

الأجور في ولاية كولورادو و الحقوق و المسئوليات الخاصة بالساعات: قانون COMPS (أوقات العمل الإضافية لولاية كولورادو وملصق الحد الأدنى لمعايير المدفوعات) و إخطار

ساري من تاريخ 2025/1/1

استخدام الإصدار الجديد الذي يتم إصداره بحلول شهر ديسمبر من كل عام

الحد الأدنى للأجور في Colorado: 14.81 دولارًا في الساعة في عام 2025، يُحدث سنويًا (قانون COMPS رقم 3)

- يجب أن يُدفع الحد الأدنى على الأقل من الأجر لوقت العمل بالكامل، سواءً بالساعة، أو الأجر، أو العمولة، أجر القطعة، وغيرها من الأنواع.
- استخدم الحد الأدنى للأجور وفقًا للقانون، ColoradoLaborLaw.gov يسرد قائمة بكل الحد الأدنى للأجور المحلية
- أقل بنسبة 15% من المسموح للفتور غير المستقلين قانونيًا - ولكن ليس بالنسبة للحد الأدنى للأجور المحلية

وقت العمل الإضافي: 1/2 المعدل الطبيعي بعد 40 ساعة أسبوعيًا، أو 12 ساعة يوميًا أو متتالية (القانون رقم 4)

- لا يمكن الحصول على إجازات مدفوعة الأجر، لا يمكن الوصول لمتوسط وقت العمل الإضافي والأسابيع بدون وقت عمل إضافي (أو الأيام)
- الزراعة: وقت العمل الإضافي بعد 48 ساعة (56 أو في بعض المناطق كثيرة المواسم)؛ الاستراحات الإضافية و المدفوعات في الأيام الطويلة
- بعض (وليس كل) الوظائف في مجال الصحة، والتزلج، والمركبات الثقيلة معفية كليًا أو جزئيًا (القوانين رقم 2.3-2.4)

فترات الوجبات: 30 دقيقة متواصلة وبدون أي إلزام بالبقاء في مكان العمل أو بمهامه، للمناوبات التي تزيد عن 5 ساعات (القانون 5.1)

- يمكن أن تكون غير مدفوعة الأجر، ولكن بشرط أن يُعفى الموظفون تمامًا من جميع المهام، ويُسمح لهم بمزاولة أنشطتهم الشخصية
- إذا لم يسمح العمل بفترات الوجبات المتواصلة: يجب أن يسمح بتناول الطعام أثناء أداء المهام، في الوقت المدفوع الأجر
- في حدود ما هو ممكن من الناحية العملية، يجب أن تبلغ مدة فترات الوجبات على الأقل ساعة واحدة من بدايتها وساعة واحدة قبل انتهاء المناوبات

فترات الراحة: 10 دقائق، مدفوعة الأجر، كل 4 ساعات (القانون 5.2)

عدد ساعات العمل:	يصل إلى ساعتين	أكثر من ساعتين، ويصل إلى 6 ساعات	أكثر من 6 ساعات، يصل إلى 10 ساعات	أكثر من 10 ساعات، يصل إلى 14 ساعة	أكثر من 14 ساعات، يصل إلى 18 ساعة	أكثر من 18 ساعات، يصل إلى 22 ساعة
عدد فترات الراحة:	0	1	2	3	4	5

- لا يلزم أن تكون خارج مكان العمل، ولكن يجب ألا يُطلب خلالها تنفيذ أي مهام تخص العمل ويجب أن تكون في منتصف الساعات الأربع في حدود ما هو ممكن من الناحية العملية
- تُحسب فترات الراحة على أنها وقت عمل، ويشمل ذلك الحد الأدنى للأجور ووقت العمل الإضافي
- تكون المدفوعات الإضافية مقابل فترات الراحة غير معتمدة أو مسموح بها، ويشمل ذلك الموظفين الذين لا يحصلون على أجورهم بالساعة
- تختلف قواعد الراحة لبعض المهن الزراعية (القانون 2.3 وقوانين شروط العمل في المهن الزراعية)

الخصومات، والانتظام، والرسوم، والمدفوعات المحجوبة (القانون 6 وقانون الأجور في ولاية كولورادو)

