

លំដាប់ស្តង់ដារនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងលើសម៉ោងក្នុងរដ្ឋ COLORADO (“លំដាប់ COMPS”)

#38 ផ្ទាំងផ្សព្វផ្សាយ និងសេចក្តីជូនដំណឹង

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងរដ្ឋ Colorado៖ \$13.65/ម៉ោង ឬ \$10.63 សម្រាប់និយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ទឹកតែ ក្នុងឆ្នាំ 2023 (ច្បាប់ទី 3)

- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកែតម្រូវជារៀងរាល់ឆ្នាំសម្រាប់អតិផរណា ដូច្នេះចំនួនខាងលើគឺសម្រាប់ឆ្នាំ 2023 តែប៉ុណ្ណោះ

- និយោជិតទាំងអស់ត្រូវតែទទួលបានការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតិចបំផុត (លុះត្រាតែមានការលើកលែងនៅក្នុងច្បាប់ទី 2) មិនថាទទួលបានការទូទាត់ជាម៉ោង ឬវិធីផ្សេងទៀត (ប្រាក់បៀវត្សរ៍ ប្រាក់កម្រៃជើងសាប្រាក់ឈ្នួលផ្នែកលើការងារជាដើម) លើកលែងតែអនីតិធនដែលមិនអាចធ្វើការងារបានអាចទទួលបានការទូទាត់ 15% ក្រោមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាពេញលេញ

- ប្រើស្តង់ដារខ្ពស់បំផុត ប្រសិនបើច្បាប់ការងារផ្សេងទៀតត្រូវបានអនុវត្តផងដែរ ដូចជាប្រាក់ឈ្នួលរបស់ Denver (\$17.29 ក្នុងឆ្នាំ 2023)

ការងារបន្ថែមម៉ោង៖ អត្រាទូទាត់ធម្មតា 1½ ដងសម្រាប់ម៉ោងលើស 40 ប្រចាំសប្តាហ៍ 12 ប្រចាំថ្ងៃ ឬ 12 ជាបន្តបន្ទាប់ (ច្បាប់ទី 4)

- ការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវបានទាមទារ*ជាវៀងរាល់*សប្តាហ៍លើសពី 40 ម៉ោង ឬថ្ងៃលើសពី 12 ម៉ោង បើទោះបីជា 2 ឬច្រើនសប្តាហ៍ ឬថ្ងៃ*វាយព្យួរ*តិចជាងម៉ោង

- និយោជកមិនអាចផ្តល់ពេលសម្រាក (“ម៉ោងបន្ថែម”) ជំនួសឱ្យការទូទាត់បុព្វលាភពាក់កណ្តាលម៉ោងសម្រាប់ម៉ោងបន្ថែមបានទេ។

- ការប្រែប្រួល/ការលើកលែងសំខាន់ៗ (ទាំងអស់នេះត្រូវបានលម្អិតនៅក្នុងច្បាប់ 2.3-2.4)៖
 - បានកែប្រែម៉ោងបន្ថែមក្នុងចំនួនតិចតួចនៃការងារចំទំាសុខភាព ការលើកលែងចំពោះអ្នកបើករថយន្តជំនិះផុនឆ្លងមួយចំនួន
 - គ្មានម៉ោងបន្ថែមប្រចាំសប្តាហ៍ 40 ម៉ោងក្នុងការងារជិះស្តី/ឆ្នាំងទឹកកកចុះភ្នំទេ (ប៉ុន្តែការងារបន្ថែម៉ោង 56 ម៉ោងសម្រាប់មនុស្សជាច្រើននៅក្រោមច្បាប់សហព័ន្ធ)
 - កសិកម្ម ចាប់ពី 11/1/22៖ ការងារបន្ថែមម៉ោងបន្ទាប់ពី 60 ម៉ោង ការឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួលកន្លះម៉ោងនៅពេលថ្ងៃដែលលើសពី 12 ម៉ោង មានការទូទាត់បន្ថែម ប្រសិនបើលើស 15 ម៉ោង

រយៈពេលញ្ញាំអាហារ៖ 30 នាទីដោយមិនមានការរំខាន និងមិនមានកាតព្វកិច្ចសម្រាប់ការផ្លាស់វេនលើសពី 5 ម៉ោង (ច្បាប់ទី 1.9)

