CALIFORNIA *San Francisco Employment Laws*

POSTER COMPLIANCE DATE 07/2020

Office of Labor Standards Enforcement
City and County Ordinances

City & County of San Francisco
San Francisco Minimum Wage

Post Where Employees Can Read Easily. Failure to post this notice may result in penalties.

Rate Effective - La tasa entrará en vigor el - 生效日期 - Simula sa

$16.07 per hour por hora 每小時 bawat oras

July 1, 2020

OFFICIAL NOTICE

Beginning July 1, 2020, all employers must pay all employees who work in San Francisco (including temporary and part-time employees) at least $16.07 per hour.

This minimum wage requirement applies to adult and minor employees who work two (2) or more hours per week. Some employees at government-subsidized non-profit organizations who are under 18 years of age or over 55 years of age are subject to a lower minimum wage rate of $14.22

Employees who assert their rights to 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 by ordering payment of all unpaid wages and penalties.

For more information, contact the San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) at (415) 554-6292 or email mwo@sfgov.org.

AVISO OFICIAL - Salario Mínimo de San Francisco

Como desde los empleados pueden leer fácilmente. La falta de publicidad de este aviso puede resultar en sanciones.

A partir del 1º de julio de 2020, todos los empleadores deben pagar a todos los empleados que trabajen en San Francisco (incluyendo a los trabajadores temporales y de tiempo parcial) por lo menos $16.07 por hora.

Este requisito de salario mínimo se aplica a todos los empleados adultos y menores de edad que trabajan dos (2) o más horas por semana. Algunos empleados de organizaciones sin fines de lucro subvencionadas por el gobierno que son menores de 18 años o mayores de 55 años de edad están sujetos a un salario mínimo más bajo de $14.22.

Los empleados que hacen valer sus derechos al salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores en caso de incumplimiento de la Ordenanza. La Ciudad puede investigar posibles violaciones y puede hacer cumplir los requisitos de salario mínimo ordenando el pago de todos los salarios no pagados y las multas.

Para obtener más información, contacte a la Oficina de Normas Laborales (Office of Labor Standards Enforcement: OLSE) de San Francisco al (415) 554-6292 o envíe un correo electrónico a mwo@sfgov.org.

正式通告 - 三藩市最低工資

請張貼在僱員容易看到的地方。未張貼此通知可能會導致罰款。

自2020年7月1日開始，所有雇主必須支付在三藩市內工作的所有僱員（包括臨時僱員及兼職僱員）工資至少每小時$16.07美元。

這個最低工資規定適用於成人和青少年僱員每週至少工作一小時或以上者。對於一些政府補助非營利組織18歲以下或55歲以上的僱員，其最低工資規定為$14.22。
僱員要求運作本市最低工資的權利受法律保護不會受到報復。僱員有權以任何違反條例的理由控告雇主。市政府有權調查可能的違法行為，透過補償所有未付薪資及罰款，強制執行最低工資規定。

如需了解更多資訊，請致電 (415) 554-6292 或電郵至mwo@sfgov.org與三藩市勞工執行署(OLSE)聯絡。

Opisyal na Abiso - Pinakamababang Pasahod sa San Francisco

Ito'y ipa-uutos ng Pamahalaan ng Lungsod ng San Francisco

Simula sa Hulyo I, 2020, lahat ng mga employer ay kailangang magbayad sa lahat ng empleyado na nagtratrabaho sa San Francisco (kasama ang pansamantala at part-time na empleyado) ng sahod na hindi babalos sa $16.07 bawat oras.

Ang pinakamababang pasahod na ito ay sumasaklaw sa lahat ng mga empleyado, anuman ang edad, na nagtratrabaho ng dalawa (2) o higit pang mga oras sa loob mg isang linggo. Ang mga ilang empleyado sa mga hindi pangkalakal na kapisanan na tinutulungan ng pamahalaan na may edad na wang sa 18 taong gulang o higit sa 55 taong gulang ay sakop sa mas mababang pasahod na $14.22.

Ang mga empleyado na ipagtalaban ang kanilang karapatan sa Ordinansang Ito ay protektado sa paghihiganti ng employer. Ang mga empleyado ay maaaring magkain ng sibil na asunto laban sa kanilang employer sa anumang pagbalag sa Ordinansa. Ang Lungsod ay maaring mag-imbestiga ng mga posibilang pagbalag at maaring ipatupad ang Ordinansang Ito sa pamamagitan ng pag-utos sa mga employer na bayaran ang kulang na suweldo at ang mga multa.

Para sa karagdagang kaalaman, tawagan ang San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) sa (415) 552-6292 o email mwo@sfgov.org .

Office of Labor Standards Enforcement (415) 554-6292 | For more information please visit www.sfgov.org/olse

City & County of San Francisco
San Francisco Minimum Wage

Post Where Employees Can Read Easily. Failure to post this notice may result in penalties.

