



OFFICIAL NOTICE

Los Angeles Minimum Wage

Rate Effective July 1, 2024



\$17.28 PER HOUR

All Employers are required to pay Employees a new minimum wage according to the Los Angeles Minimum Wage Ordinance. The minimum wage rate will be adjusted every year according to Los Angeles Minimum Wage Ordinance Section 187.02. Certain exemptions and deferrals may be available.

Effective Date:	Employers with 26 or more Employees:	Employers with 25 or fewer Employees or approved Non-Profit Corporations with 26 or more Employees to pay a deferred rate:
7/1/2022	\$16.04	\$16.04
7/1/2023	\$16.78	\$16.78
7/1/2024	\$17.28	\$17.28

The Los Angeles Office of Wage Standards Ordinance grants authority to the Bureau of Contract Administration, Office of Wage Standards to investigate possible violations, inspect workplaces, interview employees, and review payroll records. The Office of Wage Standards will enforce the City's Minimum Wage Ordinance for violations including but not limited to: 1) failure to pay the Los Angeles minimum wage; 2) failure to comply with notice, posting, and payroll records requirements; and 3) retaliation. The Los Angeles Municipal Code (LAMC) Section 188.04 protects Employees from any discrimination or retaliation for exercising their rights to receive the City's minimum wage.

Los Angeles Paid Sick Leave

Effective July 1, 2017

All Employers will be required to provide paid sick leave according to the Los Angeles Minimum Wage Ordinance. The paid sick leave will be provided to all Employees who work at least two hours in a particular week in the City of Los Angeles for the same Employer for 30 days or more within a year.

Entitlement	
Front-Loading	At least 48 hours provided either at the beginning of each year of employment, calendar year, or 12-month period; OR -
Accrual	One (1) hour of paid sick leave for every thirty (30) hours worked.
72-Hour Cap	Accrued unused paid sick leave shall carry over to the following year of employment and may be capped at a minimum of 72 hours; however, an Employer may choose no cap or a higher cap.
Separation from Employment	An Employer is not required to provide compensation to an Employee for accrued or unused sick days at separation from employment.
Reinstatement	If an Employee is rehired within a year of separation from employment, previously accrued and unused paid sick leave shall be reinstated.

Usage	
When	An Employee may use paid sick leave beginning on the 90th day of employment.
How	An Employer shall provide paid sick leave upon the oral or written request of an Employee for themselves, a family member, or for any individual related by blood or affinity. Qualified use of time can be found in LAMC Section 187.04(G).
	The use of paid sick leave may be limited to 48 hours leave annually.

Los Angeles Municipal Code Section 187.06 protects Employees from any discrimination or retaliation for exercising their rights to receive the City's paid sick leave.

For more information, please contact the Office of Wage Standards at 1-844-WAGESLA (924-3752) or email wagesla@lacity.org or visit <http://wagesla.lacity.org/>.



AVISO OFICIAL

Salario Mínimo de Los Ángeles

Salario efectivo el 1 de julio de 2024



\$17.28 **POR HORA**

Todos los Empleadores deben pagar a cada Empleado un nuevo salario mínimo según la Ordenanza del Salario Mínimo de Los Ángeles. El salario mínimo se ajustará cada año según la Ordenanza del Salario Mínimo de Los Ángeles Sección 187.02. Algunas exenciones y aplazamientos podrían ser disponibles.

Fecha Efectiva:	Empleadores con 26 o más Empleados:	Empleadores con 25 o menos Empleados o Corporaciones Sin Fines de Lucro con 26 o más Empleados con la aprobación de una tarifa diferida:
7/1/2022	\$16.04	\$16.04
7/1/2023	\$16.78	\$16.78
7/1/2024	\$17.28	\$17.28

La Ordenanza de la Oficina de Normas de Salario (Los Angeles Office of Wage Standards Ordinance) concede autoridad a la Agencia de Administración de Contratos, Oficina de Normas de Salario para investigar posibles violaciones, inspeccionar los lugares de trabajo, entrevistar a Empleados y revisar los registros de nómina. La Oficina de Normas de Salario hará cumplir la Ordenanza del Salario Mínimo de la Ciudad por violaciones incluyendo, pero no limitado a: 1) falta de pago del salario mínimo de Los Ángeles; 2) falta de cumplimiento de notificación, registro y requisitos de registros de nómina; y 3) represalia. El Código Municipal de Los Ángeles (LAMC) Sección 188.04 protege a Empleados de cualquier discriminación o represalia por ejercer sus derechos para recibir el salario mínimo de la Ciudad.

Tiempo de Enfermedad Pagado en Los Ángeles

Efectivo el 1 de julio de 2017

Todos los Empleadores tendrán que proporcionar tiempo de enfermedad pagado debido a la Ordenanza del Salario Mínimo de Los Ángeles. Empleados que hayan trabajado al menos dos horas en una semana dentro de la Ciudad de Los Ángeles, para el mismo Empleador durante 30 días del año o más, tienen derecho a recibir beneficios de tiempo de enfermedad pagado.

Beneficios	
Adelantado	Por lo menos 48 horas proporcionadas al principio de cada año de empleo, año civil o período de 12 meses; O -
Acumulado	Una (1) hora de tiempo de enfermedad pagado por cada treinta (30) horas trabajadas.
Limite de 72 Horas	Tiempo de enfermedad pagado acumulado y no utilizado se trasladarán al año siguiente de empleo y pueden tener un limite de mínimo 72 horas; sin embargo, un Empleador puede elegir un limite más alto o ningún limite.
Termino de Empleo	El Empleador no esta obligado a pagar a un Empleado por horas acumuladas o no utilizadas al tiempo del termino de empleo.
Restitución	Si un Empleado se contrata de nuevo dentro de un año después del termino de empleo, las horas previamente acumuladas y no utilizadas serán restituidas.

Utilización	
Cuando	Empleados pueden comenzar a utilizar su tiempo de enfermedad pagado a partir de 90 días de empleo.
Cómo	El Empleador debe proporcionar tiempo de enfermedad pagado al momento que reciba una solicitud (sea oral o escrita) de un Empleado para si mismo o un miembro de su familia o cualquier individuo relacionado por sangre o afinidad. Uso calificado del tiempo se puede encontrar en LAMC Sección 187.04(G). El uso de tiempo de enfermedad pagado puede ser limitado a 48 horas por año.

El Código Municipal de Los Ángeles Sección 187.06 protege a Empleados contra discriminación o represalia por ejercer sus derechos a recibir los beneficios de la ordenanza de la ciudad por tiempo de enfermedad pagado.

Para más información, por favor póngase en contacto con la Oficina de Normas de Salario 1-844-WAGESLA (924-3752) o correo electrónico wagesla@lacity.org o visite <http://wagesla.lacity.org/>.



