正式通知

工业福利委员会 **(IWC)** 第 **13-2001** 号条令

管理在农场为市场准备农产品的工业的工资、工作时间和劳动条件

*于 **2002** 年 **1** 月 **1** 日修订后生效*

*第 **4(A)** 和 **10(C)** 款有修订，并由工业关系部门重新出版，于 **2014** 年 **7** 月 **1** 日生效*
*（根据 **2013** 年度法规第 **351** 章 **AB 10** 法案及 **2006** 年度法规第 **230** 章 **AB 1835** 法案）*

本条令须张贴于雇員能容易阅讀它的地方

• 请张贴这边此显示•

正式通知

于 2002 年 1 月 1 日修订后生效

第 4(A) 和 10(C) 款有修订，并由工业关系部门重新出版，

于 2014 年 7 月 1 日生效（根据 2013 年度法规第 351 章 AB 10 法案及 2006 年度法规第 230 章 AB1835 法案）

工业福利委员会 (IWC) 第 13-2001 号条令

管理在农场为市场准备农产品的工业的工资、工作时间和劳动条件

注意事项： 适用于加利福尼亚州从事相关工业与职业的雇主和代表人：工业关系部门已根据现行法规（《加利福尼亚州劳动法》2013 年度法规第 351 章 AB 10 法案, 修订了 1182.12 款及 2006 年度法规第 230 章 AB 1835 法案，增加了第 1182.12 和 1182.13 款）对工业福利委员会条令中的最低工资以及餐食和住宿费用扣除规定进行了修订，并重新发布。本次修正案和重新出版对工业福利委员会的 (IWC's) 条令未作其它改动。

1. 条令的适用性

本条令适用于在农场为市场准备农产品的工业的所有受雇人员，无论是以按时、计件、佣金或其他方式领取薪酬。以下情况除外：

(A) 本条令第 3 至第 12 节的规定不适用于从事行政、高管或专业职业性岗位的人员。以下要求适用于确定员工职责是否符合上述豁免条件的情况：

(1) 管理专业豁免。受聘任职管理专业的人员是指符合下列条件的员工：

(a) 岗位职责涉及供职企业或通常认可的部门或分支机构的管理工作；以及

(b) 习惯地和通常指挥两个或多个其他雇员工作的人员；以及

(c) 有权或者可以建议聘用或解雇以及重用和提拔其他员工、或者对其他员工状况的其他变动有一定话语权的人员；以及

(d) 习惯地并定期行使自由裁量权和独立的判断权的人员；以及

(e) 主要从事符合豁免条件的岗位职责的人员。本条令之日起生效的构成豁免和非豁免工作的活动的判定与美国劳工部的《公平劳动标准法案》项下的以下规定对此类行为的判定方式相同：29 C.F.R 第 541.102、541.104-111 和 541.115-116 款。豁免工作应包括, 例如, 所有与豁免工作以及通常被视为执行豁免职能之手段的工作直接或紧密相关的工作。在工作时间内由员工实际从事的工作首先经过检查，并且要将员工花在此类工作上的时间、雇主的现实预期以及岗位的现实要求予以综合考量，以决定员工是否满足该要求。

(f) 上述员工的月薪还必须达到不低于本州全职工作最低收入两 (2) 倍的水平。根据《劳动法》第 515(c) 款的规定，全职工作是指每周工作 40 小时。

(2) 行政人员豁免。受聘任职行政岗位的人员是指符合下列条件的员工：

(a) 岗位职责涉及以下任一项：

(i) 从事与雇主或雇主之客户的管理政策或基本业务运作直接相关的办公室或非手工劳动工作；或

(ii) 行使学校系统、或教育设施或机构、或其下属部门或分支机构的行政管理职能，直接关系到学术指导或进行其中培训工作；以及

(b) 经常需要作出自由裁量权和独立判断的人员；以及

(c) 经常并直接协助业主、或受雇于企业高管或行政岗位（含义同本节定义）的人员；

(d) 从事仅需要一般性监督并且需要特殊培训、经验或知识的专业性或技术性工作的人员；或

(e) 从事仅需要一般性监督的特殊任务和工作的人员；以及

(f) 主要从事符合豁免条件的岗位职责的人员。本条令之日起生效的构成豁免和非豁免工作的活动的判定与美国劳工部的《公平劳动标准法案》项下的以下条款对此类行为的判定方式相同：29 C.F.R. 第 541.201-205、541.207-208 和 541.210、541.215 款。豁免工作应包括, 例如, 所有与豁免工作以及通常被视为执行豁免职能之手段的工作直接或紧密相关的所有工作。在工作时间内由员工实际从事的工作首先经过检查，并且要将员工花在此类工作上的时间、雇主的现实预期以及岗位的现实要求予以综合考量，以决定员工是否满足该要求。

(g) 上述员工的月薪还必须达到不低于本州全职工作最低收入两 (2) 倍的水平。根据《劳动法》第 515(c) 款的规定，全职是指每周工作 40 小时。

(3) 专业人员豁免。受聘专业岗位的人员是指符合所有下列要求的员工：

(a) 持有加利福尼亚州的执业许可证或证书，主要从事下列某一公认专业的工作：法律、医药、牙医、验光、建筑、工程、教育或财会；或

(b) 主要从事公认的学术或艺术专业工作。本小节中的“学术或艺术专业”是指员工主要从事以下工作：

(i) 需要在相关领域、科学或主要通过长期专业知识辅导和研究方能掌握的知识方面具有专长的工作（与常规的学术教育和学徒、习惯性的智力/手工或体力训练有严格区分），或者属于上述任何一种工作的主要部分或必要内容；以及

