

ကော်လိုရာဒို လုပ်ငန်းခွင် ပြည်သူ့ကျန်းမာရေး အခွင့်အရေး ပို့စတာ - လစာပြည့် ခွင့်၊ သတင်းပေးတိုင်ကြားခြင်း နှင့် အကာအကွယ် ပစ္စည်း

ဇူလိုင် 14 ရက် 2023 တွင် အသစ်ပြင်ဆင်ခဲ့သည်။

အခါအားလျော်စွာ ပြင်ဆင်နိုင်သည်။

ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်သော မိသားစုများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်များ အက်ဥပဒေ (“HFWA”) - လစာပြည့်ခွင့် အခွင့်အရေး

အကျုံးဝင်မှု - မည်သည့်အရွယ်အစားဖြစ်စေ ကိုလိုရာဒို အလုပ်ရှင်များအားလုံးသည် လစာပြည့်ခွင့်ကို ပေးရမည်။

- တစ်နှစ်လျှင် ၄၈ နာရီအထိ အလုပ်လုပ်ခဲ့သော နာရီပေါင်း ၃၀ လျှင် ("စုပေါင်းထားသောခွင့်") လစာပြည့်ခွင့် ၁ နာရီကို ဝန်ထမ်းများ အားလုံး ရရှိပါသည်။
- ခွင့်အတွင်း ပုံမှန်လုပ်ခလစာနှုန်းဖြင့် ဝန်ထမ်းများကို ပေးချေရန် လိုအပ်ပြီး အလုပ်ရှင်သည် ၎င်း၏ အကျိုးခံစားခွင့်များကို ဆက်လက်ပေးရမည်။
- နောက်နှစ်အတွင်း အသုံးပြုရန် အသုံးမပြုရသေးသည့် စုပေါင်းထားသော ခွင့်များ၏ ၄၈ နာရီအထိ သယ်ပေးပါသည်။
- သီးခြားသတ်မှတ်ထားသော အခြေအနေများနှင့် ပတ်သက်၍ အချက်အလက်များအတွက် (ပုံမှန်မဟုတ်သော နာရီများ၊ နာရီစားမဟုတ်သော လုပ်ခလစာ စသဖြင့်) လုပ်ခလစာ အကာအကွယ်ပေးစည်းမျဉ်း 3.5, 7 CCR 1103-7 ကို ကြည့်ပါ။
- ပြည်သူ့ကျန်းမာရေး အရေးပေါ် (PHE) အဆုံးသတ်ပြီးနောက် ၄ ပတ်ကြာသည်အထိ PHE တွင် ထပ်ဆောင်းခွင့် နာရီ ၈၀ အထိ အသုံးပြုပါသည်။*

ဝန်ထမ်းများသည် အောက်ပါ ဘေးကင်းရေး သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေး လိုအပ်ချက်များအတွက် စုပေါင်းထားသောခွင့်ကို အသုံးပြုနိုင်သည်။

