

# Labor Law Compliance Center

## CALIFORNIA SAN FRANCISCO

Labor Law Compliance Center  
[posters@laborlawcc.com](mailto:posters@laborlawcc.com)  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)  
(800) 801-0597

# San Francisco Labor Law Posters

## Multilingual

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Paid Sick Leave Ordinance CASF01	All employers	01/17
Paid Parental Leave Ordinance CASF02	All employers	07/20
Minimum Wage CASF03-04	All employers	07/23
Health Care Security Ordinance CASF05-06	Employers with 20 or more employees total	01/23
Family Friendly Workplace Ordinance CASF07-08	Employers with 20 or more employees total	07/22
Formula Retail Employee Rights Ordinance CASF09-10	Formula Retail Establishments with at least 40 retail sales establishments worldwide and 20 or more employees in San Francisco	07/15
Fair Chance Ordinance CASF11-12	Employers with 5 or more employees* (total worldwide) and City contractors, subcontractors, and leaseholders are covered by the FCO.	01/20
Fair Chance Ordinance (Housing Providers) CASF13-20	Housing Providers	09/14
Prevailing Wage CASF21	City/County contractors	-
Minimum Compensation Ordinance CASF22-24	City/County contractors	07/23



# San Francisco Labor Law Posters

## Multilingual

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Health Care Accountability Ordinance CASF25-28	City/County contractors	07/23
Consideration of Salary History CASF29	All employers in San Francisco City & County	07/18
Public Health Emergency Leave CASF30-33	Employers in San Francisco City & County with 500 or more employees	08/22
Military Leave Pay Protection Act CASF34	All employers in San Francisco City & County	05/23
Worker Protections Ordinance CASF35-36	Grocery Store, Drug Store, Restaurant, and On-Demand Delivery Service Employers in San Francisco City & County	04/21
Healthy Airport Ordinance (HCAO) CASF37-40	Quality Standards Program (QSP) Employers at the San Francisco International Airport (SFO)	07/23





# 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 "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 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](http://www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm)  
San Francisco Office of Labor Standards Enforcement: (415) 554-6271; [psl@sfgov.org](mailto:psl@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 or 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

- 你的僱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
- 如果你的僱主不遵守法律, 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小時休假的速度累積 每30工作小時
- 你的僱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 bawat 30 oras ng pagtatrabaho, makakaipon kayo ng 1 bayad na oras para sa pagkakasakit
- Maari itong 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](http://www.sfgov.org/olse)

CASF01



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

# 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% or 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/pplo](http://www.sfgov.org/pplo) 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/pplo](http://www.sfgov.org/pplo) 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), 這是在你的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, 請閱網站[www.sfgov.org/pplo](http://www.sfgov.org/pplo) 或致電 (415) 554- 4190

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

Kung kayo po ay magbabakasyon sa trabaho upang makapiling ang inyong bagong anak, maaari kayong tumanggap ng benepisyo dagdag na sahod mula sa inyong employer na nilaan ng San Francisco para sa mga bagong magulang (SF Paid Parental Leave supplemental compensation), bukod po ito sa lingguhang benepisyong galing sa California (California Paid Family Leave program).

#### Sino ang maaring tumanggapng nasabing benepisyo?

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

**Laon:** Hanggang 8 na linggo.

Ang mga employer na may 20 o higit pang mga empleyado sa buong mundo ay nasasakupan ng ordinansang 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% ninyong regular na sahod (hanggang sa pinakamalaking halaga na maibibigay).

Para sa karagdagang impormasyon, bumisita sa [www.sfgov.org/pplo](http://www.sfgov.org/pplo) o tawagan ang (415) 554- 4190.

CASF02



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)







# 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

per hour  
por hora  
每小時  
bawat oras

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

# July 1, 2023

## 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 [mwo@sfgov.org](mailto:mwo@sfgov.org).

## AVISO OFICIAL - Salario Mínimo de San Francisco

Correo donde los empleados pueden leer fácilmente.  
La falta de publicación de este aviso puede resultar en sanciones.

A partir del 1, de julio de 2023, todos los empleadores deben pagar a todos los empleados que trabajan 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 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 \$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 [mwo@sfgov.org](mailto: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懲罰。

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。

這個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。

僱員要求獲得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僱主。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](mailto:mwo@sfgov.org) 與三藩市勞工執行署(OLSE)聯絡。

## Opisyal na Abiso - Pinakamababang Pasahod sa San Francisco

Post Saan empleyado Puwede Basahin Madaling.  
Ang pagkabisagong mag-post ng paunawang ito ay maaaring magresulta sa mga multa.

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

Ang pinakamababang pasahod na ito ay sumasaklaw sa lahat ng mga empleyado, anuman ang edad, na nagtrabaho ng dalawa (2) o higit pang mga oras sa loob ng isang linggo. Ang mga ibang empleyado sa mga hindi pangkalakal na kapisanan na tinutulungan ng pamahalaan na may edad na kulang sa 18 taong gulang o higit sa 55 taong gulang ay sakop sa mas mababang pasahod na \$15.98.

Ang mga empleyado na ipaglalaman ang kanilang karapatan sa Ordinansang ito ay protektado sa paghihiganti ng employer. Ang mga empleyado ay maaring maghain ng sibil na asunto laban sa kanilang employer sa anumang paglabag sa Ordinansa. Ang Lungsod ay maaring mag-imbistiga ng mga posibleng paglabag at maaring ipatupad ang Ordinansang ito sa pamamagitan ng pag-uutos sa mga employer na bayaran ang kulang sa 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](mailto:mwo@sfgov.org).





# 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

В час  
đô la một giờ

Новая тарифная ставка вступает в силу  
Mức lương bắt đầu có hiệu lực từ ngày

# July 1, 2023

## Официальное уведомление - Минимальная зарплата в Сан-Франциско

Плакат должен находиться на видном месте. Неразмещение этого плаката может привести к штрафам.

Начиная с 1 июля 2023 г., все работодатели обязаны платить всем работающим в г. 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 находящимся на государственных субсидиях некоммерческих организациях, распространяется минимальная часовая ставка размером в \$15,98.

Сотрудники, отстаивающие свои права на минимальную заработную плату, утвержденную Администрацией города, законом защищены от преследований. За любое нарушение Постановления работники могут подать гражданский иск против работодателей. Муниципалитет имеет право расследовать возможные нарушения, принудить работодателя исполнять требования 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](mailto:mwo@sfgov.org).

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

Yết thị ở những nơi Nhân viên có thể Đọc một cách Dễ dàng. Việc Không Yết thị thông báo này có thể dẫn đến các Hình phạt.

Bắt đầu 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 một 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 \$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 đũa. Nhân viên có thể kiện dân sự chống lại người chủ về 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](mailto:mwo@sfgov.org).





# City & County of San Francisco Health Care Security Ordinance

Covered Employers Must Post Where Employees Can Read Easily.

## OFFICIAL NOTICE - 2023

### You may be entitled to employer health care spending

Most workers in San Francisco are entitled to employer health care spending, if you:

- Work at least **8 hours** per week in San Francisco
- Have been employed by your employer for about 3 months (**90 days**)
- Work for a business that has **20 or more workers** worldwide or a non-profit with **50 or more workers** worldwide

### 2023 Required Health Care Spending Rates

Employer size	Required Rate
20-99 workers worldwide (or nonprofits with 50-99 workers)	\$2.27/hour
100 or more workers worldwide	\$3.40/hour

Your employer may choose how they spend the money. For example, your employer may pay for health, dental, or vision insurance, make payments to the SF City Option program, etc.

The City may investigate possible violations of the law, and can order employers who violate the law to pay penalties and make payments to workers. Employers may not punish employees who file a complaint or who cooperate with an investigation.

If you have any questions, please contact your employer or the San Francisco Office of Labor Standards Enforcement at (415) 554-7892 or [HCSO@sfgov.org](mailto:HCSO@sfgov.org). You can also visit the OLSE website at [www.sf.gov/hcso](http://www.sf.gov/hcso)

## AVISO OFICIAL 2023 - Ordenanza de Seguridad del Cuidado de la Salud (HCSO)

### Es posible que tenga derecho a los gastos de atención médica del empleador

La mayoría de los trabajadores en San Francisco tienen derecho a los gastos de atención médica del empleador, si usted:

- Trabaja por lo menos **8 horas** a la semana en San Francisco
- Ha estado trabajando por su empleador durante aproximadamente unos 3 meses (**90 días**)
- Trabaja para una empresa que tiene **20 o más trabajadores** en todo el mundo o una organización sin fines de lucro con **50 o más trabajadores** en todo el mundo

### Tasas de gasto en atención médica requerida 2023

Tamaño de la empresa	Tasa obligatoria
20-99 trabajadores en todo el mundo (o entidades sin fines de lucro con 50-99 trabajadores)	\$2.27/hora
100 o más trabajadores en todo el mundo	\$3.40/hora

Su empleador puede elegir cómo gastar el dinero. Por ejemplo, su empleador puede pagar un seguro médico, dental o de visión, hacer pagos al programa SF City Option, etc.

La Ciudad podría investigar los posibles incumplimientos de la ley, y puede ordenar a los empleadores que violen la ley que paguen multas y realicen pagos a los trabajadores. Los empleadores no deben castigar a los empleados que presenten una queja o que cooperen con una investigación.

Si usted tiene alguna pregunta, comuníquese con su empleador o con la Oficina de Normas Laborales de San Francisco en (415) 554-7892 ó [HCSO@sfgov.org](mailto:HCSO@sfgov.org). También puede visitar el sitio web de OLSE en: [www.sf.gov/hcso](http://www.sf.gov/hcso)

CASF05



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)







# City & County of San Francisco Health Care Security Ordinance

Covered Employers Must Post Where Employees Can Read Easily.

## 2023 年政府通知 - 醫療保障條例 (HCSO)

### 您可能有權享有僱主提供的醫療保健費

大多數三藩市僱員有權享有僱主提供的醫療保健費，符合條件如下：

- 在三藩市每周至少工作**8小時**
- 受聘約 3 個月 (**90**) 天
- 在全球範圍內擁有20名或以上僱員的企業或在全球擁有50名或以上僱員的非營利組織工作

### 2023 年法定醫療保健費率

僱主規模	法定費率
全球有20-99名僱員 (或有50-99名僱員的非營利組織)	\$2.27 / 小時
全球有100名或以上僱員	\$3.40 / 小時

您的僱主可以選擇用其他方式來使用這些錢。例如，僱主可以支付醫療保險、牙科保險、眼科保險或向三藩市市府健康保健計劃（稱為 City Option）付款等。

市政府對違反法律行為將會進行調查，并可責令違法的僱主支付罰款及向僱員支付欠款。僱主不得懲罰提出投訴或配合調查的僱員。

如果您有任何問題，請與您的僱主或三藩市勞工標準執行辦公室聯絡。San Francisco Office of Labor Standards Enforcement), 電話 (415) 554-7892 或電郵HCSO@sfgov.org。您也可以瀏覽OLSE的網站www.sf.gov/hcso

## Opisyal na abiso para sa 2023 - Ordinansa ukol sa Seguridad para sa Pangangalaga ng Kalusugan (Health Care Security Ordinance, HCSO)

Posibleng kuwalipikado kayo para sa paggasta ng taga-empleyo para sa pangangalaga ng kalusugan o employer health care spending  
Karamihan sa mga manggagawa ng San Francisco ay may karapatan sa paggasta ng taga-empleyo para sa pangangalaga ng kalusugan, kung kayo ay:

- Nagtatrabaho nang hindi bababa sa **8 oras** kada linggo sa San Francisco
- Naempleyo na ng inyong taga-empleyo nang humigit-kumulang sa 3 buwan (**90 araw**)
- Nagtatrabaho para sa negosyong may **20 o higit pang manggagawa** sa kabuuan ng mundo o non-profit na may 50 o higit pang manggagawa sa kabuuan ng mundo

### Itinatakdang mga Halaga sa Paggasta para sa Pangangalaga ng Kalusugan sa 2023

Laki ng Taga-empleyo	Itinatakdang Halaga
20-99 manggagawa sa kabuuan ng mundo (o nonprofit na may 50-99 manggagawa)	\$2.27/oras
100 o higit pang manggagawa sa kabuuan ng mundo	\$3.40/oras

Puwedeng piliin ng inyong taga-empleyo kung paano nito gagastahin ang pera. Halimbawa, posibleng bayaran ng inyong taga-empleyo ang seguro sa kalusugan, pangangalaga ng ngipin, o paningin, magbayad sa programang SF City Option, at iba pa.

Maaring imbestigahan ng Lungsod ang mga posibleng paglabag sa batas, at puwede nitong iutos sa mga taga-empleyong lalabag sa batas na magbayad ng multa at bayaran din ang mga manggagawa. Hindi puwedeng parusahan ng mga taga-empleyo ang mga empleyadong magfa-file ng reklamo o magbibigay ng kooperasyon sa imbestigasyon.

**Kung mayroon kayong anumang tanong, pakikontak ang inyong taga-empleyo o ang Opisina para sa Pagpapatupad ng mga Pamantayan sa Paggawa (Office of Labor Standards Enforcement) ng San Francisco sa (415) 554-7892 o sa HCSO@sfgov.org.**

Puwede rin ninyong bisitahin ang website ng OLSE sa [www.sf.gov/hcso](http://www.sf.gov/hcso)

CASF06



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)





# City & County of San Francisco Family Friendly Workplace

Covered Employers Must Post Where Employees Can Read Easily.

## OFFICIAL NOTICE

You may have the right to request a flexible or predictable working arrangement if:

- You are employed within the geographic boundaries of San Francisco or you are teleworking and assigned to a San Francisco office; and
- You work regularly at least 8 hours per week; and
- You have been employed by your employer for 6 months or more; and
- You are the primary contributor to the ongoing care of any of the following:
  - (1) A child or children for whom the you have assumed parental responsibility;
  - (2) A person or persons with a serious health condition in a family relationship with you; or
  - (3) A person who is age 65 or older and in a family relationship with you

You must submit a request in writing to your employer. Upon receiving the written request for a flexible or predictable working arrangement, your employer must respond to your request within 21 days. If your employer grants your request, they must confirm in writing. If your employer does not agree to the request as presented, they must meet with you to engage in an interactive process to discuss alternatives. After engaging in an interactive process, your employer may deny the request if able to demonstrate undue hardship. Your employer must provide a written response that includes an explanation for the denial and notifies you of your right to request reconsideration within 30 days and file a complaint with OLSE. Upon receiving a request for reconsideration, your employer must arrange a meeting with you to discuss the request within 21 days. Your employer must send a final written decision to you within 14 days after the meeting.

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](mailto:ffwo@sfgov.org), or visit the OLSE's website at [www.sfgov.org/olse](http://www.sfgov.org/olse).

