

请张贴在雇员容易看到的地方。违例者将受到惩罚



### 正式通告

# 洛杉矶市最低工资

2022年7月1日生效



# \$16.04 每小时

所有雇主都必须根据洛杉矶市最低工资法支付新的最低工资。最低工资率将根据洛杉矶最低工资法第187.02章每年进行调整。经批准的特定豁免公司可延缓支付最低工资。

生效日期：	26个雇员或以上的雇主：	25个雇员或以下的雇主 或经批准的 26个雇员或以上的非盈利公司 的延 缓费率表：
7/1/2020	\$15.00	\$14.25
7/1/2021	\$15.00	\$15.00
<b>7/1/2022</b>	<b>\$16.04</b>	<b>\$16.04</b>

洛杉矶市工资标准法授权工务局合同管理处工资标准部调查可能的违法行为,包括检查工作场所,面谈雇员,审查工资记录。工资标准部将通过调查决定发违规通知来强制执行本市最低工资法,项目包括但不限于: 1)未付洛杉矶市最低工资; 2)未符合公告通知,公告张贴,或保留工资记录的要求; 和3)雇主报复。《洛杉矶市政条例》第188.04章保护雇员行使本市最低工资的权利而免遭任何歧视或报复行为。

## 洛杉矶带薪病假

2017年7月1日生效

所有雇主都必须根据洛杉矶市最低工资法提供带薪病假。在一年之内为同一雇主工作30天以上且在任何一周内工作至少两小时的洛杉矶市雇员能够依法获得带薪病假。

权利	
预支	在就业的每一年,日历年或12个月期间的开始至少得到48小时;或者 -
累积	每工作30小时可得到一个小时的带薪病假。
72 小时上限	年终如有未使用完的带薪病假,剩余的病假小时必须结转到下一个福利年度,并且必须至少以72小时为上限;但是,雇主可以选择不设上限或者给予更高的上限。
离职	雇员离职时,雇主不需要兑现未使用的累积带薪病假。
复职	如果雇员在离职的一年之内被重新雇用,则应恢复离职前未使用的累积带薪病假。

使用法	
时间	雇员在就业的第90日可以开始使用带薪病假。
方式	雇员如为了自己、家人、或有血缘、姻亲关系的人而以口头或书面申请病假,雇主应当提供带薪病假。如果对时间的合格使用法有疑问,请查寻 LAMC第187.04(G)章的条例。
	雇员的带薪病假每一年最多只可使用48小时。

《洛杉矶市政条例》第187.06章保护雇员行使本市带薪病假的权利而免遭任何歧视或报复行为。

若需要更多资讯,请致电工资标准部

1-844-WAGESLA (924-3752), 或电邮 [wagesla@lacity.org](mailto:wagesla@lacity.org), 或查询网站 : <http://wagesla.lacity.org/>.

作为《美国残疾人法案》第二篇项下的实体,洛杉矶市不基于残疾而歧视,并且将根据要求提供合理的便利,以确保使用其各项计划、服务和活动的平等机会。