



官方通知

工业福利委员会
订单号 14-2001
规范

农业职业

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。根据第 AB 1066、第 313 章、2016 年法规和《劳动法》第 864 条，第 1 (F)、1 (G)、3 (A)、3 (B)、3 (C)、3 (E) 和 11 条于 2017 年 1 月 1 日修订并重新发布。根据 2021 年法规 SB 639 第 339 章修订并重新发布第 6 条，自 2022 年 1 月 1 日起生效。根据第 SB 156、第 569 章、2022 年法规 (2022 年 9 月 27 日生效)、SB 143、第 196 章、2023 年法规 (9 月 13 日生效)、SB 143、第 196 章、2023 年法规 (9 月 13 日生效) 修订和重新发布的第 1 (F)、1 (H)、2 (I) - (J)、2 (N)、4 (E)、7 (B)、7 (D)、9 (B)、10 (F) - (H)、11、12、13、18 和 20 条与牧羊人和山羊牧民有关，以及《劳动法》第 2695.2 和 2695.4 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。根据第AB 1066、第313章、2016年法规和《劳动法》第864条，第1(F)、1(G)、3(A)、3(B)、3(C)、3(E)和11条于2017年1月1日修订并重新发布。根据2021年法规SB 639第339章修订并重新发布第6条，自2022年1月1日起生效。根据第SB 156、第569章、2022年法规(2022年9月27日生效)、SB 143、第196章、2023年法规(9月13日生效)、SB 143、第196章、2023年法规(9月13日生效)修订和重新发布的第1(F)、1(H)、2(I) - (J)、2(N)、4(E)、7(B)、7(D)、9(B)、10(F) - (H)、11、12、13、18和20条与牧羊人和山羊牧民有关，以及《劳动法》第2695.2和2695.4条。



工业福利委员会
订单号 14-2001
规范

农业职业

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：根据颁布的立法，劳资关系部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(SB 3, 第4章, 2016年统计, 修订了《劳动法》第1182.12条, 以及AB 1835, 第230章, 2006年统计, 增加了《劳动法》第1182.12和1182.13条)。劳资关系部还根据颁布的立法(AB 1066, 第313章, 2016年统计, 增加了《劳动法》第857至864条, SB 639, 第339章, 2021年统计, 修订了《劳动法》第1191和1191.5条, AB 156, 第569章, 2022年统计, 修订了第2695.1和2695.2条, 并增加第2695.3和2695.4节。《劳动法》和SB 143(第196章, 2023年统计)进一步修订了《劳动法》第2695.3和2695.4条)。更新、修订和重新发布不会对本订单进行其他更改。

雇主和在本命令适用的行业和职业中工作的人员的代表应注意, 除本命令第3节中反映的《劳动法》第860条和《劳动法》第862条(a)款规定外, 《劳动法》第2部分第1章第2部分(从第500条开始)关于加班补偿的所有其他规定均适用于农业工人从2017年1月1日起入职。(见《劳动法》第861条。)如果本命令与《劳动法》第2部分第2条第6章(2016年农业工人分阶段加班法, 纳入第1章)不一致, 则以《劳动法》第6章为准, 包括适用的生效日期, 除非该命令为农业雇员提供更大的保护或福利。(见《劳动法》第864条。)

1. 订单的适用性

本命令适用于所有受雇于农业职业的人员, 无论其工资是按时、计件工资、佣金还是其他方式支付, 但以下情况除外:

- (A) 本命令的任何规定均不适用于从事主要从事智力、管理或创造性工作的任何雇员, 这些工作需要行使自由裁量权和独立判断, 并且其报酬不低于全职工作每月国家最低工资的两(2)倍。
- (B) 本命令的任何规定均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。
- (C) 本命令第5节不适用于本命令所涵盖的雇用少于五(5)人的任何雇主。如果雇主在一个日历年的任何时候有五(5)名或更多雇员受本命令的保护, 则本命令的每项规定, 包括第5节“报告时间工资”, 应适用于该雇主整个日历年。
- (D) 本命令的任何规定均不适用于第8号命令或第13号命令所涵盖的与收获后处理产品的行业有关的任何员工。
- (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) 本命令第4(A) - (D)、5、6、9(A)和11(B)条不适用于受雇为“牧羊人”工作的雇员, 或自2022年9月27日起受雇为“牧羊人”的雇员, 因为该职业的定义见第2(N)条。自2019年1月1日起, 第3(A)(1)条适用于受雇于大型雇主(雇员超过25人)的牧羊人或“山羊牧民”, 第3(A)(2)条应适用于自2022年1月1日起受雇于小型雇主(25人或以下)的牧羊人或山羊牧民。否则, 本命令(包括第4(A)条)应适用于牧羊人或牧羊人雇员从事任何非牧羊或非山羊牧民农业或其他工作的任何工作周。

