



COLORADO

Department of
Labor and Employment

कोलोराडो कार्यस्थल सार्वजनिक स्वास्थ्य अधिकार पोस्टर:

तलबी बिदा, चेतावनी र सुरक्षा उपकरण

श्रम मापदण्ड तथा तथ्याङ्क विभाग

जनवरी 1, 2021 देखि कार्यान्वयनमा आउने

वार्षिक रूपमा अद्यावधिक गरिनु पर्ने; नयाँ पोस्टर

हरेक डिसेम्बरको पहिलो हप्ता उपलब्ध हुने

स्वस्थ परिवार तथा कार्यस्थल ऐन (“HFWA”) तलबी बिदाको अधिकार

कभरेज: कम्तिमा 16 जना रोजगार कर्मचारीहरू भएका रोजगारदाताहरूले HFWA अन्तर्गत रहेर तलबी बिदा दिनुपर्छ ।

- रोजगार व्यक्तिले प्रत्येक 30 घण्टा काम गर्दा 1 घण्टा तलबी बिदा (“अर्जित बिदा”) कमाउने छन्, यो सालभरमा बढीमा 48 घण्टा सम्मको हुनेछ ।
- सार्वजनिक स्वास्थ्य आपतकाल (PHE) मा PHE सकिएको 4 हप्ता भित्र 80 घण्टा सम्मको पूरक बिदा लागू हुनेछ ।
- नियमित काम गर्ने घण्टा र काम बापत पाउने रकमले बिदाको अर्जन तथा क्षतिपूर्तिको निर्धारण गर्नेछन्, त्यस अवधि बीचमा पनि फाइदाहरू यथावत रहने छन् ।
- 48 घण्टा सम्मको प्रयोग नभएको अर्जित बिदा अर्को वर्ष प्रयोग गर्न मिल्ने गरेर सरेर जानेछ ।
- विशेष अवस्था (अनियमित कार्य घण्टाहरू, घण्टाको दरले तलब नपाउने अवस्था, आदि) को विवरणका लागि ज्याला सुरक्षा नियम 3.5, 7 CCR 1103-7 हेर्नुहोस् ।

रोजगार व्यक्तिले निम्न सुरक्षा तथा स्वास्थ्य आवश्यकताहरूमा अर्जित बिदा प्रयोग गर्न सक्नेछन्:

- (1) शारीरिक वा मानसिक बिरामी, घाइते, वा काम गर्न नसक्ने स्वास्थ्य स्थिति भएको अवस्थामा, यसमा रोगको जाँच तथा रोकथामका लागि गरिने हेरचाह समेत पर्दछन्;
- (2) घरेलु हिंसा, यौनजन्य आक्रमण वा आपराधिक दुर्व्यवहारका कारण स्वास्थ्य सम्बन्धी, पुनर्स्थापना सम्बन्धी, कानूनी तथा अन्य सेवा सम्बन्धी आवश्यकता परेमा;
- (3) शीर्षक (1) वा (2) मा उल्लेख भएका अवस्था परिवारका कुनै सदस्यले भोगिरहेको अवस्थामा; वा
- (4) PHE को समयमा सार्वजनिक अधिकारीले आफ्नो कार्यस्थल बन्द गरेको वा विद्यालय वा रोजगार व्यक्तिको बच्चा हेरचाह गर्ने स्थान बन्द गरेको अवस्थामा ।

सार्वजनिक स्वास्थ्य आपतकाल (PHE) को समयमा रोजगार व्यक्तिले निम्न आवश्यकताहरू भएमा पूरक PHE बिदा प्रयोग गर्न सक्नेछन्:

- (1) PHE मा सुरुवा रोगका लक्षण देखिएर, सुरुवा रोग लागेका व्यक्तिसँग सम्पर्कमा आएर वा सुरुवा रोग लागेको निदान भएर आफूलाई आइसोलेट गर्नु परेमा वा कामबाट बाहिर बस्नुपर्ने भएमा;
- (2) त्यस्ता रोगहरूको निदान, उपचार वा हेरचाह (रोकथामका लागि हेरचाह समेत) गर्नु परेमा;
- (3) स्वास्थ्य अवस्थाको कारण काम गर्न नसक्ने भएमा, स्वास्थ्य अवस्थाले त्यस्ता रोगहरू लाग्न सक्ने सम्भावना वा जोखिम बढाउने भएमा; वा
- (4) शीर्षक (1)-(3) अन्तर्गत बच्चा वा परिवारका सदस्यहरूको हेरचाह गर्नु परेमा, वा PHE को कारण बच्चाको विद्यालय वा बाल हेरचाह केन्द्र बन्द भएमा ।

