

OFFICIAL NOTICE

Amends General
Minimum Wage
Order and IWC
Industry and
Occupation Orders



California Minimum Wage

MW-2025

Every employer, regardless of the number of employees, shall pay to each employee wages not less than the following:

Effective January 1, 2025, Minimum Wage: \$16.50 per hour *See Sec. 2 below
Effective January 1, 2024, Minimum Wage: \$16.00 per hour
Effective January 1, 2023, Minimum Wage: \$15.50 per hour

PREVIOUS YEARS

EFFECTIVE DATE	Employers with 25 or Fewer Employees*	Employers with 26 or More Employees *
January 1, 2022	\$14.00	\$15.00

*Employees treated as employed by a single qualified taxpayer pursuant to Revenue and Taxation Code section 23626 are treated as employees of that single taxpayer. To employers and representatives of persons working in industries and occupations in the State of California:

SUMMARY OF ACTIONS

TAKE NOTICE that on April 4, 2016, the Governor of California signed legislation passed by the California Legislature, raising the minimum wage for all industries. (SB 3, Stats. 2016, amending section 1182.12. of the California Labor Code.) and, in 2023, raised the minimum wage payable by certain Fast Food Restaurant employers (AB 1228, Stats. 2023) and Healthcare Facility employers (SB 525, Stats. 2023; SB 828, Stats. 2024; and SB 159, Stats. 2024). Pursuant to its authority under Labor Code section 1182.13, the Department of Industrial Relations amends and republishes Sections 2, 3, and 5 of the General Minimum Wage Order, MW-2025. Section 1, Applicability, and Section 4, Separability, have not been changed. Consistent with these enactments, amendments are made to the minimum wage, and the meals and lodging credits sections of all of the IWC's industry and occupation orders.

This summary must be made available to employees in accordance with the IWC's wage orders. Copies of the full text of the amended wage orders may be obtained by downloading online at <https://www.dir.ca.gov/iwc/WageOrderIndustries.htm> or by contacting your local Division of Labor Standards Enforcement office.

1. APPLICABILITY

The provisions of this Order shall not apply to outside salespersons and individuals who are the parent, spouse, or children of the employer previously contained in this Order and the IWC's industry and occupation orders. Exceptions and modifications provided by statute or in Section 1, Applicability, and in other sections of the IWC's industry and occupation orders may be used where such provisions are enforceable and applicable to the employer.

2. MINIMUM WAGES

Every employer shall pay to each employee wages not less than those stated above, on each effective date, per hour for all hours worked, except the following who shall pay no less than the specified minimum wage to each employee: Fast Food Restaurant employers under Part 4.5.5, of Division 2 of the Labor Code (commencing with Labor Code section 1474), effective April 1, 2024; and Healthcare Facility employers under Labor Code section 1182.14, effective October 16, 2024. Note: Supplements to this order containing minimum wage rates applicable for Fast Food Restaurant and Healthcare Facility employees, respectively, are available online at the website address in the Summary of Actions above.

3. MEALS AND LODGING CREDITS - TABLE

When credit for meals or lodging is used to meet part of the employer's minimum wage obligation, the amounts so credited pursuant to a voluntary written agreement may not be more than the following:

EFFECTIVE:	JANUARY 1, 2022		JANUARY 1, 2023	JANUARY 1, 2024	JANUARY 1, 2025
For an employer who employs:	26 or More Employees	25 or Fewer Employees	All Employers regardless of number of Employees	All Employers regardless of number of Employees	All Employers regardless of number of Employees
LODGING					
Room occupied alone	\$70.53 /week	\$65.83 /week	\$72.88 /week	\$75.23 /week	\$77.58 /week
Room shared	\$58.22 /week	\$54.34 /week	\$60.16 /week	\$62.10 /week	\$64.04 /week
Apartment – two thirds (2/3) of the ordinary rental value, and in no event more than:	\$847.12 /month	\$790.67 /month	\$875.33 /month	\$903.60 /month	\$931.88 /month
Where a couple are both employed by the employer, two thirds (2/3) of the ordinary rental value, and in no event more than:	\$1,253.10 /month	\$1,169.59 /month	\$1,294.83 /month	\$1,336.65 /month	\$1,378.49 /month
Breakfast	\$5.42	\$5.06	\$5.60	\$5.78	\$5.96
Lunch	\$7.47	\$6.97	\$7.72	\$7.97	\$8.22
Dinner	\$10.02	\$9.35	\$10.35	\$10.68	\$11.01

Meals or lodging may not be credited against the minimum wage without a voluntary written agreement between the employer and the employee. When credit for meals or lodging is used to meet part of the employer's minimum wage obligation, the amounts so credited may not be more than the amounts stated in the table above.

4. SEPARABILITY

If the application of any provision of this Order, or any section, subsection, subdivision, sentence, clause, phrase, word or portion of this Order should be held invalid, unconstitutional, unauthorized, or prohibited by statute, the remaining provisions thereof shall not be affected thereby, but shall continue to be given full force and effect as if the part so held invalid or unconstitutional had not been included herein.

5. AMENDED PROVISIONS

This Order amends the minimum wage and meals and lodging credits in MW-2024, as well as in the IWC's industry and occupation orders. (See Orders 1-15, Secs. 4 and 10; and Order 16, Secs. 4 and 9.) This Order makes no other changes to the IWC's industry and occupation orders.

These Amendments to the Wage Orders shall be in effect as of January 1, 2025.

Questions about enforcement should be directed to the Labor Commissioner's Office. For the address and telephone number of the office nearest you, information can be found on the internet at www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html or under a search for "California Labor Commissioner's Office" on the internet or any other directory. The Labor Commissioner has offices in the following cities: Bakersfield, El Centro, Fresno, Long Beach, Los Angeles, Oakland, Redding, Sacramento, Salinas, San Bernardino, San Diego, San Francisco, San Jose, Santa Ana, Santa Barbara, Santa Rosa, Stockton, and Van Nuys.

AVISO OFICIAL

Enmiendas generales
Minimum Wage
Order and IWC
Industry and
Occupation Orders



Salario Mínimo en California

MW-2025

Todo empleador, independientemente del número de empleados, deberá pagar a cada empleado un salario que no sea inferior al que se indica a continuación:

A partir del 1 de enero de 2025, Salario mínimo: \$16.50 por hora *Véase la Sec. 2 a continuación
A partir del 1 de enero de 2024, salario mínimo: \$16.00 por hora
A partir del 1 de enero de 2023, salario mínimo: \$15.50 por hora

AÑOS ANTERIORES

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR	Empleadores con 25 empleados o menos*	Empleadores con 26 o más empleados *
1 de enero, de 2022	\$14.00	\$15.00

*Los empleados considerados como empleados de un único contribuyente autorizado de conformidad con el artículo 23626 del Código de Rentas e Impuestos se consideran empleados de ese único contribuyente. A los empleadores y representantes de las personas que trabajan en industrias y ocupaciones en el Estado de California:

RESUMEN DE LA ACCIONES

TOME NOTA de que el 4 de abril de 2016, el Gobernador de California firmó la legislación aprobada por la Legislatura de California, aumentando el salario mínimo para todas las industrias. (SB 3, Stats. de 2016, enmendando el artículo 1182.12. del Código Laboral de California.) y, en 2023, aumentó el salario mínimo pagadero por ciertos empleadores de Restaurantes de Comida Rápida (AB 1228, Stats. 2023) y empleadores de Centros de Atención Médica (SB 525, Stats. 2023; SB 828, Stats. 2024; y SB 159, Stats. 2024). De conformidad con su autoridad en virtud del Código Laboral en su artículo 1182.13, el Departamento de Relaciones Industriales enmienda y vuelve a publicar los artículos 2, 3 y 5 de la Orden General de Salario Mínimo, MW-2025. La Sección 1, Aplicabilidad, y la Sección 4, Separabilidad, no han sido modificadas. De acuerdo con estas disposiciones, se han realizado enmiendas al salario mínimo y a las secciones de créditos para comidas y alojamiento de todas las órdenes de industria y ocupación de la IWC.

Este resumen debe ponerse a disposición de los empleados de conformidad con las órdenes salariales de la IWC. Pueden obtenerse copias del texto completo de las órdenes salariales enmendadas descargándolas en línea en <https://www.dir.ca.gov/iwc/WageOrderIndustries.htm> o poniéndose en contacto con la oficina local de la División de Aplicación de los Estándares Laborales.

1. APLICABILIDAD

Las disposiciones de la presente Orden no se aplicarán a los vendedores ambulantes ni a las personas que sean progenitores, cónyuges o hijos del empleador que figuraban anteriormente en la presente Orden y en las órdenes de industria y ocupación de la IWC. Las excepciones y modificaciones previstas por la ley o en la Sección 1, Aplicabilidad, y en otras secciones de las órdenes de industria y ocupación de la IWC pueden utilizarse cuando dichas disposiciones se hagan cumplir y aplicables al empleador.

2. SALARIO MÍNIMO

Todo empleador deberá pagar a cada empleado salarios no inferiores a los indicados anteriormente, en cada fecha de vigencia, por cada hora y por todas las horas trabajadas, excepto los siguientes que deberán pagar a cada empleado un salario no inferior al salario mínimo especificado: Empleadores de Restaurantes de Comida Rápida conforme a la Parte 4.5.5, de la División 2 del Código Laboral (comenzando con el artículo 1474 del Código Laboral), a partir del 1 de abril de 2024; y Empleadores de Centros de Atención Médica conforme al artículo 1182.14 del Código Laboral, a partir del 16 de octubre de 2024. Nota: Los complementos de esta orden que contienen las tarifas salariales mínimas aplicables a los empleados de restaurantes de comida rápida y de centros de atención médica, respectivamente, están disponibles en línea en la dirección del sitio web que figura en el Resumen de Acciones indicado anteriormente.

3. CRÉDITOS PARA COMIDAS Y ALOJAMIENTO - TABLA

Cuando el crédito para comidas o alojamiento se utilice para cumplir con parte de la obligación de salario mínimo del empleador, las cantidades así acreditadas en virtud de un acuerdo voluntario por escrito no podrán ser superiores a las siguientes

EFFECTIVO PARTIR DE:	1 DE ENERO, DE 2022		1 DE ENERO, DE 2023	1 DE ENERO, DE 2024	1 DE ENERO, DE 2025
Para un empleador que emplea:	26 o más empleados	25 o menos empleados	Todos los empleadores, independientemente del número de empleados	Todos los empleadores, independientemente del número de empleados	Todos los empleadores, independientemente del número de empleados
ALOJAMIENTO					
Habitación ocupada por una sola persona	\$70.53 /semana	\$65.83 /semana	\$72.88 /semana	\$75.23 /semana	\$77.58 /semana
Habitación compartida	\$58.22 /semana	\$54.34 /semana	\$60.16 /semana	\$62.10 /semana	\$64.04 /semana
Apartamento - dos tercios (2/3) del valor de alquiler ordinario, y en ningún caso más de:	\$847.12 /mes	\$790.67 /mes	\$875.33 /mes	\$903.60 /mes	\$931.88 /mes
Cuando una pareja esté empleada por el empleador, dos tercios (2/3) del valor del alquiler ordinario, y en ningún caso más de:	\$1,253.10 /mes	\$1,169.59 /mes	\$1,294.83 /mes	\$1,336.65 /mes	\$1,378.49 /mes
Desayuno	\$5.42	\$5.06	\$5.60	\$5.78	\$5.96
Almuerzo	\$7.47	\$6.97	\$7.72	\$7.97	\$8.22
Cena	\$10.02	\$9.35	\$10.35	\$10.68	\$11.01

Las comidas o el alojamiento no pueden deducirse del salario mínimo sin un acuerdo voluntario por escrito entre el empleador y el empleado. Cuando el crédito para comidas o alojamiento se utilice para sufragar parte de la obligación de salario mínimo del empleador, las cantidades así acreditadas no podrán ser superiores a las indicadas en la tabla anterior.

Las preguntas sobre la aplicación de la ley deben dirigirse a la Oficina de la Comisionada. Para obtener la dirección y el número de teléfono de la oficina más cercana, puede encontrar información en Internet en www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html o buscando "Oficina de la Comisionada Laboral de California" en Internet o en cualquier otro directorio. La Comisionada Laboral tiene oficinas en las siguientes ciudades: Bakersfield, El Centro, Fresno, Long Beach, Los Ángeles, Oakland, Redding, Sacramento, Salinas, San Bernardino, San Diego, San Francisco, San José, Santa Ana, Santa Bárbara, Santa Rosa, Stockton y Van Nuys.

4. SEPARABILIDAD

Si la aplicación de cualquier disposición de esta Orden, o cualquier artículo, subartículo, subdivisión, oración, cláusula, frase, palabra o parte de esta Orden fuera declarada inválida, inconstitucional, no autorizada o prohibida por la ley, las restantes disposiciones de la misma no se verán afectadas por ello, sino que continuarán teniendo plena vigencia y efecto como si la parte declarada inválida o inconstitucional no hubiera sido incluida en la misma.

5. DISPOSICIONES ENMENDADAS

Esta Orden enmienda el salario mínimo y los créditos por comidas y alojamiento en el MW-2024, así como en las órdenes de industria y ocupación de la IWC. (Ver Órdenes 1-15, Secs. 4 y 10; y Orden 16, Secs. 4 y 9.) Esta Orden no realiza ningún otro cambio en las órdenes de industria y ocupación de la IWC.

Las presentes Enmiendas a las Órdenes Salariales entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2025.

THIS POSTER MUST BE DISPLAYED WHERE EMPLOYEES CAN EASILY READ IT

(Poster may be printed on 8 ½" x 11" letter size paper)

**HEALTHY WORKPLACES/HEALTHY FAMILIES ACT:
CALIFORNIA PAID SICK LEAVE
(as amended effective 1/1/2024)**

Entitlement:

- An employee who, on or after July 1, 2015, works in California for 30 or more days within a year from the beginning of employment is entitled to paid sick leave.
- Paid sick leave accrues at the rate of one hour per every 30 hours worked, paid at the employee's regular wage rate. Accrual shall begin on the first day of employment or July 1, 2015, whichever is later. Accrued paid sick leave shall carry over to the following year of employment and may be capped at 80 hours or 10 days.
- An employer can also provide 5 days or 40 hours, whichever is greater, of paid sick leave "up-front" at the beginning of a 12-month period. No accrual or carry over is required.
- Other accrual plans that meet specified conditions, including PTO plans, may also satisfy the requirements.

Usage:

- An employee may use paid sick days beginning on the 90th day of employment.
- An employer shall provide paid sick days upon the oral or written request of an employee for themselves or a family member for the diagnosis, care or treatment of an existing health condition or preventive care, or specified purposes for an employee who is a victim of domestic violence, sexual assault, or stalking.
- An employer may limit the use of paid sick days to 40 hours or five days, whichever is greater, in each year of employment.

Retaliation or discrimination against an employee who requests paid sick days or uses paid sick days or both is prohibited. An employee can file a complaint with the Labor Commissioner against an employer who retaliates or discriminates against the employee.

For additional information you may contact your employer or the local office of the Labor Commissioner. Locate the office by looking at the list of offices on our website <http://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm> using the [alphabetical listing of cities, locations, and communities](#). Staff is available in person and by telephone.

