



官方通知

工业福利委员会
订单号 16-2001
规范

建筑、钻探、 伐木和采矿业

某些现场职业的工资、工时和工作条件

2002 年 1 月 1 日修订生效

根据 2016 年法规第 4 章 SB 3 和第 1182.13 条，劳资关系部于
2024 年 1 月 1 日修订并重新发布第 4 (A) 和 10 (C) 条

此订单必须张贴在员工可以轻松阅读的地方

访问 www.dir.ca.gov



请张贴此面
官方通知

2002 年 1 月 1 日修订生效

根据 2016 年法规第 4 章 SB 3 和第 1182.13 条，劳资关系部于
2024 年 1 月 1 日修订并重新发布第 4 (A) 和 10 (C) 条



工业福利委员会

订单号 16-2001

规范

建筑、钻探、伐木和采矿业

某些现场职业的工资、工时和工作条件

请注意：致在加利福尼亚州从事工业和职业的雇主和人员的代表：劳资关系部根据颁布的立法（SB 3，第 4 章，2016 年统计，修订《加州劳动法典》第 1182.12 条）和《加州劳动法》第 1182.13 条，修订并重新公布了工业福利委员会命令中的最低工资、膳食和住宿抵免。修订和重新发布对 IWC 的命令没有其他修改。

1. 订单的适用性

本命令适用于所有受雇于现场建筑职业的人员，包括但不限于涉及改建、拆除、建造、挖掘、翻新、改造、维护、改进和维修工作的工作，以及加州商业和职业法典第 3 分部第 9 章第 7025 节及以下要求承包商执照的工作；钻井，包括但不限于钻探、建立、修理和返工油井以勘探或开采石油、天然气或水资源所需的所有工作；根据《加州公共资源法典》第 4571 至 4586 条，需要木材经营者执照的伐木作业；和采矿（不受《劳动法》第 750 条及以下条款的约束），包括为勘探或开采非金属矿物和矿石、煤炭和建筑材料（如石头和砾石）而开采和/或建立矿坑、采石场和地表或地下矿山所需的所有工作，无论是否按时间、计件工资、佣金、或其他依据，但以下情况除外：

(A) 第 3 条至第 11 条的规定不适用于以行政、行政或专业身份受雇的人员。任何人不得被视为以行政、行政或专业身份受雇，除非该人主要从事符合豁免标准的职责，并且月薪不低于国家全职工作最低工资的两（2）倍。符合豁免测试的关税是以下条件之一：

(1) 雇员从事的工作主要是智力、管理或创造性的，需要行使自由裁量权和独立判断；或

(2) 员工获得加利福尼亚州的许可或认证，并从事以下公认的职业之一：法律、医学、牙科、验光、建筑、工程、教学或会计，或雇员从事的职业通常被认为是学术或艺术专业；但是，受雇从事药剂实践的药剂师和受雇从事护理实践的注册护士不应被视为豁免专业雇员，也不应被视为本节目的豁免范围，除非他们个人符合作为行政或行政雇员的豁免标准。

(3) 在与加州法律没有冲突的情况下（《劳动法》第 515 (e) 条要求员工“主要”从事豁免工作，这意味着员工工作时间的一半以上。因此，联邦法规中规定的“主要职责”测试不适用），符合行政和行政豁免测试的职责的定义如下：29 C.F.R. 第 541.1 (a) - (c) 节，541.102、541.104、541.105、541.106、541.108、541.109、541.111、541.115 和 541.116（定义行政职责）；29 C.F.R. 第 541.2 (a) - (c)、541.201、541.205、541.208 和 541.210 条（定义行政职责）。

(4) 就本节而言，“全职就业”是指雇员每周受雇 40 小时的就业。

(B) 除第 1 节“适用性”中规定的情况外；2、定义；4、最低工资；9、食宿；和 18，处罚，本命令的规定不适用于国家或其任何政治分区直接雇用的任何雇员，包括任何市、县或特区。

(C) 本命令的规定不适用于外部销售人员。

(D) 本命令的规定不适用于雇主的父母、配偶、子女或合法收养子女的任何个人。

(E) 本命令的规定不适用于使用《美国法典》第 42 篇第 12571 节提供的援助参加国民服务计划（例如 AmeriCorps）的任何个人。（见《2000 年统计》，第 365 章，修订《劳动法》第 1171 条。）

(F) 对于受雇于本命令所涵盖职业的雇员，本命令取代任何行业或职业命令。

2. 定义

(A) “替代工作周时间表”是指由控制雇员工资、工时和工作条件的雇主提出的任何定期安排的工作周，并由雇员工作单位在中立的无记名投票选举中批准，要求雇员在 24 小时内工作超过八（8）小时。

