

# OPISYAL NA ABISO

## Minimum na Suweldo ng Santa Monica

**\$ 17.81** Kada oras

**Petsa ng Pagpapatupad ng Rate: Hulyo 1, 2025**

Alinsunod sa Minimum Wage Ordinance (Ordinansa sa Minimum na Suweldo) ng Santa Monica, Municipal Code Chapter 4.62, babayaran ng bawat employer ang empleyado (kabilang na ang pansamatala at part-time na mga empleyado) na nagtatrabaho ng kahit dalawang oras sa isang partikular na sanlinggongtrabaho sa loob ng nasasakupan ng Lungsod ng Santa Monica ng suweldong hindi bababa sa mga halagang ipinapakita sa ibaba. Babaguin ang rate taon-taon tuwing Hulyo alinsunod sa iskedyul sa ibaba. May ilang partikular na eksempsyon at pag-aantala.

Sa ilalim ng Ordinansa, ang mga empleyadong nagsusulong ng kanilang karapatan na tumanggap ng minimum na suweldo ng Lungsod ay protektado laban sa pagganti. Maaaring maghabla ng kasong sibil ang mga empleyado laban sa kanilang employer para sa anumang paglabag sa Ordinansa. Maaaring mag-imbistiga ang Lungsod ng mga posibleng paglabag, at magpatupad ng mga kahilingang minimum na suweldo. Kabilang sa mga paglabag sa minimum na suweldo ang, ngunit hindi limitado sa:

HINDI PAGBABAYAD NG  
MINIMUM NA SUWELDO  
NG SANTA MONICA

HINDI Pagsunod sa mga  
Kahilingan sa Abiso, Paskil,  
at mga rekord

PAGGANTI

**PARA SA HIGIT PANG IMPORMASYON, MANGYARING MAKIPAG-UGNAYAN SA LUNGSOD NG SANTA MONICA:**

(310) 458-8281 • [minimum.wage@santamonica.gov](mailto:minimum.wage@santamonica.gov) • [santamonica.gov/minimum-wage](http://santamonica.gov/minimum-wage)



TAPAT NA PAGTATRABAHO. PATAS NA PASAHOD.  
Minimum na Suweldo ng Santa Monica

# OPISYAL NA ABISO

## Paid Sick Leave ng Santa Monica

Petsa ng Pagpapatupad: Enero 1, 2017

Simula sa **Enero 1, 2017**, kailangang magbigay ang mga employer ng paid sick time sa kanilang mga empleyado na nagtatrabaho sa nasasakupan ng lungsod ng Santa Monica alinsunod sa mga probisyon sa Paid Sick Leave (May Bayad na Pagliban dahil sa Pagkakasakit) ng Santa Monica sa Municipal Code Section 4.62.025.

Mga employer na mayroong 26  
na empleyado o higit pa

72 oras

Mga employer na may 25  
empleyado o mas kaunti

40 oras

Ang mga empleyado ay karapat-dapat sa paid sick leave kung nagtatrabaho sila ng kahit dalawang oras sa isang partikular na sanlinggong pagtatrabaho sa nasasakupan ng Lungsod ng Santa Monica, at kwalipikado bilang empleyado na karapat-dapat tumanggap ng bayad para sa minimum na suweldo mula sa sinumang employer sa ilalim ng California Labor Code at mga patakaran sa suweldo na inilabas ng California Industrial Welfare Commission. Maaaring gamitin ng empleyado ang sick leave kaayon ng California Healthy Workplace, Healthy Family Act of 2014.

Magsisimulang maipon ang paid sick leave sa sandaling magsimula sa trabaho ang isang empleyado. Maaaring gamitin ng mga empleyado ang naipong paid sick leave pagkaraan ng unang 90 araw ng pagtatrabaho o ayon sa mga patakaran ng employer, alinman ang mauna.

Para sa bawat 30 oras na trabaho, makakaipon ang isang empleyado ng isang oras na paid sick leave. Maaaring ipasya ng mga employer na magbigay ng mas malalaking benepisyo ng sick leave. Ang naipong paid sick leave ng empleyado sa isang taon ay maidaragdag sa kasunod na taon (calendar, fiscal, o isang taon ng pagtatrabaho) hanggang sa limitasyon para sa pag-iipon na makikita sa itaas, pero walang accrual o carryover kung ibinigay ng employer ang kabuuang halaga ng hinihiling na leave sa pasimula ng bawat calendar year, fiscal year, o taon ng pagtatrabaho.