## AVISO OFICIAL - Ordenanza sobre el Lugar de Trabajo Enfocado en la Familia

Es posible que usted tenga derecho a solicitar un acuerdo de trabajo flexible o predecible si:

- Está empleado(a) dentro de los límites geográficos de San Francisco o está teletrabajando y asignado a una oficina de San Francisco; y
- Trabaja regularmente por lo menos 8 horas a la semana; y
- Ha estado empleado por su empleador 6 meses o más; y
- Usted es el contribuyente principal de la atención continua de cualquiera de los siguientes:
  - (1) Un niño o niños por los cuales usted ha asumido la responsabilidad paternal;
  - (2) Una persona o personas con una condición de salud grave que tengan una relación familiar con usted; o
  - (3) Una persona que tiene 65 años o más y tiene una relación familiar con usted.

Usted debe presentar una solicitud por escrito a su empleador. Al recibir la solicitud por escrito de un acuerdo de trabajo flexible o predecible, su empleador debe responder a su solicitud en un plazo de 21 días. Si su empleador accede a su solicitud, debe confirmarlo por escrito. Si su empleador no está de acuerdo con la solicitud tal como la presentó, debe reunirse con usted para participar en un proceso interactivo para discutir alternativas. Después de participar en dicho proceso interactivo, su empleador puede denegar la solicitud si puede demostrar dificultades excesivas. Su empleador debe proporcionarle una respuesta por escrito que incluya una explicación de la denegación y le notifique sobre su derecho a solicitar una reconsideración en un plazo de 30 días y a presentar una queja ante la OLSE. Al recibir una solicitud de reconsideración, su empleador debe programar una reunión con usted en un plazo de 21 días para analizar la solicitud. Su empleador debe enviarle una decisión final por escrito dentro de los 14 días posteriores a la reunión.

El incumplimiento por parte del empleador de los requisitos de procedimiento, publicación o documentación, o la negación por parte del empleador de los derechos de un empleado conforme a la ley, constituirá una violación. Es ilegal que un empleador despida, amenace con despedir, baje de nivel, suspenda o tome medidas laborales adversas contra cualquier persona sobre la base del estado de Cuidador, en represalia por ejercer sus derechos protegidos por la Ordenanza, o por cooperar con la Ciudad en la aplicación de la Ordenanza. La Ciudad puede investigar posibles violaciones de la Ordenanza, y ordenar que los infractores paguen multas.

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





# City & County of San Francisco Family Friendly Workplace

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

## 正式通告 - 家庭友善職場條例

如果您符合以下條件, 您可能有權要求彈性或預先通知的工作安排:

您在三藩市工作或者遠程工作並且安排到三藩市辦公室; 以及  
您通常每星期工作至少8小時; 以及  
您已被僱用了6個月或以上; 以及  
您是以下任何人士的主要看護人:

- (1) 您承擔父母責任照顧一個或多個子女;
- (2) 是一個或多個患有嚴重疾病并与其有家庭關係的看護人; 或
- (3) 與該看護人有家庭關係的65歲或以上的人。

您必須向僱主提交書面申請。在收到要求彈性或可預先通知工作安排的書面請求後, 僱主必須在21天內回復您的請求。如果僱主同意您的請求, 他們必須書面確認。如果僱主不能滿足您所提出的請求, 他們必須與您見面討論替代方案。在會面後, 如果您的僱主能夠證明有極度困難, 則可以拒絕你的請求。僱主必須提供書面回復, 包括拒絕理由並通知您有權在30天內要求重新考慮, 以及可向 OLSE 提出投訴。收到重新考慮的請求後, 您的僱主必須在21天內安排與您見面討論該請求。您的僱主必須在會面後14天內給您最終書面決定。

根據法律, 僱主沒有遵循程序、沒有張貼通告、或沒有保存文件記錄、或僱主無理拒絕員工的權利將構成違規。僱主用解僱、威脅解僱、降級、停職或採取其他不利的行為來報復行使條例權利或配合市府執法的員工將構成違規。市府會調查此條例的可能違規行為並命令違規者支付罰款。

如果您有任何疑問或需要額外資訊, 請聯繫您的僱主或本市府勞工標準執行辦公室(OLSE), 電話 (415)554-6424 或 [ffwo@sfgov.org](mailto:ffwo@sfgov.org), 或瀏覽OLSE的網站 [www.sfgov.org/olse](http://www.sfgov.org/olse)。

## OPISYAL NA ABISO - Ordinansa ukol sa Pagkakaroon ng Pinagtatrabahuhan na Mabuti sa mga Pamilya

Maaring may karapatan kang humiling ng nababago-bago (flexible) o naasahan (predictable) na kaayusan sa pagtatrabaho kung:

- Ikaw ay nagtatrabaho sa nasasakop ng mga heyograpikong hangganan o boundary ng San Francisco o ikaw ay nagtatrabaho mula sa bahay (teleworking) at nakatalaga sa opisina na nasa San Francisco; at
- Regular kang nagtatrabaho nang hindi bababa sa 8 oras kada linggo; at
- Ikaw ay nagtatrabaho sa iyong taga-empleyo sa loob ng Anim (6) na buwan o higit pa; at
- Ikaw ang pangunahing nagbibigay ng patuloy na pangangalaga sa alinman sa mga sumusunod:
  - (1) isang anak o mga anak kung saan inaako mo ang responsibilidad ng magulang;
  - (2) Indibidwal o mga indibidwal na may seryosong kondisyon ang kalusugan sa isang relasyon sa pamilya sa iyo; o
  - (3) Indibidwal na may edad na 65 o mas matanda at nasa isang relasyon sa iyong pamilya.

Kailangan ninyong magsumite ng nakasulat na kahilingan sa inyong taga-empleyo. Matapos makatanggap ng nakasulat na kahilingan para sa nababago-bago o naasahan na kaayusan sa pagtatrabaho, kailangang tugunan ng inyong taga-empleyo ang inyong kahilingan sa loob ng 21 araw. Kung ibibigay ng taga-empleyo ang inyong hinihiling, kailangang nakasulat niya itong kumpirmahin. Kung ang inyong tagapag-empleyo ay hindi sumasang-ayon sa kahilingan tulad ng ipinakita, kailangang makipagkita siya sa inyo upang makilahok sa prosesong may interaksyon, at nang matalakay ang mga alternatibo. Matapos makalahok sa prosesong may interaksyon, puwedeng tanggihan ng taga-empleyo ang kahilingan kung makakaya niyang maipakita na maapektuhan ng hinihiling ang kakayahan na makapagnegosyo (may undue hardship). Kailangang magkaloob ang taga-empleyo ng nakasulat na sagot, na may kasamang paliwanag para sa pagtanggap at inaabisuhan kayo ukol sa inyong karapatan na humiling ng muling pagsasaalang-alang sa loob ng 30 araw at mag-file ng reklamo sa OLSE. Matapos makatanggap ng kahilingan para sa muling pagsasaalang-alang (request for reconsideration), kailangang magtakda ang inyong taga-empleyo ng pulong mara matalakay sa inyo ang kahilingan sa loob ng 21 araw. Kailangang maipadala ng inyong taga-empleyo ang pinal na nakasulat na desisyon sa inyo sa loob ng 14 araw matapos ang pulong.

Ang kabiguan ng taga-empleyo na sundin ang itinatakhang mga patakaran, pagpapaskil, o dokumentasyon o ang pagtanggap ng taga-empleyo ng mga karapatan sa empleyado sa ilalim ng batas ay ituturing na paglabag sa ordinansa. Labag sa batas para sa empleyado na tanggalin sa trabaho, pagbantaang tanggalin sa trabaho, i-demote o itatalaga sa mas mababang posisyon, o suspindihin ang empleyado, o kung hindi man, ay gumawa ng nakapipinsalang aksiyon sa trabaho laban sa sinumang indibidwal batay sa katayuan nito bilang Tagapag-alaga (Caregiver), bilang pagganti sa paggamit ng empleyado ng mga karapatang protektado sa ilalim ng Ordinansa, o para sa pakikipagkooperasyon sa Lungsod sa pagpapatupad sa Ordinansa. Maaaring imbestigahan ng Lungsod ang posibleng mga paglabag sa Ordinansa at utusan ang mga lumabag na magbayad ng multa.

Kung mayroon kayong anumang katanungan o kailangan ng karagdagang impormasyon, pakikontak ang inyong taga-empleyo o ang Office of Labor Standards Enforcement (Opisina para sa Pagpapatupad ng mga Pamantayan sa Paggawa OLSE) ng Lungsod sa (415) 554-6424 o sa [ffwo@sfgov.org](mailto:ffwo@sfgov.org), o bisitahin ang website ng OLSE sa [www.sfgov.org/olse](http://www.sfgov.org/olse).





*Covered Employers must post this Notice*

## OFFICIAL NOTICE

### Formula Retail Employee Rights Ordinances

Beginning on July 3, 2015, Formula Retail Establishments with at least 40 retail sales establishments worldwide and 20 or more employees in San Francisco must comply with the following requirements:

- 1. Additional Hours** – Before hiring new employees, offer additional hours of work to qualified part-time employees who have performed similar work for the employer.
- 2. Schedules and Predictability Pay** – Provide two weeks’ notice of work schedules and provide “predictability pay” if schedules change with less than 1 week’s notice, except when:
  - a. another employee is absent and did not give the employer at least 7 days’ notice of the absence;
  - b. another employee is fired or told to stay home as a disciplinary action;
  - c. the employer requires the employee to work overtime;
  - d. business operations cannot begin or continue (for reasons out of the Employer’s control); or
  - e. the employee trades shifts or requests a schedule change.
- 3. Pay for On-Call Shifts** – Provide pay for on-call shifts when the employee is not called into work.
- 4. Equal Treatment for Part-Time Employees** – Provide part-time employees with the same starting hourly wage, access to time off, and eligibility for promotions as full-time employees who perform similar work.
- 5. Retention** – Continue to employ all employees for 90 days if the store changes ownership, subject to certain conditions.

These requirements apply to **janitorial** and **security** contractors at covered Formula Retail Establishments.

The City may investigate possible violations, and can order violators to pay penalties and back wages. Employers may not punish employees who exercise their rights under these Ordinances or who cooperate with the City in enforcement. For more information about these requirements, visit [www.sfgov.org/frero](http://www.sfgov.org/frero) or contact the City’s Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) at (415) 554-6461 or [frero@sfgov.org](mailto:frero@sfgov.org).

You may file a confidential complaint.

*Los empleadores cubiertos deben publicar este Aviso*

## AVISO OFICIAL

### Ordenanzas sobre los derechos de los empleados del comercio minorista estandarizado

A partir del 3 de julio de 2015, los establecimientos minoristas estandarizados que tengan al menos 40 establecimientos de ventas en todo el mundo y 20 o más empleados en San Francisco deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- 1. Horas adicionales** – Antes de contratar a empleados nuevos, ofrecer horas de trabajo adicionales a los empleados a tiempo parcial calificados que hayan realizado un trabajo similar para el empleador.
- 2. Horarios y pago de previsibilidad** – Avisar de los horarios de trabajo con dos semanas de anticipo y proveer “pago de previsibilidad” si se avisa de cambios en los horarios con menos de 1 semana de anticipación, salvo cuando:
  - a. otro empleado está ausente y no dió aviso al empleador sobre la ausencia por lo menos 7 días de anticipación;
  - b. otro empleado es despedido u ordenado a quedarse en casa como una acción disciplinaria;
  - c. el empleador requiere que el empleado trabaje horas extras;
  - d. las operaciones comerciales no pueden comenzar o continuar (por razones fuera del control del empleador); o
  - e. el empleado intercambia turnos o solicita un cambio de horario.
- 3. Pago por turnos de guardia** – Pagar los turnos de guardia cuando el empleado no es llamado para el trabajo,
- 4. Igualdad de trato para los empleados a tiempo parcial** – Ofrecer a los empleados a tiempo parcial el mismo salario por hora inicial, el mismo acceso a tiempo libre, y la misma elegibilidad para los ascensos, que a los empleados de tiempo completo que realizan un trabajo similar.
- 5. Retención** – Continuar empleando a todos los empleados durante 90 días si la tienda cambia de dueño, sujeto a ciertas condiciones.

Estos requisitos también se aplican a los contratistas de **limpieza** y **seguridad** en estos establecimientos minoristas estandarizados cubiertos.

La Ciudad podrá investigar las posibles infracciones, y ordenar que los infractores paguen sanciones y salarios perdidos. Los empleadores no deberán castigar a los empleados quienes hacen valer sus derechos conforme a estas Ordenanzas o quienes cooperan con la Ciudad para hacerlas cumplir. Para obtener más información acerca de estos requisitos, visite [www.sfgov.org/frlpo](http://www.sfgov.org/frlpo) o comuníquese con la Oficina de Normas Laborales de la Ciudad (*Office of Labor Standards Enforcement: OLSE*) al (415) 554-6461 o [frero@sfgov.org](mailto:frero@sfgov.org).

Usted puede presentar una queja confidencial.





