

الحد الأدنى للأجر في ولاية كولورادو: 12.56 دولارًا في الساعة، أو 9.54 دولارًا للموظفين الذين يحصلون على إكراميات خلال عام 2022 (القاعدة 3)

- يُعدّل الحد الأدنى للأجور سنويًا حسب معدل التضخم، وبالتالي فإن المبالغ المذكورة أعلاه خاصة بعام 2022 فقط

يجب أن يُدفع لجميع الموظفين على الأقلّ الحد الأدنى للأجور (ما لم يتم استثنائهم في القاعدة 2)، سواءً تقاضوا أجرهم بالساعة أو على أي أساس آخر (راتب، عمولة، عمل بالقطعة، وما إلى ذلك)، باستثناء الفُصُر غير المحررين من قيود الولاية، فيمكن أن يُدفع لهم بنسبة 15% أقل من الحد الأدنى.

- طبق أعلى معيار إذا كانت قوانين عمل أخرى تنطبق أيضًا، مثل الحد الأدنى للأجور في ولاية دنفر (15.87 دولارًا في عام 2022)

ساعات العمل الإضافية: يُحتسب معدل 1/٢ ضعف معدل الأجر العادي للساعات التي تزيد عن 40 ساعة أسبوعيًا، أو 12 ساعة يوميًا ، أو 12 ساعة متعاقبة (القاعدة 4)

تُستحق ساعات عمل إضافية عن كل أسبوع لساعات العمل التي تزيد عن 40 ساعة، أو عن كل يوم لساعات العمل التي تزيد عن 12 ساعة، حتى لو كان حساب متوسط عدد الساعات أقل من أسبوعين أو يومين أو أكثر

لا يُمكن لأصحاب العمل منح إجازة (أي "فترة راحة تعويضية") بدلاً من دفع علاوة تبلغ مرة ونصف مقابل ساعات العمل الإضافي

الفروق/الاستثناءات الرئيسية (فُصلت جميعها في القاعدتين 2.3-2.4) على النحو التالي:

- تم تعديل ساعات العمل الإضافي لعدد قليل من وظائف الرعاية الصحية حيث مُنح استثناء لبعض سائقي المركبات الثقيلة

- لا تُمنح 40 ساعة عمل إضافي أسبوعي للوظائف التي تتضمن التزلج على المنحدرات/الوواح الجليد (ولكن منحت هذه الوظائف 56 ساعة عمل إضافي للكثير من الموظفين بموجب القانون الفيدرالي)

- الوظائف في مجال الزراعة اعتباراً من 11 يناير 2011: تُمنح ساعات العمل الإضافي بعد 60 ساعة، وتُمنح استراحة مدفوعة الأجر لمدة نصف ساعة في الأيام التي تزيد ساعات العمل بها عن 12 ساعة، ويُمنح أجر إضافي إذا كانت ساعات العمل تزيد عن 15 ساعة

فترات تناول الوجبات: 30 دقيقة متصلة وتكون معفاة من الرسوم لنوبات العمل التي تزيد عن 5 ساعات (القاعدة 1.9)

يمكن ألا يُدفع مقابلها أي أجر، ولكن فقط في حالة إعفاء الموظفين تمامًا من جميع الرسوم مع السماح لهم بمتابعة الأنشطة الشخصية

إذا كان العمل يجعل الفترات المتصلة المُخصصة لتناول الوجبات غير عملية، فيجب السماح بتناول الطعام أثناء العمل، ويجب دفع مقابل عن ذلك الوقت

يجب، بالقدر الممكن عمليًا، أن تكون فترات تناول الوجبات ساعة واحدة على الأقلّ بعد بدء نوبات العمل وساعة واحدة قبل انتهائها.

فترات الراحة: دقائق مدفوعة الأجر كل 4 ساعات (القاعدة 5-2)

عدد ساعات العمل:	ما يصل إلى ساعتين	< ساعتين وحتى 6 ساعات	< 6 ساعات وحتى 10 ساعات	< 10 ساعات وحتى 14 ساعة	< 14 ساعات وحتى 18 ساعة	< 18 ساعات وحتى 22 ساعة	< 22
عدد فترات الراحة:	0	1	2	3	4	5	6

- لا يلزم أن تكون فترات الراحة خارج موقع العمل، ولكن يجب ألا يتضمنها أي عمل ويبيغي أن تكون في منتصف فترة 4 ساعات بالقدر الممكن عمليا

لأغراض حساب الحد الأدنى للأجور وساعات العمل الإضافي، تعد فترات الراحة وقتًا للعمل، وإذا لم يأذن صاحب العمل بفترات الراحة ويسمح بها، فيجب عليه دفع المزيد للموظف مقابل الوقت الذي كان يمكن أن يحتسب كفترات راحة، بما في ذلك الموظفين الذين لا يتقاضون أجرًا بالساعة