(ii) 在公认的艺术创作（相对于具有基本的手工或知识能力和培训的人员所能产出的工作）领域具有原创性质的工作，且其成果主要取决于员工的发明、想象力或天分，或者属于上述任何一种工作的主要部分或必要内容；以及

(iii) 其工作主要是智力和多样的性质（而不是习惯性的脑力、手工、机械或体力工作），且产出特色或实现结果在一定时期内无法标准化。

(c) 在行使 (a) 小段和 (b) 小段所述职能中需要经常性作出自由裁量权和独立判断的人员。

(d) 月薪达到不低于本州全职工作最低工资两 (2) 倍水平的人员。根据《劳动法》第 515(c) 款的规定，全职工作是指每周工作 40 小时。

(e) 上文 (b) 小段的含义应依照本工资条令发布日期的下列适用联邦法律规定解读：29 C.F.R. 第 541.207、541.301(a)-(d)、541.302、541.306、541.307、541.308 和 541.310 款。

(f) 尽管本小段的规定，受聘从事药学工作的药剂师以及受聘从事护理工作的注册护士，将不被视为豁免专业人员，也不得被视为于本小段豁免范围中的人员，除非其个人符合高管或行政人员的豁免标准。

(g) 上文 (f) 小段不适用与下列高级护士：

(i) 主要从事《商业和专业法》第 2 部分第 6 章第 2.5 条（自第 2746 款开始）规定需要持证岗位工作的持证助产士。
(ii) 主要从事《商业和专业法》第 2 部分第 6 章第 7 条（自第 2825 款开始）规定需要持证岗位工作的持证麻醉师。
(iii) 主要从事《商业和专业法》第 2 部分第 6 章第 8 条（自第 2834 款开始）规定需要持证岗位工作的持证护理师。
(iv) 本小段内容对于 (i)、(ii)、(iii) 条款中所规定的职业需要符合上文 1 (A)(3)(a)-(d) 小节条件的要求均不能豁免。

(h) 除了在 (i) 小段的规定，从事计算机软件工作、以小时计酬的员工如果符合下列*所有*条件，则可以豁免：
(i) 员工主要从事知识型或创新工作，并且需要行使自由裁量权和独立判断。
(ii) 员工的主要职责包含下列一项或多项内容：
- 运用系统分析技术和步骤，包括与用户磋商，以决定硬件、软件或系统的功能规范。
- 计算机系统或程序的设计、开发、文档制作、分析、创建、测试或修改，包括依据或参考用户或系统设计规范推出原型。
- 与计算机操作系统的软件或硬件设计相关的计算机程序的文档制作、测试、创建或修改。
(iii) 员工掌握高超技能，精通计算机系统分析、编程和软件工程方面的高度专业化信息的理论知识和实践应用。职务对于是否适用本豁免条件不具决定性。
(iv) 员工的小时工资不低于四十一美元 ($41)。政策、研究与立法办公室将于每年 10 月 1 日对该工资水平进行调整，并于下一年度的 1 月 1 日生效。调整幅度等于加利福尼亚州城市挣工资的人和文职人员消费者价格指数的百分比增幅。*

(i) 如果员工属于以下*任何一种*情况，则上文 (h) 小段的豁免条件不适用：
(i) 员工是正在学习的入门级培训生或员工，此后方能成为精通计算机系统分析、编程和软件工程方面的高度专业化信息的理论知识和实践应用的人员。
(ii) 员工从事计算机相关职业，但未达到无需详细指导便能独立工作的技能和专业水平。
(iii) 员工所从事的是计算机运行工作或计算机硬件及相关设备的制造、维修与维护工作。
(iv) 员工属于工程师、绘图员或其他专业人士，其工作要高度依赖或用到计算机和计算机软件程序以及熟练掌握计算机辅助设计软件（包括 CAD/CAM）的人员，但其职业不属于计算机系统分析或编程。
(v) 员工为资料编写人员，包括编写包装盒标签、产品说明、技术文档、促销资料、设置与安装说明书以及其他类似文字信息，无论这些资料使用的是印刷或屏幕媒介；或者员工是负责为计算机相关媒介编写或提供内容材料给客户、订阅者或在互联网或光盘上阅读的访客。
(vi) 员工从事 (h) 小段所述的任何活动，其目的是创作电影、电视或戏剧所使用的效果图。

(B) 除第 1、2、4、10 和 20 节的规定外，本条令的规定不适用于任何被州或其下属政治机构直接聘用的人员，包括市、县或特别行政区机构。
(C) 本条令的规定不适用于外部销售人员。
(D) 本条令的规定不适用于雇主的父母、配偶、子女或合法领养的子女。
(E) 本条令的规定不适用于参与由《美国法典》标题 42 第 12571 款项下提供协助的国家服务项目（如 AmeriCorps）的个人。（参见 2000 年度法规，第 365 章，《加利福尼亚州劳动法》第 1171 款修正案。）