- (G) 本命令第 3 节不适用于根据《渔猎法》第 6 分部第 3 部分第 1 章第 3 条（从 § 7850 开始）获得许可的雇员，该雇员在商业渔船上担任船员。自 2019 年 1 月 1 日起，第 3 (A) (2) 节应适用于受雇于大型雇主（超过 25 名员工）的持牌船员，第 3 (A) (3) 节应适用于 2022 年 1 月 1 日起受雇于小型雇主（25 名或以下雇员）的持牌船员。
- (H) 自 2022 年 9 月 27 日起生效的本命令仅涉及山羊牧民的规定将于 2026 年 7 月 1 日到期，除非立法机关修订《劳动法》第 2695.3 条和第 2695.4 条以扩大对牧羊人的特殊规定，否则山羊牧民将受到本命令一般条款的保护。

2. 定义

- (A) “委员会”是指加利福尼亚州的工业福利委员会。
- (B) “部门”是指加利福尼亚州劳工标准执行部。
- (C) “雇用”是指从事、承受或允许工作。
- (D) “受雇于农业职业”是指以下任何描述的职业：
- (1) 农田、管道或沟渠的准备、护理和处理，包括为农业目的平整、耕作、盘化和施肥；
 - (2) 播种和种植任何农业或园艺商品；
 - (3) 任何农业或园艺商品的护理；在本细分中，“护理”包括但不限于耕作、灌溉、杂草控制、间伐、加热、修剪或捆扎、熏蒸、喷洒和除尘；
 - (4) 任何农业或园艺商品的收获，包括但不限于采摘、切割、脱粒、割草、敲除、田间砍伐、捆扎、打包、起球、田间包装和放置在田间集装箱或将要运输商品的车辆中，以及在农场或首次加工或分销地点运输；
 - (5) 任何农业或园艺商品的组装和储存，包括但不限于装载、路板、银行、堆垛、装订和打桩；
 - (6) 牲畜、毛皮动物、家禽、鱼类、软体动物和昆虫的饲养、饲养和管理，包括但不限于放牧、饲养、孵化、挤奶、剪毛、处理鸡蛋和提取蜂蜜；
 - (7) 根据《鱼类和游戏法》第 45 条的规定，为商业销售而捕捞鱼类；
 - (8) 养护、改进或维护此类农场及其工具和设备。
- (E) “雇员”是指受雇于雇主的任何人。
- (F) “雇主”是指《劳动法》第 18 条中定义的任何人的工资、工时或工作条件。
- (G) “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。
- (H) 就本命令而言，“未成年人”是指任何未满十八（18）岁的人。
- (I) “非牧羊工作”指除下文第 2 (N) 节所界定的工作以外的任何工作。
- (J) “开放式放牧”通常是指在未开垦的土地上放牧，但生产供动物食用的本地草料（牲畜或猎物可获得的“浏览”或草本食物），包括自然或人工重新植被以提供草料覆盖的土地，这些牧草覆盖物与牧场植被一样进行管理。范围可能在私人、联邦或州土地上。通常，这片土地不仅未开垦，而且不适合耕种，因为它是岩石、薄层、半干旱或其他贫瘠的。此外，许多英亩的牧场需要放牧一个动物单位（五只羊）一个月。就其本质而言，开放式牧羊是在广阔的土地上进行的，例如数千英亩。
- (K) “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。
- (L) “计件工资制”是一种基于生产单位或其部分的付款方式。
- (M) 第 1 节“适用性”中使用的“主要”是指员工工作时间的一半以上。
- (N) “牧羊人”或“山羊牧民”是指受雇从事以下任何工作的个人，包括使用训练有素的狗：
- (1) 照料成群的绵羊或山羊在牧场或牧场上放牧或浏览。
 - (2) 将绵羊或山羊移动到指定用于放牧或浏览的区域。
 - (3) 防止绵羊或山羊徘徊或迷路。
 - (4) 保护绵羊或山羊免受捕食者和食用有毒植物的侵害。
 - (5) 协助绵羊的羔羊、对接或剪毛，或山羊的开玩笑。
 - (6) 为绵羊或山羊提供水或饲料补充口粮。