合資格的僱主必須張貼此通知

## 政府通知

# 連鎖店雇員的權利條例

自 2015 年 7 月 3 日開始，在全球至少有 40 家零售店並且在三藩市有 20 名或以上雇員的連鎖店必須執行以下規定的條例：

1. **額外工作時間** – 招聘新雇員之前，優先考慮將額外工作時間增加給已為僱主做類似工作符合條件的兼職雇員。
2. **工作時間安排和津貼** – 要提前 2 週通知工作時間安排，如果在一週內通知工作時間改變，就要給予“津貼”，但以下情況除外：
  - a. 另一位雇員沒來上班也沒有提前至少 7 天通知僱主；
  - b. 另一位雇員被解僱或被指令呆在家裡作為紀律處分；
  - c. 僱主要求雇員加班；
  - d. 不能開始或繼續營業 (僱主不可控因素)；或
  - e. 雇員相互換班或要求改變工作時間。
3. **隨時待命 (On-Call) 津貼** – 如果雇員被安排“待命”但沒有被通知上班，就要發給隨時待命津貼。
4. **平等對待兼職雇員** – 與做類似工作的全職雇員一樣，給兼職雇員提供同等起點的時薪、休假及提升機會。
5. **繼續僱用** – 如果零售店所有權發生變化，在某些條件下，要繼續僱用所有雇員 90 天。

這些條例同樣適用於為合資格的連鎖店提供**清潔**和**保安**服務的承包商。

市府有權調查可能發生的違法行為並且有權命令違法者支付罰款和拖欠的工資。僱主不得懲罰行使這些法例權利或與市府執法合作的雇員。如需了解有關規定的更多資訊，請查閱 [www.sfgov.org/frero](http://www.sfgov.org/frero) 或聯繫市府勞工標準執行辦公室 (OLSE)，(415) 554-6461 或 [frero@sfgov.org](mailto:frero@sfgov.org)。

你可以提交保密投訴。

*Dapat ipaskil ng mga nasasaklawan na employer ang paunawang ito*

## OPISYAL NA PAUNAWA

### Mga Ordinansa ukol sa Karapatan ng mga Empleyado na Nagtatrabaho sa mga Malalaking Establisimyentong Pangkomersyo (Formula Retail Employee Rights Ordinances)

Simula sa Hulyo 3, 2015, ang mga malalaking establisimyentong pangkomersyo (Formula Retail Establishment) na may mga sangay na hindi bababa sa 20\* sa buong mundo at mayroong 20 o mahigit na empleyado sa San Francisco ay kinakailangang sumunod sa mga alituntuning ito:

1. **Karagdagang mga Oras** – bago tumanggap ng mga bagong empleyado, alukin ng karagdagang oras ang mga kuwalipikadong *part-time* na empleyado na gumagampan na ng katulad na trabaho para sa employer.
2. **Mga Iskedyul at Inaasahang Bayad** – magbigay ng dalawang linggong paunawa sa pagbigay ng mga iskedyul ng trabaho at ng “inaasahang bayad” (“predictability pay”) kung ang paunawa sa pagbabago ng mga iskedyul ay kulang sa 1 linggo, maliban kung:
  - a. ang isa pang empleyado ay hindi pumasok sa trabaho at hindi nagkapagbigay sa employer ng paunawa na hindi papasok na hindi kukulangin sa pitong araw;
  - b. ang isa pang empleyado ay natanggal sa trabaho o sinabihang huwag pumasok sa trabaho bilang pagdidisiplina;
  - c. kinailangan ng employer na magtrabaho ang empleyado ng higit sa regular na oras;
  - d. hindi makapagsimula o makapagpatuloy ang pagpapatakbo ng operasyon ng negosyo (sa kadahilangang wala sa kontrol ng employer) ; o
  - e. ang empleyado ay nakikipagpalit ng oras ng trabaho o humihiling ng pagbabago ng iskedyul.
3. **Bayad para sa On-Call na Trabaho** – bayaran ang mga *on-call* na empleyado kapag hindi tinawagang magtrabaho.
4. **Pantay na Pagtrato ng mga Part-Time na Empleyado** – bigyan ang *part-time* na empleyado ng sahod na katulad sa *full-time* na empleyado, bakasyon sa trabaho (time off), at ng pagkakataong tumaas ang posisyon katulad ng *full-time* na empleyado na parehong trabaho.
5. **Pagpapanatili sa Trabaho** – Patuloy na pagtrabahuin ang lahat ng mga empleyado ng 90 araw kung magpapalit ang may-ari ng negosyo, sa ilalim ng ilang mga kondisyon.

Ang Ordinansang ito ay sumasaklaw din sa mga kontratista ng serbisyong **pang-janitor** at **pang-security** na nagtatrabaho sa mga malalaking establisimyentong pangkomersyo (formula retail establishments).

Ang Lungsod ng San Francisco (“Lungsod”) ay maaaring magsiyasat ng mga posibleng paglabag sa Ordinansang ito, at magpataw sa mga lumabag ng kaukulang parusang salapi at nakaraang sahod. Hindi maaaring parusahan ng mga employer ang mga empleyado na gumagamit ng kanilang mga karapatan sa ilalim ng mga Ordinansang ito o nakikipagtulungan sa Lungsod sa pagpapatupad nito. Para sa higit na impormasyon ukol sa nabanggit, bumisita sa [www.sfgov.org/frero](http://www.sfgov.org/frero) o tawagan ang Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) ng Lungsod sa (415) 554-6461 o [frero@sfgov.org](mailto:frero@sfgov.org).

Maaari kayong magsampa ng reklamo na ang inyong pagkakakilanlan ay lihim.





# City & County of San Francisco Fair Chance Ordinance

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

## OFFICIAL NOTICE

**Under the San Francisco Fair Chance Ordinance, employers must follow strict rules regarding criminal records.**

Employers 5 or more employees worldwide and all City contractors must comply.

- Employers MAY NOT ask about arrests or convictions on a job application.
- Employers MAY NOT conduct a background check or ask about criminal records until AFTER making a conditional offer of employment.
- Employers may only consider convictions that are directly related to the job, and may never consider 7 types of arrests or convictions, including convictions that are more than 7 years old (see [www.sfgov.org/olse/fco](http://www.sfgov.org/olse/fco)).
- Before an employer rejects an applicant based on a background check, the employer must: notify the applicant and provide a copy of the background check; give the applicant 7 days to respond; reconsider based on evidence the applicant provides.

**For more information, visit [www.sfgov.org/olse/fco](http://www.sfgov.org/olse/fco) or call the San Francisco Fair Chance hotline at (415) 554-5192.**

## AVISO OFICIAL - Ordenanza de Oportunidades Equitativas de San Francisco

Correo donde los empleados pueden leer fácilmente. La falta de publicación de este aviso puede resultar en sanciones.

**De conformidad a la Ordenanza de Oportunidades Equitativas de San Francisco, los empleadores deben seguir reglas estrictas con respecto a los antecedentes penales.**

Los empleadores con 5 o más empleados en todo el mundo y todos los contratistas de la Ciudad deben cumplir con las reglas.

- Los empleadores NO DEBEN preguntar sobre arrestos o condenas en una solicitud de empleo.
- Los empleadores NO DEBEN realizar una revisión de antecedentes ni preguntar acerca de antecedentes penales hasta DESPUÉS de hacer una oferta condicional de empleo.
- Los empleadores sólo pueden considerar las condenas que estén directamente relacionadas con el trabajo, y nunca deben considerar 7 tipos de arrestos o condenas, incluyendo las condenas que tienen más de 7 años de antigüedad (véase [www.sfgov.org/olse/fco](http://www.sfgov.org/olse/fco)).
- Antes de rechazar a un candidato en base a una verificación de antecedentes, el empleador debe: notificar al candidato y proporcionarle una copia de la verificación de antecedentes; darle al candidato 7 días para responder; reconsiderar en base a la evidencia que el candidato presente.

**Para obtener más información visite [www.sfgov.org/olse/fco](http://www.sfgov.org/olse/fco) o llame a la línea directa de Oportunidades Equitativas de San Francisco al (415) 554-5192.**





# City & County of San Francisco Fair Chance Ordinance

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

## 正式通告 - 舊金山公平機會條例

請張貼在僱員容易看到的地方。未張貼此通知可能會導致懲罰。

根據舊金山公平機會條例，僱主必須遵守關於犯罪紀錄的嚴格規定。於全球各地擁有五位或以上員工的僱主以及所有市府承包商，皆必須遵守規定。

- 僱主不得於應徵申請表格里詢問是否有拘捕或刑事有罪判決紀錄。
- 僱主僅可以在提供有條件錄取求職者後詢問是否有犯罪紀錄或進行背景調查。
- 僱主僅能考量與個人從事該工作直接相關的刑事有罪判決，而且不得考慮七種類型的拘捕或刑事有罪判決包括七年以前的刑事有罪判決（請見[www.sfgov.org/olse/fco](http://www.sfgov.org/olse/fco)）。
- 僱主根據背景調查拒絕求職者之前必須：通知求職者並提供背景調查結果的副本；給予求職者七天的時間做出回應；依據求職者提供的證據重新考量。

欲查詢更多資訊，請瀏覽 [www.sfgov.org/olse/fco](http://www.sfgov.org/olse/fco) 或致電舊金山公平機會條例專線 (415) 554-5192。

## OPISYAL NA ABISO - Ang Ordinansa ng Makatarungang Pagkakataon ng San Francisco

Post Saan empleyado Puwede Basahin Madaling. Ang pagkabigong mag-post ng paunawang ito ay maaaring magresulta sa mga multa.

**Sa ilalim ng Batas para sa Patas na Pagkakataon (Fair Chance Ordinance), kailangang sundin ng mga taga-employo ang mahihigpit na patakaran ukol sa mga kriminal na rekord.** Kailangang sumunod ang mga employer may 5 o higit pang empleyado sa buong mundo at kailangan ding sumunod ng lahat ng kontratista ng Lungsod.

- HINDI PUWEDENG magtanong ang mga employer tungkol sa mga pagka-aresto o hatol ng korte sa aplikasyon para sa trabaho.
- HINDI PUWEDENG magsagawa ang mga employer ng background check (pag-iimbestiga sa nakaraan), o magtanong tungkol sa mga kriminal na rekord hanggang sa MATAPOS ang pagbibigay ng kondisyonal na alok ng trabaho.
- Ang mga hatol ng korte na may direktang kinalaman lamang sa trabaho ang posibleng isaalang-alang ng mga employer at hindi kailanman dapat isaalang-alang ang 7 uri ng pag-aresto o hatol ng korte, kasama na ang mga hatol na 7 taong gulang na (tingnan ang [www.sfgov.org/olse/fco](http://www.sfgov.org/olse/fco)).
- Bago tanggihan ng employer ang aplikante batay sa background check, kailangan muna nilang gawin ang mga sumusunod: abisuhan ang aplikante at magbigay ng kopya ng background check; bigyan ang aplikante ng 7 araw para sumagot; muling pag-isipan ito batay sa ebidensiyang ipagkakaloob ng aplikante.

**Para sa iba pang impormasyon, bisitahin ang [www.sfgov.org/olse/fco](http://www.sfgov.org/olse/fco) o tawagan ang San Francisco Fair Chance sa teleponong (415) 554-5192.**



# NOTICE TO TENANTS, HOUSING APPLICANTS, AND AFFORDABLE HOUSING PROVIDERS

## CITY AND COUNTY OF SAN FRANCISCO



### San Francisco Police Code Article 49 – Fair Chance Ordinance (FCO) Protections for People with Prior Arrests or Conviction Records

#### Under the Fair Chance Ordinance (FCO), you have the right to:

- 1) Have all of your other qualifications for affordable housing decided **BEFORE** your **housing provider knows anything about** your prior arrest or conviction record.<sup>1</sup>
- 2) Not be asked about your prior record through a rental application form.
- 3) Be provided with a **copy of this notice before** your housing provider runs your background report.
- 4) Not have any of the following six “**off-limits**” categories requested or considered:
  - arrests that did not result in conviction
  - participation in a diversion or deferral judgment program
  - expunged, judicially dismissed, invalidated or otherwise inoperative convictions
  - juvenile record
  - a conviction more than 7 years old
  - an infraction
- 5) Have your record assessed individually, in which only the “**directly-related**”<sup>2</sup> convictions and unresolved arrests in your record are considered. (See below footnote for a definition of directly-related)
- 6) Be provided with a **copy of the background report** and told which conviction or unresolved arrest is the basis for the potential denial. You have **14 days** to **respond orally or in writing to show that you shouldn’t be denied. You can respond by:**
  - ✓ **Pointing out any inaccuracies** in the report.
  - ✓ **Providing evidence of rehabilitation.** Evidence of rehabilitation include satisfying parole/probation, receiving education/training, participating in alcohol/drug treatment programs, letters of recommendation, age you were convicted.
  - ✓ **Explaining any mitigating factors about the circumstances of the conviction.** Mitigating factors include physical or emotional abuse, coercion, untreated abuse/mental illness that led to the conviction.
- 7) **Call the Human Rights Commission to understand your rights or file a complaint (within 60 days of violation)** without any negative action or **retaliation** taken against you by your Housing Provider.

<sup>1</sup> A provider may run a criminal history report at the same time as a rental or credit history but may not look at it prior to determining the applicant is qualified.

<sup>2</sup> In considering whether a conviction/unresolved arrest is directly-related, the provider shall look at whether the conduct has a direct and specific negative bearing on the safety of persons or property, given the nature of the housing, whether the housing offers the opportunity for the same/similar offense to occur, whether circumstances leading to the conduct will recur in the housing, and whether supportive services that might reduce the likelihood of a recurrence are available on-site.



# NOTICE TO TENANTS, HOUSING APPLICANTS, AND AFFORDABLE HOUSING PROVIDERS

## CITY AND COUNTY OF SAN FRANCISCO



### San Francisco Police Code Article 49 – Fair Chance Ordinance (FCO) Protections for People with Prior Arrests or Conviction Records

#### Under the FCO, a housing provider must:

- 1) **Post this notice** prominently on a website and any location frequently visited by tenants or housing applicants.
- 2) **State in all advertisements** that the provider will consider qualified applicants with criminal histories.
- 3) Ensure that background checks do not contain any of the six “off-limits” categories referenced above.
- 4) Conduct an **individualized assessment** and consider only “directly-related” convictions and unresolved arrests in light of time elapsed, any evidence of rehabilitation, mitigating factors, or inaccuracy in the report.
- 5) Before taking a negative action such as A) Eviction, B) Failing or refusing to rent or lease property to an individual, C) Failing or refusing to add a household member to an existing lease, or D) Reducing any tenant subsidy, the housing provider **MUST** give the individual **a copy of the background report and identify** the particular convictions or unresolved arrests on which the negative action is based.
- 6) **Give** the individual **14 days** to respond orally or in writing to provide evidence of rehabilitation, mitigating factors, or inaccuracy in the report, **delay any negative action** for a reasonable time, and **reconsider** in light of the applicant’s response. Notify the individual of any final negative action.
- 7) **Retain tenant applications** and pertinent data and records relating to this Ordinance for 3 years.