(B) “委员会”是指加利福尼亚州的工业福利委员会。

(C) “建筑职业”是指与建筑相关的所有工作分类，包括但不限于《加州商业和职业法典》第 3 分部第 9 章第 7025 节及以下涉及改建、拆除、建造、挖掘、翻新、改造、维护、改进和维修工作的工作，以及任何其他类似或相关的职业或行业。

(D) “部门”是指加利福尼亚州劳工标准执行部。

(E) “钻井职业”是指与石油、天然气或水资源勘探或开采工作相关的所有工作分类，包括但不限于通过钻孔、钻探、挖掘、铸造、固井和清洁来安装、建立、返工、维护或修理油井和泵，以提取或输送水、蒸汽、气体或石油等流体。

(F) “紧急情况”是指在计划外的时间间隔内发生不可预测或不可避免的事件，需要立即采取行动。

(G) “雇用”是指从事、承受或允许工作。

(H) “雇员”是指受雇于雇主的任何人。

(I) “雇主”是指《劳动法》第 18 条中定义的任何人，他们直接或间接通过代理人或任何其他雇用或控制任何人的工资、工时或工作条件。

(J) “工作时数”是指雇员受雇主控制的时间，包括雇员遭受痛苦或获准工作的所有时间，无论是否被要求这样做。

(K) “伐木职业”是指根据《加州公共资源法典》第 4571-4586 条需要木材经营者执照的任何工作，包括出于商业目的从林地中砍伐或移除木材或其他实木林产品（包括圣诞树）或两者兼而有之，以及与之相关的所有工作，包括但不限于道路的建设和维护，燃料中断、防火中断、溪流穿越、着陆、滑道、树木倒塌床和火灾隐患减少。

(L) “采矿职业”是指从事地上或地下挖掘或作业的矿工和其他相关职业（不受《劳动法》第 750 条及以下条款的约束），包括在矿山、采石场或露天矿场工作，用于勘探或开采非金属矿物和矿石、煤炭和建筑材料（如石材），砾石、岩石或其他用于制造或销售的材料，无论是按时间、计件工资、佣金还是其他方式支付。

(M) 就本命令而言，“未成年人”是指《劳动法》第 1285-1312 条和第 1390-1399 条所定义的 18 岁以下的任何人。

(N) “外部销售人员”是指任何年满 18 岁或以上的人，他们通常和经常在雇主营业地点以外的地方工作超过一半的工作时间，销售有形或无形物品，或获得产品、服务或使用设施的订单或合同。“外部销售人员”不包括为安装、更换、修理、拆卸或维修产品而送货或拨打服务电话的员工。

(O) “主要”是指员工工作时间的一半以上。

(P) “定期安排的工作周”是指根据替代工作周时间表预先指定轮班长度和工作天数的时间表。

(Q) “分班制”是指工作时间表，被雇主规定的无薪非工作时间打断，而不是真正的休息或用餐时间。

(R) “工资”的定义见《加州劳动法》第 200 条。

(S) “工作日”和“日”是指从每个日历日的同一时间开始的任何连续的 24 小时期间。

(T) “工作周”和“周”是指任何连续七（7）天，从每周的同一日历日开始。“工作周”是一个固定且定期重复的 168 小时，连续七（7）个 24 小时周期。

(U) “工作单位”是指在特定工艺中共享一个共同工作地点的单个雇主的所有非豁免雇员。只要满足本小节中可识别工作单位的标准，工作单位可以由单个员工组成。

3. 工作时间和天数

(A) 每日加班 - 一般规定

(1) 以下加班规定适用于年满 18 周岁的员工以及 16 岁或 17 岁的员工，这些员工没有被法律要求上学，法律也没有禁止他们从事相关工作。此类员工在任何工作日的工作时间不得超过八（8）小时或在任何工作周中不得超过 40 小时，除非该员工在工作周内工作超过 40 小时的所有小时数获得该员工正常工资率的一倍半（1½）。允许在任何工作日雇用超过八（8）小时或在任何工作周中超过六（6）天，前提是员工获得不少于以下加班费的补偿：

(a) 对于任何工作日工作超过八（8）小时（包括 12 小时）的所有工作时间，以及工作周中在第七（7）天连续工作的前八（8）小时，员工正常工资率的一倍半（1½）；和

