

POST WHERE EMPLOYEES CAN READ EASILY – VIOLATORS SUBJECT TO PENALTIES

OFFICIAL NOTICE

Santa Monica Minimum Wage

\$ **17.81** per hour

Rate Effective Dates: July 1, 2025 - June 30, 2026

In accordance with the Santa Monica Minimum Wage Ordinance in Santa Monica Municipal Code Chapter 4.62, every employer shall pay to each employee (including temporary and part-time employees) who performs at least two hours of work in a particular work week within the geographic limits of the City of Santa Monica wages of not less than the amounts shown in this notice. The rate will be adjusted annually on July 1 according to the schedule below. Certain exemptions and deferrals are available.

Under the Ordinance, 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 the Ordinance. The City can investigate possible violations, and can enforce the minimum wage requirements. Violations of the minimum wage law include, but are not limited to:

FAILURE TO
PAY THE
SANTA MONICA
MINIMUM WAGE

FAILURE TO
COMPLY WITH NOTICE,
POSTING, AND
RECORDS REQUIREMENTS

RETALIATION

FOR MORE INFORMATION, PLEASE CONTACT THE CITY OF SANTA MONICA:

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



HONEST WORK. FAIRPAY.
Santa Monica's Minimum Wage

POST WHERE EMPLOYEES CAN READ EASILY – VIOLATORS SUBJECT TO PENALTIES

OFFICIAL NOTICE

Santa Monica Hotel Worker Living Wage

\$21.01 per
hour

Rate Effective Dates: July 1, 2025 - June 30, 2026

Starting **July 1, 2017**, Hotel Employers in Santa Monica must pay to each Hotel Worker (including temporary and part-time employees) wages of not less than the amount shown in this notice. Starting **July 1, 2018**, the wage rate will increase annually by the Consumer Price Index (CPI) in accordance with Santa Monica Municipal Code Section 4.63.015.

The hotel living wage requirement, set forth in the Santa Monica Minimum Wage Ordinance, Municipal Code Chapter 4.63, applies to employees whose primary place of employment is at one or more hotels, and who are employed directly by the Hotel Employer or by a person who has contracted with the Hotel Employer to provide services at the hotel. Managerial, supervisory, or confidential employees are not included in the definition.

An employer that contracts, leases, or sublets premises connected to the hotel and operated in conjunction with the hotel, or that provides services at the hotel, must also pay the hotel living wage. The hotel living wage does not apply to hostels.

Under the Ordinance, employees who assert their rights to receive the Santa Monica hotel living wage are protected from retaliation. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of the Ordinance. The City can investigate possible violations, and can enforce the hotel living wage requirements. Available remedies include but are not limited to reinstatement of employees, payment of wages unlawfully withheld, and monetary penalties.

FOR MORE INFORMATION, PLEASE CONTACT THE CITY OF SANTA MONICA:

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



HONEST WORK. FAIR PAY.
Santa Monica's Minimum Wage

OFFICIAL NOTICE

Santa Monica Paid Sick Leave

Effective Date: January 1, 2017

Starting **January 1, 2017**, employers are required to provide paid sick time to their employees who work within Santa Monica city limits in accordance with Santa Monica's Paid Sick Leave provisions in Municipal Code Section 4.62.025.

**Employers with 26
or more employees**

72 hours

**Employers with 25
or fewer employees**

40 hours

Employees are eligible for paid sick leave if they perform at least two hours of work in a particular work week within the geographic limits of the City of Santa Monica, and qualify as an employee entitled to payment of a minimum wage from any employer under the California Labor Code and wage orders published by the California Industrial Welfare Commission. Employees can use sick leave consistent with the California Healthy Workplaces, Healthy Families Act of 2014.

Paid sick leave will begin to accrue at the start of an employee's employment. Employees can use accrued paid sick leave after the first 90 days of employment or consistent with the employer's policies, whichever is sooner.

For every 30 hours worked, an employee shall accrue one hour of paid sick leave. Employers may choose to provide greater sick leave benefits. An employee's accrued paid sick leave carries over from year to year (calendar year, fiscal year, or year of employment) up to the accrual limit shown above, except that no accrual or carryover is required if the employer provides the full amount of leave required at the start of each calendar year, fiscal year, or year of employment.

Under the Ordinance, employees who assert their rights to receive paid sick leave are protected from retaliation. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of the Paid Sick Leave provisions. The City can investigate possible violations, and can enforce the paid sick leave requirements. Available remedies include but are not limited to reinstatement of employees, payment of paid sick leave unlawfully withheld, and monetary penalties.

