

**Mức Lương Tối thiểu của Colorado:** được điều chỉnh theo mức lạm phát hàng năm; \$14.42/giờ trong năm 2024, (Quy tắc 3)

- Phải trả lương cho nhân viên ít nhất bằng mức lương tối thiểu (theo giờ, lương, tiền hoa hồng, theo sản phẩm làm ra, v.v.) trừ khi được miễn trừ
- Có thể trả lương cho trẻ vị thành niên chưa độc lập ít hơn 15% so với mức lương tối thiểu đầy đủ
- Sử dụng mức lương tối thiểu cao nhất được áp dụng; tất cả mức lương tối thiểu của địa phương đều được đăng tại [ColoradoLaborLaw.gov](https://coloradolaborlaw.gov)

**Giờ làm phụ trội: 1½ lần mức lương thông thường cho số giờ trên 40 giờ hàng tuần, 12 giờ hàng ngày hoặc 12 giờ liên tục** (Quy tắc 4)

- Cần làm thêm giờ *mỗi* tuần trên 40 giờ hoặc ngày trên 12 giờ, ngay cả khi 2 tuần hoặc ngày *trung bình* trở lên có số giờ ít hơn
- Người sử dụng lao động không thể cho thời gian nghỉ (“giờ nghỉ có lương”) thay vì trả mức lương gấp rưỡi cho số giờ làm thêm
- Các biến đổi/miễn trừ chính (tất cả đều được trình bày chi tiết trong Quy tắc 2.3-2.4):
  - Giờ làm phụ trội được sửa đổi trong một số ít công việc chăm sóc sức khỏe; miễn trừ cho một số người lái xe hạng nặng
  - Không làm thêm 40 giờ hàng tuần đối với công việc có đi giày trượt tuyết/đi ván trượt tuyết xuống dốc (nhưng làm thêm giờ 56 giờ cho nhiều người theo luật liên bang)
  - Nông nghiệp: làm thêm giờ sau 48-56 giờ (tùy theo quy mô và mùa vụ); phải được nghỉ ngơi thêm giờ và trả lương vào những ngày làm việc kéo dài

**Khoảng Thời Gian Ăn Uống: 30 phút không bị gián đoạn và miễn thuế, cho ca làm việc hơn 5 giờ** (Quy tắc 1.9)

- Có thể không được trả lương, nhưng chỉ khi nhân viên hoàn toàn không còn trách nhiệm và được phép theo đuổi các hoạt động cá nhân
- Nếu công việc làm khiến cho thời gian ăn liên tục không thực tế, thì phải cho phép ăn trong lúc làm việc, và thời gian này phải được trả lương
- Trong phạm vi thực tế, thời gian ăn phải ít nhất 1 giờ sau khi bắt đầu và 1 giờ trước khi kết thúc ca làm việc

**Khoảng Thời Gian Nghỉ Ngơi: 10 phút, có lương, 4 giờ một lần** (Quy tắc 5.2)

Số Giờ Làm Việc:	Lên đến 2	>2, lên đến 6	>6, lên đến 10	>10, lên đến 14	>14, lên đến 18	>18, lên đến 22	>22
Khoảng Thời Gian Nghỉ Ngơi:	0	1	2	3	4	5	6

- Không cần phải ở ngoài công trường, nhưng không được bao gồm công việc và phải ở giữa 4 giờ trong phạm vi thực tế
- Thời gian nghỉ ngơi là thời gian làm việc cho mục đích trả lương tối thiểu và làm thêm giờ, và nếu người sử dụng lao động không cho phép và cho phép thời gian nghỉ ngơi, họ phải trả thêm tiền cho thời gian mà lẽ ra là thời gian nghỉ ngơi, kể cả đối với người lao động không được trả lương theo giờ
- Các biến đổi/miễn trừ chính:
  - Trong một số trường hợp, khoảng thời gian nghỉ ngơi 10 phút có thể được chia thành hai lần mỗi lần 5 phút (Quy tắc 5.2.1)
  - Nông nghiệp: một số công việc cần phải nghỉ nhiều hơn; công việc khác được miễn (Quy tắc 2.3, & Quy Tắc Điều Kiện Lao Động Nông Nghiệp)

