

ĐĂNG TẠI NHỮNG NƠI NGƯỜI LAO ĐỘNG CÓ THỂ ĐỌC DỄ DÀNG - NHỮNG NGƯỜI VI PHẠM SẼ BỊ PHẠT

MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU TẠI SANTA MONICA THÔNG BÁO CHÍNH THỨC

Mức lương tối thiểu tại Santa Monica

\$15.00 Mỗi giờ

Ngày hiệu lực: 1 tháng 7, 2021

Theo Chương 4.62 Điều lệ Thành phố, Sắc lệnh về Tiền lương tối thiểu của Santa Monica, mỗi người sử dụng lao động sẽ trả cho người lao động (bao gồm cả người lao động tạm thời và bán thời gian) làm việc ít nhất hai giờ trong một tuần làm việc cụ thể tại địa phận thành phố Santa Monica mức lương không thấp hơn mức thể hiện trong thông báo này. Mức lương sẽ được điều chỉnh vào ngày 1.7 hàng năm theo lịch dưới đây.

Người sử dụng lao động có từ 26 nhân viên trở lên	
1/7/2016	\$10.50/giờ
1/7/2017	\$12.00 /giờ
1/7/2018	\$13,25 /giờ
1/7/2019	\$14.25 /giờ
1/7/2020	\$15.00 /giờ
1/7/2021	\$15.00 /giờ

Người sử dụng lao động có 25 nhân viên hoặc ít hơn	
1/7/2016	\$10.00 /giờ*
1/7/2017	\$10.50 /giờ
1/7/2018	\$12.00/giờ
1/7/2019	\$13.25/giờ
1/7/2020	\$14.25/giờ
1/7/2021	\$15.00/giờ

* Mức lương tối thiểu ở bang California

Theo quy định của Sắc lệnh, người lao động có đủ quyền hưởng mức lương tối thiểu của Thành phố và được bảo vệ tránh sự trả đũa. Người lao động có thể khởi kiện dân sự người sử dụng lao động về bất kỳ vi phạm nào với Sắc lệnh. Thành phố có thể điều tra các vi phạm đã có thể xảy ra và có thể buộc thi hành các yêu cầu về lương tối thiểu. Các vi phạm về luật lương tối thiểu bao gồm nhưng không giới hạn:

KHÔNG THANH TOÁN
MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU
Ở SANTA MONICA

KHÔNG TUÂN THỦ CÁC
YÊU CẦU THÔNG BÁO,
ĐĂNG TẢI VÀ GHI NHẬN

SỰ TRẢ ĐŨA

ĐỂ BIẾT THÊM THÔNG TIN, VUI LÒNG LIÊN HỆ THÀNH PHỐ SANTA MONICA:

(310) 458-8281 • minimum.wage@santamonica.gov • santamonica.gov/minimum-wage



LÀM VIỆC TRUNG THỰC, HƯỞNG LƯƠNG CÔNG BẰNG.
Mức lương tối thiểu tại Santa Monica

ĐĂNG TẠI NHỮNG NƠI NGƯỜI LAO ĐỘNG CÓ THỂ ĐỌC DỄ DÀNG - NHỮNG NGƯỜI VI PHẠM SẼ BỊ PHẠT

MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU TẠI SANTA MONICA

THÔNG BÁO CHÍNH THỨC

Mức lương sinh hoạt của người lao động khách sạn tại Santa Monica

\$17.64 Theo giờ

Ngày hiệu lực: 1 tháng 7, 2021

Kể từ **ngày 1 tháng 7, 2017**, những người sử dụng lao động là Chủ khách sạn tại Santa Monica phải trả cho mỗi người lao động khách sạn (bao gồm cả người lao động làm việc tạm thời và bán thời gian) mức lương không thấp hơn mức thể hiện trong thông báo này. Bắt đầu từ **ngày 1.7.2018**, mức lương sẽ được tăng hàng năm theo Chỉ số giá tiêu dùng (CPI), theo đúng quy định trong mục 4.6.015 Điều lệ thành phố Santa Monica.

Yêu cầu về mức lương sinh hoạt trong lĩnh vực khách sạn, được quy định trong Mục 4.63 Điều lệ Thành phố, Sắc lệnh về Tiền lương tối thiểu của Santa Monica, áp dụng cho người lao động làm việc chính ở một hoặc nhiều khách sạn và được Chủ khách sạn thuê trực tiếp hoặc thuê bởi một người ký hợp đồng cung cấp dịch vụ tại khách sạn với Chủ khách sạn. Người lao động là quản lý, giám sát hoặc người lao động tin cậy không thuộc định nghĩa trên.