FOR MORE INFORMATION, PLEASE CONTACT THE CITY OF SANTA MONICA:

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



HONEST WORK. FAIR PAY.
Santa Monica's Minimum Wage

OFFICIAL NOTICE

Santa Monica Service Charge Law

Effective Date: July 1, 2016

Starting **July 1, 2016**, employers using service charges must abide by regulations in the Minimum Wage Ordinance, Municipal Code Section 4.62.040. This means that employers must:

- Pay all revenue collected as a **service charge** to the workers who generally performed the services for which the charge was collected (can include back-of-house)
- Pay any revenue collected as a **health-care related surcharge** to the employee through (i) depositing into segregated accounts controlled by the employee or (ii) paying to the employee in wages
- Inform employees of service charge distribution
- Keep records of service charge distribution

Employers may pay service charge revenue to employees whose primary role is not supervisory or managerial. Employers must also provide clear and conspicuous notice to customers of any service charges and their use.

Employers will distribute amounts collected for hotel banquets or hotel-catered meetings, hotel room service, or hotel portage service to the employees directly providing the service. Employers that had an existing practice of pooling and distributing service charges prior to the Minimum Wage effective date may continue with this practice.

Under the Ordinance, employees who assert their rights to receive service charge revenue are protected from retaliation. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of the service charge provisions. The City can investigate possible violations, and can enforce the service charge requirements. Available remedies include but are not limited to reinstatement of employees, payment of service charges unlawfully withheld, and monetary penalties.

FOR MORE INFORMATION, PLEASE CONTACT THE CITY OF SANTA MONICA:

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



HONEST WORK. FAIR PAY.
Santa Monica's Minimum Wage

NOTIFICACION OFICIAL

Salario Mínimo de Santa Monica

\$17.81 por hora

Fechas de Vigencia de las Tasas: 1 de julio de 2025 a 30 de junio de 2026

De acuerdo con la Ordenanza del Salario Mínimo de Santa Monica, en el Capítulo 4.62 del Código Municipal, cada empleador debe pagar a cada empleado (incluso empleados temporales y de media jornada) quien realiza al menos dos horas del trabajo en una semana de trabajo particular dentro de los límites geográficos de la Ciudad de Santa Monica, salarios de no menos de las cantidades indicadas en este aviso. La tasa será ajustada anualmente el 1 de julio según el siguiente calendario. Algunas excepciones y prórrogas están disponibles.

Bajo la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos para recibir salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalia. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de la Ordenanza. La Ciudad puede investigar posibles violaciones, y puede hacer cumplir los requisitos de salario mínimo. Las violaciones de la ley de salario mínimo incluyen, pero no se limitan a:

INCUMPLIMIENTO DE PAGAR
EL SALARIO MÍNIMO
DE SANTA MONICA

INCUMPLIMIENTO DE CUMPLIR
CON LOS REQUISITOS NOTIFICACIÓN,
PUBLICACIÓN Y REGISTROS

REPRESALIAS

PARA MÁS INFORMACIÓN, POR FAVOR CONTACTE LA CIUDAD DE SANTA MONICA

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



TRABAJO HONESTO. PAGO JUSTO.
Salario Mínimo de Santa Monica

NOTIFICACION OFICIAL

Santa Monica salarios del hotel

\$21.01 por hora

Fechas de Vigencia: 1 de julio de 2025 a 30 de junio 2026

Empezando el **1 de julio de 2017**, los Empleadores de Hotel en Santa Monica deben pagarle a cada Empleado del Hotel (incluyendo empleados temporales y a tiempo parcial) salarios no menos de la cantidad indicada en este aviso. A partir del **1 de julio de 2018**, el salario se incrementará anualmente por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) según la sección del Código Municipal de Santa Mónica 4.63.015.

El requisito de salario digno de hotel, establecido en la Ordenanza de Salario Mínimo de Santa Monica, Capítulo del Código Municipal 4.63, se aplica a los empleados cuyo lugar principal de empleo es en uno o más hoteles, y que son empleados directamente por el Empleador del Hotel o por una persona que ha contratado con el Empleador del Hotel para prestar servicios en el hotel. Empleados de gerencia, de supervisión o de confidencia no se incluyen en la definición.

Un empleador que contrata, arrienda o subarrienda locales conectados al hotel y operados en conjunto con el hotel, o que proporciona servicios al hotel, deben pagar también el salario digno de hotel. El salario digno de hotel no se aplica a albergues.

Bajo la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos para recibir salario digno de hotel de Santa Monica están protegidos contra represalia. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de la Ordenanza. La Ciudad puede investigar posibles violaciones, y puede hacer cumplir los requisitos de salario digno de hotel. Los recursos disponibles incluyen pero no están limitados a la reincorporación de los empleados, pago de salarios ilegalmente retenidos y sanciones monetarias.

