

City of Los Angeles
CALIFORNIA
KAREN BASS
MAYOR

NOTICE TO EMPLOYEES
LIVING WAGE ORDINANCE

This employer is a contractor with the City of Los Angeles. This contract is subject to the Living Wage Ordinance (LWO).

THESE ARE YOUR RIGHTS...

- 1. Minimum hourly compensation:
• \$17.87/hour plus at least \$1.25 an hour in health benefits, OR
• \$19.12/hour for Employees without health benefits.
Airport Employees:
• \$22.50/hour plus at least \$7.65 an hour in health benefits, OR
• \$30.15/hour for Employees without health benefits.

Note: The referendum petition that was filed against the ordinance amending the Living Wage Ordinance (Council File #14-1371-513) was deemed insufficient. Pursuant to Charter Section 461, the Ordinance goes into effect on the date the Certification of Insufficiency is issued. On September 8, 2025, the City Clerk issued a Certification of Insufficiency for the referendum petition.

- 2. Minimum time off:
• 96 compensated hours per year for sick leave, vacation or personal necessity at the employee's request.
• A full-time employee should accrue 8 hours per month.
• Unused accrued compensated time off must be carried over until time off reaches a maximum of 192 hours, unless the Employer's established policy is overall more generous.

AND

- 80 additional uncompensated hours per year for family or personal illness.
• Time off must be available to employees after 90 days of employment.
• Unused accrued uncompensated time off must be carried over until time off reaches a maximum of 80 hours, unless the Employer's established policy is overall more generous.
3. Tax Credit:
• Employees may be eligible to apply for the Federal Earned Income Tax Credit (EITC).
• Application forms are available from your employer. For additional information about the EITC and obtaining forms, contact the Earned Income Tax Credit Hotline: 1-800-829-1040.

FOR ADDITIONAL INFORMATION OR ASSISTANCE, CALL:

City of Los Angeles
Department of Public Works
Office of Contract Compliance
1149 S. Broadway, Suite 300
Los Angeles, CA 90015
Email: BCA.EEOE@LACity.org

Form LW-11

REV. 09/2025

City of Los Angeles
CALIFORNIA
KAREN BASS
MAYOR

AVISO PARA EMPLEADOS ORDENANZA DEL SUELDO DIGNO

Este empleador tiene contrato con la Ciudad de Los Angeles. Este contrato está sujeto a la Ordenanza del Sueldo Digno (Living Wage Ordinance) de la Cuidad de Los Angeles.

ESTOS SON SUS DERECHOS...

- 1. Una compensación mínima, por hora de:
• \$17.87/hora más un mínimo de \$1.25/hora para el pago de beneficios médicos, O
• \$19.12/hora para Empleados sin beneficios médicos.
Empleados del Aeropuerto:
• \$22.50/hora más un mínimo de \$7.65/hora para el pago de beneficios médicos, O
• \$30.15/hora para Empleados sin beneficios médicos.

Nota: La petición de referéndum presentada contra la ordenanza que modifica la Ordenanza de Salario Digno (Expediente del Consejo n.º 14-1371-513) se consideró insuficiente. De conformidad con el Artículo 461 de la Carta, la Ordenanza entra en vigor en la fecha de emisión de la Certificación de Insuficiencia. El 8 de septiembre de 2025, el Secretario Municipal emitió una Certificación de Insuficiencia para la petición de referéndum.

- 2. Tiempo libre, al mínimo:
• 96 horas pagadas cada año para el permiso de enfermedad, vacaciones o asuntos personales a petición del empleado.
• El empleado al tiempo completo (full-time) debe acumularse 8 horas al mes.
• Horas acumuladas y no utilizadas deben continuar adelante hasta las horas libres lleguen a lo máximo de 192 horas, a menos que el Empleador ofrecen más que éstas horas. Y TAMBIÉN

- 80 horas adicionales de tiempo libre cada año, no pagados, para enfermedad individual o de la familia.
• El tiempo libre debería estar disponible a los empleados después de 90 días de empleo.
• Horas acumuladas y no utilizadas deben continuar adelante hasta las horas libres lleguen a lo máximo de 80 horas, a menos que el Empleador ofrecen más que éstas horas.
3. Crédito sobre ingresos del trabajo:
• Los empleados pueden ser calificados a solicitar el Crédito por Ingreso del Trabajo (Earned Income Tax Credit, EITC).
• Puede pedir un formulario por su empleador. Para más información sobre el EITC y para obtener formularios, llame a la línea informativa del EITC: 1-800-829-1040.