For more information, contact the Human Rights Commission at (415) 252-2500 or email [hrc.info@sfgov.org](mailto:hrc.info@sfgov.org)



**CIUDAD Y CONDADO DE SAN FRANCISCO**



**Artículo 49 del Código Policiaco de San Francisco: Protecciones conforme a la Ordenanza de Oportunidad Justa (FCO) para personas con antecedentes de arrestos o condenas**

**Conforme a la Ordenanza de Oportunidad Justa (FCO), usted tiene el derecho de:**

- 1) Que todas sus demás calificaciones para la vivienda económica sean decididas **ANTES de que su proveedor de vivienda esté enterado** de su historial de arrestos o condenas sea considerado.<sup>1</sup>
- 2) Que no se le pregunte acerca de su historial a través de un formulario de solicitud de vivienda para rentar.
- 3) Que se le proporcione una **copia de este aviso antes** de que su proveedor de vivienda solicite la verificación de sus antecedentes
- 4) Que no se solicite ni se considere ninguna de las seis siguientes categorías **prohibidas**:
  - arrestos que no resultaron en condena
  - participación en un programa de justicia alternativa o de fallo diferido
  - condenas canceladas, judicialmente desestimadas, invalidadas o de otro modo declaradas inoperantes
  - antecedentes de delincuencia juvenil
  - una condena de más de 7 años de antigüedad
  - una infracción
- 5) Que su historial sea evaluado individualmente, y que sólo se tomen en cuenta las condenas y los arrestos no resueltos que estén **“directamente relacionados”**<sup>2</sup> (Ver la definición de *Directamente relacionados* en la nota de pie de página abajo).
- 6) Que se le proporcione una **copia del reporte de verificación de antecedentes** y le digan cuál condena o arresto no resuelto sea el fundamento de la negación potencial. Usted tiene **14 días** para **responder oralmente o por escrito para demostrar que a usted no se le debería negar. Usted puede responder:**
  - ✓ **Señalando cualquier inexactitud** en el reporte.
  - ✓ **Proporcionando evidencia de rehabilitación.** La evidencia de rehabilitación incluye una libertad probatoria/bajo palabra satisfactoria; recibir educación/capacitación; participación en programas de tratamiento contra alcohol/drogas; cartas de recomendación; y la edad a la que usted recibió la condena.
  - ✓ **Explicando cualquier factor atenuante en las circunstancias de la condena.** Los factores atenuantes incluyen el maltrato físico o emocional, la coerción, y la enfermedad no tratada mental o de consumo de sustancias que haya contribuido a la condena.
- 7) **Llamar a la Comisión de los Derechos Humanos para entender sus derechos o presentar una queja (dentro de los 60 días siguientes a la violación)** sin que se produzca ninguna acción negativa o **represalia** en contra de usted por parte de su proveedor de vivienda.

<sup>1</sup> Un proveedor puede solicitar un reporte de antecedentes penales al mismo tiempo que un reporte de crédito o de arrendamientos pero no lo debe analizar antes de determinar que el solicitante está calificado.

<sup>2</sup> Al considerar si una condena/arresto no resuelto está directamente relacionado, el proveedor deberá analizar si la conducta tiene influencia negativa directa y específica sobre la seguridad de personas o propiedad, teniendo en cuenta la naturaleza de la vivienda, si la vivienda ofrece la oportunidad para que ocurra la misma infracción o una similar, si las circunstancias que llevaron a la conducta se repetirán en la vivienda, y si los servicios de apoyo que pudieran reducir la probabilidad de una recurrencia están disponibles en el sitio.





**CIUDAD Y CONDADO DE SAN FRANCISCO**



**Artículo 49 del Código Policiaco de San Francisco: Protecciones conforme a la Ordenanza de Oportunidad Justa (FCO) para personas con antecedentes de arrestos o condenas**

**Conforme a FCO, un proveedor de vivienda debe:**

- 1) **Publicar este aviso** prominentemente en un sitio web y en cualquier lugar visitado frecuentemente por los inquilinos o solicitantes de vivienda.
- 2) **Mencionar en todos los anuncios** que el proveedor tomará en consideración a los solicitantes calificados con antecedentes penales.
- 3) Asegurarse de que las verificaciones de antecedentes no incluyan ninguna de las seis categorías prohibidas arriba mencionadas.
- 4) Llevar a cabo una **evaluación individualizada** y considerar solamente las condenas y arrestos no resueltos "directamente relacionados" a la luz del tiempo transcurrido, cualquier evidencia de rehabilitación, factores atenuantes, o inexactitud en el reporte.
- 5) Antes de realizar una acción negativa como A) Desalojo, B) No rentar o arrendar la propiedad a una persona, o negarse a hacerlo, C) No agregar a un miembro del grupo familiar a un contrato existente, o negarse a hacerlo, o D) Reducir cualquier subsidio del inquilino, el proveedor de vivienda DEBE dar a la persona una **copia del reporte de verificación de antecedentes penales e identificar** las condenas o arrestos no resueltos en particular en los cuales está fundamentada la acción negativa.
- 6) Dar a la persona **14 días** para responder oralmente o por escrito para proporcionar evidencias de rehabilitación, factores atenuantes, o inexactitud en el reporte, **retrasar cualquier acción negativa** por un tiempo razonable, y **reconsiderar** su decisión a la luz de la respuesta del solicitante. Notificar a la persona de cualquier acción negativa final.
- 7) **Conservar las solicitudes de los inquilinos** y los datos y registros pertinentes relacionados con esta Ordenanza por 3 años.

Para más información, póngase en contacto con la Comisión de Derechos Humanos al (415) 252-2500 o por correo electrónico a [hrc.info@sfgov.org](mailto:hrc.info@sfgov.org)



## 給租戶、住房申請人及可負擔住房提供者的通知

CITY AND COUNTY OF SAN FRANCISCO



### 三藩市治安法規第49條-機會平等條例(FCO) 保護以前有被捕或犯罪記錄的人士

#### 根據機會平等條例 (FCO)，您有以下權利：

- 1) 要求在您的住房提供者了解任何有關您過去被捕或犯罪記錄<sup>1</sup>之前就對您可負擔住房的所有其他資格作出決定。
- 2) 要求在租屋申請表上不填寫有關您過去的記錄。
- 3) 要求住房提供者在進行背景調查之前，給您提供一份此通知的副本。
- 4) 要求以下六個“禁區”類別不能被索要或參考：
  - 被捕但沒有犯罪
  - 參加一個轉換計劃或延遲審判
  - 刪除、司法撤銷、無效或其他失效的犯罪
  - 未成年的記錄
  - 超過7年的犯罪記錄
  - 一項違規行為
- 5) 要求對您的記錄進行個別評估，而且只能參考您“直接相關”<sup>2</sup>的犯罪及尚未結案的逮捕記錄。(請參閱下方腳註中直接相關的定義)
- 6) 要求給您提供一份背景調查報告的副本，並告知哪個犯罪或尚未結案的逮捕是可能被否決的依據。您有**14天**的時間口頭或書面答复表明您的資格不應該被否決。您可以通過以下方式回應：
  - ✓ 指出報告中任何不正確之處。
  - ✓ 提供改過自新證據。改過自新證據包括滿足假釋/緩刑、獲得教育/培訓、參加酗酒/藥物治療計劃、推薦信、您被定罪時的年齡。
  - ✓ 解釋有關定罪情況的任何減刑因素。減刑因素包括身體或精神虐待、脅迫、導致犯罪的未經治療的虐待/心裡疾病。
- 7) 致電人權委員會(Human Rights Commission)了解您的權利或提交投訴(違規**60天**內)，住房提供者不能因此對您採取任何負面行為或報復。

<sup>1</sup>提供者在作租屋或信用調查的同時，可能會進行犯罪記錄的調查報告，但在確定申請人資格之前不會審閱該報告。

<sup>2</sup>在參考一個犯罪/尚未結案的逮捕是否直接相關時，提供者應考慮該犯罪行為是否對個人或物業的安全有直接具體的負面影響、住房的特性、提供住房是否會發生相同/相似的犯罪、住房中是否會造成這種行為的再次發生，以及是否有可能減少再次發生的現場支持服務。



## 給租戶、住房申請人及可負擔住房提供者的通知

CITY AND COUNTY OF SAN FRANCISCO



### 三藩市治安法規第49條-機會平等條例(FCO) 保護以前有被捕或犯罪記錄的人士

根據機會平等條例(FCO)，住房提供者必須：

- 1) 在網絡及租客或住房申請人常去的顯而易見的任何地方**發布該通知**。
- 2) 在所有的廣告中**聲明**住房提供者將考慮符合資格的申請人，即便有犯罪記錄。
- 3) 確保背景調查中不包括上述任何六個禁區類別。
- 4) 進行**個人評估**，並僅參考“直接相關”的犯罪及尚未結案的逮捕時間、任何改過自新的證據、減刑因素，或報告中不正確之處。
- 5) 在採取以下負面行動之前，如 A) 逼遷， B) 沒有或拒絕租屋給某個人， C) 沒有或拒絕在現有合約上增加一位家庭成員，或 D) 減少任何住房補貼，住房提供者**必須**給個人提供一份**背景調查報告副本**，並**確定**哪個具體的犯罪或尚未結案的逮捕是決定採取消極行動的依據。
- 6) 給個人**14天**的時間進行口頭或書面回應，以提供改過自新證據、減刑證據或報告中不正確之處，在合理時間內**推遲任何負面行動**，以及**重新考慮**申請人的回覆。通知個人任何最終的負面行動。
- 7) **保留3年**與該條例有關的**租客申請**、相關資料及記錄。

如需更多資訊，請聯繫人權委員會(Human Rights Commission)，電話 (415) 252-2500 或電郵 [hrc.info@sfgov.org](mailto:hrc.info@sfgov.org)



**PASABI SA MGA UMUUPA, APLIKANTE NG PABAHAY, AT TAGAPAGKALOOB NG SERBISYO NG MAKAKAYANG PABAHAY**

**LUNGSOD AT COUNTY NG SAN FRANCISCO**



**Kodigo ng Pulisya Artikulo 49 (Police Code Article 49) ng San Francisco – Ordinansa ng Makatarungang Pagkakataon (Fair Chance Ordinance [FCO]) Proteksiyon para sa mga Tao na may mga Talaan ng Naunang Pagdakip o Paghatol ng Pagkakasala**

**Sa ilalim ng Ordinansa ng Makatarungang Pagkakataon (Fair Chance Ordinance [FCO]), may karapatan kayo na:**

- 1) Mabigyan ng desisyon ang lahat ng iba pa ninyong mga kuwalipikasyon para sa makakayang pabahay **BAGO malaman ng inyong tagapagkaloob ng serbisyo ang tungkol sa anumang** sa inyong talaan ng naunang pagdakip o paghatol ng pagkakasala (conviction record).<sup>1</sup>
- 2) Hindi tanungin ang tungkol sa inyong dating talaan (record) sa pormularyo ng aplikasyon ng pag-upa.
- 3) Mabigyan ng **kopya ng pasabing ito bago** makuha ng inyong tagapagkaloob ng serbisyo ang inyong ulat ng naging karanasan (background report).
- 4) Hindi hihilingin o isasaalang-alang ang alinman sa mga sumusunod na anim na **“pinagbabawal” (“off-limits” )** na mga kategorya:
  - mga pagdakip na hindi nagresulta sa paghatol ng pagkakasala
  - paglahok sa isang paglihis o pagliban na paghatol na programa
  - binura, pinawalang-saysay ng hukuman, pinawalang-bisa o kundi man hindi ipinatupad na mga paghatol ng pagkakasala
  - talaan ng kasong kinasangkutan noong kabataan (juvenile record)
  - ang paghatol ng pagkakasala na mahigit sa 7 taon
  - paglabag sa batas
- 5) Indibiduwal na matasahan ang inyong talaan, kung saan lamang ang **“tuwirang may-kaugnayan” (“directly-related”)**<sup>2</sup> na mga paghatol ng pagkakasala at hindi pa nalulutas na pagdakip sa inyong talaan ang isasaalang-alang. (Tingnan ang footnote sa ibaba para sa kahulugan ng tuwirang may-kaugnayan).
- 6) Mabigyan ng **kopya ng ulat ng naging karanasan (background report)** at masabi kung anong paghatol ng pagkakasala o hindi pa nalulutas na pagdakip ay ang batayan para sa potensiyal na pagtangga. Mayroon kayong **14 araw** upang **tumugon nang pasalita o pagsulat para ipakita na hindi kayo dapat tanggihan. Maari kayong tumugon sa pamamagitan ng:**
  - ✓ **Pagtukoy ng anumang mga kamalian** sa ulat.
  - ✓ **Pagbibigay ng ebidensiya ng rehabilitasyon.** Kabilang sa ebidensiya ng rehabilitasyon ay ang pagkakaroon ng kasiya-siyang parol/pansamantalang pagpapalaya (probation), pagtanggap ng edukasyon/pagsasanay, paglahok sa mga programa ng paggamot ng alkohol/druga, mga sulat ng rekomendasyon, edad nang kayo ay nahatulan.
  - ✓ **Pagpapaliwanag ng anumang nakakababang mga dahilan tungkol sa mga pangyayari ng paghatol ng pagkakasala.** Kabilang sa nakakababang mga dahilan ay ang pisikal o emosyonal na pag-abuso, pananakot, hindi pa nagagamot na pag-abuso/sakit pangkaisipan na naging dahilan sa paghatol ng pagkakasala.
- 7) **Tumawag sa Human Rights Commission o maghain ng reklamo (sa loob ng 60 araw ng paglabag)** nang walang anumang negatibong pagkilos o **pagganti** na gagawin laban sa inyo ng inyong Tagapagkaloob ng Serbisyo ng Pabahay.

<sup>1</sup> Ang tagapagkaloob ng serbisyo ay maaaring kumuha ng ulat ng kasaysayan ng paggawa ng krimen (criminal history report) kasabay ng kasaysayan ng pag-upa o kredit ngunit hindi maaaring tingnan ito bago magpasiya kung kuwalipikado ang aplikante.

<sup>2</sup> Sa pagsasaalang-alang kung ang paghatol ng pagkakasala/hindi pa nalulutas na pagdakip ay tuwirang may-kaugnayan, ang tagapagkaloob ng serbisyo ay dapat tingnan kung ang ginawa ay mayroong tuwiran at partikular na negatibong epekto sa kaligtasan ng mga tao o ari-arian, ayon sa uri ng pabahay, kung ang pabahay ay nag-aalok ng oportunidad para sa pareho/katulad na pagkakasala na maganap, kung ang mga pangyayari na magiging dahilan sa paggawa ay muling maganap sa pabahay, at kung ang mga sumusuportang serbisyo na maaaring magbawas sa malamang na pag-ulit ng pangyayari ay mayroon sa lugar (on-site).