Sa ilalim ng Ordinansa, ang mga empleyado na nagsusulong ng kanilang mga karapatang tumanggap ng paid sick leave ay protektado laban sa pagganti. Maaaring maghabla ang mga empleyado ng kasong sibil laban sa kanilang employer para sa anumang paglabag sa mga probisyon sa Paid Sick Leave. Maaaring imbistigahan ng Lungsod ang mga posibleng paglabag, at magpatupad ng mga kahilingang paid sick leave. Kabilang sa mga solusyon ang, ngunit hindi limitado sa, muling pagtanggap sa mga empleyado, pagbabayad sa hindi ibinigay na paid sick leave nang labag sa batas, at mga multa.

**PARA SA HIGIT PANG IMPORMASYON, MANGYARING MAKIPAG-UGNAYAN SA LUNGSOD NG SANTA MONICA:**

(310) 458-8281 • [minimum.wage@santamonica.gov](mailto:minimum.wage@santamonica.gov) • [santamonica.gov/minimum-wage](http://santamonica.gov/minimum-wage)



TAPAT NA PAGTATRABAHO. PATAS NA PASAHOD.  
Minimum na Suweldo ng Santa Monica

## OPISYAL NA ABISO

# Service Charge Law (Batas para sa Singil sa Serbisyo) ng Santa Monica

Petsa ng Pagpapatupad: Hulyo 1, 2016

Simula **Hulyo 1, 2016**, ang mga employer na gumagamit ng mga service charge ay dapat na sumunod sa mga regulasyon sa Minimum Wage Ordinance, Municipal Code Section 4.62.040. Nangangahulugan ito na dapat:

- Ibayad ng employer ang lahat ng nakolektang **service charge** sa manggagawang nagsagawa ng kalakhang bahagi ng serbisyon binayaran (maaaring kasama ang back-of-house)
- Ibayad ng employer sa empleyado ang kitang nakolekta bilang **dagdag na bayad na kaugnay ng pangangalaga sa kalusugan** sa pamamagitan ng (i) pagdedeposito sa mga nakabukod na account na kontrolado ng empleyado o (ii) pagbabayad sa empleyado bilang suweldo
- Ipaalam ng employer sa mga empleyado ang tungkol sa paghahati-hati ng service charge
- Mag-ingat ang employer ng mga rekord ng paghahati-hati ng service charge

Maaaring magbayad ang mga employer ng service charge sa mga empleyadong hindi pangangasiwa o pamamahala ang pangunahing papel. Dapat ding maglaan ang mga employer sa mga customer ng malinaw at madaling mapansing abiso ng anumang mga service charge at ang gamit ng mga ito.

Hahati-hatiin ng mga employer sa mga empleyado na tuwirang nagbibigay ng serbisyo ang halagang nakolekta mula sa mga hotel banquet o mga pagpupulong na sinisilbihan ng pagkain ng hotel, room service ng hotel, o serbisyo ng hotel sa pagdadala ng bagahe. Ang mga employer na dati nang nagsasagawa ng pangangalap at paghahati-hati ng service charge bago pa ang petsa ng pagpapatupad ng Minimum na Suweldo ay maaaring magpatuloy sa paggawa nito.

Sa ilalim ng Ordinansa, ang mga empleyadong nagsusulong ng kanilang mga karapatang tumanggap ng kita sa service charge ay protektado laban sa pagganti. Maaaring maghabla ang mga empleyado ng kasong sibil laban sa kanilang mga employer para sa anumang paglabag sa mga probisyon sa service charge. Maaaring imbistigahan ng Lungsod ang mga posibleng paglabag, at magpatupad ng mga kahilingang service charge. Kabilang sa mga solusyon ang, ngunit hindi limitado sa, muling pagtanggap bilang empleyado, pagbabayad sa hindi ibinigay na mga service charge nang labag sa batas, at mga multa.

**PARA SA HIGIT PANG IMPORMASYON, MANGYARING MAKIPAG-UGNAYAN SA LUNGSOD NG SANTA MONICA:**

(310) 458-8281 • [minimum.wage@santamonica.gov](mailto:minimum.wage@santamonica.gov) • [santamonica.gov/minimum-wage](http://santamonica.gov/minimum-wage)



TAPAT NA PAGTATRABAHO. PATAS NA PASAHOD.  
Minimum na Suweldo ng Santa Monica