PHE को समयमा समेत रोजगार व्यक्तिले 48 घण्टा सम्म अर्जित बिदा कमाउन सक्नेछन् र अर्जित बिदा भन्दा अघि नै पूरक बिदा प्रयोग गर्न सक्नेछन् ।

रोजगारदाताका नीतिहरू (सूचना: दस्तावेज राख्ने कार्य: वृद्धिजन्य प्रयोग: गोपनीयता: र तलबी बिदाका रेकर्डहरू)

लिखित सूचना तथा पोस्टरहरू रोजगारदाताले (1) नयाँ रोजगार व्यक्तिलाई अन्य दस्तावेज तथा नीतिहरू पुरा हुनेसाथ ढिलाई नगरी सूचना दिनु पर्नेछ; र (2) वर्तमान रोजगार व्यक्तिलाई वर्षको अन्त्य सम्ममा अद्यावधिक पोस्टरहरू तथा सूचनाहरू प्रदर्शन गर्ने वा दिनुपर्नेछ ।

“अग्रिम जानकारी हुनसक्ने” बिदाको सूचना रोजगारदाताले “उपयुक्त प्रक्रिया” अनुसारको लिखित नीति बनाएर रोजगार व्यक्तिलाई त्यस अनुसार “अग्रिम जानकारी हुनसक्ने” बिदाको बारेमा सूचना दिन लगाउन सक्नेछ, तर त्यो नीतिमा मेल नखाएको अवस्थामा तलबी बिदाबाट वन्चित गर्न पाउने छैन ।

रोजगारदाताले यदि काम जारी रहेका दिन रोजगार व्यक्तिले लगातार 4 दिन वा सो भन्दा बढी (रोजगार व्यक्तिले काम गर्न सक्ने दिन, क्यालेण्डरमा उल्लेख भएका दिन होइन) बिदा लिएको खण्डमा बिदा सही कारणले लिएको हो देखाउने दस्तावेज अनिवार्य गर्न सक्नेछ ।

• **तलबी बिदा लिनको लागि कुनै पनि दस्तावेज बनाउनु आवश्यक छैन, तर** रोजगार व्यक्ति काममा फर्केर त्यो पेश गर्न सक्षम भएपछि वा कामबाट अलग भएपछि (जुन छिटो सम्भव हुन्छ त्यही) अनिवार्य गर्न सकिने छ । **PHE बिदाको लागि कुनै पनि दस्तावेज राख्नु आवश्यक छैन ।**

• **रोजगार व्यक्तिका लागि (वा रोजगार व्यक्तिको परिवारको सदस्यका लागि) स्वास्थ्य सम्बन्धित आवश्यकताका लागि चाहिने बिदालाई दस्तावेज बनाउनु,** रोजगार व्यक्तिले निम्न कुराहरू पेश गर्न सक्छ: (1) सेवा लिएको भए र उपयुक्त समयमा अतिरिक्त खर्च नलाग्ने गरेर दस्तावेज उपलब्ध हुन सक्ने भए स्वास्थ्य वा सामाजिक सेवा प्रदायकबाट प्राप्त हुने एउटा दस्तावेज; **अन्यथा** (2) रोजगार व्यक्तिको आफ्नै लिखित ।

• **रोजगार व्यक्ति (वा रोजगार व्यक्तिका परिवारका सदस्य) लाई घरेलु हिंसा, यौनजन्य आक्रमण, वा आपराधिक दुर्व्यवहार जस्ता आवश्यकताको कारण बिदा चाहिएमा त्यसलाई दस्तावेज बनाउनु,** रोजगार व्यक्तिले पेश गर्न सक्ने कुराहरू: (1) एउटा दस्तावेज वा निम्न लिखित (1) माथि उल्लेख गरिए अनुसारको (जस्तै, कानूनी वा आवास सेवा प्रदायकहरूले लेखेका) वा (2) माथि उल्लेख गरिए अनुसार, वा कानूनी दस्तावेज (जस्तै, नियन्त्रण आदेश वा प्रहरी रिपोर्ट)

यदि रोजगारदाताले रोजगार व्यक्तिका दस्तावेजमा आवश्यक कुरा नपुगेको ठहर गरेमा, रोजगार व्यक्तिले निम्न कुराहरू गर्नुपर्छ: (A) दस्तावेज प्राप्त भएको सात दिन भित्र वा रोजगार व्यक्ति काममा फर्केको वा कामबाट अलग भएको (जुन छिटो हुन्छ त्यही) समयमा रोजगार व्यक्तिलाई जानकारी दिने, र (B) रोजगार व्यक्तिलाई नपुगेका कुरा पुरा गर्न कम्तिमा सात दिन समय दिने ।

