тем не менее, не исключено, что местное законодательство гарантирует Ваше право на какой-либо отпуск. Например, Сиэтл требует предоставления всем работникам оплачиваемого больничного, а также отгулов для жертв домашнего насилия, сексуального посягательства или преследования, работающих у работодателей с 10 или более сотрудниками.

Ваш работодатель может также добровольно предоставить Вам отпуск, оплачиваемый или неоплачиваемый, даже если он не обязан этого делать.

### **Что делать, если я работаю не полный день?**

График занятости не имеет значения. Значение имеет количество отработанных часов. Даже если Вы не отработали достаточное количество часов, Вы все равно можете использовать заработанный оплачиваемый больничный (или другой оплачиваемый отгул) или взять отпуск по беременности, о котором говорилось ранее.

### **Какова продолжительность подобного отпуска?**

Если вы работаете на работодателя с 50 или более работниками или работаете в государственных органах штата или местных государственных органах, а также местных департаментах образования (agencies), то Вы можете взять **12 недель** неоплачиваемого отпуска. Существуют ограничения на то с какой частотой можно брать этот отпуск.

#### **Ограничения, связанные с отпуском по семейным обстоятельствам и уходу за новорожденным**

Вы вправе взять отпуск для ухода за новорожденным, только что усыновленным или приемным ребенком только в течение первых 12 месяцев после рождения или появления ребенка.

#### **Ограничения, связанные с отпуском для ухода за военнослужащим**

Если Вы берете отпуск для ухода за военнослужащим по причинам указанным выше, Вы можете взять 26 недель отпуска в год.

Если Вы берете отпуск для решения определенных проблем (неотложных дел), которые возникли в связи с тем, что Ваш супруг, ребенок или родитель находится на действительной военной службе и был уведомлен о том, что он (она) будет призван на срочную военную службу или для участия в военной операции (“qualifying exigency” FMLA leave), Вам полагается до 12 недель отпуска в год.

### **Возможна ли оплата моего отпуска?**

Во время отпуска (длительного) по семейным обстоятельствам или по болезни Ваш работодатель не обязан выплачивать Вам заработную плату. Однако все работодатели в штате Вашингтон, даже если у них трудоустроен только один работник, должны выплатить работнику оплачиваемые отпускные дни (если ему таковые полагаются) как в случае больничного или отпуска (кратковременного), так и в случае необходимости ухода за собой или членом семьи. Примечание: данный закон не распространяется на отпуск по уходу за новорожденным ребенком; только на отпуск во время беременности в связи с болезнью или нетрудоспособностью, а также на время родов. Некоторые локальные законодательные акты, например Seattle Sick Leave Ordinance, обязывают работодателей предоставлять работникам оплачиваемые больничные в некоторых случаях.

Некоторые работодатели предпочитают предложить работнику оплачиваемый отпуск или краткосрочное страхование по нетрудоспособности для покрытия отпуска на время беременности в связи с болезнью, нетрудоспособностью и на время родов. Ваш работодатель должен относиться к вышеуказанным событиям (болезнь, нетрудоспособность, роды) также как он относился бы к любой иной временной утрате трудоспособности.

Если же Ваша инвалидности, заболевание или беременность делает невозможным выполнение Вашей прежней работы, однако при этом Вы способны выполнять иную работу, но не в состоянии ее найти - Вы, вероятно, можете рассчитывать на пособие по безработице от Washington Employment Security Department (Департамент гарантии занятости штата Вашингтон). См. раздел «Дополнительная информация».

### **Придется ли мне использовать мой оплачиваемый больничный или оплачиваемый отпуск в счет отпуска по семейным обстоятельствам или по болезни?**

Может быть. Ваш работодатель не обязан, но может потребовать от Вас использования больничного, отпуска или иного оплачиваемого отгула в счет отпуска по семейным обстоятельствам или по болезни.