ՓՎԿՑՆԵԼ ՏԵՄԱՆԵԼԻ ՏԵՂՈՒՄ ԶԵՐ ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ: ԹԵՐԱՑՈՂՆԵՐԸ ԿԵՆԹԱՐԿՎԵՆ

ՊԱՇՏՈՆԱԿԱՆ ԾԱՆՈՒՑՈՒՄ

Լոս Անջելեսի Նվազագույն Ժամավճար

Ազդեցության մեջ է 2024 թվի Հուլիսի 1-ից



\$17.28 ժամում

Համաձայն Լոս Անջելեսի Նվազագույն Ժամավճարի Հրամանագրի՝ 2016 թ.-ի Հուլիսի 1-ից, բոլոր գործատուները իրենց աշխատակիցներին պետք է վճարեն ըստ նոր սահմանված Նվազագույն Ժամավճարի: Նվազագույն Ժամավճարի չափը յուրաքանչյուր տարի կճշգրտվի ըստ Լոս Անջելեսի Նվազագույն Ժամավճարի Հրամանագրի 187.02 Բաժնի (Section 187.02): Հնարավոր է լինեն որոշ բացառություններ և հետաձգումներ:

Ազդեցության մեջ է :	Գործատուները՝ ովքեր ունեն 26 կամ ավելի աշխատակիցներ :	Գործատուներ՝ ովքեր ունեն մինչև 25 աշխատակիցներ, կամ ոչ շահութաբեր կազմակերպություններ, որոնք ունեն 26 կամ ավելի հաստատված աշխատակիցներ, կվճարեն հետաձգված տոկոսադրույքով :
7/1/2022	\$16.04	\$16.04
7/1/2023	\$16.78	\$16.78
7/1/2024	\$17.28	\$17.28

Լոս Անջելեսի Աշխատավարձ Հարկադրման Բաժնի հրամանագիրը լիազորում է Պայմանագրային Կառավարման Բյուրոյի (Bureau of Contract Administration), Աշխատավարձի Ստանդարտների Գրասենյակին (Office of Wage Standards) հետաքննել հնարավոր խախտումները, ստուգել աշխատատեղերը, զրուցել աշխատակիցների հետ, և վերանայել հաշվարկման գրառումները: Աշխատավարձի Ստանդարտների Գրասենյակը (The Office of Wage Standards) կկիրառի քաղաքի նվազագույն ժամավճարի վերաբերյալ հրամանագիրը ներառելով սակայն չսահմանափակելով խախտումների համար ինչպիսիք են 1)չվճարելու Լոս Անջելեսի Նվազագույն Ժամավճարը, 2)ծանուցումների ճախողումը, գրառումը, ժամավարձային գրառումների պահանջները, և 3)վրեժխնդրությունը: Լոս Անջելեսի Աշխատավարձի Հարկադրման Բաժնի հրամանագրի 188.04 հոդվածը (Section 188.04) աշխատակիցների իրավունքները պաշտպանում է խտրականությունից կամ վրեժխնդրությունից, ապահովելով քաղաքի նվազագույն ժամավարձ ստանալը:

Լոս Անջելեսի հիվանդության հետ կապված վճարովի արձակուրդ

Ազդեցության մեջ է 2017 թվի Հուլիսի 1-ից

Բոլոր գործատուներից կպահանջվի հիվանդության հետ կապված վճարովի արձակուրդ տրամադրել՝ համաձայն Լոս Անջելեսի Նվազագույն Ժամավճարի Հրամանագրի: Հիվանդության հետ կապված վճարովի արձակուրդը կտրամադրվի բոլոր այն աշխատակիցներին, ովքեր որոշակի շաբաթվա ընթացքում առնվազն երկու ժամ են աշխատում Լոս Անջելես քաղաքում նույն գործատուի մոտ տարեկան 30 կամ ավելի օրվա ընթացքում:

Իրավունք	
Սկզբնային (Front-Loading)	Առնվազն 48 ժամ կտրամադրվի՝ աշխատած յուրաքանչյուր տարվա, օրացուցային տարվա կամ 12-ամսյա ժամանակահատվածի սկզբում; ԿԱՍՄ
Հաշվեգրման	Հիվանդության հետ կապված մեկ ժամ վճարովի արձակուրդ՝ յուրաքանչյուր աշխատած 30 ժամվա դիմաց:
72 ժամվա սահմանափակում	Հաշվեգրված չօգտագործված հիվանդության հետ կապված վճարովի արձակուրդը կփոխանցվի հաջորդ աշխատանքային տարի և պետք է սահմանափակվի առնվազն 72 ժամով: Սակայն, գործատուն կարող է ընտրել սահմանափակում չդնել կամ ավելացնել այն:
Աշխատանքից դուրս գալը	Գործատուից չի պահանջվում փոխհատուցում տրամադրել աշխատակցի հաշվարկված կամ չօգտագործված հիվանդ օրերի համար աշխատանքից դուրս գալու պահին:
Վերականգնում	Եթե աշխատակցին կրկին վարձել են աշխատանքից դուրս գալուց մեկ տարվա ընթացքում, ապա նախկինում հաշվեգրված և չօգտագործված հիվանդության հետ կապված վճարովի արձակուրդը պետք է վերականգնվի:

Օգտագործումը	
Երբ	Աշխատակիցը կարող է հիվանդության հետ կապված վճարովի արձակուրդը օգտագործել աշխատանքի անցնելուց 90-րդ օրվանից:
Ինչպես	Գործատուն պարտավոր է հիվանդության հետ կապված վճարովի արձակուրդ տրամադրել աշխատակցի բանավոր կամ գրավոր պահանջի հիման վրա իր կամ ընտանիքի անդամի, կամ որևէ այլ անհատի համար արյան կամ մերձավորությամբ կապված աշխատակցի հետ: Արձակուրդի որակավորված օգտագործումը կարելի է գտնել LAMC Բաժնի 187.04(G)-ում: Հիվանդության հետ կապված վճարովի արձակուրդի օգտագործումը կարելի է սահմանափակել տարեկան 48 ժամով:

արձակուրդ ստանալու իրենց իրավունքները իրականացնելու համար:Լոս Անջելեսի քաղաքային օրենսգրքի բաժնի 187.06-ը պաշտպանում է աշխատակիցներին որևէ խտրականությունից կամ հաշվեհարդարից՝ Քաղաքի վճարովի

Լրացուցիչ տեղեկությունների համար, խնդրում ենք զանգահարել Office of Wage Standards 1-844-WAGESLA (924-3752) հեռախոսահամարով կամ էլեկտրոնային նամակ ուղարկել wagesla@lacity.org կամ այցելել <http://wagesla.lacity.org/> կայքէջը:

Որպես Հաշվանդանություն ունեցող ամբիկլայցիների ակտիվ պաշտպանված անձ՝ Լոս Անջելես քաղաքը չի խտրականացնի Ձեր դեմ հաշվանդանության հիման վրա և, ըստ պահանջի, կտրամադրի ողջամիտ հարմարություններ՝ ապահովելու համար հավասար մտայնությունն իր ծրագրերին, ծառայություններին և գործունեություններին:



ประกาศในสำนักงาน

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับนครลอสแอนเจลิส

อัตราที่มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 กรกฎาคม 2024



\$17.28 ต่อชั่วโมง

ตามข้อบัญญัติค่าแรงขั้นต่ำของนครลอสแอนเจลิส นายจ้างทุกรายกำหนดให้ต้องจ่ายค่าแรงขั้นต่ำใหม่แก่พนักงานของตน อัตราค่าแรงขั้นต่ำนี้จะนำมาปรับใช้ในทุก ๆ ปี ตามข้อบัญญัติค่าแรงขั้นต่ำ มาตรา 187.02 ของนครลอสแอนเจลิส ทั้งนี้อาจมีข้อยกเว้นและการอ้างอิงเสนอให้

วันที่มีผลบังคับใช้ :	นายจ้างที่มีพนักงาน 26 คนขึ้นไป:	นายจ้างที่มีพนักงานไม่เกิน 25 คน หรือเป็นบริษัทที่ไม่หวังผลกำไรที่มีพนักงาน 26 คนไปซึ่งได้รับอนุมัติให้ยืดเวลาในการจ่ายตามอัตราดังนี้ :
7/1/2022	\$16.04	\$16.04
7/1/2023	\$16.78	\$16.78
7/1/2024	\$17.28	\$17.28