• **वृद्धि सम्बन्धित प्रयोग ।** रोजगारदाताको नीतिमा आधारित भएर रोजगार व्यक्तिले घण्टाको दरले वा 6 मिनट वृद्धिको दरले बिदा प्रयोग गर्न सक्छन् ।

• **रोजगार व्यक्तिको गोपनीयता ।** रोजगारदाताले रोजगार व्यक्तिलाई उनीहरूको (वा उनीहरूको परिवारको) HFWA सम्बन्धित स्वास्थ्य वा सुरक्षा जानकारीको “विवरण” पेश गर्न अनिवार्य पार्न पाउने छैन; त्यस्ता जानकारीहरूलाई गोप्य चिकित्सकीय रेकर्डको रूपमा व्यवहार गर्नुपर्नेछ ।

अनुरोध भएको खण्डमा विवरणहरू दिनु आवश्यक छ । रोजगारदाताले रोजगार व्यक्तिले हाल पाउने बिदाको दस्तावेज उपलब्ध गराउनु पर्नेछ, जुन रोजगार व्यक्तिले (1) पाउन योग्य छ, र (2) वर्तमान लाभ वर्षमा प्रयोग गरिसकेको छ, यसमा कुनै पूरक PHE बिदाहरू भए ती पनि सामेल हुनेछन् । HFWA बिदाको आवश्यकता परेको बखत वा महिनाको एकपटक यस्तो जानकारी माग्न सकिने छ ।

HFWA अधिकारको हनन वा तिनमा हुने हस्तक्षेप

- **तलबी बिदालाई “अनुपस्थित” भनेर गणना गर्न पाइनेछैन,** त्यसले रोजगारीबाट निष्कासन वा अन्य प्रकारका प्रतिकूल कारबाही निम्त्याउनेछ ।
- **रोजगार व्यक्तिलाई तलबी बिदा लिएको समयमा “आफ्नो सट्टामा काम गर्ने व्यक्ति” खोज्न लगाउन वा काम सम्बन्धित कुराहरू हेर्न लगाउन पाइने छैन ।**

• **रोजगारदाताले रोजगार व्यक्तिले बिदा प्रयोग गरेको कारण उसलाई कामबाट निष्कासन गर्न, धम्की दिन, वा अन्य किसिमले अवरोध गर्न, वा बिदा प्रयोगमा हस्तक्षेप गर्न पाउने छैन, यो निम्न अनुसारको रोजगार व्यक्तिको हकमा लागू हुन्छ:** (1) HFWA बिदा लिएको वा अनुरोध गरेको; (2) अर्को व्यक्तिलाई HFWA अधिकारको प्रयोगको बारेमा जानकारी दिएको वा त्यसो गर्न सहयोग गरेको; (3) HFWA गुनासो दर्ता गरेको; वा (4) HFWA उल्लङ्घन भएको घटनाको छानबिनमा सहकार्य/सहयोग गरेको ।

• **यदि रोजगार व्यक्तिको उपयुक्त र सही विश्वास भएको HFWA गुनासो, अनुरोध वा अन्य गतिविधि गलत भएमा,** रोजगारदाताले त्यो सँग सहमत नहुन वा त्यसलाई लागू नगर्न पाउछ तर यसको आधारमा उसले रोजगार व्यक्तिको विरुद्ध कुनै पनि कार्य गर्न पाउँदैन । रोजगार व्यक्तिले बिदाको दुरुपयोग गरेको परिणामको सामना गर्न सक्नेछ ।

सार्वजनिक स्वास्थ्य आपतकालीन चेतावनी कानून (“PHEW)

कामदारको कार्यस्थलमा स्वास्थ्य सरोकार व्यक्त गर्न पाउने तथा सुरक्षा उपकरणहरू प्रयोग गर्न पाउने अधिकार

कभरेज: सबै रोजगारदाता तथा रोजगार व्यक्तिले साथै निश्चित स्वतन्त्र ठेकेदारहरू

• PHEW ले “रोजगारदाताहरू” र “रोजगार व्यक्तिले” मात्र समेटेने नभएर सबै “मुख्य कुराहरू” (रोजगारदाता वा कम्तिमा 5 जना स्वतन्त्र ठेकेदार भएको व्यवसाय) र “कामदारहरू” (रोजगार व्यक्तिले वा “मुख्य कुराहरू”का स्वतन्त्र ठेकेदारहरू) समेत समेट्छ ।