**PASABI SA MGA UMUUPA, APLIKANTE NG PABAHAY, AT TAGAPAGKALOOb NG SERBISYO NG MAKAKAYANG PABAHAY**

**LUNGSOD AT COUNTY NG SAN FRANCISCO**



**Kodigo ng Pulisya Artikulo 49 (Police Code Article 49) ng San Francisco – Ordinansa ng Makatarungang Pagkakataon (Fair Chance Ordinance [FCO]) Proteksiyon para sa mga Tao na may mga Talaan ng Naunang Pagdakip o Paghatol ng Pagkakasala**

**Sa ilalim ng FCO, ang tagapagkaloob ng serbisyo ng pabahay ay dapat:**

- 1) **Ipaskil ang pasabing ito** na madaling makita sa website at anumang lugar na madalas puntahan ng mga umuupa o aplikante ng pabahay.
- 2) **Ilagay sa lahat ng anunsiyo** na ang tagapagkaloob ng serbisyo ay isasaalang-alang ang kuwalipikadong mga aplikante na may mga kasaysayan ng paggawa ng krimen.
- 3) Tiyakin na ang mga pagtingin sa naging karanansan (background check) ay hindi naglalaman ng alinman sa anim na mga kategorya ng ipinagbabawal ("off-limits") na nakalagay sa itaas.
- 4) Magsagawa ng **indibiduwal na pagtatasa** at isaalang-alang lamang ang "tuwirang may-kaugnayan" ("directly-related") na mga paghatol ng pagkakasala at hindi pa nalulutas na pagdakip ayon sa panahong lumipas, anumang ebidensiya ng rehabilitasyon, nakakababang mga dahilan, o kamalian sa ulat.
- 5) Bago magsagawa ng negatibong pagkilos gaya ng A) Pagpapaalis, B) Pagbiga o pagtangga sa isang indibiduwal na mag-renta o umupa ng ari-arian, C) Pagbiga o pagtangga na magdagdag ng miyembro ng sambahayan sa kasalukuyang pangungupahan, o D) Pagbabawas ng anumang tulong ng pananalapi (subsidy) sa umuupa, ang tagapagkaloob ng serbisyo ng pabahay ay **DAPAT** magbigay sa indibiduwal ng **kopya ng ulat ng karanasan (background report) at tukuyin** ang partikular na mga paghatol ng pagkakasala o hindi pa nalulutas na pagdakip kung saan nakabatay ang negatibong pagkilos.
- 6) **Bigyan** ang indibiduwal ng **14 araw** upang sumagot nang pasalita o pagsulat upang magkaloob ng ebidensiya ng rehabilitasyon, nakakababang mga dahilan, o kamalian sa ulat, **ipagpaliban ang anumang negatibong pagkilos** ng sapat na panahon, at **muling isaalang-alang** batay sa sagot ng aplikante. Ipabatid sa indibiduwal ang anumang panghuling negatibong pagkilos.
- 7) **Itago ang mga aplikasyon ng umuupa** at may-kaugnayang mga datos at talaan patungkol sa Ordinansang ito sa loob ng 3 taon.

Para sa higit na impormasyon, kontakin ang Human Rights Commission sa (415) 252-2500 o email [hrc.info@sfgov.org](mailto:hrc.info@sfgov.org).







# OFFICE OF LABOR STANDARDS ENFORCEMENT

## 415-554-OLSE (6573)

California law requires that workers employed on City funded projects be paid not less than the prevailing wage rate.

### KEY ELEMENTS OF PREVAILING WAGE MONITORING

- Monitor jobsites and interview employees regarding rates of pay and the craft jurisdiction of work performed.
- Review certified payroll records, inspector's logs, sign-in sheets, and employee paychecks to verify proper payment of prevailing wages, appropriate classification of workers, correct payroll deductions, adherence to apprenticeship regulations, and other labor standards.
- Investigate discrepancies and complaints and take corrective action.
- Seek penalties and debarment of contractors, if necessary.

If you have any questions or require additional information, please call 415-554-OLSE (6573).

Si usted tiene preguntas o requiere más información, favor de llamar al número 415-554-OLSE (6573).

Kung meron kayong katanungan o kailangang inormacion, tumawag sa 415-554-OLSE (6573).

如你有任何問題，或需要其他資料，請打電話。 415-554-OLSE (6573).

Если у Вас есть какие-либо вопросы, или Нам нужна дополнительная информация, пожалуйста, позвоните по телефону 415-554-OLSE (6573).

Office of Contract Administration, OLSE • City Hall, Room 430 • 1 Dr. Carlton B. Goodlett Place • San Francisco, CA 94102

Created and produced by the CCSF Reproduction and Mail Services

CASF21



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

*Please Post Where Employees Can Read It Easily*

## CITY AND COUNTY OF SAN FRANCISCO

### **NOTICE TO EMPLOYEES – JULY 1, 2023**

### **Minimum Compensation Ordinance**

This employer is a contractor with the City and County of San Francisco. This contract agreement is subject to the Minimum Compensation Ordinance (MCO). If under this contract agreement you perform any work funded under an applicable contract, you must be provided no less than the Minimum Compensation outlined below.

#### **THESE ARE YOUR RIGHTS . . .**

##### **1. Minimum Hourly Compensation:**

For contracts entered into or amended on or after October 14, 2007

- For-Profit Rate is **\$20.22/hour effective 7/1/23**
- Non-profits is **\$18.93/hour effective 7/1/23**
- Public Entities is **\$19.25/hour effective 7/1/23**
- Rates subject to change; your employer must pay the then-current rate posted on the OLSE web site: <https://sf.gov/information/understanding-minimum-compensation-ordinance>

For contracts entered into prior to October 14, 2007

- For work performed within the City Of S.F.: SF Minimum Wage (\$18.07/hour effective 7/1/23)
- For work performed outside of S.F.: \$15.50/hour

##### **2. Paid Days Off:**

- 12 paid days off per year for vacation, sick leave, or personal necessity
- The paid days off for part-time employees are prorated based on hours worked

##### **3. Unpaid Days Off:**

- 10 unpaid days off per year
- Unpaid days off for part-time employees are prorated based on hours worked

**IF YOU BELIEVE YOUR RIGHTS ARE BEING VIOLATED CONTACT THE OFFICE OF LABOR STANDARDS ENFORCEMENT AT (415) 554-7903.**

Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)

City Hall, Room 430

1 Dr. Carlton B. Goodlett Place

San Francisco, CA 94102

<https://sf.gov/information/understanding-minimum-compensation-ordinance>



*Please Post Where Employees Can Read It Easily  
(Pakipaskil Kung Saan Madali Itong Mababasa ng mga Empleyado)*

## LUNGSOD AT COUNTY NG SAN FRANCISCO



### **ABISO SA MGA EMPLEYADO - HULYO 1, 2023** **Ordinansa ukol sa Pinakamababa nang Posibleng Ibayad** **(Minimum Compensation Ordinance)**

Kontratista ng Lungsod at County ng San Francisco ang empleyadong ito. Saklaw ng Ordinansa ukol sa Pinakamababa nang Posibleng Ibayad Minimum Compensation Ordinance, MCO) ang kasunduang kontrata (contract agreement) na ito. Kung gumawa kayo ng anumang trabaho sa ilalim ng naaayong kontrata sa ilalim ng kasunduang kontrata na ito, kailangang bigyan kayo ng hindi bababa sa Pinakamababa nang Posibleng Ibayad (Minimum Compensation) ayon sa nakasulat sa ibaba:

#### **MGA KARAPATAN NINYO ITO. . .**

##### **1. Pinakamababang Bayad Kada Oras:**

Para sa mga kontratang pinasok o nabago noong Oktubre 14, 2007 o pagkatapos ng petsang ito

- Ang Halaga para sa For-Profit (pangnegosyo) ay **\$20.22/oras na may bisa simula 7/1/23**
- Ang Halaga para sa Non-Profit (hindi pangnegosyo) ay **\$18.93/oras na may bisa simula 7/1/23**
- Ang Halaga para sa Public Entities (Pampublikong Entitdad) ay **\$19.25/oras na may bisa simula 7/1/23**
- Puwedeng magbago ang mga halaga; kung gayon, kailangang bayaran ng taga-empleyo ninyo ang kasalukuyang halaga na nakapaskil sa website ng OLSE na: <https://sf.gov/information/understanding-minimum-compensation-ordinance>

Para sa mga kontratang pinasok bago ang petsang Oktubre 14, 2007

- Para sa trabahong ginawa sa loob ng Lungsod ng S.F.: Minimum Wage o Pinakamababa nang Posibleng Sahod sa SF (\$18.07/oras na may bisa simula 7/1/23)
- Para sa trabahong ginawa sa labas ng S.F: \$15.50/oras

##### **2. May Bayad na Araw ng Pagliban (Days Off):**

- 12 may bayad na araw ng pagliban kada taon para sa bakasyon, pagliban dahil sa sakit (sick leave) o personal na pangangailangan
  - Prorated (nakabatay sa kabuuang bilang ng oras ng trabaho) ang may bayad na araw ng pagliban ng part-time na empleyado batay sa mga oras ng trabaho

##### **3. Walang Bayad na Araw ng Pagliban:**

- 10 walang bayad na pagliban kada taon
- Prorated (nakabatay ang dami) ang walang bayad na araw ng pagliban ng part-time na empleyado batay sa mga oras na trinabaho

**KUNG NANINIWALA KAYONG NILALABAG ANG INYONG MGA KARAPATAN, KONTAKIN ANG  
OPISINA PARA SA PAGPAPATUPAD NG MGA PAMANTAYAN SA PAGGAWA  
(OFFICE OF LABOR STANDARDS ENFORCEMENT) SA (415) 554-7903.**

Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)

City Hall, Room 430

1 Dr. Carlton B. Goodlett Place

San Francisco, CA 94102

<https://sf.gov/information/understanding-minimum-compensation-ordinance>

**CASF23**



Issued 6/15/23

**Labor Law Compliance Center**  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



請張貼在雇員容易看到的位置

## 三藩市市縣 CITY AND COUNTY OF SAN FRANCISCO



### 雇員通知 - 2023 年 7 月 1 日

## 最低薪酬條例 (MCO)

該雇主是為三藩市政府提供服務的承包商。其合約受到《最低薪酬條例》(MCO) 的管制。如果您在每期糧當中每週工作至少 4 個小時，根據合約您的雇主必須給您不低於以下規定的最低薪酬。

### 以下這些是您的權利 ...

#### 1. 最低小時工資

如果合約是在 2007 年 10 月 14 日或之後簽訂或修訂的

- 營利性承包商應付的工資：**每小時\$20.22** (7/1/2023 生效)
- 非營利性承包商應付工資：**每小時\$18.93** (7/1/2023 生效)
- 公共機構應付工資：**每小時\$19.25** (7/1/2023 生效)
- 最低工資會調整，您的雇主必須以 OLSE 網站

<https://sf.gov/information/understanding-minimum-compensation-ordinance>

上公佈的規定工資為準。

如果合約是在 2007 年 10 月 14 日之前簽訂的

- 在三藩市以內工作的：按三藩市的最低工資每小時\$18.07 (7/1/2023 生效)
- 在三藩市以外工作的：每小時\$15.50。

#### 2. 帶薪假

- 每年 12 天用於休假、病假或個人事假
- 兼職員工根據工時數，按比例計算其帶薪假

#### 3. 無薪假

- 每年 10 天無薪假期
- 兼職員工根據工時數，按比例計算其無薪假

如果您認為自己的權利受到侵害，請致電 (415) 554-7903 聯繫勞工標準辦公室 (OFFICE OF LABOR STANDARDS ENFORCEMENT)。

Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)

City Hall, Room 430

1 Dr. Carlton B. Goodlett Place

San Francisco, CA 94102

<https://sf.gov/information/understanding-minimum-compensation-ordinance>

CASF24



Labor Law Compliance Center

(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# CITY AND COUNTY OF SAN FRANCISCO



## **NOTICE TO EMPLOYEES – JULY 1, 2023**

### **Health Care Accountability Ordinance**

This employer is a contractor with the City and County of San Francisco. This contract agreement is subject to the Health Care Accountability Ordinance (HCAO). The HCAO requires your employer to provide health plan benefits to covered employees, make payments to the City for use by the Department of Public Health (DPH), or, under limited circumstances, make payments directly to employees. **If you work at least 20 hours per week on a City contract, you are a covered employee and your employer must choose one of the following options:**

**1. PROVIDE YOU WITH A HEALTH PLAN THAT MEETS THE MINIMUM STANDARDS OUTLINED BY THE DIRECTOR OF PUBLIC HEALTH**

- Your employer cannot require you to contribute any amount towards the premiums for health plan coverage for yourself.
- Coverage must begin no later than the first of the month that begins after 30 days from the start of employment on a covered contract.

**OR**

**2. PAY \$6.35 PER HOUR WORKED TO THE CITY & COUNTY OF SAN FRANCISCO**

- If you live within the City and County of San Francisco or work on a City contract within the City, the San Francisco Airport, or the San Bruno Jail, and your employer does not provide a health plan that meets the Minimum Standards, your employer must pay \$6.35/hour for every hour you work (up to 40 hours a week) to the City and County of San Francisco.

**OR**

**3. PAY AN ADDITIONAL \$6.35 PER HOUR WORKED TO THE EMPLOYEE**

- If you live outside the City and County of San Francisco and work on a City contract located outside of the City, and not at the San Francisco Airport or at the San Bruno Jail and your employer does not provide a health plan that meets the Minimum Standards, your employer must pay you an additional \$6.35/hour for every hour you work (up to 40 hours a week) to enable you to obtain health insurance coverage.

**IF YOU BELIEVE YOUR RIGHTS ARE BEING VIOLATED CONTACT THE OFFICE OF LABOR STANDARDS ENFORCEMENT AT (415) 554-7903.**

Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)  
City Hall, Room 430  
1 Dr. Carlton B. Goodlett Place  
San Francisco, CA 94102

<https://sf.gov/information/understand-health-care-accountability-ordinance>

**CASF25**



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)





*Publicar donde los empleados lo puedan leer con facilidad*

## CIUDAD Y CONDADO DE SAN FRANCISCO



ALCALDE

### **AVISO PARA LOS EMPLEADOS - 1 DE JULIO DE 2023**

#### **Ley de responsabilidad de Atención a la Salud**

Este empleador es un contratista de la Ciudad y Condado de San Francisco. Este contrato está sujeto a la Ley de responsabilidad de atención a la salud (Health Care Accountability Ordinance: HCAO). La HCAO obliga que su empleador proporcione beneficios de plan de salud a los empleados, haga pagos a la Ciudad por el uso del Departamento de Salud Pública (Department of Public Health: DPH), o, bajo circunstancias limitadas, haga pagos directamente a los empleados. **Si usted trabaja al menos 20 horas por semana con un contratista de la Ciudad, usted esta cubierto y su empleador debe elegir una de las siguientes opciones:**

1. **PROVEERLE UN PLAN DE SALUD QUE ALCANCE LOS MÍNIMOS ESTÁNDARES ESTABLECIDOS POR EL DIRECTOR DE SALUD PÚBLICA**

- Su empleador no puede obligarle que contribuya con ninguna cantidad para la cobertura del plan para usted mismo.
- La cobertura debe comenzar no antes del primero del mes que comienza después de 30 días desde el comienzo del empleo bajo un contrato cubierto.

O

2. **PAGAR \$6.35 POR HORA TRABAJADA A LA CIUDAD Y EL CONDADO DE SAN FRANCISCO**

- Si usted vive en la Ciudad y el Condado de San Francisco, o trabaja con un contratista de la ciudad dentro de la ciudad, el aeropuerto de San Francisco o la cárcel de San Bruno, y su empleador no le proporciona un plan de salud que alcance los estándares mínimos, su empleador debe pagar \$6.35 por hora cada hora de su trabajo (hasta 40 horas a la semana) a la Ciudad y Condado de San Francisco.