**Thời Gian Làm Việc: Trả tiền cho thời gian mà người sử dụng lao động cho phép thực hiện lao động/dịch vụ vì lợi ích của họ** (Quy tắc 1.9)

- Tất cả thời gian tại cơ sở, đang làm việc hoặc tại nơi làm việc (nhưng không chỉ để nhân viên không có nhiệm vụ có mặt tại cơ sở), bao gồm:
  - mặc/cởi quần áo/thiết bị làm việc (nhưng không phải quần áo mặc bên ngoài công việc), dọn dẹp/thiết lập hoặc các nhiệm vụ khác ngoài giờ làm việc,
  - chờ đợi phân nhiệm vụ tại nơi làm việc hoặc nhận hoặc chia sẻ thông tin liên quan đến công việc,
  - kiểm tra an ninh/an toàn, hoặc bấm giờ/đăng ký ra hoặc vào làm, hoặc
  - chờ đợi bất kỳ nhiệm vụ nào ở trên.
- Du hành vì lợi ích của người sử dụng lao động là thời gian làm việc; đi lại tới nhà/nơi làm việc bình thường thì không (chi tiết trong Quy tắc 1.9.2)
- Thời gian ngủ, nếu không bị gián đoạn đủ và kéo dài, có thể được loại trừ trong một số trường hợp nhất định (chi tiết trong Quy tắc 1.9.3).

**Các Khoản Khấu Trừ, Tín Dụng, Khoản Phí & Khoản Thanh Toán Bị Giữ Lại** (Quy tắc 6 và Điều 4 của C.R.S. Tiêu đề 8)

- Lương cuối cùng: Sở hữu ngay lập tức (nếu chủ lao động chấm dứt hợp đồng) hoặc vào ngày trả lương tiếp theo (nếu nhân viên từ chức)
- Tiền nghỉ hè: Nhân viên ra đi phải được thanh toán tất cả tiền lương nghỉ hè đã tích lũy và chưa sử dụng, bao gồm cả thời gian nghỉ việc được trả lương có thể sử dụng cho kỳ nghỉ hè, mà không khấu trừ hoặc tuyên bố tịch thu dựa trên lý do chấm dứt, thiếu thông báo từ chức, v.v.
- Các khoản khấu trừ lương: Được phép nếu được liệt kê bên dưới hoặc trong C.R.S. 8-4-105 (bao gồm các khoản khấu trừ theo yêu cầu của pháp luật, trong một thỏa thuận bằng văn bản vì quyền lợi của nhân viên, cho hành vi trộm cắp trong báo cáo của cảnh sát hoặc cho mất mát tài sản sau khi kiểm tra/thông báo)
- Khoản tín dụng về tiền boa: Chủ lao động có thể trả tới \$3.02 dưới mức lương tối thiểu cao nhất được áp dụng (Colorado hoặc địa phương), nếu: (a) tiền boa (không phải phí dịch vụ bắt buộc) tăng mức lương lên mức tối thiểu đầy đủ và (b) tiền boa không được chuyển cho nhân viên/chủ sở hữu không nhận tiền boa
- Các khoản tín dụng/khoản khấu trừ bữa ăn: Được phép cho chi phí hoặc giá trị (không có lợi cho người sử dụng lao động) của các bữa ăn được chấp nhận tự nguyện
- Các khoản tín dụng/khoản khấu trừ cho nhà nghỉ: Được phép nếu nhà ở được nhân viên tự nguyện chấp nhận, chủ yếu vì lợi ích của nhân viên (không phải người sử dụng lao động), được ghi lại bằng văn bản và giới hạn ở mức \$25 hoặc \$100 mỗi tuần (dựa trên loại nhà ở)
- Đồng phục: Phải được cung cấp miễn phí trừ khi chúng là quần áo thông thường không có chất liệu hoặc thiết kế đặc biệt; người sử dụng lao động phải trả tiền cho bất kỳ yêu cầu vệ sinh đặc biệt nào, và không thể yêu cầu đặt cọc hoặc khấu trừ cho hao mòn thông thường