ESTE ANUNCIO DEBE EXHIBIRSE DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO

(El anuncio puede ser impreso en papel tamaño carta de 8 ½" X 11")

**LEY DE LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES/FAMILIAS SALUDABLES:
HORAS DE ENFERMEDAD PAGADAS DE CALIFORNIA****(modificaciones a partir del 1/1/2024)****Derecho:**

- Un empleado que, el 1 de julio de 2015 o después del mismo, trabaje en California por 30 días o más dentro de un año desde el principio de su empleo, tiene derecho a horas de enfermedad pagadas.
- Horas de enfermedad pagadas se acumulan a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, pagadas según la tasa regular del sueldo del empleado. La acumulación empezará el primer día del empleo o el 1 de julio de 2015, el que ocurra más tarde. Las horas de enfermedad acumuladas trespasan al año siguiente y puede limitarse a 10 días o 80 horas al año.
- Un empleador también puede proporcionar 5 días o 40 horas, lo que sea mas, de horas de enfermedad pagadas "por adelantado" al principio de un período de 12 meses. No se requiere acumulación o traspaso.
- Otros planes de acumulación que cumplen condiciones específicos, incluidos planes del tiempo libre pagado (PTO), puede satisfacer los requisitos.

Uso:

- Un empleado puede utilizar días de enfermedad acumulados a partir de noventa días de empleo.
- Un empleador proveerá horas de enfermedad pagadas cuando un empleado lo solicite oralmente o por escrito para sí mismo o para un miembro de la familia para el diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud o atención preventiva, o para fines específicos para un empleado que sea víctima de violencia doméstica, asalto sexual o acecho.
- Un empleador puede limitar el uso de horas de enfermedad pagadas a 40 horas o cinco días, lo que sea mayor, en cada año de empleo.

Está prohibida la represalia o la discriminación contra un empleado que solicite horas de enfermedad pagadas o utilice horas de enfermedad pagadas o ambos. Un empleado puede presentar una demanda ante la Oficina de la Comisionada Laboral contra un empleador que tome represalias o discrimine contra el empleado.

Para información adicional puede contactar a su empleador o a su oficina local de la Oficina de la Comisionada Laboral. Localice la oficina buscando en la lista de las oficinas en nuestro sitio web <http://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm> utilizando la [lista alfabética de ciudades, las ubicaciones, y las comunidades](#). El personal está disponible personalmente y por teléfono.



Official Notice

City of Alameda Minimum Wage Rate

\$17.46*

Per Hour Effective July 1, 2025

Beginning July 1, 2025, an employee who performs **at least two (2) hours** of work in a particular workweek **within the geographic boundaries of the City of Alameda** must be paid wages of not less than **\$17.46 per hour**. This minimum wage rate applies equally to all employees, regardless of the size of the employer.

The minimum wage requirement is set forth in the City of Alameda's Minimum Wage Ordinance, Alameda Municipal Code Chapter 4-60. Tips may not be counted toward payment of the minimum wage. The implementation schedule of the Minimum Wage Ordinance is as follows:

Minimum Wage	Effective Date
\$17.46/hour	July 1, 2025
Adjusted Annually by the Consumer Price Index (CPI-W)	July 1, 2026

Under the Ordinance, employees who assert their rights to receive the City's minimum wage are protected from retaliation. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of the Ordinance and/or may file a complaint with the City's Base Reuse and Economic Development Department. The City will investigate possible violations, will have access to payroll records, and may enforce violations of the minimum wage requirements by ordering payment of back wages unlawfully withheld and penalties.

You should contact the City if you believe you are not being paid the minimum wage.
If you have questions, need additional information, please visit/contact:

City of Alameda, Base Reuse and Economic Development Department, 950 West Mall Square, Room 205, Alameda CA, 94501

Phone: 510-747-6890, Email: minimumwage@alamedaca.gov, Website: alamedaca.gov/minimumwage

**The State's required minimum wage may be higher in some instances.*

Post where employees can read easily. Must provide notice in English and employee's preferred language if requested. Violators subject to penalties.

يتعلق هذا الإشعار بزيادة الحد الأدنى لمعدل الأجور إلى 17.46 دولارًا للساعة، وذلك اعتبارًا من 1 يوليو 2025. هذا الإشعار متوفر باللغة العربية.

本通知是关于从 2025 年 7 月 1 日起将最低工资提高到每小时 17.46 美元。本通知有中文版本。

본 공고는 2025 년 7 월 1 일부로 시간당 최저 임금이 \$17.46 로 인상된다는 내용에 관한 것입니다. 본 공고는 한국어로도 제공됩니다.

Esta notificación se refiere a un aumento del salario mínimo a \$17.46 por hora, el cual entrará en vigencia el 1.º de julio de 2025. Este aviso está disponible en español.

Thông báo về việc tăng mức lương tối thiểu lên \$17,46/giờ, có hiệu lực từ ngày 1/7/2025. Thông báo có bằng tiếng Việt.

Ang paunawang ito ay tungkol sa isang pagtaas ng pinakamababang sahod sa \$17.46 kada oras na epektibo sa Hulyo 1, 2025. Ang paunawang ito ay mayroong pagsasalin sa Tagalog.



正式通知

阿拉米达市最低工资率

\$17.46*

每小时，2025 年 7 月 1 日生效

自 2025 年 7 月 1 日起，在阿拉米达市地理范围内，只要在一个工作周内工作至少两 (2) 小时，雇员所得工资即不得少于每小时 17.46 美元。无论雇主雇用人数多少，该最低工资率同样适用于所有雇员。

最低工资要求载于阿拉米达《市政法规》第 4-60 章的《最低工资法令》。不得将小费小计入支付的最低工资。《最低工资法令》实施时间表如下：

最低工资	生效日期
\$17.46/小时	2025 年 7 月 1 日
每年按消费者价格指数 (CPI-W) 调整	2026 年 7 月 1 日

在《法令》项下，主张其市最低工资权利的雇员受到保护，免遭打击报复。雇员可就任何违反《法令》的行为对雇主提起民事诉讼以及/或者向市府的基地再利用与经济发展处 (Base Reuse and Economic Development Department) 提出投诉。市府将调查可能的违规行为，获取工资记录，并可能通过下令支付非法扣留的拖欠工资和处罚来强制执行违反最低工资要求的行为。

如您认为自己没有得到最低工资，应联系市府。

如有任何疑问或需更多信息，请联系市府，请访问/联系：

City of Alameda, Base Reuse and Economic Development Department, 950 West Mall Square, Room 205, Alameda CA, 94501

电话：510-747-6890，电子邮件：minimumwage@alamedaca.gov，网站：alamedaca.gov/minimumwage

*在某些情况下，州规定的最低工资可能更高。

请张贴于雇员可以轻松阅读的位置。如有要求，必须以英语和雇员的首选语言提供通知。**违规者将受到处罚。**

يتعلق هذا الإشعار بزيادة الحد الأدنى لمعدل الأجور إلى 17.46 دولارًا للساعة، وذلك اعتبارًا من 1 يوليو 2025. هذا الإشعار متوفر باللغة العربية. 本通知是关于从 2025 年 7 月 1 日起将最低工资提高到每小时 17.46 美元。本通知有中文版本。

본 공고는 2025 년 7 월 1 일부로 시간당 최저 임금이 \$17.46 로 인상된다는 내용에 관한 것입니다. 본 공고는 한국어로도 제공됩니다.

Esta notificación se refiere a un aumento del salario mínimo a \$17.46 por hora, el cual entrará en vigencia el 1.º de julio de 2025. Este aviso está disponible en español.

Thông báo về việc tăng mức lương tối thiểu lên \$17,46/giờ, có hiệu lực từ ngày 1/7/2025. Thông báo có bản tiếng Việt.

Ang paunawang ito ay tungkol sa isang pagtaas ng pinakamababang sahod sa \$17.46 kada oras na epektibo sa Hulyo 1, 2025. Ang paunawang ito ay mayroong pagsasalin sa Tagalog.

This notice is regarding a minimum wage increase to \$17.46 per hour effective July 1, 2025. This notice is available in English.



Aviso oficial

Salario mínimo en la ciudad de Alameda

\$ 17.46*

Por hora a partir del 1 de julio de 2025

A partir del 1 de julio de 2025, un empleado que realice **al menos dos (2) horas** de trabajo en una semana laboral particular **dentro de los límites geográficos de la Ciudad de Alameda** deberá recibir un salario de no menos de **\$ 17.46 por hora**. Este salario mínimo se aplica por igual a todos los empleados, independientemente del tamaño del empleador.

El requisito de salario mínimo se establece en la Ordenanza de Salario Mínimo de la Ciudad de Alameda, Capítulo 4-60 del Código Municipal de Alameda. Las propinas no se pueden considerar como parte del salario mínimo. El calendario de implementación de la Ordenanza de Salario Mínimo es el siguiente:

Salario mínimo	Fecha de vigencia
\$ 17.46 / hora	1 de julio de 2025
Ajustado anualmente por el índice de precios al consumidor (Consumer Price Index, CPI-W)	1 de julio de 2026

Según la Ordenanza, los empleados que hagan valer sus derechos para recibir el salario mínimo de la Ciudad estarán protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación a la Ordenanza, y/o pueden presentar una queja ante el Departamento de Desarrollo Económico y Reutilización de Bases de la Ciudad. La Ciudad investigará posibles infracciones, tendrá acceso a los registros de nómina y podrá hacer cumplir las infracciones a los requisitos del salario mínimo al ordenar el pago de salarios atrasados ilegalmente retenidos y el pago de sanciones.

Deberá comunicarse con la Ciudad si cree que no le están pagando el salario mínimo.

Si tiene preguntas o necesita información adicional, visite:

City of Alameda, Base Reuse and Economic Development Department

950 West Mall Square, Room 205 Alameda CA, 94501

Teléfono: 510-747-6890

Correo electrónico: minimumwage@alamedaca.gov.

Sitio web: alamedaca.gov/minimumwage

***El salario mínimo exigido por el estado puede ser superior en algunos casos.**

Publicar donde los empleados pueden leerlo fácilmente. Debe proporcionar un aviso en el idioma preferido del empleado si se solicita. Violadores sujetos a sanciones.

يتعلق هذا الإشعار بزيادة الحد الأدنى لمعدل الأجور إلى 17.46 دولارًا للساعة، وذلك اعتبارًا من 1 يوليو 2025. هذا الإشعار متوفر باللغة العربية.

本通知是关于从 2025 年 7 月 1 日起将最低工资提高到每小时 17.46 美元。本通知有中文版本。

본 공고는 2025 년 7 월 1 일부로 시간당 최저 임금이 \$17.46 로 인상된다는 내용에 관한 것입니다. 본 공고는 한국어로도 제공됩니다.

Thông báo về việc tăng mức lương tối thiểu lên \$17,46/giờ, có hiệu lực từ ngày 1/7/2025. Thông báo có bằng tiếng Việt.

Ang paunawang ito ay tungkol sa isang pagtaas ng pinakamababang sahod sa \$17.46 kada oras na epektibo sa Hulyo 1, 2025. Ang paunawang ito ay mayroong pagsasalin sa Tagalog.

This notice is regarding a minimum wage increase to \$17.46 per hour effective July 1, 2025. This notice is available in English.



PLEASE POST WHERE EMPLOYEES CAN READ EASILY
VIOLATORS SUBJECT TO PENALTIES

OFFICIAL NOTICE

To employers and employees working within the City of Berkeley

Berkeley Minimum Wage

\$18.67	\$19.18	\$19.18 + CPI-W
per hour effective July 1, 2024	per hour effective July 1, 2025	per hour effective July 1, 2026

Tips and/or gratuities cannot be used to achieve the Minimum Wage rate.

Future increases: On July 1 of each year, the Minimum Wage will increase by the prior calendar year's increase in the Consumer Price Index for Urban Wage Earners and Clerical Workers (CPI-W) for the San Francisco-Oakland-Hayward area.

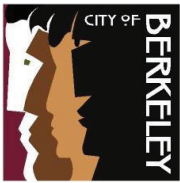
Paid Sick Leave Ordinance (BMC 13.100): Each employee shall earn one hour of Paid Sick Leave for every 30 hours worked. Employers must allow employees to accrue at least 72 hours of Paid Sick Leave each year. Small businesses with fewer than 25 employees may cap the accrual at 48 hours per year.

Family Friendly and Environment Friendly Workplace Ordinance (BMC 13.101): Employees have the right to request a flexible or predictable work schedule. Employers must respond in writing within 21 days to any written request from an employee.

Fair Workweek Ordinance (BMC 13.102): Covered Employers must offer additional work hours to existing part-time employees before hiring new employees. Employees must receive 14 days' advance notice of their work schedules and have a right to decline a) hours added with less than 14 days' notice and b) shifts that begin fewer than 11 hours after their previous shift ends. If a Covered Employer moves an employee's shift, adds or subtracts hours from a shift, or cancels a shift with less than 14 days' notice, the employee is owed 1 hour of predictability pay at their regular rate of pay for each shift changed. If a Covered Employer subtracts work hours or cancels a shift with less than 24 hours' notice, the employee is owed 4 hours of predictability pay or the number of cancelled or reduced hours in the shift, whichever is less.

Retaliation Prohibited: Employees' rights under the City's labor ordinances are protected from retaliation. An employee or any other person may report to the City any suspected violation of the labor standard ordinances. The City will investigate possible violations, access payroll records and enforce corrective action to violations of the labor standard requirements.

If you have questions, please contact your employer or the City of Berkeley:
Health, Housing, and Community Services Department
2180 Milvia Street, 2nd Floor Berkeley, CA 94704
(510) 981-5400 or TDD: (510) 981-6903
Email: LaborStandards@berkeleyca.gov
Language Interpretation Available



请张贴在雇员容易阅读的地方
违规者将受到处罚

官方公告

致在柏克萊市工作的雇主和雇员

柏克萊最低工资

每小时\$18.67	每小时\$19.18	每小时\$19.18 + CPI-W
2024年7月1日生效	2025年7月1日生效	2026年7月1日生效

小费和／或赏钱不能用于实现最低工资率。

未来增长：每年7月1日，最低工资将根据前一个日历年的旧金山-奥克兰-海沃德地区城市工薪阶层和文职人员消费者价格指数 (CPI-W) 的增长而增加。

带薪病假条例 (BMC 13.100)：每位雇员每工作30小时可获得1小时带薪病假。雇主必须允许雇员每年累积至少72小时带薪病假。员工人数少于25人的小型企业每年最多可累积48小时带薪病假。

家庭友好和环境友好工作场所条例 (BMC 13.101)：员工有权要求一个灵活或固定的工作时间表。雇主必须在21天内以书面形式回复员工的任何书面请求。

公平工作周条例 (BMC 13.102)：受条例约束的雇主在雇用新雇员之前必须为现有兼职员工提供额外的工作时间。雇员必须在14天之前收到工作时间表的通知，并在以下情况有权作出拒绝：a) 在少于14天前收到的增加工作时间的通知；b) 距离上一次轮班结束后不足11个小时开始的轮班。如果受条例约束的雇主在少于14天前通知的情况下调整雇员的轮班时间、增加或减少轮班的工时，或在少于14天前通知取消轮班，则雇员应按其正常工资率，每次调整轮班可获得1个小时的可预测工资。如果受条例约束的雇主在提前不到24小时通知的情况下减少工作时间或取消轮班，则雇员应获得4个小时的可预测工资或在该次轮班中取消或减少的工作时间，以较少者为准。

禁止报复：根据市政府的劳工条例，雇员的权利受到保护，免遭报复。雇员或任何其他人士均可向市政府举报任何涉嫌违反劳工标准条例的行为。市政府将对可能的违规行为进行调查、查阅工资记录并对违反劳工标准要求的行为实行纠正措施。

如果您有任何疑问，请联系您的雇主或柏克萊市：

卫生、住房和社区服务部

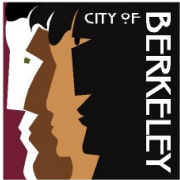
Health, Housing, and Community Services Department

2180 Milvia Street, 2nd Floor Berkeley, CA 94704

电话 (510) 981-5400 或 TDD: (510) 981-6903

电子邮件: LaborStandards@berkeleyca.gov

可应要求提供语音翻译



COLOQUE ESTA PUBLICACIÓN EN DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLA FÁCILMENTE
INFRACTORES SUJETOS A SANCIONES

AVISO OFICIAL

Para empleadores y empleados que trabajen en la ciudad de Berkeley

Salario mínimo de Berkeley

\$18.67	\$19.18	\$19.18 + CPI-W
por hora vigente desde el 1ro de julio de 2024	por hora en vigencia a partir del 1ro de julio de 2025	por hora a partir del 1ro de julio de 2026

Las propinas no pueden usarse para alcanzar la tarifa del salario mínimo.

