

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

OFFICIAL NOTICE

OAKLAND MINIMUM WAGE

\$12.25 PER HOUR

Rate Effective Date: March 2, 2015

Beginning March 2, 2015, employees who perform at least two (2) hours of work in a particular workweek and within the geographic limits of the City of Oakland **must** be paid wages of not less than **\$12.25 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 Contracts and Compliance Division. 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 Contracts and Compliance Division at:

Contracts and Compliance
250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor
Oakland, CA 94612
Telephone: 510-238-6258
E-Mail: minwageinfo@oaklandnet.com

AVISO OFICIAL

SALARIO MÍNIMO EN OAKLAND

\$12.25 POR HORA

Fecha de vigencia de la tasa: 2 de marzo, 2015

A partir del 2 de marzo de 2015, los empleados que realizan al menos dos (2) horas de trabajo *en una semana de trabajo en particular* y dentro de los límites geográficos de la ciudad de Oakland deben cobrar un salario de no menos de \$12.25 por hora.

El requisito de salario mínimo de Oakland, en virtud de la 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 caídos, reincorporación y/o medidas cautelares. Los empleados también pueden presentar una queja en la División Contratos y Cumplimiento de la Ciudad. La Ciudad investigará posibles violaciones y tendrá acceso a los registros de nómina. Los empleadores que violan 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 la División de Contratos y Cumplimiento de la Ciudad de Oakland en:

Contracts and Compliance
250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Piso
Oakland, CA 94612
Teléfono: 510-238-6258
Correo electrónico: minwageinfo@oaklandnet.com

請張貼在雇員容易看見的地方，否則將受到處罰。

官方通知

屋崙(奧克蘭)最低工資

每小時 **12.25** 美元

生效日期：2015年3月2日

從 2015 年 3 月 2 日開始，在屋崙(奧克蘭)市地理範圍內，在一個工作週工作至少兩 (2) 個小時的雇員必須被支付不少於 12.25 美元的時薪。

根據 FF 措施和屋崙(奧克蘭)市政法典第 5.92.020 條的規定，屋崙(奧克蘭)的最低工資標準適用於在屋崙(奧克蘭)市範圍內工作的所有雇員 (兼職或全職)。每一年，最低工資會根據前一個日曆年加州大城市統計區域舊金山-屋崙(奧克蘭)-聖約瑟的城市工薪階層和文職人員的消費物價指數的增加 (如果有的話) 而增加，並於 1 月 1 日生效。

根據第5.92條及其以下條款的内容，維護享有該市最低工資權利的員工將受到保護，免遭報復。如雇主違反該法律規定，僱員可對其進行民事訴訟，也可以尋求補發工資、復職和/或禁令救濟等形式的補救措施。雇員還可以向屋崙(奧克蘭)市合約與監察科投訴。該市將調查可能的違規行為，並查看工資記錄。違反第5.92條及其以下條款的雇主，每次違規行為都將導致最高達1,000.00美元的民事處罰。

如果您有任何問題，或需要更多的資訊，或對當前薪酬有疑問，請聯絡您的雇主或屋崙(奧克蘭)市合約與監察科。聯絡方式如下：

合約與監察科

Frank H. Ogawa 廣場 250 號 3 樓 3341 室

加州屋崙(奧克蘭)市，郵編 94612

電話：510-238-6258

電子郵件：minwageinfo@oaklandnet.com

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 Contracts and Compliance Division. 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 Contracts and Compliance Division at:

Contracts and Compliance
250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor
Oakland, CA 94612
Telephone: 510-238-6258
E-Mail: minwageinfo@oaklandnet.com

AVISO OFICIAL

LICENCIA POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO EN OAKLAND

Fecha de vigencia: 2 de marzo, 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 tiempo. 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 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 la División Contratos y Cumplimiento 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. tendrán 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 la División Contratos y Cumplimiento de la Ciudad de Oakland en:

Contracts and Compliance
250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Piso
Oakland, CA 94612
Teléfono: 510-238-6258
Correo electrónico: minwageinfo@oaklandnet.com

請張貼在雇員容易看見的地方，否則將受到處罰。

官方通知

屋崙(奧克蘭)帶薪病假

生效日期：2015 年 3 月 2 日

根據 FF 措施和屋崙(奧克蘭)市政法典第 5.92.030 條，所有雇主必須為在屋崙(奧克蘭)市地理範圍內在一個工作週工作至少兩(2)個小時的每位雇員(兼職、全職和臨時工)提供帶薪病假。在 2015 年 3 月 2 日或這之前開始為雇主工作的雇員在 2015 年 3 月 2 日開始產生帶薪病假。2015 年 3 月 2 日之後受雇的雇員要在工作九十(90)個日曆日之後才能使用帶薪病假。

雇員在屋崙(奧克蘭)市工作每三十(30)小時可累計一(1)小時的帶薪病假。為任一週內僱傭有償工作的僱員少於十(10)名(包括全職、兼職和臨時工)的雇主工作的雇員，可隨時享有多達四十(40)小時的累計帶薪病假。為其他雇主工作的雇員可隨時享有多達七十二(72)小時的累計帶薪病假。雇主可提供比第 5.92.030 條所規定的更多的病假福利。雇員每年累計的帶薪病假可以轉到下一年，但是離職時不會因累計的帶薪病假而得到額外工資。雇員可以將其累計的帶薪病假用於自己的醫療保健或幫助或照顧家人或特定人員。

根據第 5.92 條及其以下條款內容，維護帶薪病假權利的員工將受到保護，免遭報復。如雇主違反該法律規定，僱員可對其進行民事訴訟，也可以尋求補發工資、復職和/或禁令救濟等形式的補救措施。雇員還可以向屋崙(奧克蘭)市合約與監察科投訴。屋崙(奧克蘭)市將調查可能的違規行為，並查看工資記錄。違反第 5.92 條及其以下條款的雇主，每次違規行為都將導致最高達 1,000.00 美元的民事處罰。

如果您有任何問題，或需要更多的資訊，或對當前薪酬有疑問，請聯絡您的雇主或屋崙(奧克蘭)市合約與監察科。聯絡如下：

合約與監察科

Frank H. Ogawa 廣場 250 號 3 樓 3341 室

加州屋崙(奧克蘭)市，郵編 94612

電話：510-238-6258

電子郵箱：minwageinfo@oaklandnet.com