



# COLORADO

Department of Labor and Employment

## ကျန်းမာသော မိသားစုများနှင့် အလုပ်ခွင်များ အက်ဥပဒေ (“HFWA”)- လစာဖြင့်ခွင့်ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ

### လွမ်းခြုံမှု- အလုပ်သမား အနည်းဆုံး 16 ရှိသည့် အလုပ်ရှင်များသည် HFWA အရ လစာဖြင့်ခွင့်ကို ပေးအပ်ရန် လိုအပ်သည်

- အလုပ်သမားများသည် အလုပ်လုပ်ထားသည့် နာရီ 30 လျှင် လစာဖြင့်ခွင့် 1 နာရီ (“စုပေါင်းတင်ရှိသည့်ခွင့်”)ကို၊ တစ်နှစ်လျှင် 48 နာရီအထိရရှိမည်။
- အရေးပေါ် ပြည်သူ့ကျန်းမာရေး (PHE)တွင် PHE ပြီးဆုံးပြီးနောက် 4 ပတ်အထိတွင် နောက်ဆက်တွဲဖြည့်စွက်ခွင့် 80 နာရီအထိ ရရှိနိုင်သည်။
  - ပုံမှန်အချိန်နာရီများနှင့်လစာက အကျိုးခံစားခွင့်ဆက်ရှိသည့်ကာလအတွင်း ခွင့်အတွက် စုပေါင်းတင်ရှိမှုနှုန်းနှင့် ခွင့်အတွက် အလျော်ပေးခြင်းတို့ကို သတ်မှတ်သည်။
- လာမည့်နှစ်တွင် သုံးရန်အတွက် အသုံးမပြုထားသည့် စုပေါင်းတင်ရှိခွင့် 48 နာရီအထိ။
  - (ပုံမှန်မဟုတ်သော နာရီများ၊ နာရီပိုင်းမဟုတ်သော လစာ၊ စသည်) သတ်မှတ်အခြေအနေများ အသေးစိတ်အတွက်၊ လစာ ကာကွယ်ပေးခြင်း ဥပဒေ 3.5, 7 CCR 1103-7 ကို ကြည့်ပါ။

### အလုပ်သမားများသည် စုပေါင်းတင်ရှိသည့်ခွင့်ကို အောက်ပါ ဘေးကင်းလုံခြုံရေး သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေး လိုအပ်ချက်များအတွက် အသုံးပြုနိုင်သည်-

- (1) ရောဂါစစ်တမ်း သို့မဟုတ် ရောဂါတားဆီးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု အပါအဝင်၊ အလုပ်မလုပ်နိုင်ရန် ဟန့်တားသည့် စိတ် သို့မဟုတ် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရောဂါ၊ ထိုခိုက်ဒဏ်ရာ၊ သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေး အခြေအနေ၊
- (2) အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှု သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေး၊ မြန်လည်နေရာချထားမှု၊ တရားရွေး သို့မဟုတ် အခြား ဝန်ဆောင်မှု လိုအပ်ချက်များသို့ ဦးတည်သည့် ပြစ်မှုဆိုင်ရာနှောင့်ယှက်မှု၊
- (3) အမျိုးအစား (1) သို့မဟုတ် (2) တင် ဖော်ပြထားသည့် အခြေအနေကို တွေ့ကြုံခံစားနေရသည့် မိသားစုဝင်တစ်ဦးရှိသည်၊ သို့မဟုတ်
- (4) PHE တစ်ခုတွင်၊ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း အရာရှိတစ်ဦးသည် အလုပ်သမား၏ကလေး တက်ရောက်နေသော အလုပ်ခွင်၊ သို့မဟုတ်ကျောင်း သို့မဟုတ် စောင့်ရှောက်မှုနေရာကို ပိတ်ခဲ့သည်။

### အရေးပေါ် ပြည်သူ့ကျန်းမာရေး (PHE)တစ်ခုတွင်၊ အလုပ်သမားများသည် နောက်ဆက်တွဲဖြည့်စွက် PHE ခွင့်ကို အောက်ပါလိုအပ်ချက်များအတွက် အသုံးပြုနိုင်သည်-

