

Լոս Անջելես Քաունթիի Նվազագույն Աշխատավարձի Մասին Օրենք

Տվյալ Օրենքը ուժի մեջ է մտնում 2016թ-ի հուլիսի 1-ին:

Տվյալ Օրենքը կիրառելի է այն աշխատողների հանդեպ, որոնք Լոս Անջելեսի վարչաշրջանի ոչ կորպորատիվ շրջաններում մեկ շաբաթվա մեջ աշխատում են առնվազն երկու ժամ: Գործատուները պարտավորվում են վճարել ստորև սահմանված նվազագույն աշխատավարձը՝ բոլոր աշխատած ժամերի համար:



Այս հայտարարությունը պետք է փակցված լինի աշխատավայրերում՝ երևացող և հասանելի տեղում, անգլերեն, իսպաներեն լեզուներով և գործատուի կողմից աշխատողների հետ նրա աշխատանքային գործառնությունների վերաբերյալ հանդրակցվելու առաջնային լեզվով՝ եթե այլ է, քան անգլերենը կամ իսպաներենը:

Լոս Անջելես Քաունթիի Օրենսգրքի Գլուխ 8.100 Նվազագույն Աշխատավարձ

Մեծ Գործատուներ (26 կամ ավելի շատ աշխատողներ)

Ժամը \$10.50	
2016թ. հուլիսի 1	
Ժամը \$12.00	Ժամը \$13.25
2017թ. հուլիսի 1	2018թ. հուլիսի 1
Ժամը \$14.25	Ժամը \$15.00
2019թ. հուլիսի 1	2020թ. հուլիսի 1

Փոքր Գործատուներ (25 կամ ավելի քիչ աշխատողներ)

Ժամը \$10.50	
2017թ. հուլիսի 1	
Ժամը \$12.00	Ժամը \$13.25
2018թ. հուլիսի 1	2019թ. հուլիսի 1
Ժամը \$14.25	Ժամը \$15.00
2020թ. հուլիսի 1	2021թ. հուլիսի 1

Սկսած 2022թ-ի հունվարի 1-ից Քաունթիի Գլխավոր Գործադիր Պաշտոնակատարը (CEO) կսահմանի նվազագույն աշխատավարձի ճշգրտված դրույքաչափերը՝ հիմք ընդունելով Սպառողական Գների Ինդեքսը, որը ուժի մեջ կմտնի 2022թ-ի հուլիսի 1-ից:

Լոս Անջելես Քաունթիի Օրենսգրքի Գլուխ 8.101 Ծանուցում Աշխատողներին

Գործատուները պետք է աշխատողներին տրամադրեն գրավոր տեղեկատվություն՝ իրենց աշխատանքի և վճարման վերաբերյալ:

Առաջնային Փոխհատուցման Բացահայտման Պաշտոնական Հաղորդագրություն

Աշխատանքի ընդունման պահին, Ձեր գործատուն պետք է Ձեզ տրամադրի գրավոր հաղորդագրություն, բացահայտելով հետևյալը՝

- Գործատուի անունը, ձեռնարկության անունը, գլխամասային գրասենյակի ֆիզիկական և փոստային հասցեները, էլ.հասցեն և գործատուի հեռախոսահամարը
- Ձեր վճարման դրույքաչափ(եր)ը և աշխատավարձի վճարման օրը
- Եթե կիրառելի է՝ Ձեր գործատուի մանր դրամական նվերների քաղաքականությունը
- Ձեր վճարման հիմքերը (ժամավճար, շաբաթական վճար, տոկոսադրույք)
- Բանաձևը՝ համաձայն որի կարող է սահմանվել վճարման դրույքաչափը
- Յուրաքանչյուր վճարային ժամանակաշրջանի համար Ձեր վճարագրից կատարված պահումները
- Օրենքով պահանջվող ցանկացած այլ լրացուցիչ տեղեկատվություն

Վճարային Թերթիկ

Աշխատավարձի վճարման յուրաքանչյուր օրը Ձեր գործատուն պետք է Ձեզ տրամադրի Կալիֆոռնիայի Աշխատանքային Օրենսգրքի 226 (a) հոդվածով պահանջվող տեղեկատվությունը