Нова ставка почне діяти з - 生效日期 - Simula sa

$16.07 в час 每小時 do là một giờ

July 1, 2020

Новая тарифная ставка вступает в силу
Mới tăng lương từ

Официальное уведомление - Минимальная зарплата в Сан-Франциско

Поскольку работники могут прочитать это объявление, отсутствие его размещения может повлечь за собой штрафы.

Начиная с 1 июля 2020 г., все работодатели обязаны платить всем сотрудникам в Сан-Франциско сотрудникам (включая временных сотрудников и работников с частичной занятостью) тарифную ставку не менее $16,07 в час.

Данное постановление о соблюдении указа о минимальной зарплате распространяется на взрослых и малолетних сотрудников, работающих не менее двух (2) часов в неделю. Для некоторых сотрудников моложе 18 или старше 55 лет, работающих в находящихся на государственных субсидиях некоммерческих организациях, распространяется минимальная часовая ставка размером в $14,22.

Сотрудники, отстаивающие свои права на минимальную заработную плату, утвержденную Администрацией города, законом защищены от преследования. За любое нарушение Постановления работники могут подать гражданский иск против работодателей. Муниципалитет может провести расследовать возможные нарушения, приурядить работодателя исполнить требований Постановления о минимальной заработной плате и принудительно взыскать полное погашение задолженности и штрафы.

За дополнительной информацией обращайтесь в Управление по контролю за соблюдением трудового законодательства (OLSE) по телефону (415) 554-6292 или по электронной почте: mwo@sfgov.org.

Thông báo Chính thức - Mức lương tối thiểu ở San Francisco

Phải để những nơi người lao động dễ đọc, nếu không thì có thể phạt tiền.

Bắt đầu từ ngày 1 tháng 7 năm 2020, tất cả các người chủ phải trả cho tất cả nhân viên làm việc tại San Francisco (bao gồm cả nhân viên tạm thời và bán thời gian) ít nhất là $16.07 mỗi giờ.

Đòi hỏi về mức lương tối thiểu này áp dụng cho nhân viên người lớn và người trẻ tuổi mỗi tuần làm việc hai (2) giờ hoặc nhiều hơn. Một số nhân viên trong các tổ chức phi lợi nhuận do chính phủ trợ cấp dưới 18 tuổi hoặc trên 55 tuổi phải chịu mức lương tối thiểu thấp hơn là $14,22.Nhân viên đòi quyền của họ về mức lương tối thiểu của Thành phố sẽ được bảo vệ để không bị trả đũa. Nhân viên có thể kiện dân sự chống lại người chủ vì vi phạm sắc lệnh. Thành phố có thể điều tra các sự vi phạm xảy ra và thực thi các đòi hỏi về mức lương tối thiểu bằng cách ra lệnh thanh toán tất cả các khoản tiền lương chưa trả và tiền phạt.

Để biết thêm thông tin, hãy liên lạc với Văn phòng Thực thi Tiêu chuẩn Lao động San Francisco (San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) ở số điện thoại (415) 554-6292 hoặc gửi email về mwo@sfgov.org.

Office of Labor Standards Enforcement (415) 554-6292 | For more information please visit www.sfgov.org/olse

City & County of San Francisco
Paid Sick Leave

California Healthy Workplaces/Healthy Families Act & SF Paid Sick Leave Ordinance

Employees in San Francisco are entitled to paid sick leave under both California and local San Francisco law.

How Much Paid Sick Leave Do San Francisco Employees Accrue?

- One hour of paid sick leave for every 30 hours worked
- Employees begin accruing sick leave on the 1st day of employment
- Employers with 10 or more employees must allow employees to accrue at least up to 72 hours.
- Employers with less than 10 employees may provide paid sick leave in different ways:
  - Allow employees to accrue up to at least 48 hours; or
  - Provide an "advance" of 24 hours or 3 days of paid sick leave to comply with the State law "go-front option," and later allow employees to accrue up to 40 hours to comply with SF law.
- Accrued paid sick leave carries over from year to year
- Amount of available paid sick leave must be listed on each paycheck or wage statement

When and How Can Employees Use Paid Sick Leave?

- Can start using paid sick leave on the 90th day of employment
- May use paid sick leave for an existing health condition or preventive care, or for specified purposes for an employee who is a victim of domestic violence, sexual assault, or stalking
- May use paid sick leave if employee's own care or care of a specified family member or designated person

ONE HOUR EARNED for every 30 WORKED

Retaliation or discrimination against an employee who requests and/or uses paid sick days is prohibited. An employee can file a complaint against an employer who retaliates or discriminates against the employee or who fails to provide required sick leave. For more information, contact:
California Labor Commissioner's San Francisco Office: (415) 703-5300 http://www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm
San Francisco Office of Labor Standards Enforcement: (415) 554-6271 policy@sfgov.org

