



**स्वस्थ परिवार तथा कार्यस्थल अधिनियम ("एचएफडब्लुए"):
तलबी विदामा कर्मचारीहरूको अधिकार**

कोलोराडोका रोजगारदाताहरूले कोभिड-१९ को आवश्यकताका लागि डिसेम्बर ३१, २०२० सम्म तलबी बिरामी विदा प्रदान गर्नु पर्नेछ

- कोलोराडोका रोजगारदाताहरूले निम्न कर्मचारीलाई २०२० मा तलबी विदा प्रदान गर्नु पर्नेछ:
 - जससँग कोभिड-१९ का लक्षणहरू रहेका छन् र जसले मेडिकल निदान खोजिरहेका छन्;
 - जसलाई कोभिड-१९ जोखिमका कारण सरकारको एजेन्ट वा कुनै स्वास्थ्य प्रदायकले **कारेन्टाइन वा पार्थक्यमा** बस्न निर्देशन दिएको छ; वा
 - जसले कोभिड-१९ सावधानीहरूका कारण **अरू कसैको हेरविचार गरिरहेको छ** - कारेन्टाइन वा पार्थक्यमा बस्न आदेश दिइएको कोही, वा कुनै बच्चा जसको स्कूल, स्नाहारको स्थल वा बच्चास्नाहार बन्द वा अनुपलब्ध छ।
- २०२१ बाट सुरु गरेर एचएफडब्लुएले कम तलबी विदा (काम गरेको ३० घण्टाका लागि १ घण्टा, जसमा प्रति वर्ष अधिकतम ४८ घण्टा तलबी विदा हुनु पर्ने) आवश्यक गरेको छ तर यसले परिस्थितिहरूको विस्तारित शृङ्खला प्रदान गरेको छ र सामुदायिक स्वास्थ्य सङ्कटकालमा ३२ थप घण्टाहरूको तलबी विदा थपेको छ (कुल ८० घण्टा)।

कति तलबी विदा: दुई हप्ता सम्म (८० घण्टा)

- कर्मचारीहरूले **दुई हप्तासम्मको** तलबी विदा लिन सक्छन्: **८० घण्टासम्म**, उनीहरूको साप्ताहिक समयमा आधारित रहेर।
- तलबी विदा कर्मचारीको **नियमित तलबको** दरमा हुन्छ वा **वर्ग नं. ३** (अरू कसैको स्नाहार गर्न) का लागि **तलबको २/३ हुन** सक्छ। यस तलबको दरमा ओभरटाइम र बोनसहरू सामेल छैनन्। यदि तलब पूर्ण वा आंशिक रूपमा बिक्री-आधारित भए, तलबी विदा कर्मचारीको प्रतिघण्टा वा तलबको दरमा हुनु पर्नेछ वा लागूयोग्य न्यूनतम तलबमा हुनु पर्नेछ (जुन बढी हुन्छ त्यही)।

यदि कुनै कर्मचारीले कोभिड-१९- सम्बन्धित आवश्यकताहरूका लागि २०२० मै तलबी विदा लिएको भए, त्यसलाई एचएफडब्लुएले आवश्यक गरे अनुसार २ हप्ताको अंशमा गणना गरिन्छ, तर गैर-कोभिड स्थितिहरूका लागि प्रदान गरिएको विदालाई एचएफडब्लुएले आवश्यक गरेतर्फ गणना गरिँदैन।

एचएफडब्लुए अधिकारहरूको प्रतिकार वा हस्तक्षेप

- कुनै पनि रोजगारदाताले निम्न कर्मचारीलाई कामबाट **हटाउन, धम्की दिन वा अन्यथा** प्रतिकार गर्न वा हस्तक्षेप गर्न पाउनेछैन: (क) जसले एचएफडब्लुए विदा अनुरोध गर्छ वा लिन्छ; (ख) अन्य व्यक्तिलाई एचएफडब्लुए अधिकारहरूका बारेमा सूचित गर्छ वा सो व्यक्तिले अभ्यास गरेको एचएफडब्लुए अधिकारलाई समर्थन गर्छ; (ग) एचएफडब्लुए गुनासो फाइल गर्छ वा (घ) सम्भावित एचएफडब्लुए उल्लङ्घन बारे गरिएको अनुसन्धानमा सहकार्य/सहयोग गर्दछ।
- यदि कुनै कर्मचारीको एचएफडब्लुए गुनासो, अनुरोध वा अन्य कुनै क्रियाकलाप **बेठीक भए** रोजगारदाता सहमत नहुन वा स्वीकृत नगर्न सक्छन् - तर त्यही कारणका लागि कामबाट निकाल्न वा अन्य कार्बाही गर्न पाउनेछैनन्, जबसम्म कर्मचारीको विश्वास युक्तिसङ्गत हुन्छ र सद्भावपूर्ण तरिकाले गरिएको हुन्छ। तलबी विदाको दुरुपयोग वा अन्य मिथ्याचार गरेमा कर्मचारीहरूले परिणामहरूको सामना गर्न सक्नेछन्।

