

**COLORADO 州最低工资标准：2023 年为\$13.65/小时或者\$10.63/小时（赚取小费雇员）**  
(规定 3)

- 因每年根据通货膨胀率对最低工资进行调整，故上述金额仅限于 2023 年
- 所有雇员至少应该获得最低工资（规定 2 中的例外情况除外），无论是时薪还是其他支付方式（薪酬、佣金、计件工作等）；但尚未独立的未成年人工资可以较最低工资低 15%
- 如果适用于其他劳工法，则以最高工资标准为准（例如 Denver2023 年的最低工资为\$17.29）

**加班费：超过每周 40 小时、每天 12 小时，或者连续工作 12 小时的工作时间，其工资应为正常薪资的 1½倍**（规定 4）

- 规定 每周工作超过 40 小时，或者 每天工作超过 12 小时即为加班，即使有 2 周（天）或 2 周（天）以上平均工作时间较少
- 雇主无法为超额工时提供工休（“带薪工休”），只能支付超额工时 1.5 倍的加班费
- 主要变化/例外（所有详情参见规定 2.3-2.4）：
  - 少数医疗保健工作的加班时间有所调整；某些重型车辆司机除外
  - 速降滑雪/滑雪板相关工作没有每周 40 小时的加班标准（但联邦法律规定，一些工作有每周 56 小时的加班标准）
  - 农业相关工作（2022 年 11 月 1 日以后）：工作 60 小时之后按加班计算；当日工作超过 12 小时时应提供半小时的带薪休息时间，超过 15 小时时应支付额外工资

**用餐时间：轮班工作超过 5 小时时，应提供 30 分钟的连续、不当班用餐时间**（规定 1.9）

- 可以不支付薪资，但前提是雇员完全不当班，且可以从事个人活动
- 如果工作性质不允许雇员使用连续用餐时间，则必须可以在当班期间用餐，且必须支付工资
- 在实际可行范围内，用餐时间必须在轮班开始后 1 小时之后以及轮班结束前 1 小时之前。

**休息时间：每隔 4 小时，带薪休息 10 分钟**（规定 5.2）

工时数：	最多 2 小时	>2 小时，最多 6 小时	>6 小时，最多 10 小时	>10 小时，最多 14 小时	>14 小时，最多 18 小时	>18 小时，最多 22 小时	>22 小时
休息次数：	0	1	2	3	4	5	6

- 无需离开工作现场，但不能工作；而且在可行范围内，应该在 4 小时工作时段的中途休息
- 休息时间适用于支付最低工资和加班费的工作；如果雇主不批准和允许休息时间，其必须为原本的休息时间支付额外工资，包括非时薪雇员
- 主要变化/例外：

- 一些情况下，10 分钟休息时间可以分为两个 5 分钟（规定 5.2.1）
- 农业相关工作：一些工作需要较多的休息时间；其他一些工作可以免除休息时间（规定 2.3，以及《农业劳动条件规定》）

**工作时间：按工时支付工资的雇主允许将劳动/服务时间作为福利**（规定 1.9）

- 在营业场所、当值或工作场所内的所有时间（不仅仅是让非当值雇员在营业场所工作），包括：
  - 穿/脱工作服/装备（不包括工作场所外的穿戴）、清理/设置工作，或者其他非工作时间，
  - 工作时等待分配任务，或者接收或分享工作相关信息的时间，
  - 安保/安全筛查，或者打卡/登记出入的时间；或者
  - 等待上述任何任务的时间。

- 因雇主利益出差属工作时间；正常的家庭/工作旅行不算（详情参见规定 1.9.2）
- 某些情况下，睡眠时间（如果足够长，且无中断）可以排除在外（详情见第 1.9.3 条）。