- អាចមិនមានការទូទាត់ ប៉ុន្តែលុះត្រាតែនិយោជិតត្រូវបានសម្រាកទាំងស្រុងពីកាតព្វកិច្ចទាំងអស់ និងបានអនុញ្ញាតឱ្យបន្តសកម្មភាពផ្ទាល់ខ្លួន

- ប្រសិនបើការងារធ្វើឱ្យរយៈពេលញ្ញាំអាហារដែលមិនមានការរំខានមានលក្ខណៈមិនសមស្រប នោះការញ្ញាំអាហារពេលកំពុងអនុវត្តកាតព្វកិច្ចត្រូវតែត្រូវបានអនុញ្ញាត ហើយរយៈពេលត្រូវតែមានការទូទាត់

- ក្នុងវិសាលភាពជាក់ស្តែង រយៈពេលញ្ញាំអាហារត្រូវតែមានយ៉ាងហោចណាស់ 1 ម៉ោងបន្ទាប់ពីការចាប់ផ្តើម និង 1 ម៉ោងមុនពេលបញ្ចប់ការផ្លាស់វេន

រយៈពេលសម្រាក៖ 10 នាទី មានការទូទាត់ រៀងរាល់ 4 ម៉ោងម្តង (ច្បាប់ទី 5.2)

#ម៉ោងធ្វើការ៖	រហូតដល់ 2	>2 រហូតដល់ 6	>6 រហូតដល់ 10	>10 រហូតដល់ 14	>14 រហូតដល់ 18	>18 រហូតដល់ 22	>22
#រយៈពេលសម្រាក៖	0	1	2	3	4	5	6

- មិនត្រូវនៅក្រៅកន្លែងទេ ប៉ុន្តែមិនត្រូវរួមបញ្ចូលការងារទេ ហើយគួរតែនៅពាក់កណ្តាលនៃរយៈពេល 4 ម៉ោងដល់កម្រិតជាក់ស្តែង

- រយៈពេលសម្រាកគឺជាម៉ោងដែលធ្វើការសម្រាប់គោលបំណងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងការងារបន្ថែមម៉ោង ហើយប្រសិនបើនិយោជកមិនអនុញ្ញាត និងអនុញ្ញាតឱ្យមានរយៈពេលសម្រាក ពួកគេត្រូវតែទូទាត់ប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់ពេលដែលត្រូវជាអំឡុងពេលសម្រាក រួមទាំងសម្រាប់និយោជិតដែលមិនមានប្រាក់ឈ្នួលរៀងរាល់ម៉ោង

- ការប្រែប្រួល/ការលើកលែងសំខាន់ៗ៖
 - នៅក្នុងកាលៈទេសៈមួយចំនួន រយៈពេលសម្រាក 10 នាទីអាចត្រូវបានបែងចែកជាពីរនៃ 5 នាទី (ច្បាប់ទី 5.2.1)
 - កសិកម្ម៖ ការងារមួយចំនួនទាមទារការសម្រាកបន្ថែម ការងារផ្សេងទៀតត្រូវបានលើកលែង (ច្បាប់ទី 2.3 និង ច្បាប់លក្ខខណ្ឌការងារកសិកម្ម)

ម៉ោងដែលបានធ្វើការ៖ ទូទាត់សម្រាប់ម៉ោងដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារ/ផ្តល់សេវាកម្មសម្រាប់អត្ថប្រយោជន៍របស់ពួកគេ (ច្បាប់ទី 1.9)

- គ្រប់ម៉ោងទាំងអស់នៅក្នុងបរិវេណ បំពេញកាតព្វកិច្ច ឬនៅកន្លែងធ្វើការ (ប៉ុន្តែមិនត្រឹមតែអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកក្រៅកាតព្វកិច្ចនៅនឹងកន្លែងប៉ុណ្ណោះទេ) រួមទាំង៖
 - ការពាក់/ដោះសម្លៀកបំពាក់ (ប៉ុន្តែមិនមែនសម្លៀកបំពាក់ដែលពាក់នៅខាងក្រៅការងារ) សម្អាត/រៀបចំ ឬកាតព្វកិច្ចក្រៅម៉ោងផ្សេងទៀត
 - រង់ចាំការចាត់ចែងនៅកន្លែងធ្វើការ ឬទទួល ឬចែករំលែកព័ត៌មានទាក់ទងនឹងការងារ
 - ការត្រួតពិនិត្យសុវត្ថិភាព/សន្តិសុខ ឬការវាយ/ចុះឈ្មោះចូល ឬចេញ ឬ
 - ការរង់ចាំកិច្ចការណាមួយខាងលើ។