Licencia por enfermedad

- Su empleador está obligado a proporcionar por enfermedad corta
- Usted puede tomar licencia por enfermedad para cuidar de sí mismo o un miembro de la familia
- Si su empleador no sigue la ley o si tiene alguna pregunta acerca de la ley llame a la Oficina de Normas Laborales en San Francisco al 415-554-6271 o llame al Oficina del Comisionado Laboral del Estado de California a (415) 703-5300
- La licencia por enfermedad se acumulan a razón de 1 hora de licencia por cada 30 horas trabajadas
- Su empleador no está autorizado a tomar represalias contra usted por denunciar una violación

帶薪病假

- 你的雇主必須提供帶薪病假
- 你可以請病假來照顧自己或家庭成員
- 如果你的雇主不滿守法律，如果您有關於法律問題，請
- 致電 San Francisco OLSE 在415-554-6271 或致電(415)703-5300 聯絡加州勞工專員
- 病假1小時休假到達或累積 每30工作小時
- 你的雇主不得打擊報復您舉 報違規

Bayad na Oras Para sa Pagkakasakit

- Kinakailangang magkaloob ang mga employer ng bayad na oras para sa pagkakasakit
- Sa bawat1 30 oras ng pagtatrabaho, makakaipon kayo ng 1 bayad na oras para sa pagkakasakit
- Maari ilong gamitin sa pangangalaga sa sarili o miyembro ng pamilya
- Kung hindi tumutupad ang inyong employer sa batas na ito, o kung mayroon kayong katanungan tungkol sa batas na ito, tumawag po lamang sa San Francisco OLSE sa 415-554-6271 o Labor Commissioner ng California sa (415) 703-5300
- Ipinagbabawal ang paghihiganti ng mga employer

Office of Labor Standards Enforcement (415) 554-6271 | For more information please visit www.sfgov.org/olse

City & County of San Francisco
Paid Parental Leave Ordinance

Notice of Rights for New Parents

If you take time off work to bond with a new child, you may be eligible for SF Paid Parental Leave supplemental compensation from your employer, in addition to your weekly benefit from the California Paid Family Leave program.

Are You Eligible?

- Did you start working for your employer 6 months (180 days) before taking bonding leave?
- Do you work a minimum of 8 hours per week & 40% of your hours in San Francisco?
- Are you receiving California Paid Family Leave benefits to bond with your new child?

Duration: Up to 8 weeks.

Employers with 20 or more employees worldwide are covered by this law.

Amount: California Paid Family Leave (PFL) benefits are 60% of 70% of weekly wages (up to a cap). SF employers pay the difference between your weekly benefit from the California PFL program and 100% of your normal gross weekly wages (up to the maximum).

For more information, visit www.sfgov.org/oplo or call (415) 554- 4190.

Ordenanza de Licencia Paternal Pagada de San Francisco
Aviso de Derechos de Nuevos Padres

Si toma tiempo libre del trabajo para vincularse con un nuevo bebe, usted puede ser elegible para la remuneración suplementaria de la Licencia Paternal Pagada de SF de su empleador, además de su beneficio semanal del programa de Permiso Familiar Pagado de California.

¿Es usted elegible?

- ¿Comenzó a trabajar para su empleador 6 meses (180 días) antes de la licencia de vinculación?
- ¿Trabaja un mínimo de 8 horas por semana y el 40% de sus horas en San Francisco?
- ¿Está recibiendo beneficios del Permiso Familiar Pagado de California para vincularse con su bebe?

Duración: Hasta 8 semanas.

Los empleadores con 20 o más empleados en todo el mundo están cubiertos por esta ley.

Cantidad: Los beneficios de Permiso Familiar Pagado de California (PFL) son 60% o 70% de los salarios semanales (hasta un tope máximo). Su empleador en SF paga la diferencia entre su beneficio semanal del programa de California PFL y el 100% de sus salarios semanales brutos normales (hasta un límite máximo).

Para obtener más información, visite www.sfgov.org/oplo o llame al (415) 554-4190.

三藩市帶薪育兒休假條例

新父母權利通知如果你想休假和新生兒建立感情, 你可能有資格從雇主那裡獲得三藩市帶薪育兒休假補助金 (SF Paid Parental Leave supplemental compensation)。這是在你加加州帶薪家庭休假計劃 (California Paid Family Leave Program) 每週福利之外的補助金。

你符合資格嗎？

- 你在育兒休假之前是否已為你的雇主工作了6個月 (180 天) ？
- 你是否每週至少工作8個小時而且40%的工作時間都在三藩市？
- 你是否因為初生嬰兒的緣故領取加州帶薪家庭休假福利？

持續時間：最多 8 週。

在全球有20位或以上員工的雇主均受此法律管轄。

金額：加州PFL福利是每週工資的60%或70%（不超過上限）。三藩市雇主支付你從加州帶薪家庭休假計劃 (PFL) 中獲得的每週補助金與你的每週正常工資總額的 100%之間的差額（不超過上限）。

如需了解更多資訊，請瀏覽網站www.sfgov.org/oplo 或致電 (415) 554- 4190

Ordinansa ng San Francisco ukol sa Bayad na Oras para sa mga Bagong Magulang
Pauunawa ng mga Karapatan ng mga Bagong Magulang

Kung kaya po ay magkabakasyon sa trabaho upang makapilng ang inyong bagong anak, maaari kayong tumanggap ng benepisyo dagdag na sahod mula sa inyong employer na nilalang ng San Francisco ordinance sa mga bagong magulang (SF Paid Parental Leave supplemental compensation), bukod pa ito sa lingguhang benepisyong galing sa California (California Paid Family Leave program).