**工资扣款、抵免、缴费和预扣**（规定 6，以及《C.R.S. 第 8 款第 4 条》）

- 最终工资：即时欠款（如果被雇主解雇）或者下一个支付日应支付的工资（如果雇员辞职）
- 带薪假期工资：必须向休假雇员支付所有应计和未用的带薪假期工资，包括可用于休假的带薪工休，且不能因解雇原因、未提交辞呈等情况进行扣除或宣布没收
- 工资扣款：如果在以下说明或 C.R.S. 第 8-4-105 款中列出，则允许扣款（包括法律规定扣款、书面协议中的雇员福利、警方报告中的盗窃金额，或者审计/通知后的财产损失）
- 小费：以下情况下，在低于最低工资时（2023 年为\$10.63，Denver 为\$14.27），雇主可以支付最高\$3.02 的小费：（a）小费（非强制性服务费）可将工资提高至最低标准；（b）小费不会转给非小费雇员/东主
- 餐饮费抵免/扣款：可用于自愿接受的餐饮费用或价值（不含雇主利润）
- 住宿费抵免/扣款：可用于雇员自愿接受的住房，主要用于雇员（而非雇主）福利，有书面记录，且限于每周\$25 或\$100（根据住房类型而定）
- 制服：必须免费提供制服，除非是无需特殊面料或设计的普通服装；雇主必须支付任何必要的特殊清洁费用，且不得要求为一般磨损支付押金或扣款

**COMPS 例外情况**（规定 2.2 列出全部例外情况；主要例外情况如下所示）

- 执行官/主管、行政人员和专业人员，2023 年至少应支付\$50,000 薪酬（非时薪）（2024 年为\$55,000，之后根据通货膨胀率进行调整），但除外\$31.41/小时的高技术计算机工作
- 其他高薪非体力劳动雇员应支付的薪酬至少为上述金额的 2.25 倍（2023 年为\$112,500）
- 拥有 20%资产的东主，或者非营利组织中薪酬最高/级别最高的雇员（如果正在从事管理工作）
- 各类销售人员、出租车司机、营地/户外教育现场工作人员或物业经理

**本海报为摘要，不得作为完整劳工法资讯之依据。针对所有规定、情况说明、翻译、问题或投诉，请联系：**

**Division of labor standards & statistics（劳工标准和统计局），ColoradoLaborLaw.gov, cdle\_labor\_standards@state.co.us, 303-318-8441/888-390-7936**

---

### 记录保管和权利声明（规定7）

- 雇主必须向所有员工提供（并保留三年）工资报表，其中包括工作时间、时薪（包括任何小费和抵免金额），以及工资总额
- 今年的海报必须张贴在易于观看的地方；如果无法执行（例如远程工作雇员），则应在开始工作后一个月内以及雇员索要副本时予以提供
- 雇主必须将本海报或者 COMPS 法令副本随附在任何雇佣手册或说明书内
- （发布或分发时）违反权利通知规定（包括剪下部分海报以提供信息），可能会导致罚款以及（或者）失去雇员特定抵免、扣款或 COMPS 例外情况资格

---

### 投诉和反报复权利（规定8）

- 员工可以向本部门（联系信息如下）寄发违规行为投诉或说明，或者向法院提交诉讼
- 雇主不得对行使自身权利的雇员进行报复或干涉
- 我们接受匿名说明；如果提出要求，我们会保护匿名或保密信息（工资保护规定 4.7）
- 对工作有控制权的东主以及其他人员可能要对某些违规行为负责（不仅仅对企业负责），即使该企业是一家公司、合作伙伴或者其他独立于东主的实体（第 1.6 条）
- 移民身份与这些劳工权利无关：本部门在调查或裁决中不会询问或举报身份状态，任何人利用移民身份对这些权利进行干涉均属非法（工资保护规定 4.8）

---

**本海报为摘要，不得作为完整劳工法资讯之依据。针对所有规定、情况说明、翻译、问题或投诉，请联系：**

**Division of labor standards & statistics（劳工标准和统计局），ColoradoLaborLaw.gov, cdle\_labor\_standards@state.co.us, 303-318-8441/888-390-7936**