

ကော်လိုရာဒိုပြည်နယ် လုပ်ငန်းခွင် ပြည်သူ့ကျန်းမာရေး အခွင့်အရေး ပို့စတာ- လစာပြည့်ခွင့် ထုတ်ဖော်ပြောကြားခြင်းနှင့် အကာအကွယ်ပေးသည့် အသုံးအဆောင်

ဇွန်လ 1 ရက်၊ 2022 တွင် ဖြည့်စွက်ပြင်ဆင်ခဲ့သည့် - နှစ်စဉ်

ဖြည့်စွက်ပြင်ဆင်ခြင်း ရှိနိုင်ပါသည်-

နောက်ဆုံးထွက် ပို့စတာကို ဒီဇင်ဘာလလယ်တိုင်းတွင် ရရှိနိုင်ပါသည်

ကျန်းမာသော မိသားစုများနှင့်လုပ်ငန်းခွင်များအက်ဥပဒေ (“HFWA”)- လစာပြည့်ခွင့် အခွင့်အရေးများ

အကျုံးဝင်မှု- မည်သည့်လုပ်ငန်း အရွယ်အစားဖြစ်စေ ကော်လိုရာဒိုပြည်နယ်မှ အလုပ်ရှင်များ အားလုံးသည် လစာပြည့်ခွင့်ကို ပေးရမည်ဖြစ်ပါသည်

- ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် အလုပ်ချိန်နာရီ 30 လျှင် လစာပြည့်ခွင့် 1 နာရီ ရရှိပြီး တစ်နှစ်လျှင် (“ကြွင်းကျန်ခွင့်”) 48 နာရီအထိ ရရှိပါသည်။
- ပြည်သူ့ကျန်းမာရေး အရေးပေါ်အခြေအနေ (PHE) တွင် PHE ပြီးဆုံးပြီးနောက် 4 ပတ်မတိုင်မီ နောက်ဆက်တွဲခွင့် နာရီ 80 အထိ သက်ရောက်ပါသည်။*
- ဝန်ထမ်းများကို ခွင့်ရက်အတွင်း ၎င်းတို့၏ ပုံမှန်လစာနှုန်းထားအတိုင်း ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်သည် ၎င်းတို့၏ ခံစားခွင့်များကို ဆက်လက်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။
- အသုံးမပြုရသေးသည့် ကြွင်းကျန်ခွင့် 48 နာရီအထိကို လာမည့်နှစ်တွင် အသုံးပြုခွင့် ဆက်လက်ရရှိပါသည်။
- အချို့သော အခြေအနေများ (အလုပ်ချိန်မမှန်ခြင်း၊ နာရီအလိုက် ပေးချေမှုမဟုတ်ခြင်း စသည်ဖြင့်) အတွက် အသေးစိတ်များကို Wage Protection Rule 3.5၊ 7 CCR 1103-7 တွင်ကြည့်ပါ။

ဝန်ထမ်းများသည် အောက်ပါ ဘေးကင်းလုံခြုံရေး သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးလိုအပ်ချက်များအတွက် ကြွင်းကျန်ခွင့်ကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည် -

- (1) ရောဂါရှာဖွေခြင်း သို့မဟုတ် ကြိုတင်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု အပါအဝင် အလုပ်ကို အတားအဆီးဖြစ်စေသည့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နာမကျန်းမှု၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှု သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးအခြေအနေ-
- (2) ကျန်းမာရေး၊ နေရာပြန်လည်ချထားရေး၊ ဥပဒေရေးရာ သို့မဟုတ် အခြားဝန်ဆောင်မှုများ လိုအပ်ခြင်းကို ဖြစ်စေသည့် အိမ်တွင်းနှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းမှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖော်ကားမှု သို့မဟုတ် ရာဇဝတ်မှုမြောက်သော နှောင့်ယှက်မှု-
- (3) အမျိုးအစား (1) သို့မဟုတ် (2) တွင် ဖော်ပြထားသော အခြေအနေတစ်ရပ်ရပ်ကို တွေ့ကြုံနေရသည့် မိသားစုဝင် တစ်ဦးဦးကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်း *သို့မဟုတ်*
- (4) PHE တွင် အစိုးရအရာရှိတစ်ဦးက လုပ်ငန်းခွင် သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်း၏ကလေး တက်သည့်ကျောင်း သို့မဟုတ် စောင့်ရှောက်သည့်နေရာကို ပိတ်လိုက်ခြင်း။