Sino ang maaring tumanggapang nasabing benepisyo?

- Nagsimula pa po ba kayong nagtrabaho para sa inyong employer 6 na buwan (180 araw) bago ang inyong bakasyon?
- Nagtatrabaho po ba kayo ng hindi kukulangan sa 8 oras sa isang linggo at 40% ng inyong oras ay sa San Francisco?
- Tumatanggap po ba kayo ng mga benepisyong galing sa California (California Paid Family Leave) para makapilng ang inyong bagong anak?

Laon: Hanggang 8 na linggo.

Ang mga employer na may 20 o higit pang mga empleyadong sa buong mundo ay nasasaklaw ng batas na ito.

Halaga: Ang mga benepisyo ng California Paid Family Leave (PFL) ay 60% o 70% ng inyong lingguhang sahod (may limitasyon). Ang kakulangan sa inyong makukuhang lingguhang benepisyo mula sa California Paid Family Leave (PFL) ay babayaran ng SF employer upang inyong matanggap ang 100% ininyong regular na nag-aalok ng trabaho dito ng walang kasulatang nagbibigay-pahintulot galing sa nasabing empleyado.

Para sa karagdagang impormasyon, tumagan po lamang ang San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) sa (415) 554-6409 o mag-email sa salarylistsfgov@sfgov.org.

Para obtener más información o para presentar una queja comuníquese con la: Oficina de las normas laborales (Office of Labor Standards Enforcement: OLSE) de San Francisco por medio de: Línea telefónica de atención directa: (415) 554-5192 Correo electrónico: fco@sfgov.org

Office of Labor Standards Enforcement (415) 554-6409 | For more information please visit www.sfgov.org/olse

Businesses with 20+ Workers (and Nonprofits with 50+ Workers) Must Post This Notice.

OFFICIAL 2020 NOTICE
Health Care Security Ordinance (HCSO)

Businesses with a total of 20 or more workers worldwide (and nonprofit organizations with 50 or more workers worldwide) must spend a minimum amount on health care benefits for each of their "covered employees" -- generally, those employees who work 8 or more hours per week in San Francisco and have been employed for more than 90 days.

Employers with 20-99 workers must spend at least $2.05 for each hour payable for each covered employee. Employers with 100+ workers must spend at least $3.08 for each hour payable for each covered employee. These expenditures must be made for each employee within 30 days following the end of each calendar quarter.

As long as they make the minimum required expenditures, employers may choose how they spend the money. For example, employers may pay for health insurance, make payments to the City's health benefit program (called the City Option), etc.

The City may investigate possible violations of the Ordinance, and can order employers who violate the Ordinance to pay penalties and make payments for health care benefits. Employers may not punish employees who exercise their rights under the Ordinance or who cooperate with the City in enforcing the Ordinance.

If you have any questions or require additional information, please contact your employer or the City's Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) at (415) 554-7892 or HCSO@sfgov.org, or visit the OLSE website at www.sfgov.org/olse/hcso.

Los negocios con 20+ empleados (y las organizaciones sin fines de lucro con 50+ empleados) deben publicar este aviso

AVISO OFICIAL 2020
Ordenanza de Seguro para el Cuidado de la Salud en San Francisco (HCSO)

Los negocios con un total de 20 o más trabajadores en todo el mundo (y organizaciones sin fines de lucro con 50 o más trabajadores en todo el mundo) deben gastar una cantidad mínima en beneficios de cuidado de la salud medica para cada uno de sus "empleados cubiertos", generalmente, aquellos empleados que trabajan 8 horas o más por semana en San Francisco y han estado empleados por más de 90 días.

Los empleadores con 20-99 trabajadores deben gastar al menos $2.05 por cada hora compensable a cada empleado cubierto. Los empleadores con más de 100 trabajadores, deben gastar al menos $3.08 por cada hora compensable a cada empleado cubierto. Estos desembolsos deben hacerse para cada empleado durante los primeros 30 días siguientes al final de cada trimestre natural.

Siempre y cuando realicen los desembolsos mínimos requeridos, los empleadores pueden elegir cómo gastar el dinero. Por ejemplo, los empleadores pueden pagar un seguro medico, hacer pagos al programa de la Ciudad de beneficios de la salud (eso se llama la Opción de la Ciudad) ("City Option"), etc.