- စိတ် သို့မဟုတ် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ မကျန်းမာမှု၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာ သို့မဟုတ် ရောဂါရှာဖွေတွေ့ရှိချက် သို့မဟုတ် အကာအကွယ်ပေးသော စောင့်ရှောက်မှု အပါအဝင် အလုပ်လုပ်ခြင်းမှ တားဆီးသော ကျန်းမာရေး အခြေအနေ
- ကျန်းမာရေး၊ နေရာပြောင်းရွှေ့မှု၊ ဥပဒေ သို့မဟုတ် အခြားဝန်ဆောင်မှု လိုအပ်ချက်များ ဖြစ်စေသော အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှု သို့မဟုတ် ရာဇဝတ်မှုဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုများ
- အမျိုးအစား (၁) သို့မဟုတ် (၂) တွင် ဖော်ပြထားသော အခြေအနေကို ခံစားနေရသည့် မိသားစုဝင်ကို စောင့်ရှောက်ရခြင်း
- ဝမ်းနည်းပူဆွေးခြင်း၊ စူပာနု/အောက်မေ့ဖွယ် တက်ရောက်ခြင်း သို့မဟုတ် မိသားစုဝင်တစ်ဦး သေဆုံးပြီးနောက် ငွေရေးကြေးရေး/ဥပဒေရေးရာ လိုအပ်ချက်များ
- ဆိုးရွားသော ရာသီဥတု၊ အာဏာ/အပူ/ရေ ဆုံးရှုံးမှု သို့မဟုတ် အခြားမမျှော်လင့်ထားသည့် ဖြစ်ပေါ်မှုကြောင့် ဝန်ထမ်းများသည် အောက်ပါတို့ တစ်ခုခု လိုအပ်ပါသည်။ (က) ၎င်းတို့၏ နေရပ်ကို ပြောင်းရွှေ့ရန် သို့မဟုတ် (ခ) ကျောင်း သို့မဟုတ် စောင့်ရှောက်ပေးသည့်နေရာ ပိတ်ထားသည့် မိသားစုဝင်တစ်ဦးကို စောင့်ရှောက်ရန် *သို့မဟုတ်*
- PHE တွင် အစိုးရအရာရှိတစ်ဦးသည် လုပ်ငန်းခွင် သို့မဟုတ် ကျောင်း သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်း၏ကလေးအား စောင့်ရှောက်သည့်နေရာကို ပိတ်ထားသည်။

အလုပ်ရှင် မူဝါဒများ၊ နို့တစ်စာ၊ မှတ်တမ်းမှတ်ရာ၊ တိုးမြှင့်အသုံးပြုမှု၊ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာနှင့် လစာပြည့်ခွင့် မှတ်တမ်းများ၊

- ရေးသားထားသော နို့တစ်စာနှင့် ပို့စတာများ** အလုပ်ရှင်များသည် (၁) အခြားအလုပ်ဝင် စာရွက်စာတမ်းများ/မူဝါဒများထက် နောက်မကျဘဲ ဝန်ထမ်းအသစ်များထံ နို့တစ်စာ ပေးရမည် (၂) ပြင်ဆင်ထားသော ပို့စတာများ ပြသရမည်ဖြစ်ပြီး နှစ်မကုန်မီ လက်ရှိဝန်ထမ်းများထံ ပြင်ဆင်ထားသော နို့တစ်စာများ ပေးရမည်။

- "**ကြိုတင်သိမြင်နိုင်သော**" **ခွင့်အတွက် နို့တစ်စာ** ဝန်ထမ်းများသည် "ကြိုတင်သိမြင်နိုင်သော" ခွင့် လိုအပ်ပါက အလုပ်ရှင်များက မည်ကဲ့သို့ အသိပေးသင့်သည်ဟူသော စာဖြင့် "ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ" ကို လက်ခံနိုင်သော်လည်း ထိုမူဝါဒကို မလိုက်နာသည့်အတွက် **လစာပြည့်ခွင့်ကို ငြင်းပယ်၍မရပါ။**

- ခွင့်ရက်သည် လေးရက် သို့မဟုတ် ထိုထက်ပို၍ ဆက်တိုက် အလုပ်လုပ်ရက်များအတွက် ဖြစ်ခဲ့မှသာ စုပေါင်းထားသောခွင့်သည် သတ်မှတ်ချက် ပြည့်မီသော အကြောင်းအရင်းအတွက် ဖြစ်ကြောင်း ပြသရန် အလုပ်ရှင်က အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများ လိုအပ်နိုင်ပါသည်။** (*ဆိုလိုသည်မှာ* - ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် ပြက္ခဒိန်ရက်များ မဟုတ်ဘဲ အလုပ်လုပ်ရမည့် နေ့များ)