### **Могу ли я использовать все 12 недель сразу?**

Может быть. Если Вам необходимо пройти курс лечения от тяжелой болезни или необходимо ухаживать за больным членом семьи, Вы можете разбить свой отпуск по семейным обстоятельствам на более мелкие сегменты или работать сокращенное количество часов (так называемый прерывистый отпуск - *intermittent leave*). Вам может потребоваться справка от доктора или иного представителя медицинского персонала.

Вы также можете разбить свой отпуск по уходу за ребенком (новорожденным или усыновленным) на более мелкие сегменты или работать сокращенное количество часов, *но только при согласии работодателя.*

### **Что я должен сделать, прежде чем взять отпуск?**

Прежде чем покинуть свое рабочее место, Вы должны совершить следующие шаги:

#### **1. Уведомить работодателя.**

Ваш работодатель должен знать, что Вы собираетесь в отпуск по семейным обстоятельствам или по болезни, который регулируется соответствующим законодательством (*family leave laws*). Вы обязаны предоставить ему достаточное количество данных, чтобы проинформировать о том, что Ваше отсутствие возможно попадает в сферу действия законов об отпуске по семейным обстоятельствам или болезни. Вы не обязаны указывать на конкретный закон, просто сообщите что-то большее чем «я не выйду на работу сегодня, потому что плохо себя чувствую». Если Вы предполагаете, что будете отсутствовать на рабочем месте более чем в течение 3 последовательных дней,

скажите об этом работодателю. Если у Вас случился рецидив заболевания из-за которого Вы уже брали отпуск, поделитесь этим с работодателем.

- В случаях когда Вы берете отпуск по уходу за ребенком и будущая дата рождения или усыновления известна, уведомите работодателя о запланированном отпуске за 30 дней. Если же вышеуказанные события происходят неожиданно, Вам следует уведомить работодателя как можно скорее.
- В случаях когда Вы берете отпуск по болезни (**тяжелому заболеванию**) для ухода за собой или родственником (включая уход за военнослужащим и отпуск в связи с неотложными обстоятельствами), вы также должны уведомить работодателя за 30 дней, если Вы заранее знаете, что он Вам понадобится. В противном случае, Вам следует уведомить работодателя как можно скорее. Вам также следует попробовать установить такой план лечения, который не нарушит чрезмерно рабочий процесс.
- В случаях, когда Вы берете отпуск, чтобы провести время в семье перед направлением в место военных действий, Вы обязаны уведомить работодателя о своем намерении взять отпуск в течение 5 рабочих дней с момента получения уведомления о предстоящем вызове или приказе о вызове на военную службу или направлении в место военных действий.

## **2. Следовать правилам и распорядкам, установленным работодателем.**

Ваш работодатель может предъявлять иные требования к процедуре уведомления об отпуске. Попросите работодателя выдать Вам копию правил предоставления отпусков, для того чтобы ознакомиться и исполнить описанные в них требования. Если Вы столкнулись со сложностями, и Вам требуется помощь в их исполнении или оценке на предмет законности - обратитесь к адвокату, если это возможно. Однако помните, что в разумных пределах, Вам следует идти на встречу своему работодателю.

## **Должен ли я доказывать работодателю, что мне требуется отпуск по болезни или по семейным обстоятельствам?**

Ваш работодатель имеет право запросить у Вас письменное подтверждение (certification) от медицинского работника (лечащего врача) того, что заболевание является тяжелым. Он должен обратиться к Вам с этой просьбой в течение 5 дней с момента получения уведомления от Вас. Письменное подтверждение должно включать в себя следующие сведения:

- Дата начала заболевания;
- Вероятная продолжительность заболевания;
- Медицинские факты известные лечащему врачу; и
- Заявление от врача, либо о том, что помощь работника требуется для ухода за членом семьи, либо о том, что работник не может более выполнять свою работу.