Aumentos futuros: El 1ro de julio de cada año, el salario mínimo aumentará, solamente si durante el año anterior hubo un aumento en el índice de precios al consumidor (Consumer Price Index, CPI) de todos los consumidores urbanos del área estadística metropolitana de San Francisco-Oakland-Hayward.

Licencia por enfermedad pagada BMC (Berkeley Municipal Code), sección 13.100: cada empleado deberá ganar una hora de licencia por enfermedad pagada por cada 30 horas trabajadas. Empleadores deben permitir a sus empleados a acumular por lo menos 72 horas de licencia por enfermedad cada año. Negocios pequeños con menos de 25 empleados pueden limitar la acumulación a 48 horas por año.

Ordenanza sobre lugares laborales amigables con las familias y el medio ambiente de Berkeley, BMC - Sección 13.101: cada empleado tiene el derecho de pedir un horario de trabajo flexible o predecible. Los empleadores deben responder por escrito dentro de 21 días a cualquier solicitud escrita.

Ordenanza de semana laboral justa (BMC 13.102): Empleadores sujetos a la ordenanza deben ofrecer horas adicionales de trabajo a empleados a medio tiempo antes de contratar nuevos empleados. Empleados deben recibir sus horarios de trabajo con 14 días de anticipación y tienen derecho de no aceptar el horario si a) si horas extras fueron aumentadas a su horario sin 14 días de anticipación y b) si la próxima jornada empieza menos de 11 horas después de su ultima jornada. Si un empleador sujeto a la ordenanza cambia la jornada de un empleado, aumenta, o disminuye horas, o cancela la jornada con menos de 14 días de anticipación, el empleado debe recibir 1 hora de paga de previsibilidad con su tasa salarial regular por cada jornada que sea cambiada. Si un empleador sujeto a la ordenanza cambia disminuye horas de trabajo o cancela la jornada de un empleado con menos de 24 horas de aviso, el empleado debe recibir 4 horas de paga de previsibilidad o el numero de horas reducidas de la jornada, la que sea menor.

Las represalias están prohibidas: Los derechos de los empleados según las ordenanzas laborales de la Ciudad están protegidos contra las represalias. Un empleado o cualquier otra persona puede presentar una denuncia a la Ciudad de cualquier sospecha de violación de las ordenanzas sobre normas laborales. La Ciudad investigará las posibles infracciones, tendrá acceso a los registros de nóminas y aplicará medidas correctoras a las infracciones de los requisitos de las normas laborables.

Si tiene preguntas, póngase en contacto con su empleador o con la Ciudad de Berkeley:
Health, Housing, and Community Services Department
2180 Milvia Street, 2nd Floor Berkeley, CA 94704
(510) 981-5400 or TDD: (510) 981-6903
Email: LaborStandards@berkeleyca.gov

- POST WHERE EMPLOYEES CAN READ EASILY -
- VIOLATORS SUBJECT TO PENALTIES -

Official Notice

EL CERRITO MINIMUM WAGE RATE

\$18.34 Per Hour
Effective Date: January 1, 2025

Beginning January 1, 2025, an employee who performs **at least two (2) hours** of work in a particular workweek ***within the geographic limits of the City of El Cerrito*** must be paid wages of not less than **\$18.34 per hour**. This minimum wage rate applies equally to all employees, regardless of the size of the employer.

The minimum wage requirements set forth in the El Cerrito Minimum Wage Standards Ordinance, El Cerrito Municipal Code Chapter 6.95, apply to any employee (part-time or full-time) who performs work within the City of El Cerrito (tips may not be counted toward payment of the minimum wage). Starting in January 2020, the City will adjust the rate annually based on the Consumer Price Index.

Under the Ordinance, employees who assert their rights to receive the City's minimum wage are protected from retaliation. An employee or any other person may report to the City any suspected violation of the Minimum Wage Standards Ordinance. The City will investigate possible violations, will have access to payroll records, and will enforce violations of the minimum wage requirements by ordering reinstatement of employees, payment of back wages unlawfully withheld, and penalties. Employees may also file a civil lawsuit against their employers for any violation of the Ordinance. The full ordinance is available online at **www.el-cerrito.org/wages**.

This notice must be posted in accordance with the requirements of El Cerrito Municipal Code Section 6.95.060. If you have questions, need additional information, or believe you are not being paid correctly, please contact your employer or the City of El Cerrito's Office of the City Manager:



City of El Cerrito
Minimum Wage Compliance Program
10890 San Pablo Avenue El Cerrito CA 94530
Telephone: 510-215-4302
E-Mail: wages@ci.el-cerrito.ca.us

Language interpretation available by arrangement

- 公布在雇员易于阅读处 -

- 违者将受到处罚 -

正式通知

艾尔塞里托最低工资标准

\$18.34 每小时

生效日期：2025 年 1 月 1 日

自 **2025 年 1 月 1 日** 起，在**艾尔塞里托市地理范围内**特定每周工作**至少两（2）小时**的雇员必须被支付不低于**每小时 \$18.34 美元**的工资。此最低工资标准同样适用于所有雇员，无论雇主的大小。

《艾尔塞里托最低工资要求工资标准条例》和《艾尔塞里托市政法规章》6.95 款中陈述了工资的最低要求，适用于在艾尔塞里托市（小费可能不会被记在支付的最低工资内）范围内执行工作的任何员工（兼职或全职）。1 月 2020 年起，本市将根据消费物价指数每年调整薪酬。

根据该条例，主张自己权利领取城市最低工资的员工免受报复。雇员或任何其他人可向本市举报任何涉嫌违反《最低工资标准条例》的行为。本市将调查可能的违规行为，将获取工资记录，并令员工复职以强制执行违反最低工资规定的行为，支付扣缴非法拖欠的工资以及处罚。员工也可以对违反本条例的雇主提起民事诉讼。完整的条例可参阅网址 www.el-cerrito.org/wages。

此通知必须按照《艾尔塞里托市政法规章》6.95 款 060 的要求进行公布。如果您有问题、需要更多信息，或认为您未受到正确的薪酬待遇，请联系您的雇主或艾尔塞里托市的城市经理办公室：

艾尔塞里托市 最低工资合规程序

10890 圣巴布洛大道加州艾尔塞里托市 94530

电话：510-215-4302

电子邮件：wages@ci.el-cerrito.ca.us

通过安排可实现语言阐释



- PUBLICAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO FÁCILMENTE -
- LOS INFRACTORES SERÁN PENADOS -

Aviso Oficial

SALARIO MÍNIMO DE EL CERRITO

\$18.34 Por hora

Fecha de entrada en vigor:
1 de enero de 2025

A partir del 1 de enero de 2025, un empleado que realice **al menos dos (2) horas** de trabajo en una semana hábil particular **dentro de los límites geográficos de la Ciudad de El Cerrito** deberá recibir un salario no inferior a los **\$18.34 por hora**. Este salario mínimo aplica por igual a todos los empleados, sin importar el tamaño del empleador.

Los requisitos de salario mínimo establecidos en la Ordenanza de Estándares de Salario Mínimo de El Cerrito, Código Municipal de El Cerrito, Capítulo 6.95, aplican para cualquier empleado (a tiempo parcial o total) que realice trabajo dentro de la ciudad de El Cerrito (no pueden contarse las propinas como parte del pago del salario mínimo). A partir del enero de 2020, la Ciudad ajustará el salario anualmente según el índice de precios al consumidor.

Según la Ordenanza, los empleados que hagan valer sus derechos de recibir el salario mínimo ordenado por la Ciudad, quedan protegidos de retaliaciones. Un empleado o cualquier otra persona pueden informarle a la Ciudad de cualquier sospecha de violación de la Ordenanza de Estándares de Salario Mínimo. La Ciudad investigará las posibles infracciones, tendrá acceso a registros de nóminas, y sancionará las infracciones de los requisitos de salario mínimo, ordenando el reenganche del empleado, el pago de salarios caídos retenidos ilegalmente, y multas. Los empleados también pueden entablar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de la Ordenanza. El texto completo de la ordenanza está disponible en línea en **www.el-cerrito.org/wages**.

Este aviso debe publicarse de acuerdo con los requisitos del Código Municipal de El Cerrito, Sección 6.95.060. Si tiene preguntas, necesita información adicional o cree que no le están pagando correctamente, por favor contacte a su empleador o a la Oficina del Administrador de la Ciudad de El Cerrito:



Ciudad de El Cerrito
Programa de cumplimiento con salario
mínimo
10890 San Pablo Avenue El Cerrito CA 94530
Teléfono: 510-215-4302
E-Mail: wages@ci.el-cerrito.ca.us

Se ofrece concertar servicios de intérprete de idiomas



City of Emeryville New Labor Laws: Effective July 1, 2025

Administered by the City of Emeryville and specified by
Emeryville Municipal Code (EMC) 5-37, adopted July 2015

Minimum Wage

EMC 5-37.02

All Businesses

Minimum Hourly Compensation:

\$19.90

**Effective
July 1,
2025**

Paid Sick Leave

EMC 5-37.03

Large Businesses

(56 or More Employees)

Minimum Number of Annual Paid Sick
Leave Hours Available to Employees: **

72 hours

Small Businesses

(55 or Fewer Employees)

Minimum Number of Annual Paid Sick
Leave Hours Available to Employees: **

48 hours

Employees Can File a Complaint With The City If They:

- Do Not Receive the Minimum Hourly Wage
- Do Not Receive Paid Sick Leave (PSL) or Notice to Designate PSL Person
- Experience Retaliation

For More Information: minwage@emeryville.org (510) 596-4351

** Accrual Methods May Vary



埃默里维尔市新劳动法：
自2025年7月1日起生效实施
由埃默里维尔市管理，并且采用2015年7月所通过的
《埃默里维尔市市政法典》（EMC）第5章第37条规定

最低工资

《市政法典》第5章之第**37.02**条

所有商户

每小时最低工资：

\$19.90

自2025年7月1 日起生效实施

带薪病假

《市政法典》第5章之第**37.03**条

大型企业

（雇员人数在**56**人或以上）

员工可享有的最低年度带薪病假小时数为：**

72小时

小型商户

（雇员人数在**55**人或以下）

员工可享有的最低年度带薪病假小时数为：**

48小时

如有下列情况，雇员可向市政府提起投诉：

- 未获得最低时薪工资
- 未获得带薪病假（PSL）或未收到指定使用带薪病假者通知书（Notice to Designate PSL Person）
- 受到雇主报复

欲了解更多信息：电邮 minwage@emeryville.org 或致电（510）596-4351

Noticias de las leyes laborales de la Ciudad de Emeryville: Efectivas a partir del 1 de julio de 2025



Administradas por la Ciudad de Emeryville y
especificadas por el Código Municipal de Emeryville
(EMC) 5-37, adoptadas en julio de 2015

Salario mínimo

EMC 5-37.02

**Todas las
empresas**

Compensación mínima por hora:

\$19,90

**Efectivas a partir
del**

**1 de julio
de 2025**

Licencia de enfermedad remunerada

EMC 5-37.03

Empresas grandes

(56 o más empleados)

Cantidad mínima de horas de licencia
de enfermedad remunerada disponibles
para los empleados: **

72 horas

Empresas pequeñas

(55 o menos empleados)

Cantidad mínima de horas de licencia
de enfermedad remunerada
disponibles para los empleados: **

48 horas

Los empleados pueden presentar una queja ante la Ciudad si:

- No reciben el salario mínimo por hora
- No reciben licencia de enfermedad remunerada (PSL) o aviso para designar una persona PSL
- Son objeto de represalias

Para obtener más información: minwage@emeryville.org (510) 596-4351

** Los métodos de acumulación pueden variar

Please post where employees can read easily; violators subject to penalties

OFFICIAL BULLETIN

Fremont Minimum Wage

Beginning July 1, 2025, an employee who performs work within the geographic limits of the City of Fremont must be paid wages not less than the minimum wage of \$17.75.

Effective Date (July 1)	Minimum Wage
2024	\$17.30
2025	\$17.75
2026	2025 Wage plus adjustment for inflation

The minimum wage requirements set forth in the Fremont Minimum Wage Ordinance, Fremont Municipal Code Chapter 5.30, apply to any employee (part-time or full-time) who performs work within the City of Fremont (tips may not be counted toward payment of the minimum wage). Employees of a non-profit corporation are exempt from the Minimum Wage Ordinance.

Future increases: On July 1 of each year, the minimum wage will increase, if any, in the Consumer Price Index (CPI) for urban wage earners and clerical workers for the San Francisco-Oakland-Hayward, CA metropolitan statistical area. The annual increase is not to exceed 5%.

Employee Rights: Under the Ordinance, employees who assert their rights to receive the City's minimum wage are protected from retaliation. An employee or any other person may report to the City a suspected violation of the Minimum Wage Ordinance. The full ordinance is available online at www.fremont.gov/business/minimum-wage.



If you have questions, contact your employer or the

City of Fremont:

minwage@fremont.gov or 510-284-4000

请张贴在方便员工阅读的位置；违反者将受到处罚

官方公告

Fremont 市最低工资标准

2025 年 7 月 1 日起，凡在 Fremont 市范围内就业的劳动者，应获得不低于\$17.75 的最低工资。

生效日期 (7 月 1 日)	最低工资标准
2024	\$17.30
2025	\$17.75
2026	在 2025 年工资标准的基础上根据通货膨胀进行调整

《Fremont 市市政法典》(Fremont Municipal Code) 第 5.30 章“Fremont 市最低工资条例”中关于最低工资标准（小费不计入最低工资标准）的规定适用于在 Fremont 市就业的所有劳动者（包括全职和兼职岗位）。“最低工资条例”不适用于非盈利组织的员工。

未来涨幅：每年 7 月 1 日，最低工资标准将根据上一日历年加利福尼亚州 San Francisco-Oakland-Hayward 大都市统计区内城镇雇用劳动者和文职人员的消费者物价指数 (Consumer Price Index, CPI)（如有）的涨幅进行上调。年均增幅不超过 5%。

劳动者权利：根据条例规定，对于行使获得本市规定之最低标准工资权利的劳动者，不得施以报复。劳动者或其他任何人都有权向市政府举报涉嫌违反“最低工资条例”的行为。完整条例可在 www.fremont.gov/business/minimum-wage 进行查阅。



如果您有任何疑问，请联系您的用人单位或

Fremont 市：

minwage@fremont.gov 或 510-284-4000

Publique en un lugar donde los empleados puedan leerlo fácilmente; los infractores estarán sujetos a sanciones

BOLETÍN OFICIAL

Salario mínimo de Fremont

A partir del 1.º de julio de 2025, un empleado que realice un trabajo dentro de los límites geográficos de la ciudad de Fremont debe recibir salarios no inferiores al salario mínimo de \$17.75.

Fecha de vigencia (1.º de julio)	Salario mínimo
2024	\$17.30
2025	\$17.75
2026	Salario de 2025 más ajuste por inflación

Los requisitos de salario mínimo establecidos en la Ordenanza de Salario Mínimo de Fremont, Código Municipal de Fremont, Capítulo 5.30, se aplican a cualquier empleado (de medio tiempo o de tiempo completo) que realice trabajos dentro de la ciudad de Fremont (las propinas no pueden contarse para el pago del salario mínimo). Los empleados de una corporación sin fines de lucro están exentos de la Ordenanza de Salario Mínimo.