2. 定义

(A) “另类工作周时间表”是指要求员工在任何有规定时间安排的工作周内在每 24 小时内, 工作超过八 (8) 小时。
(B) “委员会”是指加利福尼亚州工业福利委员会。
(C) “部”表示加利福尼亚州劳动标准执行部。
(D) “聘用”表示雇用、接受或允许去工作。
(E) “员工”表示由雇主聘用的任何人。
(F) “雇主”表示符合《劳动法》第 18 款的定义，以直接或间接、或通过代理或他人的方式聘用人员或控制其工资、时间或工作条件的任何人。
(G) “工作时间”是指员工在雇主的管理之下所度过的时间，并包括员工承受或被允许工作的所有时间，无论其是否被要求这么做。
(H) “在农场为市场准备农产品的工业”是指在农场的永久性固定结构或场所中或在农场的移动包装设备上进行、以准备市场所需要的农产品、园艺产品、蛋、家禽、肉、海鲜、兔产品或奶制品为目的的业务经营，这些经营活动应由生产上述产品的同一雇主在其所拥有或经营的地点进行，并包括所有附属经营活动。
(I) 本条令中的“未成年人”是指未年满 18 周岁的人。
(J) “外部销售人员”是指已年满 18 周岁、习惯上和定期的有一半以上的工作时间是不在雇主营业的场所, 销售有形或无形物品或者用于获取产品、服务或场地使用订单或合同的人员。
(K) 第 1 节“适用性”中所使用的“主要”一词是指员工工作时间的一半以上。
(L) “班次”是指员工的指定工作时间，有指定的上班和下班时间。
(M) “间隔班次”是指被雇主制定的无薪和非工作, 被打断的工作时段, 而非正常休息或用餐时间安排。
(N) 本条令第 1 节的“教学”一词是指教师预备和颁证委员会证书项下的专业教学或正规学院或大学的教学。
(O) “工资”包括员工每一项劳动所得的全部金额，无论其金额是固定还是按时间、任务、件数、佣金率或其他计算方式确定。
(P) “工作日”和“天”表示从每个日历日的相同时间开始的 24 小时连续时间段。
(Q) “工作周”和“周”表示从每周的相同日历日开始计算的任何连续七 (7) 天的时间段。“工作周”是固定并规律性循环的 168 小时，即七 (7) 个连续的 24 小时时间段。

*根据《劳动法》第 515.5 款 (a)(4) 分部，工业关系部门的政策、研究和立法办公室已经将本分部规定的最低小时工资调整为 49.77 美元，并于 2007 年 1 月 1 日生效。该小时工资每年 10 月 1 日进行调整，次年 1 月 1 日生效。可从 www.dir.ca.gov/IWC 获取或由工业关系部门邮寄。

3. 工作小时数与天数

(A) 日常加班－基本规定

(1) 下列加班规定适用于已年满 18 周岁或以上、以及 16 或 17 周岁、法律不要求上学且未禁止从事相关工作的员工。上述员工任何一个工作日的劳动时间不得超过八 (8) 小时，或每个工作周不得超过 40 小时，除非其在超过工作周内 40 小时以上的所有时间内所得报酬是其正常工资率的**一点五**（1½) 倍。一天的工作时间为八 (8) 小时。在下列条件下，允许任何一个工作日的工作时间超过八 (8) 小时或任何一个工作周工作超过六 (6) 天：

(a) 员工在任何一个工作周工作超过 72 小时应出于自愿。任何员工不得因为拒绝在任何一个工作周工作超过 72 小时而被解雇或受到其它方式的歧视；

(2) 加班时间应按以下规定计酬：

(a) 任何一个工作日超过八 (8) 小时、最多不超过 12 小时的所有工作时间，以及一个工作周内连续第七 (7th) 天工作的前八 (8) 个小时，均按员工正常工资率的一点五 (1½) 倍计算；以及

(b) 任何一个工作日超过 12 小时的所有工作时间，以及一个工作周中连续第**七** (7th) 个工作日超过八 (8) 小时后的所有工作时间，其补偿为员工正常工资率的两倍。

(c) 须支付给非豁免全职**受薪**员工的加班补偿费须采用以员工每周工资的四十分之一 (1/40) 作为员工正常小时工资的方式计算。

(B) 另类工作周时间表

(1) 任何雇主依照本工资条令所规定的选择程序，通过拟定一份在每个 40 小时工作周内每天不超过十 (10) 小时的另类工作周时间表的方式而不支付加班薪酬，均不属于违反日常加班规定的行为。经商定后在任何工作日的既定工作时间以外、一天不超过 12 小时或每周 40 小时以外的所有工作时间，均应按员工正常工资率的一点五 (1½) 倍支付薪酬。每天超过 12 小时以外的所有工作时间以及另类工作周协议中所规定的正常工作日数以外的天数内超过八 (8) 小时的任何工作时间，均应按员工正常工资的两倍支付薪酬。根据本节规定所达成的任何另类工作周协议的任何班次中的工作时间应不少于四 (4) 小时。本节并不禁止雇主应员工的要求，偶尔以另类工作周协议班次中相同时长的工作日作为轮休日，从而以无需支付加班费的方式来解决员工的个人需求。在确定按工作时间已满 40 小时的条件计算加班薪酬时，不得将以**一点五** (1½) 倍或两倍正常工资率计算的工作时间包括在内。