Если Ваш работодатель требует иных разъяснений в письменном подтверждении, он должен изложить в письменной форме, какая дополнительная информация ему необходима. У Вас будет 7 дней, чтобы ее предоставить. Если и это не прояснит ситуацию, менеджер (но не Ваш начальник) может связаться с лечащим врачом, только

для того, чтобы получить разъяснения по тексту подтверждения или для того, чтобы убедиться в том, что подтверждение действительно было выдано лечащим врачом. Прежде чем звонить Вашему лечащему врачу, Ваш работодатель обязан получить Ваше согласие на это. Однако, если Вы откажетесь позволить ему сделать звонок, и самостоятельно не внесете пояснения по неясным пунктам подтверждения, то Ваш работодатель будет вправе отказать Вам в предоставлении отпуска.

В случае если работодатель не согласен с представленным медицинским заключением, он вправе обратиться за повторным подтверждением. Он будет обязан его оплатить, а также второе медицинское заключение не может быть получено от медицинского работника, работающего на работодателя.

Если два медицинских подтверждения противоречат друг другу, работник и работодатель должны совместно выбрать третьего медицинского специалиста, для вынесения окончательного медицинского заключения. Третью оценку оплачивает также работодатель.

Пока Вы находитесь в отпуске, Ваш работодатель вправе запросить у Вас повторное медицинское подтверждение Вашего состояния, а также он вправе запросить подтверждение того, что Вы снова в состоянии работать, когда Ваш отпуск подойдет к концу.

### **Какие болезни относятся к категории “серьезных (тяжелых) заболеваний”?**

Не существует списка болезней, дающих право на отпуск по болезни или по семейным обстоятельствам. Вместо этого, закон определяет “тяжелые заболевания” как болезни, травмы, нарушения, физические или психические состояния, которые требуют стационарного лечения или продолжительного врачебного вмешательства.

Некоторые примеры серьезных заболеваний включают рак, тяжелые мигрени и тяжелые депрессии. Незначительные медицинские проблемы - такие как простуда, грипп, стандартные проблемы с зубами или косметические процедуры - не являются тяжелыми заболеваниями, если не вызывают осложнений.

### **Кто именно является военнослужащим (covered service member), которому полагается уход?**

Военнослужащий, которому полагается уход это:

1. Член Вооруженных Сил США, в том числе член Национальной гвардии или Резерва в настоящее время, который проходит курс медикаментозного лечения, оздоровления, терапии или лечится амбулаторно или находится в списке лиц, находящихся на пенсии в связи с временной нетрудоспособностью, поскольку получил серьезную травму или тяжело болен; или

2. Ветеран, который проходит медицинское лечение, оздоровление или терапию от серьезной травмы или болезни, если ветеран являлся членом Вооруженных Сил США как максимум 5 лет назад, начиная от даты, на которую ветеран проходит лечение.

### **Чем отличается военный отпуск по семейным обстоятельствам?**

Министерство труда США разместило ответы на часто задаваемые вопросы о положениях законодательства о военном отпуске по семейным обстоятельствам и о Family and Medical Leave Act (Законе об Отпуске по Семейным Обстоятельствам и об Отпуске по Болезни), Найти их можно здесь: [www.dol.gov/whd/fmla/finalrule/MilitaryFAQs.pdf](http://www.dol.gov/whd/fmla/finalrule/MilitaryFAQs.pdf)

### **Могу ли я взять отпуск по уходу за моим ребенком, если у нас нет юридического или биологического родства?**

Да, если вы можете быть квалифицированы как “родитель” ребенка, Вы можете попросить предоставить Вам отпуск. Это означает:

1. Вы намерены взять на себя обязанности родителя в отношении ребенка; и
2. Вы намерены обеспечить ребенка повседневной помощью или финансовой поддержкой.

Юридический термин для этого – “in loco parentis”. Бабушки и дедушки, тетя, дядя, подруга или парень биологического родителя может быть квалифицирован как “родитель” ребенка согласно законодательству об отпусках по семейным обстоятельствам (family leave laws). Будете ли Вы являться родителем “in loco parentis” ребенка будет зависеть от конкретных обстоятельств. Возможно, Вам придется предоставить работодателю письменное заявление о том, какие взаимоотношения Вы имеете с ребенком, подтверждающее что вы можете быть квалифицированы как “родитель”.