สำนักงานบัญญัติมาตรฐานอัตราค่าจ้างของนครลอสแอนเจลิส (The Los Angeles Office of Wage Standards Ordinance) อาศัยอำนาจตามรับผิดชอบอนุญาตให้สำนักงานบริหารข้อตกลง (Bureau of Contract Administration), สำนักงานการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐาน (Office of Wage Standards) ทำหน้าที่สืบสวนสอบสวนการละเมิดที่อาจมีขึ้น รวมทั้งตรวจสอบสถานที่ทำงาน สัมภาษณ์พนักงาน และตรวจสอบหลักฐานบัญชีเงินเดือน สำหรับกรณีที่มีการละเมิดข้อบัญญัตินี้ สำนักงานการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานจะบังคับใช้ข้อบัญญัติอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของนครนี้ รวมทั้งแต่ไม่จำกัดถึง: 1) การไม่ปฏิบัติตามการจ่ายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของนครลอสแอนเจลิส 2) การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดการประกาศ การปิดประกาศ และบันทึกหลักฐานในบัญชีเงินเดือน และ 3) การตอบโต้ ประมวลกฎหมายว่าด้วยการปกปิด มาตรา 188.04 ปกป้องพนักงานจากการเลือกปฏิบัติหรือการตอบโต้ในการใช้สิทธิของตนในการขอรับค่าจ้างขั้นต่ำของนครลอสแอนเจลิส

นครลอสแอนเจลิสจ่ายค่าแรงงานเมื่อลาป่วย

มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 กรกฎาคม 2017

นายจ้างทุกรายได้รับการกำหนดให้ต้องจ่ายค่าแรงงานกรณีลูกจ้างลาป่วยตามกฎหมายแรงงานขั้นต่ำของนครลอสแอนเจลิส (Los Angeles Minimum Wage Ordinance) การจ่ายค่าแรงงานจะมีให้สำหรับพนักงานทุกรายซึ่งทำงานอย่างน้อยสัปดาห์ละสองชั่วโมงให้กับนายจ้างรายเดียวกันในนครลอสแอนเจลิสเป็นเวลา 30 วันหรือมากกว่าภายในหนึ่งปี

สิทธิโดยชอบธรรม

ระยะเวลาการเริ่มต้น	จัดให้บริการอย่างน้อย 48 ชั่วโมงโดยเริ่มต้นของการว่าจ้างแต่ละปี โดยถือตามปฏิทิน หรือในช่วงเวลา 12 เดือน หรือ
การสะสมเวลา	สำหรับเวลาทำงานทุก ๆ 30 ชั่วโมงจะได้รับการจ่ายค่าแรงงาน 1 ชั่วโมง
ขีดจำกัด 72 ชั่วโมง	การจ่ายค่าแรงงานสำหรับการลาป่วยที่ไม่ได้ใช้จะมีการโอนต่อไปยังปีถัดไป และจะต้องได้รับการจำกัดขั้นต่ำไว้ 72 ชั่วโมง อย่างไรก็ตาม นายจ้างสามารถเลือกที่จะไม่มีขีดจำกัดชั่วโมง หรือจำกัดชั่วโมงที่สูงกว่านี้ได้
เมื่อออกจากงาน	กำหนดว่านายจ้างไม่ต้องชดเชยการจ่ายค่าแรงงานสำหรับการใช้หรือไม่ได้ใช้วันลาป่วยในการว่าจ้างที่ต่างกัน
การฟื้นฟูสัญญา	หากลูกจ้างได้รับการว่าจ้างใหม่จากการว่าจ้างที่ต่างกัน ซึ่งเดิมได้สะสมวันลาป่วยเดิมหรือไม่ได้ใช้วันลาป่วยจะนำมาใช้อีก

การใช้

เมื่อใด	ลูกจ้างอาจใช้การลาป่วยที่จ่ายค่าแรงงานโดยเริ่มต้นตั้งแต่ 90 วัน หลังจากเริ่มทำงาน
อย่างไร	นายจ้างจะจัดให้มีการจ่ายค่าแรงงานสำหรับกรณีที่ลูกจ้างร้องขอเองหรือสมาชิกในครอบครัวเป็นผู้ขอหรือผู้ที่มีความสัมพันธ์ตามสายเลือดหรือสมาชิกที่มีความใกล้ชิด เป็นผู้ขอลาป่วยด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร การมีคุณสมบัติในการใช้เวลาลาจะต้องเป็นไปตามกฎเทศบาลของนครลอสแอนเจลิส มาตรา 187.04(G) การใช้การจ่ายค่าแรงงานสำหรับการลาป่วยอาจจำกัดการลาได้ปีละ 48 ชั่วโมง

กฎเทศบาลนครลอสแอนเจลิส มาตรา 187.06 ว่าด้วยการปกป้องลูกจ้างจากการถูกเลือกปฏิบัติ หรือการถูกโต้ตอบจากนายจ้างเมื่อลูกจ้างใช้สิทธิโดยชอบธรรมเพื่อขอรับการจ่ายค่าแรงงานเมื่อลาป่วยภายใต้กฎเทศบาลนครลอสแอนเจลิสมาตราดังกล่าว

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อสำนักงานการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐาน (Office of Wage Standards) ที่ 1-844-WAGESLA(924-3752) หรือส่งอีเมลไปที่ wagesla@lacity.org หรือเข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์ที่ wagesla.lacity.org

NIỆM YẾT Ở MỘT NƠI DỄ THẤY TẠI CHỖ LÀM HAY SỞ LÀM. AI VI PHẠM SẼ BỊ TRỪNG PHẠT.



THÔNG CÁO CHÍNH THỨC

Lương Tối thiểu của Los Angeles

Có hiệu lực từ ngày 1 tháng Bảy, 2024



\$17.28 MỘT GIỜ

Mọi chủ nhân sẽ bắt buộc phải trả cho nhân viên mức lương tối thiểu mới theo Sắc lệnh Lương Tối thiểu của Los Angeles. Mức lương tối thiểu sẽ được điều chỉnh hàng năm theo Mục 187.02 của Sắc lệnh Lương Tối thiểu của Los Angeles. Có thể có những trường hợp ngoại lệ hay được trì hoãn.

Ngày có hiệu lực:	Chủ nhân với 26 nhân viên hay nhiều hơn:	Chủ nhân với 25 nhân viên hay ít hơn hay công ty bất vụ lợi với 26 nhân viên hay nhiều hơn mới được phép trả mức lương trì hoãn:
7/1/2022	\$16.04	\$16.04
7/1/2023	\$16.78	\$16.78
7/1/2024	\$17.28	\$17.28

Văn phòng Los Angeles của Sắc lệnh Tiêu chuẩn Lương ban quyền hành cho Cục Quản trị Hợp đồng, Văn phòng Tiêu chuẩn Lương để điều tra các vi phạm có thể, kiểm tra chỗ làm việc, phỏng vấn nhân viên, và duyệt xét hồ sơ lương. Văn phòng Tiêu chuẩn Lương sẽ thi hành Sắc lệnh Mức Lương Tối thiểu của Thành phố về những vi phạm kể cả và không giới hạn: 1) không trả mức lương tối thiểu của Los Angeles; 2) không tuân theo các điều kiện thông cáo, niêm yết, và hồ sơ lương; và 3) trả thù. Mục 188.04 của Bộ luật Thành phố Los Angeles bảo vệ công nhân để không bị bắt cứ kỳ thị hay trả thù nào khi họ thực thi quyền hưởng lương tối thiểu của Thành phố.