(2) 根据本节达成的任何协议，其在一个工作周内不得少于连续两天的休息时间。

(3) 在员工接受本条令所允许的另类工作周协议的情况下，如果雇主要求员工劳动的小时数少于协议的正常规定时间，则对于所有超过八 (8) 小时的工作时间来说，雇主应按照员工正常工资率的一点五 (1½) 倍支付加班薪酬；而对其要求员工减少工作时间的那一天里所有超过 12 小时的工作时间来说，则按员工正常工资率的两倍支付。

(4) 雇主不得因为接受，废除或无效另类工作周时间表的原因而降低员工的正常小时工资。

(5) 雇主应按照政府法规第 12940 款 (j) 分部的所规定的方式，努力采取其他可行方案来适应因为宗教信仰或规矩而与采用的另类工作周时间表有冲突的员工。

(6) 雇主应尽可能找出一种在一个工作日内不超过八 (8) 小时的工作时间安排，以适应该部分授权可以参加表决投票的员工，以及因表决缘故而不能按另类工作周时间表工作的员工。

(7) 雇主应被允许,但不被要求, 提供一个在一个工作日内不超过八 (8) 小时的工作时间表，以适应在表决日之后被聘用的员工以及因表决缘故而不能按另类工作周时间表工作的员工。

(8) 根据 1998 年之前的本条令内容、或在 1998 年前生效并在从事工作前的规定所举行的秘密无记名投票表决中所采取的安排，在 2000 年 7 月 1 日之后仍然有效，条件是雇主已按照以下 (C) 节的要求，在 2001 年 1 月 1 日前将表决结果向政策、研究和立法办公室报告（表决程序）。如果员工于 1999 年 7 月 1 日自愿按一天不超过十 (10) 小时的另类工作周时间表工作，而该另类工作周时间表是基于员工和雇主之间于 1998 年 1 月 1 日后所达成的单独协议，且雇主于 2000 年 5 月 30 日或之前批准了员工要求继续履行协议的书面申请，则员工可以继续按另类工作周时间表工作，无需支付协议规定时间的加班补偿。员工可以在向雇主发出书面通知后的 30 天内撤回他或她本人要求继续执行上述工作时间安排的自愿授权。新的安排只有在符合本节规定的情况下才能采用。

(C) 表决程序

采用和废除另类工作周时间表的表决程序有以下要求：

(1) 另类工作周时间表的每一次建议均应由雇主以书面协议的形式提出。提出的协议中必须指定一个有规律性时间安排的另类工作周，其中应明确工作日天数，且工作时间的循环有规律性。另类工作周时间表中无需指定实际的工作日。雇主可以提出一份可作为工作单位内工人标准时间表的工作时间表，或一份工作时间安排选择单，使单位内的每一个员工均有权从中进行选择。如果雇主提出一份工作时间安排的选择单，则员工可以在雇主同意的情况下，在选择项之间进行调剂。

(2) 若要使提出的另类工作周时间表生效，必须先采取秘密无记名投票的方式，并获得单位内部至少三分之二 (2/3) 受影响的员工表决同意，然后才能实行。表决应于正常工作时间，在员工的工作地点进行。本小节中“在工作单位内受影响的员工”可包括有清晰界定的单位（如部、部门、岗位、班次、独立的地点，或上述单位的某个公认的分部等）内的所有员工。工作单位可以是员工个人，只要符合本小节对于有清晰界定的单位的认定标准即可。

(3) 在秘密无记名投票之前，提议制定另类工作周时间表的雇主应当以书面方式向受影响的员工披露，包括拟采取的安排对员工工资、工作时间和福利方面的影响。披露方式应包括会议，会议日期应及时通知，并至少在投票前 14 天召开，以专门讨论另类工作周时间表的影响。如果至少有百分之五 (5%) 的受影响的员工的母语不是英语，则雇主应当采用非英语及英语来披露上述情况。雇主应将书面披露函邮寄给未参加会议的员工。不符合本段所述要求的表决无效。

(4) 采用或撤销另类工作周时间表的表决应在受影响员工的工作场所进行。雇主应承担按本节要求举行表决的相关费用。如果接到受影响员工的投诉，劳工专员经调查核实后，可要求雇主选择一个中立的第三方举行表决。

(5) 经《劳动法》授权的任何形式的另类工作周时间表均可以由受影响的员工废止。如果有三分之一 (1/3) 的受影响员工请愿表示反对，则应进行新一轮的秘密投票，并要求有三分之二 (2/3) 的受影响员工投票，才能撤销另类工作周时间表。撤销另类工作周时间表的表决应在向雇主提交请愿书后的 30 天内举行，除非在同一组员工对采取或撤销某另类工作周时间表之后，必须再经过不少于 12 个月才能进行表决。表决应于正常工作时间，在员工的工作地点进行。如果另类工作周时间表被废止，则雇主应在 60 天内落实。在适度表达强硬之后，劳动标准执行部门可给予一个遵从要求的宽限期。

(6) 任何根据本节规定举行的表决，只有单位内部受影响的员工才能参与秘密投票。根据本部分要求举行的表决，雇主应在表决后的 30 天内，将最终结果报告给政策、研究和立法办公室，且表决结果报告应为公开文件。报告应包含投票的最终统计、单位人数以及雇主的业务性质。