La Ciudad podría investigar posibles incumplimientos de la Ordenanza, y puede ordenar a los empleadores que incumplan la Ordenanza a pagar multas y realizar pagos por beneficios de cuidado de la salud. Los empleadores no deben castigar a los empleados quienes hacen valer sus derechos en conforme a la Ordenanza o que cooperan con la Ciudad para hacer cumplir la Ordenanza.

Si tiene alguna pregunta o requiere información adicional, por favor pregunte en contacto con su empleador o con la Oficina de Normas Laborales de la Ciudad(Office of Labor Standards Enforcement: OLSE) al (4150 554-7892 o HCSO@sfgov.org, o visite el sitio web de OLSE en www.sfgov.org/olse/hcso.

Дадут Ipaskil ang Pusahing ito ng mga Negosyong may 20+ Empleyado (at mga Nonprofit na may 50+ Empleyado)

OPISYAL NA PASABI 2020
Health Care Security Ordinance (HCSO)
(Ordinansa sa Seguridad ng Pangangangalagang Pangkalusugan)

Ang mga negosyo na may kabuuang 20 o higit pang mga manggagawa sa buong mundo (at nonprofit na mga organisasyon na may 50 o higit pang mga manggagawa sa buong mundo) ay dapat gumuguol ng pinakamababang halaga sa mga benepisyo sa pangangalagang pangkalusugan para sa kanilang bawat "sakop na mga empleyado"("covered employees") – sa pangkalahatan, ang mga empleyadong iyon na nagtratrabaho ng 8 o higit pang mga oras kada linggo sa San Francisco at nagtrabaho nang mahigit na 90 araw.

Ang mga employer na may 20-99 manggagawa ay dapat gumuguol ng hindi babalo sa $2.05 para na bawat oras na dapat bayaran para na bawat sakop na empleyado.

Ang mga employer na may 100+ manggagawa ay dapat gumuguol ng hindi babalo sa $3.08 para na bawat oras na dapat bayaran para na bawat sakop na empleyado.

Ang mga paggugol na ito ay dapat gawin para sa bawat empleyado sa loob ng 30 araw kasunod ng katapusan ng bawat tatlong buwan (quarter calendar).

Hangga't ginuguguol nila ang pinakamababang halagang kinakailangan, maaaring piliin ng mga employer kung paano nila gugulin ang kanilang pondo. Halimbawa, maaaring bayaran ng mga employer ang para sa seguro sa kalusugan (health insurance), magbayad sa programa ng benepisyo sa kalusugan ng Lungsod (tinawag na City Option), atbp.

Maaaring imbestigahan ng Lungsod ang posibleng paglabag ng Ordinansa, at utusan ang lumabag na mga employer sa Ordinansa na magbayad na multa at mga benepisyo para sa pangangalagang pangkalusugan. Hindi maaaring parusahan ng mga employer ang mga empleyado na ginagampanan ang kanilang mga karapatan sa ilalim ng Ordinansa o nakikipagtulungan sa Lungsod na pagpapatupad ng Ordinansa.

Kung mayroon kayong anumang mga tanong o kailangan ninyo na karagdagang impormasyon, mangyari lamang na kontakin ang inyong employer o ang Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) ng Lungsod sa (415) 554-6424 o ffwo@sfgov.org, o bisitahin ang website ng OLSE sa www.sfgov.org/olse.

Данное уведомление должно висеть в конспектных (20+ сотрудников) и некоммерческих (50+) организациях.

ОФИЦИАЛЬНОЕ УВЕДОМЛЕНИЕ 2020
Постановление об обязательных расходах на здравоохранение (HCSO)

Компании со штатом работников не менее 20 человек (не менее 50 для некоммерческих организаций) должны тратить определенные суммы денег на медицинское страхование каждого из «охватываемых» работников, работающих в Сан-Франциско не менее 8 часов в неделю и проработавших на работодателя более 90 дней.

Работодатели со штатом от 20 до 99 человек должны тратить на работника минимум $2.05 за каждый час, подлежащий оплате.
Работодатели со штатом не менее 100 человек должны тратить на работника минимум $3.08 за каждый час, подлежащий оплате.
Выплаты на каждого работника должны производиться не позднее 30 дней по окончании каждого квартала.

Если производится необходимые минимальные выплаты, работодатель может выбирать, как тратить эти деньги; например, работодатель может оплачивать медицинскую страховку, делать взносы в Городскую программу медицинского страхования «City Option» (Городские возможности), и т.д.

Городские власти имеют право расследовать возможные нарушения данного постановления, назначать штраф и заставить делать выплаты нарушающим постановление работодателям. Работодатели не могут наказывать работников, защищающих свои права в рамках данного постановления или помогающих городским властям приводить его в исполнение.

