

*Post Where Employees Can Read It Easily*

## OFFICIAL NOTICE

# San Francisco Paid Sick Leave

Pursuant to the San Francisco Paid Sick Leave Ordinance, Chapter 12W of the San Francisco Administrative Code, **all employers must provide paid sick leave to each employee (including temporary and part-time employees) who performs work in San Francisco.** Paid sick leave began to accrue on February 5, 2007 for employees working for an employer on or before that date. For employees hired by an employer after February 5, 2007, paid sick leave begins to accrue 90 calendar days after the commencement of employment.

For every 30 hours worked, an employee shall accrue one hour of paid sick leave. Employees of employers for which fewer than 10 persons (including full-time, part-time, and temporary employees) work for compensation during a given week may not have more than 40 hours of accrued paid sick leave saved at any time. Employees of other employers may not have more than 72 hours of accrued paid sick leave saved at any time. An employee's accrued paid sick leave carries over from year to year. Employees are entitled to paid sick leave for their own medical care and also to aid or care for a family member or designated person.

Under the Ordinance, employees who assert their rights to receive paid sick leave are protected from retaliation. The City can investigate possible violations, shall have access to employer records, and can enforce the paid sick leave requirements by ordering reinstatement of employees, payment of paid sick leave unlawfully withheld, and penalties.

If you should have any questions or require additional information, please contact your employer or 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/pslo](http://www.sfgov.org/olse/pslo).

*Favor de publicar donde los empleados lo puedan leer fácilmente*

## AVISO OFICIAL

# Licencia por Enfermedad Remunerada de San Francisco

De conformidad con la Ordenanza de Licencia por Enfermedad Remunerada de San Francisco, Capítulo 12W del Código Administrativo de San Francisco, **todos los empleadores están obligados a proveer la licencia por enfermedad remunerada a cada empleado (incluyendo a los trabajadores temporales o de tiempo parcial) que trabaja en San Francisco.** La licencia por enfermedad remunerada empezó a acumularse a partir del 5 de Febrero del 2007 para los empleados que ya estaban trabajando o comenzaron a trabajar en esa fecha. Los trabajadores contratados por un empleador después del 5 de Febrero del 2007, empezarán a acumular la licencia por enfermedad remunerada 90 días después del inicio del empleo.

Un empleado acumulará una hora de licencia por enfermedad remunerada por cada 30 horas trabajadas. Hay un límite de 40 horas acumuladas de licencia por enfermedad pagada para los empleados cuyos empleadores tengan menos de 10 personas (incluyendo trabajadores a tiempo completo, tiempo parcial, y temporal) que trabajen por remuneración durante un semana cualquiera. Los empleados cuyos empleadores tienen 10 o más trabajadores podrán acumular hasta 72 horas. La licencia acumulada por enfermedad remunerada de un empleado se transfiere de año a año. Los empleados podrán usar la licencia por enfermedad remunerada para su propio cuidado médico, así como para cuidar a un miembro de la familia o persona designada.

Bajo esta ordenanza, el empleado que hace valer su derecho de recibir la licencia por enfermedad remunerada está protegido contra represalias. La ciudad puede investigar posibles infracciones, tener acceso a los registros del empleador, y hacer cumplir la ley de la licencia por enfermedad remunerada ordenando el restablecimiento de empleados, pago de la licencia por enfermedad remunerada negada ilegalmente, y aplicación de sanciones.

Si tiene alguna pregunta o necesita mayor información, contacte a su empleador o a la Oficina de Ejecución de las Normas Laborales (OLSE) al (415) 554-6271 o envíenos un correo electrónico a [PSL@sfgov.org](mailto:PSL@sfgov.org).

*請張貼在僱員容易看得到的地方*

## 正式通知

# 三藩市有薪病假

依照三藩市行政法規有薪病假條例第12W條，**所有僱主必須為每位在三藩市工作的僱員（包括臨時和兼職僱員）提供有薪病假。**在2007年2月5或以前為僱主工作的僱員的有薪病假將從2007年2月5日開始累計。對於2007年2月5日以後受僱的僱員，有薪病假將在開始雇用的90天後開始累計。

每工作30小時，僱員就累積一小時的有薪病假。如果在一週內某僱主的受薪僱員（包括全職、兼職及臨時僱員）少于10人時，其所聘僱員的累計有薪病假上限為40小時。其他僱主的僱員的累計有薪病假上限為72小時。僱員的有薪病假可以累積不受年份限制。有薪病假可以用於僱員本人或照顧其家庭成員或指定人士。