Nghỉ bệnh Có Lương Tại Los Angeles

Có hiệu lực từ ngày 1 tháng Bảy, 2017

Mọi Chủ nhân sẽ phải trả tiền lương nghỉ bệnh chiếu theo Sắc lệnh Lương Tối thiểu của Los Angeles. Tiền lương nghỉ bệnh sẽ được cấp cho tất cả các Nhân viên làm việc ít nhất hai tiếng trong một tuần ở thành phố Los Angeles cho cùng một Chủ nhân trong 30 ngày hay nhiều hơn nội trong một năm.

Quyền được hưởng	
Khởi điểm	Ít nhất 48 tiếng được cấp một là bắt đầu mỗi năm làm việc hay theo dương lịch, hay cứ 12 tháng; HOẶC-
Tích lũy	Một tiếng lương nghỉ bệnh cho mỗi 30 giờ làm việc.
72 Tiếng tối đa	Giờ nghỉ bệnh có lương tích lũy không sử dụng sẽ được chuyển sang năm làm việc kế tiếp và sẽ có số tối đa là 72 tiếng; tuy nhiên, Chủ nhân có thể không tính số tối đa hay tăng số tối đa.
Rời việc làm	Một Chủ nhân không bắt buộc phải cấp tiền lương nghỉ bệnh tích lũy hay chưa sử dụng cho một Công nhân rời việc làm.
Phục hồi	Nếu một Công nhân được mượn trở lại nội trong một năm kể từ khi rời việc làm, các giờ nghỉ bệnh có lương tích lũy và chưa sử dụng từ trước sẽ được phục hồi.

Sử dụng	
Lúc nào	Một Nhân viên có thể nghỉ bệnh có lương bắt đầu ngày thứ 90 từ khi làm việc.
Cách nào	Một Chủ nhân phải cho phép nghỉ bệnh có lương một khi có sự yêu cầu bằng lời nói hay văn bản của một Công nhân cho chính họ hay một người trong gia đình, hay cho bất cứ một người nào có liên hệ máu mủ hay có liên hệ thân thuộc. Giờ đủ tiêu chuẩn được ghi trong Mục 187.04(G) Bộ luật LAMC. Việc sử dụng giờ nghỉ bệnh có lương có thể được giới hạn 48 tiếng mỗi năm.

Mục 187.06 của Bộ luật Thành phố Los Angeles bảo vệ Công nhân không bị kỳ thị hay bị trả thù khi họ thực thi quyền hưởng nghỉ bệnh có lương của Thành phố.

**Để biết thêm thông tin, xin liên lạc Văn phòng Tiêu chuẩn Lương tại
1-844-WAGESLA(924-3752) hay email wagesla@lacity.org hay truy cập wagesla.lacity.org.**

Là một thực thể dưới thẩm quyền của Tiêu đề II Đạo luật Người Hoa Kỳ có khuyết tật, Thành phố Los Angeles không kỳ thị trên căn bản khuyết tật và, khi có yêu cầu, sẽ cung cấp các tiện nghi hợp lý để bảo đảm sự tiếp cận công bằng vào các chương trình, dịch vụ và sinh hoạt của mình.

請張貼在僱員容易看到的地方。違例者將受到懲罰



正式通告

洛杉磯市最低工資

2024年7月1日生效



\$17.28 每小時

所有僱主都必須根據洛杉磯市最低工資法支付新的最低工資。最低工資率將根據洛杉磯最低工資法第187.02章每年進行調整。經批准的特定豁免公司可延緩支付最低工資。

生效日期：	26個僱員或以上的僱主：	25個僱員或以下的僱主 或經批准的 26個僱員或以上的非盈利公司 的延緩費率表：
7/1/2022	\$16.04	\$16.04
7/1/2023	\$16.78	\$16.78
7/1/2024	\$17.28	\$17.28

洛杉磯市工資標準法授權工務局合同管理處工資標準部調查可能的違法行為,包括檢查工作場所,面談僱員,審查工資記錄。工資標準部將通過調查決定發違規通知來強制執行本市最低工資法,項目包括但不限於: 1)未付洛杉磯市最低工資; 2)未符合公告通知,公告張貼,或保留工資記錄的要求; 和 3)僱主報復。《洛杉磯市政條例》第188.04章保護僱員行使本市最低工資的權利而免遭任何歧視或報復行為。

洛杉磯帶薪病假

2017年7月1日生效

所有僱主都必須根據洛杉磯市最低工資法提供帶薪病假。在一年之內為同一僱主工作30天以上且在任何一週內工作至少兩小時的洛杉磯市僱員能夠依法獲得帶薪病假。

權利	
預支	在就業的每一年,日曆年或12個月期間的開始至少得到48小時; 或者 -
累積	每工作30小時可得到一個小時的帶薪病假。
72 小時上限	年終如有未使用完的帶薪病假,剩餘的病假小時必須結轉到下一個福利年度,並且必須至少以72小時為上限; 但是,僱主可以選擇不設上限或者給予更高的上限。
離職	僱員離職時,僱主不需要兌現未使用的累積帶薪病假。
復職	如果僱員在離職的一年之內被重新僱用,則應恢復離職前未使用的累積帶薪病假。

使用法	
時間	僱員在就業的第90日可以開始使用帶薪病假。
方式	僱員如為了自己、家人、或有血緣、姻親關係的人而以口頭或書面申請病假,僱主應當提供帶薪病假。如果對時間的合格使用法有疑問,請查尋 LAMC第187.04(G)章的條例。
	僱員的帶薪病假每一年最多只可使用48小時。

《洛杉磯市政條例》第187.06章保護僱員行使本市帶薪病假的權利而免遭任何歧視或報復行為。

若需要更多資訊,請致電工資標準部

1-844-WAGESLA (924-3752), 或電郵 wagesla@lacity.org, 或查詢網站: <http://wagesla.lacity.org/>.

作為《美國殘疾人法案》第二篇項下的實體,洛杉磯市不基於殘疾而歧視,並且將根據要求提供合理的便利,以確保使用其各項計劃、服務和活動的平等機會。



OFFICIAL NOTICE



Los Angeles Minimum Wage

Rate Effective July 1, 2024

\$17.28 PER HOUR

All Employers are required to pay Employees a new minimum wage according to the Los Angeles Minimum Wage Ordinance. The minimum wage rate will be adjusted every year according to Los Angeles Minimum Wage Ordinance Section 187.02. Certain exemptions and deferrals may be available.

Effective Date:	Employers with 26 or more Employees:	Employers with 25 or fewer Employees or approved Non-Profit Corporations with 26 or more Employees to pay a deferred rate:
7/1/2022	\$16.04	\$16.04
7/1/2023	\$16.78	\$16.78
7/1/2024	\$17.28	\$17.28

The Los Angeles Office of Wage Standards Ordinance grants authority to the Bureau of Contract Administration, Office of Wage Standards to investigate possible violations, inspect workplaces, interview employees, and review payroll records. The Office of Wage Standards will enforce the City's Minimum Wage Ordinance for violations including but not limited to: 1) failure to pay the Los Angeles minimum wage; 2) failure to comply with notice, posting, and payroll records requirements; and 3) retaliation. The Los Angeles Municipal Code (LAMC) Section 188.04 protects Employees from any discrimination or retaliation for exercising their rights to receive the City's minimum wage.

Los Angeles Paid Sick Leave

Effective July 1, 2017

All Employers will be required to provide paid sick leave according to the Los Angeles Minimum Wage Ordinance. The paid sick leave will be provided to all Employees who work at least two hours in a particular week in the City of Los Angeles for the same Employer for 30 days or more within a year.

