

NIÊM YẾT Ở MỘT NƠI DỄ THẤY TẠI CHỖ LÀM HAY SỐ 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, 2019



**\$13.25** MỘT GIỜ

Chủ nhân với 25 Nhân viên hay ít hơn

**\$14.25** MỘT GIỜ

Chủ nhân với 26 nhân viên hay nhiều hơn

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: |
|-------------------|--|--|
| 7/1/2017          | \$12.00                                  | \$10.50  |
| 7/1/2018          | \$13.25                                  | \$12.00  |
| 7/1/2019          | \$14.25                                  | \$13.25  |
| 7/1/2020          | \$15.00                                  | \$14.25  |
| 7/1/2021          | \$15.00                                  | \$15.00  |

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.<br>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](mailto:wagesla@lacity.org) hay truy cập [wagesla.lacity.org](http://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.