年龄歧视

了解您在明尼苏达州
禁止年龄歧视法律下的权利

雇主的以下行为非法：

- 以年龄为由拒绝聘请或雇用某个人；
- 以年龄为由降低某个人的级别或职务，或降职使用；
- 以年龄为由开除或解雇某个人；或
- 如果雇主有 20 名以上的员工，强制规定退休年龄
  [《美国法典》第 29 卷第 630(b)节]。

如果雇主以不再符合工作要求为由解雇 65 岁或以上的员工，必须提前 30 天就解雇意向发出通知。

本海报仅包含明尼苏达州法律的概要。
如果需要更多信息，请联系：

明尼苏达州劳动和工业部
(Minnesota Department of Labor and Industry)
电话：651-284-5075

明尼苏达州人权部
(Minnesota Department of Human Rights)
电话：651-539-1100

651-284-5075 * 1-800-342-342-5354 * dli.laborstandards@state.mn.us * www.dli.mn.gov

根据法律规定，必须在员工容易看到的地方张贴本通知。 2017 年 9 月

雇主筹办之会议

雇主筹办之会议或通讯法律通知

雇主或雇主代理人士、代表或指定人士不得解雇、惩戒或以其他方式惩罚或采取任何对员工就业不利之行动：

1. 因为员工拒绝出席或参与雇主筹办之会议，或拒绝接收或聆听雇主或雇主代理人士、代表或指定人士之通信，如该会议或通信为传达雇主对宗教或政治事务之观点；
2. 作为诱导员工出席或参与会议或接收或聆听上述第 1 点所述通信之手段；或
3. 因为员工或代表员工行事之人员以口头或书面形式真诚地报告违反或涉嫌违反本节之行为。

弥补措施

受害员工可在被控违法行为发生日起 90 天内提起民事诉讼以执行本法。法院可判处所有适当之救济，包括禁令救济、复职、工资补发与恢复任何员工福利、合理之律师费与费用。

范围

本节不：

1. 禁止雇主依法传达必须之信息，但仅限于合法要求之范围；
2. 限制雇主或其代理人士、代表或指定人士举行涉及宗教或政治事务之会议，如出席完全为自愿性，或进行交流，只要接收或聆听完全为自愿性；或
3. 对员工履行其法律要求之工作职责为必要时，限制雇主或其代理人士、代表或指定人士向其员工传达任何信息或要求员工出席会议及其他活动。

总结，本法律并不禁止或规范雇主之言论。本法律管理雇主何时可对拒绝参加宗教或政治事务会议之员工进行纪律处分或解雇。

了解本法律之整体，包括定义、通知要求与弥补措施等信息，请参阅明尼苏达州法规 Minn. Stat. § 181.531。劳工与工业部不执行本法律。有关法律信息请联系律师。

2024年10月

DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRY

651-284-5075 • 800-342-5354 • dli.laborstandards@state.mn.us • dli.mn.gov

注意：此为明尼苏达州法律简要概述。仅供参考而非替代明尼苏达州相关法规。

最低薪资与其他规定

最低薪资自 2025 年 1 月 1 日起生效

州最低薪资 – 适用于明尼苏达州所有雇主。	**$11.13** /每小时
培训薪资 – 可支付20 岁以下员工前 90 天连续之工作。	**$9.08** /每小时

dli.mn.gov/minwage

加班费

加班费为员工正常薪资之 1.5 倍。

州政府补贴之雇主与雇员	联邦政府补贴之雇主与雇员
每周工作超过**48** 小时	每周工作超过**40** 小时

薪资盗窃

当雇主未能支付员工应得薪资时 (包括最低薪资, 加班费或其他规定之薪资率), 定义为薪资盗窃。

dli.mn.gov/wagetheft

病假与安全时间

病假与安全假时间乃明尼苏达州雇主必须为员工提供之带薪假期, 适用于某些原因包括员工生病、照顾生病之家庭成员或者在员工或其家庭成员遭受家庭虐待、性侵或跟踪时寻求帮助。

员工每工作 30 小时可获得1小时病假与安全时间, 每年最多可获得 48 小时病假与安全时间, 除非雇主同意更高数额。

sickleave.mn.gov

禁止报复

雇主不得解雇、惩戒、处罚、干扰、威胁、限制、胁迫或以其他方式报复或歧视员工, 当员工依法执行其权利包括举报违规行为或参与调查。

举报违规

如需举报违反此类及其他劳动法之行为, 请联系劳工标准部门,
邮箱 dli.laborstandards@state.mn.us, 电话 651-284-5075。

dli.mn.gov/laborlaw

DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRY

法律规定最低薪资公告需张贴於员工可轻松看到之位置。

2024 年 10 月

工作安全与健康防护

员工

《明尼苏达州职业安全与健康法案》（本法案）规定，雇主为员工提供的工作场所不得存在可能造成死亡、伤害或疾病的已知危害。您还有与工作场所相关的以下权利与责任。

- 您必须遵守明尼苏达州职业安全与健康管理局(MNOSHA)的所有标准及雇主的所有安全规则。
- 雇主必须提供相关信息，说明您在工作中接触到的任何危险化学品、有害物理因素和感染原。
- 您有权与雇主或 MNOSHA 讨论您对工作场所安全与健康的担忧。
- 如果您认为工作任务或设备将使您面临死亡或重伤的直接风险，您有权拒绝履行工作职责。但是，您必须履行雇主分配给您的任何其它工作。您不能离开工作场所了事。
- 如果雇主要求偏离 MNOSHA 的标准规定，您有权得到通知和表达意见。
- 您有权与检查您工作场所的 MNOSHA 调查员交谈。
- 您有权就安全和健康危害向 MNOSHA 提出投诉，并要求执行检查。MNOSHA 不会向雇主泄露您的姓名。
- 您有权查看 MNOSHA 对雇主开出的所有罚单、处罚和整改日期。
- 雇主不得因为您行使本法案下的任何权利而歧视您。但是，雇主可因为不遵守安全与健康规则而处分您。如果您觉得雇主因为您行使本法案下的权利而歧视您，您可以在 30 天内向 MNOSHA 提出投诉。
- 雇主必须应您的要求提供与您有关的任何接触记录和医疗记录。
- 您有权参与制订 MNOSHA 的标准。