Aumentos futuros: El 1.º de julio de cada año, el salario mínimo aumentará, si corresponde, de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor (Consumer Price Index, CPI) para asalariados urbanos y trabajadores administrativos para el área estadística metropolitana de San Francisco-Oakland-Hayward, California. El incremento anual no debe exceder el 5%.

Derechos de los empleados: Según la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos para recibir el salario mínimo de la ciudad están protegidos contra represalias. Un empleado o cualquier otra persona puede informar a la ciudad una supuesta infracción de la Ordenanza de Salario Mínimo. La ordenanza completa está disponible en línea en www.fremont.gov/business/minimum-wage.



Si tiene preguntas, comuníquese con su empleador o con la ciudad de Fremont:

minwage@fremont.gov o 510-284-4000

Please post where employees can read easily; violators subject to penalties

OFFICIAL BULLETIN

Hayward Minimum Wage

Beginning January 1, 2025, an employee who performs work within the geographic limits of the City of Hayward must be paid wages not less than the minimum wage stated below.

Effective Date (January 1)	Small Employers (25 or fewer employees)	Large Employers (26 or more employees)
2025	\$16.50	\$17.36
2026	per State Law	\$17.36 + CPI

The minimum wage requirements set forth in the Hayward Minimum Wage Ordinance apply to any employee (part-time or full-time) who performs work within the City of Hayward (tips may not be counted toward payment of the minimum wage).

Future Increases: Beginning on January 1, 2025, and then on January 1 of each year, the minimum wage will increase by the prior calendar year's increase, if any, in the Consumer Price Index (CPI) for Urban Wage Earners and Clerical Workers for the San Francisco-Oakland-Hayward, CA metropolitan statistical area for large employers. For Small Employers, the minimum wage will match California State Law.

Employee Rights: Under the Ordinance, employees who assert their rights to receive the City's minimum wage are protected from retaliation. An employee or any other person may report to the City or the California Labor Commissioner a suspected violation of the Minimum Wage Ordinance. The report will be investigated for possible violations and will require access to payroll records. The City or California Labor Commission will enforce violations of the minimum wage ordinance by ordering reinstatement of employees, payment of back wages unlawfully withheld, penalties and fines.

If you have questions, contact your employer or visit this City of Hayward website for answers to frequently asked questions: www.hayward-ca.gov/local-minimum-wage

You may also contact the City of Hayward at: Email: Minimum.Wage@Hayward-ca.gov

Phone: 510-583-5540

Updated December 31, 2024



Publique donde los empleados puedan leer fácilmente; infractores sujetos a sanciones

BOLETÍN OFICIAL

Salario Mínimo de Hayward

A partir del 1 de Enero de 2025, un empleado que realice un trabajo dentro de los límites geográficos de la Ciudad de Hayward debe recibir un salario no inferior al salario mínimo que se indica a continuación.

Fecha efectiva (Enero 1)	Pequeños empleadores (25 o menos empleados)	Grandes empleadores (26 o mas empleados)
2025	\$16.50	\$17.36
2026	Ley del Estado	\$17.36 + CPI

Los requisitos de salario mínimo establecidos en la Ordenanza de Salario Mínimo de Hayward se aplican a cualquier empleado (tiempo parcial o completo) que realice un trabajo dentro de la Ciudad de Hayward (las propinas no se pueden contar para el pago del salario mínimo).

Incrementos futuros: A partir del 1 de Enero de 2025 y luego el 1 de Enero de cada año, el salario mínimo aumentará según el aumento del año calendario anterior, si lo hubiera, en el Índice de Precios al Consumidor (IPC por sus siglas en Inglés) para los asalariados urbanos y los trabajadores administrativos de San Francisco-Oakland-Hayward, CA área estadística metropolitana para grandes empleadores. Para pequeños empleadores, el salario mínimo coincidirá con la ley del estado de California.

Derechos de los empleados: Según la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Un empleado u otra persona puede informar a la Ciudad o al Comisionado de Trabajo de California de cualquier presunta violación de la Ordenanza de salario mínimo. El informe será investigado por posibles violaciones y requerirá acceso a los registros de nómina. La Comisión Laboral de la Ciudad o de California hará cumplir las violaciones de la ordenanza del salario mínimo ordenando la reinstalación de los empleados, el pago de salarios atrasados retenidos ilegalmente, sanciones y multas.

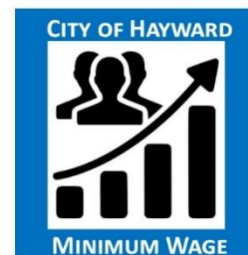
Para obtener respuestas a las preguntas frecuentes, visite el sitio

Web: www.hayward-ca.gov/local-minimum-wage

o comuníquese con la Ciudad de Hayward

Al Correo electrónico: Minimum.Wage@Hayward-ca.gov

Llamar: 510-583-5540



Actualizado el 31 de Diciembre de 2024



OFFICIAL NOTICE

OAKLAND MINIMUM WAGE

\$16.89 PER HOUR

Rate Effective Date: January 1, 2025

Beginning January 1, 2025, employees who perform at least two (2) hours of work **in a workweek and** within the geographic limits of the City of Oakland **must** be paid wages of not less than **\$16.89 per hour**.

Oakland's minimum wage requirement, pursuant to Measure FF and set forth in the Oakland Municipal Code section 5.92.020, applies to any employee (part-time or full-time) who performs work within the City of Oakland. Each year, the minimum wage will increase, effective January 1, by an amount corresponding to the prior calendar year's increase, if any, in the Consumer Price Index for urban wage earners and clerical workers for the San Francisco-Oakland-San Jose, CA metropolitan statistical area.

Under Section 5.92 et seq., employees who assert their rights to receive the City's minimum wage are protected from retaliation. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of this law and may seek remedies in the form of back pay, reinstatement and/or injunctive relief. Employees may also file a complaint with the City's Department of Workplace and Employment Standards. The City will investigate possible violations and will have access to payroll records. Employers who violate Section 5.92 et seq. will be liable for civil penalties for each violation up to a maximum of \$1,000.00 per violation.

- If you have questions, need additional information, or believe you are not being paid correctly, please contact your employer or the Department of Workplace and Employment Standards at: Department of Workplace and Employment Standards 250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor, Oakland, CA 94612 Telephone: 510-238-6258 or E-Mail: minwageinfo@oaklandca.gov.



OFFICIAL NOTICE

OAKLAND PAID SICK LEAVE

Effective Date: March 2, 2015

Pursuant to Measure FF and Oakland Municipal Code section 5.92.030, all employers must provide paid sick leave to each employee (part-time, full-time, and temporary) who performs at least two (2) hours of work in a particular workweek and within the geographic limits of the City of Oakland. Employees begin accruing paid sick leave on March 2, 2015 for employees working for an employer on or before that date. Employees who are hired after March 2, 2015 may not use any paid sick leave until after ninety (90) calendar days of employment.

Employees accrue one (1) hour of paid sick leave for every thirty (30) hours worked in the City of Oakland. Employees of employers for which fewer than ten (10) persons (including full-time, part-time, and temporary employees) work for compensation during any given week may have up to forty (40) hours of accrued paid sick leave saved at any time. Employees of other employers may have up to seventy-two (72) hours of accrued paid sick leave at any time. Employers may provide greater sick leave benefits than that mandated by Section 5.92.030. An employee's accrued paid sick leave will carry over from year to year but is not paid out at the time of separation of employment. Employees may use their accrued paid sick leave for their own medical care or to aid or care for a family member or designated person.

Under Section 5.92 et seq., employees who assert their rights to paid sick leave are protected from retaliation. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of this law and may seek remedies in the form of back pay, reinstatement and/or injunctive relief. Employees may also file a complaint with the City's Department of Workplace and Employment Standards. The City will investigate possible violations and will have access to payroll records. Employers who violate Section 5.92 et seq. will be liable for civil penalties for each violation up to a maximum of \$1,000.00 per violation.

- If you have questions, need additional information, or believe you are not being paid correctly, please contact your employer or the City of Oakland's Department of Workplace and Employment Standards at: Department of Workplace and Employment Standards 250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor, Oakland, CA 94612 Telephone: 510-238-6258 or E-Mail: minwageinfo@oaklandca.gov.



OFFICIAL NOTICE

OAKLAND SERVICE CHARGE LAW

Effective Date: March 2, 2015

Pursuant to Measure FF and Oakland Municipal Code section 5.92.040, Hospitality Employers who collect service charges from customers must pay the entirety of those charges to the hospitality workers who performed those services for which the charge was collected. A Hospitality Employer is a business who owns, controls, or operates any part of a hotel, restaurant, or banquet facility within the City of Oakland. A hospitality worker is any individual who works for a Hospitality Employer and who performs a service for which a Hospitality Employer imposes a service charge.

A service charge includes all separately designated amounts collected by a Hospitality Employer from customers that are for service performed by hospitality workers or are described in such a way that customers might reasonably believe that the amounts are for those services, including without limitation to charges designated as a “service charge,” “delivery charge,” or “portage charge.” Any tip, gratuity, money, or part of any tip, gratuity or money that has been paid or given to or left for the hospitality worker by a customer over and above the actual amount due for services rendered or for goods, food, drink or articles sold or served to the customer are excluded from Section 5.92.040.

Under Section 5.92 et seq., employees who assert their rights under Oakland’s Service Charge law are protected from retaliation. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of this law and may seek remedies in the form of back pay, reinstatement and/or injunctive relief. Employees may also file a complaint with the City’s Department of Workplace and Employment Standards. The City will investigate possible violations and will have access to payroll records. Employers who violate Section 5.92 et seq. will be liable for civil penalties for each violation up to a maximum of \$1,000.00 per violation.

- If you have questions, need additional information, or believe you are not being paid correctly, please contact your employer or the City of Oakland’s Department of Workplace and Employment Standards at: Department of Workplace and Employment Standards 250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor, Oakland, CA 94612 Telephone: 510-238-6258 or E-Mail: minwageinfo@oaklandca.gov.

AVISO OFICIAL



SALARIO MÍNIMO EN OAKLAND

\$16.89

POR HORA

Fecha de vigencia de la tasa: 1 de enero de 2025

A partir del 1 de enero de 2025, los empleados que realizan al menos dos (2) horas de trabajo en una semana de trabajo dentro de los límites geográficos de la ciudad de Oakland deben cobrar un salario de no menos de \$16.89 por hora.

El requisito de salario mínimo de Oakland, en virtud del Medida FF y establecido en la sección 5.92.020 del Código Municipal de Oakland, se aplica a cualquier empleado (a tiempo parcial o tiempo completo) que realiza un trabajo dentro de la Ciudad de Oakland. Cada año, el salario mínimo se incrementará a partir del 1° de enero por un importe correspondiente al incremento del año calendario anterior, si lo hubiere, en el Índice de Precios al Consumidor para los asalariados urbanos y los empleados de oficina para el área estadística metropolitana de San Francisco-Oakland-San José, CA.

Bajo la Sección 5.92 et seq., los empleados que hacen valer sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de esta ley y pueden solicitar soluciones en forma de salarios atrasados, reincorporación y/o medidas cautelares. Los empleados también pueden presentar una queja en el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo de la Ciudad. La Ciudad investigará posibles violaciones y tendrá acceso a los registros de nómina. Los empleadores que violen la Sección 5.92 et seq. serán responsables por sanciones civiles por cada violación, hasta un máximo de \$ 1,000.00 por violación.

- Si tiene preguntas, necesita información adicional, o si cree que no se le paga correctamente, por favor póngase en contacto con su empleador o con el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo en:
Department of Workplace and Employment Standards
250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor
Oakland, CA 94612
Teléfono: 510-238-6258
Correo electrónico: minwageinfo@oaklandca.gov.

AVISO OFICIAL

LICENCIA POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO EN OAKLAND

Fecha de vigencia: 2 de marzo de 2015

Conforme a la Medida FF y al Código Municipal de Oakland, sección 5.92.030, todos los empleadores deben otorgar licencia por enfermedad con goce de sueldo a cada empleado (medio tiempo, tiempo completo y temporales) que realice por lo menos dos (2) horas de trabajo en una semana de trabajo en particular y dentro de los límites geográficos de la Ciudad de Oakland. Los empleados comienzan a acumular licencias por enfermedad con goce de sueldo el 2 de marzo de 2015 para los empleados que trabajan para un empleador desde o antes de esa fecha. Los empleados que son contratados después del 2 de marzo de 2015 no podrán utilizar una licencia por enfermedad con goce de sueldo hasta después de noventa (90) días calendario de empleo.

Los empleados acumulan una (1) hora de licencia por enfermedad con goce de sueldo por cada treinta (30) horas de trabajo en la ciudad de Oakland. Los empleados de empleadores que tienen menos de diez (10) personas (incluyendo tiempo completo, medio tiempo y empleados temporales) trabajando por compensación durante una semana determinada, pueden tener hasta cuarenta (40) horas acumuladas de licencia por enfermedad con goce de sueldo en cualquier momento. Los empleados de otros empleadores pueden tener un máximo de setenta y dos (72) horas acumuladas de licencia por enfermedad con goce de sueldo en cualquier momento. Los empleadores pueden ofrecer mayores beneficios de licencia por enfermedad con goce de sueldo que lo establecido por la Sección 5.92.030. El acumulado por licencias por enfermedad con goce de sueldo de un empleado se transferirá de un año al otro, pero no se pagará al momento de la separación del empleo. Los empleados pueden utilizar su acumulado de licencia por enfermedad con goce de sueldo para su propia atención médica o para ayudar o cuidar a un miembro de la familia o a una persona designada.

Bajo la Sección 5.92 et seq., los empleados que hacen valer su derecho a la licencia por enfermedad con goce de sueldo están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación a esta ley y pueden solicitar soluciones en forma de salarios atrasados, reincorporación y/o medidas cautelares. Los empleados también pueden presentar una queja en el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo de la Ciudad. La Ciudad investigará posibles violaciones y tendrá acceso a los registros de nómina. Los empleadores que violen la Sección 5.92 et seq. serán responsables por sanciones civiles por cada violación, hasta un máximo de \$1,000.00 por violación.

- Si tiene preguntas, necesita información adicional, o si cree que no se le paga correctamente, por favor póngase en contacto con su empleador o con el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo de la Ciudad de Oakland en:

Department of Workplace and Employment Standards

250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor, Oakland, CA 94612. Teléfono: 510-238-6258

Correo electrónico: minwageinfo@oaklandca.gov.

AVISO OFICIAL

LEY DE CARGO POR SERVICIO EN OAKLAND

Fecha de vigencia: 2 de marzo de 2015

Conforme con la Medida FF y el Código Municipal de Oakland, sección 5.92.040, los empleadores de hostelería que cobran gastos por servicios de clientes deben pagar la totalidad de dichos cargos a los trabajadores de hospitalidad que realizaron tales servicios por los cuales se ha cobrado el cargo. Un empleador de hostelería es una empresa que posee, controla u opera cualquier parte de un hotel, restaurante o salón de banquetes en la Ciudad de Oakland. Un trabajador de hostelería es todo individuo que trabaja para un empleador de hostelería y que realiza un servicio por el cual un empleador de hostelería impone un cargo por servicio.

El cargo por servicio incluye todas las cantidades establecidas por separado y cobradas a un cliente por un empleador de hostelería, que son por el servicio que prestan los trabajadores de hostelería o se describen de manera tal que los clientes podrían razonablemente creer que las cantidades son para esos servicios, incluyendo sin limitación a los cargos designados como "cargo por servicio", "cargo de envío" o "cargo de maletero." Toda propina, gratificación, dinero, o parte de cualquier propina, gratificación o dinero que se ha pagado, o dado, o dejado para el trabajador de la hostelería por parte de un cliente sobre y por encima de la cantidad real debida por los servicios prestados o por bienes, alimentos, bebidas o artículos vendidos o servicios prestados al cliente están excluidos de la Sección 5.92.040.

