COLORADO
Department of Labor and Employment

ប្រាក់ឈ្នួល និង សិទ្ធិម៉ោងធ្វើការ និង ទំនួលខុសត្រូវនៅរដ្ឋ Colorado៖

*និងបណ្ណប្រកាសអំពីការបង្គាប់បញ្ជាស្តង់ដាប្រាក់ឈ្នួលជាអប្បបរមា និងការងារបន្ថែមម៉ោងនៅរដ្ឋ **Colorado (Colorado Overtime & Minimum Pay Standards, COMPS)***

ដោយមានវនបសិទ ពពីថៃ 1/1/2026 សេចកង

អបើកំណៃ ថៃមមដល ចេញផ្សាយយតឹម ខៃធូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ

បាក់ឈ លករកមិតអប្បបរមាក ុងរដ Colorado៖ $15.16 ក ុ យេម៉ាងក 2026 បានេធេវ វីបចរចបចាំឆ្នាំ (វិធាន COMPS ទី 3)

- ត្រូវបង់ប្រាក់ឈ្នួលកម្រិតអប្បបរមាសម្រាប់រាល់ម៉ោងធ្វើការទាំងអស់ មិនថាគិតជាម៉ោង ជាប្រាក់ខែ ជាកម្រៃជើងសារ អត្រាគិតតាមលទ្ធផលការងារ ជាដើម នោះទេ។
- ប្រើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាខ្ពស់បំផុតដែលអាចអនុវត្តបាន។ ColoradoLaborLaw.gov រាយបញ្ជីប្រាក់ឈ្នួលកម្រិតអប្បបរមាក្នុងតំបន់ទាំងអស់
- ការកាត់បន្ថយ 15% ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យមានសម្រាប់អនីតិជន ដែលមិនទាន់មានអាយុស្របច្បាប់ — ប៉ុន្តែមិនមែនសម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅក្នុងតំបន់មួយចំនួនទេ

ការងារបន្ថែមម៉ោង៖ អត្រាធម្មតា 1½ បន្ទាប់ពី ធ្វើការប្រចាំសប្តាហ៍បាន 40 ម៉ោង ឬ 12 ម៉ោងរាល់ថ្ងៃ ឬជាប់គ្នា (វិធានទី 4)

- មិនអាចផ្តល់ពេលឈប់សម្រាកជំនួសឱ្យប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងទេ។ មិនអាចគិតប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមដោយបញ្ចូលម៉ោងការងារបន្ថែម និងសប្តាហ៍ (ឬថ្ងៃ) មិនបន្ថែមម៉ោងការងារនោះទេ
- កសិកម្ម៖ ម៉ោងបន្ថែមបន្ទាប់ពី 48 ម៉ោង (56 នៅកន្លែងដែលការងារប្តូរតាមរដូវកាលខ្លាំងមួយចំនួន) ការសម្រាកបន្ថែម និងការបង់ប្រាក់នៅថ្ងៃធ្វើការយូរ
- ការងារមួយចំនួន (មិនមែនទាំងអស់) ក្នុងវិស័យសុខាភិបាល កីឡាស្គី និងរថយន្តធុនធ្ងន់ទទួលបានការលើកលែងមួយផ្នែក ឬទាំងស្រុង (វិធាន 2.3-2.4)

រយៈពេលញុំាអាហារ៖ 30 នាទីដោយគ្មានការរំខាន និងមិនជាប់កាតព្វកិច្ច នៅក្នុងវេនលើសពី 5 ម៉ោង (វិធាន 5.1)

- អាចមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទេ បើនិយោជិតនោះរួចពីកាតព្វកិច្ចការងារទាំងស្រុង និងត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើកិច្ចការផ្ទាល់ខ្លួនបាននោះ
- ប្រសិនបើការងារមិនអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកបរិភោគអាហារដោយមិនមានការរំខានទេនោះ៖ ត្រូវតែអនុញ្ញាតឱ្យមានពេលបរិភោគអាហារពេលជាប់ភារកិច្ច និងដោយមានប្រាក់ឈ្នួល
- ពេលដែលធ្វើទៅបាន រយៈពេលនៃការបរិភោគអាហារត្រូវតែមានយ៉ាងហោចណាស់ 1 ម៉ោងបន្ទាប់ពីការចាប់ផ្តើមវេន និង 1 ម៉ោងមុនពេលបញ្ចប់វេន។

រយៈពេលសម្រាក៖ 10 នាទី មានប្រាក់ឈ្នួល រៀងរាល់ 4 ម៉ោងម្តង (វិធាន 5.2)

# ម៉ោង ធ្វើការ៖	រហូតដល់ 2	>2 រហូតដល់ 6	>6, រហូតដល់ 10	>10 រហូតដល់ 14	>14 រហូតដល់ 18	>18 រហូតដល់ 22	>22
# រយៈពេល សម្រាក៖	0	1	2	3	4	5	6

