

종업원들이 쉽게 볼 수 있는 장소에 비치해주시요. 위반 시 처벌받을 수 있습니다.

공식적인 통지

산타모니카의 최저 임금

\$ **17.27** 시간당

임금 요율 유효일: 2024년 7월 1일

산타모니카 최저 임금 조례, Municipal Code Chapter 4.62 에 따르면 모든 고용주는 7월 1일부터 산타모니카 시의 지리적 영역 내에서 특정 작업주 (work week) 에 최소 2시간 이상 일을 수행한 종업원에게(임시 및 파트타임 종업원 포함) 이 통지서에 기재된 금액 이상의 임금을 지불하여야 합니다. 특정 예외 및 유예도 적용될 수 있습니다.

조례 하에 시의 최저 임금을 받을 권리가 있다고 주장하는 종업원은 보복으로부터 보호를 받습니다. 종업원은 조례 위반을 한 고용주에 대해 민사 소송을 제기할 수 있습니다. 시는 위반에 대해 조사하고 최저 임금 집행을 요구할 수 있습니다. 최저 임금법의 위반은 다음을 포함하지만 그에 제한되지 않습니다.

산타모니카의
최저 임금
지불 불이행

통지, 비치 및
기록의 요구
준수 불이행

보복

더 많은 정보가 필요하시면 [산타모니카 시에 연락해주시요.](#)

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



정직한 근무, 공정한 지불
산타모니카의 최저 임금

종업원들이 쉽게 볼 수 있는 장소에 비치해주시요. 위반 시 처벌받을 수 있습니다.

공식적인 통지

산타모니카 유급 병가

유효일: 2017년 1월 1일

2017년 1월 1일부터 고용주들은 산타모니카의 Municipal Code Section 4.62.025 의 유급 병가 조항에 따라 산타모니카 시 영역 안의 종업원들에게 유급 병가를 제공하여야 합니다.

26명 이상의 종업원이 있는 고용주

72 시간

25명 이하의 종업원이 있는 고용주

40 시간

산타모니카 시의 지리적 영역 내에서 특정 작업주 (work week) 에 최소 2 시간 이상 일을 수행한 종업원들은 유급 병가를 받을 자격이 되며, 캘리포니아 노동법 하의 모든 고용주로부터 캘리포니아 산업 복지 위원회가 발표한 임금 명령의 최저 임금을 받을 권리가 있는 종업원으로서 자격을 갖습니다. 종업원은 2014 년 캘리포니아의 건강한 직장, 건강한 가족법과 일관되는 병가를 사용할 수 있습니다.

유급 병가는 종업원의 고용이 시작되면서부터 누적됩니다. 종업원은 누적된 유급 병가를 고용이 시작된 후 90 일 이후 또는 고용주의 정책에 따라 더 빠른 시점을 사용할 수 있습니다.

매 30 시간 근무에 대해, 한 시간의 유급 병가가 누적됩니다. 고용주는 더 많은 유급 병가 혜택을 제공하도록 선택할 수 있습니다. 종업원의 누적된 유급 병가는 고용주가 각 달력 연도, 회계 연도 또는 고용 연도의 시작 시점에 필요한 전체 휴가를 제공하여 누적 또는 이월이 필요하지 않는 것을 제외하고, 위에 나타난 누적 제한까지 매년(달력 연도, 회계 연도 또는 고용 연도) 이월됩니다.

조례 하에 시의 유급 병가를 받을 권리가 있다고 주장하는 종업원은 보복으로부터 보호를 받습니다. 종업원은 유급 병가 조항 위반을 한 고용주에 대해 민사 소송을 제기할 수 있습니다. 시는 위반에 대해 조사하고 유급 병가의 집행을 요구할 수 있습니다. 가능한 구제방안은 종업원의 복귀, 불법적으로 보류된 유급 병가에 대한 지불 및 벌금형을 포함하지만 그에 제한되지 않습니다.

더 많은 정보가 필요하시면 산타모니카 시에 연락해주시요.

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



정직한 근무, 공정한 지불
산타모니카의 최저 임금

종업원들이 쉽게 볼 수 있는 장소에 비치해주시요. 위반 시 처벌받을 수 있습니다.

공식적인 통지

산타모니카 서비스료 법

유효일: 2016년 7월 1일

2016년 7월 1일부터 서비스료를 사용하는 고용주는 최저 임금 조례, Municipal Code Section 4.62.040 의 규정을 따라야 합니다. 이것의 의미는 고용주가 반드시:

- 비용이 적용된 서비스를 일반적으로 수행한 근로자에게 **서비스료**로 받은 모든 수입을 지불하여야 합니다(고객 비접촉 근로자 포함될 수 있음).
- 종업원에게 (1) 종업원이 통제하는 분리된 계좌에 입금 또는 (2) 종업원에게 임금으로 지불을 통해 **의료서비스 관련 추가 요금**으로 받은 모든 수입을 지불하여야 합니다.
- 서비스료의 배분에 대해 종업원에게 알려주어야 합니다.
- 서비스료 배분에 대한 기록을 보관하여야 합니다.

고용주는 주요 역할이 감독 또는 관리가 아닌 종업원에게 서비스료 수입을 지불해야 할 수 있습니다. 고용주는 반드시 서비스료 및 그 사용에 대해 명확하고 뚜렷한 통지를 제공하여야 합니다.

고용주는 호텔 연회, 호텔 요리 조달 미팅, 호텔룸 서비스 또는 호텔 운반 서비스에 대해 받은 비용을 서비스를 제공한 직원에게 직접 배분합니다. 최저 임금 유효일 이전에 서비스료를 통합 및 배분하던 고용주는 계속 동일한 관행을 지속할 수 있습니다.

조례 하에 산타모니카 호텔 생활 임금을 받을 권리가 있다고 주장하는 종업원은 보복으로부터 보호를 받습니다. 종업원은 조례 위반을 한 고용주에 대해 민사 소송을 제기할 수 있습니다. 시는 위반에 대해 조사하고 호텔 생활 임금 집행을 요구할 수 있습니다. 가능한 구제방안은 종업원의 복귀, 불법적으로 보류된 임금에 대한 지불 및 벌금형을 포함하지만 그에 제한되지 않습니다.

더 많은 정보가 필요하시면 산타모니카 시에 연락해주시요.

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



정직한 근무, 공정한 지불
산타모니카의 최저 임금