Bajo la Sección 5.92 et seq., los empleados que hacen valer sus derechos bajo la Ley de Cargo por Servicio en Oakland están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación a esta ley y pueden solicitar soluciones en forma de salarios atrasados, reincorporación y/o medidas cautelares. Los empleados también pueden presentar una queja en el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo de la Ciudad. La Ciudad investigará posibles violaciones y tendrá acceso a los registros de nómina. Los empleadores que violen la Sección 5.92 et seq. serán responsables por sanciones civiles por cada violación, hasta un máximo de \$1,000.00 por violación.

- Si tiene preguntas, necesita información adicional, o cree que no se le paga correctamente, por favor póngase en contacto con su empleador o con el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo de la Ciudad de Oakland en:

Department of Workplace and Employment Standards

250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor

Oakland, CA 94612. Teléfono: 510-238-6258

Correo electrónico: minwageinfo@oaklandca.gov.



PLEASE POST WHERE EMPLOYEES CAN READ EASILY
VIOLATORS SUBJECT TO PENALTY

OFFICIAL NOTICE

Richmond Minimum Wage

Effective January 1, 2025

\$17.77 Per Hour

The minimum wage requirement set forth in the Richmond Minimum Wage Ordinance 11-14 N.S., codified in Richmond Municipal Code Chapter 7.108, applies to adult and minor employees who work two (2) or more hours a week for a covered Employer. Each year, the City will adjust the minimum wage as stated in the Minimum Wage Ordinance until January 1, 2019, when it will increase to \$15 per hour. However, beginning on January 1, 2020 and each year thereafter, the minimum wage shall increase by an amount corresponding to the prior year's increase according to the Department of Labor's Regional Consumer Price Index.

Under the Ordinance, employees who assert their rights to receive the City's minimum wage are protected from retaliation. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of the Ordinance or may file a complaint with the Employment and Training Department. The City will investigate possible violations, will have access to payroll records, and will enforce violations of the minimum wage requirements.

Please note, the City Council amended the ordinance in July 2017 and eliminated certain exemptions relating to intermediate wages, small businesses, government grants and businesses that deliver goods and services outside of Richmond. The amended ordinance is available online at www.richmondworks.org.

If you have any questions or need additional information, please contact:

City of Richmond
Employment and Training Department
330 25th Street
Richmond, CA 94804
E-mail: twalker@richmondworks.org
Website: www.richmondworks.org



POR FAVOR COLOCAR DONDE EMPLEADOS
PUEDAN LEER FACILMENTE
LOS DELINCUENTES SERAN SUJETOS A SANCIÓN



NOTIFICACIÓN OFICIAL

Salario Mínimo de la Ciudad de Richmond

\$17.77 Por Hora

Efectivo el 1 de enero del 2025

El requisito de salario mínimo, que se encuentra en la Ordenanza del Salario Mínimo 11-14 N.S. codificado en el Código Municipal de Richmond Capítulo 7.108, aplica a cualquier empleado adulto o menor que trabaja dos (2) o más horas a la semana para un empleador cubierto. Cada año, la Ciudad ajusta el salario mínimo como está declarado en la Ordenanza del Salario Mínimo (empezando en el año 2019, el salario mínimo será aumentado según el índice de precios al consumidor establecido por el Departamento de Trabajo).

Bajo la Ordenanza, empleados que afirmen sus derechos para recibir el salario mínimo son protegidos de represalias. Empleados pueden presentar una demanda civil en contra de sus empleadores para cualquier violación de la Ordenanza o pueden presentar una queja ante la División de Empleo y Entrenamiento (Employment and Training Division) de la Ciudad de Richmond. La Ciudad investigará posibles violaciones, tendrá acceso a registros de pago, y hará cumplir violaciones del requisito del salario mínimo ordenando la reinstalación de los empleados, el pago de salarios atrasados retenidos ilegalmente y las sanciones.

Por favor, tenga en cuenta que el Concejo Municipal modificó la ordenanza en julio del 2017 y eliminó ciertas excepciones relacionadas con salarios intermedios, pequeños negocios, subvenciones gubernamentales y negocios que entregan bienes y servicios fuera de Richmond. La ordenanza modificada está disponible en sitio de internet: www.richmondworks.org.

Si tiene preguntas o necesita más información, por favor enviar mensaje o visite:

City of Richmond
Employment & Training Division
330 25th Street
Richmond, CA 94804
E-mail: twalker@richmondworks.org
Website: www.richmondworks.org



- POST WHERE EMPLOYEES CAN READ EASILY -
- VIOLATORS SUBJECT TO PENALTIES -

OFFICIAL NOTICE

Minimum Wage Rate
\$18.20 Per Hour

CUPERTINO MINIMUM WAGE
Effective Date: January 1, 2025

Beginning **January 1, 2025**, employers who are subject to the Cupertino Business License Tax or who maintain a facility in Cupertino must pay to each employee who performs at least two (2) hours of work per week in Cupertino wages of not less than **\$18.20 per hour**.

The minimum wage requirement set forth in the Cupertino Minimum Wage Ordinance applies to adult and minor employees who work two (2) or more hours per week (tips **not** included), regardless of immigration status. Each year, the City will adjust the minimum wage based on the US Department of Labor's Regional Consumer Price Index.

Under the Ordinance, employees who assert their rights to receive the City's minimum wage are protected from retaliation. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of the Ordinance or may file a complaint with the California Labor Commissioner's Office. The California Labor Commissioner's Office will investigate possible violations, will have access to payroll records, and will enforce violations of the minimum wage requirements by ordering reinstatement of employees, payment of back wages unlawfully withheld, and penalties.

For more information visit: www.cupertino.org/wagewatch. If you believe you are not being paid correctly, please contact your employer or the California Labor Commissioner's Office at:

California Labor Commissioner's Office
100 Paseo de San Antonio, Room 120
San José, CA 95113
Phone: 408-277-1266
Email: LaborComm.WCA.SJO@dir.ca.gov



- 請張貼在方便員工閱讀的地方 -
- 違反者將受到懲處 -

官方公告

最低工資標準

每小時\$18.20

库比蒂诺最低工資標準

生效日期：2025 年 1 月 1 日

2025 年 1 月 1 日起，凡需繳納库比蒂诺營業執照稅或在库比蒂诺設有工廠、設施之雇主，必須向每名每週在库比蒂诺市工作至少兩（2）小時的員工支付至少每小時 \$18.20 的工資。

《库比蒂诺最低工資條例》中規定的最低工資標準適用於每週工作兩小時（2）或更長時間的成年員工和未成年員工（**不含小費**），無論移民身份狀態。每年市政府將根據美國勞工部的區域消費物價指數，對最低工資進行調整。

根據該條例規定，維護自己權利獲得库比蒂诺市最低工資權的員工將受保護而免於被報復。如果雇主有任何違反條例的行為，員工可提出民事訴訟，或向加州勞工專員辦公室（California Labor Commissioner's Office）進行投訴。加州勞工專員辦公室將對可能的違規行為進行調查、調取工資記錄，並透過勒令雇主將員工復職、支付非法拖欠的工資和科以罰款的措施，對違反最低工資標準的行為採取強制行動。

欲了解更多信息，请访问：www.cupertino.org/wagewatch。如果您认为您的雇主没

有正确付款，请联系您的雇主或：

California Labor Commissioner's Office

100 Paseo de San Antonio, Room 120

San José, CA 95113

電話：408-277-1266

电子邮箱：LaborComm.WCA.SJO@dir.ca.gov



CUPERTINO

- COLOCAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEER CON FACILIDAD -
- INFRACTORES SUJETOS A SANCIONES -

AVISO OFICIAL

Régimen salarial mínimo

\$ 18.20 por hora

SALARIO MÍNIMO EN CUPERTINO

Fecha de vigencia: 1 de enero de 2025

A partir del **1 de enero de 2025**, los empleados que están sujetos al Impuesto de Licencia Comercial de la Ciudad de Cupertino o que mantienen una planta en Cupertino deben pagar a cada empleado que realiza al menos dos (2) horas de trabajo por semana en Cupertino un salario mínimo de **\$18.20 por hora**.

El requisito de salario mínimo establecido en la Ordenanza de Régimen Salarial Mínimo de Cupertino se aplica a los empleados adultos y menores de edad que trabajan dos (2) o más horas a la semana (propinas **no** incluidas) independientemente del estatus migratorio. Cada año, la Ciudad ajustará el salario mínimo en función del Índice Regional de Precios al Consumidor del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Según la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra su empleador por cualquier infracción de la Ordenanza o pueden presentar una queja ante la Oficina del Comisionado Laboral (California Labor Commissioner's Office). La Oficina investigará las posibles infracciones, tendrá acceso a los registros de nómina, y remediará las infracciones de los requisitos de salario mínimo ordenando la reincorporación de los empleados, el pago de salarios atrasados retenidos ilegalmente y sanciones.

Para información adicional visite www.cupertino.org/wagewatch. Si cree que no le están pagando adecuadamente, póngase en contacto con su empleador o la Oficina del Comisionado Laboral:

Oficina del Comisionado Laboral
(California Labor Commissioner's Office)
100 Paseo de San Antonio, Room 120
San José CA 95113
Teléfono: 408-277-1266

Correo electrónico: LaborComm.WCA.SJO@dir.ca.gov



POST WHERE EMPLOYEES CAN READ EASILY
- VIOLATORS SUBJECT TO PENALTIES -

OFFICIAL NOTICE

Minimum Wage Rate

\$18.20 Per Hour

LOS ALTOS MINIMUM WAGE
Effective Date: January 1, 2025

Beginning January 1, 2025, employers who are subject to the Los Altos Business License Tax or who maintain a facility in Los Altos must pay to each employee who performs at least two (2) hours of work per week in Los Altos wages of not less than \$18.20 per hour.

The minimum wage requirement set forth in the Los Altos Minimum Wage Ordinance applies to adult and minor employees who work two (2) or more hours per week (tips not included). Each year, the City will adjust the minimum wage based on the US Department of Labor's Regional Consumer Price Index.

Under the Ordinance, employees who assert their rights to receive the City's minimum wage are protected from retaliation. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of the Ordinance or may file a complaint with the City of Los Altos. The City will investigate possible violations, will have access to payroll records, and will enforce violations of the minimum wage requirements by ordering reinstatement of employees, payment of back wages unlawfully withheld, and penalties.

If you have questions or need additional information, please contact the City of Los Altos at (650) 947-2700 or info@losaltosca.gov. If you believe you are not being paid correctly, please contact your employer or the City of Los Altos at:

City Managers Office
1 N. San Antonio Road
Los Altos, CA 94022
Telephone: (650) 947-2700
Email: info@losaltosca.gov



請張貼在方便員工閱讀的地方
違反者將受到懲處

官方公告

最低工資標準

每小時 \$18.20

洛杉爾托斯最低工資標準
生效日期:2025 年 1 月 1 日

自 2025 年 1 月 1 日起，凡需繳納洛杉爾托斯營業執照稅或在洛杉爾托斯設有工廠、設施之雇主，必須向每名每週在洛杉爾托斯市工作至少兩（2）小時的員工支付至少每小時 \$18.20 的工資。

《洛杉爾托斯最低工資條例》中規定的最低工資標準適用於每週工作兩小時（2）或更長時間的成年員工和未成年員工（不含小費）。每年市政府將根據美國勞工部的區域消費物價指數，對最低工資進行調整。

根據該條例規定，主張其獲得洛杉爾托斯市最低工資權的員工將受保護而免於被報復。如果雇主有任何違反條例的行為，員工可提出民事訴訟，或向洛杉爾托斯市（City of Los Altos）進行投訴。市政府將對可能的違規行為進行調查、調取工資記錄，並透過勒令雇主將員工復職、支付非法積欠的工資及科以罰款的措施，對違反最低工資標準的行為採取強制行動。

如果有任何疑問、需要更多資訊，或認為未獲得正確的工資，請與您的雇主聯繫，或聯繫洛杉爾托斯市：

City Managers Office
1 N. San Antonio Road
Los Altos, CA 94022
電話: (650) 947-2700
電子郵箱: info@losaltosca.gov



COLOCAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEER CON FACILIDAD
- INFRACTORES SUJETOS A SANCIONES -

AVISO OFICIAL

Régimen salarial mínimo

\$18.20 por hora

SALARIO MÍNIMO EN LOS ALTOS

Fecha de vigencia: 01 de enero de 2025

A partir del 1 de enero de 2025, los empleadores que están sujetos al Impuesto de Licencia Comercial de Los Altos o que mantienen una planta en Los Altos deben pagar a cada empleado que realiza al menos dos (2) horas de trabajo por semana en Los Altos un salario mínimo de \$18.20 por hora.

El requisito de salario mínimo establecido en la Ordenanza de Régimen Salarial Mínimo de Los Altos se aplica a los empleados adultos y menores de edad que trabajan dos (2) o más horas a la semana (propinas no incluidas). Cada año, la Ciudad ajustará el salario mínimo en función del Índice Regional de Precios al Consumidor del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Según la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra su empleador por cualquier infracción de la Ordenanza o pueden presentar una queja ante la Ciudad. La Ciudad investigará las posibles infracciones, tendrá acceso a los registros de nómina, y remediará las infracciones de los requisitos de salario mínimo ordenando la reincorporación de los empleados, el pago de salarios atrasados retenidos ilegalmente y sanciones.

Si tiene preguntas o necesita información adicional, póngase en contacto con la Ciudad de Los Altos a (650) 947-2700 o info@losaltosca.gov. Si crees que no estás siendo pagado correctamente, contacte a su empleador o la Ciudad de Los Altos a:

City Managers Office
1 N. San Antonio Road
Los Altos, CA 94022
Teléfono: (650) 947-2700
Correo electrónico: info@losaltosca.gov



-POST WHERE EMPLOYEES CAN READ EASILY-
-VIOLATORS SUBJECT TO PENALTIES-

OFFICIAL NOTICE

Minimum Wage Rate

\$18.20 Per Hour

MILPITAS MINIMUM WAGE

Effective Date: July 1, 2025

Beginning **July 1, 2025**, employers who are subject to the Milpitas business license requirement or who maintain a business facility in Milpitas must pay to each employee who performs at least two (2) hours of work per week in Milpitas wages of not less than **\$18.20 per hour**.

The minimum wage requirement set forth in the Milpitas Minimum Wage Ordinance applies to adult and minor employees who work two (2) or more hours per week (tips **not** included). Effective July 1 of every year, the City adjusts the minimum wage based on the Bay Area Consumer Price Index as published by the U.S. Department of Labor.

Under the Ordinance, employees who assert their rights to receive the City's minimum wage are protected from retaliation. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of the Ordinance or may file a complaint with the City of Milpitas. The City will investigate possible violations, will have access to payroll records, and will enforce violations of the minimum wage requirements by ordering reinstatement of employees, payment of back wages unlawfully withheld, and penalties.