- (1) PHE ရှိရောဂါကူးစက်မှုကိုဖော်ထုတ်ခြင်း၊ ရောဂါလက္ခဏာများ သို့မဟုတ်ရောဂါလက္ခဏာများကြောင့် တကိုယ်ရေသီးသန့်ခွဲနေခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်မှမှဖယ်ထုတ်ခြင်း၊
- (2) ထိုကဲ့သို့သောရောဂါတစ်ခု (ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးစောင့်ရှောက်မှုအပါအဝင်) ကို ရောဂါရှာဖွေခြင်း၊ ကုသခြင်းသို့မဟုတ်စောင့်ရှောက်ခြင်းရှာဖွေခြင်း၊
- (3) ထိုကဲ့သို့သောနာမကျန်းမှုဖြစ်နိုင်ချေတိုးစေနိုင်သည့် ကျန်းမာရေးအခြေအနေကြောင့် အလုပ်မလုပ်နိုင်ခြင်း၊ သို့မဟုတ်
- (4) အမျိုးအစား (1)-(3) တွင်ရှိသည့် ကလေး သို့မဟုတ် အခြားမိသားစုကိုစောင့်ရှောက်ခြင်းသို့မဟုတ် PHE ကြောင့် ကျောင်း သို့မဟုတ် ကလေးစောင့်ရှောက်မှုမရရှိခြင်း။

PHE တစ်ခုအတွင်းတွင် အလုပ်သမားများသည် စုပေါင်းတင်ရှိသည့်ခွင့် 48 နာရီအထိ ရရှိနိုင်သေးသဖြင့် စုပေါင်းတင်ရှိသည့်ခွင့်ရက်မတိုင်မီ နောက်ဆက်တွဲဖြည့်စွက်ခွင့်ကို သုံးနိုင်သည်။

### အလုပ်ရှင်မူဝါဒများ (သတ်ပေးချက်ချက်၊ စာရွက်စာတမ်းမှတ်တမ်းတင်ခြင်း၊ တိုးချဲ့အသုံးပြုခြင်း၊ သီးသန့်တည်ရှိမှုနှင့် လစာဖြင့်ဖြင့်ခွင့်ယူမှုမှတ်တမ်း)

