



**COLORADO**

**Department of  
Labor and Employment**

**कोलोराडोको ओभरटाइम तथा न्यूनतम ज्यालासम्बन्धी मापदण्डको आदेश**

**COMPS आदेश #37 पोस्टर** वार्षिक रूपमा अद्यावधिक गरिनु पर्ने; नयाँ पोस्टर

जनवरी 1, 2021 देखि कार्यान्वयनमा आउ

**श्रम मापदण्ड तथा तथ्याङ्क विभाग** हरेक डिसेम्बरको पहिलो हप्ता उपलब्ध हुने

**कोलोराडो न्यूनतम ज्याला: \$ 12.32 प्रति घण्टा, वा टिप्स दिएका कामदारको हकमा \$ 9.30, 1/1/2021 देखि कार्यान्वयन हुने**

- मुद्रास्फीतिले वार्षिक रूपमा न्यूनतम ज्याला निर्धारण गर्छ; अर्को वर्षको COMPS आदेश र पोस्टरको आधारमा 2022 को न्यूनतम ज्याला निर्धारण गरिने छ ।
- COMPS आदेश नियम 2 अनुसार अन्य कुरा व्यवस्था भएको अवस्थामा बाहेक न्यूनतम ज्यालाको नियममा सबै वयस्क र स्वतन्त्र नाबालिगहरूमा लागू हुन्छ र घण्टा दरमा वा अन्य आधारमा काम गर्ने सबैमा लागू हुन्छ । बा आमाबाट स्वतन्त्र नभइसकेका नाबालकहरूलाई भने न्यूनतम ज्यालाभन्दा 15% कम ज्याला दिन सकिन्छ ।
- संघीय न्यूनतम ज्याला (\$7.25) र अन्य स्थानीय न्यूनतम ज्याला (डेनभरमा 1/1/21 देखि लागू भएको \$14.77 सहित) सम्बन्धी नियम पनि लागू हुन सक्छ । कुनै रोजगारीमा न्यूनतम ज्यालाको एकभन्दा बढी मापदण्ड लागू हुन्छ भने उपलब्ध मापदण्डमध्ये सबैभन्दा बढी ज्याला भएको मापदण्ड लागू हुन्छ ।

**ओभरटाइम: 40 घण्टाभन्दा बढ, दिनको 12 घण्टा वा निरन्तर 12 घण्टा काम गरेको अवस्थामा 1½ गुणा ज्याला ।**

- ओभरटाइम गणना गर्ने प्रयोजनका लागि दुई वा सोभन्दा बढी हप्ताको औसत निकाल्न मिल्दैन ।
- रोजगारदाताहरूले ओभरटाइम बापत ज्याला भुक्तानी गर्नु पर्दा डेढ गुणा बढाएर भुक्तानी गर्नु पर्छ । यसरी भुक्तानी गर्दा टाइम अफ (क्षतिपूर्ति समय पनि भनिने) दरमा भुक्तानी दिन मिल्दैन ।

**खाना खाने समय: प्रत्येक 5 घण्टा वा सोभन्दा बढी अवधिको सिफ्टमा 30 मिनेटको निर्बाध समय**

- खाना खाने समयको ज्याला त्यति बेला मात्र नदिँदा हुन्छ जति बेला कर्मचारीलाई केही लगाइएको हुँदैन र ती कर्मचारी उक्त अवधिभर आफूले चाहेको क्रियाकलाप गर्न पाउँछन् ।
- कामको प्रकृति अनुसार खाना खाने निर्बाध समय दिन मिल्दैन भने ड्युटी मै खाना खान मिल्छ र यसरी खाना खाँदा खर्च भएको समयको लागि ज्याला दिइनु पर्छ ।
- व्यवहारिक छ भने खाना खाने समय कम्तीमा सिफ्ट सुरु भएको 1 घण्टापछि र सिफ्ट सकिएको 1 घण्टा अगाडि हुनुपर्छ ।

**आराम गर्ने समय: प्रत्येक 4 घण्टामा 10 मिनेट । यसको ज्याला प्राप्त हुन्छ ।**

#काम गर्ने अर्वाधि:	2 घण्टासम्म	>2 देखि 6 घण्टासम्म	>6 देखि 10 घण्टासम्म	>10 देखि 14 घण्टासम्म	>14 देखि 18 घण्टासम्म	>18 देखि 22 घण्टासम्म	>22
# आराम गर्ने समय:	0	1	2	3	4	5	6