### **Могу ли я взять отпуск по уходу за моим взрослым ребенком?**

Да, в случаях если:

1. Ваш ребенок находится в возрасте 18 лет и старше и не в состоянии заботиться о себе самостоятельно из-за психического или физического расстройства; или
2. Ваш ребенок является действительным членом Вооруженных Сил США (включая Национальную гвардию и Резервы), который проходит курс медикаментозного лечения, оздоровления, терапии или лечится амбулаторно или находится в списке лиц, находящихся на пенсии в связи с временной нетрудоспособностью, поскольку получил серьезную травму или тяжело болен.



## **Мой супруг и я работаем у одного работодателя. Можем ли мы взять отпуск по семейным обстоятельствам или по болезни одновременно?**

Зависит от ситуации.

Если Вы оба берете отпуск по уходу за здоровым новорожденным ребенком, только что усыновленным ребенком или больным родителем, то общее количество недель, которое Вы можете взять в течение года ограничено 12ю неделями на двоих.

Однако, если Вы берете отпуск по уходу за тяжелобольным ребенком или собственным здоровьем (при том, что Вы страдаете от тяжелого заболевания), то каждый из Вас может рассчитывать на 12-ти недельный отпуска в течение года.

## **Что, если мы не женаты?**

Многие работодатели и профсоюзы гарантируют отпуск для неженатых пар. Также локальное законодательство часто защищает интересы незамужних семей, которым необходим отпуск, чтобы позаботиться друг о друге.

Если вы зарегистрированные в качестве сожителей в штате, Вы имеете право на отпуск по семейным обстоятельствам в соответствии с законодательством штата, но не с федеральным законодательством.

Любой человек, независимо от семейного или партнерского статуса, имеет право в соответствии с Федеральными законами и законами штата, взять отпуск, чтобы ухаживать за тяжело больным ребенком или родителем.

## **Будет ли работодатель начислять мне пособия, бонусы (employee benefits) пока я в отпуске?**

Как правило, пока Вы в отпуске по семейным обстоятельствам, Вы не сможете увеличить свой отпуск, выплаты по больничному, пенсионные отчисления и иные пособия или бонусы, которые Вы зарабатываете пока работаете. Работодатель с 50 и более сотрудниками обязан предоставить Вам возможность сохранить Вашу медицинскую страховку на время отпуска. Если вы оплачиваете стоимость вашей медицинской страховки совместно с Вашим работодателем, то вам придется составить план выплат Вашей доли на время отпуска.

## **Должен ли я совершать какие-либо действия пока я в отпуске?**

Ваш работодатель может попросить Вас периодически сообщать о Вашем намерении вернуться на работу. Работодатель также может на “разумном основании” запросить повторное медицинское подтверждение заболевания, если Вы в находитесь в отпуске по болезни в связи с Вашей болезнью или болезнью члена Вашей семьи. “Разумное основание” означает, что просьба работодателя о повтором медицинском подтверждении не может носить навязчивый или дискриминационный характер.

## **Смогу ли я вернуться на свою работу, когда буду готов к этому?**

Ваш работодатель обязан предоставить вам прежнее или аналогичное место работы (та же оплата, льготы и условиями труда) в пределах 20 миль от Вашего предыдущего места работы, когда Вы вернетесь из отпуска. Ваш работодатель не может уволить Вас за то, что Вы решили взять отпуск по семейным обстоятельства в соответствии с законодательством. Попытки ущемления Ваших прав путем оказания давления, отказа в продвижении по службе, перевода на рабочее место, которое не является аналогичным Вашей должности – незаконны.