- (O) “轮班”是指员工指定的工作时间，有指定的开始时间和下班时间。
- (P) “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。
- (Q) “工资”包括各种类型的雇员所从事的所有劳动金额，无论该金额是固定的还是通过时间、任务、计件、佣金基础或其他计算方法的标准确定的。
- (R) “工作日”是指从每个日历日的同一时间开始的任何连续 24 小时。
- (S) “工作周”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。

3. 工作时间和天数

(A) 以下加班规定适用于十八（18）岁或以上的员工以及法律不要求上学的十六（16）或十七（17）岁的员工：

(1) 对于员工人数超过 25 人的雇主：

- (a) 从 2019 年 1 月 1 日起，员工每个工作日的受雇时间不得超过九个半（9½）小时或每个工作周不得超过五十五（55）小时，除非该员工对于任何一个工作日内工作超过九个半（9½）小时或在任何一个工作周内超过五十五（55）小时的时间按一倍半（1½）支付。
- (b) 自 2020 年 1 月 1 日起，员工每个工作日的受雇时间不得超过九（9）小时或每周工作超过五十（50）小时，除非该员工在任何一个工作日内工作超过九（9）小时或在任何一个工作周内超过五十（50）小时，其工资是该员工正常工资率的一倍半（1½）。
- (c) 从 2021 年 1 月 1 日起，员工每个工作日的受雇时间不得超过八小时半（8½）小时或每周工作四十五（45）小时，除非该员工在任何一个工作日工作超过八小时半（8½）小时或在任何一个工作周内工作超过四十五（45）小时的时间按一倍半（1½）支付。
- (d) 从 2022 年 1 月 1 日起，员工每个工作日的受雇时间不得超过八（8）小时或每周工作超过四十（40）小时，除非该员工对于任何工作日超过八（8）小时或任何工作周超过四十（40）小时的所有工作时间获得该员工正常工资率一倍半（1½）的报酬，并且对于任何一个工作日找过十二（12）小时的时间获得员工正常工资率两倍的报酬。

(2) 对于拥有 25 名或更少雇员的雇主：

- (a) 自 2022 年 1 月 1 日起，上述第（1）（a）款中的加班标准和薪酬应适用于在任何一个工作日或工作周内工作超过指定阈值时间的任何员工。
- (b) 自 2023 年 1 月 1 日起，上述第（1）（b）款中的加班标准和薪酬应适用于在任何一个工作日或工作周内工作超过指定阈值时间的任何员工。
- (c) 自 2024 年 1 月 1 日起，上述第（1）（c）款中的加班标准和薪酬应适用于在任何一个工作日或工作周内工作超过指定阈值时间的任何员工。
- (d) 自 2025 年 1 月 1 日起，上述第（1）（d）小节中的加班标准和薪酬应适用于在任何一个工作日或工作周内工作超过指定小时数的任何员工。(3) 对于拥有 25 名或更少雇员的雇主：

（见《加州劳动法典》第 1391 和 1394 条）

（违反童工法者将被处以 500 至 10,000 美元的民事处罚以及此处规定的刑事处罚。请参阅《加州劳动法典》第 1285 至 1312 条和第 1390 至 1399 条，了解对未成年人就业的更多限制。雇主应向学区询问所需的工作许可。）

(B) 本命令涵盖的所有员工不得在工作周的连续第七（7）天受雇，除非该员工在连续工作第七（7）天的前八（8）小时内获得该员工正常工资率的一倍半（1½）倍，并且对于工作周连续工作第七（7）天工作超过八（8）小时的时间，每一小时报酬为正常工资率翻倍。

(C) 上文第（A）款的规定不适用于本命令所涵盖的雇员，在该雇员超过一半的工作时间用于履行灌溉者职责的任何一周内。自 2019 年 1 月 1 日起，第 3（A）（2）款应适用于受雇于大型雇主（超过 25 名员工）的此类雇员，第 3（A）（3）款应适用于自 2022 年 1 月 1 日起受雇于小型雇主（25 名或以下雇员）的此类雇员。