- आराम गर्दा कार्यस्थलबाट बाहिर बस्नु पर्छ भन्ने हुँदैन तर यति बेला काम गराउन मिल्दैन र यो समय सम्भवभएसम्म 4 घण्टाको सिफ्टको बीचमा हुनु पर्छ ।
- 5 मिनेटमा बाथरुम वा अन्य आवश्यक स्थानमा आइजाइ गर्न सकिन्छ भने कर्मचारी र रोजगारदाताको सहमतिमा 10-मिनेटको सट्टामा 5-5 मिनेटका दुइटै ब्रेकको व्यवस्था गर्न सकिने छ । तर यो निर्णय दबाबमा गरिएको हुनु हुँदैन । 5-मिनेटको अवधिसम्बन्धी अतिरिक्त लचकता कृषि, मेडिकएड होम केयर र सामूहिक रूपमा मोल मोलाइ हुने काममा लागू हुन्छ ।
- आराम गर्ने समय नदिने रोजगारदाताहरूले यो अवधिमा काम गरे बापत अतिरिक्त ज्याला प्रदान गर्नु पर्ने हुन्छ ।

**काम गरेको समय: रोजगारदाताहरूले आफ्नो फाइदाको लागि श्रम गराउँदा वा सेवा लिँदा खर्च भएको समयको ज्याला अनिवार्य रूपले दिइनु पर्छ ।**

- ड्युटीमा कार्यस्थल वा तोकिएको अन्य स्थलमा रहँदाको बखत (तर ड्युटीमा नरहेका कर्मचारी कार्यस्थलमा छन् भने लागू नहुने), यसमा निम्न लगायतका अवस्था समावेश हुने छः
  - काम गर्दा लगाउने कपडा/ गियर (काम गर्दा लगाउने बाहेकका कपडा होइन) लगाउने वा खोल्ने, सरसफाइ गर्ने/सेटअप गर्ने वा अन्य अफ ड्युटी काम गर्ने;
  - आफूलाई काम दिइन्जेल पखिने वा कामसम्बन्धी सूचना प्राप्त गर्ने वा आदान प्रदान गर्ने; वा
  - सेक्युरिटी/सुरक्षा जाँच, क्लकिङ /चेक इन वा आउट (आउने जाने) गर्ने; वा
  - माथि उल्लिखित कुनै कामको प्रतीक्षा गर्ने
- रोजगारदाताको फाइदाको लागि गरिएको यात्रालाई कामको अवधिमा गणना गरिन्छ भने; घर र कार्यालय आइजाइ गरेको समयलाई कामको अवधिमा गणना गरिँदैन । यात्रा समय र निन्द्रा समयको बारेमा थप जानकारीको लागि नियम 1.9.2 हेर्नुहोस् ।

**ज्यालाबाट गरिने वा लिइने कटौती, क्रेडिट र शुल्कहरू: C.R.S 8-4-105 मा र तल उल्लिखित सीमा लागू हुने**

- नियमित तथा अनिवार्य रूपमा प्रति महिना \$30 भन्दा माथि टिप्स पाइरहेका व्यक्तिहरूको हकमा प्रति घण्टा \$ 3.02 (न्यूनतम ज्यालालाई \$9.30 मा झारेर) सम्म टिप्स क्रेडिट दिन अनुमति दिइएको छ । प्रति घण्टाको टिप र ज्याला जोडेर न्यूनतम ज्याला नपुगेको अवस्थामा रोजगारदाताले अनिवार्य रूपले अपुग रकम दिनु पर्छ ।
- कार्यस्थलमा स्वेच्छाले खाना खाने हो भने खाना बापत लागेको शुल्क (जति लागेको हो त्यति मात्र) कटाउन मिल्छ ।
- कर्मचारीको स्वेच्छाले आफ्नो फाइदाको लागि (रोजगारदाताको फाइदाको लागि होइन) रोजगारदाताले दिएको आवासको विकल्प लिखित रूपमा स्वीकार गरेको अवस्थामा (आवासको अवस्था हेरी) हप्ताको \$25 वा \$100 काट्न सकिन्छ ।
- साधारण कपडा युनिफर्मको रूपमा प्रयोग गर्न मिल्छ भने कर्मचारीले नै यसको बन्दोबस्त गर्नुपर्छ; तर अन्य प्रकारका युनिफर्म भने रोजगारदाताले निःशुल्क प्रदान गर्नु पर्छ । रोजगारदाताले युनिफर्मको विशेष सरसफाइको लागत बहन गर्नु पर्छ । काम गर्दा च्यातिए वा खिइए बापत कर्मचारीको तलवबाट रकम कट्टा गर्न मिल्दैन ।

**COMPS आदेशका अपवादहरू सबै अपवादहरू नियम 2 मा सूचीकृत गरिएको छ; मुख्य अपवादहरू तल दिइएका छन् ।**

- कार्यकारी अधिकृत/सुपरिवेक्षक, निर्णय प्रक्रियामा सहभागी हुने प्रशासनिक कर्मचारी तथा विशेषज्ञहरू (नियम 2.2.1-3) लाई छुट तलव दिइने:

2021	2022	2023	2024	2024 पछि हरेक वर्ष
\$40,500	\$45,000	\$50,000	\$55,000	अघिल्लो वर्षको तलव, मुद्रास्फीतिको आधारमा समायोजन गरिएको

