

CITY OF SAN FRANCISCO LABOR LAW POSTINGS

Part 2 of 2

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 with 5 or more employees 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 certain 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; notify applicant of any final Action 30 days from the first notification or after receiving information from the applicant.

For more information, contact: San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)

☎ (415) 544-5192 ✉ fco@sfgov.org 🌐 www.sfgov.org/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 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 deben cumplir con estas 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 ciertos 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; notificar al candidato de cualquier acción final 30 días después de la primera notificación o después de recibir información del candidato.

Para obtener más información, comuníquese con: Oficina de Normas Laborales (OLSE) de San Francisco

☎ (415) 544-5192 ✉ fco@sfgov.org 🌐 www.sfgov.org/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》(San Francisco Fair Chance Ordinance), 雇主在處理犯罪記錄相關事宜時必須遵守嚴格規定。全球擁有 5 名或以上員工的雇主必須遵守此條例。

- 雇主不可以在此求職申請表中詢問有關逮捕或定罪記錄的問題。
- 雇主不可以在此提供有條件的錄用 (conditional offer of employment) 之前進行背景調查或詢問有關犯罪記錄的問題。
- 雇主僅可考慮與工作直接相關的定罪記錄, 且不可以考慮特定類型的逮捕或定罪記錄, 包括已超過 7 年的定罪記錄 (請見 www.sfgov.org/olse-fco)。
- 若雇主根據背景調查結果拒絕錄用某申請人時必須: 通知申請人並提供背景調查報告副本; 給予申請人 7 天時間進行回應; 根據申請人提供的證據重新考慮決定; 在發出首次通知之日起 30 天內, 或在收到申請人提供的資訊後, 通知申請人最終決定。

如需更多資訊, 請聯絡:

三藩市勞工標準執行辦公室 (OLSE)

☎ (415) 544-5192 ✉ fco@sfgov.org 🌐 www.sfgov.org/olse-fco



City & County of San Francisco Fair Chance Ordinance

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

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

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

Sa ilalim ng Ordinansa para sa Patas na Pagkakataon (Fair Chance Ordinance) ng San Francisco, ang mga taga-empleyo ay dapat sumunod sa mahigpit na alituntunin hinggil sa mga rekord ng kriminalidad. Ang mga taga-empleyo na may 5 o higit pang empleyado sa buong mundo ay dapat sumunod.

- HINDI MAAARING magtanong ang mga taga-empleyo tungkol sa mga pag-arresto o hatol ng pagkakasala sa isang aplikasyon sa trabaho.
- HINDI MAAARING magsagawa ang mga taga-empleyo ng isang pagsusuri sa nakaraan (background check) o magtanong tungkol sa mga rekord ng kriminalidad hanggang PAGKATAPOS makagawa ng isang may kondisyon na alok sa trabaho.
- Maari lamang isaalang-alang ng mga taga-empleyo ang mga hatol sa pagkakasala na direktang may kaugnayan sa trabaho, at maaaring hindi kailanman isaalang-alang ang ilang uri ng mga pag-arresto o hatol sa pagkakasala, kabilang ang mga paghatol na mahigpit sa 7 taon nang nakalipas (tingnan ang www.sfgov.org/olse-fco).
- Bago tangihan ng taga-empleyo ang isang aplikante batay sa pagsusuri sa nakaraan (background check), ang taga-empleyo ay dapat: ipagbigay-alam sa aplikante at magbigay ng kopya ng pagsusuri sa nakaraan; bigyan ang aplikante ng 7 araw upang tumugon; muling isaalang-alang batay sa ebidensiya na ipinagkaloob ng aplikante; ipagbigay-alam sa aplikante ang anumang pinal na Aksyon 30 araw mula sa unang abiso o pagkatapos matanggap ang impormasyon mula sa aplikante.

Para sa Karagdagang Impormasyon, kontakin ang:

San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)

☎ (415) 554-5192 ✉ fco@sfgov.org 🌐 www.sfgov.org/olse-fco

THÔNG BÁO CHÍNH THỨC - Thành Phố và Quận San Francisco, Luật Cơ Hội Công Bằng

Đăng Ở Những Nơi Nhân Viên Dễ Đọc Được. Việc không đăng thông báo này có thể bị phạt.

Theo Luật Cơ Hội Công Bằng (Fair Chance Ordinance) của San Francisco, các nhà tuyển dụng phải tuân thủ những quy định nghiêm ngặt liên quan đến hồ sơ tư pháp (tiền án, tiền sự). Những quy định của luật này áp dụng cho các nhà tuyển dụng và các nhà thầu của Thành phố có trên toàn thể giới từ 5 nhân viên trở lên.

- Nhà tuyển dụng KHÔNG ĐƯỢC hỏi về việc từng bị bắt giữ hoặc bị kết án trong đơn xin việc.
- Nhà tuyển dụng KHÔNG ĐƯỢC tiến hành kiểm tra lý lịch hoặc hỏi về hồ sơ tư pháp cho đến khi Đã đưa ra lời mời làm việc có điều kiện.
- Nhà tuyển dụng chỉ được xem xét các bản án có liên quan trực tiếp đến công việc, và tuyển đối không được xem xét một số loại vụ việc bất giữ hoặc kết án nhất định, bao gồm các bản án đã có từ hơn 7 năm trước (xem www.sfgov.org/olse-fco).
- Trước khi từ chối ứng viên dựa trên kết quả kiểm tra lý lịch, nhà tuyển dụng phải: thông báo cho ứng viên và cung cấp bản sao kết quả kiểm tra lý lịch; cho phép ứng viên có 7 ngày để phản hồi; xem xét lại dựa trên các bằng chứng cho ứng viên cung cấp; và thông báo cho ứng viên về quyết định cuối cùng trong vòng 30 ngày kể từ thông báo ban đầu hoặc sau khi nhận được thông tin từ ứng viên.