(D) 本节的规定不适用于其服务时间受以下规定：

- (1) 美国运输部《联邦法规》第 49 篇第 395.1 至 395.13 节，司机服务时间；或
- (2) 《加州法规》第 13 篇第 6.5 分章第 1200 节和以下部分规定了司机的工作时间。

(E) 如果有效集体谈判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和不低于州最低工资百分之三十（30%）的正常小时工资率，则本节不适用于有效集体谈判协议所涵盖的任何雇员。

（见《加州劳动法》第 514 条）

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，均应向每名雇员支付不少于以下各项的工资：
 - (a) 自 2024 年 1 月 1 日起，所有工作小时每小时 16.00 美元（16.00 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），
 - (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），以及
 - (c) 自 2020 年 1 月 1 日起，所有工作小时每小时 13 美元（13.00 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），
 - (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），以及
 - (c) 自 2020 年 1 月 1 日起，所有工作时间每小时 12 美元（12.00 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。学徒：雇员在前 160 小时内从事他们以前没有类似或相关经验的职业，可以支付不少于最低工资的 85%，四舍五入到最接近的五分。

(B) 每个雇主都应在有关期间的既定发薪日向每位雇员支付不低于工资期内所有工作时间的适用最低工资，无论薪酬是按时间、计件、佣金还是其他方式衡量的。

(C) 当雇员分班工作时，除该工作日的最低工资外，还应支付最低工资的一（1）小时工资，除非雇员居住在工作地点。

(D) 本节的规定不适用于根据国家学徒标准司定期签订契约的学徒。

(E) 牧羊人或山羊牧民每周 7 天“随叫随到”，定期 24 小时轮班的每月最低工资如下：

- (1) 对于雇用 26 名或更多雇员的雇主：自 2024 年 1 月 1 日起，每月 2,844.48 美元，自 2023 年 1 月 1 日起生效，每月 2,755.48 美元，自 2022 年 1 月 1 日起生效，每月 2,666.68 美元，自 2021 年 1 月 1 日起生效，每月 2,488.97 美元，自 2020 年 1 月 1 日起生效，每月 2,311.24 美元。
- (2) 对于雇用 25 名或更少雇员的雇主：自 2024 年 1 月 1 日起，每月 2,844.48 美元，自 2023 年 1 月 1 日起生效，每月 2,755.48 美元，自 2022 年 1 月 1 日起生效，每月 2,488.97 美元，自 2021 年 1 月 1 日起生效，每月 2,311.24 美元，自 2020 年 1 月 1 日起生效，每月 2,133.52 美元。

支付每月最低工资并不能免除雇主根据本命令第 3 节的要求对加班工作进行补偿的义务。

- (3) 支付给牧羊人或牧羊人的工资不得由雇主提供的膳食或住宿抵消。

5. 报到时间工资

(A) 每个工作日，员工必须上班并确实报告，但未上班或贡献的少于该员工通常或预定工作日工作的一半，应为该员工通常或预定工作日的一半支付报酬，但在任何情况下不得少于两（2）小时或超过四（4）小时，按雇员的正常工资率计算，不得低于最低工资。

(B) 如果雇员被要求在任何一个工作日内第二次报到，并且在第二次报到时工作时间少于两（2）小时，则该雇员应按雇员的正常工资率支付两（2）小时，该工资不得低于最低工资。

(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) 本节不适用于处于带薪待命状态的员工，该员工被要求在员工预定的报告时间以外的时间执行分配的工作。

6. 残疾工人的执照

- (A) 根据《劳动法》第 1191 (a) 条的要求，该部门可以更新现有许可证，授权雇用因身体残疾或精神缺陷而收入能力受损的人，其工资低于最低工资。只有在雇主和雇员以及雇员代表（如有）共同申请的情况下，才能颁发此类许可证。本小节仅在 2025 年 1 月 1 日之前有效，或直到《劳动法》第 1191 (c) 条中描述的逐步淘汰计划发布，以较晚者为准。
- (B) 可以向非营利性组织（例如庇护车间或康复设施）颁发特别许可证，确定特别的最低费率，以便能够雇用这些人，而无需这些雇员的个人许可证。本小节仅在 2025 年 1 月 1 日之前有效。
- (C) 所有此类许可证和特别许可证应按年更新一次，或由该司酌情更频繁地更新。
(见《加州劳动法典》第 1191 和 1191.5 条。)