(7) 因采用另类工作周时间表而改变工作时间的受影响员工，在宣布最终投票结果后的至少 30 天内，可以不按新的工作时间工作。

(8) 雇主不得恐吓或强迫员工投票支持或反对另类工作周提议。不得因员工对另类工作周表决表达自己的意见或对采用或废止另类工作周表示支持或反对而解雇员工或加以歧视。不过，本节并不禁止雇主向受影响的员工表达自己对另类工作周的看法。违反本小节要求将会受到《劳动法》第 98 款及以下部分的处罚。

(D) 未成年人在任何工作周内超过 40 小时以上的所有劳动时间，均应按照未成年人正常工资率的一点五 (1½) 倍支付，法律不要求上学并可以按成年人同样的工作时间受雇的 16 或 17 周岁的未成年人除外，后者适用上文 (A) 或 (B) 及 (C) 小节的规定。

（**违反儿童劳动法**将受到 500 至 10,000 美元的民事处罚乃至刑事处罚。对于雇佣未成年人的其他限制以及违反儿童劳动法的刑事和民事处罚说明可参考《加利福尼亚州劳动法》第 1285 至 1312 款以及 1390 至 1399 款。雇主应咨询学校行政区是否需要办理工作许可证。）

(E) 员工一个工作周可受雇七 (7) 个工作日，该工作周的总计受雇时间不得超过 30 小时，其中任何一个工作日的总计受雇时间不得超过六 (6) 小时。

(F) 如果雇主在工作日期间宣布暂停工作半 (½) 小时或以上，但不属于用餐时间，而雇主将返回报到的时间通知员工并允许其离开工作场所，则此类暂停时间无需作为工作时间对待，条件是一个班次内的此类暂停期不超过两 (2) 次，且总计时间不超过**两** (2) 小时。少于半 (½) 小时的停工可不从工作时间中扣除。

(G) 如果就餐时间发生在上班或下班时间，或者在晚上 10 点至早上 6 点之间，应提供相应的设施保全熱的食物和饮料或加热食物和饮料，并提供有适当遮蔽的场所用于进餐。

(H) 在聘用性质要求员工连续工作七 (7) 天或以上有合理依据的情况下，《劳动法》第 551 和 552 款对于七 (7) 天内有一 (1) 天休息的规定不得被用来禁止累计休息日；不过其前提是，在每一个日历月中，员工应当获得等同于每七 (7) 天工作，休息一 (1) 天的待遇。

(I) 本节的规定不适用于工作时间符合以下标准的员工：

(1)《美国运输部联邦法规》标题 49 第 395.1 至 395.13 款，驾驶员工作时间；或

(2) 《加利福尼亚州法规》标题 13 第 6.5 章 第 1200 款及其后部分对驾驶员工作时间的规定。

(J) 除 (A)(1)、(D) 和 (H) 小节的规定外，本节不适用于有有效集体劳资协议项下的员工，如果协议明确规定了员工的工资、工作时间和工作条件，且协议对所有加班时间提供了优惠工资待遇，而且这些员工的正常小时工资率较本州最低工资水平的上浮幅度不低于**百分之** 30。

(K) 如果雇主与代表员工的劳动组织就员工的工作时间达成了有效的集体劳资协议，则适用等同于每七 (7) 天工作, 休息一 (1) 天的要求[见上文 (H) 小节]，除非协议有其他明确约定。这种情况下不受上文 (J) 小节规定的限制。

(L) 如果员工以书面形式要求对因个人原因而短少的工作时间进行弥补，且雇主同意了员工的请求，则在同一工作周内弥补的工作时间不得按加班时间计入一天的总计工作时间，除非一 (1) 天内的工作时间超过 11 小时或一 (1) 个工作周内超过 40 小时。如果员工提前得知他或她自己将在几周后的某个固定时间因个人原因需要要求弥补工作时间，则该员工可最多提前四 (4) 周申请弥补工作时间；不过其前提是，弥补的工作时间必须与缺勤的时间在同一周内。员工根据本节规定申请弥补工作时间，每次都要提供书面申请并签名。雇主可以将可选择的弥补时间告知员工，但雇主严禁鼓励或唆使员工按本节规定请假，并在同一工作周内补足工作时间。

4. 最低工资

(A) 对于所有工作时间，雇主付给员工的工资，自 2014 年 7 月 1 日起不得低于每小时**九**美元 ($9.00)，自 2016 年 1 月 1 日起不得低于每小时**十**美元 ($10.00)。以下情况除外：

学习者：受雇员工本人以前无类似或相关经验的职业的前 160 工作小时，可按不低于最低工资的**百分之** 85 的水平起薪，数舍入为最接近的五美分单位计算。

(B) 每名雇主须于既定的发薪日给每个员工支付薪水，计薪期内所有工作时间的薪水均不得低于适用的最低工资水平，无论其薪酬是按时间、件数、佣金或其他方式计算。

(C) 员工按间隔班次工作时，除了该工作日的最低工资外，应支付额外一 (1) 小时的最低工资。员工在工作场所居住的情况除外。

(D) 本节的规定不适用于本州学徒工主管部门标准项下有通用契约限制的学徒工。

5. 报到时间计酬

(A) 员工每天被要求工作报到并完成报到，但並沒有被安排工作，或被安排工作少于员工正常或既定日工作时间的一半。员工应被支付他平时或计划工作一天一半的工作计酬, 按员工正常的每**小**时工资计算, 但在任何情况下均不得少于**两** (2) 小时，也不得超过四 (4) 小时，并且不低于最低工资水平。