雇主

您必须为员工提供安全和健康的工作环境，没有任何可能造成死亡、伤害或疾病的已知危害，并遵守所有适用的 MNOSHA 标准。您还有以下权利与责任。

- 您必须在张贴其它通知供员工阅读的地方**张贴一份本海报**及 MNOSHA 的其它文件。
- 您**必须在八小时内向 MNOSHA 报告**所有造成员工死亡的事故。
- 您**必须在 24 小时内向 MNOSHA 报告**所有造成任何员工截肢、摘除眼睛或住院治疗的事故。
- 您必须允许 MNOSHA 的调查员执行检查、采访员工和查看记录。
- 您必须提供所有必要的个人防护设备和培训，费用由您承担。
- 您有权参与制订 MNOSHA 的标准。

安全和健康方面的免费援助

MNOSHA 工作场所安全咨询小组可免费协助雇主协助识别和纠正各种危害，不开罚单或给予处罚，其联系方式是(651)284-5060、1-800-657-3776 或 osha.consultation@state.mn.us。

请联系 MNOSHA 索取本法案、特定的安全和健康标准，或就工作场所的危害提出投诉。

想对 MNOSHA 的计划提出投诉的雇主、员工和一般公众可致函联邦职业安全与健康管理局(OSHA)第 5 区办公室：
U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration, Chicago Regional Office, 230 S. Dearborn Street, Room3244, Chicago, IL 60604。

651-284-5075 * 1-800-342-342-5354 * dli.laborstandards@state.mn.us * www.dli.mn.gov

根据法律规定，必须在员工容易看到的地方张贴本通知。 2017 年 8 月

失业了？

您是否失去工作或者工作时间减少？

您有权申请失业保险福利。

在线申请：

www.uimn.org

或电话申请：
651-296-3644（双子城）或
免费号码 1-877-898-9090（大明尼苏达区）
TTY（供失聪和听障人士使用）：1-866-814-1252

本资料提供其它格式，请致电 651-259-7223。
就业与经济发展部(DEED)是一家平等机会雇主/平等机会提供者。

DEED-50227 / 15,000 / 2015 年 9 月

劳工赔偿

如果受伤怎么办

- 尽快向您的主管报告任何伤害，无论伤害看起来有多轻微。如果未及时向雇主报告伤害，您可能失去获得劳工赔偿福利的权利。时间限制最短可能只有 14 天。
- 尽可能详细地向雇主提供与伤害有关的信息。
- 尽快接受必要的医学治疗。
  如果您不享有认证管理式医疗组织(CMCO)的保障，您可自己选择医生提供治疗。雇主必须以书面形式告知您是否享有 CMCO 的保障。
- 配合所有要求提供索赔信息的请求。

  法律允许劳工赔偿保险公司获取与您的工伤有关的医疗信息，不需要您的授权，但他们必须在索取信息时向您发送一份书面通知。

  保险公司不可获取其它医疗记录，除非您签署一份书面授权。
- 如果医生准许您停止工作，应取得医生的书面确认。该确认书应尽量具体。

劳工赔偿的范围

- 工伤的医疗护理，只要其合理且必要。
- 弥补部分收入损失的工资损失福利。
- 对永久损伤或丧失部分身体功能的赔偿。
- 如果您因工伤无法继续从事受伤前的工作或继续为受伤前的雇主工作，则包括职业康复服务的费用。
- 如果您因工伤去世，则包括您配偶和/或被抚养人的福利。

保险公司必须做的事情

- 保险公司必须立即对您的索赔进行调查。如果您已丧失劳动能力超过三个日历日，保险公司必须在雇主获知您已经因所主张的伤害停止工作或失去工资后 14 天内开始支付福利或向您发送一份拒赔书。
- **如果保险公司接受您对工资损失福利的索赔，并且您已丧失劳动能力超过三个日历日：**保险公司将向您发出通知，并在上文提到的 14 天内开始支付工资损失福利。保险公司必须按时支付福利。工资损失福利的支付周期与您的发薪周期相同。
- **如果保险公司拒绝您对工资损失福利的索赔，并且您已丧失劳动能力超过三个日历日：**保险公司将在 14 天向您发出通知。该通知必须清楚解释相关事实和理由，说明为何他们相信您的伤害或疾病并非因工作所致，或为何所主张的工资损失福利与您的伤害无关。

  如果您对拒赔有异议，请与处理您的索赔的保险理赔员讨论。如果您觉得不满意，并且对拒赔仍有异议，**请致电明尼苏达州劳动和工业部的劳工赔偿热线 1-800-342-5354。**

欺诈

获取不应得的劳工赔偿福利属于盗窃。请致电 1-888-372-8366 举报劳工赔偿欺诈行为。

保险公司的名称和联系信息

651-284-5075 * 1-800-342-342-5354 * dli.laborstandards@state.mn.us * www.dli.mn.gov

根据法律规定，必须在员工容易看到的地方张贴本通知。 2017 年 8 月