

— THIS POSTER MUST BE CONSPICUOUSLY POSTED IN A PLACE THAT IS ACCESSIBLE TO ALL EMPLOYEES —

CITY OF TUCSON’S
MINIMUM WAGE ACT
MINIMUM WAGE
\$15.45 PER HOUR

TUCSON MINIMUM WAGE ACT - PROP 206

WHEN:
Jan. 1, 2026 - Dec. 31, 2026

- WHO IS COVERED:
- Any individual employed by an employer and who, in a work week, performs at least five (5) hours of work in the city limits of Tucson, AZ in any given calendar year; and,
 - is or was employed by an employer regardless of the employer’s location or the individual’s immigration status.

TIPPED EMPLOYEES:
For a “tipped employee,” meaning an employee who customarily and regularly receives more than \$30 per week in tips, the employer may apply a tip credit to offset the employer’s minimum wage obligation. However, the tip credit cannot exceed \$3 per hour, and the employee’s total compensation (wages plus tips) cannot be less than the required minimum wage.

- EMPLOYEE RIGHTS:
- To be paid or to earn no less than the hourly minimum wage.
 - To be paid all wages earned for all hours worked (i.e. promised/agreed upon rate,overtime, tips and gratuities, etc.).
 - To be provided written notice of the hourly minimum wage, rights and law provisions.

COMPLIANCE:
Any person or organization may file an administrative complaint through the City of Tucson’s Labor Standards Unit alleging that an employer has violated this law. The City may bring an enforcement action against the employer. Violations of the city’s Minimum Wage Act are civil infractions, and may result in monetary penalties and fines, orders to comply, and liability for back pay to employees.

- RETALIATION PROHIBITED:
No employer or other person shall discharge or take any other adverse action against any employee or person in retaliation for:
- Asserting any claim or exercising any right under the Minimum Wage Act;
 - Assisting any other person in filing a complaint or assisting in an investigation; or
 - Informing any person about their rights.

CITY OF TUCSON
For additional information, you may refer to the city’s website at tucsonaz.gov/minimumwage
Or call (520) 791-5611 Rev. 01/01/2026

— ESTE CARTEL DEBE SER PUBLICADO DE MANERA VISIBLE EN UN LUGAR QUE SEA ACCESSIBLE PARA TODOS LOS EMPLEADOS —

LEY DE SALARIO MÍNIMO
DE LA CIUDAD DE TUCSON
SALARIO MÍNIMO
\$15.45 POR HORA

LEY DE SALARIO MÍNIMO DE TUCSON - PROP 206

CUANDO:
1 de enero de 2026 - 31 de diciembre de 2026

- QUIEN ESTA CUBIERTO:
- Cualquier individuo empleado por un empleador y que, en una semana de trabajo, realiza al menos cinco (5) horas de trabajo en los límites de la ciudad de Tucson, AZ en cualquier año calendario; y,
 - es o fue empleado por un empleador sin importar la ubicación del empleador o el estatus migratorio del individuo.

EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINAS:
En el caso de un “empleado a base de propina,” es decir, un empleado que recibe habitual y regularmente mas de \$30 a la semana en propinas, el empleador puede aplicar un credito de propinas para compensar la obligación del salario mínimo del empleador. Sin embargo, el credito por propinas no puede superar los \$3 por hora, y la compensación total del empleado (salario mas propinas) no puede ser inferior al salario mínimo requerido.

- DERECHOS DE LOS EMPLEADOS:
- Ser pagado o ganar no menos del salario mínimo por hora.
 - Recibir todos los salaries ganados por todas las horas trabajadas (es decir, la tarifa prometida/acordada, las horas extras, las propinas y las gratificaciones, etc.).
 - Recibir una notificación por escrito sobre el salario mínimo por hora, los derechos y las disposiciones legales.

CUMPLIMIENTO:
Cualquier persona u organización puede presentar una queja administrativa a traves de la Unidad de Normas Laborales de la Ciudad de Tucson alegando que un empleador ha violado esta ley. La Ciudad puede iniciar una acción de cumplimiento contra el empleador. Las violaciones de la Ley de Salario Mínimo de la ciudad son infracciones civiles, y pueden dar lugar a sanciones monetarias y multas, órdenes de cumplimiento, y la obligación de pagar los salaries atrasados a los empleados.

- SE PROHÍBEN LAS REPRESALIAS:
Ningún empleador u otra persona podrá despedir o tomar cualquier otra acción adversa contra cualquier empleado o persona en represalia por:
- Hacer valer cualquier reclamación o ejercer cualquier derecho en virtud de la Ley de Salario Mínimo;
 - Ayudar a cualquier otra persona a presentar una queja o ayudar en una investigación; o
 - Informar a cualquier persona sobre sus derechos.

CITY OF TUCSON
Para obtener información adicional, puede consultar el sitio web da la ciudad en tucsonaz.gov/minimumwage
o llame (520) 791-5611 Rev. 01/01/2026

CITY OF TUCSON

Notice of Non- discrimination
CHAPTER 17

Under the City of Tucson Code, Chapter 17, it is unlawful to discriminate on the basis of:

race,	gender identity,	religion,
national origin,	marital status,	gender (sex),
ancestry,	color,	sexual orientation,
disability,	age,	familial status.