(B) 如果要求员工在任何一**个**工作日作第二次工作汇报，且第二次汇报少于**两** (2)小时的工作时间，则应按**两** (2) 小时向员工支付其正常工资，并且不低于最低工资水平。

(C) 上述报到时间计酬在下列情况下则不适用：

(1) 因员工人身或财产安全受到威胁而无法经营；或在主管部门建议报到工作的情况下；或

(2) 公共设施无法供应水、电、气等，或公共设施、排水系统等有故障；或

(3) 因自然灾害或雇主无法控制的其他原因导致工作中断。

(D) 本节不适用于员工在有酬偿的待机状态下作,在其被规定报到时间之外的某个时间完成指定的工作.

6. 残疾工人许可证

(A) 本部可以颁发许可证，允许以低于最低工资的水平雇用有身体残疾或智力缺陷而影响收入能力的人。这类许可证只能在劳资双方以及员工代理人（如有）共同申请的情况下才能发放。

(B) 对收容所、救济机构等非营利组织可颁发一种特殊的固定最低工资标准费率的特别许可证，以便聘用那些不需要这类的个人就业许可证的人员。

(C) 所有此类许可证和特别许可证须每年或更短时间重新申领，具体由本部决定。

（参见《加利福尼亚州劳动法》第 1191 和 1191.5 **款**）

7. 记录

(A) 雇主应保存每一位员工的下列准确信息：

(1) 全名、家庭地址、职业和社会安全号码。

(2) 出生日期，如果未满 18 周岁，且被认定为未成年人。

(3) 显示员工每一个工作阶段的开始和结束时间的记录。用餐时段、间隔班次的间隔时间以及每天的总计工作小时数也要予以记录。歇业期间的用餐时间和规定休息时间无需记录。

(4) 每个计薪时段的总计工资，包括员工实际享受的餐费、住宿费或其他薪酬。

(5) 计薪时段的总计工作小时数和适用工资费率。该信息应在员工有合理要求的情况下提供给员工过目。

(6) 在实行计件工资或激励方案的情况下，应将计件工资或激励方案公式的解释提供给员工过目。雇主应保存准确的生产记录。

(B) 雇主应当每半个月或在每次发薪时，向每一位员工提供一份支付员工工资的支票、汇票或凭证的工资证明细单，或单独提供一份书面分项说明，其中应显示以下内容：(1) 所有扣款；(2) 员工计薪期的实含天数；(3) 员工姓名或社会安全号码；以及 (4) 雇主名称，有员工的书面确认的所有扣款可以加总，并在一项中显示。

(C) 所有必要的记录均应使用英语，以油墨或其他不能擦除的形式记录，妥善标注日期（月、日、年），并由雇主以文件形式在加利福尼亚州境内的工作地点或统一保管处至少保存三 (3) 年。员工记录可应员工的合理要求供其查看。

(D) 在可行情况下，在主要工作区域或在合理距离内应配备时钟。

8. 现金短少和破损

雇主不得因任何现金短少、破损或设备丢失而从员工的工资中扣减或要求员工赔付，除非能够证明短少、破损或丢失是由员工的不诚实或故意行为、或由于员工严重过失所致。

9. 制服和装备

(A) 在雇主要求员工穿戴制服作为聘用条件的情况下，制服应由雇主提供和保管。“制服”一词包括有明显设计标志或颜色的服装和配饰。

注意： 本节不适用于职业安全和健康标准委员会所规定的防护服。

(B) 在雇主要求配备工具或装备、或者工作必须配备工具或装备的情况下，这些工具或装备应当由雇主提供并保管，除非员工的工资至少是本文所述最低工资的两 (2) 倍，这种情况可要求员工提供并保管交易或制作工艺通常所需要的手工具和装备。这(B) 小节的规定不适用于本州学徒工主管部门标准项下有通用契约限制的学徒工。

注意： 本节不适用于职业安全和健康标准委员会所规定的防护装备和工具安全装置。

(C) 雇主可在向员工发放本节的 (A) 和 (B) 小节规定雇主提供的物品时收取合理的押金，作为归还物品的抵押，须签发押金存款的收据给员工。该押金应符合《劳动法》第 400 款及其后部分的规定，或者在员工事先书面同意的情况下，如果不归还上文 (A) 和 (B) 小节规定提供的物品，雇主可以从员工的最后工资中扣除相关费用。对于正常的用旧和破损，任何时候均不得扣款。员工在完成工作后，应归还雇主提供的所有物品。

10. 餐食和住宿

(A) “餐食”是指数量充足、配备均衡健康、有营养的各种食物。

(B) “住宿”是指为员工提供全日制占用的居住空间，它是合适、得体、和卫生的，符合正常和特定的标准。不得要求员工共用一张床铺。

(C) 在雇主和与员工之间未自愿达成书面协议的情况下，餐食或住宿不得用来抵扣最低工资标准计算。如果用餐食或住宿抵扣雇主的部分应付最低工资，则抵扣金额不得超出以下标准：