- **စာဖြင့် သတ်ပေးချက်နှင့် ပိုစတာများ။** အလုပ်ရှင်များသည် (1) အလုပ်သမား သစ်များအတွက် အခြား အလုပ်ခွင်မိတ်ဆက် စာရွက်စာတမ်းများ/မူဝါဒများထက်နောက်မကျဘဲ သတ်ပေးစာ ပေးအပ်ရမည်၊ ထို့အပြင် (2) အပံ့အကူပေးထားသော ပိုစတာများနှင့် သတ်ပေးစာများကို နှစ်မကုန်မီနောက်ဆုံးထား၍ လက်ရှိဝန်ထမ်းများသို့ ပြသ၍ရမည်။
- **“ကြိုတင်သိမြင်နိုင်သော” ခွင့်အတွက် သတ်ပေးစာ။** အလုပ်သမားများမှ “ ကြိုတင်သိမြင်နိုင်သော” ခွင့်လိုအပ်လျှင်အသိပေးစာကို မည်သို့ပေးသင့်သည်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ စာဖြင့်“ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သောလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ”ကို အလုပ်ရှင်များက အတည်ပြုနိုင်သည်၊ သို့သော် အဆိုပါ မူဝါဒကို လိုက်နာမှုမရှိခြင်းအတွက် လစာဖြင့်ခွင့်ကို မငြင်းပယ်နိုင်ပါ။
- **ခွင့်ရက်ကို အလုပ်လုပ်ရက် ဆက်တိုက် လေးရက် သို့မဟုတ် ထိုထက်ပို၍ ယူခဲပါက ထိုခွင့်သည် အရည်အချင်းပြည့်မီသောကြောင်းပြချက်တစ်ခုအတွက်ဖြစ်ကြောင်း သက်သေပြရန် စာရွက်စာတမ်းများကို အလုပ်ရှင်အား ပေးအပ်ရန် လိုအပ်နိုင်သည်။** ဆိုလိုသည်မှာ ပြက္ခဒိန်ရက်များမဟုတ်ဘဲ အလုပ်သမားတစ်ဦး အလုပ်လုပ်နေနိုင်နေနိုင်ခဲ့သည့်နေ့များ။
- **လစာဖြင့်ခွင့်ယူရန်အတွက် စာရွက်စာတမ်း မလိုအပ်ပါ။** သို့သော် အလုပ်သမားတစ်ဦး အလုပ်သို့ပြန်လာပြီးနောက် သို့မဟုတ် အလုပ်မှ ခွဲနေပြီးနောက်(မည်သည်က အရင်ဖြစ်စေ) ၎င်းကို ပေးအပ်နိုင်သည်။ PHE ခွင့်အတွက် စာရွက်စာတမ်း မလိုအပ်နိုင်ပါ။
- **အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ ကျန်းမာရေး (သို့မဟုတ် အလုပ်သမား၏ မိသားစုဝင်တစ်ဦး)၏ ကျန်းမာရေးနှင့်ပတ်သက်သောလိုအပ်ချက်အတွက်ခွင့်ကိုမှတ်တမ်းတင်ရန် အလုပ်သမားသည် အောက်ပါတို့ကို ပေးအပ်နိုင်သည်-** (1)ကျန်းမာရေးသို့မဟုတ် လူမှုဖူလုံရေး ပံ့ပိုးသူထံမှ ဝန်ဆောင်မှုများ လက်ခံရရှိခဲ့ပြီး စာရွက်စာတမ်းကို သင့်တော်သောအချိန်နှင့် ထပ်တိုးစရိတ်မပါဘဲ ရယူနိုင်ပါက၊ **ထိုသို့မဟုတ်ပါက** (2) အလုပ်သမား၏ ကိုယ်တိုင်လက်ရေးဖြင့်။
- **အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှု၊ သို့မဟုတ် ပြစ်မှုဆိုင်ရာနှောင့်ယှက်မှုနှင့်သက်ဆိုင်သော လိုအပ်ချက်အတွက် ခွင့်လိုအပ်သော အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ (သို့မဟုတ် အလုပ်သမား၏ မိသားစုဝင်တစ်ဦး)ကို မှတ်တမ်းတင်ရန်၊** အလုပ်သမားသည်- အထက်ပါ (1) အောက်ရှိ စာရွက်စာတမ်း သို့မဟုတ် စာဖြင့်ရေးသားမှု (ဥပမာ။ တရားရေး သို့မဟုတ် ခိုလှုံမှုပေးသောဝန်ဆောင်မှုများ ထံမှ) သို့မဟုတ် အထက်ပါ (2) အောက်ရှိ သို့မဟုတ် တရားဝင် စာရွက်စာတမ်း(ဥပမာ။ တားမြစ်မိန့် သို့မဟုတ် ရဲအစီရင်ခံစာ)။
- **အကယ်၍ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား၏ စာရွက်စာတမ်းများအား ကျိုးကြောင်းဆီလျော်စွာ လုံလောက်ပြည့်စုံမှုမရှိဟု ယူဆပါက၊** ထိုအလုပ်ရှင်သည် (A) စာရွက်စာတမ်းများလက်ခံရရှိပြီး ခုနှစ်ရက်အတွင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမား၏ အလုပ်သို့ပြန်လာပြီးနောက် သို့မဟုတ် အလုပ်မှခွဲခွာပြီးနောက်(မည်သည်က အရင်ဖြစ်စေ) အလုပ်ရှင်ကို အသိပေးရမည်ရမည်၊ (B) လစ်လပ်မှုကို ချေပရန် အလုပ်သမားအား အနည်းဆုံး ခုနှစ်ရက်အချိန်ပေးရမည်။

- **နှစ်တိုး အသုံးပြုမှု။** အလုပ်ရှင် မူဝါဒအပေါ်မူတည်၍ အလုပ်သမားများသည် နာရီပိုင်းအားဖြင့် သို့မဟုတ် ခြောက်မိနစ်တိုးတစ်ခါအားဖြင့် ခွင့်ကို အသုံးပြုနိုင်သည်။