कभरेज: सम्पूर्ण रोजगारदाताहरू र कर्मचारीहरू, सीमित अपवादहरू सहित

- फेडरल सरकार (अन्य सरकारी रोजगारदाताहरूलाई छूट छैन) र फेडरल रेलरोड बेरोजगार बीमा अधिनियमले समेटिएकाहरूदेखि बाहेक **कोलोराडोका सम्पूर्ण रोजगारदाताहरूले, आकार जुनसुकै भए तापनि**, एचएफडब्लुए तलबी विदा प्रदान गर्नु पर्नेछ।
- १६ जना भन्दा कम कर्मचारी भएका रोजगारदाताहरूलाई २०२० मा समेटिएको, तर २०२१ मा छूट दिइएको छ (त्यसपछि २०२२ मा सम्पूर्ण रोजगारदाताहरूलाई समेटिएको छ)**
- संयुक्त बार्गेनिङ सहमतिद्वारा "समान वा बढी" तलबी विदा प्रदान गर्ने रोजगारदाताहरूलाई निश्चित एचएफडब्लुए आवश्यकताहरूबाट छूट दिइएको छ, जबसम्म उनीहरूले प्रतिकार-रोधी वा गुनासो फाइल गर्ने अधिकार जस्ता अधिकारहरू कम गर्दैनन्।
- कर्मचारी सहमति वा रोजगारदाताका नीतिहरूले **एचएफडब्लुए अधिकारहरूलाई छूट दिन सकिने** र ती रिक्त र अकार्यान्वयनयुक्त रहन्छन्।

**सामुदायिक स्वास्थ्य सङ्कटकाल हिसलब्लोअर कानून ("पिएचइडब्लु"):
कार्यस्थलको स्वास्थ्य सरोकार प्रकट गर्ने तथा सुरक्षात्मक उपकरण प्रयोग गर्ने कामदारहरूको अधिकार**

सामुदायिक स्वास्थ्य सङ्कटकालका बेला कार्यस्थल स्वास्थ्य/सुरक्षा उल्लङ्घनहरूको विरोध गर्ने कामदारहरूको अधिकार

- कुनै सामुदायिक स्वास्थ्य सङ्कटकालका बेला वा सोसँग सम्बन्धित निम्नलिखित कामहरू विरुद्ध प्रतिकार गर्नु वा सोमा हस्तक्षेप गर्नु गैरकानुनी रहेको छ:
 - युक्तिसङ्गत सरोकारहरूको उठान, सरकारी स्वास्थ्य र सुरक्षा नियमहरूको उल्लङ्घन वा स्वास्थ्य वा सुरक्षासँग सम्बन्धित **पर्याप्त कार्यस्थल जोखिमका** विषयमा औपचारिक वा अनौपचारिक रूपमा कुनै व्यक्तिलाई गरिएको गुनासो;
 - उल्लङ्घनको विरोध गर्नु (वर्ग १ मा दिइएका किसिमका); वा
 - उल्लङ्घनका विषय हुने प्रक्रियामा **प्रमाणीकरण, सहयोग वा सहभागिता जनाउनु** (वर्ग १ का किसिमका)।
- यदि कुनै कामदारको पिएचइडब्लु गुनासो, अनुरोध वा अन्य कुनै क्रियाकलाप **बेठीक छ भन्ने** रोजगारदाता वा अन्य व्यवसाय सहमत नहुन वा स्वीकृत नगर्न सक्छन् - तर त्यही कारणका लागि कामदारलाई कामबाट निकाल्न वा अन्य **कार्बाही गर्न** पाउनेछैनन्, जबसम्म कामदारको विश्वास युक्तिसङ्गत हुन्छ र सद्भावपूर्ण तरिकाले गरिएको हुन्छ। पिएचइडब्लु अधिकारहरूको दुरुपयोग वा अन्य मिथ्याचार गरेमा कामदार परिणामहरूको सामना गर्न सक्नेछन्।

कामदारहरूको आफ्नै व्यक्तिगत सुरक्षात्मक उपकरण ("पिपिड") प्रयोग गर्ने अधिकार

- कामदारहरूलाई **स्वेच्छिक रूपमा उनीहरूको आफ्नै पिपिड प्रयोग गर्न दिइनु पर्नेछ**, जस्तै मास्क, अनुहारको कवच, वा पञ्जाहरू, यदि त्यस्तो पिपिड:
 - कार्यस्थलमा प्रदान गरिएको समान सामग्रीको दाँजोमा **बढी सुरक्षा प्रदान गर्दछ**;
 - कुनै सरकारी स्वास्थ्य एजेन्सी (फेडरल, राज्य वा स्थानीय) ले **सिफारिस गरेकोछ**; र
 - जसले कामदारलाई **काम गर्न अक्षम बनाउँदैन**।