	2014 年 7 月 1 日生效	2016 年 1 月 1 日生效
住宿：		
单人间	每周 42.33 美元	每周 47.03 美元
合住间	每周 34.94 美元	每周 38.82 美元
公寓－普通租金的三分之二（2/3），任何情况下均不得超出	每月 508.38 美元	每月 564.81 美元
夫妻双方均被雇主聘用，普通租金的三普通租金的三分之二（2/3），任何情况下均不得超出	每月 752.02 美元	每月 835.49 美元
餐食:		
早餐	3.26 美元	3.62 美元
午餐	4.47 美元	4.97 美元
晚餐	6.01 美元	6.68 美元

(D) 作为最低工资的一部分所估价的餐费必须真实可信，并与员工工作班次的标准一致。未得到的餐食或未使用的住宿不得扣款。

(E) 如果员工必须居住在工作场所或由雇主拥有或控制的驻地属于聘用员工的条件，则雇主不得收取超过上述数额的租金。

11. 用餐时间

(A) 任何雇主均不得要求员工在没有用餐的情况下工作超过五 (5) 小时，且用餐时间不得少于 30 分钟，除非当天的工作时间不超过六 (6) 小时，在这种情况下，经雇主和员工双方同意可放弃用餐时间。

(B) 雇主不得在未给员工提供不少于 30 分钟的第二次用餐时间的情况下要求员工每天工作超过十 (10) 小时，除非总计工作时间不超过 12 小时，这种情况下经雇主和员工双方同意可放弃第二次用餐时间，但只有在未放弃第一次用餐时间的情况下才允许。

(C) 除非员工在 30 分钟的用餐时间内被免除一切工作职责，否则用餐时间应被视为“有工作职责”的用餐时间，并计入工作时间内。只有在工作性质不允许员工免除一切工作职责、且劳资双方以书面形式商定用餐时间计薪的情况下，才允许实行“有工作职责”的用餐时间。书面协议中应申明员工可以随时以书面形式废止协议。

(D) 如果雇主未按照本条令的适用规定为员工提供用餐时间，须按员工正常工资水平向员工支付一 (1) 小时的工资，作为每一个未提供用餐时间的工作日的补偿。

(E) 在所有要求员工就地用餐的工作场所，应指定一个适当的地点供员工用餐。

12. 休息时间

(A) 雇主应授权并允许所有员工在每个工作时段中间有一定的休息时间，具体视实际情况而定。授权休息时间应根据每天的总计工作时间而定，每四 (4) 小时或以下有十 (10) 分钟的净休息时间。不过，对于每天总计工作时间少于三个半(3½) 小时的员工无需安排休息时间。授权休息时间应计入工作时间，不得从工资中扣减。

(B) 如果雇主未按照本条令的适用规定为员工提供休息时间，须按员工正常工资水平向员工支付一 (1) 小时的工资，作为每一个未提供休息时间的工作日的补偿。

13. 更衣室和休憩设施

(A) 雇主应提供合适的上锁存物柜、壁柜或同等的设备用于在工作时间保管员工的外衣，并在员工要求的情况下，在非工作时间保管员工的工作服。在从事职业要求更衣的情况下，应提供更衣室或同等空间，以便员工在有合理隐私和舒适度的情况下更衣。更衣室或空间可以紧邻卫生间，但应予以隔离，并保持洁净。

注意： 本节不适用于职业安全和健康标准委员会所规定的更衣室和储藏设施。

(B) 应在与卫生间隔离的区域提供合适的休憩设施，并在工作时间提供给员工使用。

14. 座位

(A) 在工作性质允许合理使用座位的情况下，应向所有工作人员提供合适的座位。

(B) 在员工未从事岗位作业且工作性质要求站立的情况下，应在工作区的合理距离范围内放置足够数量的合适座位，并在不影响员工行使岗位职责的情况下允许其使用这些座位。

15. 温度

(A) 每个工作区应保持合理舒适度的温度，并符合与过程和工作的性质相应的行业标准。

(B) 如果工作过程产生的温度或湿度过高，雇主应采取一切可能的方法降低温度或湿度，以便提供合理的舒适度。在工作性质要求温度低于 60°F 的情况下，应提供取暖室供下班员工取暖，且其温度应保持在不低于 68°F 的水平。

(C) 卫生间、休息室和更衣室的温度在使用时段应保持在不低于 68°F 的水平。

(D) 本节的规定如与联邦和州政府的节能规定有冲突，则以联邦和州政府的节能规定为准。

16. 电梯

员工在四层楼或以上或地下作业的情况下，应根据工作性质提供符合行业规范的数量充足的电梯、升降机或类似服务。

17. 豁免

如果本部在经过充分调查后发现，执法中的任何条款载于“第 7 节－记录”、“第 12 节－休息时间”、“第 13 节－更衣室和休憩设施”、“第 14 节－座位”、“第 15 节－温度”或“第 16 节－电梯”中的某些规定并不能实质性地影响员工的福利或舒适度，而且会对雇主过于严苛，本部可以酌情豁免。这类豁免可以通过书面形式生效，也可以在给予合理的书面通知后撤销。豁免应由雇主或员工和/或员工的代理人向本部提交书面申请。在向本部提出书面申请的同时，应将申请书副本张贴在工作场所。