कामदारको सार्वजनिक स्वास्थ्य आपतकालको समयमा कार्यस्थलमा हुने स्वास्थ्य/सुरक्षाको हननको विरोध गर्ने अधिकार

- सार्वजनिक स्वास्थ्य आपतकालको समयमा त्यससँग सम्बन्धित निम्न कार्यहरूमा अवरोध गर्नु वा हस्तक्षेप गर्नु गैरकानूनी मानिने छ:
- (1) कार्यस्थलमा हुने सरकारी स्वास्थ्य वा सुरक्षाका नियमहरूको उल्लङ्घन वा कार्यस्थलमा भएको स्वास्थ्य वा सुरक्षा प्रतिको उल्लेख चुनौतीको बारेमा, अनौपचारिक रूपमा, मुख्य कुराहरू, अन्य कामदारहरू, सरकार, वा आम सर्वसाधारणहरू समेतमा कारण नै नभई सरोकार राख्नु,
- (2) **माथि तोकिएका व्यवहारहरूको विरोध गर्न, तिनलाई चुनौती दिन, सहयोग गर्न वा अनुसन्धानमा सहभागी हुन वा अवरोध पुर्याउने प्रक्रिया शुरू गर्न वा हस्तक्षेप गर्न ।**
- मुख्य कुराले कामदारको PHEW सम्बन्धित सरोकार पुरा गर्न आवश्यक छैन, तर उसले कामदारले उठाएका सरोकारहरू सही र उपयुक्त सोचका साथ उठाएका हुन् भन्ने भएसम्म त्यसै कारण कामदारलाई निष्कासन गर्न वा उसको विरुद्ध कारबाही चलाउन पाउने छैन ।

कामदारहरूको निजी व्यक्तिगत सुरक्षा सामग्री (“PPE”) प्रयोग गर्न पाउने अधिकार:

• कामदारलाई स्वैच्छिक रूपमा आफ्नै PPE (मास्क, फेस गार्ड, पञ्जाहरू आदि) प्रयोग गर्न अनुमति दिनु पर्नेछ यदि (1) PPE ले कार्यस्थलमा प्रदान गरिएको उपकरण भन्दा बढी सुरक्षा दिन्छ भने, (2) सरकारी स्वास्थ्य एजेन्सीले (सङ्घीय, प्रान्तीय वा स्थानीय) सिफारिस गरेको छ भने र (3) कामदारलाई काम गर्न असक्षम बनाउँदैन भने ।

गुनासो अधिकार (HFWA र PHEW दुवै अन्तर्गत)

• उल्लङ्घनका घटनाहरू विभागमा गुनासोको रूपमा वा नाम बिनाका सुझावको रूपमा रिपोर्ट गर्न सकिने छन् वा मुद्धा अधिका सबै उपायहरू प्रयोग गरिसकेपछि अदालतमा पेश गर्न सकिने छन् ।

यो पोस्टरले कोलोराडोका दुईवटा कार्यस्थल सार्वजनिक स्वास्थ्य कानूनहरूलाई संक्षेपीकरण गरेको छ, SB 20-205 (तलबी बिदा) र HB 20-1415 (चेतावनी तथा व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण) यसले सङ्घीय पेशागत सुरक्षा र स्वास्थ्य ऐन (OSHA), कोलोराडो सार्वजनिक स्वास्थ्य तथा वातावरण विभाग (CDPHE), वा स्थानीय सार्वजनिक स्वास्थ्य एजेन्सीहरूका अन्य स्वास्थ्य तथा सुरक्षा कानून, नियम तथा आदेशहरू समेटेको छैन । त्यस्ता स्वास्थ्य तथा सुरक्षा सम्बन्धित जानकारीहरूको लागि ती एजेन्सीहरूमा सम्पर्क राख्नुहोला ।

यो पोस्टर कामदारहरूले सजिलै पहुँच पाउन सक्ने स्थानमा प्रदर्शित गर्नु पर्नेछ, यसलाई टाढाका कामदारहरू सँग पनि साझा गर्नुपर्नेछ, आवश्यकता अनुसार अंग्रेजी बाहेक अन्य भाषाहरूमा पनि उपलब्ध गराउनु पर्नेछ र वार्षिक रूपमा फेरु पर्नेछ ।

यी कानूनहरूका विस्तृत संस्करणहरू, थप विवरण भएका तथ्य पुस्तिकाहरू, वा प्रश्नहरू, जानकारीहरू वा यी वा अन्य श्रम कानूनहरू प्रति गुनासोका लागि सम्पर्क:

श्रम मापदण्ड तथा तथ्याङ्क विभाग, coloradolaborlaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936.