PARA MÁS INFORMACIÓN, POR FAVOR CONTACTE LA CIUDAD DE SANTA MONICA
(310) 458-8281 • minimum.wage@santamonica.gov • santamonica.gov/minimum-wage



NOTIFICACION OFICIAL

Santa Monica Licencia Pagada por Enfermedad

Fecha de Vigencia: 1 de enero de 2017

A partir del **1 de enero de 2017**, los empleadores están obligados a proporcionar permiso pagado por enfermedad a sus empleados que trabajan dentro de los límites de la ciudad de Santa Monica según disposiciones de la Licencia Pagada por Enfermedad de Santa Monica en la Sección del Código Municipal 4.62.025.

**Empleadores con 26
empleados o más**

72 horas

**Empleadores con 25
empleados o menos**

40 horas

Los empleados tienen derecho a una licencia pagada por enfermedad si realizan al menos dos horas de trabajo en una determinada semana de trabajo dentro de los límites geográficos de la ciudad de Santa Monica, y califican como un empleado con derecho al pago de un salario mínimo de cualquier empleador bajo el Código Laboral de California y órdenes sobre salarios publicadas por la Comisión de Bienestar Industrial de California. Los empleados pueden utilizar licencia por enfermedad consistente con los Lugares de Trabajo Sanos de California, Ley de Familias Saludables de 2014.

La licencia pagada por enfermedad comenzará a acumularse cuando el trabajador empiece a trabajar. Los empleados pueden utilizar la licencia pagada por enfermedad después de los primeros 90 días de empleo o de acuerdo con las políticas del empleador, lo que ocurra primero.

Por cada 30 horas trabajadas, un empleado deberá acumular una hora de licencia pagada por enfermedad. Los empleadores pueden optar por ofrecer mayores beneficios de licencia por enfermedad. La licencia pagada por enfermedad del empleado se arrastran de año a año (año calendario, año fiscal o año de empleo) hasta la acumulación límite arriba mostrada, excepto que no se requiera acumulación o arrastre si el empleador proporciona el monto total de la licencia requerida al inicio de cada año calendario, año fiscal, o año de empleo.

Bajo la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos para recibir salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de la de las disposiciones de la Licencia Pagada por Enfermedad. La Ciudad puede investigar cualesquiera violaciones posibles, y puede hacer cumplir los requisitos de la licencia pagada por enfermedad. Los recursos disponibles incluyen pero no están limitados a la reincorporación de los empleados, el pago de la licencia pagada por enfermedad ilegalmente retenida y sanciones monetarias.

PARA MÁS INFORMACIÓN, POR FAVOR CONTACTE LA CIUDAD DE SANTA MONICA

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



TRABAJO HONESTO. PAGO JUSTO.
Salario Mínimo de Santa Monica

NOTIFICACION OFICIAL

Santa Monica Ley por Cargos por Servicio

Fecha de Vigencia: 1 de julio de 2016

A partir del **1 de julio de 2016**, los empleadores que usan cargos por servicios deben cumplir las disposiciones en la Ordenanza del Salario Mínimo, la Sección del Código Municipal 4.62.040. Esto significa que los empleadores deben:

- Pagar todos los ingresos recaudados como un **cargo por servicio** a los trabajadores que realizan generalmente los servicios por los cuales se recolectaron el cargo (puede incluir la trastienda)
- Pagar cualesquiera ingresos recaudados como un **recargo relacionado como una atención de medica** al empleado a través de (i) depositar en cuentas segregadas controladas por el empleado o (ii) pagar al empleado en salarios
- Informar a los empleados de la distribución de cargo por servicio
- Mantener registros de distribución de cargo por servicio

Los empleadores podrán pagar ingresos por cargo por servicio a empleados cuya función principal no es de supervisión o de gerencia. Los empleadores también deben proporcionar notificación clara y visible a los clientes de cualquier cargo por servicio y su uso.

Los empleadores distribuirán las cantidades recogidas para banquetes en el hotel o reuniones provistas con comida en el hotel, servicios de habitación del hotel o servicio de maleteros del hotel directamente a los empleados proporcionado los servicios. Los empleadores que tengan una practica existente de agrupación y distribución de los cargos por servicio antes de la fecha de vigencia del Salario Mínimo pueden seguir con esta práctica.

Bajo la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos para recibir salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de las disposiciones de cargos por servicio. La Ciudad puede investigar posibles violaciones, y puede hacer cumplir los requisitos de cargos por servicios. Los recursos disponibles incluyen pero no están limitados a la reincorporación de los empleados, pago de cargos por servicios ilegalmente retenidos y sanciones monetarias.

PARA MÁS INFORMACIÓN, POR FAVOR CONTACTE LA CIUDAD DE SANTA MONICA

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



TRABAJO HONESTO. PAGO JUSTO.
Salario Mínimo de Santa Monica