If you have questions, need additional information, or believe you are not being paid correctly, please contact your employer or the City of San Jose at:

City of San Jose
200 E Santa Clara Street
5th Floor
San Jose, CA 95113
(408) 535-8430
Email: mywage@sanjoseca.gov



-请张贴在方便员工阅读的地方-
-违者将受到处罚-

官方公告

最低工资标准

每小时 \$18.20

苗必达市最低工资标准

生效日期：2025 年 7 月 1 日

2025 年 7 月 1 日起，凡需遵守苗必达市营业执照规定或在苗必达市拥有营业设施的雇主，必须向每名每周在苗必达市工作两（2）小时及以上的雇员支付至少**每小时\$18.20**的最低工资。

《苗必达市最低工资条例》中规定的最低工资标准适用于所有每周工作两（2）小时或以上的成年及未成年雇员（**小费不计算**在最低工资内）。7 月 1 日起，以及此后每年，苗必达市市政府将依据美国劳工部发布的湾区区域消费物价指数对最低工资进行调整。

根据该条例规定，维护个人最低工资权利的雇员将受法律保护，依法免于被报复。对违反本条例的雇主，雇员可以提起民事诉讼，亦可向苗必达市市政府投诉。市政府将对可能的违规行为进行调查、调取查看工资记录，对违反条例的行为，市政府将通过勒令雇员复职、支付非法拖欠工资和罚款来强制执行最低工资条例。

如果您有任何问题、需要更多资讯或者认为您没有获得正确工资，请联系您的雇主，或者按以下方式联系苗必达市市政府：

City of San Jose
200 E Santa Clara Street
5th floor
San Jose, CA 95113
电话：(408) 535-8430
邮件： mywage@sanjoseca.gov



Milpitas Minimum Wage Ordinance

Milpitas Workers – Know Your Rights

- Beginning July 1, 2025, employees who work at least two (2) hours or more per week in Milpitas for a covered employer have the right to be paid a wage rate of \$18.20 per hour.
- It is against the law for an employer to discriminate or take adverse action against an employee for exercising their right under the Ordinance.
- Covered employees are entitled to these rights regardless of immigration status.

What to do if you are not receiving \$18.20 per hour?

If you believe you are not receiving a wage rate of \$18.20 per hour, contact:

City of San Jose
200 E Santa Clara Street
5th Floor,
San Jose, CA 95113
(408) 535-8430
Email: mywage@sanjoseca.gov

You will be asked to provide:

- Your name, mailing address and phone number
- Name, address and phone number of the company where you work
- Manager or owner's name
- Type of work you perform
- How and when you are paid (example: cash or check, every week)

Any additional information you can provide such as copies of pay stubs, personal records of hours worked or other information regarding your employer's pay practices are helpful.

All services are free and confidential. Please remember that your employer cannot terminate you or in any other manner discriminate against you for filing a complaint with the City of Milpitas.



苗必达市最低工资条例

苗必达市劳工- 了解您的权利

- 自 2025 年 7 月 1 日起，凡需遵守苗必达市营业执照规定或在苗必达市拥有营业设施的雇主，必须向每名每周在苗必达市工作两（2）小时及以上的员工支付至少每小时\$18.20 的最低工资
- 雇主对依照条例行使权利的员工进行歧视或采取不利行动等报复行为是违法的
- 无论移民身份为何，符合条例规定的员工均享有这些权利

如果未得到每小时\$18.20 的工资怎么办？

如果您认为您未得到每小时\$18.20 的工资，请透过以下方式联系苗必达市市政府：

City of San Jose
200 E Santa Clara Street
5th floor,
San Jose, CA 95113
电话：(408) 535-8430
电子邮件：mywage@sanjoseca.gov

将请您提供：

- 您的姓名、邮寄地址和电话号码
- 您工作的公司名称、地址和电话号码
- 管理人或公司所有人姓名
- 您从事的工作类型
- 您的工资支付方式和时间（例如：现金或支票，每周）

任何您能提供的其他信息，例如工资单、个人工时记录或是关于雇主支付工资行为的其他信息，也会有帮助。

所有服务均免费和保密。请记住，您的雇主不能以您向市政府投诉为由解雇您，或以其他方式对您进行歧视。



Ordenanza del Salario Mínimo de La Ciudad de Milpitas

Trabajadores de Milpitas- Conozca Sus Derechos

- A partir del 1 de Julio de 2025, los empleados que trabajan al menos dos (2) horas o más por semana en Milpitas para un empleador cubierto, tienen derecho a recibir un salario de \$18.20 por hora.
- Es ilegal que un empleador discrimine o tome medidas adversas contra un empleado por ejercer su derecho bajo la Ordenanza
- Los empleados cubiertos tienen derecho a estos derechos a pesar de su estado inmigratorio

¿Qué hacer si no recibe \$18.20 por hora?

Si cree que no está recibiendo un salario mínimo de \$18.20 por hora, póngase en contacto con:

City of San Jose
200 E Santa Clara Street
5th Floor,
San Jose, CA 95113
(408) 535-8430
Correo electrónico: mywage@sanjoseca.gov

Se le pedirá que proporcione:

- Su nombre, dirección postal y número de teléfono
- Nombre, dirección y número de teléfono de la empresa donde trabaja
- Nombre del gerente o dueño
- Tipo de trabajo que realiza
- Cómo y cuándo le pagan (por ejemplo: en efectivo o cheque, cada semana)

Cualquier información adicional que pueda proporcionar, como copias de talones de cheques, registros personales de horas trabajadas u otra información sobre las prácticas de pago de su empleador son útiles.

Todos los servicios son gratuitos y confidenciales. Recuerde que su empleador no puede despedirlo ni discriminarlo de ninguna manera por presentar una queja ante la Ciudad de Milpitas.



-PUBLIQUE DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEER FÁCILMENTE-
-VIOLADORES ESTÁN SUJETOS A SANCIONES-

AVISO OFICIAL

Tasa del Salario Mínimo

\$18.20 Por Hora

SALARIO MÍNIMO DE MILPITAS

Fecha de Vigencia: 1 de Julio de 2025

A partir del 1 de julio de 2025, los empleadores que están sujetos al requisito de licencia comercial de Milpitas o que mantienen una instalación comercial en Milpitas deben pagar a cada empleado que realiza al menos dos (2) horas de trabajo por semana en Milpitas en salario de no menos de **\$18.20 por hora**.

El requisito de salario mínimo establecido en la Ordenanza de Salario Mínimo de Milpitas se aplica a los empleados adultos y menores que trabajan dos (2) o más horas por semana (propinas **no** incluidas). A partir del 1 de julio de cada año, la Ciudad ajustará el salario mínimo según el Índice de Precios al Consumidor del Área de la Bahía publicado por el Departamento de Trabajo de los EE.UU.

Según la Ordenanza, los empleados que afirman sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de la Ordenanza o pueden presentar una queja ante la Ciudad de Milpitas. La Ciudad investigará posibles violaciones, tendrá acceso a los registros de nómina y hará cumplir los requisitos de salario mínimo al ordenar la reincorporación de los empleados, el pago de salarios atrasados retenidos ilegalmente y sanciones.

Si tiene preguntas, necesita información adicional o cree que no se le está pagando correctamente, comuníquese con su empleador o con la Ciudad de San Jose al:

200 E Santa Clara Street
5th Floor
San Jose, CA 95113
(408) 535-8430

mywage@sanjoseca.gov



City of
Mountain View

**POST WHERE EMPLOYEE MAY READ EASILY
VIOLATORS SUBJECT TO PENALTIES**

OFFICIAL NOTICE

MOUNTAIN VIEW MINIMUM WAGE RATE IS
per hour

\$19.20

EFFECTIVE JAN. 1, 2025

Beginning Jan. 1, 2025, employers who are subject to the Mountain View Business License Tax OR who maintain a facility in Mountain View must pay to each employee who performs at least two (2) hours of work per week in Mountain View, minimum wages not less than \$19.20 per hour.

The minimum wage requirement set forth in the Mountain View Minimum Wage Ordinance applies to adult AND minor employees who work two (2) or more hours per week (tips not included). Beginning January 1, 2019, and annually thereafter, the City will adjust the minimum wage based on the Regional Consumer Price Index.

Under the Ordinance, employees who assert their rights to receive the City's minimum wage are protected from retaliation. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of the Ordinance or may file a complaint with the City Manager's Office. The City will investigate possible violations and will require access to payroll records. The City will enforce violations of the minimum wage ordinance by ordering reinstatement of employees, payment of back wages unlawfully withheld and penalties.

If you have questions, need additional information or believe you are not being paid correctly, contact your employer or the City Manager's Office at:

Mountain View City Manager's Office
500 Castro St., PO Box 7540
Mountain View, CA 94039-7540
Phone: 650-903-6301 Email: MinWage@mountainview.gov

Employers are responsible for translating this notice into languages spoken by 5% or more of their employees.



City of
Mountain View

**ANUNCIO OFICIAL DONDE LOS EMPLEADOS PUEDEN
INFORMARSE ACERCA DE LAS SANCIONES IMPUESTAS POR
INCUMPLIMIENTO DE LA LEY**

AVISO OFICIAL

EL SALARIO MÍNIMO DE MOUNTAIN VIEW ES
por hora

\$19.20

EN VIGOR A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 2025

A partir del 1 de enero de 2025, los empleadores que estén sujetos al impuesto de licencia comercial de Mountain View o que tengan una instalación en Mountain View deberán pagar a cada empleado que realice un mínimo de dos (2) horas de trabajo por semana en Mountain View, un salario mínimo de no menos de \$19.20 por hora.

El requerimiento de salario mínimo establecido en la Ordenanza de Salario Mínimo de Mountain View se aplica a los empleados adultos y menores que trabajen dos (2) o más horas por semana (propinas no incluidas). Desde el primero de enero de 2019, y anualmente en lo sucesivo, la Ciudad ajustará el salario mínimo basado en el índice regional de precios al consumidor.

De conformidad con la ordenanza, los empleados que hagan valer sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de la ordenanza o pueden presentar una queja ante la Oficina de la Administradora de la Ciudad. La Ciudad investigará posibles violaciones y solicitará acceso a los registros de nóminas. La Ciudad impondrá el cumplimiento de las infracciones de la ordenanza sobre salario mínimo ordenando la restitución de los empleados, el pago de los salarios atrasados retenidos ilegalmente y sanciones.

Si usted tiene alguna pregunta, necesita información adicional o cree que no se le está pagando correctamente, comuníquese con su empleador o con la Oficina de la Administradora de la Ciudad en:

Mountain View City Manager's Office
500 Castro St., PO Box 7540
Mountain View, CA 94039-7540

Teléfono: 650-903-6301 Correo electrónico: MinWage@mountainview.gov

Los empleadores son responsables de traducir este aviso a las lenguas habladas por el 5% o más de sus empleados.



City of
Mountain View

**РАЗМЕСТИТЬ В ДОСТУПНЫХ ДЛЯ ЧТЕНИЯ МЕСТАХ
НАРУШИТЕЛИ БУДУТ НАКАЗАНЫ ШТРАФОМ**

ОФИЦИАЛЬНОЕ УВЕДОМЛЕНИЕ

**МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА (МРОТ) В
МАУНТИН-ВЬЮ СОСТАВЛЯЕТ**

В час

\$19.20

ВСТУПАЕТ В СИЛУ 1 ЯНВАРЯ 2025 ГОДА

Работодатели, которые облагаются налогом на право заниматься коммерческой деятельностью в Маунтин-Вью ИЛИ чьи предприятия находятся в Маунтин-Вью, обязаны с 1 января 2025 года платить всем сотрудникам, работающим в Маунтин-Вью два (2) и более часа в неделю, не менее \$19.20 в час.

Это требование к МРОТ, закреплённое Постановлением о минимальном размере оплаты труда в Маунтин-Вью, распространяется как на взрослых, так и на несовершеннолетних работников, работающих два(2) или более часа в неделю (чаевые не учитываются). С 1 января 2019 года городская администрация ежегодно корректирует МРОТ в соответствии с региональным индексом потребительских цен.

Постановление защищает работников, отстаивающих свои права на утверждённую городской администрацией минимальную оплату, от встречных враждебных действий. В случае любого нарушения данного постановления работники имеют право обратиться в суд с гражданским иском к своим работодателям или обратиться с жалобой в офис сити-менеджера. Городская администрация рассмотрит возможные нарушения и потребует доступ к платёжным ведомостям. Администрация будет пресекать нарушения Постановления, добиваясь восстановления работников на службе, взыскания незаконно удержанной оплаты и наложения штрафов.

Если у вас есть вопросы или вам необходима дополнительная информация, а также если вы считаете, что вам платят несправедливо, обратитесь к своему работодателю или в офис сити-менеджера, расположенному по адресу:

Mountain View City Manager's Office

500 Castro St., PO Box 7540

Mountain View, CA 94039-7540

Телефон: 650-903-6301 Email: MinWage@mountainview.gov

**Работодатель обязан перевести это уведомление на иностранный язык,
если на нём говорит 5% или более его работников.**



张贴在员工容易阅读的地方 违规者将受到处罚

官方通知

山景城最低工资为

\$19.20
每小时

2025年1月1日生效

自2025年1月1日起，需缴纳山景城营业执照税或在山景城拥有设施的雇主，必须向在山景城每周至少工作两(2)小时的每位员工支付最低工资每小时不少于19.20美元。

《山景城最低工资条例》中规定的最低工资要求，适用于每周工作两(2)小时或以上的成年和未成年雇员（不包括小费）。自2019年1月1日起此后每年，市府将根据地区消费价格指数调整最低工资。

根据该条例，主张领取市最低工资权利的雇员将受到保护，免受报复。雇员可以就雇主违反该条例的行为提起民事诉讼，也可以向市经理办公室提出投诉。市府将调查可能的违规行为，并要求查阅工资记录。对于违反最低工资条例的行为，市府将责令员工复职、支付非法扣留的工资并进行处罚。

如果您有问题、需要更多信息或认为您的工资不正确，请联系您的雇主或市经理办公室：

山景城市经理办公室
500 Castro St., PO Box 7540
Mountain View, CA 94039-7540
电话: 650-903-6301 电子邮箱: MinWage@mountainview.gov

雇主有责任将此通知翻译成 5% 或更多员工所使用的语言。

OFFICIAL NOTICE

Minimum Wage Rate \$18.20 Per Hour

PALO ALTO MINIMUM WAGE | EFFECTIVE DATE: JANUARY 1, 2025

Palo Alto employers are required to pay any employees the City's Minimum Wage for all hours worked in Palo Alto. Beginning **January 1, 2025**, the City's Minimum Wage is **\$18.20 per hour**.

The minimum wage requirement applies to all employees who work two (2) hours per week within Palo Alto. The City adjusts the minimum wage on January 1 of each year, based on the Bay Area Consumer Price Index as published by the U.S. Department of Labor.

Under the City of Palo Alto Minimum Wage Ordinance, employees who assert their rights to receive the City's minimum wage are protected from retaliation. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of the Ordinance or may file a complaint with the City of Palo Alto. The City will investigate possible violations, gain access to payroll records, and will enforce violations of the minimum wage requirement by ordering reinstatement of employees, payment of back wages unlawfully withheld, and apply penalties.

If you have questions, need additional information, or believe you are not being paid correctly, contact your employer or the City of Palo Alto at:

City of Palo Alto
250 Hamilton Ave.
Palo Alto, CA 94301
650-329-2671

complianceofficer@cityofpaloalto.org

<http://www.cityofpaloalto.org/minimumwage>

Employers are responsible for translating this notice into languages spoken by 5% or more of their employees.



CITY OF
PALO ALTO

CityofPaloAlto.org

MINIMUM WAGE ORDINANCE

Palo Alto Worker – Know Your Rights

Beginning **January 1, 2025**, employees who work at least two (2) hours or more per week in Palo Alto for an employer have the right to be paid a wage rate of \$18.20 per hour.

It is against the law for an employer to discriminate or take adverse action against an employee for exercising their rights to be paid a minimum wage of \$18.20 under the Ordinance.

Covered employees are entitled to these rights regardless of immigration status.



WHAT TO DO IF YOU ARE NOT RECEIVING \$18.20 PER HOUR?

If you believe you are not receiving a wage rate of \$18.20 per hour, contact:

Office of Equality Assurance

200 East Santa Clara Street, Fifth Floor
San Jose, CA 95113

Phone: 408-535-8430

E-Mail: mywage@sanjoseca.gov



Any additional information you can provide such as copies of pay stubs, personal records of hours worked or other information regarding your employer's pay practices are helpful. All services are free and confidential. Please remember that your employer cannot terminate you or in any other manner discriminate against you for filing a complaint with the Office of Equality Assurance.

