

City & County of San Francisco
Paid Sick Leave Ordinance

Covered Employees Must Post Where Employees Can Read Easily

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 15th day of employment
Employees with 10 or more employees must allow employees to accrue at least up to 72 hours**
Employees with less than 10 employees must allow employees to accrue at least up to 40 hours**
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

ONE HOUR EARNED
for every
30 WORKED

When and How Can Employees Use Paid Sick Leave?

Can start using paid sick leave on the 15th 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**

* Employees and employers should consult the Healthy Workplace, Healthy Families Act of 2014, as amended, to ensure compliance with state law provisions that are more protective and exceed San Francisco Paid Sick Leave Ordinance.

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.htmSan Francisco Office of Labor Standards Enforcement: (415) 554-6271; psl@sfgov.org

Licencia por enfermedad

- Si empleador está obligado a proporcionar por enfermedad corta
- Usado puede tomar licencia por enfermedad para cuidar de sí mismo o un miembro de la familia
- Si 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 acumula a razón de 1 hora de licencia por cada 30 horas trabajadas
- Si empleador no está autorizado a tomar repuestas contra usted por denunciar una violación

Pagos por enfermedad

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

El empleador debe proporcionar

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 at 40% of your hours in San Francisco?

Are you receiving California Paid Family Leave benefits to bond with your new child?

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 PFL program and 100% of your normal gross weekly wages (up to the maximum).

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

Ordenanza de Licencia Paternal Paga de San Francisco

Aviso de Derechos de Nuevos Padres

Si toma tiempo libre del trabajo para vincularse con un nuevo hijo, usted puede ser elegible para la remuneración suplementaria de la Licencia Paternal Paga 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 beneficio del Permiso Familiar Pagado de California para vincularse con su bebé?

Cantidad: Los beneficios de Permiso Familiar Pagado de California (PFL) son 60% o 70% de los salarios semanales (hasta un tope máximo). Su empleador de 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/pplc o llame al (415) 554-4190.

三藩市带薪育兒休假條例

新父母權利通知如果您休假期和新生建立感情，您可能有資格從主管那裡獲得三藩市带薪育兒休假補助金 SF Paid Parental Leave supplemental compensation，這是您在加州州府新家庭假計劃 (California Paid Family Leave Program) 每週福利之

外的補助金。

你符合資格嗎？

• 您在父母育兒前是否已為您的雇主工作了6個月（180天）？

• 你是否每週至少工作8個小時且40%的工作時間都在三藩市？

• 你是否因在父母育兒的假期領取加州带薪家庭休假補助？

金額：加州PFL福利是每週工資60%或70%（不超過上限）。三藩市雇主支付你從加州带薪家庭休假計劃 (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）。

如需了解更多信息，請瀏覽：www.sfgov.org/pplc 或致電：(415) 554-4190

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

Pautana ng mga Karapatan ng mga Bagong Magulang

Kung kopya ng pagmagkabayang sa trabaho upang makapagkat ang inyong bagong anak, maaari kang tumanggap ng bayad na oras sa inyong employer na ibahay ng San Francisco para sa mga bagong magulang (SF Paid Parental Leave supplemental compensation), habang pag ita sa magulangang bayad ang California (California Paid Family Leave program).

Sino ang maaaring tumanggap ng asabang bayad?

• Magkabayad na pag katanggap ng asabang bayad para sa inyong employer na bumayad (180 araw) bago ang bayad ang bayad?

• Magkabayad na pag katanggap ng asabang bayad para sa inyong employer na bumayad (180 araw) bago ang bayad ang bayad?

• Magkabayad na pag katanggap ng asabang bayad para sa inyong employer na bumayad (180 araw) bago ang bayad ang bayad?

• Magkabayad na pag katanggap ng asabang bayad para sa inyong employer na bumayad (180 araw) bago ang bayad ang bayad?

• Magkabayad na pag katanggap ng asabang bayad para sa inyong employer na bumayad (180 araw) bago ang bayad ang bayad?

Hagag: Ang mga benepisyo ng California Paid Family Leave (PFL) ay 60% o 70% ng inyong salaring semana (may limitasyon). Ang kalakhang na inyong makuhaang ibigyang bayad mula sa California Paid Family Leave (PFL) ay babayaran ng SF employer upang inyong magtagap ang 100% ninyong regular na bayad (hanggang sa pakaalamang halaga na mabibigay).

Para sa karagdagang impormasyon, bumula sa www.sfgov.org/pplc o tawagan ang (415) 554-4190.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

Employees may not inquire about a job applicant's prior salary or wages.

Employees may not consider any history when determining whether to hire 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.

Employees may not disclose the salary history of a current or former employee to that person's prospective employer without written permission from that employer.