Entitlement	
Front-Loading	At least 48 hours provided either at the beginning of each year of employment, calendar year, or 12-month period; OR -
Accrual	One (1) hour of paid sick leave for every thirty (30) hours worked.
72-Hour Cap	Accrued unused paid sick leave shall carry over to the following year of employment and may be capped at a minimum of 72 hours; however, an Employer may choose no cap or a higher cap.
Separation from Employment	An Employer is not required to provide compensation to an Employee for accrued or unused sick days at separation from employment.
Reinstatement	If an Employee is rehired within a year of separation from employment, previously accrued and unused paid sick leave shall be reinstated.

Usage	
When	An Employee may use paid sick leave beginning on the 90th day of employment.
How	An Employer shall provide paid sick leave upon the oral or written request of an Employee for themselves, a family member, or for any individual related by blood or affinity. Qualified use of time can be found in LAMC Section 187.04(G).
	The use of paid sick leave may be limited to 48 hours leave annually.

Los Angeles Municipal Code Section 187.06 protects Employees from any discrimination or retaliation for exercising their rights to receive the City's paid sick leave.

For more information, please contact the Office of Wage Standards at 1-844-WAGESLA (924-3752) or email wagesla@lacity.org or visit <http://wagesla.lacity.org/>.

این اعلامیه را در هر مکان کاری یا هر کار گاهی در جای چشمگیری نصب کنید.
کسانی که تخطی کنند به آنها جریمه تعلق میگیرد.



اعلامیه رسمی

حد اقل دستمزد لس آنجلس
این نرخ از تاریخ 1 جولای 2024 قابل تنفیذ میباشد



\$17.28

ساعتی

بر اساس «فرمان حد اقل دستمزد لس آنجلس» کارفرمایان موظف می باشند که به کارمندان خود حد اقل نرخ جدید را پرداخت کنند. حداقل نرخ دستمزد بر اساس «بخش ۰۲/۱۸۷ فرمان حد اقل دستمزد لس آنجلس» هر سال تعدیل می شود. مصونیت ها و تعویق هایی موجود است.

تاریخ اجرا:	کارفرمایانی که دارای ۲۶ کارمند یا بیشتر هستند	کارفرمایان دارای ۲۵ کارمند یا کمتر یا شرکت های تایید شده غیر انتفاعی دارای ۲۶ کارمند یا بیشتر بایستی نرخ تعویقی را پرداخت نمایند.
7/1/2022	\$16.04	\$16.04
7/1/2023	\$16.78	\$16.78
7/1/2024	\$17.28	\$17.28

اداره مقررات استانداردهای دستمزد لس آنجلس (The Los Angeles Office of Wage Standards Ordinance) به دایره مدیریت قرار دادها (Bureau of Contract Administration) دفتر استانداردهای دستمزد (Office of Wage Standards) اجازه میدهد که تخطی های احتمالی را رسیدگی کنند. مکان کار را بررسی کنند، با کارمندان مصاحبه کنند، و مدارک مربوط به فهرست پرداختی را مرور کنند. اداره استانداردهای دستمزد فرمان شهرداری در مورد حد اقل دستمزد را در مورد تخطی از آن را که شامل موارد ذیل میباشد تنفیذ میکند اما محدود به نکات زیر نیست: (1) کوتاهی از پرداخت حد اقل دستمزد لس آنجلس. (2) کوتاهی از پیروی نصاب اعلامیه و شرایط پرداخت دستمزد. (3) تلافی کردن. قسمت قانون 188.04 شهرداری لس آنجلس کارمندان را از هر نوع تبعیض یا تلافی برای کسب حقوقشان جهت دریافت حد اقل دستمزد شهرداری حمایت میکند.

مرخصی استعلاجی با حقوق در لس آنجلس

آغاز اژوئیه ۲۰۱۷

بر اساس «قانون حداقل دستمزد لس آنجلس»، تمامی کارفرمایان مستلزم می باشند که به کارمندان خود مرخصی استعلاجی با حقوق ارائه نمایند. مرخصی استعلاجی با حقوق به تمامی کارمندانی که حداقل دو ساعت در طی هفته ای خاص در شهر لس آنجلس برای کارفرمایی کار کرده اند که برای او به مدت ۳۰ روز یا بیشتر در طی سال کار می کنند تعلق خواهد گرفت.

مستمری	
ارائه حداقل ۴۸ ساعت در ابتدای هر سال اشتغالی، سال تقویمی، یا مدت زمان ۱۲ ماهه؛ یا-	ارائه در آغاز
یک ساعت مرخصی استعلاجی با حقوق برای هر ۳۰ ساعت کار	انباشت
مرخصی استعلاجی با حقوق انباشته استفاده نشده باید به سال آینده منتقل گردد و حد نصاب آن باید حداقل ۷۲ ساعت تعیین گردد؛ ولیکن، کارفرما مختار است تا حد نصاب بالاتری را تعیین کند و یا اصلاً حد نصابی تعیین نکند.	حد نصاب ۷۲ ساعته
کارفرما در زمان انفعال کارمند از شغل مستلزم به ارائه حقوق بابت روزهای استعلاجی استفاده نشده نمی باشد.	انفصال از اشتغال
اگر کارمندی در طی یک سال از زمان انفصال از شغل مجدداً استخدام گردد، مرخصی استعلاجی با حقوق او که سابقاً انباشته شده باید بازگردانده شوند.	بازگرداندن

استفاده	
کارمند می تواند از نودمین روز اشتغال از مرخصی استعلاجی با حقوق استفاده نماید.	چه زمان
کارفرما باید بنا به درخواست شفاهی یا کتبی کارمند برای بهره مند شدن از مرخصی استعلاجی برای خود، اعضای خانواده، یا افرادی با نسبت خونی یا عاطفی به این درخواست جامه عمل بپوشاند. برای استفاده مشروط از زمان به بخش ۰۴/۱۸۷G از LAMC رجوع نمایید.	چگونه
استفاده از مرخصی استعلاجی ممکن است به ۴۸ ساعت در سال محدود باشد.	

بخش ۰۶/۱۸۷ از «قانون شهری لس آنجلس» از کارمندان در برابر هر گونه تبعیض یا انتقام گیری بخاطر استفاده از حق خود برای استفاده از مرخصی استعلاجی شهر حمایت به عمل می آورد.

برای اطلاعات بیشتر، لطفاً با دفتر استانداردهای دستمزد با شماره
WAGESLA-۳۷۵۲ (۹۲۴-۸۴۴) یا ایمیل wagesla@lacity.org یا تارنمای wagesla.lacity.org تماس بگیرید.