Существуют два важных исключения из этого правила:

1. Если вы являетесь преподавателем в местном образовательного учреждения, в случаях когда Вам необходим прерывистый отпуск или отпуск ближе к концу школьной четверти - действуют особые правила. Поговорите с представителем профсоюза или администрации для получения дополнительной информации.
2. Если вы являетесь наемным работником среди самых высокооплачиваемых 10% от наемных работников в пределах 75 миль от Вашего рабочего места, при определенных обстоятельствах, работодатель может отказать Вам в возвращении работы.

## **Что произойдет, если я не вернусь на работу в конце отпуска?**

Если вы решите не возвращаться на работу после отпуска, возможно, Вам придется выплатить работодателю страховые взносы оплаченные за Ваше страховое покрытие во время Вашего отпуска.

Если Вы не можете вернуться на работу, потому что Вы все еще нуждаетесь в уходе или в уходе нуждается член Вашей семьи по обстоятельствам не зависящим от Вас, то Вам не придется выплачивать работодателю страховые взносы. Но для того, чтобы доказать, что Вы не в состоянии выйти на работу, работодатель может попросить предоставить письменное подтверждение от лечащего врача с указанием причин по которым Вы не можете вернуться на рабочее место. Если Вы предполагаете, что Вы не сможете вернуться на работу до окончания отпуска по болезни, задумайтесь о получении медицинского подтверждения прежде чем вы сообщите об этом работодателю (на случай если он запросит подтверждение).

## **Может ли отличаться отношение ко мне в связи с тем, что я беременная?**

Нет. Работодатель не имеет права относиться к вам иначе, потому что вы беременны - это является незаконным. Это считается сексуальным домогательством на рабочем месте и незаконной дискриминацией по половому признаку.

Если Ваш работодатель ущемляет Ваши права в связи с беременностью, в том числе отказывая Вам в возможности взять отпуск по семейным обстоятельствам, Вам следует обратиться к адвокату и/или в Вашингтонскую Комиссию по правам человека

(Washington Human Rights Commission) по номеру 1-800-233-3247. Ознакомьтесь с публикациями Legal Voice “Employment Discrimination” (Трудовая дискриминация) и “Sexual Harassment at Work” (Сексуальные домогательства на работе), перечисленными в разделе «Дополнительная информация» ниже.

## **Как мне поступить если мне кажется, что мой работодатель нарушает законы о праве на отпуск по семейным обстоятельствам и по болезни (family leave laws)?**

Действия работодателя по препятствованию, сдерживанию или отказу в предоставлении Вам, предусмотренного законом отпуска, или действия дискриминирующего характера за то, что Вы воспользовались своим правом на отпуск по семейным обстоятельствам – незаконны. Вы имеете право подать иск в суд штата или федеральный суд, а также обратиться с заявлением в государственные учреждения штата и федеральные агентства для контроля за соблюдением законодательства. Помните, что время для подачи жалобы (иска) на работодателя ограничено. Для получения дополнительной информации о дискриминации в области трудовой занятости, о том, какие действия и в какие сроки предпринять - ознакомьтесь с публикацией Legal Voice “Employment Discrimination” (Трудовая дискриминация), указанной в подразделе «Полезные публикации “Legal Voice”» раздела «Дополнительная информация» ниже.

## **Дополнительная информация**

Washington Family Care Act (Закон штата Вашингтон об Отпуске по Уходу за Членами Семьи) и the Washington Family Leave Act (Закон штата Вашингтон об Отпуске по Семейным Обстоятельствам)

- Washington State Department of Labor and Industries (Департамент труда и промышленности штата Вашингтон): содержит информацию, а также форму заявления как онлайн, так и для печати.  
Онлайн: [www.lni.wa.gov](http://www.lni.wa.gov); кликните на “Workplace Rights” наверху страницы, затем кликните на “Leave from Work” под Leave & Benefits.
  - Чтобы заполнить заявление, кликните “File a Protected Leave Complaint” в конце страницы.
  - Публикация: “Washington State Family Leave Act Q&A”  
[www.lni.wa.gov/WorkplaceRights/files/FamilyLeaveFAQs.pdf](http://www.lni.wa.gov/WorkplaceRights/files/FamilyLeaveFAQs.pdf)