在本條例下，僱員如果因維護他們的有薪病假權利而遭受報復，將受到法律的保護。市府將對可能的違規行為進行調查、將查看僱主的記錄和通過命令僱主恢復僱員的此項權利，要求僱主支付非法扣留的有薪病假或對僱主處以罰款來強制執行有薪病假的規定。

如果你有任何問題或需要更多的信息，請與你的僱主聯絡或致電（415）554-6270或電郵至 [PSL@sfgov.org](mailto:PSL@sfgov.org) 與勞工標準執行辦公室（OLSE）聯絡。

*Mangyari lamang na Ipaskil kung Saan Madaling Mabasa ng mga Kawani*

## OPISYAL NA PASABI

# San Francisco Paid Sick Leave

Alinsunod sa Ordinansa ng San Francisco tungkol sa Paid Sick Leave, Kabanata 12W ng San Francisco Administrative Code, **lahat ng mga employer ay dapat magkaloob ng paid sick leave sa bawat isang kawani (kabilang ang hindi pirmihan at part-time na mga kawani) na nagtrabaho sa San Francisco.** Ang paid sick leave ay nagsimulang natipon noong Pebrero 5, 2007 para sa lahat ng mga kawani na nagtrabaho para sa isang employer mula o bago sa nasabing petsa. Para sa mga kawani na nagsimulang nagtrabaho para sa isang employer pagkaraan ng Pebrero 5, 2007, ang paid sick leave ay nagsimulang matipon pagkaraan ng 90 araw simula ng kanyang pagiging empleyado.

Sa bawat 30 oras na pagtatrabaho, ang isang kawani ay magkakaroon ng isang oras na paid sick leave. Ang mga kawani ng mga employer na mayroong mas mababa sa 10 manggagawa (kabilang ang regular, part-time, at hindi pirmihang mga kawani) na nagtrabaho para kumita sa naturang linggo ay hindi maaaring magkaroon ng humigit sa 40 oras sa naipon na paid sick leave sa anumang oras. Ang mga kawani ng ibang mga employer ay hindi maaaring magkaroon ng humigit sa 72 oras sa naipon na paid sick leave sa anumang oras. Ang natipon na paid sick leave ng isang kawani ay magagamit nito taon-taon. Ang mga kawani ay binibigyang karapatan na magamit ang paid sick leave para sa kanilang sariling medikal na pangangalaga at para rin tumulong o mangalaga sa isang miyembro ng pamilya o sinumanghinirang na tao.

Sa ilalim ng Ordinansa, ang mga kawani na ipinaglaban ang kanilang karapatan na makatanggap ng paid sick leave ay may proteksiyon mula sa paghihiganti o panggigipit. Ang Lungsod ay maaaring mag-imbetiga ng posibleng paglabag, mayroong karapatan na tumingin sa mga rekord ng employer, at maaaring magpatupad ng mga kautusan tungkol sa paid sick leave sa pamamagitan ng pag-utos ng pagbabalik sa dating trabaho ng mga kawani, pagbabayad sa paid sick leave na labag sa batas na hindi ipinagkaloob, at iba pang mga kaparusahan.

Kung mayroon kayong anumang mga katanungan o nangangailangan ng karagdagang impormasyon, mangyari lamang na makipag-ugnayan sa inyong employer o sa Office Labor Standards Enforcement (OLSE) sa telepono na (415) 554-6271 o mag-email sa amin sa [PSL@sfgov.org](mailto:PSL@sfgov.org).

*Вывесить на видном для работников месте*

## ОФИЦИАЛЬНОЕ УВЕДОМЛЕНИЕ

### Оплачиваемый отпуск по болезни в Сан-Франциско

В соответствии с Распоряжением Администрации Сан-Франциско об оплачиваемом отпуске по болезни, глава 12W Административного Кодекса Сан-Франциско, **все работодатели обязаны предоставлять оплачиваемый отпуск по болезни каждому работнику (в том числе временным работникам и занятым неполную рабочую неделю), который выполняет работу в Сан-Франциско.** Для работников, работающих на работодателя по состоянию на 5 февраля 2007 г. или работавших до этой даты, накопление оплачиваемого отпуска по болезни должно начинаться с 5 февраля 2007 г. Для работников, нанятых после 5 февраля 2007 г., накопление оплачиваемого отпуска по болезни должно начаться спустя 90 дней после начала работы по найму.