ပြည်သူ့ကျန်းမာရေး အရေးပေါ်အခြေအနေ (PHE) တွင် ဝန်ထမ်းများသည် အောက်ပါလိုအပ်ချက်များအတွက် နောက်ဆက်တွဲ PHE ခွင့်ကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်*-

- (1) PHE တွင် ကူးစက်နိုင်သောရောဂါကို ထိတွေ့ခြင်း၊ ရောဂါလက္ခဏာပြခြင်း သို့မဟုတ် ရောဂါရှာဖွေခြင်းများကြောင့် ကိုယ်တိုင်သီးခြားခွဲနေခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်မဆင်းခြင်း-
 - (2) အဆိုပါ နာမကျန်းမှုအတွက် ရောဂါရှာဖွေမှု၊ ကုသမှု သို့မဟုတ် (ကြိုတင်ကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှု အပါအဝင်) စောင့်ရှောက်မှုကို ရယူနေခြင်း-
 - (3) ယင်းကဲ့သို့ နာမကျန်းမှုကို ဖြစ်နိုင်ခြေ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ပိုများစေနိုင်သည့် ကျန်းမာရေး အခြေအနေတစ်ခုကြောင့် အလုပ်မဆင်းနိုင်ခြင်း- သို့မဟုတ်
 - (4) အမျိုးအစား (1)-(3) ရှိ ကလေး သို့မဟုတ် အခြားမိသားစုကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်း သို့မဟုတ် PHE ကြောင့် ကလေး၏ ကျောင်း သို့မဟုတ် စောင့်ရှောက်သည့်ဌာန မဖွင့်ခြင်း။
- PHE တစ်ခုအတွင်း ဝန်ထမ်းများသည် ကြွင်းကျန်ခွင့် 48 နာရီအထိ ဆက်လက်ရရှိနေပြီး ကြွင်းကျန်ခွင့်ကို အသုံးမပြုမီ နောက်ဆက်တွဲခွင့်ကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

အလုပ်ရှင် မူဝါဒများ (အသိပေးချက်၊ မှတ်တမ်းမှတ်ရာ၊ ထပ်တိုး အသုံးပြုမှု၊ ကိုယ်ရေးအချက်အလက် လုံခြုံရေးနှင့် လစာပြည့်ခွင့် မှတ်တမ်းများ)