- စုပေါင်းထားသောခွင့်ကို ယူရန် စာရွက်စာတမ်းများ မလိုအပ်သော်လည်း** ဝန်ထမ်းတစ်ဦးက အလုပ်သို့ ပြန်လာလျှင်လာချင်း သို့မဟုတ် အလုပ်မှ လမ်းခွဲသွားလျှင်သွားခြင်း (မည်သည့်အရာက ပိုစောသည်ဖြစ်စေ) လိုအပ်နိုင်ပါသည်။ **PHE ခွင့်အတွက် စာရွက်စာတမ်းများ မလိုအပ်နိုင်ပါ။**

- ဝန်ထမ်း၏ (သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်း မိသားစုဝင်၏) ကျန်းမာရေးနှင့် သက်ဆိုင်သော လိုအပ်ချက်အတွက် ခွင့်ကို မှတ်တမ်းတင်ရန်** ဝန်ထမ်းသည် အောက်ပါတို့ ပေးရနိုင်သည်။ (၁) *အကယ်၍* ဝန်ဆောင်မှုများကို လက်ခံရရှိခဲ့ပါက ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် လူမှုရေး ဝန်ဆောင်မှုများ ပံ့ပိုးသူထံမှ စာရွက်စာတမ်းကို ပေးရနိုင်ပြီး သင့်လျော်သော အချိန်နှင့် ထည့်ပေါင်းထားသော ကုန်ကျစရိတ်များ မရှိဘဲ စာရွက်စာတမ်းကို ရယူနိုင်ပါသည်။ *သို့မဟုတ်ပါက* (၂) ဝန်ထမ်းက ကိုယ်တိုင်ရေးသား၍

- အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှု သို့မဟုတ် ရာဇဝတ်မှုဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသော စာရွက်စာတမ်းများ** သည် (၁) အထက် (၉ပမာ- ဥပဒေရေးရာ သို့မဟုတ် ခိုလှုံခွင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ပံ့ပိုးသူ) သို့မဟုတ် (၂) အထက် သို့မဟုတ် ဥပဒေ စာရွက်စာတမ်း (အမိန့်၊ ရဲအစီရင်ခံစာကို ချုပ်ထိန်းခြင်း စသဖြင့်) အရ စာရွက်စာတမ်း သို့မဟုတ် စာရေးသား၍ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

- အလုပ်ရှင်သည် ဝန်ထမ်း၏ စာရွက်စာတမ်းများသည် မပြည့်စုံဟု ကျိုးကြောင်းသင့်စွာ မှတ်ယူပါက** အလုပ်ရှင်က အောက်ပါတို့ ပြုလုပ်ရမည်။ (က) စာရွက်စာတမ်းကို လက်ခံရရှိခြင်းဖြစ်စေ ဝန်ထမ်း၏ အလုပ်သို့ ပြန်လာခြင်း သို့မဟုတ် ခွဲခြားခြင်း (မည်သည့်အရာက ပိုစောသည်ဖြစ်စေ) ဖြစ်စေ ခုနှစ်ရက်အတွင်း ဝန်ထမ်းထံ အကြောင်းကြားပါ။ (ခ) မပြည့်စုံမှုကို ကုစားရန် အနည်းဆုံး ခုနှစ်ရက် ဝန်ထမ်းကို ပေးရမည်။

- တိုးမြှင့်အသုံးပြုမှု** ဝန်ထမ်းမူဝါဒအပေါ် မူတည်၍ ဝန်ထမ်းများသည် နာရီအလိုက် သို့မဟုတ် မိနစ်ခြောက်ဆယ် တိုး၍ ခွင့်ကို အသုံးပြုနိုင်သည်။

