

KNOWLEDGE #1: حقوق الأجور وساعات العمل للعاملين في كولورادو

كل **KNOWLEDGE** (معرفة الموظفين بقانون العمل تساعد على التمكين وتعزيز القدرة على إيجاد عمالة جيدة) ملخص لحقوق العمل الرئيسية، ولكن لا يُعد ذلك قانونًا ملزمًا في حد ذاته. كل **INFO** (الإشعارات التفسيرية والأراء الرسمية) تقدم مزيد من التفاصيل حول كل موضوع.

<p>في عام 2023، 13.65 دولارًا (لكنه كان 17.29 دولارًا في دنفر)؛ في عام 2024 14.42 دولارًا (لكنه كان 18.29 دولارًا في دنفر)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● يمكن أن يتم دفع مبلغ أقل من 3.02 دولار للعاملين الذين يحصلون على إكراميات كافية للوصول إلى الحد الأدنى بالكامل ● ينشر الموقع الإلكتروني للقسم جميع الزيادات السنوية والحد الأدنى للأجور المحلية 	<p>الحد الأدنى للأجور</p>	
<p>مرة ونصف ضعف معدل الأجر العادي: يُدفع للساعات التي تزيد عن 40 ساعة في الأسبوع أو 12 ساعة في اليوم، ✓ بما في ذلك هؤلاء الذين لا يتقاضون الأجر بالساعة — راتب، أجر بالقطعة، وما إلى ذلك، ✗ باستثناء بعض الوظائف المعفاة التي تتطلب وقت عمل إضافي أقل أو لا تتطلب وقت عمل إضافي — أمثلة:</p> <ul style="list-style-type: none"> - العاملون براتب الذين لديهم مستوى أعلى من المهام (المشرفون، الخبراء، وما إلى ذلك) - بعض (وليس كل) الوظائف في مجال الزراعة، والصحة، والشحن، والمبيعات، والمخيمات، والتزلج، وما إلى ذلك. 	<p>أجر العمل الإضافي ("مرة ونصف")</p>	<p>ما البنود التي لدي الحق في الحصول على أجر مقابلها؟</p>
<p>يجب أن يكون إجمالي الوقت الذي يتم قضاؤه في العمل لصالح صاحب العمل مدفوع الأجر، بما في ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ الوقت المطلوب قضاؤه في أي موقع، حتى إذا تم قضاء هذا الوقت فقط في الانتظار (باستثناء بعض الوقت الذي يتم قضاؤه في النوم) ✓ تسجيل-الحضور/الانصراف - ساعة تسجيل وقت العمل، التفتيش، التقاط المعدات، الوقت المستغرق في الانتظار، وما إلى ذلك ✓ الوقت المستغرق في ارتداء الملابس/تجهيز المعدات أو التنظيف/التجهيز أو الاجتماعات/تحضير الأعمال الورقية خارج نوبات العمل ✓ السفر بين مواقع العمل/المكاتب أو الرحلات الخاصة - وليست الانتقالات المعتادة 	<p>دفع أجر مقابل وقت العمل بالكامل</p>	<p>التفاصيل الواردة في INFOS:</p> <p>#1: قواعد الأجور الرئيسية والأشخاص المشمولين في هذه القواعد</p> <p>#3: ما الذي يمكن أن يندرج تحت مظلة الأجور وما الطريقة التي يجب أن تدفع بها هذه الأجور</p> <p>#16: الخصومات</p> <p>#20: ما الوقت الذي يُعد مدفوع الأجر</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● السكن: ليس إذا كان الاستخدام ضروريًا؛ فقط إذا كان الأمر مقدمًا كتابيًا؛ ويكون المبلغ يتراوح من 25 إلى 100 دولار أسبوعيًا ● الوجبات: فقط إذا كانت اختيارية، ويتم احتساب المبلغ وفقًا للقيمة العادلة للوجبة أو التكلفة الفعلية لها بدون أرباح ● الزي الرسمي: لا تُفرض عليه رسوم إذا كان ضروريًا؛ ولا يتحمل أصحاب العمل رسوم التنظيف أو تكلفة حدوث أي تلف/تمزيق للملابس ● المعدات: ليس للأغراض التي يستفيد منها صاحب العمل؛ ولا يتم تطبيق أي خصم إذا كانت تكلفة هذه الأغراض أقل من الحد الأدنى للأجر؛ يتم الخصم فقط إذا تم الحصول على موافقة كتابية من جانب الموظفين ● لا يتم التطبيق لـ: الأعمال سيئة الجودة، ترك العمل بدون إشعار، وما إلى ذلك. 	<p>الخصومات المقتطعة من الراتب، أو الرسوم التي يتحملها الموظفون</p>	
<p>10 دقائق كل 4 ساعات (أو فترات راحة متعددة لمدة 5 دقائق، في بعض الحالات)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● دون التزامات وظيفية، ولكن يمكن لصاحب العمل أن يطلب منك البقاء في مكان العمل 	<p>فترات الراحة (مدفوعة الأجر)</p>	
<p>30 دقيقة، في أيام العمل التي تزيد فيها ساعات العمل عن 5 ساعات</p> <ul style="list-style-type: none"> ● دون التزامات وظيفية مع إمكانية الذهاب خارج الموقع دون قيود - إذا لم يكن الأمر كذلك، فهذا وقت مدفوع الأجر، ويُسمح لك بتناول الطعام خلاله 	<p>فترات راحة لتناول الوجبات (غير مدفوعة الأجر إذا كانت في أوقات بدون أي التزامات وظيفية)</p>	<p>ما فترات الراحة والإجازات التي يحق لي الحصول عليها؟</p>
<p>ساعة واحدة لكل 30 ساعة عمل، تصل إلى 48 ساعة سنويًا، لتلبية احتياجات العاملين أو الأسر</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ لأي شكل من أشكال الرعاية الطبية - التشخيص، أو الرعاية، أو العلاج، أو الرعاية الوقائية ✓ عندما يشكل أي مرض عقلي أو جسدي، أو إصابة، أو حالة مرضية عائقًا أمام العمل ✓ بسبب العنف المنزلي، أو الاعتداء الجنسي أو التعرض للتحرش الجنائي ✓ التعرض لفاجعة، أو إغلاق المدرسة بشكل غير متوقع، أو إخلاء المنزل (اعتبارًا من 8/7/23) 	<p>الإجازات مدفوعة الأجر</p>	<p>التفاصيل الواردة في INFOS:</p> <p>#4: فترات الراحة</p> <p>#6: الإجازة مدفوعة الأجر</p>
<p>يجب على أصحاب العمل دفع الأجور شهريًا على الأقل، وإرسال إشعار بأيام صرف الأجور كامل الأجر الذي يتم تقاضيه: يكون مستحقًا في يوم صرف الأجور التالي (أو على الفور في حالة إنهاء الخدمة)، بما في ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ أجر العطلات غير المستخدمة، بما في ذلك الإجازات مدفوعة الأجر التي يمكن استخدامها في حالة العطلات ✗ مع استبعاد الأجر المدفوع للإجازات في حالة المرض أو التعرض لفاجعة أو أي أجر آخر مقتصر على احتياجات محددة 	<p>أيام صرف الأجور العادية</p> <p>أجور الموظفين المغادرين</p>	<p>متى يكون لي حق أن أتقاضى الأجر؟</p>
<p>لا يمكن لأي عملية تنازل، أو سياسة، أو اتفاقية (المفاوضات بصورة جماعية أو فردية) السماح بما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ دفع مبلغ أقل من الحد الأدنى للأجور، أو عدم دفع مبلغ يعادل مرة ونصف ضعف معدل الأجر مقابل ساعات العمل الإضافي ✗ عدم الدفع مقابل أي وقت يندرج تحت مظلة "وقت العمل" 	<p>لا:</p>	<p>هل يمكن أن يؤدي توقيع أي اتفاقية إلى سلب حقوقي؟</p>