(b) 对于任何工作日中超过 12 小时的所有工作时间以及工作周内第七（7）天连续工作日超过八（8）小时的所有工作时间，员工的正常工资率翻倍。

(c) 支付给非豁免全职受薪雇员的加班补偿率应按雇员周薪的四分之一（1/40）作为雇员的正常小时工资率计算。

(B) 替代工作周时间表

(1) 任何对雇员的工资、工时和工作条件有控制权的雇主，不得被视为违反第 3 节“工作时间和工作日”的规定，根据本命令中规定的选举程序，根据以下条件制定定期安排的替代工作周：

(a) 替代工作周时间表应规定受影响的雇员在每周工作 10 小时内每天工作不超过十（40）小时，而无需根据本节向受影响的雇员支付加班补偿率。

(b) 根据本节采用的替代工作周时间表，受影响的雇员每天工作时间超过八（8）小时但不超过十（10）小时，应支付不少于一倍半（1½）的加班补偿金，适用于超过替代工作周协议规定的正常安排时间的任何工作和任何工作每周超过 40 小时。

(c) 对于每天超过 12 小时的任何工作，以及在替代工作周协议规定的正常安排工作日之外工作超过八 (8) 小时的任何工作，应支付不低于雇员正常工资率两倍的加班补偿率。

(d) 雇主不得因采用、废除或取消替代工作周时间表而降低雇员的正常小时工资。

(e) 雇主应做出合理的努力，找到一个工作日不超过八 (8) 小时的工作时间表，以容纳任何有资格在本节授权的选举中投票但无法按照该选择确定的替代时间表工作的任何受影响的雇员。在选举最终结果公布后至少 30 天内，受因采用替代工作周时间表而导致工作时间变化影响的雇员不得被要求在这些新工作时间工作。

(f) 雇主应被允许 (但不是要求) 提供工作日不超过八 (8) 小时的工作时间表，以容纳在选举日期之后雇用且无法按照该选举结果确定的替代时间表工作的任何雇员。

(g) 雇主应按照《政府法典》第 12940 (j) 条规定的方式，探索任何可用的合理替代方法来适应受影响雇员的宗教信仰或遵守，这些方式与采用的替代工作周时间表相冲突。

(h) 尽管有 (B) (1) 款 (a) - (c) 项的规定，但对于从事海上油气生产、钻井和维修职业的雇员，以及直接为海上作业提供服务的陆上油气分离职业的雇员，替代工作周时间表可以授权受影响的雇员在每周 40 小时内每天工作不超过 12 小时，而无需向受影响的雇员支付加班补偿金。根据本节采用的替代工作周时间表工作的雇员应获得不少于替代工作周协议规定的正常安排时间的两 (2) 倍的加班补偿率，以及每周超过 40 小时的任何工作的一倍半 (1½) 倍的正常工资。本节的其他规定，包括关于选举的规定，应适用于这些职业。

(i) 在任何情况下，都不得违反《劳动法》第 1810-1815 条的规定，在公共工程合同中使用每天工作超过八 (8) 小时的替代工作周。

(C) 选举程序

通过和废除替代工作周时间表的选举程序需要以下内容：

(1) 每项替代工作周时间表的提案均应采用书面协议的形式，由控制受影响雇员的工资、工时和工作条件的雇主提出，并在工作开始前举行的无记名投票选举中通过，至少三分之二 (2/3) 在工作单位中受影响的雇员投票。拟议的协议必须指定一个定期安排的替代工作周，其中指定的工作日数和工作时间定期重复。雇主可以提出一个单一的工作时间表，该时间表将成为单位工人的标准时间表，或者一个工作时间表选项菜单，单位中的每个雇员都有权从中进行选择。如果雇主提出工作时间表选项菜单，雇员可以在雇主批准的情况下从一个菜单选项移动到另一个菜单选项。

(2) 选举应在员工工作地点的正常工作时间内进行。选票应邮寄到工作单位中所有在选举当天不在工作场所但在选举日前最后 30 个日历日内受雇于雇主的雇员的最后已知地址。

(3) 在无记名投票之前，任何提议制定替代工作周时间表的雇主都应以书面形式向受影响的雇员披露，包括拟议安排对雇员工资、工时和福利的影响。此类披露应包括在投票前至少 14 天正式通知的会议，以讨论替代工作周时间表的影响。雇主应以非英语语言以及英语提供披露，如果至少五 (5) % 的受影响员工主要使用非英语语言。通知应按照上述第 (2) 项的规定邮寄到工作单位所有员工的最后已知地址。不遵守本款规定将导致选举无效。