- មិនត្រូវនៅក្រៅទីកន្លែងការងារទេ ប៉ុន្តែមិនត្រូវមានការងារធ្វើឡើយ ហើយត្រូវនៅកណ្តាលរយៈពេល 4 ម៉ោងប្រសិនបើអាចធ្វើបាន
- រយៈពេលឈប់សម្រាករាប់បញ្ចូលជាម៉ោងធ្វើការ រួមទាំងប្រាក់ឈ្នួលជាអប្បបរមា និងម៉ោងបន្ថែម
- ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមត្រូវជំពាក់សម្រាប់រយៈពេលសម្រាក ដែលមិនអនុញ្ញាត ឬមិនយល់ស្របឱ្យមាន រួមទាំងបម្រាប់និយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង
- វិធាននៃការសម្រាកខុសគ្នាសម្រាប់ការងារកសិកម្មមួយចំនួន (វិធាន 2.3 និងវិធានលក្ខខណ្ឌការងារកសិកម្ម)

ការកាត់កង ឥណទាន ការគិតថ្លៃ និងការដកប្រាក់ឈ្នួល (វិធានទី 6 និងច្បាប់ប្រាក់ឈ្នួលរដ្ឋ Colorado)

- ប្រាក់បំណាច់៖ ជំពាក់ភ្លាមៗ (ប្រសិនបើនិយោជកបញ្ចប់ការងារ) ឬនៅថ្ងៃទូទាត់បន្ទាប់ (ប្រសិនបើនិយោជិតលាលែង)
- វិស្សមកាលដែលមិនបានប្រើ៖ ត្រូវតែបង់ប្រាក់ឱ្យនិយោជិតដែលចេញពីការងារ ទោះបីជាត្រូវបានបណ្តេញចេញដោយមូលហេតុណាមួយ ឬលាលែងពីតំណែងដោយគ្មានការជូនដំណឹងជាមុនក៏ដោយ
- ឥណទានប្រាក់ទឹកតែ៖ អាចបញ្ចុះថ្លៃទូទាត់ប្រចាំម៉ោងរហូតដល់ $3.02 ប្រសិនបើប្រាក់ទឹកតែនេះ (មិនមែនថ្លៃសេវាទេ) មិនត្រូវបង្វែរទៅបុគ្គលិកដែលមិនបានប្រាក់ទឹកតែទេនោះ
- អាហារ៖ អាចគិតថ្លៃដើម ឬត្រឹមតម្លៃ (ដោយគ្មានប្រាក់ចំណេញ) សម្រាប់អាហារដែលទទួលយកដោយស្ម័គ្រចិត្ត
- កន្លែងស្នាក់នៅ៖ អាចគិតថ្លៃពី $25-$100 ក្នុងមួយសប្តាហ៍ (តាមប្រភេទលំនៅឋាន) ប្រសិនបើស្ម័គ្រចិត្ត និងសម្រាប់អត្ថប្រយោជន៍និយោជិតជាចម្បង
- ឯកសណ្ឋាន៖ មិនអាចគិតថ្លៃ ឬទាមទារប្រាក់កក់សម្រាប់ ឯកសណ្ឋានពិសេស ការសម្អាតពិសេស ឬការសឹករេចរឹលធម្មតានោះទេ
- ការកាត់កងផ្សេងទៀត៖ សម្រាប់តែឧបករណ៍នៅក្នុង CRS 8-4-105 ប៉ុណ្ណោះ មិនមែនសម្រាប់ការងារមិនល្អ ការបាក់បែក ការឈប់ដោយគ្មានការជូនដំណឹងជាមុន។ល។

ម៉ោងដែលបានធ្វើការ៖ ពេលវេលាជាប់កាតព្វកិច្ច ឬនៅនឹងកន្លែងធ្វើការទាំងអស់ដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល (វិធានទី 1.9)

- ការសម្អាត ឬការរៀបចំ (ឧទាហរណ៍៖ ពាក់ ឬដោះសម្លៀកបំពាក់ ឬឧបករណ៍ដែលពាក់តែនៅកន្លែងធ្វើការប៉ុណ្ណោះ)
- ការចុះឈ្មោះចូល ឬចេញ (នាឡិកាកត់ម៉ោង សុវត្ថិភាព ឬការពិនិត្យសុវត្ថិភាពជាដើម) ឬរង់ចាំធ្វើដូច្នេះ
- ទទួលឬចែករំលែកព័ត៌មានការងារ ឬរង់ចាំការងារ–ប៉ុន្តែមិនត្រឹមតែពេលមិនជាប់កាតព្វកិច្ចការងារនៅក្នុងទីតាំងនោះទេ
- ការធ្វើដំណើរដើម្បីជាប្រយោជន៍របស់និយោជក – ប៉ុន្តែមិនមែនជាការធ្វើដំណើរធម្មតាទេ (វិធាន 1.9.2)
- ពេលគេងដែលតម្រូវឱ្យមាននៅកន្លែងការងារ–ប៉ុន្តែមិនចំណាយពេលយូរ និងមិនមានការរំខាននោះទេ (ក្រម 1.9.3)

