

ĐĂNG Ở VỊ TRÍ DỄ THẤY TẠI BẤT KỲ NƠI LÀM VIỆC HOẶC TRANG MẠNG VIỆC LÀM NÀO. NGƯỜI VI PHẠM SẼ PHẢI CHỊU HÌNH PHẠT.



## THÔNG BÁO CHÍNH THỨC



# Lương Tối Thiểu Tại Los Angeles

Mức Lương Có Hiệu Lực Từ Ngày 1 Tháng 7 Năm 2024

# \$17.28 MỘT GIỜ

Tất cả Chủ Lao Động đều phải trả cho Nhân Viên mức lương tối thiểu mới theo Sắc Lệnh Lương Tối Thiểu (Minimum Wage Ordinance) của Los Angeles. Mức lương tối thiểu sẽ được điều chỉnh hàng năm theo Mục 187.02 Sắc Lệnh Lương Tối Thiểu của Los Angeles.

| Ngày Hiệu Lực:  | Tất cả Chủ Lao Động: |
|-----------------|----------------------|
| 7/1/2021        | \$15.00              |
| 7/1/2022        | \$16.04              |
| 7/1/2023        | \$16.78              |
| <b>7/1/2024</b> | <b>\$17.28</b>       |

Các Chủ Lao Động ở Los Angeles phải tuân thủ tất cả các luật về mức lương tối thiểu và tiêu chuẩn lao động của địa phương, Tiểu Bang và liên bang.

Sắc Lệnh của Văn Phòng Tiêu Chuẩn Lương Los Angeles (Los Angeles Office of Wage Standards Ordinance) trao cho Cục Quản Lý Hợp Đồng, Văn Phòng Tiêu Chuẩn Tiền Lương thẩm quyền điều tra các hành vi vi phạm có thể xảy ra, thanh tra nơi làm việc, phỏng vấn nhân viên và xem xét hồ sơ bảng lương. Văn Phòng Tiêu Chuẩn Tiền Lương (Office of Wage Standards) sẽ thi hành Sắc Lệnh Lương Tối Thiểu của Thành Phố đối với các hành vi vi phạm bao gồm nhưng không giới hạn ở việc: 1) không trả mức lương tối thiểu của Los Angeles; 2) không tuân thủ các yêu cầu về thông báo, niêm yết và hồ sơ bảng lương; và 3) trả thù. Mục 188.04 của Bộ Luật Thành Phố Los Angeles (Los Angeles Municipal Code) [LAMC] bảo vệ Nhân Viên khỏi mọi hành vi phân biệt đối xử hoặc trả thù khi thực hiện quyền được hưởng mức lương tối thiểu của Thành Phố.

## Nghỉ Ốm Có Lương Tại Los Angeles

Có hiệu lực từ ngày 1 tháng 7 năm 2017

Tất cả Chủ Lao Động sẽ phải cung cấp quyền lợi nghỉ ốm có lương theo Sắc Lệnh Lương Tối Thiểu của Los Angeles. Quyền lợi nghỉ ốm có lương sẽ được cung cấp cho tất cả Nhân Viên làm việc ít nhất hai giờ trong một tuần cụ thể tại Thành Phố Los Angeles cho cùng một Chủ Lao Động trong 30 ngày trở lên trong một năm.

| Quyền Được Hưởng |  |
|------------------|--|
| Khởi Điểm        | Tối thiểu 48 giờ được cung cấp vào đầu mỗi năm làm việc, niên lịch hoặc kỳ 12 tháng; HOẶC -  |
| Tích Lũy         | Một (1) giờ nghỉ ốm có lương cho mỗi ba mươi (30) giờ đã làm việc.   |
| Giới Hạn 72 Giờ  | Thời gian nghỉ ốm có lương đã tích lũy và chưa sử dụng sẽ được chuyển sang năm làm việc tiếp theo và có thể được giới hạn ở mức thấp nhất là 72 giờ; tuy nhiên, Chủ Lao Động có thể chọn không áp dụng giới hạn hoặc áp dụng một giới hạn cao hơn. |
| Thôi Việc        | Chủ Lao Động không có nghĩa vụ phải bồi thường cho một Nhân Viên đối với những ngày nghỉ ốm đã tích lũy hoặc chưa sử dụng khi thôi việc.   |
| Khôi Phục        | Nếu Nhân Viên được tuyển dụng lại trong vòng một năm kể từ ngày thôi việc, thời gian nghỉ ốm có lương đã tích lũy và chưa sử dụng trước đó sẽ được khôi phục.  |

| Sử Dụng       |  |
|---------------|--|
| Khi Nào       | Một Nhân Viên có thể sử dụng quyền lợi nghỉ ốm có lương bắt đầu vào ngày làm việc thứ 90.  |
| Bằng Cách Nào | Chủ Lao Động phải cung cấp quyền lợi nghỉ ốm có lương theo yêu cầu bằng lời nói hoặc bằng văn bản của Nhân Viên cho chính bản thân họ, cho một thành viên gia đình hoặc bất kỳ cá nhân nào có quan hệ huyết thống hoặc quan hệ họ hàng. Có thể tìm thấy cách sử dụng thời gian đủ điều kiện trong Mục 187.04(G) LAMC.<br>Việc sử dụng quyền lợi nghỉ ốm có lương có thể bị giới hạn ở mức 48 giờ nghỉ mỗi năm. |

Mục 187.06 Bộ Luật Thành Phố Los Angeles bảo vệ Nhân viên khỏi mọi hành vi phân biệt đối xử hoặc trả thù khi thực hiện quyền được nhận quyền lợi nghỉ ốm có lương của Thành Phố.

**Để biết thêm thông tin, vui lòng liên hệ với Văn Phòng Tiêu Chuẩn Tiền Lương theo số 1-844-WAGESLA (924-3752) hoặc gửi email tới [Wagesla@lacity.org](mailto:Wagesla@lacity.org) hoặc truy cập <http://wagesla.lacity.org/>.**

Là một cơ quan thuộc phạm vi điều chỉnh của Tiêu Đề II của Đạo Luật Người Mỹ Khuyết Tật (Americans with Disabilities Act), Thành Phố Los Angeles không phân biệt đối xử dựa trên tình trạng khuyết tật và, khi có yêu cầu, sẽ thực hiện bố trí hợp lý để đảm bảo khả năng tiếp cận bình đẳng với các chương trình, dịch vụ và hoạt động của mình.