किसी भी कार्यस्थल या नौकरी की जगह पर एक विशिष्ट स्थान पर पोस्ट करें। उल्लंघन करने वालों पर जुर्माना लगाया जाएगा



आधिकारिक नोटिस

लॉस एंजिल्स न्यूनतम वेतन

1 जुलाई 2024 से प्रभावी दर



\$17.28 प्रति घंटा

सभी नियोक्ताओं को लॉस एंजिल्स न्यूनतम वेतन अध्यादेश के अनुसार कर्मचारियों को एक नया न्यूनतम वेतन का भुगतान करने की ज़रूरत है। न्यूनतम वेतन अध्यादेश की धारा 187.02 के अनुसार न्यूनतम वेतन दर को लॉस एंजिल्स में हर साल समायोजित किया जाएगा। कुछ छूटें और स्थगन उपलब्ध हो सकते हैं।

प्रभावी तिथि:	26 या अधिक कर्मचारियों वाले नियोक्ता:	25 या कम कर्मचारियों वाले नियोक्ता या एक आस्थगित दर का भुगतान करने के अनुमोदन के साथ 26 या इससे अधिक कर्मचारियों वाले गैर-लाभ कांपरिशन:
7/1/2022	\$16.04	\$16.04
7/1/2023	\$16.78	\$16.78
7/1/2024	\$17.28	\$17.28

लॉस एंजिल्स ऑफिस ऑफ वेज स्टैंडर्ड्स (वेतन मानकों का लॉस एंजिल्स कार्यालय) का अध्यादेश ब्यूरो ऑफ कॉन्ट्रैक्ट एड्मिनिस्ट्रेशन, ऑफिस ऑफ वेज स्टैंडर्ड्स को संभावी उल्लंघन की छान-बीन करने, कार्यस्थलों की जांच करने, कर्मचारियों का इंटरव्यू लेने, और पेरोल रिकॉर्ड्स की समीक्षा करने का अधिकार देता है। ऑफिस ऑफ वेज स्टैंडर्ड्स (वेतन मानकों का कार्यालय) शहर के न्यूनतम वेतन अध्यादेश को उल्लंघनों के लिए लागू करेगा, लेकिन यह इस तक सीमित नहीं है: 1) लॉस एंजिल्स में न्यूनतम मजदूरी का भुगतान करने में विफलता; 2) सूचना देने, पोस्ट करने, और पेरोल रिकॉर्ड आवश्यकताओं का पालन करने में विफलता; और 3) बदले की कार्रवाई लॉस एंजिल्स म्युनिसिपल कोड का अनुभाग 188.04 कर्मचारियों को शहर के न्यूनतम वेतन प्राप्त करने के अपने अधिकारों का इस्तेमाल करने पर किसी भेदभाव या बदले की कार्रवाई से सुरक्षा देता है।

लॉस एंजिल्स वैतनिक अस्वस्थता अवकाश

प्रभावी 1 जुलाई 2017

सभी नियोक्ताओं को लॉस एंजिल्स न्यूनतम वेतन अध्यादेश के अनुसार वैतनिक अस्वस्थता अवकाश प्रदान करने की आवश्यकता होगी। वैतनिक अस्वस्थता अवकाश ऐसे सभी कर्मचारियों को प्रदान किया जाएगा जो कि लॉस एंजिल्स शहर में एक वर्ष के अन्दर उसी नियोक्ता के यहां 30 या अधिक दिनों के लिए किसी सप्ताह विशेष में न्यूनतम दो घंटे कार्य किए हुए हों।

पात्रता	
अग्रभार (फ्रंट लोडिंग)	नियोजन के प्रत्येक वर्ष के आरम्भ में या तो न्यूनतम 48 घंटे प्रदान किए जाएं, कैलेण्डर वर्ष अथवा 12 माह की अवधि ; अथवा-
प्रोद्भवन (एक्रुअल)	प्रत्येक कार्य किए गए 30 घंटों के लिए एक घंटे का वैतनिक अस्वस्थता अवकाश।
72 घंटे की सीमा	प्रोद्भूत (एक्रुड) अप्रयुक्त वैतनिक अस्वस्थता अवकाश को नियोजन के अगले वर्ष में ले जाया जाएगा, तथा न्यूनतम 72 घंटों की सीमा अवश्य होना चाहिए; वैसे एक नियोक्ता कोई भी सीमा ना लगाने या एक उच्चतर सीमा लगाने का निर्णय स्वयं ले सकता है।
नियोजन से पृथक्कीकरण	नियोजन से पृथक्कीकरण के समय नियोक्ता को किसी प्रोद्भूत (एक्रुड) या अप्रयुक्त अस्वस्थता दिवसों के लिए कर्मचारी को प्रतिपूर्ति प्रदान करने की आवश्यकता नहीं होगी।
पुनःस्थापन	यदि किसी कर्मचारी को नियोजन से पृथक्कीकरण के एक वर्ष के अन्दर पुनः भर्ती किया जाता है, तो पिछले प्रोद्भूत (एक्रुड) या अप्रयुक्त वैतनिक अस्वस्थता अवकाश को पुनःस्थापित किया जाएगा।

उपयोग	
कब	कर्मचारी नियोजन के 90वें दिन के आरम्भ से वैतनिक अस्वस्थता अवकाश का प्रयोग कर सकते हैं।
कैसे	एक नियोक्ता, किसी कर्मचारी द्वारा – अपने स्वयं के लिए अथवा किसी परिजन के लिए अथवा रक्त या बंधुत्व द्वारा सम्बन्धित किसी व्यक्ति के लिए – मौखिक या लिखित अनुरोध पर वैतनिक अस्वस्थता अवकाश प्रदान करेगा। समय के क्वालीफाइड उपयोग के बारे में LAMC सेक्शन 187.04(G) में जानकारी प्राप्त की जा सकती है। वैतनिक अस्वस्थता अवकाश का उपयोग 48 घंटे के वार्षिक अवकाश तक सीमित किया जा सकता है।

लॉस एंजिल्स म्युनिसिपल कोड सेक्शन 187.06, शहर के वैतनिक अस्वस्थता अवकाश प्राप्त करने के कर्मचारियों के अधिकार का प्रयोग करने के कारण उनके साथ किसी भी भेदभाव या प्रतिकारपूर्ण कार्रवाई से उनकी सुरक्षा करता है।

और अधिक जानकारी के लिए वेतन मानक कार्यालय (Office of Wage Standards) से सम्पर्क करें
1-844-WAGESLA(924-3752) पर, अथवा ईमेल करें wagesla@lacity.org अथवा

अमेरिकंस विद डिसेबिलिटी एक्ट के टाइटल II के अंतर्गत एक सुरक्षित निकाय (कवर्ड एंटीटी) के तौर पर, लॉस एंजिल्स शहर द्वारा विकलांगता के आधार पर भेदभाव नहीं किया जाता है और अनुरोध करने पर इसके कार्यक्रमों, सेवाओं और गतिविधियों तक समान पहुंच सुनिश्चित करने के लिए समुचित सामंजस्य प्रदान किया जाएगा।

オフィスや職場の見易い場所に掲示してください。違反した場合は罰せられることがあります。



公示

ロサンゼルス最低賃金

2024年7月1日から有効な賃金



\$17.28

 時間当たり

全ての雇用主は、ロサンゼルス最低賃金法に基づき、新しい最低賃金を従業員に支払わなければなりません。最低賃金率は、ロサンゼルス最低賃金法第187.02項に従って毎年調整されております。特定の免除と延期が適用される場合があります。

発行日:	従業員が26人もしくはそれ以上の雇用主:	従業員数25人またはそれ以下の雇用主または従業員数が26人またはそれ以上の承認済みの繰延税金を支払う非営利法人:
7/1/2022	\$16.04	\$16.04
7/1/2023	\$16.78	\$16.78
7/1/2024	\$17.28	\$17.28

ロサンゼルス賃金標準化条例により、契約管理局賃金標準化オフィスは、反則容疑の調査、就労場所の検査、従業員のインタビュー、給与記録の確認などを行行使する権限があります。賃金標準化オフィスは、市決議の最低賃金条例を施行し: 1) ロサンゼルス最低賃金の不払い; 2) 通知、掲示、給与記録義務の不履行; さらに 3) 報復を含めたその他の反則行為を取り締まります。ロサンゼルス市規定セクション188.04により、従業員は市決議の最低賃金を受け取ることに、いかなる差別や報復を受けることから保護されています。

ロサンゼルス有給病気休暇

2017年7月1日発行

すべての雇用主は、ロサンゼルス最低賃金法に基づき、有給病気休暇を提供する必要があります。病気有給休暇は、ロサンゼルス市で同じ雇用者の下で1年間に30日以上、特定の週に二時間以上勤務する、全ての従業員に給付されます。