- ဝန်ထမ်းကိုယ်ရေးကိုယ်တာ** အလုပ်ရှင်များသည် ဝန်ထမ်း၏ (သို့မဟုတ် ၎င်းတို့မိသားစု၏) HFWA ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် ဘေးကင်းရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များနှင့် ပတ်သက်သော “အသေးစိတ်အချက်များ” ကို ထုတ်ဖော်ရန် ဝန်ထမ်းများကို တောင်းဆိုနိုင်မည် မဟုတ်ပေ။ အဆိုပါအချက်အလက်များကို လျှို့ဝှက်ဆေးမှတ်တမ်းအဖြစ် သဘောထားရပါမည်။

- တောင်းဆိုချက်အရ မှတ်တမ်းများကို ထိန်းသိမ်း၍ ပံ့ပိုးရမည်။** နောက်ဆက်တွဲ PHE ခွင့် အပါအဝင် (၁) အသုံးပြုရန် ရရှိနိုင်သော (၂) လက်ရှိ အကျိုးခံစားခွင့်နှစ်အတွင်း အသုံးပြုပြီးသော လစာပြည့် ဝန်ထမ်းများ၏ လက်ရှိပမာဏ စာရွက်စာတမ်းများကို အလုပ်ရှင်က ပေးရမည်။ အချက်အလက်များကို တစ်လလျှင်တစ်ကြိမ် သို့မဟုတ် HFWA ခွင့်အတွက် လိုအပ်မှု ပေါ်ပေါက်သည့်အခါ တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။

HFWA အခွင့်အရေးများကို လက်တုံ့ပြန်မှု သို့မဟုတ် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှု

- အလုပ်ဖြုတ်ခံရခြင်း သို့မဟုတ် အခြားဆိုးရွားသည့် အရေးယူဆောင်ရွက်မှုကို ဖြစ်စေနိုင်သည့် **လစာပြည့်ခွင့်ကို "ပျက်ကွက်" အဖြစ် ရေတွက်၍မရပါ။**

- လစာပြည့်ခွင့် ယူသည့်အခါ ဝန်ထမ်းသည် "အစားထိုး အလုပ်သမား" ရှာဖွေရန် သို့မဟုတ် အလုပ်အကျုံးဝင်မှု မလိုအပ်ပါ။**

- အလုပ်ရှင်သည် ဤသို့ပြုလုသော ဝန်ထမ်းက ခွင့်အသုံးပြုခြင်းကို အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ်ပါက လက်တုံ့ပြန်ခြင်း သို့မဟုတ် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း ပြုလုပ်၍မရပါ။** (၁) HFWA ခွင့် တောင်းဆိုခြင်း သို့မဟုတ် ယူခြင်း (၂) HFWA အခွင့်အရေးများကို ကျင့်သုံးရာတွင် အကြောင်းကြားခြင်း သို့မဟုတ် အခြားလူကို ကူညီခြင်း (၃) HFWA တိုင်ကြားချက်ကို စာရင်းသွင်းခြင်း သို့မဟုတ် (၄) HFWA ချိုးဖောက်မှုအား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတွင် ကူညီခြင်း

- ဝန်ထမ်း၏ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သော၊ စိတ်ရင်းကောင်းဖြင့် HFWA တိုင်းကြားချက်၊ တောင်းဆိုချက် သို့မဟုတ် အခြားလှုပ်ရှားမှုသည် မမှန်ကန်ပါက** အလုပ်ရှင်သည် ၎င်းကို သဘောမတူရန် သို့မဟုတ် ခွင့်ပြုရန် မလိုအပ်သော်လည်း ၎င်းအတွက် ဝန်ထမ်းကို *ဆန့်ကျင်ဆောင်ရွက်၍ မရနိုင်ပါ။* ဝန်ထမ်းများသည် ခွင့်ရက်ကို အလွဲသုံးစား ပြုလုပ်ခြင်းအတွက် အကျိုးဆက်များ *ကြုံတွေ့ရနိုင်သည်။*