You will be asked to provide:

- Your name, mailing address and phone number
- Name, address and phone number of the company where you work
- Manager or owner's name
- Type of work you perform
- How and when you are paid (example: cash or check, every week)



CITY OF
PALO ALTO

CityofPaloAlto.org

POSTE DONDE LOS EMPLEADOS PUEDEN LEER FÁCILMENTE/
LOS VIOLADORES SON SUJETOS A SANCIONES

AVISO OFICIAL

Tasa de Salario Mínimo \$18.20 Por Hora

SALARIO MÍNIMO DE PALO ALTO | FECHA EFECTIVA: 1 DE ENERO DE 2025

Los empleadores de Palo Alto están obligados a pagar a los empleados el salario mínimo de la ciudad por todas las horas trabajadas en Palo Alto. A partir del **1 de enero de 2025**, el salario mínimo de la ciudad es de **\$18.20 por hora**.

El requisito de salario mínimo se aplica a todos los empleados que trabajan dos (2) horas por semana dentro de Palo Alto. La Ciudad ajusta el salario mínimo el 1 de enero de cada año, según el Índice de Precios al Consumidor del Área de la Bahía publicado por el Departamento de Trabajo de los EE. UU.

Bajo la Ordenanza de Salario Mínimo de la Ciudad de Palo Alto, los empleados que hacen valer sus derechos para recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de la Ordenanza o pueden presentar una queja ante la Ciudad de Palo Alto. La Ciudad investigará posibles infracciones, obtendrá acceso a los registros de nómina y hará cumplir las infracciones de el requisito de salario mínimo ordenando la reincorporación de los empleados, el pago de salarios atrasados ilegalmente retenidos y aplicar sanciones.

Si tiene preguntas, necesita información adicional o cree que no le están pagando correctamente, comuníquese con su empleador o con la ciudad de Palo Alto en:

City of Palo Alto
250 Hamilton Ave.
Palo Alto, CA 94301
650-329-2671

complianceofficer@cityofpaloalto.org
<http://www.cityofpaloalto.org/minimumwage>

Los empleadores son responsables de traducir este aviso a los idiomas hablados por el 5% o más de sus empleados.



CITY OF
PALO ALTO

CityofPaloAlto.org

ORDENANZA DE SALARIO MÍNIMO

Trabajador de Palo Alto – Conoce tus derechos

A partir del **1 de enero de 2025**, los empleados que trabajen al menos dos (2) horas o más por semana en Palo Alto para un empleador tienen derecho a que se les pague un salario de \$18.20 por hora.

Es contra la ley que un empleador discrimine o tome medidas adversas contra un empleado por ejercer sus derechos. recibir un salario mínimo de \$18.20 según la Ordenanza.

Los empleados cubiertos tienen derecho a estos derechos independientemente de su estatus migratorio.



¿QUÉ HACER SI NO ESTÁ RECIBIENDO \$18.20 POR HORA?

Si cree que no está recibiendo una tasa de salario de \$18.20 por hora, comuníquese con:

Office of Equality Assurance

200 East Santa Clara Street, Fifth Floor
San Jose, CA 95113

Phone: 408-535-8430

E-Mail: mywage@sanjoseca.gov



Cualquier información adicional que pueda proporcionar, como copias de talones de pago, registros personales de horas trabajadas u otra información sobre las prácticas de pago de su empleador, es útil. Todos los servicios son gratuitos y confidenciales. Recuerde que su empleador no puede despedirlo ni discriminarlo de ninguna otra manera por presentar una queja ante la Oficina de Garantía de Igualdad.

Se le pedirá que proporcione:

- Su nombre, dirección postal y número de teléfono
- Nombre, dirección y número de teléfono de la empresa donde trabaja
- Nombre del administrador o propietario
- Tipo de trabajo que realiza
- Cómo y cuándo le pagan (ejemplo: efectivo o cheque, cada semana)



CITY OF
PALO ALTO

CityofPaloAlto.org

Official Notice: Minimum Wage



Effective January 1, 2025 the San Jose minimum wage rate is \$17.95 per hour

Workers

You qualify if you work 2 or more hours per week.

You can't be fired for making a complaint.

Tips don't count toward minimum wage.

Your immigration status doesn't matter.

The City will enforce minimum wage violations.

Employers

Post this notice where workers can see it.

Document all hours of work performed, and keep records for 4 years.

Provide each employee at time of hire with the employer's name, address, and phone number.

It is unlawful to retaliate toward an employee exercising their minimum wage rights.

To submit a complaint, you will need to provide:

- Your name, mailing address, and phone number
- Your employer's name, address, and phone number
- The name of your manager or supervisor
- The type of work you perform
- How and when you are paid (example: cash or check, every week)

Office of Equality Assurance

5th Floor, 200 E Santa Clara St.

MyWage@sanjoseca.gov

(408) 535 - 8430



Scan for more



Aviso oficial: Salario Mínimo



A partir del 1 de enero de 2025, el salario mínimo en San José será de \$17.95 por hora

Empleados

Usted puede calificar a ello si trabaja 2 o más horas semanales.

No la(o) pueden despedir por presentar una queja

Las propinas no cuentan para el salario mínimo.

No importa su estatus migratorio.

La Ciudad hará cumplir las violaciones del salario mínimo.

Empleadores

Publique este aviso donde los trabajadores puedan verlo.

Documente todas las horas de trabajo realizadas, y mantenga registros durante 4 años.

Proporcione a cada empleado en el momento de la contratación el nombre, dirección y número de teléfono del empleador.

Es ilegal tomar represalias contra un empleado que ejerza sus derechos al salario mínimo.

Para presentar una queja, deberá facilitar:

- Su nombre, dirección postal y número de teléfono
- El nombre, la dirección y el número de teléfono de su empleador
- El nombre de su jefe o supervisor
- El tipo de trabajo que realiza
- Cómo y cuándo se le paga (por ejemplo: en efectivo o con cheque, cada semana)

Office of Equality Assurance

5th Floor, 200 E Santa Clara St.

MyWage@sanjoseca.gov

(408) 535 - 8430



Escanear para
saber más





**City of
Santa Clara**
The Center of What's Possible

- POST WHERE EMPLOYEES CAN READ EASILY -
- VIOLATORS SUBJECT TO PENALTIES -

OFFICIAL NOTICE

Minimum Wage Rate

\$18.20 Per Hour

SANTA CLARA MINIMUM WAGE

Effective Date: January 1, 2025

Beginning January 1, 2025, employers who are subject to the Santa Clara Business License Tax or who maintain a facility in Santa Clara must pay to each employee who performs at least two (2) hours of work per week in Santa Clara wages of no less than \$18.20 per hour.

The minimum wage requirement set forth in the Santa Clara Minimum Wage Ordinance applies to adult and minor employees who work two (2) or more hours per week (tips not included). The City adjusts the minimum wage annually based on the Regional Consumer Price Index.

Under the Ordinance, employees who assert their rights to receive the City's minimum wage are protected from retaliation. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of the Ordinance or may file a complaint. The City of Santa Clara contracts with the City of San Jose's Office of Equality Assurance for enforcement of its Minimum Wage Ordinance. The Office of Equality Assurance will investigate possible violations, will have access to payroll records, and will enforce violations of the minimum wage requirements by ordering reinstatement of employees, payment of back wages unlawfully withheld, and penalties.

General Information

For general information regarding the Santa Clara Minimum Wage Ordinance, visit santaclaraca.gov/minimumwage, call the City Manager's Office: **408-615-2210** or email: minimumwage@santaclaraca.gov.



**City of
Santa Clara**
The Center of What's Possible



**City of
Santa Clara**
The Center of What's Possible

- 必须张贴在员工容易看见的地方 -
- 违反者将受到处罚 -

官方通知

最低工资标准

每小时**\$18.20**

圣克拉拉最低工资

2025 年 1 月 1 日生效

自**2025年1月1日**起，凡需缴纳圣克拉拉市营业执照税，或在圣克拉拉市设有营利设施的雇主，必须向在圣克拉拉每周至少工作两（2）小时的每位雇员，支付不低于每小时18.20美元的工资。

圣克拉拉最低工资条例规定的最低工资，适用于每周工作(2)或更多小时的成人和未成年雇工(不含小费收入)。本市将根据区域消费物价指数，每年调整最低工资标准。

根据本条例，寻求本市最低工资权利的雇工应受保护，不得被雇主报复。雇工可因雇主违反此条例，提出民事诉讼，或向圣克拉拉市提出申诉。圣克拉拉市最低工资条例的强制执行由圣何塞市承办。平等保障办公室将清查工资记录，调查可能的各种违规行为，并要求雇主重新雇用被歧视解雇的雇工，支付非法拖欠的薪酬工资，和其他法律惩处。

其他信息

欲知圣克拉拉市最低工资标准的信息，请上网页: santaclaraca.gov/minimumwage
致电市经理办公室: 408-615-2210 或电邮: minimumwage@santaclaraca.gov



**City of
Santa Clara**
The Center of What's Possible



**City of
Santa Clara**
The Center of What's Possible

- PUBLICAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEER FACILMENTE -
- LOS INFRACTORES ESTARAN SUJETOS A SANCIONES -

AVISO OFICIAL

Salario Mínimo

\$18.20 Por Hora

SALARIO MINIMO DE SANTA CLARA

Fecha de entrada en Vigencia: 1 de enero, 2025

A partir del 1 de enero de 2025, los empleadores que están sujetos al impuesto de Licencia Comercial de Santa Clara o tienen una instalación en Santa Clara deberán pagar a cada empleado que realiza al menos dos (2) horas de trabajo por semana en Santa Clara salarios no menores a \$18.20 por hora.

El requisito de salario mínimo establecido en la Ordenanza de Salario Mínimo de Santa Clara se aplica a los empleados adultos y menores que trabajan dos (2) o más horas por semana (propinas no incluidas). La Ciudad ajusta el salario mínimo anualmente según el Índice de Precios al Consumidor Regional.

Según la Ordenanza, los empleados que afirman sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier incumplimiento de la Ordenanza o pueden presentar una queja. La Ciudad de Santa Clara tiene contratos con la Oficina de Garantía de Igualdad de la Ciudad de San José para hacer cumplir su Ordenanza de Salario Mínimo. La Oficina de Garantía de Igualdad investigará posibles infracciones, tendrá acceso a los registros de nómina y sancionará las infracciones de los requisitos de salario mínimo al ordenar la reincorporación de los empleados, el pago de salarios atrasados retenidos ilegalmente y las sanciones.

Información General

Para información general sobre la Ordenanza de Salario Mínimo de Santa Clara, visite santaclaraca.gov/minimumwage, llame a la Oficina del Administrador de la Ciudad: **408-615-2210** o envíe un correo electrónico: minimumwage@santaclaraca.gov.



**City of
Santa Clara**
The Center of What's Possible



**POST WHERE EMPLOYEES CAN READ EASILY
- VIOLATORS SUBJECT TO PENALTIES -**

OFFICIAL NOTICE

Sunnyvale Minimum Wage Rate **\$19.00 Per Hour**

Effective Date: January 1, 2025

Beginning **January 1, 2025**, employers who are subject to the Sunnyvale Business License Tax **or** who maintain a facility in Sunnyvale must pay to each employee who performs at least two (2) hours of work per week in Sunnyvale wages of not less than **\$19.00 per hour**.

The minimum wage requirement set forth in the Sunnyvale Minimum Wage Ordinance applies to adult and minor employees who work two (2) or more hours per week (tips **not** included). Each year, the City will adjust the minimum wage based on the US Department of Labor's Bay Area Consumer Price Index.

Under the Ordinance, employees who assert their rights to receive the City's minimum wage are protected from retaliation. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of the Ordinance or may file a complaint with the City of Sunnyvale. The City will investigate possible violations, will have access to payroll records, and will enforce violations of the minimum wage requirements by ordering reinstatement of employees, payment of back wages unlawfully withheld, and penalties.

If you have questions, contact the City of Sunnyvale at 408-730-7902 or minimumwage@sunnyvale.ca.gov. If you believe you are not being paid correctly, please contact your employer or the Office of Equality Assurance at:

Office of Equality Assurance
200 East Santa Clara Street, Fifth Floor
San Jose CA 95113
Telephone: **408-535-8430**
Email: mywage@sanjoseca.gov



- 请张贴在员工方便阅读的地方 -
- 违反者将会受到惩罚 -

正式通知

最低工资标准

每小时 19.00 USD

桑尼维尔市最低工资标准

生效日期：2025 年 1 月 1 日

自 **2025 年 1 月 1 日**起，凡需要缴纳桑尼维尔市营业执照税或者在桑尼维尔市设有工厂，设施的雇主，必须向在桑尼维尔市每周工作两小时或以上的每位雇员，支付至少**每小时\$19.00**的工资。

《**森尼韦尔最低工资条例**》中规定的最低工资要求适用于每周工作两（2）个小时或以上（不包括小费）的成年和未成年雇员。每年，市将根据美国劳工部湾区消费者价格指数调整最低工资。

根据该条例的规定，主张获得桑尼维尔市最低工资权利的员工将会受到保护并免于被报复。如果雇主有任何违反条例的行为，员工可以提出民事诉讼，或者向桑尼维尔市政府进行投诉。市政府将对可能的违规行为进行调查、调取工资记录、并通过勒令雇主将员工复职、支付非法拖欠的工资并采取罚款措施，对违反最低工资标准的行为采取强制行动。

如果您有任何疑问，请致电 408-730-7902 或发送电子邮件至 minimumwage@sunnyvale.ca.gov 与桑尼维尔市联系。如果您认为自己没有收到正确的薪水，请联系：

Office of Equality Assurance
200 East Santa Clara Street, Fifth Floor
San Jose CA 95113
电话：**408-535-8430**
电子邮箱：**mywage@sanjoseca.gov**



Sunnyvale

**COLOCAR DONDE LOS EMPLEADOS
PUEDAN LEER CON FACILIDAD**

INFRACTORES SUJETOS A SANCIONES

AVISO OFICIAL

SALARIO MÍNIMO

\$19.00 por hora

SALARIO MÍNIMO EN SUNNYVALE

Fecha de vigencia: 01 de enero 2025

A partir del **1 de enero 2025**, los empleadores que están sujetos al Impuesto de Licencia Comercial de Sunnyvale o que mantienen una planta en Sunnyvale deben pagar a cada empleado que realiza al menos dos (2) horas de trabajo por semana en Sunnyvale un salario mínimo de **\$19.00 por hora**.

El requisito de salario mínimo establecido en la Ordenanza Salario Mínimo de Sunnyvale se aplica a los empleados adultos y menores de edad que trabajan dos (2) o más horas a la semana (sin incluir propinas). Cada año, la Ciudad ajustará el salario mínimo en función del Índice de Precios al Consumidor del área de la bahía del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Según la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra su empleador por cualquier infracción de la Ordenanza o pueden presentar una queja ante la Ciudad de Sunnyvale. La Ciudad investigará las posibles infracciones, tendrá acceso a los registros de nómina, y remediará las infracciones de los requisitos de salario mínimo ordenando la reincorporación de los empleados, el pago de salarios atrasados retenidos ilegalmente y sanciones.

Si tiene alguna pregunta, comuníquese con la Ciudad de Sunnyvale al 408-730-7902 o al minimumwage@sunnyvale.ca.gov. Si cree que no le están pagando correctamente, póngase en contacto con su empleador o con:

Office of Equality Assurance
200 East Santa Clara Street, Fifth Floor
San Jose CA 95113
Teléfono: **408-535-8430**
Correo electrónico: mywage@sanjoseca.gov



CITY OF NOVATO
CALIFORNIA

PLEASE POST WHERE EMPLOYEES CAN READ EASILY

VIOLATORS SUBJECT TO PENALTIES

CITY OF NOVATO OFFICIAL NOTICE

NOVATO MINIMUM WAGE RATE

\$17.27 per hour

Very Large Business
(100+ employees)
CPI-W

\$17.00 per hour

Large Business
(26-99 employees)
CPI-W

\$16.50 per hour

Small Business
(1-25 employees)
CA Minimum Wage

New Wage Effective Date: January 1, 2025

In accordance with the Novato Minimum Wage Ordinance in Novato Municipal Code Chapter 2-30, every employer shall pay to each employee who performs more than two hours of work in a particular week within the geographic boundaries of the City of Novato wages of no less than the hourly rates shown in this notice. The rate will be adjusted annually on January 1, according to the schedule below. Certain exemptions are available as specified in Novato Municipal Code Chapter 2-30.

