



知识点 #1: 科罗拉多州劳工工资&工时权利

每个 **知识点** (KNOWLEDGE, Knowledge for Workers on Labor Law is Empowering & Drives Good Employment, 即劳动者拥有劳动法知识, 获得法律保障, 推动良好就业) 总结了重要的劳工权利, 但本身并不是法律。每条 **信息** (INFO, Interpretive Notice & Formal Opinion, 即解释条例与正式意见) 给出每个主题的更多细节。

我有权获得多少工资? 信息中的细节: #1: 重要的工资规则&它们的覆盖范围 #3: 什么属于工资&它们应当怎样支付 #16: 扣除额 #20: 什么时间应当计入工资	最低工资	2023年为 \$13.65 (但是在丹佛为 \$17.29); 2024年为 \$14.42 (但是在丹佛为 \$18.29) <ul style="list-style-type: none"> 为达到足额最低工资水平, 获得足够小费的人可少支付\$3.02 本部网页公布所有年度增加额和地方最低工资额
	加班费 (“一倍半”)	正常工资额的 1.5倍 : 每周工作 40 小时后或每天工作 12 小时后必须支付, <ul style="list-style-type: none"> ✓ 包括那些不按小时计算工资的人: 固定工资, 计件工资, 等; ✗ 某些工时较短或没有超时的被豁免的工作除外, 例如: <ul style="list-style-type: none"> - 承担较高职责的计薪劳工(主管、专业人员, 等) - 农业、健康、卡车司机、销售、营地、滑雪等行业的一些工作(不是全部)
	工资应按全部工作时间支付	所有为了雇主的利益而付出的时间都应当获得薪酬, 包括: <ul style="list-style-type: none"> ✓ 在任何地点花费的必要时间, 包括等待时间(某些睡眠时间除外) ✓ 签入/出 - 打卡时间、筛查时间、工件领取时间、排队时间, 等 ✓ 轮班时间以外的更衣/工件整理、设置/清理、或会议/文书工作时间 ✓ 工作地点/办公室之间的旅行或特殊行程 - 不含日常通勤
	工资中的扣除额, 或向雇员收取的费用	<ul style="list-style-type: none"> • 住宿: 如果必须住宿则不得收取; 必须使用书面形式; & 最多每周\$25-\$100 • 餐食: 必须是可选的, & 必须是一顿饭的公允价值, 或不含利润的实际成本 • 制服: 如果必须穿着则不得收取; & 雇主不得收取清洁或磨损/损耗费用 • 设备: 如果是属于雇主利益的用品则不得收取; 如果成本将工资降至最低工资标准以下时则不得收取; & 雇员必须以书面形式同意 • 不得用于下述原因: 工作质量低劣、未事先通知即辞职, 等
我有什么工作休息 & 休假的权利? 信息中的细节: #4: 工作休息 #6: 带薪休假	工作休息 (有薪)	每工作 4 小时休息 10 分钟(在某些情况下, 可以多次休息, 每次5分钟) <ul style="list-style-type: none"> • 不工作, 但是雇主可以要求你留在工作现场
	用餐休息 (如果不工作, 则无薪)	工作时间超过 5 小时的工作日, 须有 30 分钟的休息时间 <ul style="list-style-type: none"> • 不工作&可以自由离开工作现场; 如果不允许, 则属于有薪时间, & 而且允许你吃饭
	带薪休假	每工作 30 小时有 1 小时, 一年最多 48 小时的休假, 可用于劳工个人或家庭需要 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 可用于医疗护理: 诊断、护理、治疗或预防性护理 ✓ 出现妨碍工作的心理或身体的疾病、伤害、或状况 ✓ 因为家庭暴力、性侵害、或刑事骚扰 ✓ 亲属丧亡、或学校意外关闭或家庭疏散(截止日期为2023年8月7日)
我有权何时收到工资?	常规发薪日	雇主必须至少按月支付工资, 并公布发薪日通知
	离职雇员的工资	全部已挣得的工资: 应在下一个发薪日发放(如果已被解雇, 应立即发放), 包括: <ul style="list-style-type: none"> ✓ 未使用的休假津贴, 包括用于休假的带薪假期 ✗ 但是不含病假、丧假或其他限于特定需求的工资
签订协议会剥夺我的权利吗?	不能:	不允许签订豁免、政策或协议(集体谈判或个人): <ul style="list-style-type: none"> ✗ 低于最低工资标准, 或不支付1.5倍的加班费 ✗ 不支付属于“工作时间”内的所有时间 ✗ 从不允许工作休息或病假, 或让所有休假变成无薪 ✗ 如果事实显示劳工实际上作为雇员在工作, 却被视为独立承包商(或其他类型的非雇员), 且未能享有这些权利
	但是:	雇员与雇主可一致同意: <ul style="list-style-type: none"> ✓ 任何工资标准(不低于最低工资或直接护理工资) ✓ 任何工作时间表或工时(包括所有必需的工作休息) ✓ 如果有带薪休假(必需的病假除外)累积, 应当如何支付
我怎样能够保护我的权利? 信息中的细节:	什么是免受报复或干涉的保护	您有权对违规提出投诉, 或维护自己的权利: <ul style="list-style-type: none"> ✓ 有关工资或工时, 包括工作休息和家庭/医疗休假 ✓ 非正式或与工会一起, 与其他人讨论或组织有关工作的事宜 ✓ 与各种不安全或非法的工作场所条件作斗争

#2: 投诉&调查

提出申诉, 或
匿名投诉

针对工资或工时(包括工作休息或休假)、或打击报复报告违规:
✓向[本部提出投诉](#), 或向法庭投诉; 或
✓发送电子邮件或打电话向本部提出匿名投诉
用英语或西班牙语向本部打电话或发送电子邮件提出任何问题。