Every person or business subject to the Tucson City Code, Chapter 17, must post a Notice of Non-discrimination, in a conspicuous place. Additional copies of this notice are available on our web site at www.tucsonaz.gov/oeop/chapter-17-complaints (click on the Chapter 17 Complaints link) or you can obtain one from the Office of Equal Opportunity Programs (OEOP)

- Why is this information important?
To assist in preventing and/or correcting acts of discrimination. This saves effort, expense and improves your operation.
- Specific Entities Covered:
- Places of public accommodation, facilities, services, commodities or use offered to or enjoyed by the general public, operated within the City limits of Tucson.
 - Housing providers operating within the City limits of Tucson in the sale or rental of housing, including but not limited to individual lessees, real estate agents/brokers and lending institutions.
 - Employers having one – one hundred (1-100) employees for each working day in each of twenty (20) calendar weeks in the current or preceding calendar year. This does not apply to protected classes that do not have remedies available under Arizona Revised Statutes or the U.S. Code. This means that individuals who have complaints based on gender identity, sexual orientation, ancestry, familial status (employment) or marital status may file a complaint with the (OEOP) from any size business within the Tucson City limits.
- Entities Excluded:
- Most private clubs and non-profit religious organizations.
 - Review Chapter 17 for more specific requirements for exclusions.

Complaint Process
Who May File A Complaint?
Any individual claiming to be aggrieved by an alleged violation of this article may file a complaint with the Equal Opportunity Programs Division (OEOP) within ninety (90) days (one hundred eighty [180] days for housing complaints) from the time of the alleged violation.
Complaint forms are available from the (OEOP) or on the web site at <http://www.tucsonaz.gov/oeop> then click on the Chapter 17 icon.

- If the complaint meets the legal requirements, the (OEOP) shall investigate and render written findings as to whether there is or is not reasonable cause to substantiate the charge.
- The (OEOP) shall make every effort to conciliate complaints.
- The complaining party may appeal NO CAUSE findings for employment to the Human Relations Commission within thirty (30) days and for housing within fifteen (15) days of receipt of the (OEOP)findings.
- CAUSE findings may be forwarded to the City Prosecutor’s Office.

FOR MORE INFORMATION CONTACT THE
OFFICE OF EQUAL OPPORTUNITY PROGRAMS
(OEOP)
255 W. ALAMEDA, CITY HALL
TUCSON, AZ 85726-7210
(520) 791-4593 (520) 791-5140 (FAX)
(520) 791-2639 (TTY)

CITY OF TUCSON

Aviso en Contra de Actos Discriminatorios

De acuerdo al Capitulo 17 delCodigo de la Ciudad de Tucson, es ilegal discriminar en bases a:

Raza	Estado civil	Religion
Nacionalidad	Identidad de genero	Genero (sexo)
Ascendencia	Color	Orientacion sexual
Discapacidad	Edad	Estado familiar

Cada individuo o empresa sujeto al Capitulo 17 delCodigo de la Ciudad de Tucson devera colocar este AVISO en un lugar visible. Copias adicionales de este AVISO estan disponibles en nuestra pagina de internet www.tucsonaz.gov/oeop/chapter-17-complaints en la seccion de Chapter 17 Complaints o en nuestra oficina de Programas de Igualdad de Oportunidades (OEOP).

- Porque es importante esta informacion?
Ayuda a evitar y/o corregir los actos de discriminacion. Esto ahorra esfuerzos, gastos y mejora el modo de operar.
- Entidades Especificas Cubiertas:
- Sitios de acomodo publico, instalaciones, servicios, comodidades o uso ofrecido al publico en general y operado dentro de los limites de la Ciudad de Tucson.
 - Proveedores de viviendas que funcionan dentro de los limites de la Ciudad de Tucson en la venta o renta de viviendas, incluyendo aunque sin limitacion, arrendadores individuales, agentes de bienes y raices e instituciones de prestamos.
 - Empresas que tienen de 1 a 100 (1-100) empleados durante cada dia de trabajo en cada una de las veinte (20) semanas del calendario en el año civil actual o precedente. Esto no aplica a las clases protegidas segun los Estatutos Revisados de Arizona o el codigo de los Estados Unidos. Esto quiere decir que las personas que tienen quejas basadas en identidad de genero, orientacion sexual, ascendencia, estado familiar (empleo) o estado civil pueden presentar una queja en la oficina (OEOP) contra cualquier negocio o empresa de cualquier tamaño dentro de los limites de la Ciudad de Tucson.
- Entidades Excluidas:
- La mayoría de los clubes y escuelas privadas y las organizaciones religiosas sin fines de lucro.
 - Revise el Capitulo 17 para requisitos mas específicos de exclusiones.

Proceso de Queja
Quien puede presentar una queja?
Cualquier persona que alegue haber sido agraviado por una supuesta violacion de este articulo puede presentar una queja en la oficina (OEOP) durante los noventa (90) dias civil; ciento ochenta (180) dias para queja de vivienda, siguientes a la fecha de la supuesta violacion.
Los formularios para quejas estan disponibles en la pagina de internet de la oficina (OEOP) www.tucsonaz.gov/oeop en la seccion de Chapter 17 Complaints.

- Si la queja cumple los requisitos legales, la oficina (OEOP) investigara y emitira por escrito sus conclusiones sobre si hay o no causa razonable para substanciar el cargo.
- La oficina (OEOP) hara todos los esfuerzos posibles para reconciliar las quejas.
- La persona que hace la queja puede apelar una conclusion de sin causa para empleo a la Comision de Relaciones Humanas durante los treinta (30) dias y durante los quince dias (15) para vivienda siguientes de ver recibido la conclusion de la oficina (OEOP).
- Conclusiones que terminen en CAUSA seran enviadas a la Oficina del Procurador Municipal.

PARA MAYOR INFORMACION LLAMAR A LA OFICINA DE PROGRAMAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (OEOP),
255 W. ALAMEDA STREET, CITY HALL
TUCSON, AZ 85701
(520) 791-4593 (520) 791-4941 (FAX)
(520) 791-2639 (TTY)