- **စာဖြင့် ရေးသားထားသော အသိပေးချက်နှင့် ပို့စတာများ။** အလုပ်ရှင်များသည် (1) အခြားအလုပ်ဝင် စာရွက်စာတမ်းများ/မူဝါဒများထက် နောက်မကျစေဘဲ ဝန်ထမ်းအသစ်များအား အသိပေးချက် ပေးရမည်- နှင့် (2) ဖြည့်စွက်ပြင်ဆင်ထားသော ပို့စတာများကို ပြသထားကာ နှစ်ကုန်ချိန်တွင် လက်ရှိဝန်ထမ်းများအား ဖြည့်စွက်ပြင်ဆင်ထားသော အသိပေးချက်များကို ပေးရမည်။
- **“ကြိုတင်ခန့်မှန်းနိုင်သော” ခွင့်အတွက် အသိပေးချက်။** အလုပ်ရှင်များသည် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် “ကြိုတင်ခန့်မှန်းနိုင်သော” ခွင့်လိုအပ်ပါက မည်သို့ အသိပေးသင့်သည်အတွက် “ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ” ကို စာဖြင့်ရေးသားပေးထားခြင်း ပြုနိုင်သော်လည်း ယင်းမူဝါဒနှင့် မကိုက်ညီခြင်းအတွက် **လစာပြည့်ခွင့်ကို ငြင်းဆန်၍ မရနိုင်ပါ။**
- **ကြွင်းကျန်ခွင့်ကို အလုပ်လုပ်ရက် (ဆိုလိုသည်မှာပြက္ခဒိန်ရက် မဟုတ်ဘဲ ဝန်ထမ်းအလုပ်ဆင်းရမည့်ရက်) လေးရက်နှင့်အထက် ဆက်တိုက်ရယူမှသာလျှင် ယင်းခွင့်သည် သတ်မှတ်ချက်နှင့်ညီသော အကြောင်းရင်းတစ်ခုအတွက်ဖြစ်ကြောင်း ပြသသည့် စာရွက်စာတမ်းကို အလုပ်ရှင်က တောင်းနိုင်ပါသည်။**
- **ကြွင်းကျန်ခွင့်ကိုရှယူရှာစာရွက်စာတမ်း မလိုအပ်သော်လည်း** ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် အလုပ်ပြန်ဆင်းခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်မှ ကင်းကွာနေခြင်း (မည်သည်က ပိုစောသည်ဖြစ်စေ) ဖြစ်သည်နှင့် လိုအပ်ခြင်း ရှိနိုင်ပါသည်။ PHE ခွင့်အတွက် စာရွက်စာတမ်း မလိုအပ်ပါ။
- **ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏ (သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်း၏ မိသားစုဝင်တစ်ဦးဦး၏) ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်အတွက်** ခွင့်ရက်ကို အထောက်အထားပြရန် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည်- (1) *အကယ်၍* ဝန်ဆောင်မှုများကို လက်ခံရရှိပြီး အပိုကုန်ကျစရိတ် ပေးရန်မလိုဘဲ စာရွက်စာတမ်းကို ရရှိနိုင်ပါက ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် လူမှုရေးဝန်ဆောင်မှုများ ပေးသူထံမှ စာရွက်စာတမ်းကို- *သို့မဟုတ်ပါက* (2) ဝန်ထမ်း၏ကိုယ်ပိုင် ရေးသားချက်ကို ပေးရနိုင်ပါသည်။
- **အိမ်တွင်း ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖော်ကားမှု၊ သို့မဟုတ် ရာဇဝတ်မှုမြောက်သော နှောင့်ယှက်မှုများနှင့် ပတ်သက်သည့် လိုအပ်ချက်အတွက် ဝန်ထမ်းတစ်ဦး (သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်း၏ မိသားစုဝင်) က ခွင့်ရက်လိုအပ်ကြောင်း အထောက်အထားပြရန်** ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည်- အထက်ပါ (1) အရ (*ဥပမာအားဖြင့်*) တရားရေးရာ သို့မဟုတ် နေထိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးသူတစ်ဦးထံမှ) သို့မဟုတ် အထက်ပါ (2) အရ သို့မဟုတ်

ဥပဒေဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းတစ်ခု (*ဥပမာအားဖြင့်* ချုပ်မိန့် သို့မဟုတ် ရဲအစီရင်ခံစာ) ကို ပေးနိုင်ပါသည်။

- **အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ စာရွက်စာတမ်းသည် မလိုလောက်ဟု ကျိုးကြောင်းဆီလျော်စွာ ယူဆပါက** အလုပ်ရှင်သည်- (A) စာရွက်စာတမ်းကို လက်ခံရရှိပြီးချိန် သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းအလုပ်ပြန်ဆင်းချိန် သို့မဟုတ် ကင်းကွာနေချိန် (မည်သည်က ပိုစောသည်ဖြစ်စေ) မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း ဝန်ထမ်းကို အကြောင်းကြားရမည် နှင့် (B) မလိုလောက်မှုကို ပြင်ဆင်ရန်အတွက် ဝန်ထမ်းကို အနည်းဆုံး ခုနစ်ရက် ပေးရမည်။

- **ထပ်တိုး အသုံးပြုမှု။** အလုပ်ရှင်မူဝါဒပေါ်မူတည်၍ အလုပ်သမားများသည် ခွင့်ရက်ကို နာရီအလိုက် သို့မဟုတ် ခြောက်မိနစ် တိုး၍သုံးနိုင်ပါသည်။

