



Employers with 20+ Employees Must Post This Notice.

OFFICIAL NOTICE

San Francisco Family Friendly Workplace Ordinance



Employers with 20 or more employees must allow any employee who is employed within the geographic boundaries of the City, regularly works at least 8 hours per week, and has been employed by an employer for 6 months or more, to request a flexible or predictable working arrangement to assist with caregiving responsibilities for 1) a child or children under the age of 18, 2) a person or persons with a serious health condition in a family relationship with the employee, or 3) a parent of the employee, age 65 or older.

An employee's request shall be in writing. Within 21 days of an employee's request, an employer must meet with the employee regarding the request. The employer must respond to an employee's request within 21 days of that meeting. An employer who grants the request shall confirm in writing. An employer who denies a request must provide a written response that includes a bona fide business reason for denial and notices the employee of the right to request reconsideration.

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.

Los empleadores con 20 empleados o más deben publicar este aviso.

AVISO OFICIAL

Ordenanza de San Francisco de Lugar de Trabajo Enfocado en la Familia

Los empleadores con 20 o más empleados deben permitir que cualquier empleado dentro de los límites geográficos de la Ciudad, que trabaje de forma regular al menos durante 8 horas por semana, y que haya sido empleado de un empleador durante 6 meses o más, solicite un horario de trabajo flexible o predecible para ayudar con las responsabilidades del cuidado de 1) un niño o niños menores de 18 años de edad, 2) una persona o varias personas que tengan una relación de parentesco con el empleado y que tengan una afección grave de salud, o 3) uno de los padres del empleado, que además tenga 65 años o más.

La solicitud de un empleado debe estar por escrito. En un plazo no mayor a 21 días desde la solicitud de un empleado, un empleador debe reunirse con el empleado para hablar sobre la solicitud. El empleador debe responder a la solicitud de un empleado en un plazo de 21 días desde la reunión. Un empleador que conceda la solicitud debe confirmarla por escrito. Un empleador que rechace una solicitud debe proporcionar una respuesta por escrito que incluya una razón comercial auténtica para la negación y que avise al empleado sobre su derecho de solicitar una reconsideración.

La falla por parte del empleador al no apearse a los requisitos de procedimiento, publicación o documentación, o la negación por parte de un empleador de los derechos de un empleado conforme a la ley, constituirán una infracción. Es ilegal que un empleador despidiera, amenace con despedir, baje de nivel, suspenda o emprenda cualquier otra acción adversa contra cualquier persona con base en su estado de Cuidador, en represalia por ejercer sus derechos protegidos conforme a la Ordenanza, o por cooperar con la Ciudad en la aplicación de la Ordenanza. La Ciudad puede investigar cualquier posible infracción a la Ordenanza, y ordenar que los infractores paguen sanciones.

Si usted tiene alguna pregunta o si requiere información adicional, por favor comuníquese con su empleador o a la Oficina de Normas Laborales (OLSE, por sus siglas en inglés) de la Ciudad al (415) 554-6424 o a ffwo@sfgov.org, o visite el sitio web de OLSE en www.sfgov.org/olse.

有20+員工的僱主必須張貼本通知。

正式通知

三藩市家庭友善職場條例

任何有20名或以上員工的僱主必須允許在三藩市工作的員工，每星期工作至少8小時以及被僱用了6個月或以上，員工可以要求一個靈活或可預料的工作安排，以協助照顧以下人士1) 一個或多個18歲以下的孩子，2) 一個或多個與該員工有家庭關係的患有嚴重疾病的人，或3) 該員工的父母，65歲或以上。

員工的請求應採用書面形式。在員工提出請求的21天內，僱主必須就此請求面見員工。僱主必須在那次會面後的21天內回覆員工的請求。批准請求的僱主必須以書面形式確認。如拒絕請求，僱主也必須提供書面回覆包括一個真實的業務上的拒絕理由，並通知員工有權要求重新考慮。

根據法律，僱主沒有遵循程序、張貼或文件記錄要求或僱主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於就業的行動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，請聯繫您的僱主或該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。

Ang mga Employer na may 20+ Empleyado ay Dapat Ipaskil ang Pasabing Ito.

