किसी भी कार्यस्थल या जॉब साइट पर एक प्रमुख स्थान पर पोस्ट करें। उल्लंघनकर्ता दंड के अधीन होंगे।

आधिकारिक सूचना

लॉस एंजिल्स न्यूनतम वेतन

दर 1 जुलाई, 2025 से प्रभावी

$17.87 प्रति घंटा

लॉस एंजिल्स न्यूनतम वेतन अध्यादेश (Los Angeles Minimum Wage Ordinance) के मुताबिक सभी नियोक्ताओं के लिए कर्मचारियों को एक नए न्यूनतम वेतन का भुगतान करना जरूरी है। न्यूनतम वेतन दर को लॉस एंजिल्स न्यूनतम वेतन अध्यादेश सेक्शन 187.02 के मुताबिक प्रत्येक वर्ष समायोजित किया जाएगा।

प्रभावी तारीख:	सभी नियोक्ता:
7/1/2022	$16.04
7/1/2023	$16.78
7/1/2024	$17.28
7/1/2025	**$17.87**

लॉस एंजिल्स में नियोक्ता, सभी स्थानीय, राज्य और संघीय न्यूनतम वेतन कानूनों और स्थानीय मानकों के अधीन हैं।

लॉस एंजिल्स ऑफ़िस ऑफ़ वेज स्टैंडर्ड्स ऑर्डिनेंस (Los Angeles Office of Wage Standards Ordinance), ब्यूरो ऑफ़ कॉन्ट्रैक्ट एडमिनिस्ट्रेशन (Bureau of Contract Administration), ऑफ़िस ऑफ़ वेज स्टैंडर्ड्स (Office of Wage Standards) को संभावी उल्लंघनों की जांच करने, कार्यस्थलों की छानबीन करने, कर्मचारियों के इंटरव्यू लेने और पेरोल रिकॉर्डों की समीक्षा करने का अधिकार देता है। ऑफ़िस ऑफ़ वेज स्टैंडर्ड्स (Office of Wage Standards) उल्लंघनों के लिए शहर के न्यूनतम वेतन अध्यादेश लागू करेगा, जिसमें शामिल है लेकिन इन तक सीमित नहीं है: 1) लॉस एंजिल्स के न्यूनतम वेतन का भुगतान न करना; 2) नोटिस, पोस्ट करने और पेरोल रिकॉर्डों की शर्तों का पालन न करना; और 3) बदला। लॉस एंजिल्स म्युनिसिपल कोड (Los Angeles Municipal Code) (LAMC) सेक्शन 188.04 कर्मचारियों को शहर का न्यूनतम वेतन प्राप्त करने के उनके अधिकारों का इस्तेमाल करने के लिए किसी भी पक्षपात या बदले से सुरक्षित करता है।

लॉस एंजिल्स सवेतन बीमारी छुट्टी

1 जुलाई, 2017 से प्रभावी

सभी नियोक्ताओं के लिए लॉस एंजिल्स न्यूनतम वेतन अध्यादेश के मुताबिक सवेतन बीमारी छुट्टी प्रदान करना जरूरी है। सवेतन बीमारी छुट्टी उन सभी कर्मचारियों को प्रदान की जाएगी, जो वर्ष में 30 या अधिक दिनों के लिए एक ही नियोक्ता के लिए लॉस एंजिल्स शहर में विशेष सप्ताह में कम से कम दो घंटे काम करते हैं।

हकदारी	
फ्रंट-लोडिंग	रोजगार, कैलेंडर वर्ष, या 12-महीने की अवधि के प्रत्येक वर्ष की शुरूआत में कम से कम 48 घंटे प्रदान किए गए; अथवा -
संग्रहण	काम किए गए प्रत्येक तीस (30) घंटों के लिए सवेतन बीमारी छुट्टी का एक (1) घंटा।
72-घंटा कैप	जमा की गई प्रयोग न की गई सवेतन बीमारी छुट्टी को रोजगार के अगले साल में आगे स्थानांतरित किया जाएगा और कम से कम 72 घंटों की सीमा बांधी जा सकती है; हालांकि, नियोक्ता सीमा न बांधने या इससे अधिक सीमा बांधने का चयन कर सकता है।
रोजगार से अलगाव	रोजगार से अलगाव पर संग्रहीत या जमा की और प्रयोग न की गई सवेतन बीमारी छुट्टी के दिनों के लिए कर्मचारी को मुआवजा प्रदान करना नियोक्ता के लिए जरूरी नहीं है।
बहाली	यदि कर्मचारी को रोजगार से अलगाव के एक साल के अंदर दुबारा काम पर रखा जाता है, तो पहले की जमा की और प्रयोग न की गई सवेतन बीमारी छुट्टी को बहाल किया जाएगा।

प्रयोग	
कब	कर्मचारी रोजगार के 90वें दिन को शुरू करते हुए सवेतन बीमारी छुट्टी का प्रयोग कर सकता है।
कैसे	नियोक्ता, खुद के लिए, पारिवारिक सदस्य या किसी सगे या रिश्तेदार व्यक्ति के लिए कर्मचारी के जबानी या लिखित अनुरोध पर सवेतन बीमारी छुट्टी प्रदान करेगा। समय का योग्य प्रयोग LAMC सेक्शन 187.04(G) में पाया जा सकता है।
	सवेतन बीमारी छुट्टी का प्रयोग सालाना तौर पर 48 घंटे की छुट्टी तक सीमित हो सकता है।

लॉस एंजिल्स म्युनिसिपल कोड (Los Angeles Municipal Code) सेक्शन 187.06 कर्मचारियों को शहर की सवेतन बीमारी छुट्टी प्राप्त करने के उनके अधिकारों का इस्तेमाल करने के लिए किसी भी पक्षपात या बदले से सुरक्षित करता है।

अधिक जानकारी के लिए, कृपया 1-844-WAGESLA (924-3752) पर ऑफिस ऑफ वेज स्टैंडर्ड (Office of Wage Standards) से संपर्क करें या wagesla@lacity.org पर ईमेल करें या http://wagesla.lacity.org/ पर जाएं।

अमेरिकन्स विथ डिसेबिलिटी एक्ट (Americans with Disabilities Act) के शीर्षक II के तहत शामिल इकाई के रूप में, लॉस एंजिल्स शहर विकलांगता के आधार पर भेदभाव नहीं करता है और अनुरोध करने पर, अपने कार्यक्रमों, सेवाओं और गतिविधियों तक समान पहुंच सुनिश्चित करने के लिए उचित आवास प्रदान करेगा।