Form LW-11

REV. 09/2025

CITY OF LOS ANGELES
CALIFORNIA

KAREN BASS
MAYOR

NOTICE TO EMPLOYEES
WORKING ON CITY CONTRACTS

RE: LIVING WAGE ORDINANCE AND
PROHIBITION AGAINST RETALIATION

"Section 10.37.5 Retaliation Prohibited" of the Living Wage Ordinance (LWO) provides that any employer that has a contractual relationship with the City may not discharge, reduce the pay of, or discriminate against his or her employees working under the City contract for any of the following reasons:

- 1. Complaining to the City if your employer is not complying with the Ordinance.
2. Opposing any practice prohibited by the Ordinance.
3. Participating in proceedings related to the Ordinance, such as serving as a witness and testifying in a hearing.
4. Seeking to enforce your rights under this Ordinance by any lawful means.
5. Asserting your rights under the Ordinance.

Also, you may not be fired, lose pay or be discriminated against for asking your employer questions about the Living Wage Ordinance, or asking the City about whether your employer is doing what is required under the LWO. If you are fired, lose pay, or discriminated against, you have the right to file a complaint with the City's Equal Employment Opportunity Enforcement Section, as well as file a claim in court.

For more information, or to obtain a complaint form, please call the Equal Employment Opportunity Enforcement Section at bca.eeoe@lacity.gov.

CITY OF LOS ANGELES
DEPARTMENT OF PUBLIC WORKS
BUREAU OF CONTRACT ADMINISTRATION
OFFICE OF CONTRACT COMPLIANCE
1149 S. BROADWAY STREET, SUITE 300
LOS ANGELES, CA 90015
BCA.EEOE@LACITY.ORG

REV. 05/2024

CITY OF LOS ANGELES
CALIFORNIA

KAREN BASS
ALCALDE

AVISO A EMPLEADOS TRABAJANDO
BAJO CONTRATOS DE LA CIUDAD

CON RESPECTO A: LA ORDENANZA DE SUELDOS DIGNOS
Y LA PROHIBICION A REPRESALIAS

"La sección 10.37.5 prohíbe las represalias" bajo la Ordenanza de Sueldos Dignos. Esta sección provee que cualquier empleador que tiene un contrato con la ciudad no puede despedir, reducir el pago, o discriminar a sus empleados (as) que trabajan bajo un contrato de la Ciudad por ninguna de las siguientes razones:

- 1. Por quejarse a la ciudad si su empleador no esta cumpliendo con la Ordenanza.
2. Por oponerse a cualquier práctica que sea prohibida por la Ordenanza.
3. Por participar en cualquier proceso relacionado a la Ordenanza, como por ejemplo servir de testigo y testificar en una audiencia.
4. Por buscar procesos legales para hacer cumplir sus derechos bajo la Ordenanza.
5. Por afirmar sus derechos bajo la Ordenanza.

También, usted no puede ser despedido(a), perder su sueldo, o ser discriminado por hacer preguntas a su empleador sobre la Ordenanza de Sueldos Dignos, o por preguntarle a la Ciudad si su empleador esta cumpliendo con los requerimientos de la Ordenanza. Si usted es despedido(a), pierde su sueldo, o es discriminado, usted tiene el derecho de presentar una queja a la Oficina de la Sección de Sueldos Dignos de la Ciudad, así como también presentar una demanda legal en corte.

Para más información, o para obtener un formulario de quejas, por favor llame a la Oficina de la Sección de Sueldos Dignos de la Ciudad al bca.eeoe@lacity.gov.

CITY OF LOS ANGELES
DEPARTMENT OF PUBLIC WORKS
BUREAU OF CONTRACT ADMINISTRATION
OFFICE OF CONTRACT COMPLIANCE
1149 S. BROADWAY STREET, SUITE 300, LOS ANGELES, CA 90015
BCA.EEOE@LACITY.ORG

REV. 05/2024

CITY OF LOS ANGELES
CALIFORNIA

ERIC GARCETTI
MAYOR

NOTICE TO APPLICANTS & EMPLOYEES
FAIR CHANCE INITIATIVE FOR HIRING ORDINANCE

This Employer is a contractor (or subcontractor) with the City of Los Angeles. This contract is subject to the Fair Chance Initiative for Hiring Ordinance (FCIHO) (LAAC 10.48).

