

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 first day of employment
- Employees with 10 or more employees must allow employees to accrue at least up to 72 hours
- Employees 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 "up-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 for employees 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/foia/paid_sick_leave.htm San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) (415) 554-6292, plaw@sf.gov

Licencia por enfermedad

- El empleador está obligado a proporcionar por enfermedad corta
- Usado puede tomar licencia por enfermedad para cuidar de sí mismo o un miembro de la familia
- Si el 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) 554-6292 or llame a la Oficina del Comisionado Laboral del Estado de California al (415) 703-5300
- La licencia por enfermedad se acumula a razón de 1 hora de licencia por cada 30 horas trabajadas
- El 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
- 你可以請薪病假來照顧自己或家庭成員
- 如果你的雇主不遵守法律，或如果你對法律問題，請致電 San Francisco OLSE 在 (415) 554-6292 或致電 (415) 703-5300 聯絡加州勞工專員
- 帶薪 1 小時休假的進度是每 30 工作小時
- 你的雇主不得打擊報復你申報連請

Bayad na Oras Para sa Pagkakaasakit

- Kinakailangang magkaloal ang mga empleyong may bayad na oras para sa pagkakaasakit
- Sa bawat 30 oras ng pagtatrabaho, makakapag kayo ng bayad na oras para sa pagkakaasakit
- Maaari kang gamitin sa pangangalaga sa sarili o miyembro ng pamilya
- Kung hindi tumutugang ang inyong empleyador sa batas na ito, o kung mayroon kayong katanungan tungkol sa batas na ito, tumawag po lamang sa San Francisco OLSE sa (415) 554-6292 o Labor Commissioner ng California sa (415) 703-5300
- Ipagbabawal ang paghahiganti ng mga empleyong

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.

\$18.07

par hour per hora 每小時 lowest cost

July 1, 2023

Non-Exempt - La tasa estará en vigor el 1 de Julio 2023 - (Non-Exempt)

OFFICIAL NOTICE

Beginning July 1, 2023, all employers must pay all employees who work in San Francisco (including temporary and part-time employees) at least \$18.07 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 \$15.98.

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 plaw@sf.gov.

AVISO OFICIAL - Salario Mínimo de San Francisco

Comenzará el 1 de Julio de 2023, 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 \$18.07 por hora.

Este requisito de salario mínimo se aplica a todos los empleados adultos y menores de edad que trabajen dos (2) o más horas por semana. Algunos empleados de organizaciones sin fines de lucro subsidiadas 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 \$15.98.

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 plaw@sf.gov.

正式通告 - 三藩市最低工資

請僱主在僱員容易看到的地方，張貼此通知以告知僱員。

自2023年7月1日開始，所有僱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 \$18.07 美元。

這最低工資規定適用於成人和青少年僱員在每星期工作兩 (2) 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 \$15.98。

僱員要求行使本市最低工資的權利受法律保護，僱員不得有任何以復讐的理由控告僱主。僱主若有任何有關違反此項規定行為，或威脅僱員有不利於新規定實施，僱員可向勞工部投訴。僱員可向勞工部投訴。

如想了解更多資訊，請致電 (415) 554-6292 或電傳至 plaw@sf.gov 或與三藩市勞工執行局 OLSE 聯絡。

Opisyal na Abiso - Pinakamababang Pasahod sa San Francisco

Simula sa Hulyo 1, 2023, lahat ng mga empleyador ay kailangang magbayad sa lahat ng empleyado na nagtatrabaho sa San Francisco (kasama ang pansamantalang at part-time na mga empleyado) ng salido na hindi bababa sa \$18.07 bawat oras.

Ang pinakamababang pasahod na ito ay sumasaklaw sa lahat ng mga empleyado, anumang edad, na nagtatrabaho ng dalawa (2) o higit pang mga oras sa loob ng isang linggo. Ang mga ibang empleyado sa mga hindi pangkalahok na kapiyahan na tinutulungan ng pamahalaan na may edad na kurang sa 18 taong gulang o higit sa 55 taong gulang ay sapag sa mas mababang pasahod na \$15.98.

Ang mga empleyado na ipaglalaban ang kanilang kapangyarihan sa Ondangang ito ay protektado sa paghahiganti ng empleyong. Ang mga empleyado ay maaaring magpatawag ng sibil na asuho laban sa kanilang empleyador sa pamamagitan ng Ondangang ito. Ang Lungsod ay maaaring mag-imbaga ng mga paghiganti pagkatapos ng maaaring pagtataguyod ang Ondangang ito sa anumang empleyador ng pag-utos sa mga empleyado na bayarin ang kanilang sa suweldo at mga multa.

Para sa karagandang kaalaman, tawagan ang San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) sa (415) 554-6292 o email plaw@sf.gov.

Office of Labor Standards Enforcement (415) 554-6292 For more information please visit 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.

Cuidad 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 si contratar 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.