O

3. **PAGAR \$6.35 ADICIONALES POR HORA TRABAJADA AL EMPLEADO**

- Si usted vive fuera de la Ciudad y Condado de San Francisco y trabaja con un contratista de la ciudad ubicado fuera de la ciudad, y no en el aeropuerto de San Francisco ni en la cárcel de San Bruno, y su empleador no le proporciona un plan de salud que alcance los estándares mínimos, su empleador debe pagarle a usted \$6.35 por hora cada hora de su trabajo (hasta 40 horas a la semana) para permitirle obtener una cobertura de seguro externa.

**SI USTED CREE QUE SUS DERECHOS ESTÁN SIENDO VIOLADOS, CONTACTE A LA OFICINA DE CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE TRABAJO AL (415) 554-7903.**

**Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)**

**City Hall, Room 430**

**1 Dr. Carlton B. Goodlett Place**

**San Francisco, CA 94102**

**[www.sfgov.org/olse/hcao](http://www.sfgov.org/olse/hcao)**

**CASF26**



**Labor Law Compliance Center**  
**(800) 801-0597**

**[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)**



## 三藩市市與縣



### 雇員通知 - 2023 年 7 月 1 日開始

#### 醫療保健責任條例

這個雇主是和三藩市與縣訂有合約的訂約人。所訂合約規定僱主必須執行醫療保健責任條例 (HCAO)。該條例規定你的雇主必須為合資格雇員提供醫療福利計劃、向市府繳費給公共衛生局 (DPH) 來提供保健服務、或在有限的情況下，直接向雇員支付費用。如果在市府的合約下你每週工作至少20小時，則你就是合資格雇員，你的雇主必須選擇以下任何一個選項：

1. 向你提供一項達到公共衛生局最低標準規定的醫療計劃
  - 你的雇主不得要求你為自己的醫療保險計劃支付任何保費。
  - 保險開始的時間不得遲於雇用合約開始30天後的第一個月的第一天。

或

2. 每個工時向三藩市與縣支付\$6.35 美元
  - 如果你居住在三藩市與縣境內或在市府的合約下在本市，或在三藩市機場或在San Bruno監獄工作，而且你的雇主沒有為你提供達到最低標準的醫療計劃，則你的雇主必須為你工作的每個工時（最多每週40小時）向三藩市與縣繳納\$6.35 美元。

或

3. 每個工時向雇員額外支付\$6.35美元
  - 如果你居住在三藩市與縣以外地區且在市府的合約下在本市以外地區工作，包括不在三藩市機場及San Bruno監獄工作，而且你的雇主沒有為你提供達到最低標準的醫療計劃，則你的雇主必須為你工作的每個工時（最多每週40小時）額外向你支付\$6.35美元，以便讓你自已能夠購買醫療保險。

如果你認為你的權利受到侵犯，請聯絡勞工標準執行辦公室，電話 (415) 554-7903。

Office Labor Standards Enforcement (OLSE)  
City Hall, Room 430  
1 Dr. Carlton B. Goodlett Place  
San Francisco, CA 94102  
[www.sfgov.org/olse/hcao](http://www.sfgov.org/olse/hcao)



**LUNGSOD AT COUNTY NG SAN FRANCISCO**



**PAUNAWA SA MGA KAWANI - HULYO 1, 2023**

**Health Care Accountability Ordinance  
(Ordinansa sa Pananagutan sa Pangangalagang Pangkalusugan)**

Ang pinagtrabahuang ito ay isang kontratista ng Lungsod at County ng San Francisco. Itong kontratang kasunduan ay napapasailalim sa Health Care Accountability Ordinance (HCAO) (Ordinansa sa Pananagutan sa Pangangalagang Pangkalusugan). Ang HCAO ay nag-aatas sa inyong pinagtrabahuan na magkaloob ng planong pangkalusugan na mga benepisyo sa nasasakupang mga kawani, magsagawa ng mga pagbabayad sa Lungsod para sa gamit ng Department of Public Health (DPH) (Departamento ng Pampublikong Pangkalusugan), o sa kasali ng limitadong mga pagkakataon, magsagawa ng tuwirang mga pagbabayad sa mga kawani. **Kung kayo ay nagtrabaho ng kahit na 20 oras kada linggo na kasali ng kontrata ng Lungsod, kayo ay nasasakop na kawani at ang inyong pinagtrabahuan ay dapat pumili ng isa sa mga sumusunod na opsyon:**

**1. PAGKALOOBAN KAYO NG PLANONG PANGKALUSUGAN NA TUMUTUGON SA PINAKAMABABANG PAMANTAYAN NA BINALANGKAS NG DIREKTOR NG PAMPUBLIKONG PANGKALUSUGAN**

- Ang inyong pinagtrabahuan ay hindi maaaring mag-atas sa inyo na magbigay ng kontribusyon na anumang halaga ukol hulong na regular sa seguro (premium) para masakop kayo sa planong pangkalusugan
- Ang pagkasakop ay dapat magsimula ng hindi lalagpas sa unang araw ng buwan na nagsisimula pagkaraan ng 30 araw mula sa simula ng trabaho na sakop ng kontrata.

O

**2. BAYARAN NG \$6.35 BAWAT ORAS NA NAGTRABAHO SA LUNGSOD AT COUNTY NG SAN FRANCISCO**

- Kung kayo ay nakatira sa loob ng Lungsod at County ng San Francisco o nagtrabaho sa kasali ng kontrata sa Lungsod sa loob ng Lungsod, sa Paliparan ng San Francisco (San Francisco Airport) o sa Bilangguan ng San Bruno (San Bruno Jail), at ang inyong pinagtrabahuan ay hindi nagkaloob ng planong pangkalusugan na tumutugon sa mga Pinakamababang Pamantayan (Minimum Standards), ang inyong pinagtrabahuan ay dapat magbayad ng \$6.35/oras para sa bawat oras ng inyong trabaho (hanggang 40 oras sa isang linggo) sa Lungsod at County ng San Francisco.

O

**3. BAYARAN NG KARAGDAGANG \$6.35 BAWAT ORAS NA NAGTRABAHO ANG KAWANI**

- Kung kayo ay nakatira sa labas ng Lungsod at County ng San Francisco at nagtrabaho sa ilalim ng kontrata ng Lungsod na matatagpuan sa labas ng Lungsod, at hindi sa Paliparan ng San Francisco (San Francisco Airport) o sa Bilangguan ng San Bruno (San Bruno Jail) at ang inyong pinagtrabahuan ay hindi nagkaloob ng planong pangkalusugan na tumutugon sa mga Pinakamababang Pamantayan (Minimum Standards), ang inyong pinagtrabahuan ay dapat magbayad sa inyo ng karagdang \$6.35/oras para sa bawat oras ng inyong trabaho (hanggang 40 oras sa isang linggo) upang magkaroon kayo ng pagkakataon na makakuha ng pagkasakop sa segurong pangkalusugan.

**KUNG KAYO AY NANINIWALANG NILALABAG ANG INYONG MGA KARAPATAN, TAWAGAN ANG OFFICE OF LABOR STANDARDS ENFORCEMENT (TANGGAPAN NG PAGPAPATUPAD SA MGA PAMANTAYAN SA PAGGAWA) SA (415) 554-7903.**

Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)

City Hall, Room 430

1 Dr. Carlton B. Goodlett Place San Francisco, CA 94102

[www.sfgov.org/olse/hcao](http://www.sfgov.org/olse/hcao)

**CASF28**



**Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597**

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)





# 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](mailto: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](mailto:salaryhistory@sfgov.org).

三藩市和县

## 雇主考虑过往薪酬的法定條例

- 僱主不得詢問求職者以前的工資或時薪。
- 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。
- 求職者可以選擇自願提供過自己的往薪酬歷史。若求職者願意這樣做，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舊金山辦公室（OLSE），致電 (415) 554-6469 或來信 [salaryhistory@sfgov.org](mailto:salaryhistory@sfgov.org)。

Lungsod At Kondehan Ng San Francisco

## Ordinansa ng Pagkakaraparepareho ng Sahod Pagsasaalang-alang ng mga Employer sa mga Nakaraang Sahod

- Hindi maaring magtanong ang mga employer sa aplikante sa trabaho tungkol sa nakaraan nitong mga sahod o kita.
- Hindi maaaring isaalang-alang ng mga employer ang mga nakaraang sahod sa pagpapasiya kung iaalok ang trabaho sa aplikante, o kung magkanong sahod ang iaalok.
- Kung nanaisin ng aplikante, maaring nitong kusang ibahagi ang kanyang nakaraang sahod na walang pagdidikta galing sa employer. Kung ginawa ito ng aplikante, maaring isaalang-alang ng employer ang nasabing impormasyon sa pagpapasiya ng sahod na iaalok sa aplikante.
- Hindi maaaring ihayag ng mga employer ang nakaraang sahod ng sinumang empleyado nito, sa kasalukuyan man o nakaraan, sa isang employer na nag-aalok ng trabaho dito ng walang kasulatang nagbibigay-pahintulot galing sa nasabing empleyado.
- Hindi maaaring maghiganti ang mga employer laban sa mga aplikante sa trabaho na hindi nagpaalam ng kanilang nakaraang sahod.

Para sa karagdagang impormasyon, tawagan po lamang ang San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) sa (415) 554-6469 o mag-email sa [salaryhistory@sfgov.org](mailto:salaryhistory@sfgov.org).





# City & County of San Francisco Public Health Emergency Leave

Covered Employers Must Post Where Employees Can Read Easily.

## OFFICIAL NOTICE

Effective October 1, 2022, businesses with 100 or more employees worldwide must provide up to 80 hours of paid Public Health Emergency Leave to each employee who performs work in San Francisco. This paid leave is in addition to any paid time off, including paid sick leave under the San Francisco Paid Sick Leave Ordinance. Employees may use this leave when they are unable to work (or telework) due to the following:

- (1) The recommendations or requirements of an individual or general federal, state, or local health order (including an order issued by the local jurisdiction in which an Employee or a Family Member the Employee is caring for resides) related to the Public Health Emergency.
- (2) The Employee, or a Family Member the Employee is caring for, has been advised by a Healthcare Provider to isolate or quarantine.
- (3) The Employee, or a Family Member the Employee is caring for, is experiencing symptoms of and seeking a medical diagnosis, or has received a positive medical diagnosis, for a possible infectious, contagious, or communicable disease associated with the Public Health Emergency.
- (4) The Employee is caring for a Family Member if the school or place of care of the Family Member has been closed, or the care provider of such Family Member is unavailable, due to the Public Health Emergency.
- (5) An Air Quality Emergency, if the Employee is a member of a Vulnerable Population and primarily works outdoors.

The leave is available only during the Public Health Emergency. Employers are not required to pay out any unused leave. Employers of health care providers and emergency responders may limit this leave in accordance with the Ordinance.

An Employer may require a doctor's note or other documentation to confirm an Employee's status as a member of a Vulnerable Population, if that Employee uses Public Health Emergency Leave for a use inapplicable to an Employee who is not a member of a Vulnerable Population. Employees who assert their rights to receive Public Health Emergency Leave are protected from retaliation. The City can investigate possible violations, shall have access to employer records, and can enforce the paid leave requirements by ordering reinstatement of employees, payment of paid leave unlawfully withheld, and payment of penalties. Additional paid leave, other job-protected leave, and benefit programs include paid leave through the U.S. Department of Labor ([dol.gov](http://dol.gov)) and unemployment and disability benefits through the California Employment Development Division ([edd.ca.gov](http://edd.ca.gov)) and the California Department of Fair Employment and Housing ([dfeh.ca.gov](http://dfeh.ca.gov)).

**If you have any questions, please contact the Office Labor Standards Enforcement (OLSE) at (415) 554-6271, email us at [PSL@sfgov.org](mailto:PSL@sfgov.org), or visit [www.sfgov.org/olse](http://www.sfgov.org/olse).**







# 三藩市市及縣公共衛生緊急休假

有关雇主必須張貼在員工容易看見的地方

## 正式通告

從2022年10月1日開始，在全球擁有100名或以上員工的企業必須為在三藩市工作的每位員工提供最多80小時的帶薪公共衛生緊急休假。該帶薪休假是其他任何帶薪休假（包括《三藩市帶薪病假條例》規定的帶薪病假）之外的額外帶薪休假。員工由於以下原因而無法工作（或遠程辦公）時可以使用此假期：

- (1) 與公共衛生緊急事件相關的個人或聯邦、州或地方衛生命令（包括由員工或其所照顧的家庭成員所在的地方管轄區發布的命令）的建議或要求。
- (2) 該員工或其所照顧的家庭成員被醫療服務提供者建議醫學觀察或隔離。
- (3) 該員工或其所照顧的家庭成員出現與公共衛生緊急事件相關的可能傳染性疾病的症狀並正在尋求醫療診斷，或已獲得醫療診斷為陽性。
- (4) 該員工因公共衛生緊急事件而正在照顧因學校或護理場所關閉或者找不到看護者的家庭成員。
- (5) 在空氣質量緊急情況下，該員工屬於易受影響群體並且主要在室外工作。

該休假僅在公共衛生緊急事件的情況下有效。雇主不需要支付任何未使用的休假。醫療服務提供者和緊急救援服務的雇主可以根據該條例限制此休假。

如果員工使用公共衛生緊急休假的原因不適用於易受影響群體，雇主可以要求醫生證明或其他文件來確認該員工是否屬於易受影響群體。雇主對維護權力獲得公共衛生緊急休假的員工不得進行報復。市府可以調查可能的違規行為及有權獲取雇主記錄並可以通過命令讓員工復職、支付非法扣留的帶薪休假和罰款來執行紧急休假的规定。美國聯邦勞工部(dol.gov)还提供額外帶薪休假及受工作保護的休假和福利計劃包括其他帶薪休假，以及加州就業發展部(edd.ca.gov)和加州公平就業與住房部(dfefh.ca.gov)也提供失業和殘障福利。

**如果你有任何問題，請致電 (415) 554-6271與勞工標準執行辦公室(OLSE)聯繫，  
或電郵至 PSL@sfgov.org，或查閱網站 www.sfgov.org/olse。**





# Ciudad y Condado de San Francisco

## Licencia por Emergencia de Salud Pública

Los empleadores cubiertos deben publicar este aviso donde los empleados puedan leerlo fácilmente.

