

SAN FRANCISCO CITY LABOR LAW POSTER

MINIMUM WAGE

City & County of San Francisco | San Francisco Minimum Wage

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

\$19.18 per hour
por hora
每小时
bawat horas

Rate Effective - La tasa entrará en vigor el - 生效日期 - Simula sa
July 1, 2025

OFFICIAL NOTICE

Beginning July 1, 2025, all 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 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 \$16.97. Employees who assert their rights to the City's minimum wage are protected from retaliation. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of the Ordinance. The City can investigate possible violations and can enforce the minimum wage requirements by ordering payment of all unpaid wages and penalties. For more information, contact the San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) at (415) 554-6292 or email mwo@sfgov.org.

AVISO OFICIAL - Salario Mínimo de San Francisco

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 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 \$16.97. 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) en 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。

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\$16.97。

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。

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

Opisyal na Abiso - Pinakamababang Pasahod sa San Francisco

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

Simula sa Hulyo 1, 2025, isah ng mga employer ay kailangan magbayaad sa lahat ng employado na nagsatrapa sa San Francisco (kasing ang pansamantala at part-time na mga employado) ng sahod na hindi bawat oras sa \$19.18 bawat oras. Ang pinakamababang pasahod na ito ay sumasaklaw sa lahat ng mga employado, anumang edad, na nagsatrapa ng dala-w (7) o higit pang mga oras sa loob ng isang linggo. Ang mga ibang employado sa mga hindi pangkalakal na kapisanan ni tinutulin ng pamahalaan na may edad na kung laing sa 18 taon gulong o higit sa 55 taon gulong ay salop sa mas mababang pasahod na \$16.97. Ang mga employado na nagsatrapa ng iba't ibang employador, ang mga employado ay maaaring maghain ng sibini na asunto laban sa kanilang employer sa ordinansang ito ay protektado sa paghilingan ng employer. Ang mga employado ay maaaring maghain ng sibini na asunto laban sa kanilang employer sa anumang paglabag sa ordinansang ito. Ang lungsod ay maaaring mag-imbitiga ng mga posibleng paglabag at maaring ipatupad ang ordinansang ito sa pamamagitan ng pag-uutos sa mga employer na bayaran ang kung laing sa suweldo at ang mga multa. Para sa karagdagang kaalaman, tawagan ang San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) sa (415) 554-6292 o email mwo@sfgov.org.

Office of Labor Standards Enforcement (415) 554-6292

For more information please visit www.sfgov.org/olse

FAIR CHANCE ORDINANCE

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).
• 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 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 DESPUES de hacer una oferta condicional de empleo.
• Los empleadores solo pueden considerar las condenas que tienen 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).
• 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 o llame a la línea directa de Oportunidades Equitativas de San Francisco al (415) 554-5192.

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。

• 僱主不得於徵應申請表格里詢問是否有拘捕或刑事罪名判決紀錄。

• 僱主僅可以在提供有條件錄取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罪名判決，而且不得考慮七種類型的拘捕或刑事罪名判決包括七年以前的刑事罪名判決（請見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/ 或致電舊金山公平機會條例專線 (415) 554-5192

OPISYAL NA ABISO - Ang Ordinansa ng Makatarunganang Pagkakataon ng San Francisco

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

Sa Ilegal na Batas para sa Patas na Pagkakataon (Fair Chance Ordinance), kailangan sundin ng mga taga-employo ang mahihigpit na patakaran ukol sa mga kriminal na rekord. Kailangan sumundog ang mga employer may 5 o higit pang employado sa buong mundo at kailangan ding sumundog ng lahat ng kontatista ng Lungsod.

• HINDI PIWEDENG magtanong ang mga employer tungkol sa mga pagka-aresto o hatol ng korte sa aplikasyon para sa trabaho.
• HINDI PIWEDENG magasagawa ang mga employer ng background check (pag-imbestiga sa nakaraan), o magtanong tungkol sa mga kriminal na rekord hanggang sa MATAPOS ang pagbibigay ng kondisyon na alô ng trabaho.
• Ang mga hatol ng korte na may direktang kinalaman lamang sa trabaho ang posibleng isaalang-alang ng mga employer at hindi kailangan dapat isaalang-alang ang 7 uru ng pag-aresto o hatol ng korte, kasama na ang mga hatol na 7 taong llong (tinang www.sfgov.org/olse/fco).
• Bago tanghong ng employer ang aplikante batay sa background check, kailangan nilang gawin ang mga sumusunod: abisuhan ang aplikante at magbigay ng kopya ng background check; bigyan ang aplikante ng 7 araw para sumagot; mulin pag-isipan ito batay sa ebidensiya ipagkaloob ng aplikante.

Para sa iba pang impormasyon,
www.sfgov.org/olse/fco o tawagan ang San Francisco Fair Chance sa teleponon (415) 554-5192.

For more information please visit www.sfgov.org/olse

Office of Labor Standards Enforcement (415) 554-5192

For more information please visit www.sfgov.org/olse

PARTY IN PAY ORDINANCE

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 voluntarily and without prompting. If the applicant does so, the employer may consider that information in determining the salary to offer that applicant.

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

• Employers may not retaliate against applicants who do not disclose salary history information.

For more information,

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

Ciudad y Condado de San Francisco

Prohibiciones sobre el uso del historial de salario en la contratación Consideración del Empleador de la Historia Salarial

• Los empleadores no deben preguntar sobre el salario o sueldo anterior de un solicitante de empleo.
• Los empleadores no deben tener en cuenta el historial de salario a la hora de determinar si ofrecer empleo a un solicitante, o qué salario ofrecer.
• Un solicitante puede elegir compartir la información de historial de salario voluntariamente y sin recibir indicaciones. Si el solicitante lo hace, el empleador puede tener esa información en cuenta al determinar el salario que le ofrecerá al solicitante.

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

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

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

三藩市和县

雇主考慮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。

• 求職者可以选择自愿提供过自己的往薪酬历史。若求職者願意这样做，则僱主可以考虑用求職者过往的薪酬來决定是否提供職位给求職者和决定薪金多少。

• 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，請聯絡勞工標準準則舊金山辦公室 (OLSE) , 致電 (415) 554-6469 或來信 salaryhistory@sfgov.org。

Lungsod At Kondehan Ng San Francisco

Ordinansa ng Pagkakaparepareho 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 maaring isalaalang-alang ng mga employer ang mga nakaraan sa pagpapasya kung nitong trabaho sa aplikante, o kung magkanan sahod ang laalok.

• Hindi maaring ng aplikante, maingit nitong kusang ibahagi ang kanyang nakaraan sa paglalawig galing sa employer. Kung ginawa ito ng aplikante, maaring isalaalang-alang ng mga sahod ngunit ang employer ay maaaring magtanong ng aplikante kung nitong trabaho ay trabaho ng aplikante.

• Hindi maaring ihayag ng mga employer ang katalagaan sa kasalukuyan man o nakaraan, sa isang employer na naglalawig ng aplikante, o sa katalagaan ng aplikante.

• Hindi maaring ng aplikante ang katalagaan ng kasalukuyan sa trabaho ng aplikante, o ang katalagaan ng aplikante sa trabaho ng employer.

• Hindi maaring ng aplikante ang katalagaan ng kasalukuyan sa trabaho ng employer, o ang katalagaan ng employer sa trabaho ng aplikante.

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.

Office of Labor Standards Enforcement (415) 554-6469

For more information please visit www.sfgov.org/olse

PAID SICK LEAVE

City & County of San Francisco Paid Sick Leave Ordinance

Covered Employers 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 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 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

* Employers and employees 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's Paid Sick Leave Ordinance.