С вопросами и за дополнительной информацией обращайтесь к своему работодателю или в Управление по контролю над соблюдением трудового законодательства (OLSE) по телефону: (415) 554-7892, электронной почте: HCSO@sfgov.org, или посетите интернет-страницу OLSE по адресу: www.sfgov.org/olse/hcso.

Employers with 20+ Employees Must Post This Notice.

OFFICIAL NOTICE
San Francisco Family Friendly Workplace Ordinance

Employers with 20 or more employees must allow any employee who is employed within the geographic boundaries of the City, regularly works at least 8 hours per week, and has been employed by an employer for 6 months or more, to request a flexible or predictable working arrangement to assist with caregiving responsibilities for 1) a child or children under the age of 18, 2) a person or persons with a serious health condition in a family relationship with the employee, or 3) a parent of the employee, age 65 or older.

An employee's request shall be in writing. Within 21 days of an employee's request, an employer must meet with the employee regarding the request. The employer must respond to an employee's request within 21 days of that meeting. An employer who grants the request shall confirm in writing. An employer who denies a request must provide a written response that includes a bona fide business reason for denial and notices the employee of the right to request reconsideration.

An employer's failure to follow the procedural, posting or documentation requirements or an employer's denial of an employee rights under the law shall constitute a violation. It is unlawful for an employer to discharge, threaten to discharge, demote, suspend, or otherwise take adverse employment action against any person on the basis of Caregiver status, in retaliation for exercising rights protected under the Ordinance, or for cooperating with the City in enforcement. The City may investigate possible violations of the Ordinance, and order violators to pay penalties.

If you have any questions or require additional information, please contact your employer or the City's Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) at (415) 554-6424 or ffwo@sfgov.org, or visit the OLSE's website at www.sfgov.org/olse.

Los empleadores con 20 empleados o más deben publicar este aviso.

AVISO OFICIAL
Ordenanza de San Francisco de Lugar de Trabajo Enfocado en la Familia

Los empleadores con 20 o más empleados deben permitir que cualquier empleado dentro de los límites geográficos de la Ciudad, que trabaje de forma regular al menos durante 8 horas por semana, y que haya sido empleado de un empleador durante 6 meses o más, solicite un horario de trabajo flexible o predecible para ayudar con las responsabilidades del cuidado de 1) un niño o niños menores de 18 años de edad, 2) una persona o varias personas que tengan una relación de parentesco con el empleado y que tengan una afección grave de salud, o 3) uno de los padres del empleado, que además tenga 65 años o más.

La solicitud de un empleado debe estar por escrito. En un plazo no mayor a 21 días desde la solicitud de un empleado, un empleador debe reunirse con el empleado para hablar sobre la solicitud. El empleador debe responder a la solicitud de un empleado en un plazo de 21 días desde la reunión. Un empleador que conceda la solicitud debe confirmarla por escrito. Un empleador que rechace una solicitud debe proporcionar una respuesta por escrito que incluya una razón comercial auténtica para la negación y que avise al empleado sobre su derecho de solicitar una reconsideración.

La falta por parte del empleador al no apegarse a los requisitos de procedimiento, publicación o documentación, o la negación por parte de un empleador de los derechos de un empleado conforme a la ley, constituirá una infracción. Es ilegal que un empleador despida, amenace con despedir, baje de nivel, suspenda o emprenda cualquier otra acción adversa contra cualquier persona con base en su estado de Cuidador, en represalia por ejercer sus derechos protegidos conforme a la Ordenanza, o por cooperar con la Ciudad en la aplicación de la Ordenanza. La Ciudad puede investigar cualquier posible infracción a la Ordenanza, y ordenar que los infractores paguen sanciones.

Si usted tiene alguna pregunta o si requiere información adicional, por favor comuníquese con su empleador o a la Oficina de Normas Laborales (OLSE, por sus siglas en inglés) de la Ciudad al (415) 554-6424 o a ffwo@sfgov.org, o visite el sitio web de OLSE en www.sfgov.org/olse.

Ang mga Employer na may 20+ Empleyado ay Dapat Ipaskil ang Pasabing Ito.

OPISYAL NA PASABI
Ordinansa ng San Francisco sa Maka-pamilyang Lugar ng Trabaho
(San Francisco Family Friendly Workplace Ordinance)

Ang mga employer na may 20 o higit pang empleyado ay dapat pahintulutan ang sinumang empleyado na nagtatrabaho sa mga lugar na sakop ng Lungsod, regular na nagtatrabaho ng kahit na 8 oras kada linggo, at nagtrabaho sa employer ng 6 buwan o higit pa, na humiling ng isang madaling mabago o mahuhulang oras ng pagtatrabaho (flexible o predictable working arrangement) upang tumulong sa responsibilidad ng pangangalaga para sa 1) isang anak o mga anak na may edad na mas mababa sa 18 taong gulang, 2) isang tao o mga tao na may mahabang kalagayan na kalusugan na may relasyon na pamilya ng empleyado, o 3) magulang ng empleyado, na may edad na 65 taong gulang o mas matanda.