- व्यवस्थापनमा सहभागी हुने मालिक, वा उच्च तलव भएको गैर नाफामुखी संस्थामा काम गर्ने व्यक्ति/उच्च ओहोदाको कर्मचारी भएमा 20% (2.2.5)
- कम्तीमा प्रति घण्टा \$28.38 प्राप्त गर्ने उच्च प्राविधिक कम्प्युटर-सम्बन्धित विशेषज्ञहरू (2.2.10 मा परिभाषित भए अनुसार)
- सम्पत्ति व्यवस्थापक, रेन्ज वर्कर तथा क्याम्प /आउटडोर शिक्षासम्बन्धी फिल्ड कर्मचारी (2.2.7) ।
- विविध सेल्स म्यान, (सबै प्रकारका होइन) (2.2.4, 2.4.1, 2.4.2) र यातायात क्षेत्रका कर्मचारीहरू (2.2.6).
- निश्चित चिकित्सा यातायात र अस्पताल /नर्सिङ होमका कर्मचारीको हकमा संशोधित ओभरटाइम नियम लागू हुन्छ (2.4.4, 2.4.5).
- हिमालमा खाद्यान्न सेवा (आवास हैन) दिने कर्मचारी लगायतका डाउनहिल स्की /स्नोबोर्ड कर्मचारीमा 40-ओभरटाइम नियम लागू हुँदैन (2.4.3) ।
- कृषि (2.3) र केही यातायात (2.4.6) सम्बन्धित जागिरहरूमा ओभरटाइम र खाना समयको नियम छुट गरिएको छ र बढी लचिला आराम समयहरू (कृषिमा) दिने वा आराम समय नहुने (यातायातमा) बनाइएको छ ।

**उजुरी तथा प्रतिशोध विरुद्धका अधिकारहरू ।**

- श्रम मापदण्ड तथा तथ्याङ्क विभाग (यो पोस्टरको सिरानमा सम्पर्क विवरण दिइएको छ) ले न्यूनतम ज्याला वा ओभरटाइमसम्बन्धी संघीय, राज्य वा स्थानीय कानूनको पालना नगरेको सन्दर्भमा गरिएका उजुरी स्वीकार गर्छ । अथवा, कर्मचारीहरू यस सन्दर्भमा अदालतमा पनि मुद्दा हाल्न पाउँछन् ।
- यस्तो मुद्दा तथा उजुरीको विपक्षमा रोजगारदाता कम्पनी वा उक्त कम्पनी सञ्चालक वा व्यवस्थापकहरू हुन सक्छन् ।
- ज्यालासम्बन्धी उजुरीको अनुसन्धान, सुनवाई, उजुरी वा अदालती प्रक्रियामा बाधा अड्चन गर्ने प्रयोजनका लागि रोजगारदाताहरू कर्मचारीलाई दबाब दिन, धम्काउन वा भेदभाव गर्न पाउँदैनन् ।
- यो व्यवस्थाको उल्लंघनका घटनाको बारेमा विभागमा उजुरी वा गोप्य जानकारी प्रदान गर्न सकिन्छ ।
- ज्याला अधिकारको सुवालमा आप्रवासी हैसियत सान्दर्भिक हुने छैन । विभागले नसोधी, रिपोर्ट नगरी, वा हैसियतको बारेमा याद नगरी गुनासोहरूमा छानबिन तथा नियमन गर्नेछ । अधिकारलाई हस्तक्षेप गर्न हैसियत प्रयोग गर्नु ज्याला सुरक्षा नियम 4.8 र अन्य सम्बन्धित कानून अन्तर्गत गैरकानूनी कार्य हो ।

**यो पोस्टर कामदारहरूको सहज पहुँच हुने गरेर प्रदर्शित गर्नु पर्नेछ, यसलाई वर्तमान कामदारका हाते पुस्तिका तथा निर्देशिकाहरूमा सामेल गर्नु, टाढाका कामदारहरूसँग साझा गर्ने, आवश्यकता अनुसार अंग्रेजी बाहेक अन्य भाषामा समेत उपलब्ध गराउने तथा वार्षिक रूपमा फेर्ने कार्य गर्नु पर्नेछ ।**

**यो पोस्टरमा COMPS आदेशमा भएका ज्यालासम्बन्धी मुख्य नियमहरू मात्र समावेश छन् । अतः यो पोस्टरलाई ज्यालासम्बन्धी नियमको पूर्ण जानकारीको पूर्ण श्रोतको रूपमा लिइनु हुँदैन । यी कानूनहरूका विस्तृत संस्करणहरू, थप विवरण भएका तथ्य पुस्तिकाहरू, वा प्रश्नहरू, जानकारीहरू वा यी वा अन्य श्रम कानूनहरू प्रति गुनासोका लागि सम्पर्कः**

**श्रम मापदण्ड तथा तथ्याङ्क विभाग, coloradolaborlaw.gov, cdle\_labor\_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936.**