CALIFORNIA San Francisco Labor Laws

Office of Labor Standards Enforcement
City and County Ordinances

City & County of San Francisco Paid Sick Leave Ordinance

Covered Employers Must Post Where Employees Can Read Easily

The San Francisco Paid Sick Leave Ordinance requires employers to provide paid sick leave to all employees (including temporary and part-time workers) who perform work in San Francisco.

- Employees earn 1 hour of paid sick leave for every 30 hours worked.
- Sick leave begins to accrue on the first day of employment.
- Accrued sick leave carries over from year to year.
- Employees may begin using sick leave on the 90th day of employment.
- Paid sick leave may be used for:
  - The employee's own health condition or preventive care,
  - Care for an immediate family member or a designated person,
  - Specified reasons related to domestic violence, sexual assault, or stalking.

ONE HOUR EARNED for every 30 WORKED

Retaliation or discrimination against an employee for requesting or using paid sick leave is prohibited. Employees may file a complaint if an employer fails to provide the required paid sick leave or engages in retaliation or discrimination.

For More Information, contact:
California Labor Commissioner's San Francisco Office
(415) 703-5300 www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm
San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)
(415) 554-6271 PSL@sfgov.org www.sf.gov/olse-pslo

Ciudad y Condado de San Francisco Ordenanza de permiso de ausencia por enfermedad pagada

La Ordenanza de permiso de ausencia por enfermedad pagada de San Francisco requiere que los empleadores den permiso de ausencia por enfermedad pagada a todos los empleados (incluidos los empleados temporales y de medio tiempo) que trabajen en San Francisco.

- Los empleados ganan 1 hora de permiso de ausencia por enfermedad pagada por cada 30 horas que trabajan.
- El permiso de ausencia por enfermedad empieza a acumularse el primero del empleo.
- El permiso de ausencia por enfermedad acumulada en un año se traslada al año siguiente.
- Los empleados pueden empezar a utilizar el permiso de ausencia por enfermedad a partir del día número 90 del empleo.
- El permiso de ausencia por enfermedad se puede utilizar para:
  - La condición de salud o cuidados preventivos del empleado mismo,
  - Cuidado de un familiar inmediato o una persona designada,
  - Razones específicas relacionadas con la violencia doméstica, la agresión sexual, o el acecho.

Se prohíbe la discriminación o represalias contra un empleado por solicitar o utilizar el permiso de ausencia por enfermedad. Los empleados pueden presentar una queja si un empleador omite proporcionar el permiso de ausencia por enfermedad obligatorio o incurre en represalias o discriminación.

Para obtener más información, comuníquese con:
Oficina del Comisionado Laboral de California en San Francisco
(415) 703-5300 www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm
Oficina de Normas Laborales (OLSE) de San Francisco
(415) 554-6271 PSL@sfgov.org www.sf.gov/olse-pslo

三藩縣市 帶薪病假條例

根據《三藩市帶薪病假條例》，雇主必須為所有在三藩市工作的員工（包括臨時及兼職員工）提供帶薪病假。

- 員工每工作 30 小時，即可獲得 1 小時帶薪病假。
- 帶薪病假自受雇第一天起開始累積。
- 所累積之帶薪病假可逐年轉結。
- 員工可於受雇第 90 天起開始使用所累積的帶薪病假。
- 帶薪病假可用於下列情形：
  - 員工本人健康狀況或預防性保健，
  - 照護至親家人或所指定需照護之人，
  - 因有关家庭暴力、性侵害或跟蹤等特定事由需要。

嚴禁雇主因員工申請或使用帶薪病假而進行報復或歧視。若雇主未能提供所需的帶薪病假，或有報復、歧視行為，員工可提出申訴。

如需更多資訊，請聯絡：
加州勞工專員辦公室三藩市辦公室
(415) 703-5300 www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm
三藩市勞工標準執行辦公室 (OLSE)
(415) 554-6271 PSL@sfgov.org www.sf.gov/olse-pslo

Office of Labor Standards Enforcement — For more information please visit www.sf.gov/olse

City & County of San Francisco Paid Parental Leave Ordinance

Notice of Rights for New Parents

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

Are You Eligible?

- Did you start working for your employer 6 months (180 days) before taking bonding leave?
- Do you work a minimum of 8 hours per week and 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 rates are about 70-90% of regular weekly wages, depending on income, and up to a cap. San Francisco 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.sf.gov/olse-pplo or call (415) 554-4190.

Ciudad y Condado de San Francisco Ordenanza de Licencia Paternal Pagada

Aviso de derechos para padres nuevos

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

¿Es usted elegible?

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

Duración: Hasta 8 semanas

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

Monto: Las tasas de beneficios del Permiso Familiar Pagado (PFL) de California son aproximadamente del 70 al 90 % de los salarios semanales regulares, dependiendo de los ingresos, y hasta un tope máximo. Los empleadores de San Francisco pagan la diferencia entre su beneficio semanal del programa PFL de California y el 100% de su salario semanal bruto normal (hasta el máximo).