資格	
前倒し	雇用の毎年度、暦年または12カ月間の初めに少なくとも48時間の病気有給休暇を付与。
発生時	勤務時間30時間毎に1時間の病気有給休暇を付与。
72時間の上限	発生した、または未使用の病気有給休暇は雇用の翌年に繰り越され、最低でも72時間の上限が定められるものとします。ただし、雇用者は制限なし、または上限の引き上げを選択できます。
離職	雇用者は、離職時に発生した、または未使用の病気欠勤日について従業員に補償を提供する義務を負いません。
復職	従業員が離職から1年以内に再雇用された場合、以前に発生した、または未使用の病気有給休暇は回復するものとします。

使用	
時期	従業員は、雇用時から90日目から病気有給休暇を使用できます。
方法	雇用者は、従業員本人、家族、血縁または婚姻により関係者の口頭または書面による請求があれば、病気有給休暇を付与するものとします。使用が認められる時期は、ロサンゼルス市規定セクション187.04(G)に記載されています。 有給病気休暇の利用は、年間48時間に制限されます。

ロサンゼルス市規定セクション187.06により、従業員は市決議の有給病気休暇をとつことに関して、いかなる差別や報復も受けられないよう保護されます。

詳しいことは、賃金標準化オフィス1-844-WAGESLA(924-3752)に電話するか
メールwagesla@lacity.orgまたはwagesla.lacity.orgをご覧ください。

이 공고문은 모든 근로자나 직원들이 쉽게 볼 수 있는 곳에 게시 해야 합니다. 게시 의무를 준수하지 않을 경우 벌금이 적용됩니다.



공고

로스앤젤레스 최저임금

최저임금 발효일 2024년 7월 1일



\$17.28

 시간당

로스앤젤레스 최저임금 인상 조례에 따라 모든 고용주는 제정된 최저임금 시급을 지불해야 합니다. 최저임금 시급은 매년 최저임금 조례 섹션 187.02 적용년도별 최저임금액 스케줄에 따라 적용 됩니다. 자격조건에 따라 면제 및 연기가 가능합니다.

발효일:	근로자나 직원의 수가 26명 이상인 고용주:	근로자나 직원의 수가 25명 이하인 고용주, 또는 최저임금 인상 유예 자격요건이 승인된 직원 수가 26명 이상인 비영리 단체:
7/1/2022	\$16.04	\$16.04
7/1/2023	\$16.78	\$16.78
7/1/2024	\$17.28	\$17.28

로스앤젤레스 시의회는 최저임금 집행 부서 조례에 따라 계약 관리기관 (Bureau of Contract Administration)에 임금표준부 (Office of Wage Standards)를 지정 잠재적 위반 가능성을 조사하기 위해, 직장, 직원 인터뷰 및 급여 기록을 검토합니다. 임금표준부는 로스앤젤레스 최저임금 조례 시행위반 및 이에 국한되지 않는 다음과 같은 조사를 하게됩니다: 1) 최저임금 시급 비준수, 2) 공지, 게시 비준수 및 급여 기록, 급여장부 보관 비준수, 3) 직원에게 가해진 보복 행위. 직원은 로스앤젤레스시 법규 188.04항 (Los Angeles Municipal Code Section 188.04)에 따라 최저임금을 받을 권리 행사로 인한 고용주의 부당한 취급 및 보복으로부터 보호 받을 권리가 있습니다.

로스앤젤레스 유급 병가

발효일 2017년 7월 1일

모든 고용주는 로스앤젤레스 최저임금 조례에 따라 유급 병가를 제공해야 합니다. 본 유급 병가는 로스앤젤레스 도시내에서 특정한 주에 최소 2시간을, 1년에 30일 이상을 동일한 고용주를 위해 일한 모든 직원에게 제공되어야 합니다.

자격	
연초 발생	고용 1년 주기 또는 달력상 매년 초에 최소 48시간의 유급 병가 또는 -
누적 발생	노동 30시간 당 1시간의 유급 병가.
72시간 제한	발생하였으나 사용하지 않은 유급 병가는 다음 연도에도 유효하며 최소 72시간으로 제한합니다. 고용주가 제한을 두지 않거나 더 높은 제한을 둘 수 있습니다.
고용종결	고용주는 직원과의 고용 종결시, 발생하였거나 미사용한 유급 병가에대한 보상을 제공할 필요가없습니다.
복원	직원의 고용 종결 후 1년 이내에 재고용되는 경우, 이전에 발생하였거나 미사용한 유급 병가가 복원 되어야 합니다.

사용	
언제	직원은 고용 받은지 90일째 날부터 유급 병가를 사용할 수 있습니다.
어떻게	고용주는 직원이 자신, 가족, 혈연, 친밀한 사람을 위해 유급 병가를 구두 또는 서면으로 요청할때 이를 제공해야 합니다. 시간 사용의 자격사항은 LAMC 187.04(G) 항에 나와있습니다.
	유급 병가의 사용은 매년 48시간으로 제한할수 있습니다.

직원은 로스앤젤레스시 법규 187.06항 (Los Angeles Municipal Code Section 187.06)에 따라 유급 병가를 받을 권리 행사로 인한 고용주의 부당한 취급 및 보복으로부터 보호 받을 권리가 있습니다.

더 자세한 정보를 원한다면 임금표준부로 연락 하십시오.

전화 1-844-WAGESLA (924-3752), 이메일 wagesla@lacity.org, 웹사이트 <http://wagesla.lacity.org/>.

미국 장애인법의 제 2조를 적용하는 기관으로서, 로스앤젤레스 시는 장애를 이유로 차별하지 않으며 요청이 있을 경우, 도시의 프로그램, 서비스, 활동에 평등한 접근을 보장하기 위한 합리적인 편의를 제공할 것입니다.



ОФИЦИАЛЬНОЕ УВЕДОМЛЕНИЕ

Минимальная заработная плата в г. Лос-Анджелес

Начиная с 1 июля 2024 г.



\$17.28 В ЧАС

Все работодатели обязаны выплачивать служащим новый минимальный размер оплаты труда в соответствии с Постановлением о минимальном размере заработной платы города Лос-Анджелес. Минимальная ставка заработной платы будет скорректирована каждый год в соответствии с Разделом 187.02 Постановления о минимальном размере заработной платы города Лос-Анджелес. При этом, работодателям могут быть предоставлены определенные исключения и отсрочки.

Дата вступления в силу:	Работодатели с количеством сотрудников не менее 26:	Работодатели с количеством сотрудников не более 25 или Некоммерческие корпорации с количеством сотрудников не менее 26 при наличии разрешения будут платить отсроченную норму:
7/1/2022	\$16.04	\$16.04
7/1/2023	\$16.78	\$16.78
7/1/2024	\$17.28	\$17.28

Постановление о Городском Управлении по стандартам заработной платы наделяет Городское Управление по стандартам заработной платы, входящее в Бюро по вопросам исполнения контрактов, полномочиями для расследования возможных нарушений, проведения инспекции рабочих мест и собеседований с сотрудниками, а также проверки учетной документации. Городское Управление по стандартам заработной платы обеспечивает соблюдение Городского Постановления о минимальном размере заработной платы при нарушениях, включающих, среди прочего, следующие: 1) несоблюдение оплаты минимальной заработной платы города Лос-Анджелес; 2) несоблюдение требований о размещении данного официального уведомления и ведении учетной документации; 3) преследование за отстаивание своих прав. Раздел 188.04 Муниципального Кодекса Города Лос-Анджелес защищает сотрудников от дискриминации и преследования за отстаивание своих прав на получение минимальной заработной платы города Лос-Анджелес.