(4) 任何制定或废除替代工作周时间表的选举均应在受影响员工工作场所的正常工作时间内举行。雇主应承担根据本节进行任何选举的费用。在受影响的雇员提出投诉后，在劳工专员进行调查后，劳工专员可以要求雇主选择一个中立的第三方进行选举。

(5) 受影响的员工可以废除《劳动法》授权的任何类型的替代工作周时间表。在三分之一 (1/3) 受影响员工的请愿下，如果自授权替代工作周的选举以来已经过去了六 (6) 个月，则应举行新的无记名投票选举。应获得受影响员工的三分之二 (2/3) 投票才能撤销替代工作周时间表。废除替代工作周时间表的选举应在向雇主提交请愿书后不超过 30 天举行。

(6) 如果在采用替代工作周时间表的工作单位中受雇至少 30 天的雇员人数比投票批准雇主提议的替代工作周时间表的人数增加 50%，则雇主必须根据 (C) 小节中包含的规则进行新的批准选择。

(7) 根据本命令进行的任何选举结果应为公开文件，雇主应在最终结果后 30 天内向政策、研究和立法办公室报告。选举结果报告也应张贴在工作现场员工经常光顾的区域，以便在工作日内易于阅读。报告应包括最终计票结果、单位规模和雇主的业务性质。参加选举的雇员应不受恐吓和胁迫。但是，本节中的任何内容均不得禁止雇主向受影响的雇员表达其对替代工作周的立场。任何雇员不得因对替代工作周选举发表意见或反对或支持其通过或废除而被解雇或歧视。劳工专员应调查任何涉嫌违反本节的行为，并在发现严重违规行为后，应使替代工作周时间表无效。

(D) 加班费的组合。本节中的任何内容均不要求雇主合并一个以上的加班补偿率，以计算支付给雇员的任何加班时间的金额。

(E) 不歧视。除上述第 2 (F) 节中定义的紧急情况外，任何员工不得因在任何工作周中拒绝工作超过 72 小时而被解雇、纪律处分或以其他方式歧视。

(F) 补偿时间。如果雇主批准雇员的书面请求，要求补足因雇员的个人义务而损失或将要损失的工作时间，则该补工作时间的的小时数，如果在损失工作时间的同一工作周内完成，则不得计入计算一天的总工作时数，以计算加班要求，一 (1) 天工作时间超过 11 小时或一 (1) 个工作周工作时间超过 40 小时。如果员工事先知道他/她将要求补偿时间，以履行将在连续几周的固定时间重复的个人义务，则员工可以要求补课时间最多提前四 (4) 周；但是，补偿工作必须在在工作时间损失的同一周内进行。员工每次根据本小节提出补课请求时，都应提供一份签名的书面请求。虽然

雇主可以通知雇员这种补课时间选项，但雇主不得鼓励或以其他方式招揽雇员根据本款要求雇主批准在同一工作周内休个人假并补上工作时间。（见《劳动法》第 513 条。）

(G) 七天休息一天。《劳动法》第 551 条和第 552 条关于七（7）天休息一（1）天的规定不应被解释为在就业性质合理要求雇员连续工作七（7）天或更长时间时防止累积休息天数；但是，在每个日历月中，员工应获得相当于七（7）天休息一（1）天的休息时间。

(H) 集体谈判协议

(1) 第 3 节“工作时间和工作日”的（A）、（B）、（C）、（D）和（E）小节不适用于有效集体谈判协议所涵盖的任何员工，如果该协议明确规定了员工的工资、工作时间和工作条件，并且该协议规定了所有加班时间的溢价工资率，并且这些员工的正常小时工资率不低于 30% 以上超过国家最低工资标准。（见《劳动法》第 514 条）。