Employees 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 email psl@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 en cuenta la información en la hora de determinar el salario que le ofrecerá al solicitante.

Los empleadores no deben revelar el historial de salario de un empleado actual o anterior al empleador de una persona sin el permiso por escrito de ese empleado.

Los empleadores no pueden tomar represalias contra los solicitantes que no revelen información sobre su historial de salario.

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

三藩市和县

雇主考虑过往薪酬的法定例外

• 雇主不得询问求职者以前的工资或历史。

• 雇主不得通过过去的薪酬历史作为考虑是否提供求职者工作薪酬参考。

• 求职者可以选择自愿提供自己的薪酬历史，但不得主动要求。求职者必须明确告知，雇主可以考虑求职者提供的薪酬来决定是否提供职位给求职者，但不得主动要求。

• 雇主不得向求职者披露其当前或前雇员的薪酬历史，除非求职者事先获得雇主的书面许可。

• 雇主不得对求职者进行报复，如果求职者选择不披露其薪酬历史。

欲瞭解更多信息請閱，請聯絡三藩市標準執行辦公室(OLSE)，致電 (415) 554-6469 或來信 salaryhistory@sfgov.org。

Lungsod at Kontado ng San Francisco

Ordinansa ng Pagkakaparepareho ng Sahod

Pagasaalang-alang ng mga Employer sa mga Nakaraang Sahod

• Hindi maaaring magtanong ang mga employer sa aplikante sa trabaho tungkol sa nakaraan ninyong mga salapi o kahalo.

• Hindi maaaring isaalang-alang ang mga employer ang mga nakaraang salapi sa pagpapasya tungkol sa kahalo ang aplikante, o kung mangkabayad ang kahalo.

• Kung mangkabayad ang aplikante, maaaring ihatag kasagutan tungkol sa walang pagkakaibig pang katanggap ng aplikante. Kung ginawa ito ng aplikante, maaaring isaalang-alang ang employer ang maaaring magtanong sa pagpapasya ng kahalo sa kahalo ang aplikante.

• Hindi maaaring hanap ng mga employer ang nakaraang salapi ng sinamang empleyado nito, sa kakaalaman ng mga nakaraan, sa bang employer na nag-ask ng trabahang ito ng walang kasamtangang magkabayad magkabayad tungkol sa maaaring empleyado.

• Hindi maaaring magtanong ang mga employer laban sa mga aplikante sa trabaho na hindi nagmamagaling ng kanilang nakaraang salapi.

Para sa karagdagang impormasyon, tawagan pag lamang ang San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) at (415) 554-6469 o mag email sa salaryhistory@sfgov.org.Office of Labor Standards Enforcement
(415) 554-6469For more information please visit www.sfgov.org/slcCity & County of San Francisco
Family Friendly Workplace

Covered Employees Must Post Where Employees Can Read Easily

OFFICIAL NOTICE

You may be entitled to employer health care spending

Most workers in San Francisco are entitled to employer health care spending. If you are not, check with your employer to see if you are.

• Have been employed by your employer for at least 3 months (90 days)

• Work in a business that has 50 or more workers worldwide or a contract with 50 or more workers worldwide

Employees with 20 or more employees worldwide are covered by the law. Employees with 50 or more employees worldwide are covered by the law. Employees with 100 or more employees worldwide are covered by the law.

Employees may choose how they spend the money. An employer may pay for health, dental, or vision insurance, and payments to the City Employees' Fund, etc.

The City may investigate possible violations of the law and order employers who violate the law to pay penalties and make payments to workers. Employers may provide employees with a complaint or cooperate with an investigation.

If you have any questions, please contact your employer or the San Francisco Office of Labor Standards Enforcement at (415) 554-6469 or (415) 554-6469. You can also call the City's toll-free hotline at 1-800-455-4545.

AVISO OFICIAL - 2025 - Ordenanza de Seguridad del Salario del Estado (SLSE)

Es posible que tenga derecho a la ayuda de atención médica del empleador

La mayoría de los trabajadores en San Francisco tienen derecho a la ayuda de atención médica del empleador, o están

• Trabajan por lo menos 90 días en la empresa o han trabajado por lo menos 90 días en la empresa

• Trabajan en una empresa que tiene 50 o más trabajadores en todo el mundo o una contratación con 50 o más trabajadores en todo el mundo

Los empleados pueden elegir cómo gastar el dinero. Por ejemplo, el empleador puede pagar por seguros médicos, dental, o visión, hacer pagos al programa de City Employees, etc.

La Ciudad puede investigar posibles violaciones de la ley y ordenar a los empleadores que violen la ley que paguen multas y hagan pagos a los empleados. Los empleadores pueden cooperar con una investigación o proporcionar una queja.