Ang kahiliingan ng empleyado ay dapat nakasulat. Sa loob ng 21 araw ng kahiliingan ng empleyado, ang employer ay dapat makipag-pulong na empleyado tungkol sa kahiliingan. Dapat sumagot ang employer sa kahiliingan ng empleyado sa loob ng 21 araw ng pulong na iyon. Ang employer na nag-aprobia ng kahiliingan ay dapat pagtibayin ito sa pamamagitan ng sulat. Ang employer na tumanggi na kahiliingan ay dapat magbigay ng nakasulat na tugon na nakalagay ang tunay na dahilan ng negosyo para sa pagtanggi at pasabi sa empleyado ng karapatang humiling ng muling pagsusuulang-alang.

Ang kabiguan ng employer na sumunod sa pamamaraan, pagpaskil o mga kinakailangang dokumento o ang pagtanggi ng employer sa mga karapatan ng empleyado sa ilalim ng batas ay bumubuo ng paglabag. Labag sa batas para sa employer na magsisante, magbanta ng pagsisante, magbaba ng tungkulin, magsuspindi, o kung hindi man magsagawa ng nakakasamang aksiyon na trabaho laban na sinumang tao batay sa kalagayan ng pagiging Tagapag-alaga (Caregiver), bilang ganti para sa paggamap na mga karapatang protektado sa ilalim ng Ordinansa, o para sa pakikipag-tulungan na pagpapatupad ng Lungsod. Maaaring magsagawa ng imbestigasyon ang Lungsod para sa posibleng mga paglabag ng Ordinansa, at mag-utos sa mga lumabag na magbayad ng parusang multa.

Kung mayroon kayong anumang katanungan o kailangan na karagdagang impormasyon, mangyari lamang na kontakin ang inyong employer o ang Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) ng Lungsod sa (415) 554-6424 o ffwo@sfgov.org, o bisitahin ang website ng OLSE sa www.sfgov.org/olse.

Это извещение должно быть вывешено в компаниях с персоналом в количестве 20+.

ОФИЦИАЛЬНОЕ УВЕДОМЛЕНИЕ
Постановление Сан-Франциско о создании благоприятных условий для семей

Работодатели с 20 или большим количеством сотрудников должны предоставлять любому сотруднику, работающему в географических пределах города минимум 8 часов в неделю и проработавшему 6 месяцев или дольше, право на гибкий или предсказуемый рабочий график, чтобы помочь ему выполнять обязанности по уходу за 1) ребенком или детьми, не достигшими 18 лет, 2) серьезно больными родственниками, или 3) пожилыми родителями, достигшими возраста 65 лет.

Работник должен подать письменное заявление. Работодатель должен встретиться с работником относительно запроса в течение 21 дня с момента подачи. Работодатель должен ответить на заявление работника в срок, не превышающий 21 день с момента этой встречи. Работодатель, удовлетворяющий требование, обязан предоставить об этом письменное извещение. Работодатель, отказывающий в удовлетворении запроса, должен предоставить письменный ответ, который содержит истинную причину отказа, и известить работника о его праве на пересмотр этого решения.

Отказ работодателя следовать процедурным нормативным и требованиям вывешивать уведомления или документацию, или удовлетворять положениям законных прав сотрудника, является нарушением закона. Работодатель не имеет права уволить, угрожать увольнением, понижать в должности, отстранять, или принимать какие-либо неблагоприятные действия против кого-либо, в связи с возможностью выполнять обязанности по уходу за ребенком, основываясь на требованиях правила, защищенными данным постановлением, или за сотрудничество с муниципальными властями, требующими исполнения нормативно-правовых документов. Муниципалитет может расследовать возможные нарушения данного постановления и назначить штраф работодателям, нарушающим данное постановление.

С вопросами и за дополнительной информацией обращайтесь к вашему работодателю или в Управление по контролю за соблюдением трудового законодательства г. Сан-Франциско (OLSE) по телефону: (415) 554-6424 или электронной почте: ffwo@sfgov.org, или посетите ваш веб-сайт по адресу www.sfgov.org/olse.

Chủ nhân Có trên 20 Nhân viên Phải Niêm Yết (Dán) Thông Cáo này.

THÔNG CÁO CHÍNH THỨC
Sắc Luật Gia đình Thân thiện ở Sở Làm của San Francisco

Chủ nhân có từ 20 nhân viên trở lên phải cho phép bất kỳ nhân viên nào được mướn và làm việc trong phạm vi địa lý San Francisco, vì thường xuyên làm việc ít nhất 8 tiếng mỗi tuần, và đã được mướn trên 6 tháng trở lên, có quyền yêu cầu làm việc với giờ giấc uyển chuyển hoặc một thời khóa biểu được biết trước để hỗ cơ cấu chăm sóc cho 1) một đứa bé hoặc trẻ em dưới 18 tuổi, 2) một người hoặc những người có tình trạng sức khỏe nghiêm trọng có quan hệ gia đình với nhân viên, hoặc 3) cha hoặc mẹ của nhân viên, 65 tuổi trở lên.