कभरेज: सम्पूर्ण रोजगारदाताहरू र कर्मचारीहरू, थप निश्चित स्वतन्त्र ठेकेदारहरू

- पिएचइडब्लुले **"प्रिन्सिपल"** र **"कामदार"** (रोजगारदाता/कर्मचारी होइन) शब्दावलीको प्रयोग गर्छ किनकि यसले स्वतन्त्र ठेकेदारहरूलाई पनि समेट्छ।
 - कोलोराडोको कुनै पनि रोजगारदाता, र **५ वा बढी स्वतन्त्र ठेकेदारहरू** भएको कुनै पनि व्यवसाय, समेटिएको "प्रिन्सिपल" हो जसले पिएचइडब्लुको पालना गर्नु पर्नेछ। फेडरल सरकारलाई यस कानूनबाट मुक्त राखिएको छ।
 - "प्रिन्सिपल" मा भएको कुनै पनि कर्मचारी वा कुनै स्वतन्त्र ठेकेदार पिएचइडब्लुबाट समेटिएको एउटा "कामदार" हो।

गुनासो अधिकारहरू (एचएफडब्लुए र पिएचइडब्लु दुवै अन्तर्गत)

- सम्भावित उल्लङ्घनहरूलाई विभागमा अनुसन्धानका लागि बुझाउन सकिनेछ (सम्पर्क जानकारी तल छ)।
 - एचएफडब्लुए **अन्तर्गत तलबी विदा दिन नसक्नु** "बेतलबी ज्याला" दाबी हो, जुन विभागले अनुसन्धान गरी निर्णय गर्नु पर्नेछ।
 - पिएचइडब्लु वा एचएफडब्लुए अधिकारहरू प्रति **प्रतिकार वा हस्तक्षेप** एउटा दाबी हो जुन विभाग कानूनद्वारा अनुसन्धान हुनसक्छ। विभागले त्यस्ता सम्पूर्ण दाबीहरूको समीक्षा गर्नेछ, र यदि अनुसन्धान नगर्ने निर्णय गरियो भने, विभागले दाबीकर्तालाई सूचित गर्नेछ।
 - त्यसको साटो सम्भावित उल्लङ्घनहरूलाई अदालतमा मुद्दाका रूपमा फाइल गर्न सकिनेछ, तर यी मुद्दा-पूर्वका तीनवटा उपायहरू गरिसकेपछि मात्र:
 - एचएफडब्लुए:** कुनै पनि अदालती मुद्दा (क) फाइल गर्न सकिनेछैन जबसम्म रोजगारदातालाई लिखित माग र प्रतिक्रिया दिनका लागि १४ दिनको समय दिइँदैन, र (ख) फाइल गर्न सकिनेछैन यदि विभागले दाबी अनुसन्धान गरी निर्णय गर्दछ(जुन पार्टीहरूले अपील गर्न सक्छन्)।
 - पिएचइडब्लु:** कुनै पनि अदालती मुद्दा, पहिले विभागमा फाइल नगरी फाइल गर्न पाइनेछैन, त्यसपछि(क) यदि विभागले अनुसन्धान नगरे फाइल गर्न सकिनेछ, र (ख) फाइल गर्न सकिनेछैनयदि विभागले दाबी अनुसन्धान गरी **निर्णय** गर्दछ (जुन पार्टीहरूले अपील गर्न सक्छन्)।

यस पोस्टरले दुईवटा कोलोराडो कार्यस्थल स्वास्थ्य कानूनहरू, एसबि २०-२०५ (तलबी विदा) र एचबि २०-१४१५ लाई सारांशीकृत गरेको छ (हिसलब्लोइड र व्यक्तिगत सुरक्षात्मक उपकरण)। यसले फेडरल व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य अधिनियम (ओसा) अन्तर्गत, सामुदायिक स्वास्थ्य र वातावरणको कोलोराडो विभागबाट वा स्थानीय सामुदायिक स्वास्थ्य एजेन्सीबाट सहितका स्वास्थ्य वा सुरक्षा कानूनहरू, नियमहरू र आदेशहरूलाई समेट्दैन। अधिक त्यस्ता किसिमका स्वास्थ्य र सुरक्षा जानकारीका लागि ती एजेन्सीहरूमा सम्पर्क राख्नुहोस्।

यो पोस्टर कामदारहरूको पहुँच हुने ठाउँमा प्रदर्शित गरिनु पर्नेछ, दूर कामदारहरूसँग इलेक्ट्रोनिक वा कागजको माध्यमद्वारा साझा गरिनु पर्नेछ, जनवरी १, २०२१ भित्रमा २०२१ पोस्टरले पुनर्स्थापित गरिनु पर्नेछ।

बढी जानकारी, वा यदि अन्य भाषाहरूमा अनुवादहरू आवश्यकताका लागि, निम्नमा सम्पर्क गर्नुहोस्: श्रम स्तर र तथ्याङ्क विभाग, coloradolaborlaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us, ३०३-३१८-८४४१ / ८८८-३९०-७९३६।