### AVISO OFICIAL

**A partir del 1º de octubre de 2022, las empresas con 100 empleados o más en todo el mundo deben proporcionar hasta 80 horas de Licencia por Emergencia de Salud Pública remunerada a cada empleado que labora en San Francisco. Esta licencia con goce de sueldo es adicional a todo tiempo libre remunerado, incluyendo la licencia por enfermedad remunerada conforme de la Ordenanza de Licencia por Enfermedad Remunerada de San Francisco. Los empleados pueden usar esta licencia cuando no pueden trabajar (o trabajar a distancia) debido a lo siguiente:**

- (1) Las recomendaciones o requisitos de una orden de salud federal, estatal o local individual o general (incluyendo una orden emitida por la jurisdicción local en la que reside un empleado o miembro de la familia que el empleado está cuidando) relacionada con la emergencia de salud pública.
- (2) Un proveedor de atención médica le ha aconsejado al empleado, o a un miembro de la familia que el empleado está cuidando, que se aíse o ponga en cuarentena.
- (3) El empleado o un miembro de la familia que el empleado está cuidando tiene síntomas y busca un diagnóstico médico, o ha recibido un diagnóstico médico positivo de una posible enfermedad infecciosa, contagiosa o transmisible asociada con la emergencia de salud pública.
- (4) El empleado está cuidando de un miembro de la familia si la escuela o el lugar de atención de esa persona ha sido cerrado, o el proveedor de atención de esa persona no está disponible, debido a la emergencia de salud pública.
- (5) Una emergencia de calidad del aire, si el empleado es miembro de una población vulnerable y trabaja principalmente al aire libre.

La licencia tiene vigencia sólo durante la emergencia de salud pública. Los empleadores no están obligados a pagar el tiempo de licencia no utilizada. Los empleadores de proveedores de atención médica y los de emergencias pueden limitar esta licencia de acuerdo con la Ordenanza.

Un empleador podrá requerir una nota del médico u otra documentación para confirmar el estado del empleado como miembro de una población vulnerable si ese empleado utiliza la Licencia por Emergencia de Salud Pública para un caso no aplicable a un empleado que no es miembro de una población vulnerable. Los empleados que hacen valer sus derechos de recibir la Licencia por Emergencia de Salud Pública están protegidos contra represalias. La Ciudad podrá investigar posibles violaciones, tendrá acceso a los registros del empleador y podrá hacer cumplir los requisitos de licencia remunerada ordenando la reincorporación de los empleados, el pago de la licencia remunerada retenida ilegalmente, y el pago de multas. Los programas de licencia remunerada adicional, otras licencias protegidas de empleo, y programas de beneficios incluyen la licencia remunerada a través del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (dol.gov) y los beneficios de desempleo e incapacidad a través de la División de Desarrollo del Empleo de California (edd.ca.gov) y el Departamento de Empleo y Vivienda Justa de California (dfeh.ca.gov).

**Si tiene alguna pregunta, comuníquese con la Oficina de Normas Laborales (OLSE) al (415) 554-6271, envíenos un correo electrónico a [PSL@sfgov.org](mailto:PSL@sfgov.org), o conéctese a [www.sfgov.org/olse](http://www.sfgov.org/olse).**





# Lungsod at County ng San Francisco

## Pagliban nang Dahil sa Emergency na Sitwasyon sa Pampublikong Kalusugan

### (Public Health Emergency Leave)

Kailangang Ipaskil ito ng mga Taga-empleyo Kung Saan Madaling Mababasa ng mga Empleado.

## OPISYAL NA ABISO

Simula Oktubre 1, 2022, kailangan nang magkaloob ang mga negosyong may 100 o higit pang empleyado sa buong mundo ng hanggang sa 80 oras ng may bayad na Public Health Emergency Leave (Pagliban nang Dahil sa Emergency na Sitwasyon sa Pampublikong Kalusugan) sa bawat empleyadong nagtatrabaho sa San Francisco. Ang may bayad na pagliban ito ay karagdagan pa sa anumang may bayad na panahong walang trabaho o time off-, kasama na ang San Francisco Paid Sick Leave Ordinance (Ordinansa ng San Francisco ukol sa May Bayad na Pagliban nang dahil sa Sakit). Puwedeng gamitin ng mga empleyado ang pagliban na ito kung hindi nila kayang magtrabaho (o magtelemwork o magtrabaho mula sa ibang lugar) nang dahil sa mga sumusunod:

- (1) Mga rekomendasyon o itinatakda ng pang-indibidwal o pangkalahatan na pederal, pang-estado, o lokal na kautusan ukol sa kalusugan (kasama na ang kautusan na inilabas ng lokal na hurisdiksiyon kung saan nakatira ang Empleado o ang Miyembro ng Pamilya na inaalagaan ng Empleado) na may kaugnayan sa Public Health Emergency.
- (2) Pinayuhan ang Empleado, o ang Miyembro ng Pamilya na inaalagaan ng Empleado, ng Healthcare Provider (Tagapagbigay ng Serbisyo sa Kalusugan) na ibukod ang sarili o magkuwarantenas.
- (3) Nakararanas ang Empleado, o ang Miyembro ng Pamilya na inaalagaan niya, ng mga sintomas ng sakit na nakukuha mula sa bacteria o virus na dala ng hayop, insekto, o kontaminadong sangkap (infectious), nakukuha mula sa pagkakahawa sa ibang tao (contagious), o naipapasa (communicable), at naiuugnay sa Public Health Emergency, at nagpapagawa ng medikal na pagsusuri, o nakatanggap na ng positibong medikal na pagsusuri ukol dito.
- (4) Nagsara na ang paaralan o ang lugar ng pangangalaga para sa Miyembro ng Pamilya na inaalagaan ng Empleado, o hindi magamit ang nagkaloob ng pangangalaga sa Miyembro ng Pamilya, nang dahil sa Public Health Emergency.
- (5) Mayroong Air Quality Emergency (Sitwasyong Emergency nang Dahil sa Kalidad ng Hangin), kung bahagi ang Empleado ng Vulnerable Population (Populasyong Madaling Makasakit) at pangunahin nang nagtatrabaho sa labas ng gusali.

Maaari lamang gamitin ang pagliban o leave na ito sa Public Health Emergency. Hindi itinatakda sa mga taga-empleyo na bayaran ang anumang hindi magagamit na pagliban o leave. Puwedeng limitahan ng mga taga-empleyo ng nagkaloob ng serbisyo sa pangangalaga ng kalusugan, o health care providers, at tagatugon sa sitwasyong emergency, o emergency responders, ang pagliban na ito nang naaayon sa Ordinansa.

Posibleng itakda ng Taga-empleyo ang pagbibigay ng sulat mula sa doktor o iba pang dokumentasyon at nang makumpirma ang katayuan ng Empleado bilang bahagi ng Vulnerable Population (Populasyong Madaling Magkasakit), kung gagamitin ng Empleyadong ito ang Public Health Emergency Leave para sa paggamit na hindi ipinatutupad sa Empleyadong hindi kabilang sa Vulnerable Population. Protektado mula sa pagganti ang mga empleyadong igigiit ang kanilang karapatan na makatanggap ng Public Health Emergency Leave. Puwedeng imbestigahan ng Lungsod ang anumang posibleng naging paglabag, at magkakaroon ito ng paraan para makuha ang mga rekord ng taga-empleyo at maipatatupad ang mga itinatakda ukol sa may bayad na pagliban sa pamamagitan ng pag-uutos ng muling pagpapabalik sa empleyado sa trabaho, pagbabayad ng labag sa batas na hindi ibinigay na may bayad na pagliban, at pagbabayad ng multa. Kasama sa karagdagan may bayad na pagliban, iba pang pagliban na protektado ng trabaho, at mga programa para sa benepisyo ang may bayad na pagliban sa pamamagitan ng U.S. Department of Labor o Departamento ng Paggawa (dol.gov) at mga benepisyo sa kawalan ng trabaho at kapansanan, sa pamamagitan ng California Employment Development Division o Dibisyon para sa Pagpapaunlad ng Pag-eempleyo (edd.ca.gov) at ng California Department of Fair Employment and Housing o Departamento ng Makatarungang Pag-eempleyo at Pabahay (dfeh.ca.gov).

**Kung mayroon kayong anumang tanong, pakikontak ang Opisina para sa Pagpapatupad ng mga Pamantayan sa Paggawa (Office Labor Standards Enforcement, OLSE) sa (415) 554-6271, mag-email sa amin sa [PSL@sfgov.org](mailto:PSL@sfgov.org), o bisitahin ang [www.sfgov.org/olse](http://www.sfgov.org/olse).**





# City & County of San Francisco Military Leave Pay Protection Act

Covered Employers Must Post Where Employees Can Read Easily.

## OFFICIAL NOTICE

If you are a member of the reserve corps of the United States Armed Forces, National Guard, or other uniformed service of the United States, and must take leave from your job for military duty, you may be eligible for supplemental pay from your employer.

Businesses with 100 or more employees worldwide must provide supplemental pay for up to 30 days of leave taken for military duty in a calendar year to employees who work in San Francisco.

Covered employers must pay the employee the difference between the employee's gross military pay and the amount of gross pay the employee would have received from the employer had the employee worked their regular schedule.

For more information, please contact the Office of Labor Standards Enforcement at 415-554-4048, email us at [MLPPA@sfgov.org](mailto:MLPPA@sfgov.org), or visit [www.sf.gov/olse-mlppa](http://www.sf.gov/olse-mlppa).

## AVISO OFICIAL - Ciudad y Condado de San Francisco Licencia por Emergencia de Salud Pública

Si usted es miembro del cuerpo de reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, de la Guardia Nacional o de otro servicio uniformado de los Estados Unidos, y debe ausentarse de su puesto por servicio militar, podría ser elegible para recibir una remuneración complementaria por parte de su empleador.

Las empresas con 100 empleados o más a nivel mundial deben proporcionar una remuneración complementaria por hasta 30 días de ausencia por servicio militar en un año de calendario a los empleados que laboren en San Francisco.

Cantidad: Los empleadores cubiertos deben cubrir al empleado la diferencia entre la paga militar bruta del empleado y la cantidad de paga bruta que éste habría recibido del empleador si hubiera trabajado en su horario habitual.

Si tiene alguna pregunta, comuníquese con la Oficina de Normas Laborales (OLSE) al (415) 554-4048, envíenos un correo electrónico a [MLPPA@sfgov.org](mailto:MLPPA@sfgov.org), o conéctese a [www.sf.gov/olse-mlppa](http://www.sf.gov/olse-mlppa).

## 正式通告 - 三藩市市及縣 軍事休假工資保護法

如果您是美國武裝部隊、國民警衛隊或其他美國軍警部隊的預備役成員，並因軍事任務必須請假，您可能有資格從雇主那裡獲得補充工資。

全球擁有 100 名或以上員工的企業，在一個日曆年內，必須向在三藩市工作的員工提供最多30天的軍事任務休假補充工資。

金額：合資格的雇主必須支付員工的軍事總工資與員工在正常工作時從雇主那裡獲得的總工資之間的差額。

有關更多信息，請致電勞工標準執行辦公室 (415) 554-4048、或電郵詢問我們 [MLPPA@sfgov.org](mailto:MLPPA@sfgov.org)、與或者訪問官網 [www.sf.gov/olse-mlppa](http://www.sf.gov/olse-mlppa)。

## OPISYAL NA ABISO Lungsod at County ng San Francisco Batas ukol sa Pagbibigay ng Proteksiyon sa Bayad sa Pagliban nang dahil sa Tungkuling Militar (Military Leave Pay Protection Act)

Kung miyembro kayo ng mga sundalong panlaan (reserve corps) ng Hukbong Sandatahan ng Estados Unidos (United States Armed Forces), Pambansang Tanod (National Guard) o iba pang hukbo (uniformed service) ng Estados Unidos, at gusto ninyong lumiban mula sa inyong trabaho para sa tungkuling militar, maaaring kuwalipikado kayo para sa karagdagang sahod (supplemental pay) mula sa inyong taga-empleyo.

Kailangang magkaloob ang mga negosyong may 100 o higit pang empleyado sa kabuuan ng mundo ng karagdagang sahod na hanggang sa 30 araw ng pagliban nang dahil sa tungkuling militar sa taon na batay sa kalendaryo, sa mga empleyadong nagtatrabaho sa San Francisco.

Halaga: Kailangang bayaran ng nasasakop na mga taga-empleyo ang empleyado ng pagkakaiba sa pagitan ng hindi pa nababawasan ng buwis na suweldong militar (gross military pay) at ng halaga ng hindi pa nababawasan ng buwis na suweldo (gross) na natanggap sana mula sa taga-empleyo kung nagtrabaho ang empleyado sa regular nitong iskedyul.

Para sa karagdagang impormasyon, mangyaring makipag-ugnayan sa Office of Labor Standards Enforcement sa 415-554-4048, mag-email sa amin sa [MLPPA@sfgov.org](mailto:MLPPA@sfgov.org), o bisitahin ang [www.sf.gov/olse-mlppa](http://www.sf.gov/olse-mlppa).





# City & County of San Francisco

## Worker Protections Ordinance

### Grocery Store, Drug Store, Restaurant, And On-Demand Delivery Service

Covered Employers Must Post Where Employees Can Read Easily

#### OFFICIAL NOTICE - Effective April 26, 2021

To slow the spread of COVID-19, grocery stores, drug stores, restaurants, and on-demand delivery services must:

- provide their workers with items such as face coverings, gloves, hand sanitizer and disinfectant;
- provide their workers with a social distancing policy, and instruct workers and customers on this policy;
- provide for contactless payment systems or sanitize payment systems after each use;
- provide for contactless delivery or pick up, if feasible;
- pay workers for time spent disinfecting high-touch surfaces.

On-demand delivery services include online or mobile apps that arrange for the purchase and delivery of food, medications, or other goods to consumers. For these businesses, workers are covered whether the on-demand delivery service labels the worker as an employee or an independent contractor, and includes shoppers and drivers.

This ordinance is in effect for two years or until the City declares an end to the local health emergency. Workers who assert their rights are protected from retaliation. The City can investigate possible violations, shall have access to business records, and can enforce the law by ordering reinstatement of workers, payment of lost wages, and payment of penalties.

**For more information, please visit [www.sfgov.org/olse](http://www.sfgov.org/olse). If you wish to file a complaint, please call 3-1-1.**

#### AVISO OFICIAL - Ordenanza De Protección Del Trabajador De San Francisco Tienda De Alimentos, Farmacias, Restaurantes Y Servicios De Entrega De Pedidos A Domicilio Vigente a partir del 26 de abril de 2021

Los empleadores deben publicar este aviso donde los empleados puedan leerlo fácilmente.

Para frenar la propagación del COVID-19, las tiendas de comestibles, las farmacias, los restaurantes y los servicios de entrega a pedido deben

- proporcionar a sus trabajadores artículos tales como cubiertas faciales, guantes, desinfectante de superficie y para manos;
- entregar a sus trabajadores una política de distanciamiento social, e instruir a los trabajadores y clientes sobre esta política;
- facilitar sistemas de pago sin contacto o desinfectar los sistemas de pago después de cada uso;
- realizar la entrega o recogida sin contacto, si es posible;
- pagar a los trabajadores por el tiempo dedicado a desinfectar las superficies de alto contacto.

