

张贴在任何工作场所或工作地点的醒目位置。违者将受到处罚。

正式通知



洛杉矶最低工资

2025年7月1日起生效的工资标准

每小时 \$17.87

所有雇主都必须根据洛杉矶最低工资条例向员工支付新的最低工资。最低工资标准将根据洛杉矶最低工资条例第187.02节每年进行调整。

生效日期:	所有雇主:
2022年7月1日	16.04美元
2023年7月1日	16.78美元
2024年7月1日	17.28美元
2025年7月1日	17.87美元

洛杉矶的雇主必须遵守所有当地、州和联邦的最低工资法律和劳动标准。

洛杉矶工资标准条例授权合同管理局工资标准办公室调查可能的违规行为，检查工作场所，与雇员面谈并审查工资记录。工资标准办公室将对违反本市最低工资条例的行为进行执法，包括但不限于：1)未支付洛杉矶最低工资；2)未遵守通知、张贴和工资记录要求；以及3)报复行为。洛杉矶市政法规(LAMC)第188.04节保护员工不因行使获得本市最低工资的权利而遭受任何歧视或报复。

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最低工资条例提供带薪病假。带薪病假将提供给符合以下条件的所有员工：在一年内为同一雇主在洛杉矶市工作30天或以上，且在这些工作周内每周至少工作两小时。

应享权益	
预先发放	- 在每个雇佣年度、日历年或12个月期间开始时至少提供48小时；或者 -
累积方式	每工作三十(30)小时可累积一(1)小时带薪病假。
72小时上限	未使用的累积带薪病假应结转到下一个雇佣年度，并可设置最低72小时的上限；但是，雇主可以选择不设上限或设置更高的上限。
离职	雇主无需在员工离职时为累积或未使用的病假天数提供补偿。
复职	如果员工在离职后一年内被重新雇用，之前累积且未使用的带薪病假应予以恢复。

使用方法	
何时	员工可以从受雇的第90天开始使用带薪病假。
如何	雇主应根据员工的口头或书面请求，为以下情况提供带薪病假：员工本人使用、照顾家庭成员，或照顾任何有血缘关系或亲密关系的个人。时间的合格使用可在洛杉矶市政法规(LAMC)第187.04(G)节中找到。
	带薪病假的使用可能限制为每年48小时。

洛杉矶市政法规第187.06节保护员工不因行使获得本市带薪病假的权利而遭受任何歧视或报复。

欲了解更多信息，请致电1-844-WAGESLA (924-3752)与工资标准办公室联系，或发送电子邮件至wagesla@lacity.org或访问<http://wagesla.lacity.org/>。

作为《美国残疾人法案》第二章下涵盖的实体，洛杉矶市不存在基于残疾的歧视，并将根据请求提供合理的便利，以确保平等获得其计划、服务和活动。