- Վաստակած համախառն և զուտ աշխատավարձը
- Կատարված պահումները
- Աշխատողի կողմից աշխատած ընդհանուր ժամերը
- Վաստակած գործարքային միավորների քանակը (գործարքային աշխատողների դեպքում)
- Վճարման հիմքերը (ժամ, հերթափոխ, օր, շաբաթ, տոկոսադրույք)
- Աշխատողի վճարման ժամանակահատվածի համար ներառված ամսաթիվը
- Վճարման ժամանակահատվածի համար կիրառելի ժամավճարի դրույքաչափի համար աշխատած ժամաքանակը
- Գործատուի անունը և հասցեն
- Աշխատողի անունը, ինչպես նաև կա՛մ աշխատողի Սոցիալական Ապահովության համարի (SSN) վերջին չորս նիշը, կա՛մ աշխատողի ID համարը

Լոս Անջելես Քաունթիի Օրենսգրքի Գլուխ 8.101 Ձեր Իրավունքները Պաշտպանված են

Դուք կարող եք փոխհատուցման իրավունք ունենալ՝ Ձեր գործատուի կողմից այս օրենքի որևէ խախտման համար:

<p>Դուք ունեք Բողոք Ներկայացնելու Իրավունք</p> <p>Դուք կարող եք բողոք ներկայացնել Սպառողների Գ ն ր ծ ա ր ա ն է ր ի Գործերի Վարչության Ա շ խ ա տ ա վ ա ր ձ ի Կիրառված Օրագրի շ ը ջ ա ն ա կ ն է ր ու մ՝ Ն վ ա զ ա գ ու յ ն Աշխատավարձի մասին օրենքի ենթադրյալ խախտման դեպքերի համար: Բողոքները պետք է ներկայացվեն ենթադրյալ խախտման դեպքի կատարման պահից երեք տարվա ընթացքում:</p>	<p>Դուք ունեք դատական գործ հարուցելու Իրավունք</p> <p>Ցանկացած աշխատող, անձ կամ որևէ այլ մարդ, ով հանդես է գալիս հանրության անունից և ում իրավունքները խախտվել են տվյալ օրենքի ներքո՝ կարող է քաղաքացիական հայց ներկայացնել ը ն դ հ ա ն ու ը ի ր ա վ ա ս ու թ յ ա ն դ ա տ ա ր ա ն ն՝ Ն վ ա զ ա գ ու յ ն Ա շ խ ա տ ա վ ա ր ձ ի մասին օրենքը խախտող գործատուի դեմ:</p>
---	---

Լոս Անջելես Քաունթիի Օրենսգրքի Գլուխ 8.100 և 8.101 Վրիժառակյան Վերաբերմունքը Այսօրինի է

Գործատուի կողմից հակաօրինական է՝ Ձեր իրավունքների գործարկման համար Ձեր հանդեպ վրիժառակյան վերաբերմունքի ցուցաբերումը:

<p>Դուք ունեք պաշտպանված իրավունք՝</p> <ul style="list-style-type: none"> • Բողոք ներկայացնելու համար • Որևէ անձին իր հնարավոր իրավունքների մասին տեղեկացնելու համար • Տվյալ օրենքով Ձեր իրավունքները պաշտպանելու համար <p>Նշում՝ Ձեր գործատուն կարող է Ձեր հանդեպ կարգապահական միջոցներ կիրառել, եթե կան դա անելու պատճառներ, այնուամենայնիվ, կա վրիժառակյան վերաբերմունք ցուցաբերելու ենթադրություն, եթե գործատուն ի վիճակի չէ ներկայացնել դա անելու պատճառը:</p>	<p>Հետևյալ գործողությունները արգելված են, եթե իրականացվում են Ձեր իրավունքների գործարկման համար Ձեր հանդեպ վրիժառակյան վերաբերմունք ցուցաբերելու նպատակով՝</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ձեզ աշխատանքից ազատելը • Ձեր վճարի նվազեցնելը • Ձեր հանդեպ խտրականություն ցուցաբերելը • Ձեզ կամ Ձեր անմիջական ընտանիքի անդամներից որևէ մեկին վտանգելու սպառնալիք ներկայացնելը
---	--