- **ဝန်ထမ်း ကိုယ်ရေးအချက်အလက် လုံခြုံရေး။** အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ (သို့မဟုတ် ၎င်း၏မိသားစု၏) HFWA ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး အချက်အလက်များနှင့် ပတ်သက်သည့် “အသေးစိတ်အချက်များ” ကို ထုတ်ဖော်ရန် အလုပ်သမားများကို တောင်းဆိုနိုင်မည်မဟုတ်ပေ။ ထိုအချက်အလက်များကို လျှို့ဝှက်ဆေးမှတ်တမ်းအဖြစ် သဘောထားရပါမည်။

- **မှတ်တမ်းများကို ထိန်းသိမ်းထားကာ တောင်းဆိုပါက ပေးရပါမည်။** အလုပ်ရှင်များသည် မည်သည့် နောက်ဆက်တွဲ PHE ခွင့်မဆို အပါအဝင် ဝန်ထမ်းများ (1) အသုံးပြုနိုင်သော နှင့် (2) လက်ရှိခံစားခွင့်နှစ်အတွင်း အသုံးပြုထားပြီးဖြစ်သော လက်ရှိလစာပြည့်ခွင့် ပမာဏအကြောင်း စာရွက်စာတမ်းကို ပေးရပါမည်။ သတင်းအချက်အလက်ကို တစ်လလျှင်တစ်ကြိမ် သို့မဟုတ် HFWA ခွင့် လိုအပ်လာချိန်တွင် တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။

HFWA အခွင့်အရေးများကို လက်တုံ့ပြန်ခြင်း သို့မဟုတ် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း

- **လစာပြည့်ခွင့်ကို “ပျက်ကွက်” အဖြစ် မယူဆနိုင်သကဲ့သို့** ယင်းအတွက်ကြောင့် အလုပ်ထုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် မကောင်းသော ဆောင်ရွက်မှုပြုခြင်း မပြုနိုင်ပါ။

- **လစာပြည့်ခွင့် ရယူရာတွင် “အစားထိုးလုပ်သား” သို့မဟုတ် အလုပ်အကျိုးဝင်မှု ရှာပေးရန် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးကို တောင်းဆို၍မရနိုင်ပါ။**

- **အလုပ်ရှင်သည် အောက်ပါတို့ပြုလုပ်သော ဝန်ထမ်းတစ်ဦးကို ခွင့်ရက်အသုံးပြုမှုအတွက် အလုပ်ထုတ်ခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် တစ်နည်းနည်းဖြင့် လက်တုံ့ပြန်ခြင်း သို့မဟုတ် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း မပြုနိုင်ပါ-**
 - (1) HFWA ခွင့် တောင်းဆိုခြင်း သို့မဟုတ် ယူခြင်း၊ (2) HFWA အခွင့်အရေးများကို ကျင့်သုံးခြင်းအတွက် အခြားသူတစ်ဦးကို အသိပေးခြင်း သို့မဟုတ် ကူညီခြင်း၊ (3) HFWA လိုက်နာမှုတစ်ခုကို တင်သွင်းခြင်း သို့မဟုတ် (4) HFWA ချိုးဖောက်မှုတစ်ခုကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရာတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်း/ကူညီခြင်း။

- **ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်၍ သဘောရှိဖွင့် ပြုလုပ်သော HFWA တိုင်ကြားမှု၊ တောင်းဆိုမှု သို့မဟုတ် အခြားလုပ်ဆောင်မှုသည် မမှန်ကန်ပါက** အလုပ်ရှင်တစ်ဦးသည် ယင်းကို သဘောမတူရန် သို့မဟုတ် ခွင့်မပြုရန် လိုအပ်သော်လည်း ယင်းအတွက်ကြောင့် ဝန်ထမ်းအပေါ် *အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း* မပြုနိုင်ပါ။ ဝန်ထမ်းများသည် ခွင့်ရက်ကို အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်းကြောင့် အကျိုးဆက်များ ကြုံတွေ့ရ နိုင်ပါသည်။