- **အလုပ်သမားများ၏ သီးသန့်တည်ရှိမှု။** အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများ၏ (သို့မဟုတ် ၎င်းတို့မိသားစု၏) HFWA နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များ၏ "အသေးစိတ်" ကိုထုတ်ဖော်ရန် လိုအပ်ခြင်းမရှိရပါ။ ထိုကဲ့သို့သောသတင်းအချက်အလက်များကို လျှို့ဝှက်ဆေးဘက်ဆိုင်ရာမှတ်တမ်းအဖြစ် သဘောထားရမည်။

- **တောင်းဆိုလာခဲ့ပါက မှတ်တမ်းများပေးအပ်ရမည်။** အလုပ်သမားများ PHE နောက်ဆက်တွဲဖြည့်စွက်ခွင့် တစ်ခုခုအပါအဝင်အဝင် (1) အသုံးပြုရရန် ရရှိနိုင်သည်၊ နှင့် (2) လက်ရှိ အကျိုးခံစားခွင့်နှစ်အတွင်း အသုံးပြုထားပြီးဖြစ်သည့်ဖြစ်သည့် လစာဖြင့်ခွင့် လက်ရှိ ပမာဏ၏ စာရွက်စာတမ်းကို အလုပ်ရှင်များမှ ပေးအပ်ရမည်။ သတင်းအချက်အလက်များကို တစ်လလျှင်တစ်ကြိမ် သို့မဟုတ် HFWA ခွင့်လိုအပ်ချက်ပေါက်လောက်လောက်တောင်းဆိုနိုင်သည်။

### လက်တုံ့ပြန်ခြင်း သို့မဟုတ် HFWA အခွင့်အရေးများအား ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း

- **လစာဖြင့်ခွင့်ကို** အလုပ်ထုတ်ပစ်ခြင်း သို့မဟုတ် အခြားမလိုလားအပ်သော လုပ်ဆောင်ချက် တစ်မျိုးဖြစ်ပွားနိုင်သည့် “ပျက်ကွက်မှု” အဖြစ် ကောက်ယူ၍မရပါ။
- **လစာဖြင့်ခွင့်ယူသည့်အခါ “အစားထိုးအလုပ်သမား” သို့မဟုတ် အလုပ်အစားထိုးလုပ်ပေးခြင်းကို အလုပ်သမားထံမှ လိုအပ်ခြင်း မရှိရပါ။**
- **အလုပ်ရှင်သည်** အောက်ပါတို့ ပြုလုပ်သော အလုပ်သမားအား **အလုပ်ထုတ်ပစ်ခြင်း၊ ခွင့်ကိုအသုံးပြုခြင်းအား ခြိမ်းခြောက်၊ သို့မဟုတ် အခြားတနည်းဖြင့် လက်တုံ့ပြန်၊ သို့မဟုတ် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း မပြုနိုင်ပါ။** (1) HFWA ခွင့်တောင်းခံခြင်း သို့မဟုတ် ယူခြင်း၊ (2) HFWA အခွင့်အရေးများကျင့်သုံးရာတွင် အခြားသူတစ်ယောက်ကို အသိပေး သို့မဟုတ် ကူညီခြင်း၊ (3) HFWA တိုင်တန်းမှုဖိုင်တွဲတင်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် (4) HFWA ချိုးဖောက်မှုတစ်ခုကို စုံစမ်းရာတွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်/ကူညီခြင်း။
  - **အကယ်၍ အလုပ်သမား၏ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်၍ ရှိသားမှန်ကန်သော HFWA တိုင်တန်းမှု၊ တောင်းဆိုမှု၊ သို့မဟုတ် အခြားလုပ်ဆောင်မှုတစ်ခု မှန်ကန်ခြင်းမရှိပါက၊** အလုပ်ရှင်မှ သဘောတူရန် သို့မဟုတ် ၎င်းကိုခွင့်ပေးရန် မလိုအပ်ပါ။ သို့သော် ၎င်းအတွက် အလုပ်ရှင်အား ဆန့်ကျင်လုပ်ဆောင်ခြင်း မပြုနိုင်ပါ။ အလုပ်သမားများသည် ခွင့်အလှည့်စားပြုခြင်းအတွက် အကျိုးဆက်များခံရနိုင်သည်။

## ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးအရေးပေါ်အခြေအနေ သတင်းပေးထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်းဥပဒေ (“ PHEW”) အလုပ်ခွင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စိုးရိမ်စရာများနှင့် ကာကွယ်ရေးပစ္စည်းများအသုံးပြုမှုကို ဖော်ပြရန် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများ

### လွမ်းခြုံမှု- အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမား အားလုံးအပြင် အချို့သော သီးသန့် ကန်ထရိုက်တာများ

- PHEW သည်“ အလုပ်ရှင်များ” နှင့် “အလုပ်သမားများ” သာမက“**စီးပွားရေးကိုယ်စားလှယ်များ**” (အနည်းဆုံး သီးသန့် ကန်ထရိုက်တာ ၅ ယောက်နှင့်အတူ လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု) နှင့်“**အလုပ်သမားများ**” (“စီးပွားရေးကိုယ်စားလှယ်”တစ်ခုရှိ အလုပ်သမားများ **သို့မဟုတ်** သီးသန့် ကန်ထရိုက်တာများ)

### ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးအရေးပေါ်အခြေအနေများတွင် လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေး/ဘေးကင်းလုံခြုံရေးချိုးဖောက်မှုများအား ဆန့်ကျင်ရန်အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ -

- ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးအရေးပေါ်အခြေအနေနှင့်ဆက်စပ်နေသော အောက်ပါလုပ်ရပ်များကိုလက်တုံ့ပြန်ခြင်း သို့မဟုတ် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းတို့သည်တရားမဝင်ပါ-
  - (1) **အစိုးရကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး ဥပဒေများကို ချိုးဖောက်ခြင်း သို့မဟုတ် သိသာထင်ရှားသော လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးသို့မဟုတ် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ခြိမ်းခြောက်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍စီးပွားရေးရာ ကိုယ်စားလှယ်၊ အခြား အလုပ်သမားများ၊ အစိုးရ သို့မဟုတ် အများပြည်သူထံသို့ တရားဝင်နည်းလမ်းမဟုတ်ဘဲ အလွတ်သဘောအရ အပါအဝင် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သော စိုးရိမ်စရာများ တင်ပြခြင်း**

2021 ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလ 1 ရက်မှ စတင်၍ အကျိုးသက်ရောက်သည်။ နှစ် စဉ် အပံ့အကူ လုပ်ရမည်၊ ပိုစတာ အသစ် ဒီဇင်ဘာလ ၏ ပထမ အပတ် တိုင်းတွင် ရရှိနိုင်သည်။

- (2) အထက်တွင်ဖော်ပြထားသော အပြုအမူအတွက် လက်တုံ့ပြန်ခြင်းသို့မဟုတ် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းအား စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ခြင်းတစ်ခုကို **ဆန့်ကျင်ခြင်း** သို့မဟုတ် **သက်သေထွက်ဆိုခြင်း၊ ကူညီခြင်း၊ သို့မဟုတ် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း။**
  - စီးပွားရေးကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးသည် အလုပ်သမား၏ PHEW နှင့်သက်ဆိုင်သော စိုးရိမ်စရာကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် မလိုအပ်ပါ။ သို့သော်လည်း ၎င်းက ကျိုးကြောင်းဆီလျော်၍ ရိုးသားမှန်ကန်ခြင်းရှိနေသရွေ့ အဆိုပါအကြောင်းရင်းအတွက်အလုပ်သမားကို အလုပ်ထုတ်ပစ်ခြင်း သို့မဟုတ် အခြား အရေးယူမှုယူမှုကိုလည်း မပြုလုပ်နိုင်ပါ။

### ၎င်းတို့၏ တကိုယ်ရေ ကာကွယ်ရေးပစ္စည်း (“ PPE”) ကိုအသုံးပြုရန်အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများ

- အကယ်၍ PPE က (1) အလုပ်ခွင့်မှပေးအပ်သည့် ပစ္စည်းများထက် **ကာကွယ်မှုပိုမိုပေးနိုင်ပါက၊** (2)အစိုးရကျန်းမာရေးအေဂျင်စီ (ဗဟိုအစိုးရ၊ ပြည်နယ် သို့မဟုတ် ဒေသဆိုင်ရာ) **မှအကြံပြုထားပါက၊** နှင့် (3) အလုပ်သမားအား **အလုပ် မလုပ်ကိုင်နိုင်စေရန်** မပြုလုပ်ပါက၊ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင် PPE (မျက်နှာဖုံး၊ မျက်နှာအကာအကွယ်၊ လက်အိတ်စသည်ဖြင့်) ကို **၎င်းတို့ဆန္ဒအလျောက်ဝတ်ဆင်ရန်**ခွင့်ပြုထားရမည်။

### ( HFWA နှင့် PHEW နှစ်မျိုးလုံးအောက်ရှိ)တိုင်တန်းရန် အခွင့်အရေးများ

- ချိုးဖောက်မှုများအား တိုင်တန်းမှုများနှင့် အမည်ကွယ်ဝှက် အကြံပြုချက်များအဖြစ်ဌာနသို့ သတင်းပို့နိုင်သည်၊ သို့မဟုတ် တရားစွဲဆိုမှုတိုင်မီ ကုစားမှုများတို့ တတ်နိုင်သမျှလုပ်ဆောင်ပြီးနောက် တရားရုံးတွင် အမှုတွဲတင်သွင်းနိုင်သည်။

ဤပိုစတာသည် Colorado ပြည်နယ်၏ လုပ်ငန်းခွင် ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးဥပဒေနှစ်ခုဖြစ်သော SB 20-205 (လစာဖြင့်ခွင့်ယူခြင်း) နှင့် HB 20-1415 (သတင်းပေးထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်းနှင့် တကိုယ်ရေကာကွယ်ရေးပစ္စည်းများ) ကိုအကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြထားသည်။ ၎င်းသည် ဗဟိုအစိုးရ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့်ကျန်းမာရေးအက်ဥပဒေ (OSHA)၊ Colorado ပြည်နယ် ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဌာန (CDPHE) မှ၊ သို့မဟုတ် ဒေသခံပြည်သူ့ကျန်းမာရေးအေဂျင်စီများအပါအဝင် အခြားကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းများနှင့်အမိန့်များကို လွှမ်းခြုံခြင်းမရှိပါ။ ထိုကဲ့သို့သော ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များအတွက် အဆိုပါ အေဂျင်စီများကို ဆက်သွယ်ပါ။

### အလုပ်သမားများ အလွယ်တကူရောက်ရှိနိုင်သောနေရာတွင် ဤပိုစတာကိုပြသရမည်၊ အဝေးမှ အလုပ်သမားများနှင့် မျှဝေရမည်၊ လိုအပ်သလို အင်္ဂလိပ်ဘာသာအပြင် အခြားဘာသာစကားများဖြင့်ထောက်ပံ့ပေးပြီး၊ နှစ်စဉ် အစားထိုးပေးရမည်။

**အဆိုပါဥပဒေများ၏ မူကွဲအပြည့်အစုံများ၊ အသေးစိတ်ကျသော အချက်အလက်စာရွက်များ၊ သို့မဟုတ် မေးခွန်းများ၊ သတင်းအချက်အလက်များ သို့မဟုတ် ဤသည်များ သို့မဟုတ် အခြားအလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် ပတ်သက်၍တိုင်တန်းမှုများအတွက် ဤနေရာသို့ ဆက်သွယ်ပါ-**  
**အလုပ်သမားရေးရာ စီချိန်စံနှုန်းများနှင့် စာရင်းအင်းများဌာန၊ coloradolaborlaw.gov၊ cdle\_labor\_standards@state.co.us၊ 303-318-8441 / 888-390-7936။**