Người sử dụng lao động ký hợp đồng, cho thuê, cho thuê lại phần đất nối liền với khách sạn và có hoạt động liên kết với khách sạn, hoặc cung cấp các dịch vụ cho khách sạn cũng phải trả mức lương sinh hoạt trong lĩnh vực khách sạn. Không áp dụng mức lương sinh hoạt trong lĩnh vực khách sạn cho các ký túc xá.

Theo quy định của Sắc lệnh, người lao động có đủ quyền hưởng mức lương sinh hoạt trong lĩnh vực khách sạn tại Santa Monica được bảo vệ tránh sự trả đũa. Người lao động có thể khởi kiện dân sự người sử dụng lao động về bất kỳ vi phạm nào với Sắc lệnh. Thành phố có thể điều tra các vi phạm đã có thể xảy ra và có thể buộc thi hành các yêu cầu về mức lương sinh hoạt trong lĩnh vực khách sạn. Các biện pháp khắc phục vi phạm sẵn có bao gồm nhưng không giới hạn việc sắp xếp lại công việc của người lao động, thanh toán các khoản lương bị giữ lại trái phép và các khoản phạt tiền.

ĐỂ BIẾT THÊM THÔNG TIN, VUI LÒNG LIÊN HỆ THÀNH PHỐ SANTA MONICA:

(310) 458-8281 • minimum.wage@santamonica.gov • santamonica.gov/minimum-wage



LÀM VIỆC TRUNG THỰC, HƯỞNG LƯƠNG CÔNG BẰNG.
Mức lương tối thiểu tại Santa Monica

ĐĂNG TẠI NHỮNG NƠI NGƯỜI LAO ĐỘNG CÓ THỂ ĐỌC DỄ DÀNG - NHỮNG NGƯỜI VI PHẠM SẼ BỊ PHẠT

MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU TẠI SANTA MONICA
THÔNG BÁO CHÍNH THỨC

Nghỉ ốm có hưởng lương tại Santa Monica

Ngày hiệu lực: 1 tháng 1, 2017

Bắt đầu từ ngày 1 tháng 1, 2017, người sử dụng lao động phải cung cấp chế độ nghỉ ốm có hưởng lương cho người lao động làm việc tại địa phận thành phố Santa Monica theo quy định tại các điều khoản về Nghỉ ốm có hưởng lương của Santa Monica trong Mục 4.62.025 Điều lệ Thành phố.

Người sử dụng lao động có từ 26 nhân viên trở lên	
1/1/2017	40 giờ
1/1/2018	72 giờ

Người sử dụng lao động có 25 nhân viên hoặc ít hơn	
1/1/2017	32 giờ
1/1/2018	40 giờ

Người lao động sẽ được hưởng quyền lợi nghỉ ốm có hưởng lương nếu làm việc ít nhất 2 giờ trong một tuần làm việc cụ thể trong địa phận thành phố Santa Monica, và đủ điều kiện là người lao động được trả lương tối thiểu từ bất cứ người sử dụng lao động nào theo Luật Lao động bang California và các sắc lệnh về lương do Ủy ban Phúc lợi Công nghiệp California ban hành. Người lao động có thể sử dụng chế độ nghỉ ốm tuân thủ theo Đạo luật về Nơi Làm Việc Lành Mạnh/Gia Đình Khỏe Mạnh (Healthy Workplaces, Healthy Families Act) của California năm 2014.

Chế độ nghỉ ốm có hưởng lương được tích lũy ngay từ khi người lao động bắt đầu làm việc. Người lao động có thể sử dụng chế độ nghỉ ốm có hưởng lương tích lũy sau 90 ngày làm việc đầu tiên hoặc tuân thủ theo các chính sách của người sử dụng lao động, tùy trường hợp nào đến trước.

Cứ mỗi 30 giờ làm việc, người lao động được tích lũy một giờ nghỉ ốm có hưởng lương. Người sử dụng lao động có thể lựa chọn cung cấp các quyền lợi nghỉ ốm có hưởng lương tốt hơn. Chế độ nghỉ ốm có hưởng lương tích lũy của người lao động được cộng dồn từ năm này qua năm khác (năm dương lịch, năm tài chính hoặc năm làm việc) tới giới hạn tích lũy được nêu ở trên, trừ trường hợp không yêu cầu tích lũy hoặc chuyển phép nếu người sử dụng lao động cung cấp đủ thời gian nghỉ phép được yêu cầu vào đầu mỗi năm dương lịch, năm tài chính, hoặc năm làm việc.