City of Novato Minimum Wage			
Implementation Date	Very Large Business (100+ employees)	Large Business (26-99 employees)	Small Business (1-25 employees)
July 1, 2020	\$15.00	\$14.00	\$13.00
January 1, 2021	\$15.24 (CPI-W)	\$15.00	\$14.00
January 1, 2022	\$15.77 (CPI-W)	\$15.53 (CPI-W)	\$15.00
January 1, 2023	\$16.32 (CPI-W)	\$16.07 (CPI-W)	\$15.53 (CPI-W)
January 1, 2024	\$16.86 (CPI-W)	\$16.60 (CPI-W)	\$16.04 (CPI-W)
January 1, 2025	\$17.27 (CPI-W)	\$17.00 (CPI-W)	\$16.50 (CA Minimum Wage)
CPI Adjustment			
San Francisco-Oakland-Hayward CPI-W (no more than 3.5%)			

You should contact your employer if you believe you are not being paid correctly. Under the Ordinance, employees who assert their rights to receive the City's minimum wage are protected from retaliation. Employees may bring a civil action against their employers for any violation of the Ordinance.

If you have questions about the City of Novato's minimum wage ordinance, need additional information, or to download this notice in Spanish, please visit novato.org/minimumwage.

Please note that there may be minimum wage laws set by the State of California that are different and in addition to this ordinance, which also apply generally and to specific business types, such as fast food workers and healthcare workers. It is the responsibility of all employers to comply with prevailing wage laws set by the State of California and by this ordinance. If the minimum wage set by the State of California is higher than the minimum wage set by this ordinance, the minimum wage set by the State of California applies and is reflected above.



CITY OF NOVATO
CALIFORNIA

A SER FIJADO DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEER FÁCILMENTE

VIOLADORES SUJETOS A SANCIONES

CIUDAD DE NOVATO

AVISO OFICIAL

SALARIO MÍNIMO EN NOVATO

\$17.27 por hora

**Empresas muy grandes
(100+ empleados)**

CPI-W

\$17.00 por hora

**Negocios grandes
(26-99 empleados)**

CPI-W

\$16.50 por hora

**Negocios pequeños
(1-25 empleados)**

California salario mínimo

Nuevo salario es efectivo el 1 de enero de 2025

En conformidad con la Ordenanza de Salario Mínimo de Novato, como estipulado en el capítulo 2-30 del código municipal de Novato, cada patrono deberá pagar a cada empleado que realice más de dos horas de trabajo en una semana en particular dentro de los límites geográficos de la ciudad de Novato, salarios de no menos de las tarifas por hora que se muestran en este aviso. La tarifa se ajustará anualmente el 1 de enero de acuerdo al siguiente calendario.. Ciertas exenciones están disponibles como se especifica en el Código Municipal de Novato capítulo 2-30.

Ciudad de Novato Salario Mínimo			
Fecha de implementación	Empresas Muy Grandes (100+ empleados)	Negocios Grandes (26-99 empleados)	Negocios Pequeños (1-25 empleados)
1 de julio 2020	\$15.00	\$14.00	\$13.00
1 de enero 2021	\$15.24 (CPI-W)	\$15.00	\$14.00
1 de enero 2022	\$15.77 (CPI-W)	\$15.53 (CPI-W)	\$15.00
1 de enero 2023	\$16.32 (CPI-W)	\$16.07 (CPI-W)	\$15.53 (CPI-W)
1 de enero 2024	\$16.86 (CPI-W)	\$16.60 (CPI-W)	\$16.04 (CPI-W)
1 de enero 2025	\$17.27 (CPI-W)	\$17.00 (CPI-W)	\$16.50 (California salario mínimo)
Ajuste del CPI			
San Francisco-Oakland- Hayward CPI-W (no más del 3.5%)			

Debe comunicarse con su patrono si cree que no le pagan correctamente. Según la ordenanza, los empleados que afirman sus derechos a recibir el salario mínimo de Novato están protegidos contra represalias. Los empleados pueden iniciar acciones civiles contra sus patronos por cualquier violación de la ordenanza.

Si tiene preguntas sobre la ordenanza de salario mínimo de Novato, o necesita información adicional, visite novato.org/minimumwage.

Por favor, tenga en cuenta que puede haber leyes de salario mínimo establecidas por el Estado de California que son diferentes y además de esta ordenanza, que también se aplican en general y a tipos de negocios específicos, tales como los trabajadores de comida rápida y los trabajadores de atención médica. Es responsabilidad de todos los empleadores cumplir con las leyes de salario prevaleciente establecidas por el Estado de California y por esta ordenanza. Si el salario mínimo establecido por el Estado de California es superior al salario mínimo establecido por esta ordenanza, se aplicará el salario mínimo establecido por el Estado de California y se reflejará arriba.

POST WHERE EMPLOYEES CAN READ. VIOLATORS SUBJECT TO PENALTY.
OFFICIAL NOTICE



MINIMUM WAGE

EFFECTIVE JANUARY 1, 2025

\$17.97/HOUR

**THIS WAGE APPLIES TO ALL EMPLOYERS REGARDLESS
OF SIZE, UNLESS EXEMPT BY LAW.**

Employers must pay employees no less than the Petaluma minimum wage for work performed within the Petaluma city limits. Tips and/or benefits cannot offset this wage.

Employees may assert their rights to receive the Petaluma minimum wage and are protected from retaliation. If you believe you are not being paid correctly, contact your employer or the City of Petaluma (minimumwage@cityofpetaluma.org).

Employees 14 to 17 years of age may be paid a Learners Wage of \$15.30 for the first 160 hours of work performed in an occupation where they have no experience.

LEARN MORE

PETALUMA MINIMUM WAGE ORDINANCE: petaluma.municipal.codes/Code/8.35

WEB PAGE: cityofpetaluma.org/minimumwage

CITY CONTACT INFO: econdev@cityofpetaluma.org | 707.778.4484



DESPLEGAR ESTE ANUNCIO DONDE LOS EMPLEADOS(AS) PUEDAN LEERLO.
LOS INFRACTORES ESTARÁN SUJETOS A PENALIDADES. AVISO OFICIAL



SALARIO MÍNIMO

A PARTIR DEL 1º DE ENERO DE 2025, EL SALARIO MÍNIMO
EN PETALUMA SERÁ DE:

\$17.97/HORA

**ESTE SALARIO TENDRÁ VIGOR PARA TODOS LOS
EMPLEADORES, INDEPENDIENTEMENTE DEL TAMAÑO
DE LA EMPRESA O COMERCIO, A MENOS QUE ESTÉN
EXENTOS POR LEY.**

Los empleadores deberán pagar a sus empleados(as) no menos del salario mínimo de Petaluma por cualquier tipo de trabajo realizado dentro de los límites de la ciudad de Petaluma. Las propinas y/o los beneficios o prestaciones no podrán compensar este salario.

Los empleados(as) podrán hacer valer sus derechos a recibir el salario mínimo de Petaluma y están protegidos contra cualquier represalia. Si usted cree que no le pagan correctamente, comuníquese con su empleador o con la Ciudad de Petaluma.

Los empleados(as) con edades entre 14 y 17 años podrán percibir un Salario de Aprendiz de \$15.30 por las primeras 160 horas de trabajo realizadas en una posición en la que no tengan experiencia.

**CONOZCA MÁS ENTRANDO A LA
ORDENANZA DE SALARIO MÍNIMO DE PETALUMA:**
petaluma.municipal.codes/Code/8.35

PÁGINA WEB: cityofpetaluma.org/minimumwage

CIUDAD DE PETALUMA: econdev@cityofpetaluma.org | 707.778.4484





OFFICIAL NOTICE

2025 SANTA ROSA MINIMUM WAGE RATE

	Santa Rosa	California
January 1, 2024	\$17.45	\$16.00
January 1, 2025	\$17.87	\$16.50
2026 and beyond	+ CPI-W	

SANTA ROSA MINIMUM WAGE ORDINANCE NO. ORD-2019-014

Section 10-45.010 – Defines, among other terms, Employee as a person who, in a particular week, performs at least two hours of work within the geographic boundaries of the City of Santa Rosa. Employer is defined to include all entities with employees, unless exempt by law.

Section 10-45.030 – Minimum Wages – provides that effective July 1, 2020, Employers with 26 or more Employees shall pay them a wage of no less than \$15 per hour, and Employers with 25 or fewer Employees shall pay them \$14 per hour. Effective January 1, 2021, Employers with 25 or fewer Employees shall pay them \$15 per hour. On January 1, 2021, and annually thereafter, the minimum wage all Employers must pay will be adjusted by a CPI index.

Section 10-45.070 – Enforcement – provides for a three-year statute of limitations for aggrieved persons to seek remedies, a private right of action, administrative enforcement, and remedies for violations.

EMPLOYEE RESOURCES

California Department of Industrial Relations – Labor Commissioner’s Office
(707) 576-2362 | dir.ca.gov/dlse | 50 D Street, Suite 360, Santa Rosa, CA 95404

The City of Santa Rosa does not discriminate on the basis of disability in the admissions or access to or treatment of or employment in its programs or activities. Disability-related aids or services, including printed information in alternate formats, to enable persons with disabilities are available by contacting Economic Development at (707) 543-3080. This information can also be accessed via the Internet at SRCity.org/MinimumWage.



AVISO OFICIAL

2025 SALARIO MÍNIMO DE SANTA RO

SA

	Santa Rosa	California
1º de enero de 2024	\$17.45	\$16.00
1º de enero de 2025	\$17.87	\$16.50
2026 en adelante	+ CPI-W	

ORDENANZA DE SALARIO MÍNIMO DE SANTA ROSA NO. ORD-2019-014

Sección 10-45.010 – Define al Empleado (entre otros términos) como una persona que en una semana determinada realiza al menos dos horas de trabajo dentro de los límites geográficos de la ciudad de Santa Rosa. Empleador se define para incluir a todas las entidades con empleados, a menos que estén exentas por ley.

Sección 10-45.030 – Salarios mínimos – dispone que a partir del 1º de julio de 2020, los Empleadores con 26 o más Empleados les deberán pagar un salario no inferior a \$15 por hora, y los Empleadores con 25 o menos empleados les deberán pagar \$14 por hora. A partir del 1º de enero de 2021, los Empleadores con 25 o menos Empleados les deberán pagar \$15 por hora. El 1º de enero de 2021, y anualmente desde entonces, el salario mínimo que todos los Empleadores deberán pagar se ajustará en función de un índice de precios al consumidor.

Sección 10-45.070 – Aplicación de la ley – establece un plazo de prescripción de tres años para que las personas agraviadas interpongan recursos, un derecho privado de tomar medidas, la aplicación administrativa y reparación en caso de infracciones.

RECURSO PARA EMPLEADOS:

Departamento de Relaciones Industriales de California - Oficina del Comisionado Laboral
(707) 576-2362 | dir.ca.gov/dlse | 50 D Street, Suite 360, Santa Rosa, CA 95404

La Ciudad de Santa Rosa no discrimina en base de discapacidad en las admisiones o el acceso o el tratamiento o el empleo en sus programas o actividades. Por las ayudas o servicios relacionados con la discapacidad, incluyendo la información imprimida en formatos alternativos, contacte a La División de Desarrollo Económico al numero (707) 543-3080. Para mas información visite: SRCity.org/MinimumWage.



- POST WHERE EMPLOYEES CAN EASILY READ -
- VIOLATORS SUBJECT TO PENALTIES -

City of Sonoma OFFICIAL NOTICE

SONOMA MINIMUM WAGE RATE

\$18.02 per hour
Large Employers

\$16.96 per hour
Small Employers

Effective Date: January 1, 2025

In accordance with the Sonoma Minimum Wage Ordinance in Sonoma Municipal Code (SMC) Chapter 2.80, every employer shall pay to each employee who performs at least two hours of work in a particular workweek within the geographic limits of the City of Sonoma wages of not less than the amounts shown in this notice.

The rate will be adjusted annually on January 1 according to the schedule below.

Certain exemptions are available as specified in SMC Chapter 2.80.

Minimum Wage for Large Employers (26 or more Employees)	
January 1, 2020	\$13.50
January 1, 2021	\$15.00
January 1, 2022	\$16.00
January 1, 2023	\$17.00
January 1, 2024	\$17.60
January 1, 2025	\$18.02*

Minimum Wage for Small Employers (25 or fewer Employees)	
January 1, 2020	\$12.50
January 1, 2021	\$14.00
January 1, 2022	\$15.00
January 1, 2023	\$16.00
January 1, 2024	\$16.56
January 1, 2025	\$16.96*

You should contact your employer if you believe you are not being paid correctly.

Under the Ordinance, employees who assert their rights to receive the City's minimum wage are protected from retaliation.

Employees may bring a civil action against their employers for any violation of the Ordinance.

If you have questions about the City of Sonoma's minimum wage ordinance, need additional information,

or to download this notice in English or Spanish, please visit www.sonomacity.org/wages.

You can also contact the City Clerk at cityhall@sonomacity.org or call (707) 938-3681.

*2.4% Increase from 2024.



- COLOCAR DONDE LOS EMPLEADOS LO PUEDAN LEER CON FACILIDAD -
- LOS INFRACTORES ESTAN SUJETOS A MULTAS -

Ciudad de Sonoma

AVISO OFICIAL

SALARIO MÍNIMO DE SONOMA

\$18.02 por hora
Grandes Empleadores

\$16.96 por hora
Pequeños Empleadores

Fecha Efectiva : Enero 1, 2025

De acuerdo con la Ordenanza de Salario Mínimo de Sonoma en el Capítulo 2.80 del Código Municipal de Sonoma (SMC por sus siglas en inglés), cada empleador pagará a cada empleado que realice al menos dos horas de trabajo en una semana laboral en particular dentro de los límites geográficos de la Ciudad de Sonoma salarios de no menos que las cantidades mostradas en este aviso. La tarifa se ajustará anualmente el 1 de enero de acuerdo con el siguiente calendario. Ciertas exenciones están disponibles según lo especificado en el Capítulo 2.80 de SMC.

Salario Mínimo para Empleadores con 26 o más empleados	
Enero 1, 2020	\$13.50
Enero 1, 2021	\$15.00
Enero 1, 2022	\$16.00
Enero 1, 2023	\$17.00
Enero 1, 2024	\$17.60
Enero 1, 2025	\$18.02*

Salario Mínimo para Empleadores con 25 o menos empleados	
Enero 1, 2020	\$12.50
Enero 1, 2021	\$14.00
Enero 1, 2022	\$15.00
Enero 1, 2023	\$16.00
Enero 1, 2024	\$16.56
Enero 1, 2025	\$16.96*

Debe ponerse en contacto con su empleador si cree que no se le está pagando correctamente. En según de la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos a recibir el salario mínimo de la ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una acción civil contra sus empleadores por cualquier infracción de la Ordenanza.

Si tiene preguntas sobre la ordenanza del salario mínimo de la Ciudad de Sonoma, necesita información adicional o para descargar este aviso en inglés o español, visite www.sonomacity.org/wages.

También puede comunicarse con el secretario de la ciudad en cityhall@sonomacity.org o llamar al (707) 938-3681.

*Aumento del 2.4%