အကာအကွယ်ပေးထားသော ကျန်းမာရေး/ဘေးကင်းရေးဆိုင်ရာ ဖော်ပြချက်နှင့် သတင်းပေးတိုင်ကြားခြင်း (“PHEW”) - လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေး/ဘေးကင်းရေးဆိုင်ရာ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများနှင့် အကာအကွယ်ပေး ပစ္စည်းများကို အသုံးပြုရန် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများ

အကျုံးဝင်မှု - အလုပ်ရှင်များနှင့် ဝန်ထမ်းများအပြင် အချို့သော ပုဂ္ဂလိက ကန်ထရိုက်တာများအားလုံး

- PHEW သည် “အလုပ်ရှင်များ” နှင့် “ဝန်ထမ်းများ” သာမက “**အဓိကများ**” (အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အနည်းဆုံး ပုဂ္ဂလိက ကန်ထရိုက်တာ ၅ ဦး ပါသော လုပ်ငန်းတစ်ခု) နှင့် “**အလုပ်သမားများ**” (“အဓိကများ” အတွက် အလုပ်လုပ်သော ဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိက ကန်ထရိုက်တာများ) ပါဝင်သည်။

လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေး/ဘေးကင်းရေး ချိုးဖောက်မှုများကို ဆန့်ကျင်ရန် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများ -

- အောက်ပါလုပ်ဆောင်ချက်များဖြင့် လက်တုံ့ပြန်ခြင်း သို့မဟုတ် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းသည် ဥပဒေနှင့်မညီပါ

- မြင့်တက်လာသော ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သည့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ** အစိုးရ ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် ဘေးကင်းရေး စည်းမျဉ်းများအား လုပ်ငန်းခွင် ချိုးဖောက်ခြင်း သို့မဟုတ် သိသာထင်ရှားသော လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် ဘေးကင်းရေး ခြိမ်းခြောက်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ အဓိကကျသူ၊ အခြားအလုပ်သမားများ၊ အစိုးရ သို့မဟုတ် တရားဝင်မဟုတ်ဘဲ အပါအဝင်
- အထက်တွင် စာရင်းဖော်ပြထားသော အပြုအမူအပေါ် လက်တုံ့ပြန်ခြင်း သို့မဟုတ် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု သို့မဟုတ် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ခြင်းတွင် **ဆန့်ကျင်ခြင်း သို့မဟုတ် သက်သေခံခြင်း၊ ကူညီပေးခြင်း၊ သို့မဟုတ် ပါဝင်ခြင်း**

- အဓိကကျသူသည် အလုပ်သမား၏ PHEW နှင့်ဆိုင်သည့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုကို ဖြေရှင်းရန် မလိုအပ်သော်လည်း စိုးရိမ်ပူပန်မှုသည် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်ပြီး စိတ်ရင်းကောင်းဖြစ်သရွေ့ အဆိုပါစိုးရိမ်ပူပန်မှု ပေါ်ပေါက်ခြင်းအတွက် အလုပ်သမား*အပေါ်*အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် အခြားအရေးယူခြင်း ပြုလုပ်၍ မရနိုင်သေးပါ။

မိမိတို့၏ ကိုယ်ပိုင် အကာအကွယ်ပေးပစ္စည်း (“PPE”) ကို အသုံးပြုရန် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများ -

- PPE သည် (၁)လုပ်ငန်းခွင်တွင် ပေးထားသည့် ကိရိယာများထက် **ပိုမိုအကာအကွယ်ပေး**မည်ဆိုပါက (၂) အစိုးရကျန်းမာရေး အေဂျင်စီ (ဖက်ဒရယ်၊ ပြည်နယ် သို့မဟုတ် ဒေသဆိုင်ရာ) က **အကြံပြုပါက** (၃) အလုပ်သမားအား **အလုပ်မလုပ်နိုင်ခြင်း** မဖြစ်ပါက အလုပ်သမားသည် **၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင် PPE ကို ဆန္ဒအလျောက်** (နာခေါင်းစည်း၊ မျက်နှာကာ၊ လက်အိတ် စသည်) ဝတ်ဆင်ခွင့် ရရှိမည်။

