

City of Los Angeles  
CALIFORNIA

ERIC GARCETTI  
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:

- \$11.48/hour plus at least \$1.25 an hour in health benefits, OR
- \$12.73/hour without health benefits.

Airport Employees:

- \$12.08/hour plus at least \$5.18 an hour in health benefits, OR
- \$17.26/hour without health benefits

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.
  - Time off must be available to employees after 90 days of employment.
  - 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.

- 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 STREET, SUITE 300  
LOS ANGELES, CA 90015  
PHONE: (213) 847-2625 – FAX: (213) 847-2777

AND

Please note, as of July 1, 2017, the City Minimum Wage for Employers with 26 or more Employees increases to \$12.00/hour for qualified Employees in the City of Los Angeles. Employers will need to ensure compliance with all requirements of the City's Los Angeles Municipal Code 187 and 188, as applicable. For more information about the minimum wage laws, visit [wagesla.lacity.org](http://wagesla.lacity.org).

Form OCC/LW-11

REV. 10/2017

City of Los Angeles  
CALIFORNIA

ERIC GARCETTI  
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 Ciudad de Los Angeles.

ESTOS SON SUS DERECHOS...

1. Una compensación mínima, por hora de:

- \$11.48/hora más un mínimo de \$1.25/hora para el pago de beneficios médicos, O
- \$12.73/hora sin beneficios médicos.

Empleados del Aeropuerto:

- \$12.08/hora más un mínimo de \$5.18/hora para el pago de beneficios médicos, O
- \$17.26/hora sin beneficios médicos.

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.
  - 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 192 horas, a menos que el Empleador ofrecen más que éstas horas.

Y TAMBIÉN

A partir del 1 de julio de 2017, el salario mínimo de la ciudad para los empleadores con 26 o más empleados aumenta a \$12.00/hora para los empleados calificados en la ciudad de Los Angeles. Los empleadores deberán velar por el cumplimiento de todos los requisitos del Código Municipal 187 y 188 de la ciudad de Los Angeles, según corresponda. Para obtener más información acerca de la legislación sobre el salario mínimo, visite [wagesla.lacity.org](http://wagesla.lacity.org).

Form OCC/LW-11

REV. 10/2017

City of Los Angeles  
CALIFORNIA

ERIC GARCETTI  
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 (213) 847-2625.

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  
PHONE: (213) 847-1922 – FAX: (213) 847-2777

REV. 09/2017

City of Los Angeles  
CALIFORNIA

ERIC GARCETTI  
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 (213) 847-2625.

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  
PHONE: (213) 847-1922 – FAX: (213) 847-2777

REV. 09/2017

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) business days from the date notification of a proposed adverse action 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. 07/2017

City of Los Angeles  
CALIFORNIA

ERIC GARCETTI  
MAYOR

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

Este Empleador es un contratista (o subcontratista) con la Ciudad de Los Angeles. Este contrato está sujeto a la Ordenanza de la Iniciativa de Oportunidad Justa Para la Contratación (FCIHO) (LAAC 10.48).

ESTOS SON SUS DERECHOS...

1. Los Empleadores no deben preguntar o buscar información sobre los Antecedentes Penales del Solicitante hasta después de que se le haya hecho al Solicitante una Oferta Condicional de Empleo\*.
  - Esto incluye solicitudes de trabajo y aplicaciones o durante cualquier conversaciones o entrevistas.
2. Si un Empleador decide rescindir una Oferta de Empleo basada en la información descubierta durante la verificación de Antecedentes Penales, el Empleador debe realizar una Evaluación Individualizada.
  - Evaluación Individualizada - una evaluación escrita que relaciona efectivamente los aspectos específicos de los Antecedentes Penales del Solicitante con los riesgos inherentes a los deberes de la posición de Empleo solicitada por el Solicitante.
  - Si la oferta es rescindida, el Solicitante debe recibir:
    - Notificación por escrito
    - Copia de la Evaluación Individualizada, y
    - Copias de cualquier documentación utilizada en la decisión del Empleador
3. El Solicitante tiene el derecho al Proceso de la Oportunidad Justa.
  - El Solicitante tiene la oportunidad de proporcionar información o documentación a un Empleador con respecto a la exactitud de sus Antecedentes Penales o Informe de Antecedentes Penales o que debe ser considerado en la evaluación del Empleador, como evidencia de rehabilitación u otros factores mitigadores.
  - Se requiere que el Empleador mantenga el trabajo abierto durante al menos cinco (5) días laborales de a fecha de notificación de una acción adversa propuesta para permitir que el Solicitante presente tal documentación, y el Empleador debe revisar cualquier documentación para reevaluar su decisión.

PARA MÁS INFORMACIÓN O ASISTENCIA, LLAME A:

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

\*La nota: No todos los solicitantes/empleados están cubierto bajo el FCIHO. Consulte con la ordenanza (LAMC 189.00) para más detalles.

Form FCIHO

REV. 07/2017

SCAN ME!  
easily verify your  
poster compliance  
status now



J. J. Keller  
& Associates, Inc.  
Since 1953

51751