18. 提交报告

（参见《加利福尼亚州劳动法》第 1174(a) 款）

19. 检查

（参见《加利福尼亚州劳动法》第 1174 款）

20. 处罚

（参见《加利福尼亚州劳动法》第 1199 款）

(A) 除法律规定的其他民事处罚外，雇主或雇主的其他代理人若有违反或造成违反本条令规定的行为，将受到下列民事处罚：

(1) 初犯－50.00 美元民事罚款在每个员工每个沒有足夠的工資支付期, 除足以收回拖欠的工资款额外。

(2) 再犯－100.00 美元民事罚款在每个员工每个沒有足夠的工資支付期, 除足以收回拖欠的工资款额外。

(3) 受影响的员工应得到所有补发工资。

(B) 对于违反本条令未支付加班工资的情况，劳工专员还可以根据《加利福尼亚州劳动法》第 1197.1 款相关规定发出罚款。

21. 可分割性

如果本条令任何规定的应用，或者本条令的任何章节、小节、分部、句子、条文、短语或字词无效、违宪、未经授权或被法令所禁止，则其余规定不受影响，且应在不考虑其无效或违宪部分的情况下，继续充分发挥其全部效力和作用。

22. 条令的张贴

雇主应在员工经常出入的区域张贴一张本条令，供员工在工作日很容易地参阅。如果工作地点或其他条件不允许，雇主应保留本条令的副本，供每一位员工索取。

关于强制执行工业福利委员会条令的问题以及反映违规行为，应直接与劳动标准执行**部** (DLSE) 联系。劳动标准执行**部**各办事处列表见本条令背面。请在电话号码簿白页的加利福尼亚州工业关系栏项下查找离您最近的办公室的地址和电话号码。本部在以下城市设有办事处：Bakersfield, El Centro, Fresno, Long Beach, Los Angeles, Oakland, Redding, Sacramento, Salinas, San Bernardino, San Diego, San Francisco, San Jose, Santa Ana, Santa Barbara, Santa Rosa, Stockton, Van Nuys。

其他语言概要

在可行情况下，工业关系部门将以西班牙语、中文和其他语言概要介绍本条令中的工资和工作时间要求。请按以下地址发函本部门索取此类概要：P.O. Box 420603, San Francisco, CA 94142-0603。

工业关系部门
P.O. Box 420603
San Francisco, CA 94142-0603

所有投诉均以保密方式处理。若想了解其他情况或提起投诉，请联系加利福尼亚州政府部门的以下办事处：

劳动标准执行部 (DLSE)

BAKERSFIELD
Division of Labor Standards Enforcement
7718 Meany Ave.
Bakersfield, CA 93308
661-587-3060

EL CENTRO
Division of Labor Standards Enforcement
1550 W. Main St.
El Centro, CA 92643
760-353-0607

FRESNO
Division of Labor Standards Enforcement
770 E. Shaw Ave., Suite 222
Fresno, CA 93710
559-244-5340

LONG BEACH
Division of Labor Standards Enforcement
300 Oceangate, 3rd Floor
Long Beach, CA 90802
562-590-5048

LOS ANGELES
Division of Labor Standards Enforcement
320 W. Fourth St., Suite 450
Los Angeles, CA 90013\
213-620-6330

OAKLAND
Division of Labor Standards Enforcement
1515 Clay Street, Room 801
Oakland, CA 94612
510-622-3273

REDDING
Division of Labor Standards Enforcement
250 Hemsted Drive, 2nd Floor, Suite A
Redding, CA 96002
530-225-2655

SACRAMENTO
Division of Labor Standards Enforcement
2031 Howe Ave, Suite 100
Sacramento, CA 95825
916-263-1811

SALINAS
Division of Labor Standards Enforcement
1870 N. Main Street, Suite 150
Salinas, CA 93906
831-443-3041

SAN BERNARDINO
Division of Labor Standards Enforcement 464
West 4th Street, Room 348
San Bernardino, CA 92401
909-383-4334

SAN DIEGO
Division of Labor Standards Enforcement
7575 Metropolitan, Room 210
San Diego, CA 92108
619-220-5451

SAN FRANCISCO
Division of Labor Standards Enforcement 455
Golden Gate Ave. 10th Floor
San Francisco, CA 94102
415-703-5300

SAN FRANCISCO - HEADQUARTERS
Division of Labor Standards Enforcement
455 Golden Gate Ave. 9th Floor
San Francisco, CA 94102
415-703-4810

SAN JOSE
Division of Labor Standards Enforcement
100 Paseo De San Antonio, Room 120
San Jose, CA 95113
408-277-1266

SANTA ANA
Division of Labor Standards Enforcement 605 West
Santa Ana Blvd., Bldg. 28, Room 625
Santa Ana, CA 92701
714-558-4910

SANTA BARBARA
Division of Labor Standards Enforcement
411 E. Canon Perdido, Room 3
Santa Barbara, CA 93101
805-568-1222

SANTA ROSA
Division of Labor Standards Enforcement 50
“D” Street, Suite 360
Santa Rosa, CA 95404
707-576-2362

STOCKTON
Division of Labor Standards Enforcement 31
E. Channel Street, Room 317
Stockton, CA 95202
209-948-7771

VAN NUYS
Division of Labor Standards Enforcement
6150 Van Nuys Boulevard, Room 206
Van Nuys, CA 91401
818-901-5315

雇主：　请勿发送另类工作周表决计票情况或表决程序。
只需将另类工作周表决结果邮寄至：

大众工资热线 (415) 703-4774

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