- ការធ្វើដំណើរសម្រាប់អត្ថប្រយោជន៍និយោជកគឺជាពេលដែលបានធ្វើការ ការធ្វើដំណើរទៅផ្ទះ ឬធ្វើការធម្មតាគឺមិនមែនជាអត្ថប្រយោជន៍និយោជកទេ (ព័ត៌មានលម្អិតនៅក្នុងច្បាប់ទី 1.9.2)

- ប្រសិនបើមិនមានការរំខានគ្រប់គ្រាន់ និងរយៈពេលយូរ រយៈពេលគងអាចត្រូវបានដកចេញក្នុងស្ថានភាពមួយចំនួន (ព័ត៌មានលម្អិតនៅក្នុងច្បាប់ទី 1.9.3)។

មានប្រសិទ្ធភាព 1/1/23 ៖ ត្រូវតែធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជារៀងរាល់ឆ្នាំ

ផ្ទាំងផ្សព្វផ្សាយថ្មីមានផ្តល់ជូននៅរៀងរាល់ពាក់កណ្តាលខែធ្នូ

ការកាត់កង ឥណទាន ការគិតថ្លៃ និងប្រាក់កាត់ទុក (ច្បាប់ទី 6 និងមាត្រាទី 4 នៃ C.R.S. ចំណងជើងទី 8)

- ការទូទាត់ចុងក្រោយ៖ ដំពាក់ភ្លាមៗ (ប្រសិនបើនិយោជកបញ្ចប់ការងារ) ឬនៅកាលបរិច្ឆេទទូទាត់បន្ទាប់ (ប្រសិនបើនិយោជិតលាលែង)

- ប្រាក់បំណាច់វិស្វមកាល៖ និយោជិតដែលចាកចេញត្រូវតែទទួលបានប្រាក់បំណាច់វិស្វមកាលដែលមិនបានប្រើប្រាស់ទាំងអស់ រួមទាំងប្រាក់បំណាច់ពេលឈប់សម្រាកដែលអាចប្រើប្រាស់បានសម្រាប់វិស្វមកាលដោយមិនកាត់ ឬប្រកាសពីការរឹបអូសដោយផ្អែកលើមូលហេតុនៃការបញ្ចប់ ការខ្វះខាតការជូនដំណឹងអំពីការលាលែង។ល។

- ការកាត់កងពីការទូទាត់៖ បានអនុញ្ញាត ប្រសិនបើមានរាយខាងក្រោម ឬនៅក្នុង C.R.S. 8-4-105 (រួមទាំងការកាត់កងដែលតម្រូវដោយច្បាប់ ក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរសម្រាប់អត្ថប្រយោជន៍របស់និយោជិត សម្រាប់ការលូចនៅក្នុងរបាយការណ៍របស់ប៊ូលីស ឬសម្រាប់ការបាត់បង់ទ្រព្យសម្បត្តិបន្ទាប់ពីការធ្វើសវនកម្ម/ការជូនដំណឹង)

- ប្រាក់ទឹកតែ៖ និយោជកអាចទូទាត់រហូតដល់ \$3.02 ក្រោមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (\$10.63 នៅឆ្នាំ 2023 ឬ \$14.27 នៅ Denver) ប្រសិនបើ៖ (a) ប្រាក់ទឹកតែ (មិនមែនជាការគិតថ្លៃសេវាកម្មចាំបាច់) ដំឡើងការទូទាត់ដល់កម្រិតអប្បបរមាពេញលេញ (b) ប្រាក់ទឹកតែមិនត្រូវបានបង្វែរទៅម្ចាស់/បុគ្គលិកដែលមិនទទួលបានប្រាក់ទឹកតែទេ

