全市酒店员工最低工资条例（CHMWO）
酒店员工权益公告

本雇主属《全市酒店员工最低工资条例》（《洛杉矶市政法规》第186.09节）受管辖实体，必须向酒店员工支付法定最低工资。该最低工资标准将依据《全市酒店员工最低工资条例》第186.02.A节每年进行调整。

生效日期：	适用范围*	时薪标准
2025年9月8日	客房数达到60间及以上的酒店	22.50美元
2026年7月1日	客房数达到60间及以上的酒店	25.00美元

*根据《洛杉矶市政法规》（LAMC）第186.01.C节规定，位于机场接待加强区（AHEZ）内且客房数达到50间及以上的酒店，均适用本条例。

酒店雇主必须将收取的全部**服务费**支付给实际为顾客提供对应服务的酒店员工。服务费金额应根据酒店向顾客明示的服务费说明，以公平原则支付给提供相应服务的酒店员工（《洛杉矶市法典》第186.03节）。

洛杉矶市的雇主必须同时遵守所有当地、州及联邦最低工资法规与劳动标准。

根据《洛杉矶工资标准条例》，合同管理局工资标准办公室有权对潜在违规行为开展调查、检查工作场所，问询员工及审核薪酬记录。工资标准办公室负责执行《全市酒店员工最低工资条例》，查处以下违规行为（包括但不限于）：1）未按规定支付酒店员工最低工资；2）未履行告知、公示及薪酬记录义务；3）作出报复行为。《洛杉矶市政法规》（LAMC）第188.04节明确要求保障员工行使获取酒店业最低工资权利时不受任何歧视或报复。

休假规定

酒店雇主必须为酒店全职员工提供每年至少96小时的带薪休假，并根据《洛杉矶市政法规》第186.02.B节规定，允许额外每年至少80小时无薪休假。
酒店兼职员工应依据第186.02.B.1.(b)节规定，按每周工作40小时员工的比例累积带薪休假时长。通用休假准则：

酒店员工在**入职满六个月后**（若公司政策规定更早期限则按此政策执行），即具备使用累积带薪休假及无薪休假的资格。
酒店雇主**不得无故拒绝**酒店员工使用累积带薪休假或无薪休假的申请。
累积的**带薪**休假如未使用，可结转使用，**总时长以192小时为上限**；若酒店雇主的既定政策更优，则按更优政策执行。
累积的**无薪**休假如未使用，可结转使用，**总时长以80小时为上限**；若酒店雇主的既定政策更优，则按更优政策执行。
酒店员工累积带薪休假达到上限后，酒店雇主应每30天对超额部分进行一次现金结算。
酒店雇主不得制定任何人事政策，将员工根据本条例所休无薪休假视为缺勤，并据此采取纪律处分、解雇、停职或其他不利措施。

如需了解更多信息，请联系工资标准办公室。
电话：1-844-WAGESLA（924-3752），电子邮箱：wagesla@lacity.org，

网址：http://wagesla.lacity.gov/。

根据《美国残疾人法案》第二编规定，洛杉矶市作为适用对象，不得基于残疾作出歧视，并须在收到请求后提供合理便利措施，以确保所有人均能平等参与本市各项计划、服务和活动。