7. 记录

- (A) 每个雇主都应保留有关每个雇员的准确信息，包括以下内容：
- (1) 全名、家庭住址、职业和社会安全号码。
 - (2) 出生日期，如果未满 18 岁，并被指定为未成年人。
 - (3) 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。
 - (4) 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。
 - (5) 工资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。
 - (6) 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) 牧羊人或山羊牧民的雇主应保留有关牧羊人或牧羊人雇员的准确信息，包括显示牧羊人或山羊牧民的适用工资率以及任何适用的非牧羊人或非山羊牧民农业或其他工作的明细报表、所有扣除额、支付工资的日期、雇员的姓名和社会安全号码（如有），和雇主名称。
- (C) 每个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，作为支付雇员工资的支票、汇票或凭证的可拆卸部分，或单独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。
- (D) 牧羊人或山羊牧民的每个雇主应每年通知牧羊人或山羊牧民他或她根据州和联邦法律享有的权利和义务。
- (E) 所有必需的记录均应为英文、墨水或其他不可磨灭的形式，注明日期，显示月、日和年，并应由雇主在工作地点或加利福尼亚州的中心位置存档至少三（3）年。雇员的记录应在合理要求下可供雇员查阅。

8. 现金短缺和破损

任何雇主都不得从工资中扣除任何现金短缺、破损或设备损失或要求雇员报销任何费用，除非可以证明短缺、破损或损失是由不诚实或故意的行为造成的，或由雇员的重大过失造成的。

9. 制服和装备

- (A) 当雇主要求雇员穿着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。注意：本节不适用于职业安全与健康标准委员会规定的防护服。
- (B) 当雇主需要工具或设备或为执行工作所必需时，此类工具和设备应由雇主提供和维护，但工资至少为此处规定的最低工资两（2）倍的雇员可能需要提供和维护该行业或工艺通常要求的手动工具和设备。本款（B）不适用于根据国家学徒标准司定期签订契约的学徒。注意：本节不适用于职业安全与健康标准委员会规定的工具上的防护设备和安全装置。
- (C) 雇主在向雇员发出押金收据后，可能需要支付合理的押金作为退还雇主根据本节（A）和（B）款的规定提供的物品的担保。此类押金应根据《劳动法》第 400 条及以下条款进行，或者在未归还上述物品的情况下，雇主经雇员事先书面授权，可以从雇员的最后一张支票中扣除根据上述（A）和（B）提供的物品的费用。任何时候都不得扣除正常磨损。雇主提供的所有物品应由雇员在完成工作后归还。

10. 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： 对于雇用以下人员的雇主：	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
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。

(F) 上述(C)、(D)和(E)段不适用于牧羊人或山羊牧民。每个雇主应向每个牧羊人或山羊牧民提供不低于根据联邦移民和国籍法 [8 U.S.C. § 1101 及以下] 的 H-2A 计划的规定或任何后续条款雇用的牧羊人或山羊牧民的雇主要求提供的最低月食和住宿福利。

(G) 固定场地住房：不从事露天牧羊或山羊牧业的牧羊人或山羊牧民，应提供符合以下所有标准和要求的固定场地住房：

(1) 厕所（可能包括便携式厕所）和洗浴设施（可能包括便携式设施）。

(2) 供暖（可能包括野营炉或其他热源）。

(3) 室内照明。

(4) 饮用水热水和冷水。

(5) 烹饪设施和用具。

(6) 冷藏易腐食品（可能包括冰柜，前提是根据需要将冰块输送给牧羊人，以保持延缓变质和确保食品安全所需的连续温度）。

(7) 固定地点房屋检查：加利福尼亚州就业发展部应每年检查在固定地点为牧羊人或山羊牧民建造的住房是否符合本节(F)段的规定，除非雇主收到就业发展部的书面声明，表明没有此类检查员可用。

(H) 移动住房：当牧羊人或山羊牧民从事开放式牧羊或山羊牧民活动时，雇主应提供符合以下任一情况下为流动牧羊人或山羊牧民住房规定的所有特定标准和检查要求的移动住房，以提供更大保护或利益者为准：