Si usted tiene alguna pregunta, comuníquese con su empleador o con la Oficina de Normas Laborales de San Francisco en (415) 554-6469 o (415) 554-6469. También puede visitar el sitio web de la Oficina de Normas Laborales de San Francisco en www.sfgov.org/slc.

2025 年勞資安全法案 (SLSE) 的官方通知

您可能有資格獲得雇主的醫療保健補助金

大多數在舊金山工作的員工都有資格獲得雇主的醫療保健補助金。如果您不符合資格，請與您的雇主聯繫，看看您是否符合資格。

• 您在同一公司工作至少 90 天

• 您的公司在全世界有 50 名或更多的員工，或者您的公司與 50 名或更多的員工簽訂了合同

符合資格的員工可以自行決定如何花錢。雇主的費用可以支付醫療保險、牙科保險、視力保險，也可以支付給市員工福利基金等。

如果城市發現有違反法律的情況，城市可以對違反法律的雇主處以罰款，並要求他們向員工支付款項。雇主也可以與城市合作進行調查。

如果您有任何問題，請與您的雇主聯繫，或致電舊金山勞工標準執行辦公室 (SLEO) 的電話 (415) 554-6469 或 (415) 554-6469。您也可以訪問舊金山勞工標準執行辦公室的網站 www.sfgov.org/slc。

Official Notice - 2025 - Ordenanza de Seguridad del Salario del Estado (SLSE)

Es posible que usted tenga derecho a una ayuda económica para su salud

La mayoría de los trabajadores en San Francisco tienen derecho a una ayuda económica para su salud, o están

• Trabajan por lo menos 90 días en la empresa o han trabajado por lo menos 90 días en la empresa

• Trabajan en una empresa que tiene 50 o más trabajadores en todo el mundo o una contratación con 50 o más trabajadores en todo el mundo

Los empleados pueden elegir cómo gastar el dinero. Por ejemplo, el empleador puede pagar por seguros médicos, dental, o visión, hacer pagos al programa de City Employees, etc.

La Ciudad puede investigar posibles violaciones de la ley y ordenar a los empleadores que violen la ley que paguen multas y hagan pagos a los empleados. Los empleadores pueden cooperar con una investigación o proporcionar una queja.

Si usted tiene alguna pregunta, comuníquese con su empleador o con la Oficina de Normas Laborales de San Francisco en (415) 554-6469 o (415) 554-6469. También puede visitar el sitio web de la Oficina de Normas Laborales de San Francisco en www.sfgov.org/slc.

2025 年勞資安全法案 (SLSE) 的官方通知

您可能有資格獲得雇主的醫療保健補助金

大多數在舊金山工作的員工都有資格獲得雇主的醫療保健補助金。如果您不符合資格，請與您的雇主聯繫，看看您是否符合資格。

• 您在同一公司工作至少 90 天

• 您的公司在全世界有 50 名或更多的員工，或者您的公司與 50 名或更多的員工簽訂了合同

符合資格的員工可以自行決定如何花錢。雇主的費用可以支付醫療保險、牙科保險、視力保險，也可以支付給市員工福利基金等。

如果城市發現有違反法律的情況，城市可以對違反法律的雇主處以罰款，並要求他們向員工支付款項。雇主也可以與城市合作進行調查。

如果您有任何問題，請與您的雇主聯繫，或致電舊金山勞工標準執行辦公室 (SLEO) 的電話 (415) 554-6469 或 (415) 554-6469。您也可以訪問舊金山勞工標準執行辦公室的網站 www.sfgov.org/slc。

Official Notice - 2025 - Ordenanza de Seguridad del Salario del Estado (SLSE)

Es posible que usted tenga derecho a una ayuda económica para su salud

La mayoría de los trabajadores en San Francisco tienen derecho a una ayuda económica para su salud, o están

• Trabajan por lo menos 90 días en la empresa o han trabajado por lo menos 90 días en la empresa

• Trabajan en una empresa que tiene 50 o más trabajadores en todo el mundo o una contratación con 50 o más trabajadores en todo el mundo

Los empleados pueden elegir cómo gastar el dinero. Por ejemplo, el empleador puede pagar por seguros médicos, dental, o visión, hacer pagos al programa de City Employees, etc.

La Ciudad puede investigar posibles violaciones de la ley y ordenar a los empleadores que violen la ley que paguen multas y hagan pagos a los empleados. Los empleadores pueden cooperar con una investigación o proporcionar una queja.

Si usted tiene alguna pregunta, comuníquese con su empleador o con la Oficina de Normas Laborales de San Francisco en (415) 554-6469 o (415) 554-6469. También puede visitar el sitio web de la Oficina de Normas Laborales de San Francisco en www.sfgov.org/slc.

2025 年勞資安全法案 (SLSE) 的官方通知

您可能有資格獲得雇主的醫療保健補助金