Оплачиваемый отпуск по болезни в городе Лос-Анджелес

Вступает в силу 1 июля 2017г.

Все работодатели обязаны предоставлять оплачиваемый отпуск по болезни в соответствии с Постановлением о минимальном размере заработной платы города Лос-Анджелес. Оплачиваемый отпуск по болезни будет предоставлен всем служащим, которые проработали по крайней мере 2 часа в неделю в течение как минимум 30-ти дней в городе Лос-Анджелес на одного и того же работодателя .

Права	
Предоставление часов заранее (Front-Loading)	Служащим предоставляется 48 часов отпуска по болезни ежегодно с момента начала трудовой деятельности, в начале календарного года, или в начале 12-ти месяцев; ИЛИ -
Накопление часов (Accrual)	Служащим предоставляется один час оплачиваемого отпуска по болезни за каждые отработанные 30 часов.
Ограничение в 72 часа	Накопленные и неиспользованные часы отпуска могут быть перенесены на следующий год и ограничены как минимум 72-мя часами; однако, работодатель может выбрать более высокое ограничение или не иметь ограничения вообще.
Увольнение с работы	Работодатель не обязан компенсировать служащего при увольнении с работы за накопленные и неиспользованные часы отпуска по болезни.
Восстановление на работу	Если служащий восстановился на работе в течение года после увольнения, то накопленные и неиспользованные часы отпуска по болезни должны быть восстановлены.

Использование	
Когда	Служащий может начать использовать оплачиваемый отпуск по болезни с 90-го дня трудоустройства.
Как	Работодатель обязан предоставить оплачиваемый отпуск по болезни по письменному или устному запросу служащего для него самого, родственников и членов его семьи. Порядок использования отпуска по болезни обозначен в Разделе 187.04(G) Муниципального Кодекса Города Лос-Анджелес.
	Использование оплачиваемого отпуска по болезни может быть ограничено 48-ю часами в год.

Раздел 187.06 Муниципального Кодекса Города Лос-Анджелес защищает служащих от дискриминации и преследования за отстаивание своих прав на получение оплачиваемого отпуска по болезни.

Для получения дополнительной информации, пожалуйста, свяжитесь с Городским Управлением по стандартам заработной платы по номеру 1-844-WAGESLA (924-3752), напишите по адресу электронной почты wagesla@lacity.org или посетите страницу <http://wagesla.lacity.org/>.



OPISYAL NA ABISO

Los Angeles Minimum Wages

Takdang Epektibong Bayad Hulyo 1, 2024



\$17.28 KADA ORAS

Lahat ng may-ari ng negosyo ay kinakailangan na magbayad sa kanilang mga Empleyado ng bagong pinaka-mababang pasahod (minimum wage) ayon sa Los Angeles Minimum Wage Ordinance. Ang minimum wage ay isasaayos sa bawat taon ayon sa Los Angeles Minimum Wage Ordinance, Section 187.02. May ilang mga eksepsiyon at pagpaliban ang ipahihintulot.

Petsa na Epektibo:	May-ari ng negosyo na may 26 o higit pang mga Empleyado:	May-ari ng negosyo na may 25 o mas kaunting Empleyado o hindi pangkalakal na korporasyon na may 26 o higit pang mga Empleyado na may pahintulot na ibayad ang pinagpaliban na halaga:
7/1/2022	\$16.04	\$16.04
7/1/2023	\$16.78	\$16.78
7/1/2024	\$17.28	\$17.28

Ang Los Angeles Wage Enforcement Division Ordinance ang nag-gawad ng karapatan sa Bureau of Contract Administration, Office of Wage Standards upang maglitis ng mga possibleng paglabag, inspeksyunin ang lugar ng trabaho, interbyuhin ang mga empleyado, at suriin ang mga dokumento ng kabayaran. Ang Office of Wage Standards and magpapatupad ng Los Angeles Minimum Wage Ordinance sa pamamagitan ng paglabas ng Notices of Determination ukol sa anumang paglabag gaya ng pagkabigong pagbayad ng Los Angeles minimum wage, pagkabigong sumunod sa paunawa, babala, talaan ng suweldo, pangangailangan at paghihiganti. Ang Los Angeles Wage Enforcement Division Ordinance Section 188.04 ang magtatanggol sa mga empleyado sa anumang diskriminasyon at paghihiganti dala nang kanilang paghingi ng City's minimum wage.

Bayad na Sick Leave ng Los Angeles

May-bisa simula Hulyo 1, 2017

Lahat ng mga Employer, maliban sa mga Employer na may 25 o mas kaunting Empleyado, ay uutusang magkaloob ng bayad na sick leave (pagliban sa trabaho dahil sa sakit) ayon sa Los Angeles Minimum Wage Ordinance. Ang bayad na sick leave ay ipagkaloob sa lahat ng mga Empleyadong nagtatrabaho nang hindi kukulangin sa dalawang oras sa isang partikular na linggo sa Lungsod ng Los Angeles para sa parehong Employer nang 30 araw o mahigit pa sa loob ng isang taon. Ang mga Employer na may 25 o mas kaunting Empleyado ay magsisimulang magkaloob ng mga benepisyo ng sick leave sa Hulyo 1, 2017.

Karapat-dapat na Matanggap	
Kinakarga sa Unahan (Front-Loading)	Hindi kukulangin sa 48 oras na ipinagkaloob sa simula ng alinman sa tatlo, bawat taon ng empleyo, taon ayon sa kalendaryo, o 12 buwang takdang panahon; O -
Naiipon (Accrual)	Isang oras ng bayad na sick leave para sa bawat 30 oras na trinabaho.
May Takda na 72 Oras (72-Hour Cap)	Ang naipong hindi nagamit na bayad na sick leave ay maililipat sa susunod na taon ng empleyo at dapat takdaan sa minimum na 72 oras; gayonpaman, maaaring piliin ng isang Employer ang walang takda o mas mataas na takda.
Pag-alis sa Empleyo (Separation from Employment)	Hindi inuutos sa Employer ang magbigay ng kabayaran sa isang Empleyado para sa naipon o hindi nagamit na sick days sa panahon ng pag-alis sa empleyo.
Pagbalik sa Empleyo (Reinstatement)	Kapag ang isang Empleyado ay kinuhang muli na magtrabaho sa loob ng isang taon mula sa pag-alis sa empleyo, ang dating naipon at hindi nagamit na bayad na sick leave ay ibabalik.

Paggamit	
Kailan	Maaaring gamitin ng isang Empleyado ang bayad na sick leave simula sa ika-90 araw ng empleyo.
Paano	Dapat ipagkaloob ng Employer ang bayad na sick leave sa panahong magbigay ng berbal o nakasulat na kahilingan ang isang Empleyado para sa sarili o para sa isang miyembro ng pamilya, o para sa sinumang kamag-anak dahil sa dugo o kasal. Ang kwalipikadong paggamit ng oras ay matatagpuan sa LAMC Section 187.04(G). Maaaring ilimita sa 48 oras taun-taon ang paggamit ng bayad na sick leave.

Pinangangalagaan ng Los Angeles Municipal Code Section 187.06 ang mga Empleado mula sa anumang diskriminasyon o paghihiganti dahil sa paggamit ng kanilang mga karapatan na tumanggap ng bayad na sick leave ng Lungsod.

Para sa karagdagang kaalaman, mangyaring makipag-ugnay sa Office of Wage Standards sa 1-844-WAGESLA(924-3752) o sa email wagesla@lacity.org o tingnan ang <http://wagesla.lacity.org/>.