အကာအကွယ်ပေးထားသော ကျန်းမာရေး/ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ဖော်ပြချက်နှင့် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုချက် (“PHEW”)- လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေး/လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများနှင့် အကာအကွယ်ပေးသည့် အသုံးအဆောင် အသုံးပြုမှုအတွက် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ

အကျုံးဝင်မှု - အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအားလုံး၊ ထို့အပြင် အချို့သော တစ်သီးပုဂ္ဂလ ကန်ထရိုက်တာများ

- PHEW သည် “အလုပ်ရှင်များ” နှင့် “အလုပ်သမား” များကိုသာမက “**ကိုယ်စားလှယ်များ**” (အနည်းဆုံး တစ်သီးပုဂ္ဂလ ကန်ထရိုက်တာ 5 ဦးရှိသော အလုပ်ရှင်တစ်ဦး သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းတစ်ခု) နှင့် “**အလုပ်သမားများ**” (“ကိုယ်စားလှယ်” တစ်ဦးအတွက် အလုပ်လုပ်နေသော ဝန်ထမ်းများ **သို့မဟုတ်** တစ်သီးပုဂ္ဂလ ကန်ထရိုက်တာများ)။

လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေး/ဘေးကင်းလုံခြုံရေး ချိုးဖောက်မှုများကို ဆန့်ကျင်ရန် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများ-

- အောက်ပါလုပ်ရပ်များကို **လက်တုံ့ပြန်ခြင်း သို့မဟုတ် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းသည်** ဥပဒေနှင့်မညီပါ-

- (1) သမားရိုးကျမဟုတ်သော ပုံစံ အပါအဝင် အစိုးရ၏ ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး စည်းကမ်းများကို လုပ်ငန်းခွင်တွင် ချိုးဖောက်ခြင်းအကြောင်း သို့မဟုတ် သိသာထင်ရှားသော လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး ခြိမ်းခြောက်မှုအကြောင်းကို ကိုယ်စားလှယ်၊ အခြားအလုပ်သမားများ၊ အစိုးရ သို့မဟုတ် အများပြည်သူထံသို့ **ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သော စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ ပြသခြင်း၊**
- (2) အထက်တွင် ဖော်ပြထားသော လုပ်ဆောင်ချက်အတွက် လက်တုံ့ပြန်ခြင်း သို့မဟုတ် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းအပေါ် စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် တရားစွဲဆိုခြင်း ပြုရာတွင် **ဆန့်ကျင်ခြင်း သို့မဟုတ် သက်သေခံခြင်း၊ ကူညီခြင်း သို့မဟုတ် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း။**

- ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးသည် အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ PHEW ဆိုင်ရာ စိုးရိမ်ပူပန်မှုကို ဖြေရှင်းရန် မလိုအပ်သော်လည်း စိုးရိမ်ပူပန်မှုသည် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်ကာ သဘောရှိဖွင့် ပြုလုပ်ခြင်းဖြစ်နေပါက ယင်းကဲ့သို့ စိုးရိမ်ပူပန်ကြောင်း ပြသခြင်းအတွက် အလုပ်သမားကို ထုတ်ပယ်ခြင်း သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းလည်း မပြုနိုင်သေးပါ။

ကိုယ်ပိုင် တစ်ကိုယ်ရေ အကာအကွယ်ပေးသည့် အသုံးအဆောင် (“PPE”) အသုံးပြုရန် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများ-

- PPE သည် (1) လုပ်ငန်းခွင်တွင် ပေးထားသော အသုံးအဆောင်ထက် ပို၍အကာအကွယ်ပေးလျှင် (2) အစိုးရကျန်းမာရေး အေဂျင်စီ (ဖက်ဒရယ်၊ ပြည်နယ် သို့မဟုတ် ဒေသဆိုင်ရာ) တစ်ခုက **တိုက်တွန်းထားလျှင်** နှင့် (3) အလုပ်သမားကို **အလုပ်မလုပ်နိုင်ခြင်း**မဖြစ်စေလျှင် အလုပ်သမားတစ်ဦးအား **ယင်း၏ကိုယ်ပိုင် PPE (နာခေါင်းစည်း၊ မျက်နှာကာ၊ လက်အိတ် အစရှိသည်) ကို ဆန္ဒအလျောက်ဝတ်ဆင်ခွင့်** ပြုရမည်ဖြစ်သည်။