<p>✗ عدم السماح مطلقًا بأخذ فترات راحة أو إجازات مرضية، أو جعل جميع الإجازات غير مدفوعة الأجر</p> <p>✗ معاملة العاملين كمقاولين مستقلين (أو أي نوع آخر من أنواع الأفراد من غير الموظفين) دون الحصول على أي من هذه الحقوق، وذلك إذا أظهرت الحقائق أنهم يعملون بالفعل كموظفين</p>	<p>ولكن:</p>	<p>كيف يمكنني حماية حقوقي؟</p>
<p>يمكن للموظفين وأصحاب العمل الاتفاق على:</p> <p>✓ أي معدل للأجور (على الأقل الحد الأدنى للأجور أو معدل أجور الرعاية المباشرة)</p> <p>✓ أي جدول زمني أو عدد ساعات (مع جميع فترات الراحة الضرورية)</p> <p>✓ التصرف في حالة الحصول على إجازة مدفوعة الأجر (بخلاف الإجازة المرضية الضرورية)</p>		
<p>يحق لك تقديم شكوى بشأن الانتهاكات، أو بدافع التمسك بحقوقك:</p> <p>✓ فيما يتعلق بالأجور أو ساعات العمل، بما في ذلك فترات الراحة والإجازات التي يتم الحصول عليها لغرض عائلي/طبي</p> <p>✓ من أجل مناقشة أو تنظيم ما يخص العمل مع الآخرين، بشكل غير رسمي أو من خلال النقابة</p> <p>✓ فيما يتعلق بمختلف الأوضاع في مكان العمل غير الآمنة أو غير القانونية</p>	<p>ما هو محمي من الأعمال الانتقامية أو التدخل</p>	<p>التفاصيل الواردة في INFOS: #2: الشكاوى والتحقيقات</p>
<p>الإبلاغ عن الانتهاكات المتعلقة بالأجور أو ساعات العمل (بما في ذلك فترات الراحة أو الإجازات)، أو الأعمال الانتقامية من خلال:</p> <p>✓ تقديم شكوى إلى القسم، أو في المحكمة، أو</p> <p>✓ تقديم بلاغ مجهول المصدر إلى القسم، عبر البريد الإلكتروني أو الهاتف</p> <p>إجراء اتصال أو إرسال رسالة بريد إلكتروني إلى القسم لطرح أي أسئلة، باللغة الإنجليزية أو الإسبانية.</p>	<p>رفع دعوى، أو تقديم بلاغ مجهول المصدر</p>	<p>التفاصيل الواردة في INFOS: #2: الشكاوى والتحقيقات</p>