Để biết thêm thông tin, vui lòng liên hệ:

Văn Phòng Thực Thi Tiêu Chuẩn Lao Động San Francisco (OLSE)

☎ (415) 554-5192 ✉ fco@sfgov.org 🌐 www.sfgov.org/olse-fco

FAMILY FRIENDLY WORKPLACE ORDINANCE



City & County of San Francisco Family Friendly Workplace

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

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 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's rights under the law shall constitute a violation. It is unlawful for an employer to 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 fwo@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 parental;
 - (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 despidiera, 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 fwo@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, 您可能有权要求彈性或预先通知的工作安排:

- 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预先通知工作安排的書面請求後, 僱主必須在 21 天內回覆您的請求。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, 則可以拒絕您的請求。僱主必須提供書面回覆, 包括拒絕理由並通知您有權在 30 天內要求重新考慮, 以及可同 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。

Office of Labor Standards Enforcement (415) 554-6424

HEALTH CARE SECURITY ORDINANCE



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 / hora
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.sfgov.org/olse-hcso

AVISO OFICIAL 2026 - 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 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

Seu 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 o HCSO@sfgov.org. También puede visitar el sitio web de OLSE en: www.sfgov.org/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

大多數三藩市雇員有享享有雇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 年法定醫療保健費率		
雇主規模		法定費率
全球有 20-99 名雇員 (或有 50-99 名雇員的非營利組織)		\$2.74 / 小時
全球有 100 名或以上雇員		\$4.11 / 小時

您的雇主可以選擇如何使用這些保健費。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員支付欠款。雇主不得懲罰提出投訴或配合調查的雇員。

如果您有任何問題, 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) - 電話 (415) 554-7892 或電郵 HCSO@sfgov.org。您也可以瀏覽 OLSE 的網站 www.sfgov.org/olse-hcso



City & County of San Francisco Health Care Security Ordinance

Covered Employers Must Post Where Employees Can Read Easily

Opisyal na abiso para sa 2026 - Ordinansa ukol sa Seguridad para sa Pangangalaga ng Kalusugan (Health Care Security Ordinance, HCSO)

Posibleng kumalipikado 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

Tinatakdang mga Halaga sa Paggasta para sa Pangangalaga ng Kalusugan sa 2026		
Laki ng Taga-empleyo		Tinatakdang Halaga
20-99 manggagawa sa kabuuan ng mundo (o nonprofit na may 50-99 manggagawa)		\$2.74 / oras
100 o higit pang manggagawa sa kabuuan ng mundo		\$4.11 / 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.

Maaaring imbestigahan ng Lungsod ang mga posibleng paglabag sa batas, at puwede nitong lutas sa mga taga-empleyong lalabag sa batas na magbayad ng multa at bayaran din ang mga manggagawa. Hindi puwedeng pansarhan ang mga taga-empleyo ang mga employadong magla-file ng reklamo o magbigay ng kooperasyon sa imbestigasyon.

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

Puwede rin ninyong bisitahin ang website ng OLSE sa www.sfgov.org/olse-hcso

THÔNG BÁO CHÍNH THỨC NĂM 2026 - Luật về An Ninh Chăm Sóc Sức Khỏe

Quý vị có thể được chủ lao động bao trả chi phí chăm sóc sức khỏe

Hầu hết người lao động tại San Francisco đều được chủ lao động bao trả chi phí chăm sóc sức khỏe, nếu quý vị:

- Làm việc ít nhất 8 giờ mỗi tuần tại San Francisco
- Đã làm việc cho chủ lao động khoảng 3 tháng (90 ngày)
- Làm việc cho một doanh nghiệp có từ 20 nhân viên trở lên (trên toàn thể giới) hoặc một tổ chức phi lợi nhuận có từ 50 nhân viên trở lên (trên toàn thể giới)

Mức Bao Trả Chi Phí Chăm Sóc Sức Khỏe Bắt Buộc năm 2026		
Quy Mô Doanh Nghiệp		Mức Bắt Buộc
20-99 nhân viên trên toàn thể giới (hoặc tổ chức phi lợi nhuận có từ 50-99 nhân viên)		\$2.74 / giờ
100 nhân viên trở lên (trên toàn thể giới)		\$4.11 / giờ

Chủ lao động có thể chọn cách họ chi tiêu số tiền này. Ví dụ: chủ lao động có thể chi trả bảo hiểm y tế, nha khoa hoặc nhân khoa, thanh toán cho chương trình SF City Option, v.v.

Thành Phố có quyền điều tra các hành vi vi phạm pháp luật (nếu có) và yêu cầu chủ lao động vi phạm pháp luật nộp phạt và thanh toán cho người lao động. Chủ lao động không được phép trừng phạt nhân viên nộp đơn khiếu nại hoặc hợp tác với cơ quan điều tra.

Mọi thắc mắc vui lòng liên hệ với chủ lao động của quý vị hoặc Văn Phòng Thực Thi Tiêu Chuẩn Lao Động San Francisco theo số (415) 554-7892 hoặc HCSO@sfgov.org. Quý vị cũng có thể truy cập vào trang web của OLSE tại địa chỉ www.sfgov.org/olse-hcso

