

**Минимальная заработная плата в Колорадо \$13,65/час или \$10,63 для работников с «чаевыми» в 2023 г. (Правило 3)**

- Минимальная заработная плата корректируется каждый год с учетом инфляции, поэтому указанные выше суммы относятся только к 2023 году.
- Всем работникам должна выплачиваться по крайней мере минимальная заработная плата (кроме случаев, предусмотренных Правилем 2), независимо от того, оплачивается ли она почасово или иным способом (заработная плата, комиссионные, сдельная оплата и т. д.), за исключением несовершеннолетних лиц, зарплата которых может быть на 15% ниже полной минимальной заработной платы.
- В случае применения иных законов о труде, используйте самый высокий стандарт, например, минимальная заработная плата в Денвере (\$17,29 в 2023 году).

**Сверхурочная работа 1,5-кратная ставка от обычной оплата за время сверх 40 часов в неделю, 12 часов в день или 12 часов подряд е (Правило 4)**

- Сверхурочная работа требуется *каждую* неделю более 40 часов или день более 12, даже если 2 или более недель или дней в *среднем* с меньшим количеством часов
- Работодатели не могут предоставить выходной («оплач. время») вместо полуторной надбавки за сверхурочные часы.
- Основные отклонения / исключения (все подробно описаны в Правилах 2.3–2.4):
  - Модифицированная сверхурочная работа на небольшом количестве работ в сфере здравоохранения; освобождение для некоторых водителей тяжелых транспортных средств
  - Отсутствие 40-часовой еженедельной сверхурочной ставки при работе на горных лыжах / сноуборде (но 56-часовая сверхурочная работа для многих в соответствии с федеральным законом)
  - Сельское хозяйство: по состоянию на 01.11.22: сверхурочные через 60 часов; получасовой оплачиваемый перерыв в дни свыше 12 часов, доплата при более 15

**Перерывы на прием пищи: 30 минут без перерыва и без выполнения обязанностей при смене более 5 часов с (Правило 1.9)**

- Может не оплачиваться, но только в том случае, если работники полностью освобождены от всех обязанностей и им разрешено заниматься личными делами.
- Если работа делает невозможным непрерывный перерыв в приеме пищи, следует разрешить прием пищи во время работы и оплатить это время.
- По возможности периоды приема пищи должны быть не ранее 1 часа после начала и позже 1 часа до окончания смены.

**Перерывы: 10 минут, оплачиваемые, каждые 4 часа (Правило 5.2)**

Раб. часы:	До 2	>2 до 6	>6 до 10	>10 до 14	>14 до 18	>18 до 22	>22
Кол-во перерывов:	0	1	2	3	4	5	6

- Не обязательно находиться вне объекта, но не должен включать работу и должен, по возможности, быть в середине 4-часового периода
- Периоды отдыха – это время, предусмотренное при минимальной заработной плате и сверхурочных, и, если работодатели не утверждают и не разрешают периоды отдыха, они должны доплачивать за время, которое могло бы быть перерывами на отдых, в том числе для работников, не получающих почасовую оплату.
- Основные отклонения / исключения:
  - В некоторых случаях 10-минутные перерывы можно разделить на два перерыва по 5 минут (Правило 5.2.1)
  - Сельское хозяйство: определенная работа требует больше перерывов; прочие исключения (Правило 2.3 и Правила условий труда в сельском хозяйстве)

**Рабочее время: Оплата времени, которое работодатели позволяют выполнять работу / услуги в их интересах (Правило 1.9)**

- Все время нахождения на объекте, при исполнении служебных обязанностей или на рабочем месте (но не только при наличии на территории неработающих сотрудников), в том числе:
  - надевание / снятие рабочей одежды / снаряжения (но не одежды, носимой вне работы), уборка / подготовка или другие нерабочее время,
  - ожидание задания на работе, получение или обмен служебной информацией,
  - проверка безопасности / охранных мер или регистрация при начале или окончании работы, или
  - ожидание выполнения любой из вышеперечисленных задач.
- Поездки для работодателя – это рабочее время; обычная дорога домой / на работу не является таковой (подробности в Правиле 1.9.2)
- Время сна, если оно достаточно непрерывное и продолжительное, может быть исключено в определенных ситуациях (подробности в Правиле 1.9.3).