**Miễn trừ từ COMPS** (Quy tắc 2.2 liệt kê tất cả; các miễn trừ chính ở bên dưới)

- Nhân viên điều hành/giám sát, quản trị viên và chuyên gia được trả mức lương ít nhất (không phải lương theo giờ) là \$55,000 vào năm 2024 (sau đó được điều chỉnh theo mức lạm phát trong những năm sau), ngoại trừ \$33.17/giờ đối với công việc máy tính kỹ thuật cao. Các nhân viên lao động không chân tay được trả lương cao khác đã trả ít nhất 2.25 mức lương trên (\$112,500 vào năm 2023)
- Những nhân viên không lao động chân tay, được trả mức lương cao khác đã được trả ít nhất 2.25 lần mức lương ở trên (\$123,750 trong năm 2024)
- Nhiều loại (không phải tất cả) nhân viên bán hàng, tài xế taxi, nhân viên khu cắm trại/giáo dục ngoài trời hoặc quản lý tài sản

**Lưu Trữ Hồ Sơ & Thông Báo Các Quyền** (Quy tắc 7)

- Người sử dụng lao động phải cung cấp cho tất cả nhân viên (và giữ trong ba năm) bảng sao kê lương bao gồm thời gian làm việc, mức lương (bao gồm bất kỳ khoản tiền boa và tín dụng nào), và tổng số tiền lương
- Áp phích của năm nay phải được hiển thị ở nơi dễ tiếp cận hoặc nếu không thiết thực (chẳng hạn như đối với những người làm việc ở xa), được cung cấp trong vòng một tháng kể từ khi bắt đầu làm việc và khi nhân viên yêu cầu một bản sao
- Chủ lao động phải gửi kèm bản sao của áp phích này hoặc Lệnh COMPS trong bất kỳ sổ tay hoặc cẩm nang việc làm nào
- Vi phạm thông báo các quy tắc về quyền (đăng hoặc phân phối), bao gồm cả việc cung cấp thông tin cắt xén áp phích này, có thể dẫn đến phạt tiền và/hoặc không đủ điều kiện nhận các khoản tín dụng, khoản khấu trừ hoặc miễn trừ dành riêng cho nhân viên trong COMPS

**Quyền Khiếu Nại & Chống Trả Đũa** (Quy tắc 8)

- Nhân viên có thể gửi cho Bộ phận (thông tin liên hệ bên dưới) các khiếu nại hoặc mách bảo về vi phạm hoặc nộp đơn kiện lên tòa án
- Người sử dụng lao động không được trả đũa hoặc can thiệp vào việc người lao động thực hiện các quyền của họ
- Các mách bảo ẩn danh được chấp nhận; ẩn danh hoặc bí mật được bảo vệ nếu được yêu cầu (Quy Tắc Bảo Vệ Tiền Lương 4.7)
- Chủ sở hữu và các cá nhân khác có quyền kiểm soát công việc có thể phải chịu trách nhiệm pháp lý đối với một số vi phạm nhất định — không chỉ doanh nghiệp, ngay cả khi doanh nghiệp là một tập đoàn, công ty hợp danh hoặc thực thể khác tách biệt với (các) chủ sở hữu của nó (Quy tắc 1.6)
- Tình trạng nhập cư không liên quan đến các quyền lao động này: Bộ phận sẽ không hỏi hoặc báo cáo tình trạng trong các cuộc điều tra hoặc phán quyết, và bất kỳ ai sử dụng tình trạng nhập cư để can thiệp vào các quyền này là bất hợp pháp (Quy Tắc Bảo Vệ Tiền Lương 4.8)

***Áp phích này là một bản tóm tắt và không thể được coi là thông tin đầy đủ về luật lao động. Đối với tất cả các quy tắc, tờ thông tin, bản dịch, câu hỏi hoặc khiếu nại, hãy liên hệ:***

**BỘ PHẬN TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG & THỐNG KÊ, [coloradolaborlaw.gov](https://coloradolaborlaw.gov), [cdle\\_labor\\_standards@state.co.us](mailto:cdle_labor_standards@state.co.us), 303-318-8441 / 888-390-7936**