

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 2016年7月1日生效



## \$10.50 每小时

自2016年7月1日起, 所有雇主必须根据洛杉矶市最低工资法支付新的最低工资。根据洛杉矶市最低工资法第187.02章, 最低工资率每年必须调整。某些特定豁免公司可延期支付最低工资:

26个雇员或以上的雇主:	
7/1/2016	\$10.50
7/1/2017	\$12.00
7/1/2018	\$13.25
7/1/2019	\$14.25
7/1/2020	\$15.00

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

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, 检查工作场所, 面谈雇员, 审查工资记录。工资标准部将通过决定发通知给以下违规者来强制执行本市最低工资法, 其中包括但不限于: 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 2016年7月1日生效

自2016年7月1日起, 除非是25个雇员或以下的雇主, 所有的雇主必须根据洛杉矶市最低工资法的要求提供带薪病假。在一年之内为同一雇主工作30天或以上且每周工作至少两小时的洛杉矶市雇员, 雇主必须提供带薪病假。25个雇员或以下的雇主于2017年7月1日开始必须提供带薪病假福利。

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	当有未使用的累积带薪病假, 病假小时必须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更高的上限。
离职	在离职时, 雇主不需要为雇员补偿其未使用的累计带薪病假。
复职	如果雇员在离职的一年之内被重新雇用, 则应恢复以前应计和未使用的带薪病假。

使用法	
时间	雇员可以在就业的第90天或者在2016年7月1日开始使用带薪病假, 以两者中较迟者为准。
方式	雇员为了自己、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) 节的规定。 带薪病假使用权每年只可仅限于48小时。

《洛杉矶市政条例》第187.06节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-WAGES LA(924-3752), 或电邮 [wages@lacity.org](mailto:wages@lacity.org), 或查询网站: [wagesla.lacity.org](http://wagesla.lacity.org).