OPISYAL NA PASABI

Ordinansa ng San Francisco sa Maka-pamilyang Lugar ng Trabaho (San Francisco Family Friendly Workplace Ordinance)

Ang mga employer na may 20 o higit pang empleyado ay dapat pahintulutan ang sinumang empleyado na nagtatrabaho sa mga lugar na sakop ng Lungsod, regular na nagtatrabaho ng kahit na 8 oras kada linggo, at nagtatrabaho sa employer ng 6 buwan o higit pa, na humiling ng isang madaling mabago o mahuhulaang oras ng pagtatrabaho (flexible o predictable working arrangement) upang tumulong sa responsibilidad ng pangangalaga para sa 1) isang anak o mga anak na may edad na mas mababa sa 18 taong gulang, 2) isang tao o mga tao na may malubhang kalagayan sa kalusugan na may relasyon sa pamilya ng empleyado, o 3) magulang ng empleyado, na may edad na 65 taong gulang o mas matanda.

Ang kahilingan ng empleyado ay dapat nakasulat. Sa loob ng 21 araw ng kahilingan ng empleyado, ang employer ay dapat makipag-pulong sa empleyado tungkol sa kahilingan. Dapat sumagot ang employer sa kahilingan ng empleyado sa loob ng 21 araw ng pulong na iyon. Ang employer na nag-aproba ng kahilingan ay dapat pagtibayin ito sa pamamagitan ng sulat. Ang employer na tumanggi sa kahilingan ay dapat magbigay ng nakasulat na tugon na nakalagay ang tunay na dahilan ng negosyo para sa pagtanggap at pasabi sa empleyado ng karapatang humiling ng muling pagsasaalang-alang.

Ang kabiguan ng employer na sumunod sa pamamaraan, pagpaskil o mga kinakailangang dokumento o ang pagtanggap ng employer sa mga karapatan ng empleyado sa ilalim ng batas ay bumubuo ng paglabag. Labag sa batas para sa employer na magsisante, magbanta ng pagsisante, magbaba ng tungkulin, magsuspindi, o kung hindi man magsagawa ng nakakasamang aksiyon sa trabaho laban sa sinumang tao batay sa kalagayan ng pagiging Tagapag-alaga (Caregiver), bilang ganti para sa pagganap sa mga karapatang protektado sa ilalim ng Ordinansa, o para sa pakikipag-tulungan sa pagpapatupad ng Lungsod. Maaaring magsagawa ng imbestigasyon ang Lungsod para sa posibleng mga paglabag ng Ordinansa, at mag-utos sa mga lumabag na magbayad ng parusang multa.

Kung mayroon kayong anumang katanungan o kailangan ng karagdagang impormasyon, mangyari lamang na kontakin ang inyong employer o ang Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) ng Lungsod sa (415) 554-6424 o ffwo@sfgov.org, o bisitahin ang website ng OLSE sa www.sfgov.org/olse.

Это извещение должно быть вывешено в компаниях с персоналом в количестве 20+.

ОФИЦИАЛЬНОЕ УВЕДОМЛЕНИЕ

Постановление Сан-Франциско о создании благоприятных условий для семей

Работодатели с 20 или большим количеством сотрудников должны предоставлять любому сотруднику, работающему в географических пределах города минимум 8 часов в неделю и проработавшему 6 месяцев или дольше, право на гибкий или предсказуемый рабочий график, чтобы помочь ему выполнять обязанности по уходу за 1) ребенком или детьми, не достигшими 18 лет, 2) серьезно больными родственниками, или 3) пожилыми родителями, достигшими возраста 65 лет.

Работник обязан подать письменное заявление. Работодатель должен встретиться с работником относительно запроса в течение 21 дня с момента подачи. Работодатель должен ответить на заявление работника в срок, не превышающий 21 день с момента этой встречи. Работодатель, удовлетворяющий требование, обязан предоставить об этом письменное извещение. Работодатель, отказывающийся в удовлетворении запроса, должен предоставить письменный ответ, который содержит истинную причину отказа, и известить работника о его праве на пересмотр этого решения.