Para obtener más información, visite www.sf.gov/olse-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福利取決於收入，約爲每週工資的70%或90%（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.sf.gov/olse-pplo 或致電 (415) 554-4190.

City & County of San Francisco Parity in Pay Ordinance

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

OFFICIAL NOTICE — 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:
San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)
(415) 554-6469 parityinpay@sfgov.org www.sf.gov/olse-ppo

AVISO OFICIAL — Ordenanza de Paridad Salarial Salarial - Consideración del Empleador de la Historia Salarial

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

- 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:
Oficina de Normas Laborales (OLSE) de San Francisco
(415) 554-6469 parityinpay@sfgov.org www.sf.gov/olse-ppo

正式通告 — 平等薪酬條例 - 關於僱主考慮過往薪資的規定

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。

- 僱主不得詢問求職者以前的工资或时薪。
- 僱主不得將過去的薪酬歷史作為考虑是否提供求職者工作或薪資多寡。
- 求職者可以选择自愿提供过自己的往薪酬历史。若求職者願意这样做，則僱主可以考虑用求职者过往的薪酬来決定是否提供職位给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。
- 雇主不得報復拒绝透露薪酬歷史的求職者。

如需更多資訊，請聯絡：
三藩市勞工標準執行辦公室 (OLSE)
(415) 554-6469 parityinpay@sfgov.org www.sf.gov/olse-ppo

Office of Labor Standards Enforcement — For more information please visit www.sf.gov/olse

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) and unemployment and disability benefits through the California Employment Development Division (edd.ca.gov) and the California Department of Fair Employment and Housing (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, or visit www.sfgov.org/olse.

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緊急休假的規定。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(dfeh.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。

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 aísle 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, o conéctese a www.sfgov.org/olse.

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 magtelework 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 Empleyado o ang Miyembro ng Pamilya na inaalagaan ng Empleyado) na may kaugnayan sa Public Health Emergency.
(2) Pinayuhan ang Empleyado, o ang Miyembro ng Pamilya na inaalagaan ng Empleyado, ng Healthcare Provider (Tagapagbigay ng Serbisyo sa Kalusugan) na ibukod ang sarili o magkuwarentenas.
(3) Nakararanas ang Empleyado, 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 Empleyado, o hindi magamit ang nagkakaloob 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 Empleyado 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 nagkakaloob 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 Empleyado 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 maipatutupad 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 karagdagang 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, o bisitahin ang www.sfgov.org/olse.

Office of Labor Standards Enforcement — For more information please visit www.sfgov.org/olse

City & County of San Francisco Minimum Wage Ordinance

Post where employees can read easily. Failure to post this notice may result in penalties.

$19.18 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, 2025**

OFFICIAL NOTICE

Beginning July 1, 2025, employers must pay all employees who work in San Francisco (including temporary and part-time employees) at least $19.18 per hour.

This minimum wage requirement applies to employees who work at least two (2) hours per week. Exceptions may apply as outlined in the San Francisco Minimum Wage Ordinance and the California Labor Code.

Employees are protected from retaliation for asserting their right to be paid minimum wage. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of the Ordinance. The City may also investigate possible violations and enforce compliance by ordering payment of all unpaid wages and penalties.

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

AVISO OFICIAL - Salario Mínimo de San Francisco

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 2025, 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 $19.18 por hora.

Este requisito de salario mínimo se aplica a todos los empleados que trabajan dos (2) o más horas por semana. La ordenanza municipal del salario mínimo y el código laboral de California contienen algunas excepciones a este requerimiento.

Los empleados que están protegidos contra represalias cuando deciden defender sus derechos laborales. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores en caso de incumplimiento de la Ordenanza. La Ciudad también puede hacer cumplir la ley del salario mínimo ordenando el pago de todos los salarios y multas adeudados.

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

正式通告 - 三藩市最低工資

請張貼在僱員容易看到的地方。未張貼此通知可能會導致懲罰。

自2025年7月1日開始，所有雇主必須支付在三藩市內工作的所有僱員（包括臨時僱員及兼職僱員）工資至少每小時$19.18美元。

該最低工資條例適用於每周工作至少(2) 小時的僱員。其它可能適用的例外情況需按照舊金山市/縣最低工資條例和加州勞工法的規定。

僱員要求獲得本市最低工資的權利受法律保護而不受打擊報復。僱員可以向有違反條例行為的僱主提起民事訴訟。市政府也可以調查可能的違法行為並在執行最低工資條例中,勒令僱主支付所欠工資以及違規罰。

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

Office of Labor Standards Enforcement — For more information please visit www.sf.gov/olse

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 with 5 or more employees worldwide that are located or doing business in the City 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.sf.gov/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, contact:
San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)
(415) 554-5192 fco@sfgov.org www.sf.gov/olse-fco

AVISO OFICIAL - Ordenanza de Oportunidades Equitativas de San Francisco

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

Según la Ordenanza de Oportunidades Justas de San Francisco, los empleadores deben seguir de manera estricta las leyes sobre los antecedentes penales. Los empleadores con 5 o más empleados en todo el mundo, que están ubicados o haciendo negocios en la ciudad de San Francisco, deben cumplir con la ley.