- ការកាត់កង/ប្រាក់ថ្លៃអាហារ៖ បានអនុញ្ញាតសម្រាប់ការចំណាយ ឬតម្លៃ (គ្មានប្រាក់ចំណូលរបស់និយោជកទេ) នៃអាហារដែលបានទទួលយកដោយស្ម័គ្រចិត្ត

- ការកាត់កង/ប្រាក់សម្រាប់ការស្នាក់នៅ៖ បានអនុញ្ញាត ប្រសិនបើការស្នាក់នៅត្រូវបានទទួលយកដោយស្ម័គ្រចិត្តដោយនិយោជិត ជាចម្បងសម្រាប់អត្ថប្រយោជន៍របស់និយោជិត (មិនមែនរបស់និយោជក) ដែលកត់ត្រាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងកំណត់ត្រឹម \$25 ឬ \$100 ក្នុងមួយសប្តាហ៍ (ផ្អែកលើប្រភេទនៃកន្លែងស្នាក់នៅ)

- សម្លៀកបំពាក់ឯកសណ្ឋាន៖ ត្រូវតែផ្តល់ជូនដោយមិនគិតថ្លៃ លុះត្រាតែសម្លៀកបំពាក់ទាំងនោះជាសម្លៀកបំពាក់ធម្មតាដោយគ្មានសម្ភារៈ ឬការរចនាពិសេស និយោជកត្រូវតែទូទាត់សម្រាប់ការសម្អាតពិសេសណាមួយដែលចាំបាច់ ហើយមិនអាចទាមទារប្រាក់កក់ ឬដកប្រាក់សម្រាប់ការស្លៀកពាក់ និងការរំហែកជាធម្មតាបានទេ

ការលើកលែងពី COMPS (ច្បាប់ទី 2.2 រាយទាំងអស់ ការលើកលែងសំខាន់ៗមាននៅខាងក្រោម)

- នាយកប្រតិបត្តិ/អ្នកចាត់ចែង អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកជំនាញទទួលបានការទូទាត់ប្រាក់ខែយ៉ាងតិច (មិនមែនប្រាក់ឈ្នួលម៉ោង) ចំនួន \$50,000 ក្នុងឆ្នាំ 2023 (\$55,000 ក្នុងឆ្នាំ 2024 បន្ទាប់មកត្រូវបានកែតម្រូវតាមអតិផរណា) លើកលែងតែ \$31.41/ម៉ោងសម្រាប់ការងារកុំព្យូទ័រដែលមានបច្ចេកទេសខ្ពស់

- និយោជិតដែលមិនមែនជាការងារដោយដៃផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានប្រាក់សំណងខ្ពស់ បានទទួលការទូទាត់យ៉ាងហោចណាស់ 2.25 ពីលើប្រាក់បៀវត្សរ៍ (\$112,500 នៅឆ្នាំ 2023)

- ម្ចាស់ 20% ឬនៅអង្គការមិនរកប្រាក់ចំណេញ និយោជិតដែលមានប្រាក់ខែខ្ពស់បំផុត/ឋានៈខ្ពស់បំផុត ប្រសិនបើចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការគ្រប់គ្រង

- ប្រភេទផ្សេងៗ (មិនមែនទាំងអស់) នៃបុគ្គលិកផ្នែកលក់ អ្នកបើកតាក់ស៊ី បុគ្គលិកផ្នែកអប់រំនៅជំរុំ/ខាងក្រៅ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងអចលនទ្រព្យ

ការរក្សាកំណត់ត្រា និងការជូនដំណឹងអំពីសិទ្ធិ (ច្បាប់ទី 7)

- និយោជកត្រូវតែផ្តល់ឱ្យនិយោជិតទាំងអស់នូវ (និងរក្សាទុកសម្រាប់រយៈពេលបីឆ្នាំ) របាយការណ៍ប្រាក់ខែដែលរួមបញ្ចូលរយៈពេលដែលបានធ្វើការ អត្រាប្រាក់ឈ្នួល (រួមទាំងប្រាក់ទឹកតែ និងឥណទាន) និងប្រាក់ឈ្នួលសរុប