(2) 第 3 节（F）小节“工作时间和工作日”应适用于有效集体谈判协议所涵盖的任何雇员，除非集体谈判协议另有明确规定。

4. 最低工资

(A) 每个雇主应向每个雇员支付不少于以下的工资：

(1) 所有雇主，无论雇员人数多少，都应向每位雇员支付：

(a) 自 2024 年 1 月 1 日起，所有工作小时每小时 16 美元（16 美元），以及

(b) 自 2023 年 1 月 1 日起，所有工作小时每小时 15 美元 50 美分（15.50 美元）。

(2) 在 2023 年 1 月 1 日之前，任何雇用 26 名或以上雇员的雇主应向每位雇员支付不少于以下工资：

(a) 自 2022 年 1 月 1 日起，所有工作小时每小时 15 美元（15.00 美元），以及

(b) 自 2021 年 1 月 1 日起，所有工作小时每小时 14 美元（14.00 美元）。

(3) 在 2023 年 1 月 1 日之前，任何雇用 25 名或以下雇员的雇主应向每位雇员支付不少于以下工资：

(a) 自 2022 年 1 月 1 日起，所有工作小时每小时 14 美元（14.00 美元），以及

(b) 自 2021 年 1 月 1 日起，所有工作小时每小时 13 美元（13.00 美元）。

根据《税收法典》第 23626 条，被视为受雇于单个合格纳税人的雇员被视为该单一纳税人的雇员。

5. 报到时间工资

(A) 在雇主要求雇员到场的第一个地点之后发生的所有雇主规定的旅行，应按雇员的正常工资率或（如适用）上述《劳动法》第 510 节和第 3 节“工作时间和工作日”的规定可能要求的保险费率进行补偿。

(B) 雇员被要求到工作地点报到并确实报告，但未上班或提供的少于其平时或预定工作日的一半的每个工作日，雇主应按其正常工资率支付他/她平时或预定工作日的一半，但在任何情况下均不得少于两（2）小时或超过四（4）小时，不得低于最低工资标准。

(C) 在以下情况下，上述报告时间薪酬规定不适用：

(1) 由于员工或财产受到威胁，无法开始或继续运营；或民政当局建议时；或

(2) 公用事业无法提供电力、水或燃气，或者公用事业或下水道系统出现故障；或

(3) 工作中断是由不可抗力或其他不在雇主控制范围内的原因造成的。

(D) 集体谈判协议。除非集体谈判协议另有明确规定，否则本节应适用于有效集体谈判协议所涵盖的任何员工。

6. 记录

(A) 每个控制工资、工时或工作条件的雇主都应保留有关每个雇员的准确信息，包括以下内容：

(1) 员工的全名、家庭住址、职业和社会安全号码。雇员的出生日期（如果未满 18 岁）并被指定为未成年人。显示员工开始和结束每个工作期间的时间记录。还应记录用餐时间、分班间隔和每日总工作时数。停止运营的用餐时间和授权的休息时间无需记录。

(2) 每个工资期支付的工资总额，包括食宿或实际提供给员工的其他补偿的价值。

(3) 工资单期间的总工作小时数和适用的工资率。这些信息应根据合理要求随时提供给员工。实行计件工资或激励计划时，应当向员工提供计件工资或激励计划公式说明。雇主应保持准确的生产记录。

(B) 每个对工资、工时或工作条件有控制权的雇主应每半个月或在每次支付工资时向每位雇员提供一份书面明细声明，说明：（1）所有扣除额；（2）雇员领取工资期间的日期；（3）雇员的姓名或雇员的社会安全号码；（4）雇主的名称，前提是根据雇员的书面命令进行的所有扣除可以汇总并显示为一个项目。（见《劳动法》第 226 条。）这些信息应单独提供，或作为支付员工工资的支票、汇票或凭证的可拆卸部分提供。

(C) 所有必需的记录均应使用英文、墨水或其他不可磨灭的形式，注明日期，显示月、日和年。对工资、工时或工作条件有控制权的雇主还应将上述记录在工作地点或中心地点存档至少三年。雇员的记录应在合理要求下可供雇员查阅。

(D) 从事公共工程项目的雇主应参考《劳动法》第 1776 条，了解额外的工资报告要求。

7. 从工资中扣除

除非法律允许，否则雇主不得向任何雇员收取或扣除已支付工资的任何部分。（见《劳动法》第 220-226 条。）雇主或雇主的代理人不得就兑现工资支票收取任何费用。

8. 制服和装备

(A) 当雇主要求雇员穿制服作为雇用条件时，此类制服应由雇主提供和维护。“制服”一词包括穿着具有独特设计或颜色的服装和配饰。

(B) 当雇主要求使用工具或设备或它们是执行工作所必需的时，此类工具和设备应由雇主提供和维护，但工资至少为最低工资两（2）倍的雇员可以根据《劳动法》第 2802 条提供和维护特定行业或工艺通常要求的手动工具和设备。