На каждые 30 отработанных часов работнику начисляется один час оплачиваемого отпуска по болезни. Для работников работодателя, у которого в течение любой данной недели работает менее 10 оплачиваемых работников (включая занятых полную рабочую неделю, неполную рабочую неделю и временных работников) накопленный оплачиваемый отпуск по болезни никогда не будет превышать 40 часов. Для работников других работодателей накопленный оплачиваемый отпуск по болезни никогда не будет превышать 72 часов. Накопленный работником оплачиваемый отпуск по болезни переходит с одного года на другой. Работники имеют право на расходование своего оплачиваемого отпуска по болезни на свое медицинское обслуживание, а также на оказание помощи члену семьи или означенному лицу, или уход за ним.

В соответствии с Распоряжением на работников, реализующих свое право на получение оплачиваемого отпуска по болезни, распространяется защита от каких-либо репрессивных действий. Администрация Города может расследовать возможные нарушения, должна иметь доступ к документальным записям работодателя, и может принуждать к выполнению требований в отношении оплачиваемого отпуска по болезни путем издания приказа о восстановлении работников на работе, обязывать производить оплату незаконно отказанного оплачиваемого отпуска по болезни и налагать штраф.

Если у Вас имеются какие-либо вопросы, или необходима дополнительная информация, обращайтесь к своему работодателю или в Офис по исполнению трудового законодательства [Office Labor Standards Enforcement (OLSE)] по тел. (415) 554-6271 или по электронной почте на адрес [PSL@sfgov.org](mailto:PSL@sfgov.org).

*Xin hãy dán thông báo này tại nơi mà nhân viên có thể dễ dàng nhìn thấy*

## THÔNG BÁO CHÍNH THỨC

### Về việc nghỉ ốm hưởng lương của San Francisco

Theo Sắc lệnh Nghỉ ốm Hưởng lương của San Francisco, Chương 12W của Bộ luật Hành chính San Francisco, **tất cả chủ sử dụng lao động của San Francisco phải cho phép mọi nhân viên làm việc trong Thành phố được nghỉ ốm hưởng lương (bao gồm cả nhân viên tạm thời và nhân viên bán thời gian).** Việc nghỉ ốm hưởng lương sẽ bắt đầu được tính từ ngày 5 tháng 2 năm 2007 đối với những nhân viên làm việc cho chủ sử dụng lao động vào hoặc trước ngày ấy. Đối với những nhân viên được chủ sử dụng lao động thuê sau ngày 5 tháng 2 năm 2007, việc nghỉ ốm hưởng lương sẽ bắt đầu được tính sau 90 ngày kể từ ngày bắt đầu làm việc.

Cứ mỗi 30 giờ làm việc, nhân viên sẽ được tính một giờ nghỉ ốm hưởng lương. Nhân viên làm việc cho chủ sử dụng lao động có ít hơn 10 nhân viên (bao gồm cả nhân viên toàn thời gian, bán thời gian và tạm thời) làm việc hưởng lương trong một tuần có thể trong bất cứ lúc nào không tích lũy được hơn 40 giờ nghỉ ốm hưởng lương. Nhân viên làm việc cho chủ sử dụng lao động khác có thể trong bất cứ lúc nào không tích lũy được hơn 72 giờ nghỉ ốm hưởng lương. Số ngày nghỉ ốm hưởng lương tích lũy của một nhân viên được cộng dồn từ năm này sang năm khác. Nhân viên có quyền được nghỉ ốm hưởng lương để chăm sóc y tế cho bản thân và chăm sóc, trợ giúp thành viên trong gia đình hoặc một người được chỉ định.

Theo Sắc lệnh, nhân viên đòi quyền được nghỉ ốm hưởng lương được bảo vệ không bị trả đũa. Thành phố có quyền điều tra những vi phạm có thể xảy ra, có quyền truy cập hồ sơ của chủ sử dụng lao động, và có quyền cưỡng chế thi hành các yêu cầu nghỉ ốm hưởng lương bằng cách yêu cầu việc phục hồi sức khỏe của nhân viên, việc trả lương cho những ngày nghỉ ốm hưởng lương bị từ chối trái pháp luật, và các hình thức xử phạt.

Nếu bạn có bất cứ thắc mắc hoặc cần thêm thông tin, xin vui lòng liên hệ với chủ sử dụng lao động của bạn hoặc Văn phòng Lao động (OLSE) tại số điện thoại (415) 554-6271 hoặc email cho chúng tôi tại địa chỉ [PSL@sfgov.org](mailto:PSL@sfgov.org)