- الأجر النهائي: يُسدد على الفور (في حال كان الإنهاء من طرف صاحب العمل) أو في تاريخ الأجر التالي (في حالة استقالة الموظف)
- الإجازات غير المستخدمة: يجب أن تُدفع للموظفين المستقبليين، حتى ولو فصل لسبب ما أو استقال بدون إخطار
- رصيد الإكرامية: يمكن أن يقل الأجر في الساعة لما يصل إلى 3.02 دولارًا إذا لم تُدفع الإكراميات (وليس رسوم الخدمات) للموظفين الذين لا يحصلون على الإكراميات
- الوجبات: يمكنك استخدامها لتغطية التكلفة أو القيمة (بدون الأرباح) المتكبدة طواعية لتوفير الوجبات المقبولة
- التسكين: يمكن دفع رسوم 25-100 دولارًا أسبوعيًا (حسب نوع السكن) إذا كان طواعية ويُدفع بشكل أساسي لاستحقاقات الموظفين
- الأزياء الرسمية: لا تُدفع الرسوم أو يتطلب إبداعات مقابل الأزياء الخاصة، أو التنظيف، أو التلف والبلى الطبيعي
- الخصومات الأخرى: فقط للعناصر في قانون كولورادو للأجور (CRS) 4-105-8؛ ليس مقابل العمل سيء الجودة، أو التلفيات، أو الاستقالة بدون إخطار، وغيرها من الأسباب.

وقت العمل: كل الوقت أثناء أداء المهام أو الوجود في المقر يجب أن يكون مدفوعًا (القانون 1.9)

- (التنظيف أو التجهيز (الأمثلة: ارتداء الملابس أو المعدات التي تُرتدى في العمل فقط أو خلعها)
- تسجيل الحضور أو الانصراف (ساعة تسجيل الوقت، أو فحص الأمان والسلامة، أو غيرها من المهام)، أو انتظار فعل ذلك
- تلقي معلومات العمل أو مشاركتها، أو انتظار المهام – ولكن ليس فقط الوقت بدون مهام في مقر العمل
- السفر لمصلحة صاحب العمل – ولكن ليس الانتقال العادي إلى العمل (القانون 1.9.2)
- يجب أن يكون وقت النوم أثناء الوجود في الموقع – ولكن إذا كان طويلًا ومستمرًا (القانون 1.9.3)

الإعفاءات من قانون COMPS (جميعها مذكورة في القاعدة 2-2؛ كما ترد الإعفاءات الرئيسية أدناه)

- تنفيذي/مشرف أو إداري أو محترف: 56,485 دولارًا (يُنتم التحديث سنويًا) كراتب (ليس أجرًا بالساعة)
- أعمال أخرى عالية المستوى: وظائف غير يدوية بأجر 1/2 ضعف المذكور أعلاه؛ 1/6 مالكين يديرون بشكل نشط
- بعض (وليس كل) مندوبي المبيعات، ومحترفي الكمبيوتر، والسائقين، موظفي الكمبيوتر المحترفين، وموظفي التعليم في المعسكرات/الاماكن الخارجية، أو مديري العقارات
- لا تزال واجبات دفع الأجور، بما في ذلك معظم القيود المفروضة على الخصومات، سارية في حالة الإعفاء من قانون COMPS

مسؤوليات صاحب العمل (قاعدة 7)

- إعطاء الموظفين بيانات الرواتب (إجمالي الراتب، والمعدل، والإكراميات، والانتقادات، ووقت العمل، والاحتفاظ بها لمدة 3 سنوات
- اعرض هذا الملصق/الإشعار في مكان يسهل رؤيته (أو أعطه للموظفين)؛ كما يجب تضمينه في أي دليل/دليل إرشادي
- استخدم الترجمات (المتوفرة من هذا القسم) لهذا الملصق/الإشعار للموظفين ذوي الكفاءة المحدودة في اللغة الإنجليزية
- عدم إعطاء (أو التقليل من قيمة) الملصقات أو الإخطارات قد يمنع أصحاب العمل من الحصول على انتقادات، أو خصومات أو إعفاءات
- قد يكون الأفراد القادرين على تنفيذ مهام عملهم مسؤولين عن الأجور، والمخالفات، حتى في الشركات المسجلة

حقوق الشكاوى ومكافحة الانتقام (القاعدة 8)

- تقديم الشكاوى إلى القسم أو في المحكمة، أو تقديم معلومات سرية إلى القسم
- قد تؤدي الأعمال الانتقامية، أو الإجراءات التي تتدخل في الحقوق إلى فرض غرامات أو عواقب أخرى
- لا علاقة للوضع في الهجرة بهذه الحقوق، ولا يمكن استخدامها للتدخل في الحقوق

تواصل معنا:

قسم معايير وإحصاءات العمل

303-318-8441 / 888-390-7936 / cdle_labor_standards@state.co.us (الإنجليزية أو الإسبانية)



هذا الإشعار
متوفر بلغات
أخرى:

cdle.colorado.gov/LaborStandardsPosters



التوجيهات،
والشكاوى باللغة
الإسبانية:

LeyesLaboralesDeColorado.gov



لجميع
القوانين،
والتوجيهات،
والشكاوى:

ColoradoLaborLaw.gov