9. 食宿

(A) “膳食”是指充足、均衡的各种有益健康、营养丰富的食物。

(B) “住宿”是指员工可供全职居住的生活住所，这些住所符合通常和习惯标准，是足够、体面和卫生的。不得要求员工共用一张床。

(C) 未经雇主和雇员自愿书面协议，膳食或住宿不得计入最低工资。当膳食或住宿抵免用于支付雇主的部分最低工资义务时，抵免的金额不得超过以下金额：

有效：	1月1日，2021年		1月1日，2022年		1月1日，2023年	1月1日，2024年
	26名或更多员工	25名或更少的员工	26名或更多员工	25名或更少的员工	所有雇主，无论员工人数多少	所有雇主，无论员工人数多少
对于雇用以下人员的雇主：						
住宿						
房间单独占用	\$65.83/周	\$61.13/周	\$70.53/周	\$65.83/周	\$72.88/周	\$75.23/周
共用房间	\$54.34/周	\$50.46/周	\$58.22/周	\$54.34/周	\$60.16/周	\$62.10/周
公寓 — 普通租金价值的三分之二（2/3），在任何情况下均不得超过：	\$790.67/月	\$734.21/月	\$847.12/月	\$790.67/月	\$875.33/月	\$903.60/月
如果一对夫妇都受雇于雇主，则为普通租金价值的三分之二（2/3），在任何情况下不得超过：	\$1,169.59/月	\$1,086.07/月	\$1,253.10/月	\$1,169.59/月	\$1,294.83/月	\$1,336.65/月
餐食						
早餐	\$5.06	\$4.70	\$5.42	\$5.06	\$5.60	\$5.78
午餐	\$6.97	\$6.47	\$7.47	\$6.97	\$7.72	\$7.97
晚餐	\$9.35	\$8.68	\$10.02	\$9.35	\$10.35	\$10.68

(D) 作为最低工资的一部分，评估的膳食必须是与员工工作班次一致的善意膳食。未收到的餐食或未使用的住宿不得扣除。

(E) 如果作为就业条件，雇员必须居住在工作地点或占用雇主拥有或控制的宿舍，则雇主收取的租金不得超过此处列出的价值。

10. 用餐时间

(A) 任何雇主不得雇用任何人超过五（5）小时的工作时间，而用餐时间不少于 30 分钟，但当不超过六（6）小时的工作时间将完成当天的工作时，经雇主和雇员双方同意，可以免除用餐时间。（见《劳动法》第 512 条。）

(B) 雇主不得雇用雇员每天工作超过十（10）小时，除非为雇员提供不少于 30 分钟的第二顿饭时间，但如果总工作时间不超过 12 小时，则只有在没有免除第一顿饭时段的情况下，雇主和雇员双方同意才能免除第二顿饭。（见《劳动法》第 512 条。）

(C) 在所有工作场所，雇主应提供充足的饮用水、肥皂或其他合适的清洁剂和一次性洗手毛巾。

(D) 除非雇员在 30 分钟的用餐时间内被解除所有职务，否则该用餐时间应被视为“值班”用餐时间，并计算为工作时间。只有当工作性质使雇员无法解除所有职责，并且双方之间达成书面协议并同意并遵守《劳动法》第 512 条时，才允许“在岗”时间用餐。

(E) 集体谈判协议。第 10 节“用餐时间”的（A）、（B）和（D）小节不适用于有效集体谈判协议所涵盖的任何雇员，如果该协议明确规定了雇员的工资、工作时间和工作条件，并且该协议规定了所有加班时间的溢价工资率，以及这些雇员的正常小时工资率不低于州最低工资的 30%。

(F) 如果雇主未能按照本命令的适用规定为雇员提供用餐时间，雇主应在未提供用餐时间的每个工作日按雇员的正常补偿率向雇员支付一（1）小时的工资。如果有效的集体谈判协议为解决有关执行用餐期条款的争议提供了最终且具有约束力的机制，则以集体谈判协议为准。

12. 休息时间

(A) 每个雇主应授权并允许所有雇员休息，在可行的情况下，休息时间应在每个工作期间的中间。本条规定中的任何规定均不妨碍雇主错开休息时间，以避免工作流程中断和保持连续运营，或安排休息时间以配合工作日中工作流程的中断。授权的休息时间应基于每天工作的总小时数，每工作四（10）小时净休息时间十（4）分钟，或其中的主要部分。休息时间应在雇主指定的区域进行，其中可能包括或限于雇员的直接工作区域。

(B) 在有限的情况下，当连续作业的中断会危及工作的产品或过程时，不需要批准休息时间。但是，雇主应在同一工作日内补足错过的休息时间，或在同一工资期内按雇员的正常工资率补偿雇员错过的十（10）分钟的休息时间。

(C) 对于每日总工作时间少于三个半小时（3½）小时的员工，无需授权休息时间。核定的休息时间应计算为不得从工资中扣除的工时数。

(D) 如果雇主未能按照本命令的适用规定为雇员提供休息时间，雇主应在未提供休息时间的每个工作日按雇员的正常补偿率向雇员支付一（1）小时的工资。如果有效的集体谈判协议为解决有关执行休息期条款的争议提供了最终且具有约束力的机制，则以集体谈判协议为准。