(1) 当时有效的美国劳工部制定的住房要求（见，20 CFR 第 655.235 节）；或

(2) 《劳动法》第 2695.2 (f) 或 1695.4 (f) 条中规定的住房要求。

这种住房应每年由就业发展部的检查员进行检查和批准，除非雇主收到就业发展部的书面声明，说明没有这种检查员。

11. 用餐时间

(A) 雇主不得雇用雇员超过五 (5) 小时的工作时间，而没有为雇员提供不少于 30 分钟的用餐时间，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。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免除所有职责，并且双方书面协议同意在职带薪用餐时，才允许“值班”用餐时间。如果牧羊人或山羊牧民的雇主不能合理地提供 30 分钟的用餐时间，因为当天没有人可以减轻牧羊人或牧羊人单独照料羊群的负担，则可以免除这一义务。如果可以提供 30 分钟的用餐时间，但不能不中断，则应允许牧羊人或牧羊人完成当天的用餐时间。

(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《加州劳动法》第 512 条)

12. 休息时间

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。授权的休息时间应以每天工作的总小时数为基础，每四 (10) 小时或其中的主要部分净休息时间十 (4) 分钟。但是，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间。在可行的范围内，本节适用于牧羊人和山羊牧民。

13. 座位

当工作性质合理允许使用座位时，应为在机器上或机器上工作的员工提供合适的座位。

14. 适用于牧羊人和山羊牧民的其他工作条件

牧羊人和山羊牧民应在每个工作场所获得以下所有设施：

(A) 常规邮件服务，在露天地点的情况下，是指邮件投递频率不少于每七天一次。

(B) 适当的通信方式，包括但不限于无线电和/或电话，这将使牧羊人和山羊牧民能够与雇主、医疗保健提供者、与放牧作业有关的紧急情况和政府监管机构进行通信。雇主可以向牧羊人或山羊牧民收取所有其他用途的费用。本款的任何规定均不妨碍雇主向牧羊人或牧羊人提供适当的额外通信手段，因为电话或无线电超出范围或无法使用。

(C) 访客可以使用固定场地住房，并在可行的情况下使用移动住房。

15. 豁免

如果该司经过适当调查后认为，执行第 7 节“记录”中的任何规定；第 11 节，用餐时间；第 12 节，休息时间；或第 13 条“座位”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。申请书的副本已提交该司。

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

(见《加州劳动法》第 1199 条)

(A) 除法律规定的任何其他民事处罚外，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，每位少薪员工在员工被少薪的每个工资期内，还可获得 50 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 美元。

(B) 任何雇主或代表雇主行事的任何其他人雇用牧羊人并要求他们从事非牧羊职责，应受到以下处罚：

(1) 初次违规 - 根据每周工作 60 小时和不低于现行最低工资的工资计算的一周工资的民事处罚。

(2) 第二次违规 - 以每月 252 小时计算的一个月工资的民事罚款，工资不低于现行最低工资。

(3) 第三次及以后的违规行为 - 民事罚款，相当于批准的“H-2A”工作订单的合同成本。

(C) 除法律规定的任何其他民事处罚外，任何雇主或代表雇主行事的任何其他人违反或导致违反《劳动法》第 2695.2 或 2695.4 条的规定，包括本命令中有关牧羊人或山羊牧民的规定，应受到以下民事处罚：

(1) 初次违规 - 除了足以收回未付工资的金额外，每位少薪员工在员工被少薪的每个工资期内，还可获得 100.00 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 250.00 美元。

(D) 受影响的雇员应收到所有追回的工资。

(E) 劳工专员还可以根据《劳动法》第 1197.1 条对违反本命令的加班工资不支付传票。

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、短语、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受到影响，但应继续具有充分的效力，就好像被认定为无效或违宪的部分未包含在本协议中一样。

20. 订单发布

每个雇主都应将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，并要求提供给每个雇员。本命令的副本应以牧羊人或牧羊人理解的语言张贴和提供。

注意：引用的权威：《劳动法》第 864、1173 和 1182.13 条；和《加州宪法》第 XIV 条第 1 款。参考：《劳动法》第 858、859、860、861、862、864、1182、1182.12、1182.13 和 1184 条以及第 2695.2 条。

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 한국인, 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。

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