တိုင်ကြားပိုင်ခွင့်များ (HFWA နှင့် PHEW နှစ်ခုစလုံးအရ)

- ချိုးဖောက်မှုများကို တိုင်ကြားချက်များ သို့မဟုတ် အမည်မဖော်ပြဘဲ အကြံပြုချက်များအဖြစ် ဌာနကြီးသို့ တိုင်ကြားပါ သို့မဟုတ် တရားစွဲမီ ဖြေရှင်းချက်များဖြင့် ဖြေရှင်း၍မရလျှင် တရားရုံးတွင် လျှောက်ထားပါ။

ဤပို့စတာတွင် ကော်လိုရာဒိုပြည်နယ် လုပ်ငန်းခွင် အများပြည်သူ့ကျန်းမာရေးဥပဒေ သုံးရပ်ကို အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြထားပါသည်- SB 20-205 (လစာပြည့်ခွင့်၊ HB 20-1415 နှင့် SB 22-097 (ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးကို ထုတ်ဖော်ပြောကြားခြင်း)။ ယင်းတွင် ဖက်ဒရယ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဘေးကင်းမှုနှင့် ကျန်းမာရေး အက်ဥပဒေ (OSHA) အပါအဝင် ကော်လိုရာဒိုပြည်နယ် အများပြည်သူ့ ကျန်းမာရေးနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ဌာန (CDPHE) ထံမှ သို့မဟုတ် ဒေသဆိုင်ရာ အများပြည်သူ့ ကျန်းမာရေး အေဂျင်စီများထံမှ အခြား ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး ဥပဒေများ၊ စည်းကမ်းများနှင့် အမိန့်များမှာ အကျုံးမဝင်ပါ။ ယင်းကဲ့သို့သော ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး သတင်းအချက်အလက်အတွက် အဆိုပါ အေဂျင်စီများကို ဆက်သွယ်ပါ။

ဤပို့စတာကို အလုပ်သမားများ အလွယ်တကူ မြင်တွေ့နိုင်သောနေရာတွင် ဖော်ပြထားရမည်ဖြစ်ပြီး အဝေးရောက် အလုပ်သမားများကို မျှဝေရမည်ဖြစ်ကာ လိုအပ်ပါက အခြားသော ဘာသာစကားများဖြင့် ဖော်ပြပေးရမည်ဖြစ်ပြီး ဖြည့်စွက်ပြင်ဆင်ထားသော မည်သည့်နှစ်စဉ် ဗားရှင်းဖြင့်မဆို အစားထိုးရမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဤပို့စတာသည် အကျဉ်းချုပ်ဖြစ်ပြီး ပြည့်စုံသော အလုပ်သမားဥပဒေ အချက်အလက်အဖြစ် အသုံးမပြုနိုင်ပါ။ စည်းကမ်းများ၊ အချက်အလက် စာရွက်များ၊ ဘာသာပြန်ဆိုမှုများ၊ မေးခွန်းများ သို့မဟုတ် တိုင်ကြားချက်များ အားလုံးအတွက် သို့မဟုတ် အများပြည်သူ့ ကျန်းမာရေး အရေးပေါ်အခြေအနေ သတ်မှတ်ချက်ကိစ္စအတွက် (သတ်မှတ်ချက်နှင့်ညီသော အရေးပေါ်အခြေအနေ တစ်ခုသည် 2022 ဇွန်လမှစကာ ဆက်လက်သက်ဝင်နေပါသည်*) ဆက်သွယ်ရန်မှာ -**

DIVISION OF LABOR STANDARDS & STATISTICS, ColoradoLaborLaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936 ဖြစ်ပါသည်။