(E) 如果有效的集体谈判协议提供同等保护，则本节不适用于有效集体谈判协议所涵盖的任何雇员。

12. 座位

在切实可行且符合适用的行业标准的情况下，当流程的性质和所从事的工作合理允许使用座位时，应为所有在职员工提供合适的座位。本节不得超过职业安全与健康标准委员会颁布的规定。

13. 温度

每个内部工作区保持的温度应提供合理的舒适度，符合工艺性质和所执行工作的行业标准。本节不得超过职业安全与健康标准委员会颁布的规定。

14. 电梯

在可行的情况下，应符合适用的行业标准，当员工受雇于地面以上或地下 60 英尺或以上时，应提供符合流程性质和所执行工作的行业标准的适当电梯、自动扶梯或类似服务。本节不得超过职业安全与健康标准委员会颁布的规定。

15. 豁免

如果该科经适当调查后认为，执行第 6 条“记录”所载的任何条文；第 11 节，休息时间；第 12 节，席位；第 13 节，温度；或第 14 条，电梯，不会对雇员的福利或舒适度产生重大影响，并且会给雇主带来不必要的困难，该部门可酌情决定豁免。此类豁免应以书面形式生效，并可在以书面形式发出合理通知后撤销。豁免申请应由雇主或雇员和/或雇员的代表以书面形式向该部门提出。申请书的副本应张贴在向该司提交申请时的就业地点。

16. 提交报告

（见《加州劳动法》第 1174（a）条）

17. 检查

（见《加州劳动法》第 1174 条）

18. 处罚

(A) 对违反本命令规定的处罚。任何雇主或代表雇主行事的任何其他人违反或导致违反本命令的规定，应受到法律规定的民事和刑事处罚。此外，违反本命令的任何规定将受到以下民事处罚：

(1) 初次违规 - 除了足以收回未付工资的金额外，每位少付员工在员工少付的每个工资期内，每名少付员工 50.00 美元。

(2) 后续违规行为 - 除了足以收回未付工资的金额外，每位少付员工在员工少付的每个工资期内，每名少付员工 100.00 美元。

(3) 受影响的雇员应收到所有追回的工资。劳工专员还可以根据《加州劳动法》第 1197.1 条对违反本命令的加班工作不支付工资发出传票。

(B) 对违反童工法的处罚。任何雇主或代表雇主行事的任何其他人都将受到 500 至 10,000 美元的民事处罚，以及违反童工法的刑事处罚。（参见《劳动法》第 1285 至 1312 条和第 1390 至 1399 条，了解对未成年人就业的额外限制，以及违反童工法的刑事和民事处罚说明。）雇主应向当地学区询问未成年人上学所需的任何工作许可。

（此外，请参阅《加州劳动法典》第 1199 条）

19. 可分离性

如果本命令的任何条款或本命令的任何部分、小节、小节、句子、条款、阶段、单词或部分的适用被认定为无效或违宪或未经法规授权或禁止，则其其余条款不应因此而受到影响，但应继续具有充分的效力，就好像该部分被认定为无效或违宪一样。

20. 订单发布

每个雇主都应将其本命令的副本张贴在雇员经常光顾的区域，以便在工作日易于阅读。如果工作地点或其他条件使这不切实际，每个雇主都应保留本命令的副本，并应要求提供给每个雇员。

有关执行工业福利委员会命令的问题和违规行为的报告应直接向劳工专员办公室提出。该工资令的背面有办公室列表。有关离您最近的办公室的地址和电话号码，可以在互联网上找到信息，网址为 <http://www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html>，也可以在互联网上搜索“加州劳工专员办公室”或任何其他目录。劳工专员在以下城市设有办事处：贝克斯菲尔德、埃尔森特罗、弗雷斯诺、长滩、洛杉矶、奥克兰、雷丁、萨克拉门托、萨利纳斯、圣贝纳迪诺、圣地亚哥、旧金山、圣何塞、圣安娜、圣巴巴拉、圣罗莎、斯托克顿、范奈斯。

SUMMARIES IN OTHER LANGUAGES

The Department of Industrial Relations will make summaries of wage and hour requirements in this Order available in Spanish, Chinese, Korean and certain other languages when it is feasible to do so. Mail your request for such summaries to the Department at: P.O. Box 420603, San Francisco, CA 94142-0603.