Theo quy định của Sắc lệnh, người lao động có đủ quyền hưởng chế độ nghỉ ốm có hưởng lương và được bảo vệ tránh sự trả đũa. Người lao động có thể khởi kiện dân sự người sử dụng lao động về bất kỳ vi phạm nào với các điều khoản của Chế độ nghỉ ốm có hưởng lương. Thành phố có thể điều tra các vi phạm đã có thể xảy ra và có thể buộc thi hành các yêu cầu về chế độ nghỉ ốm có hưởng lương. Các biện pháp khắc phục vi phạm sẵn có bao gồm nhưng không giới hạn việc sắp xếp lại công việc của người lao động, thanh toán chế độ nghỉ ốm có hưởng lương bị giữ lại trái phép và các khoản phạt tiền.

ĐỂ BIẾT THÊM THÔNG TIN, VUI LÒNG LIÊN HỆ THÀNH PHỐ SANTA MONICA:

(310) 458-8281 • minimum.wage@santamonica.gov • santamonica.gov/minimum-wage



LÀM VIỆC TRUNG THỰC, HƯỞNG LƯƠNG CÔNG BẰNG.
Mức lương tối thiểu tại Santa Monica

ĐĂNG TẠI NHỮNG NƠI NGƯỜI LAO ĐỘNG CÓ THỂ ĐỌC DỄ DÀNG - NHỮNG NGƯỜI VI PHẠM SẼ BỊ PHẠT

MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU TẠI SANTA MONICA
THÔNG BÁO CHÍNH THỨC

Luật Phí dịch vụ tại Santa Monica

Ngày hiệu lực: 1 tháng 7, 2016

Bắt đầu từ ngày 1 tháng 7, 2016, người sử dụng lao động sử dụng các loại phí dịch vụ phải tuân thủ các quy định trong Mục 4.62.040 Điều lệ Thành phố, Sắc lệnh về Tiền lương tối thiểu. Điều này có nghĩa người sử dụng lao động phải:

- Thanh toán toàn bộ các khoản thu nhập được thu như một **khoản phí dịch vụ** cho những người lao động thực hiện các dịch vụ mà khoản phí đó phát sinh (có thể bao gồm bộ phận bếp).
- Thanh toán bất cứ khoản thu nhập nào được thu như **phụ phí liên quan đến chăm sóc sức khỏe** cho người lao động thông qua (i) ghi có vào các tài khoản riêng biệt do người lao động kiểm soát hoặc (ii) chi trả thành tiền lương cho người lao động
- Thông báo cho người lao động về việc phân phối chi phí dịch vụ
- Lưu trữ hồ sơ về việc phân phối chi phí dịch vụ

Người sử dụng lao động có thể thanh toán các khoản thu nhập phí dịch vụ cho người lao động có trách nhiệm chính không phải là giám sát hay quản lý. Người sử dụng lao động cũng phải cung cấp thông báo rõ ràng và dễ nhận biết cho khách hàng về bất kỳ khoản phí dịch vụ nào và việc sử dụng các khoản phí này.

Người sử dụng lao động sẽ phân phối các khoản phí dịch vụ thu được từ các bữa tiệc lớn tại khách sạn hoặc các buổi họp được phục vụ tại khách sạn, dịch vụ phòng khách sạn hoặc dịch vụ hành lý khách sạn cho người lao động trực tiếp cung cấp dịch vụ đó. Người sử dụng lao động đã có thông lệ thực hiện việc phân nhóm và phân phối các loại phí dịch vụ đang áp dụng trước ngày hiệu lực của quy định Lương tối thiểu có thể tiếp tục thực hiện thông lệ này.

Theo quy định của Sắc lệnh, người lao động có đủ quyền hưởng thu nhập từ phí dịch vụ và được bảo vệ tránh sự trả đũa. Người lao động có thể khởi kiện dân sự người sử dụng lao động về bất kỳ vi phạm nào với các điều khoản phí dịch vụ. Thành phố có thể điều tra các vi phạm đã có thể xảy ra và có thể buộc thi hành các yêu cầu về phí dịch vụ. Các biện pháp khắc phục vi phạm sẵn có bao gồm nhưng không giới hạn việc sắp xếp lại công việc của người lao động, thanh toán các khoản phí dịch vụ bị giữ lại trái phép và các khoản phạt tiền.

ĐỂ BIẾT THÊM THÔNG TIN, VUI LÒNG LIÊN HỆ THÀNH PHỐ SANTA MONICA:

(310) 458-8281 • minimum.wage@santamonica.gov • santamonica.gov/minimum-wage



LÀM VIỆC TRUNG THỰC, HƯỞNG LƯƠNG CÔNG BẰNG.
Mức lương tối thiểu tại Santa Monica