

# LIVING WAGE NOTICE

You are responsible for notifying your employees through distributing this notice to your employees assigned to the City of Santa Barbara's accounts and/or posting this notice in common area(s) such as break rooms. The company you are working for has a contract (or contracts) with the City of Santa Barbara that is subject to the Living Wage requirements.

**Effective from July 1, 2026 through June 30, 2027, the current rate for minimum compensation to employees is \$23.84 per hour.**

If you believe that there has been a violation of any provision of these regulations or the City's Living Wage Ordinance, please report such acts to the City along with any pertinent records that will assist the City in its investigation. The City will investigate the claim of violation and determine whether a violation of the Living Wage Ordinance is apparent or not. Employee Grievance Forms for reporting perceived violations are available from the Purchasing Department, at 310 E. Ortega St. or call 805-564-5349 to request a form.

Upon receipt of notice of a possible violation, the City shall notify the Service Contractor of the complaint and shall seek a mutually acceptable resolution within 20 days from receipt of the complaint form. If resolution is not accomplished, the City shall make a determination regarding the alleged violation and advise the Employee of how he or she may pursue their right to a legal action to determine whether a violation has occurred or not.

If the City determines that there has been no violation of the City's Living Wage Ordinance, the City Finance Director shall issue a written notice of its determination to both you and the Service Contractor. However, the making of such a determination shall not preclude you from initiating legal action seeking a legal determination that a violation of SBMC Chapter 9.128 has occurred.

Service Contractors shall not discharge, reduce the compensation of, or otherwise discriminate against or retaliate against, you for making a complaint to the City, participating in any of its proceedings, using any civil remedy to enforce your rights, or otherwise asserting your rights under these regulations or SBMC Chapter 9.128.

If you feel that you are being retaliated against (such as termination, reduction in wages or benefits or adverse changes in working conditions) for alleging contractor non-compliance with these regulations, you may report the alleged retaliation in the same manner as the initial complaint.

---

## AVISO SOBRE EL SALARIO DE SUBSISTENCIA

Usted es responsable de notificar a sus empleados a través de la distribución de este aviso a los empleados que están asignados a las cuentas de Ciudad de Santa Bárbara's y/ o anunciando este aviso con carteles en áreas en común, como los cuartos de recreo o descanso. La compañía para la cual usted trabaja tiene un contrato (o contratos) con la Ciudad de Santa Bárbara el cual está sujeto a los requisitos del Salario de Subsistencia.

**A partir del 1 de julio del 2026 hasta el 30 de junio del 2027, la remuneración mínima actual para los empleados es \$23.84 por hora.**

Si usted cree que ha habido una violación de alguna de las provisiones de estos reglamentos o de la Ordenanza Municipal sobre el Salario de Subsistencia, por favor reporte tales actos con toda la evidencia pertinente que le pueda ayudar a la Ciudad en la investigación. La ciudad investigará el reclamo de violación y determinará si es aparente o no que hay una violación a la Ordenanza del Salario de Subsistencia. Los Formularios de Quejas para Empleados para reportar las posibles violaciones están disponibles en el Purchasing Department, en el 310 E. Ortega St. o llame al 805-564-5349 para pedir un formulario.

Al recibir un aviso de una posible violación, la Ciudad deberá notificarle al Contratista de Servicios sobre esta queja y deberán buscar una resolución mutuamente aceptable dentro de los veinte (20) días del recibo del formulario de queja. Si no se logra una resolución, la Ciudad deberá tomar una determinación con respecto a la alegada violación y aconsejarle al Empleado sobre como él o ella deberá proceder con su derecho a una acción legal para determinar si una violación ha ocurrido o no.

Si la Ciudad determina que no ha habido una violación de la Ordenanza Municipal sobre el Salario de Subsistencia, el Director de Finanzas deberá emitir un aviso por escrito sobre su determinación a ambos, a usted y al Contratista de Servicios. Sin embargo, si se toma esa determinación, eso no le impide a usted poder buscar una determinación legal sobre que ha ocurrido una violación del SBMC Chapter 9.128.

Los Contratistas de Servicios no deben ni despedir, ni reducir la remuneración, ni de ninguna otra manera discriminar en contra suya, ni tomar represalias en su contra por haber hecho una queja a la Ciudad, o por participar en alguno de sus procedimientos, usando un remedio civil para aplicar sus derechos, o de cualquier manera afirmar sus derechos bajo estos reglamentos o bajo SBMC Chapter 9.128.

Si usted cree que se han tomado represalias en su contra (tales como el despido, la reducción de salario o de beneficios, o que han habido cambios adversos en sus condiciones de trabajo) por alegar que el contratista no está en cumplimiento con estos reglamentos, usted puede reportar la alegada represalia de la misma manera que su queja inicial.