RESÚMENES EN OTROS IDIOMAS

El Departamento de Relaciones Industriales (Department of Industrial Relations) elaborará resúmenes de las exigencias de sueldo y horario incluidas en esta Orden que estarán disponibles en español, chino, coreana y algunos otros idiomas cuando sea posible. Envíe su solicitud para recibir dichos resúmenes al Departamento a: P.O. Box 420603, San Francisco, CA 94142-0603.

其他语言摘要

劳资关系部将在可行的情况下以西班牙语、中文、韩语和某些其他语言提供本命令中工资和工时要求的摘要。将您对此类摘要的要求邮寄至该部门：邮政信箱 420603，旧金山，CA 94142-0603。

다른 언어 요약본

산업관계부는 본 명령의 임금과 시간 요약본을 제작하여 스페인어와 중국어 한국어, 기타 실질적으로 이용 가능한 특정 언어로 이용할 수 있게 할 것입니다. 요약본이 필요하다면 다음의 저희 부서로 신청하세요: 사서함 420603, 샌프란시스코, CA 94142-0603.

Department of Industrial Relations
P.O. Box 420603
San Francisco, CA 94142-0603

如需更多信息或提出投诉，请访问 <https://www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html> 或联系加利福尼亚州以下部门办公室：

加州劳工专员办公室，也称为劳工标准执行部（DLSE）

BAKERSFIELD

Labor Commissioner's Office/DLSE
7718 Meany Ave.
Bakersfield, CA 93308
661-587-3060

REDDING

Labor Commissioner's Office/DLSE
250 Hemsted Drive, 2nd Floor, Suite A
Redding, CA 96002
530-225-2655

SAN JOSE

Labor Commissioner's Office/DLSE
224 Airport Parkway, Suite 300
San Jose, CA 95110
408-277-1266

EL CENTRO

Labor Commissioner's Office/DLSE
1550 W. Main St.
El Centro, CA 92243
760-353-0607

SACRAMENTO

Labor Commissioner's Office/DLSE
2031 Howe Ave, Suite 100
Sacramento, CA 95825
916-263-1811

SANTA ANA

Labor Commissioner's Office/DLSE
2 MacArthur Place Suite 800
Santa Ana, CA 92707
714-558-4910

FRESNO

Labor Commissioner's Office/DLSE
770 E. Shaw Ave., Suite 222
Fresno, CA 93710
559-244-5340

SALINAS

Labor Commissioner's Office/DLSE
950 E. Blanco Rd., Suite 204
Salinas, CA 93901
831-443-3041

SANTA BARBARA

Labor Commissioner's Office/DLSE
411 E. Canon Perdido, Room 3
Santa Barbara, CA 93101
805-568-1222

LONG BEACH

Labor Commissioner's Office/DLSE
1500 Hughes Way, Suite C-202
Long Beach, CA 90810
562-590-5048

SAN BERNARDINO

Labor Commissioner's Office/DLSE
464 West 4th Street, Room 348
San Bernardino, CA 92401
909-383-4334

SANTA ROSA

Labor Commissioner's Office/DLSE
50 "D" Street, Suite 360
Santa Rosa, CA 95404
707-576-2362

LOS ANGELES

Labor Commissioner's Office/DLSE
320 W. Fourth St., Suite 450
Los Angeles, CA 90013
213-620-6330

SAN DIEGO

Labor Commissioner's Office/DLSE
7575 Metropolitan Dr., Room 210
San Diego, CA 92108
619-220-5451

STOCKTON

Labor Commissioner's Office/DLSE
3021 Reynolds Ranch Parkway, Suite 160
Lodi, California 95240
209-948-7771

OAKLAND

Labor Commissioner's Office/DLSE
1515 Clay Street, Room 801
Oakland, CA 94612
510-622-3273

SAN FRANCISCO

Labor Commissioner's Office/DLSE
455 Golden Gate Ave. 10th Floor
San Francisco, CA 94102
415-703-5300

VAN NUYS

Labor Commissioner's Office/DLSE
6150 Van Nuys Boulevard, Room 206
Van Nuys, CA 91401
818-901-5315

OAKLAND – HEADQUARTERS

Labor Commissioner's Office/DLSE
1515 Clay Street, Room 1302
Oakland, CA 94612
510-285-2118
DLSE2@dir.ca.gov

雇主： 不要发送您的替代工作周选举选票或选举程序的副本。

现行工资热线（415）703-4774

只有替代工作周选举的结果应邮寄至：

Department of Industrial Relations
Office of Policy, Research and Legislation
P.O. Box 420603
San Francisco, CA 94142-0603
(415) 703-4780