တိုင်ကြားပိုင်ခွင့်များ (HFWA နှင့် PHEW နှစ်ခုလုံးအောက်တွင်)

- တိုင်ကြားချက်များ သို့မဟုတ် အမည်မသိ အကြံပြုချက်များအဖြစ် ဌာနခွဲထံသို့ ချိုးဖောက်မှုများကို တိုင်ကြားပါ သို့မဟုတ် တရားမစွဲဆိုခင် ကုစားမှုများကို ပြီးပြည့်စုံအောင် လေ့လာပြီးနောက် တရားရုံးတွင် တင်သွင်းပါ။

ဤပို့စတာသည် ကိုလိုရာဒို လုပ်ငန်းခွင် အများပြည်သူ ကျန်းမာရေး ဥပဒေ နှစ်ရပ်ကို အကျဉ်းချုပ်ထားပါသည်။ C.R.S. § 8-13.3-401 et seq., (လစာပြည့်ခွင့်) နှင့် C.R.S. § 8-14.4-101 et seq. (ကျန်းမာရေးနှင့် ညီညွတ်ပြီး ဘေးကင်းရေး သတင်းပေးတိုင်ကြားခြင်း) ဤပို့စတာပါ ရက်စွဲမှစ၍ လက်ရှိ ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်ချက်များ အပါအဝင် ကော်လိုရာဒို ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဌာန (CDPHE) သို့မဟုတ် ဒေသဆိုင်ရာ ပြည်သူ့ကျန်းမာရေး အေဂျင်စီများမှ ဖက်ဒရယ် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး အက်ဥပဒေ (OSHA) အောက်တွင် အပါအဝင် အခြားသော ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် ဘေးကင်းရေး ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းများနှင့် အမိန့်များ အကျုံးမဝင်ပါ။ အဆိုပါ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းရေး အချက်အလက်များအတွက် ထိုအေဂျင်စီများထံ ဆက်သွယ်ပါ။

*PHE တွင် ဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်မလုပ်နိုင်ခြင်း၊ စမ်းသပ်ခြင်း၊ သီးသန့်ခွဲထားခြင်း၊ အဆိုပါ အခြေအနေမျိုးတွင် မိသားစုကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များအတွက် နာရီ အပိုဆောင်း ခွင့်များ ရရှိပါသည်။ ယခုအချိန်တွင် မည်သည့် PHE မှ အကျိုးသက်ရောက်မှုမရှိပါ။ တစ်ခုကို ကြေညာပါက ဤပို့စတာကို ပြင်ဆင်ပါမည်။

ဤပို့စတာကို အလုပ်သမားများထံ အလွယ်တကူ ရနိုင်သောနေရာတွင် ပြသရမည်။ အဝေးမှ အလုပ်သမားများနှင့် မျှဝေရမည်။ လိုအပ်သလို အခြားဘာသာစကားများဖြင့် ပံ့ပိုးပေးရမည်ဖြစ်ကာ နှစ်စဉ် ပြင်ဆင်ထားသော မည်သည့်ဗားရှင်းဖြင့်ဖြစ်စေ အစားထိုးရမည်။

ဤပို့စတာသည် အကျဉ်းချုပ်ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမား ဥပဒေအချက်အလက် အပြည့်အစုံအဖြစ် အားကိုး၍ မရပါ။ စည်းမျဉ်းများ၊ အချက်အလက်စာရွက်များ၊ ဘာသာပြန်ဆိုမှုများ၊ မေးခွန်းများသို့မဟုတ်/ တိုင်ကြားချက်များအားလုံးအတွက် ဆက်သွယ်ရန်-

အလုပ်သမားစံနှုန်းများနှင့် စာရင်းအင်းများ ဌာန၊ ColoradoLaborLaw.gov၊ cdle_labor_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936