الفروق/الاستثناءات الرئيسية:

- في بعض الحالات، يمكن تقسيم فترات الراحة التي تبلغ مدتها 10 دقائق إلى فترتي راحة تمتد كل منها 5 دقائق (القاعدة 5.2.1)
- الأعمال بقطاع الزراعة: تتطلب بعض الأعمال المزيد من فترات الراحة أكثر بينما تستثنى أعمال أخرى من الراحة (القاعدة 2.3 وقواعد ظروف العمل الزراعي)

وقت العمل: يتم الدفع مقابل الوقت الذي يسمح فيه أصحاب العمل بإداء العمل/الخدمات لصالحهم. (القاعدة 1.9)

يشمل وقت العمل كافة الأوقات التي تُقضى في أماكن العمل، أو في الخدمة، أو في أماكن العمل المحددة (ولكنه لا يشمل فقط السماح للموظفين في غير مواعيد العمل بالتواجد في أماكن العمل)، ويتضمن وقت العمل الوقت ما يلي:

- الوقت الذي يُقضى في ارتداء أو خلع ملابس/تجهيزات العمل (وليس الملابس التي يتم ارتدائها خارج نطاق العمل) أو مهام التنظيف/الإعداد أو غير ذلك من المهام خارج ساعات العمل،
- الوقت الذي يُقضى في انتظار المهام في العمل، أو تلقي المعلومات المتعلقة بالعمل أو مشاركتها،
- الوقت الذي يُقضى في فحص الأمن/السلامة أو تسجيل وقت دخول/انصراف الموظفين، أو
- الوقت الذي يُقضى في انتظار أي من المهام المذكورة أعلاه.

السفر لصالح صاحب العمل هو وقت من أوقات العمل بينما لا يعد السفر العادي إلى المنزل/العمل من أوقات العمل (اطلع على التفاصيل في القاعدة 1.9.2)

يمكن استثناء وقت النوم في مواقف معينة إذا كان النوم متصلًا وطويلاً (اطلع على التفاصيل في القاعدة 1.9.3).

ملصق وإشعار خاص بمعايير وقت العمل الإضافي والحد الأدنى للأجر بولاية كولورادو ("أمر COMPS" رقم 38)

يسري مفعول هذا الملصق اعتبارًا من 1 يناير 2022يجب تحديثه سنويًا؛

يتاح ملصق جديد في كل منتصف ديسمبر

الخصومات والائتمانات والرسوم المستقطعة من الأجور (القاعدة 6 والمادة 4 من الباب من القوانين المنقحة لولاية كولورادو)

الأجر النهائي: وهو أجر مستحق على الفور (في حالة الإنهاء من قبل صاحب العمل) أو في تاريخ الدفع التالي للأجر (في حالة استقالة الموظف)

الأجر المدفوع أثناء الإجازة: يجب دفع جميع أجور الإجازة المستحقة وغير المستخدمة للموظفين المغادرين لأعمالهم، بما في ذلك الإجازات مدفوعة الأجر والتي تستخدم لقضاء العطلات، دون إجراء خصم أو إعلان المصادرة بناءً على سبب الإنهاء، وعدم وجود إشعار بالاستقالة، وما إلى ذلك.

الخصومات من الأجر: يُسمح بها إذا كانت مدرجة أدناه أو في القسم 105 من المادة 4 من الباب 8 من القوانين المُنقحة لولاية كولورادو (بما في ذلك الخصومات التي يفرضها القانون والتي ترد في اتفاق خطي لصالح الموظف، أو عند السرقة وفقًا لتقرير الشرطة، أو عند خسارة الممتلكات بعد إجراء التدقيق)

مبالغ الإكراميات: يمكن لأصحاب العمل دفع ما يصل إلى 3.02 دولارًا أمريكيًا وفقًا للحد الأدنى للأجور (9.54 دولارًا أمريكيًا في عام 2022، أو 12.85 دولارًا أمريكيًا في ولاية دنفر) في الحالات التالية: (أ) إذا رفعت الإكرامية (وليس رسوم الخدمة الإلزامية) الأجر إلى الحد الأدنى الكامل، و(ب) إذا لم تُحول الإكرامية إلى موظفين/ملاك لا يجوز لهم تلقي إكراميات

أرصدة/استقطاعات من الوجبات: ويُسمح بها لحد يصل إلى التكلفة أو القيمة الخاصة بالوجبات المقبولة طوعًا (مع عدم حساب ربح صاحب العمل ضمنها)

ائتمانات/استقطاعات السكن: يُسمح بها إذا قبل الموظف طوعًا السكن، وإذا كانت في صالح الموظف في المقام الأول (وليس صاحب العمل)، وإذا سُجلت كتابيًا وكانت في حدود 25 دولارًا أمريكيًا أو 100 دولارًا أمريكيًا في الأسبوع (بناءً على نوع السكن)