- 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.sf.gov/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, comuníquese con:
Oficina de Normas Laborales (OLSE) de San Francisco
(415) 554-5192 fco@sfgov.org www.sf.gov/olse-fco

正式通告 - 三藩市公平機會條例

請張貼在僱員容易看到的地方。未張貼此通知將會受到處罰。

根據三藩市公平機會條例，所有僱主必須遵守關於犯罪紀錄的嚴格規定。地處三藩市或在三藩市經營業務，全球僱員人數達到五位或以上的僱主，都必須遵守此項規定。

- 僱主不得在工作招聘中詢問申請人有關拘捕或判決的問題。
- 僱主僅能在附帶條件地錄用求職者後，方能對其進行犯罪紀錄的背景調查。
- 僱主僅能考慮與工作直接相關的刑事判決，且不得考慮規定的七種類型的拘捕或判決，包括七年以前作出的判決（請見www.sf.gov/olse-fco）。
- 僱主根據背景調查結果拒絕求職者之前，必須通知求職者，同時向其提供背景調查結果的副本；給與求職者七天時間做出回應；再依據求職者提供的證據予以重新考慮。

如需更多資訊，請聯絡：
三藩市勞工標準執行辦公室 (OLSE)
(415) 554-5192 fco@sfgov.org www.sf.gov/olse-fco

Office of Labor Standards Enforcement — For more information please visit www.sf.gov/olse

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 you 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, or visit the OLSE's website at 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 present , 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, o visite el sitio web de OLSE en www.sfgov.org/olse.

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。在收到要求弹性或可預先通知工作安排的書面請求後, 僱主必須在21 天內回复您的請求。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复, 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、或僱主无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，或瀏覽OLSE的網站 www.sfgov.org/olse。

Office of Labor Standards Enforcement (415) 554-6424 — For more information please visit www.sf.gov/olse

City & County of San Francisco Health Care Security Ordinance

Covered Employers Must Post Where Employees Can Read Easily

OFFICIAL NOTICE 2026

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

2026 Required Health Care Spending Rates	
Employer size	Required rate
20-99 workers worldwide (or nonprofits with 50-99 workers)	**$2.74 / hour**
100 or more workers worldwide	**$4.11 / 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. You can also visit the OLSE website at www.sf.gov/olse-hcso

AVISO OFICIAL 2026 - Ordenanza de Seguridad del Cuidado de la Salud (HCSO)

Es posible que tenga derecho a los gastos de atención medica del empleador
La mayoría de los trabajadores en San Francisco tienen derecho a los gastos de atención medica 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 medica requerida 2026	
Tamaño de la empresa	Tasa obligatoria
20-99 trabajadores en todo el mundo (o entidades sin fines de lucro con 50-99 trabajadores)	**$2.74 / hora**
100 o más trabajadores en todo el mundo	**$4.11 / 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. También puede visitar el sitio web de OLSE en: www.sf.gov/olse-hcso

2026 年政府通知-醫療保障條例 (HCSO)

您可能有權享有雇主提供的醫療保健費
大多数三藩市雇员有权享有雇主提供的醫療保健費，符合条件如下：

- 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 名或以上雇員**的企業或在全球擁有 **50 名或以上雇員**的非營利組織工作。

2026 年法定醫療保健费率	
雇主规模	法定费率
全球有 20-99 名雇员 (或有50-99名雇员的非營利組織)	**$2.74 / 小时**
全球有 100 名或以上雇员	**$4.11 / 小时**

您的雇主可以選擇如何使用這些保健費用。例如，雇主可以用這些錢來支付醫療保險、牙科保險、眼科保險或向三藩市市府健康保健計劃（稱爲 City Option）付款等。

市政府對違反法律行爲將會進行調查并可責令違法的雇主支付罰款及向雇员支付欠款。雇主不得懲罰提出投訴或配合調查的雇员。

如果您有任何问题，請與您的雇主或三藩市勞工標準執行辦公室聯絡。(San Francisco Office of Labor Standards Enforcement)，电話 (415) 554-7892 或电邮 HCSO@sfgov.org。您也可以瀏覽OLSE的網站 www.sf.gov/olse-hcso

Office of Labor Standards Enforcement — For more information please visit www.sf.gov/olse

Copyright 2026 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA
This poster is in compliance with city and county posting requirements.
ISBN 978-1-64551-609-5

To update your labor law posters contact J. J. Keller & Associates, Inc.
JJKeller.com/laborlaw
800-327-6868

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

JAN2026 65994F 63032

TWO ways to verify poster compliance!
QR CODE Scan with phone camera:
—OR—
ONLINE Go to: JJKeller.com/LLPverify Enter this code: 69603-012026