

COLORADO 州加班费及最低工资标准法令 (“COMPS 令”) #39, 海报和通告

生效日期 2024 年 1 月 1 日: 必须进行年度更新;
每年 12 月份提供新海报

Colorado 州最低工资: 年度通货膨胀调整后; 2024 年 \$14.42/小时 (规则 3)

- 除例外情况外, 雇员必须至少获得最低工资 (无论时薪、薪酬、佣金、计件工资, 还是其他方式)
- 可以向未脱离监护的未成年人支付低于总最低工资 15% 的薪资
- 使用适用的最低工资高限: 所有地方最低工资发布在网站 ColoradoLaborLaw.gov 上

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: 工作超过 48-56 小时则为加班 (根据规模和季节而定); 额外工休时间和超时支付

用餐时间: 轮班工作超过 5 小时, 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 小时工作时段中间休息
- 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, 雇主可支付低于适用最低工资 (Colorado 州或当地) 高限最多 \$3.02 的薪资: (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, 2024 年至少应支付 \$55,000 的薪酬 (非时薪) (之后根据通货膨胀率进行调整), 但除外 \$33.17/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 (2024 年为 \$123,750)
- 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

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 令》副本纳入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, 或者向法院提起诉讼
- 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