**Вычеты, надбавки, сборы и удержанная из зарплаты (Правило 6, и Ст. 4 из С.R.S. Титул 8)**

- Расчёт: производится незамедлительно (при увольнении работодателем) или в следующий день выплаты заработной платы (при увольнении по собственному желанию)
- Отпускные: уходящим работникам должна быть выплачена вся начисленная и неиспользованная отпускная зарплата, включая оплачиваемые отгулы, которые можно использовать в счет отпуска, без вычетов или удержаний по причине увольнения, отсутствия уведомления об увольнении и т. д.
- Вычеты из зарплаты: разрешены, если указано ниже или в С.R.S 8-4-105 (включая вычеты, предусмотренные законом, в письменном соглашении в пользу сотрудника, за кражу, отраженную в полицейском протоколе или за потерю имущества после аудита/уведомления)
- «Чаевые» надбавки: работодатели могут платить до \$3,02 ниже минимальной заработной платы (\$10,63 в 2022 году или \$14,47 в Денвере), если:
  - (а) чаевые (не обязательная плата за обслуживание) повышают заработную плату до полного минимума, и (b) чаевые не передаются персоналу / владельцам, не получившим чаевых
- Надбавки / скидки на питание: Разрешено в размере цены или стоимости (без учета прибыли работодателя) добровольно принятой пищи.
- Надбавки / скидки на проживание: разрешаются, если работник добровольно пользуется жильем, в первую очередь для себя (а не работодателя), регистрируется в письменной форме и ограничивается \$25 или \$100 в неделю (в зависимости от типа жилья)
- Рабочая одежда: должна предоставляться бесплатно, за исключением случаев, когда это обычная одежда без специальных материалов или дизайна; работодатели должны платить за любую требуемую специальную чистку и не могут требовать сборов или вычетов за обычный износ

**Исключения из COMPS (В Правиле 2.2 перечислены все; основные исключения указаны ниже)**

- Руководители / начальники, администраторы и специалисты, которые получали по крайней мере зарплату (не почасовую) в размере \$50 000 в 2023 году (\$55 000 в 2024 году с поправкой на инфляцию), за исключением \$31,41/час для высокотехнологичной компьютерной работы
- Прочие высокооплачиваемые работники, не занятые физическим трудом, получали как минимум в 2,25 раза выше вышеупомянутой заработной платы (\$112 500 в 2023 году)
- 20% собственников или работающих в некоммерческой организации самые высокооплачиваемые / самые высокопоставленные сотрудники, если они активно участвуют в управлении
- Различные (не все) типы продавцов, водителей такси, полевого персонала лагерей / выездных учебных заведений или управляющих недвижимостью.

**Ведение документации и уведомления о правах (Правило 7)**

- Работодатели должны предоставлять всем сотрудникам (и хранить в течение трех лет) ведомости о заработной плате, в которых указано отработанное время, ставка заработной платы (включая любые чаевые и надбавки) и общую заработную плату
- Плакат этого года должен быть размещен в легкодоступном месте или, если это нецелесообразно (например, для удаленных сотрудников), должен быть предоставлен в течение одного месяца после начала работы и по запросу копии работниками
- Работодатели обязаны включить копию этого плаката или Приказа COMPS в любой справочник или руководство по трудоустройству
- Нарушение правил уведомления о правах (размещение или распространение), в том числе путем предоставления информации, не входящей в этот плакат, может привести к штрафам и (или) лишению права на получение надбавок, удержаний или исключений для конкретного сотрудника в COMPS.

**Жалобы и права на защиту от мер возмездия (Правило 8)**

- Сотрудники могут отправлять в Отдел (контактная информация ниже) жалобы или сигналы о нарушениях, а также подавать судебные иски
- Работодатели не могут преследовать сотрудников или вмешиваться в их права
- Принимаются анонимные сигналы; анонимность или конфиденциальность обеспечивается по запросу (Правило 4.7 о защите заработной платы)
- Владельцы и другие лица, контролирующие работу, могут нести ответственность за определенные нарушения – не только бизнес, даже если бизнес является корпорацией, товариществом или иным юридическим лицом, обособленным от его владельца (ов) (Правило 1.6)
- Иммиграционный статус не имеет отношения к этим трудовым правам: Отдел не будет запрашивать или сообщать о статусе в расследованиях или постановлениях. Использование иммиграционного статуса при нарушении этих прав является незаконным (Правило 4.8 о защите заработной платы)

*Этот плакат представляет собой краткое изложение и не предоставляет полной информации о трудовом законодательстве. Для получения всех правил, информационных бюллетеней, переводов, с вопросами или жалобами обращайтесь:*

**ОТДЕЛ ТРУДОВЫХ СТАНДАРТОВ И СТАТИСТИКИ, ColoradoLaborLaw.gov, cdle\_labor\_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936**