The Family and Medical Leave Act (Закон об Отпуске по Семейным Обстоятельствам и об Отпуске по Болезни)

- U.S. Department of Labor (Департамент занятости США): много информации о конкретных ситуациях.  
Онлайн: [www.dol.gov/whd/fmla/index.htm](http://www.dol.gov/whd/fmla/index.htm)
  - Для того, чтобы определить вправе ли Вы претендовать на отпуск:  
[www.dol.gov/elaws/fmla.htm](http://www.dol.gov/elaws/fmla.htm)

- Больше информации о федеральном законе:  
[www.dol.gov/whd/regs/compliance/1421.htm#1a](http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/1421.htm#1a)
- Больше информации о военнослужащих и их правах:  
[www.dol.gov/vets/media/fmlarights.pdf](http://www.dol.gov/vets/media/fmlarights.pdf)
- Информации о связанных федеральных законах:  
[www.dol.gov/compliance/laws/comp-fmla.htm](http://www.dol.gov/compliance/laws/comp-fmla.htm)

#### Для людей, переживших домашнее насилие

- Leave from Work for Survivors of Domestic Violence, Sexual Assault, or Stalking - *Отгулы на работе для жертв домашнего насилия, сексуального посягательства или преследования (на русском)* - публикация Legal Voice.  
Онлайн: [www.legalvoice.org/tools](http://www.legalvoice.org/tools) в разделе “Employment Rights”

#### Для людей с ограниченными возможностями

- Disability Rights Washington (Права людей с ограниченными возможностями в штате Вашингтон).  
Онлайн: [www.disabilityrightswa.org](http://www.disabilityrightswa.org); кликните на “Tools to help you”; затем кликните на “Employment”; затем кликните на “Reasonable Accommodations in Employment.”

#### Unemployment (Безработица)

- Washington State Employment Security Department (Департамент гарантии занятости штата Вашингтон): обратитесь за пособием по безработице. Доступно на многих языках.  
Онлайн: [www.esd.wa.gov](http://www.esd.wa.gov)  
По телефону: 1-800-318-6022, ТТУ 1-800-365-8969
- Unemployment Law Project: предоставляет юридические услуги и информацию тем, кому было отказано в назначении пособия или чье право на льготы оспаривается.  
Онлайн: <http://unemploymentlawproject.org>

#### Полезные публикации “Legal Voice”

Онлайн: [www.legalvoice.org/tools](http://www.legalvoice.org/tools)

В разделе “Employment Rights”:

- Employment Discrimination – in English only.
- Sexual Harassment at Work – in English only.
- Leave from Work for Survivors of Domestic Violence, Sexual Assault, or Stalking - *Отгулы на работе для жертв домашнего насилия, сексуального посягательства или преследования (на русском).*

В разделе “Court Procedures & Lawyers”:

- How to Find a Lawyer and Other Legal Resources in Washington State - Как найти юриста, а также другие источники юридической помощи в штате Вашингтон (на русском).
- Damages and Contingency Fees in Personal Injury and Discrimination Cases – in English only.

---

Эта брошюра содержит общую информацию о Ваших правах и обязанностях. Она не является аналогом или заменой профессиональной юридической консультации. Данная информация актуальна по состоянию на Январь 2015 года.

(Обновлено Inessa Baram-Blackwell and Chloë Phalan, 1/20/15.)

*Legal Voice выражает благодарность Katherine Chamberlain, June Krumpotick, and Janet Chung за работу над предыдущими версиями этой брошюры.*

© 2015 Legal Voice — 1-206-682-9552

**(Копирование и распространение этих материалов разрешено Alliance for Equal Justice, а также гражданам в некоммерческих целях).**

*Переведено - Natalia Smirnova 05/11/15*