三藩市和島

雇主考虑过往薪酬的法定條例

- 雇主不得詢問求職者以前的工資或時薪。
- 雇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。
- 求職者可以自願提供自己的往績薪酬歷史。若求職者願意這樣做，則雇主可以考慮求職者過往的薪酬歷史來決定是否應聘該職位求職者及決定薪資多少。
- 求職者若或前求職者的前僱主不得向求職者或前僱主的未來僱主透露其薪酬歷史。
- 雇主不得對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局查詢於 (OLSE)，致電 (415) 554-6469 或寄信 salaryhistory@sfgov.org。

Lungsod at Kondohan ng San Francisco

Ordinas ng Pagkakaapareh ng Sahod Pagsasaalang-alang ng mga Employer sa mga Nakaraang Sahod

- Hindi maaaring magtanong ang mga empleyador sa aplikante sa trabaho tungkol sa nakaraang nitong mga sahod o kita.
- Hindi maaaring isaalang-alang ng mga empleyador ang mga nakaraang sahod sa pagpapasya kung isaalok ang trabahador sa aplikante, o kung magkailang sahod ang isaalok.
- Kung mayroon ang aplikante, maaaring itinataguyod ang kanilang nakaraang sahod na walang pagdidiktang galing sa empleyong. Kung ginawa ito ng aplikante, maaaring isaalang-alang ng empleyador ang nasaibing impormasyon sa pagpapasya ng sahod na isaalok sa aplikante.
- Hindi maaaring itaguyod ng mga empleyador ang nakaraang sahod ng anumang empleyado nitong, sa kasalukuyan man o nakaraang, sa isang empleyador na nag-aalok ng trabaho dito ng walang kasalukuyan nagbigyan-pahintulot galing sa nasaibing empleyado.
- Hindi maaaring maghiganti ang mga empleyador taban sa mga aplikante sa trabaho na hindi nagpapatawag ng kanilang nakaraang sahod.

Para sa karagandang impormasyon, tawagan ang San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) sa (415) 554-6469 o email sa salaryhistory@sfgov.org.

Office of Labor Standards Enforcement (415) 554-6469 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.

\$18.07

sa bawat oras sa isang giling

July 1, 2023

Нормы заработной платы вступят в силу 1 июля 2023 года - (Non-Exempt)

Официальное уведомление - Минимальная зарплата в Сан-Франциско

С 1 июля 2023 г. все работодатели обязаны платить всем работающим в Сан-Франциско сотрудникам (включая временных сотрудников и работников с частичной занятостью) тарифную ставку не менее \$18,07 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 квалифицированных государственных субсидируемых некоммерческих организациях, распространяется минимальная часовая ставка размером в \$15,98.

Сотрудники, отстаивающие свои права на минимальную заработную плату, защищены Административным кодексом города, законом о защите от преследований. Работники, имеющие нарушения, могут подать гражданский иск против работодателя. Муниципалитет имеет право расследовать возможные нарушения, принудить работодателя исполнить требования Постановления о минимальной заработной плате и при необходимости выписать 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: plaw@sf.gov.

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

Đầu tiên từ ngày 1 tháng 7 năm 2023, 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 \$18,07 mỗi giờ.

Đôi khi mức lương tối thiểu này áp dụng cho những nhân viên lớn và người từ tuổi mới đến 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 \$15,98.

Nhân viên duy trì quyền của họ về mức lương tối thiểu của Thành phố sẽ được bảo vệ để không bị trả thù. Nhân viên có thể kiện dân sự chống lại người chủ về vi phạm sắc lệnh. Thành phố có thể điều tra các vụ phạm sai phạm và thực thi các điều khoản 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 hệ với Văn phòng Thực thi Tiêu chuẩn Lao động San Francisco (San Francisco Office of Labor Standards Enforcement - OLSE) và gửi điện thoại (415) 554-6292 hoặc gửi email về plaw@sf.gov.

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

Notice to Employers / Employees

The Lactation in the Workplace Ordinance requires employers to provide employees breaks and a location for lactation and to have a policy regarding lactation in the workplace that specifies a process for which an employee will make a request for accommodation. The ordinance also defines minimum standards for lactation accommodation spaces, requires that certain improvements in buildings designated for certain uses include lactation rooms, and outlines lactation accommodation best practices. Finally, the ordinance amends the Building Code to specify the technical specifications of lactation rooms for tenant improvements in buildings designated for certain uses.

For more information please feel free to contact lactation@sfgov.org or (415) 554-6406 with questions about the new requirement.

Este Posting is for Informational Purposes Only

Aviso a Patrones y Empleados

La Lactación en el Lugar de Trabajo requiere que los empleadores brinden a los empleados descansos y un lugar para lactar y una política sobre lactación en el lugar de trabajo que especifique el proceso mediante el cual un empleado solicite acomodación. La ordenanza también define los estándares mínimos para los espacios de acomodación de lactancia, requiere que las mejoras de sus edificios designados para ciertos usos incluyan salas de lactancia, y describe las mejores prácticas de acomodación de lactancia. Finalmente, la ordenanza modifica el Código de Construcción para especificar las especificaciones técnicas de las salas de lactancia para mejoras de los interiores en edificios designados para ciertos usos.

Para obtener más información, no dude en comunicarse con lactation@sfgov.org o llámalo al 554-6406 si tiene preguntas sobre este nuevo requisito.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

v18 • C0723R0723 © 2023 ALLC SF-COM-M