Los servicios de entrega a pedido incluyen aplicaciones en línea o móviles que organizan la compra y entrega de alimentos, medicamentos u otros bienes a los consumidores. Para estas empresas, los trabajadores están cubiertos ya sea que el servicio de entrega a domicilio categoriza al trabajador como empleado o como contratista independiente, e incluye a los compradores y a los chóferes.

Esta ordenanza tiene una vigencia de dos años o hasta que la Ciudad declare el fin de la emergencia de salud local. Los trabajadores que hacen valer sus derechos están protegidos contra represalias. La Ciudad puede investigar las posibles infracciones, tendrá acceso a los registros de empresas, y puede hacer cumplir la ley ordenando la reincorporación de los trabajadores, el pago de los salarios perdidos y el pago de multas.

**Para más información, conéctese a [www.sfgov.org/olse](http://www.sfgov.org/olse). Si desea presentar una queja, llame al 3-1-1.**







# City & County of San Francisco

## Worker Protections Ordinance

### Grocery Store, Drug Store, Restaurant, And On-Demand Delivery Service

Covered Employers Must Post Where Employees Can Read Easily

#### 正式通告 - 三藩市劳工保护条例

超市、药店、餐厅和要求送货的服务 - 2021年4月26日生效

合格的雇主必须张贴在雇员容易看到的地方。

为了减缓新冠病毒的传播，超市、药店、餐厅和要求送货的服务必须做到以下：

- 为员工提供口罩、手套、免洗手消毒液和消毒剂等物品；
- 为员工设立保持社交距离政策并按此政策指导员工和客户；
- 提供非接触式支付系统或在每次使用后对支付系统进行消毒；
- 如有可能，提供非接触式送货或提货服务
- 支付员工消毒清洁高频接触表面的时间。

要求送货服务包括消费者在网上或用移动应用程序订购食品、药品或其他商品并要求送货的服务。这些服务必须遵守此劳工保护条例不论工人被当作员工或独立承包商，此条例还包括购物者和司机。

本条例有效期为两年或直至市政府宣布当地的卫生紧急状况结束。维护自己权利的员工会受到保护和免遭报复。市政府可以调查可能的违法行为，可以查看公司记录并可以通过命令让员工复职、支付工资损失和罚款来执行法律。

有关更多信息，请访问网站 [www.sfgov.org/olse](http://www.sfgov.org/olse)。如果您要投诉，请致电 3-1-1。

#### OPISYAL NA ABISO - Ordinansa Ng San Francisco Ukol Sa Proteksiyon Ng Mga Manggagawa Ng Groseriya, Botika, Restawran, At On-Demand - May Bisa mula Abril 26, 2021

Kailangang Ipaskil ito ng mga Taga-employo Kung Saan Madaling Mababasa ng mga Empleyado

Upang mapabagal ang pagkalat ng COVID-19, ang mga groseriya, botika, restawran, at on-demand na serbisyo para sa pagdedeliver ay kailangang:

- magkaloob sa kani-kanilang empleyado ng mga bagay na tulad ng takip sa mukha, guwantes, hand sanitizer, at disinfectant o pampatanggal ng mikrobyo;
- magkaloob sa kani-kanilang empleyado ng polisiya ukol sa paglalayo-layo o social distancing, at bigyan ng instruksiyon ang mga manggagawa at kostumer ukol sa polisiyang ito;
- magkaloob ng sistema para sa walang kontak na pagbabayad, o tanggalan ng mikrobyo ang ginagamit na sistema ng pagbabayad matapos gamitin ito;
- magkaloob ng walang kontak na pagdedeliver o pagpi-pick up, kung magagawa ito;
- bayaran ang mga manggagawa para sa oras na ginugugol nila sa pagtatanggal ng mikrobyo sa mga bagay na madalas hawakan.

Kasama sa on-demand na mga serbisyo para sa pagdedeliver ang online o mobile apps na nag-iiskedyul ng pagbili at paghahatid ng pagkain, gamot, o iba pang bagay sa mamimili. Para sa mga negosyong ito, nasasakop ang mga manggagawa, itinuturing man ng on-demand na serbisyo sa pagdedeliver ang manggagawa bilang empleyado o independiyenteng kontratista, at kasama na rito ang mga shopper o namimili at ang mga drayber.

Ipatutupad ang ordinansang ito sa loob ng dalawang taon, o hanggang sa ideklara ng Lungsod na tapos na ang lokal na emergency sa kalusugan. Protektado mula sa pagganti ang mga manggagawa na maggigiit sa kanilang karapatan. Puwedeng imbestigahan ng Lungsod ang anumang posibleng naging paglabag, at magkakaroon ang Lungsod ng paraan para makuha ang rekord ng negosyo, at maipatutupad ang batas sa pamamagitan ng pag-uutos ng muling pagpapabalik sa manggagawa sa trabaho, pagbabayad ng nawalang kita, at pagbabayad ng multa.

**Para sa iba pang impormasyon, pakibisita ang [www.sfgov.org/olse](http://www.sfgov.org/olse).  
Kung gusto ninyong mag-file ng reklamo, pakitawagan ang 3-1-1.**



# CITY AND COUNTY OF SAN FRANCISCO



## **NOTICE TO QUALITY STANDARDS PROGRAM (QSP)** **SFO EMPLOYEES – JULY 1, 2023**

### **Health Care Accountability Ordinance**

Your employer is a contractor with the City and County of San Francisco. This contract agreement is subject to the Health Care Accountability Ordinance (HCAO). For QSP employees at SFO, the HCAO requires your employer to provide family health plan benefits to covered employees and their dependents, or to make payments on behalf of covered employees to the Department of Public Health's City Option program. **If you work for a QSP employer at SFO, you are a covered employee and your employer must choose one of the following options:**

**1. PROVIDE YOU WITH A COMPLIANT FAMILY HEALTH PLAN FOR YOU AND YOUR DEPENDENTS THAT MEETS THE HEALTH PLAN REQUIREMENTS**

- Your employer cannot require you to contribute any amount towards the premiums for family health plan coverage.
- Coverage must begin no later than March 21, 2021 or, for employees hired after that date, the first of the month that begins after 30 days from the start of employment.

**OR**

**2. PAY \$10.30 PER HOUR WORKED TO THE CITY OPTION**

- If your employer does not provide a compliant family health plan that meets the health plan requirements, your employer must pay \$10.30 per hour for every hour you work (up to 40 hours a week) to the City Option, a Department of Public Health program that provides you with health benefits.

There is **no minimum hours requirement** for employees of QSP employers at SFO to qualify for these health care benefits.

**IF YOU BELIEVE YOUR RIGHTS ARE BEING VIOLATED CONTACT THE  
OFFICE OF LABOR STANDARDS ENFORCEMENT AT (415) 554-7903.**

Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)  
City Hall, Room 430  
1 Dr. Carlton B. Goodlett Place  
San Francisco, CA 94102

<https://sf.gov/information/understand-health-care-accountability-ordinance>

CASF37



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# CIUDAD Y CONDADO DE SAN FRANCISCO



## **AVISO AL PROGRAMA DE NORMAS DE CALIDAD (QSP)** **EMPLEADOS DE SFO – 1 DE JULIO DE 2023**

### **Ordenanza de Responsabilidad de la Atención Médica**

Su empleador es un contratista de la Ciudad y Condado de San Francisco. Este acuerdo de contrato está sujeto a la Ordenanza de Responsabilidad de la Atención Médica (HCAO). Para los empleados de QSP en SFO, la ordenanza HCAO exige que su empleador proporcione beneficios de planes de salud familiar a los empleados cubiertos y sus dependientes, o que realice pagos en nombre de los empleados cubiertos al programa City Option del Departamento de Salud Pública. **Si usted trabaja para un empleador de QSP en SFO, es un empleado cubierto y su empleador debe elegir una de las siguientes opciones:**

1. **PROPORCIONARLE UN PLAN DE SALUD FAMILIAR CONFORME PARA USTED Y SUS DEPENDIENTES QUE CUMPLE CON LOS REQUISITOS DEL PLAN DE SALUD**
  - Su empleador no puede exigirle que contribuya con ninguna cantidad para las primas de la cobertura del plan de salud familiar.
  - La cobertura debe comenzar a más tardar el 21 de marzo de 2021 o, en el caso de los empleados contratados después de esa fecha, el primer día del mes que comienza después de 30 días desde el inicio del empleo.

O

2. **PAGAR \$10.30 POR HORA TRABAJADA A LA CITY OPTION**
  - Si su empleador no proporciona un plan de salud familiar que cumpla con los requisitos del plan de salud, su empleador debe pagar \$10.30 por hora por cada hora que usted trabaje (hasta 40 horas por semana) a la City Option, un programa del Departamento de Salud Pública que le proporciona beneficios de salud.

**No hay un requisito de horas mínimas** para que los empleados de los empleadores del QSP en SFO califiquen para estos beneficios de atención médica.

**SI CREE QUE SE ESTÁN VIOLANDO SUS DERECHOS, COMUNÍQUESE A LA OFICINA DE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES AL (415) 554-7903.**

Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)  
City Hall, Room 430  
1 Dr. Carlton B. Goodlett Place  
San Francisco, CA 94102  
[www.sfgov.org/olse/hcao](http://www.sfgov.org/olse/hcao)

**CASF38**



  
Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

# CITY AND COUNTY OF SAN FRANCISCO



## **机场劳工标准计划 (QSP) 机场雇员通知 – 2023 年 7 月 1 日**

### **医疗保健责任条例**

您的雇主是三藩市与县的合约商。本合同协议受《医疗保健责任条例》(Health Care Accountability Ordinance, 简称HCAO) 的约束。如果您是QSP管辖下的雇主工作的机场雇员, HCAO要求您的雇主向合格的雇员及其家人提供家庭健康保险计划, 或代表合格的雇员向公共卫生局 (Department of Public Health) 的“政府保健计划”(City Option) 付款。如果您在机场为QSP雇主工作, 则您是合格的雇员, 您的雇主必须选择以下选项之一:

1. 为您和您的家人提供一个符合健康计划要求的家庭健康保险
  - 您的雇主不能要求您为家庭健康保险缴纳任何保费。
  - 医疗承保必须不迟于2021年3月21日开始生效, 或者对于在该日期之后雇佣的雇员, 医疗承保必须在雇佣30天后的第一个月的第一天生效。

或者

2. 向“政府保健计划”(City Option) 支付每个工作小时\$10.30
  - 如果您的雇主没有提供符合健康计划要求的合规家庭健康保险, 您的雇主必须为您工作的每个小时(每周最多40小时)向“政府保健计划”支付\$10.30, “政府保健计划”是公共卫生局为您提供健康保险福利的一个计划。

在机场为QSP雇主工作的雇员没有最低工作时间要求即可以获得这些健保福利。

**如果您认为您的权利受到侵犯, 请致电劳工标准执行办公室 (415) 554-7903。**

**Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)  
City Hall, Room 430  
1 Dr. Carlton B. Goodlett Place  
San Francisco, CA 94102  
[www.sfgov.org/olse/hcao](http://www.sfgov.org/olse/hcao)**

**CASF39**



**Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)**



# LUNGSOD AT COUNTY NG SAN FRANCISCO



## **ABISO UKOL SA PROGRAMA PARA SA MGA PAMANTAYAN NG KALIDAD** **(QUALITY STANDARDS PROGRAM, QSP)** **MGA EMPLEYADO NG SFO – HULYO 1, 2023**

### **Ordinansa ukol sa Pananagutan sa Pangangalaga ng Kalusugan** **(Health Care Accountability Ordinance)**

Kontratista ng Lungsod at County ng San Francisco ang taga-empleyo ninyo. Saklaw ng Ordinansa ukol sa Pananagutan sa Pangangalaga ng Kalusugan (Health Care Accountability Ordinance, HCAO) ang kasunduang kontrata (contract agreement) na ito. Para sa mga QSP na empleyado sa SFO, itinatakda ng HCAO sa inyong taga-empleyo na magkaloob ng mga benepisyo para sa planong pangkalusugan ng pamilya (family health plan benefits) sa nasasakop na mga empleyado at kanilang dependents (umaasa sa kanila), o magbayad sa ngalan ng nasasakop na mga empleyado sa programang City Option ng Departamento ng Pamublikong Kalusugan (Department of Public Health). **Kung nagtatrabaho kayo para sa QSP na taga-empleyo sa SFO, sakop na empleyado kayo at kailangang pumili ang inyong taga-empleyo ng isa sa mga sumusunod na opsiyon:**

- BIGYAN KAYO NG SUMUSUNOD SA BATAS NA FAMILY HEALTH PLAN PARA SA INYO AT SA INYONG DEPENDENTS NA TUMUTUGON SA ITINATAKDA NG BATAS PARA SA PLANONG PANGKALUSUGAN**
  - Hindi puwedeng itakda sa inyo ng inyong empleyado na mag-ambag ng anumang halaga tungo sa premium para sa nasasakop ng plano para sa kalusugan ng pamilya (family health plan coverage).
  - Kailangang magsimula ang pagkakasakop o coverage nang hindi lalampas sa Marso 21, 2021, o, para sa mga empleyadong na-empleyo matapos ang petsang ito, sa unang araw ng buwan, na magsisimula matapos ang 30 araw mula sa pagsisimula ng pagkaka-empleyo.
- MAGBAYAD NG \$10.30 KADA ORAS NG PAGTATRABAHO SA CITY OPTION**
  - Kapag hindi nagkaloob ang inyong taga-empleyo ng sumusunod sa batas na family health plan na tumutugon sa itinatakda para sa planong pangkalusugan, kailangang magbayad ang taga-empleyo ninyo ng \$10.30 kada oras ng pagtatrabaho ninyo (hanggang sa 40 oras sa isang linggo) sa City Option, na programa ng Departamento ng Pamublikong Kalusugan (Department of Public Health) para sa pagkakaloob ng benepisyong pangkalusugan.

**Walang itinatakdang minimum na oras** para sa mga empleyado ng QSP na taga-empleyo sa SFO upang maging kuwalipikado para sa mga benepisyong ito sa pangangalaga ng kalusugan.

**KUNG NANINIWALA KAYONG NILALABAG ANG INYONG MGA KARAPATAN, KONTAKIN ANG OPISINA PARA SA PAGPAPATUPAD NG MGA PAMANTAYAN SA PAGGAWA (OFFICE OF LABOR STANDARDS ENFORCEMENT) SA (415) 554-7903.**

Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)  
City Hall, Room 430  
1 Dr. Carlton B. Goodlett Place  
San Francisco, CA 94102  
[www.sfgov.org/olse/hcao](http://www.sfgov.org/olse/hcao)

**CASF40**



  
Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)