THESE ARE YOUR RIGHTS...

- 1. Employers cannot inquire about or seek information about an Applicant's Criminal History until after a Conditional Offer of Employment has been made to the Applicant*.
• This includes job solicitations and applications or during any conversations or interviews
2. If an Employer decides to rescind an offer of employment based on information discovered during the criminal background check, the Employer is required to perform an Individualized Assessment.
• Individualized Assessment - a written assessment that effectively links the specific aspects of the Applicant's Criminal History with risks inherent in the duties of the Employment position sought by the Applicant.
• If the offer is rescinded, the Applicant must receive:
• Written notification
• Copy of the Individualized Assessment, and
• Copies of any documentation used in the Employer's decision

- 3. The Applicant has the right to the Fair Chance Process.
• The Applicant has the opportunity to provide information or documentation to an Employer regarding the accuracy of his/her Criminal History or Criminal History Report or that should be considered in the Employer's assessment, such as evidence of rehabilitation or other mitigating factors.
• The Employer is required to hold the job open for at least five (5) days from the date notification of a rescinded offer of employment to allow an Applicant to submit such documentation, and, the Employer is required to review any documentation in order to reassess their decision.

FOR ADDITIONAL INFORMATION OR ASSISTANCE, CALL:

CITY OF LOS ANGELES
DEPARTMENT OF PUBLIC WORKS
OFFICE OF CONTRACT COMPLIANCE
1149 S. BROADWAY STREET, SUITE 300
LOS ANGELES, CA 90015
PHONE: (213) 847-2625 – FAX: (213) 847-2777

*Note: Not all Applicants/Employees are covered under the FCIHO. Please see ordinance (LAAC 10.48) for more details.

Form FCIHO

REV. 12/2016

CITY OF LOS ANGELES
CALIFORNIA

ERIC GARCETTI
MAYOR

AVISO PARA SOLICITANTES Y EMPLEADOS
ORDENANZA DE LA INICIATIVA DE OPORTUNIDAD JUSTA PARA LA CONTRATACIÓN

Éste empleador tiene contrato con la Ciudad de Los Angeles. Éste contrato está sujeto a la Ordenanza de la Iniciativa de Oportunidad Justa Para la Contratación (Fair Chance Initiative for Hiring Ordinance).

ÉSTOS SON SUS DERECHOS...

- 1. Los empleadores no deben preguntar al solicitante sobre los antecedentes penales hasta después de que se le ha dado al solicitante una oferta condicional de empleo.
• Ésto incluye solicitudes y solicitudes de empleo o durante cualquier tipo de conversaciones o entrevistas.
2. Si el empleador decide revocar la oferta de empleo como resultado de la investigación de antecedentes, el empleador está obligado a realizar una evaluación individualizada.
• Evaluación Individualizada – Un análisis por escrito de las funciones y responsabilidades del trabajo, los antecedentes penales del solicitante, y cualquier otro factores que pueden afectar a la decisión de contratación.
• Si se retiró la oferta, el solicitante debe recibir:
• Un aviso por escrito,
• Una copia de la evaluación individual y
• Copias de todos los documentos que el empleador utilizó a llegar a la decisión

- 3. El solicitante tiene el derecho al proceso de la Oportunidad Justa.
• El solicitante tiene cinco (5) días desde la fecha cuando recibió el aviso de retiro de oferta para juntar y entregar documentos que muestra la prueba de rehabilitación y/o errores en la investigación de antecedentes. Se requiere que los empleadores examinen cualquier documentación presentada para reexaminar su decisión.

PARA MÁS INFORMACIÓN O ASISTENCIA, PUEDE LLAMAR A:

CITY OF LOS ANGELES
DEPARTMENT OF PUBLIC WORKS
OFFICE OF CONTRACT COMPLIANCE
1149 S. BROADWAY, SUITE 300
LOS ANGELES, CA 90015
TELÉFONO: (213) 847-2625 – FAX: (213) 847-2777

Form FCIHO

REV. 12/2016



SEP2025



63068



TWO ways to verify poster compliance!
QR CODE Scan with phone camera:
OR
ONLINE Go to: JJKeller.com/LLPverify
Enter this code: 80219-092025