ការលើកលែងពី COMPS (វិធាន 2.2 រាយបញ្ជីទាំងអស់។ សង្ខេបខាងក្រោម)

- នាយករកបតិបត អររអគប់ រដល ឬអនវិជ្ជាជីវៈ៖ $57,784 (បានេធេវ វីបច ប្បនរនបចាំឆ្នាំ) ជាក់ខែ (មិនែមនរនបាក់ម៉ាងេទ)
- ការងារករកមិតខ្ ុរងេទៀត៖ ការងារមិនែមនេដាយៃដេដលមានរនបាក់ឈ ួ ល 2¼ ដងៃនរនបាក់ខែខាងេលើ។ ម្ចាស់ ⅕ ដែលលគប់រងារយ៉ាងសកម្ម
- បុគៃកកជ(មិនែមនទាំងអស់) អៃញ្ញជ ្រូទ័រ អេកកបើកបរ បុគ ំ នៅជុំរុំ/នៅខាង ឬអររអគប់រទព្យ
- កាតពក់ឈ ួ ល រួមទាំងៃជនកំណត់ភាគេ ្រ ចើនេលើការកាត់កងេនៅតែអនុវតរត តបសិនេបើមានកាធលើកែលងពី COMPS

ទំនួលខុសត្រូវរបស់និយោជក (វិធានទី 7)

- ផ្តល់ឱ្យនិយោជិតនូវរបាយការណ៍បង់ប្រាក់ (ប្រាក់ឈ្នួលសរុប អត្រាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់ទឹកតែ ឥណទាន និងពេលវេលាដែលបានធ្វើការ) និងរក្សាទុករយៈពេល 3 ឆ្នាំ
- បង្ហាញបណ្ណប្រកាស/សេចក្តីជូនដំណឹងនេះនៅកន្លែងដែលងាយមើលឃើញ (ឬផ្តល់ឱ្យនិយោជិត)។ រួមបញ្ចូលផងដែរនៅក្នុងសៀវភៅដៃ/សៀវភៅណែនាំណាមួយ
- ប្រើការបកប្រែ (អាចរកបានពីនាយកដ្ឋានការងារនេះ) របស់បណ្ណប្រកាស/សេចក្តីជូនដំណឹងនេះសម្រាប់និយោជិតដែលមានភាសាអង់គ្លេសមានកម្រិត
- ការមិនផ្តល់ (ឬផ្តល់ក្នុងចំនួនតិចនូវ) បណ្ណប្រកាស ឬការជូនដំណឹងនេះ អាចបដិសេធដល់ឥណទាន ការកាត់កង ឬការលើកលែងរបស់និយោជក
- បុគ្គលដែលគ្រប់គ្រងលើការងារអាចទទួលខុសត្រូវចំពោះប្រាក់ឈ្នួល និងការរំលោភបំពាន សូម្បីតែនៅនិយោជកដែលជាសហគ្រាសក៏ដោយ

សិទ្ធិប្តឹងតវ៉ា និងប្រឆាំងនឹងការតបត(វិធានទី 8)

- ដាក់ពាក្យបណ្តឹងនៅក្នុងនាយកដ្ឋានការងារ ឬតុលាការ ឬផ្ញើព័ត៌មានរាយការណ៍សម្ងាត់ទៅនាយកដ្ឋានការងារ
- ការតបត ឬសកម្មភាពដែលរំខានដល់សិទ្ធិ អាចនាំមកនូវការពិន័យ ឬផលវិបាកផ្សេងទៀត
- ស្ថានភាពអន្តោប្រវេសន៍មិនពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិទាំងនេះទេ ហើយមិនអាចប្រើដើម្បីជៀតជ្រែកសិទ្ធិនោះទេ

ទំនាក់ទំនងមកយើង៖

នាយកដ្ឋានស្តង់ដាការងារ និងស្ថិតិ

303-318-8441 / 888-390-7936 / *cdle_labor_standards@state.co.us (ភាសាអង់គ្លេស ឬអេស្ប៉ាញ)*

សម្រាប់ច្បាប់ ការណែនាំ និងបណ្តឹងតវ៉ាទាំងអស់៖

ColoradoLaborLaw.gov

ការណែនាំ និងបណ្តឹងតវ៉ាជាភាសាអេស្ប៉ាញ៖

LeyesLaboralesDeColorado.gov

សេចក្តីជូនដំណឹងនេះជាភាសាផ្សេងទៀត៖

cdle.colorado.gov/LaborStandardsPosters