الزبي الرسمي: يجب توفيره مجانًا من دون أي تكلفة ما لم يكن الزي الرسمي عادي مصنوع بدون أي مواد أو تصميمات خاصة؛ ويجب على أصحاب العمل الدفع مقابل أي أعمال تنظيف خاصة مطلوبة، ولا يمكنهم طلب إيداعات أو خصم على الاهتراء العادي

الإعفاءات من أمر معايير العمل الإضافي والحد الأدنى للأجر في ولاية كولورادوترد كافة الإعفاءات في القاعدة بينما ترد الإعفاءات الرئيسية أدناه

يُدفع للمديرين التنفيذيين/المشرفين والمسؤولين والمهنيين على الأقلّ راتبًا (وليس أجرًا بالساعة) يعادل 45000 دولار أمريكي في عام 2022 (ومبلغ 50000 دولار أمريكي في عام 2023 و55000 دولار أمريكي في 2024، ثم يتم التعديل حسب معدل التضخم)، فيما عدًا مبلغ 28.92 دولارًا أمريكيًا مقابل أعمال الحاسوب عالية التقنية

يُدفع للموظفين الآخرين غير البيدوبين والذين يتقاضون تعويضات عالية ما لا يقل عن 2.25 من الراتب المذكور أعلاه (أي 101250 دولار أمريكي في عام 2022)

تُدفع نسبة 20% للمالكين أو للموظف الأعلى أجرًا/الأعلى رتبة بمؤسسة غير ربحية، وذلك إذا كانوا مشاركين بفعالية في الإدارة.

يُدفع لفئات مختلفة من مندوبي المبيعات أو سائقي سيارات الأجرة أو الموظفين في مجال التعليم العاملين بالحرم المدرسي/ خارج الحرم المدرسي أو مديري الممتلكات (وليس جميع الفئات)

حفظ السجلات وإشعارات الحقوق (القاعدة 7)

يجب على أصحاب العمل تزويد جميع الموظفين بكشوفات رواتب (والاحتفاظ بها لمدة ثلاث سنوات) تتضمن وقت العمل ومعدل الدفع (بما في ذلك أي إكراميات وائتمانات) وإجمالي الراتب

يجب عرض ملصق هذا العام في مكان يسهل الوصول إليه، أو تقديمه في غضون شهر واحد من بدء العمل وعندما يطلب الموظفون نسخة منه إذا لم يكن عرضه عمليًا (في حالة التعامل مع العاملون عن بعد)

يجب على أصحاب العمل تضمين نسخة من هذا الملصق أو طلب إدراج أمر COMPS في أي دليل أو كتيب توظيف

قد يؤدي انتهاك إشعار قواعد الحقوق (الخاص بالنشر أو التوزيع)، بما في ذلك الانتهاك من خلال تقديم معلومات تُضعف من فاعلية هذا الملصق، إلى فرض غرامات و أو التسبب في عدم الأهلية للحصول على اعتمادات أو خصومات أو إعفاءات خاصة بالموظف وردت في أمر معايير العمل الإضافي والحد الأدنى للأجر في ولاية كولورادو

حقوق تقديم الشكوى ومناهضة الانتقام (القاعدة 8)

يمكن للموظفين إرسال شكاوى للقسم (انظر معلومات الاتصال أدناه) أو بلاغات بوقوع انتهاكات أو رفع دعاوى قضائية في المحكمة

لا يجوز لأصحاب العمل الانتقام من الموظفين أو التدخل في ممارستهم لحقوقهم

تُقبل الإكراميات مجهولة المصدر ويحظى إخفاء الهوية أو السرية بالحماية إذا طُلب ذلك (قاعدة حماية الأجور 4.7)

قد يكون المالكون والأفراد الآخرون الذين يتحكمون في العمل مسؤولين عن انتهاكات معينة وليس فقط الانتهاكات في نطاق النشاط التجاري حتى لو كان العمل شركة أو شراكة أو كيانًا آخر منفصل عن المالك (المالكين) (القاعدة 1.6)

يعد وضع الهجرة غير ذي صلة بحقوق العمل هذه حيث لن يسأل القسم أو يبلغ عن أي وضع هجرة خلال التحقيقات أو الأحكام، ويحظر القانون على أي شخص استخدام وضع الهجرة للتدخل في هذه الحقوق (قاعدة حماية الأجور 4.8)

هذا الملصق هو ملخص ولا يمكن الاعتماد عليه كمعلومات كاملة عن قانون العمل. للاطلاع على جميع القواعد أو صحائف الحقائق أو الترجمات أو الأسئلة أو الشكاوى، اتصل على:

قسم معايير وإحصائيات العمل، coloradolaborlaw.gov، البريد الإلكتروني cdle_labor_standards@state.co.us ، هاتف رقم: 390- 7936-318-8441/888-303