- ផ្ទាំងផ្សព្វផ្សាយសម្រាប់ឆ្នាំនេះត្រូវតែបង្ហាញនៅកន្លែងដែលងាយស្រួលចូលប្រើប្រាស់ ឬប្រសិនបើមិនជាក់ស្តែង (ដូចជាសម្រាប់កម្មករពីចម្ងាយ) ដែលផ្តល់ក្នុងរយៈពេលមួយខែនៃការចាប់ផ្តើមការងារ និងនៅពេលដែលនិយោជិតស្នើសុំច្បាប់ចម្លង

- និយោជកត្រូវតែរួមបញ្ចូលច្បាប់ចម្លងនៃផ្ទាំងផ្សព្វផ្សាយនេះ ឬលំដាប់ COMPS នៅក្នុងសៀវភៅណែនាំការងារ ឬសៀវភៅណែនាំណាមួយ

- ការបំពានលើការជូនដំណឹងអំពីច្បាប់ស្តីពីសិទ្ធិ (ការបង្ហោះ ឬការចែកចាយ) រួមទាំងតាមរយៈការផ្តល់ព័ត៌មានដែលប៉ះពាល់ដល់ផ្ទាំងផ្សព្វផ្សាយនេះអាចផ្តល់ការដាក់ពិន័យ និង/ឬភាពមិនមានសិទ្ធិទទួលបានឥណទាន ការកាត់កង ឬការលើកលែងចំពោះនិយោជិតជាក់លាក់នៅក្នុង COMPS

សិទ្ធិប្តឹងតវ៉ា និងការប្រឆាំងនឹងការសងសឹក (ច្បាប់ទី 8)

- និយោជិតអាចធ្វើឱ្យអង្គភាព (ព័ត៌មានទំនាក់ទំនងខាងក្រោម) នូវបណ្តឹងតវ៉ា ឬគន្លឹះអំពីការរំលោភបំពាន ឬដាក់ពាក្យបណ្តឹងនៅក្នុងតុលាការ

- និយោជកមិនអាចសងសឹក ឬជ្រៀតជ្រែកជាមួយនិយោជិតដែលប្រើសិទ្ធិរបស់ពួកគេបានឡើយ។

- គន្លឹះអនាមិកត្រូវបានទទួលយក ភាពអនាមិក ឬការសម្ងាត់ត្រូវបានការពារ ប្រសិនបើមានការស្នើសុំ (ច្បាប់ស្តីពីការការពារប្រាក់ឈ្នួលចំណុចទី 4.7)

- ម្ចាស់ និងបុគ្គលផ្សេងទៀតដែលមានការគ្រប់គ្រងលើការងារអាចនឹងទទួលខុសត្រូវចំពោះការរំលោភបំពានមួយចំនួន — មិនត្រឹមតែអាជីវកម្មនោះទេ ទោះបីជាអាជីវកម្មនោះគឺជាសាជីវកម្ម ភាពជាដៃគូ ឬអង្គភាពផ្សេងទៀតដាច់ដោយឡែកពីម្ចាស់របស់ខ្លួនក៏ដោយ (ច្បាប់ទី 1.6)

- ស្ថានភាពអន្តោប្រវេសន៍មិនពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិការងារទាំងនេះទេ៖ អង្គភាពនឹងមិនសួរ ឬរាយការណ៍អំពីស្ថានភាពនៅក្នុងការស៊ើបអង្កេត ឬសេចក្តីសម្រេចនោះទេ ហើយវាខុសច្បាប់សម្រាប់សេណាម្នាក់ក្នុងការប្រើស្ថានភាពអន្តោប្រវេសន៍ ដើម្បីជ្រៀតជ្រែកសិទ្ធិទាំងនេះ (ច្បាប់ស្តីពីការការពារប្រាក់ឈ្នួលចំណុចទី 4.8)

ផ្ទាំងផ្សព្វផ្សាយនេះគឺជាសេចក្តីសង្ខេប និងមិនអាចពឹងផ្អែកលើថាជាព័ត៌មានអំពីច្បាប់ការងារពេញលេញបានទេ។ សម្រាប់ច្បាប់ទាំងអស់ ឯកសារព័ត៌មាន ការបកប្រែ សំណួរ ឬបណ្តឹង សូមទាក់ទង៖

ផ្អែកស្ថិតិ និងស្តង់ដារការងារ ColoradoLaborLaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936