Отказ работодателя следовать процедурным нормативам и требованиям вывешивать уведомление или документацию, или удовлетворить требования законных прав сотрудника, являются нарушением закона. Работодатель не имеет права уволить, угрожать увольнением, понижать в должности, отстранять, или принимать какие-либо неблагоприятные действия против кого-либо, в связи с необходимостью выполнять обязанности по уходу, в ответ на пользование правами, защищенными данным постановлением, или за сотрудничество с муниципальными властями, требующими исполнения нормативно-правовых документов. Муниципалитет может расследовать возможные нарушения данного постановления и назначить штраф работодателям, нарушающим данное постановление.

С вопросами и за дополнительной информацией обращайтесь к вашему работодателю или в Управление по контролю за соблюдением трудового законодательства г. Сан-Франциско (OLSE) по телефону: (415) 554-6424 или электронной почте: ffwo@sfgov.org или посетите наш веб-сайт по адресу www.sfgov.org/olse.

Chủ nhân Có trên 20 Nhân viên Phải Niêm Yết (Dán) Thông Cáo này.

THÔNG CÁO CHÍNH THỨC

Sắc Luật Gia đình Thân thiện ở Sở Làm của San Francisco

Chủ nhân có từ 20 nhân viên trở lên phải cho phép bất kỳ nhân viên nào được mượn và làm việc trong phạm vi của thành phố San Francisco, và thường xuyên làm việc ít nhất 8 tiếng mỗi tuần, và đã được chủ mượn từ 6 tháng trở lên, có quyền yêu cầu làm việc với giờ giấc uyển chuyển hoặc một thời khóa biểu được biết trước để họ có thể chăm sóc cho 1) một đứa bé hoặc trẻ em dưới 18 tuổi, 2) một người hoặc những người có tình trạng sức khỏe nghiêm trọng có quan hệ gia đình với nhân viên, hoặc 3) cha hoặc mẹ của nhân viên, 65 tuổi trở lên.

Yêu cầu của nhân viên phải được viết thành văn bản. Trong vòng 21 ngày, kể từ ngày yêu cầu của nhân viên, chủ nhân phải gặp và nói chuyện với nhân viên về yêu cầu này. Chủ phải trả lời yêu cầu của nhân viên trong vòng 21 ngày kể từ ngày họp đó. Nếu chấp nhận yêu cầu, chủ nhân phải xác nhận trên giấy tờ. Nếu từ chối yêu cầu chủ nhân phải cung cấp một văn bản trả lời cho biết lý do kinh doanh chân chính để từ chối và cho nhân viên biết quyền yêu cầu được cứu xét lại.

Nếu chủ nhân không tuân theo thể lệ này, (dán) yết thị hoặc đòi hỏi bằng chứng về văn bản hay tài liệu hoặc từ chối quyền lợi của nhân viên, chủ nhân sẽ có hành vi phạm luật. Nó là bất hợp pháp cho Nếu chủ nhân đuổi, đe dọa sa thải, giáng chức, đình chỉ, hoặc có hành vi bất lợi trong việc làm đối với bất kỳ người nào vì tình trạng phải chăm sóc cho thân nhân, hoặc trả đũa vì thực hiện các quyền được bảo vệ dưới Sắc lệnh này, hoặc hợp tác với Thành phố trong thực thi pháp lệnh. Thành phố San Francisco có thể điều tra hành vi phạm sắc luật của người vi phạm, nếu có, để buộc họ phải trả tiền phạt.

Nếu bạn có bất kỳ câu hỏi hoặc cần yêu cầu thêm thông tin, xin vui lòng liên lạc với chủ nhân của bạn, hoặc Văn phòng Thực thi Tiêu chuẩn Lao động (OLSE) của San Francisco tại số (415) 554-6424 hoặc ffwo@sfgov.org, hoặc truy cập vào trang web của OLSE tại www.sfgov.org/ols.