Yêu cầu của nhân viên phải được viết thành văn bản. Trong vòng 21 ngày, kể từ ngày yêu cầu của nhân viên, chủ nhân phải gặp và nói chuyện với nhân viên về yêu cầu này. Chủ phải trả lời yêu cầu của nhân viên trong vòng 21 ngày kể từ ngày họp đó. Nếu chấp nhận yêu cầu, chủ nhân phải xác nhận trên giấy tờ. Nếu từ chối yêu cầu chủ nhân phải cung cấp một văn bản trả lời cho biết lý do kinh doanh chân chính đã từ chối và cho nhân viên biết quyền yêu cầu được cứu xét lại.

Nếu chủ nhân không tuân theo thể lệ này, (đăng) yết thị hoặc đòi hỏi bằng chứng về vấn bản hay tài liệu hoặc từ chối quyền lợi của nhân viên, chủ nhân sẽ có lỗi hành vi phạm luật. Nó là bất hợp pháp cho Nếu chủ nhân đuổi, đe dọa sa thải, giáng chức, đình chỉ, hoặc có hành vi bất lợi khi trong việc làm đối với bất kỳ người nào vì tính trạng chăm sóc cho đứa nhân, hoặc trả đũa vì thực hiện các quyền được bảo vệ dưới Sắc lệnh này, hoặc hợp tác với Thành phố trong thực thi pháp lệnh. Thành phố San Francisco có thể điều tra hành vi phạm sắc luật của người vi phạm, nếu có, để buộc họ phải trả tiền phạt.

Nếu bạn có bất kỳ câu hỏi hoặc cần yêu cầu thêm thông tin, xin vui lòng liên lạc với chủ nhân của bạn, hoặc Văn phòng Thực thi Tiêu chuẩn Lao động (OLSE) của San Francisco tại số (415) 554-6424 hoặc ffwo@sfgov.org , hoặc truy cập vào trang web của OLSE tại www.sfgov.org/olse.

City & County of San Francisco
Consideration of Salary History

Post Where Employees Can Read Easily. Failure to post this notice may result in penalties.

Parity in Pay Ordinance - Employer Consideration of Salary History

- Employers may not inquire about a job applicant's prior salary or wages.
- Employers may not consider salary history when determining whether to offer employment to an applicant, or what salary to offer.
- An applicant may choose to share salary history information voluntarily and without prompting. If the applicant does so, the employer may consider that information in determining the salary to offer that applicant.
- Employers may not disclose the salary history of a current or former employee to that person's prospective employer without written permission from that employee.
- Employers may not retaliate against applicants who do not disclose salary history information.

For more information, contact the San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) at (415) 554-6469 or salaryhistory@sfgov.org.

Ciudad y Condado de San Francisco
Prohibiciones sobre el uso del historial de salario en la contratación
Consideración del Empleador de la Historia Salarial

- Los empleadores no deben preguntar sobre el salario o sueldo anterior de un solicitante de empleo.
- Los empleadores no deben tener en cuenta el historial de salario a la hora de determinar si ofrecer empleo a un solicitante, o qué salario ofrecer.
- Un solicitante puede elegir compartir la información de historial de salario voluntariamente y sin recibir indicaciones. Si el solicitante lo hace, el empleador puede tener esa información en cuenta al determinar el salario que le ofrecerá al solicitante.
- Los empleadores no deben revelar el historial de salario de un empleado actual o anterior al posible empleador de esa persona sin el permiso por escrito de ese empleado.
- Los empleadores no pueden tomar represalias contra los solicitantes que no revelen información sobre su historial de salario.

Para obtener más información, comuníquese con la Oficina de Ejecución de las Normas Laborales (Office of Labor Standards Enforcement: OLSE) de San Francisco al (415) 554-6469 o envíe un correo electrónico a salaryhistory@sfgov.org.

三藩市勞資
雇主考慮過往薪酬的法定條例

- 僱主不得詢問求職者以前的工資或好處。
- 僱主不得將過去的薪酬歷史作為考慮是否提供求職者工作或薪資多寡。
- 求職者可以選擇自愿提供过往的过往薪酬历史，若求職者做歷這樣做，則僱主可以考慮用求職者過往的薪酬來決定是否提供職位給求職者和決定該薪金多少。
- 未經現任或前任僱員的書面許可，僱主不得向該僱員的未來僱主透露其薪酬歷史。
- 僱主不得報復拒絕透露薪酬歷史的求職者。

欲瞭解更多相關資訊，請聯絡勞工標準執行署金山辦公室（OLSE），致電 (415) 554-6469 或來信 salaryh