

City & County of San Francisco

All-On-One Poster

Post Where Employees Can Read Easily. Failure to post these notices may result in penalties.

City & County of San Francisco Parity in Pay Ordinance

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

OFFICIAL NOTICE — 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 information 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:

San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)
(415) 554-6469 parityinpay@sfgov.org www.sfgov.org/olse-ppo

AVISO OFICIAL — Ordenanza de Paridad Salarial

Publicar donde los empleados pueden leer fácilmente. La falta de publicación de este aviso puede resultar en sanciones.

- 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:

San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)
(415) 554-6469 parityinpay@sfgov.org www.sfgov.org/olse-ppo

正式通告 — 平等薪酬條例 - 關於僱主考慮過往薪資的規定

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。

- 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。若求職者願意這樣做，則僱主可以考虑用求职者过往的薪酬来决定是否提供职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。

如需更多資訊，請聯絡：

三藩市勞工標準執行辦公室 (OLSE)
(415) 554-6469 parityinpay@sfgov.org www.sfgov.org/olse-ppo



OPISYAL NA ABISO — Ordinansa sa pagkakapantay-pantay ng sahod-

Pagsasaalang-alang ng mga Employer sa mga Nakaraang Sahod

Post kung saan madaling mabasa ng mga empleyado. Ang pagkabitong map-post ng pautanawang ito ay maaring magresulta sa mga multa.

- Hindi maaring magtanong ang mga employer sa aplikante sa trabaho tungkol sa nakaraan nitong mga sahod o kita.
- Hindi maaring isaalang-alang ng mga employer ang mga nakaraang sahod sa pagpapasya kung isaalok ang trabaho sa aplikante, o kung magkanong sahod ang isaalok.
- Kung nanaisin ng aplikante, maaring nitong kusang ibahagi ang kanyang nakaraang sahod na walang pagdidikta galing sa employer. Kung ginawit ito ng aplikante, maaring isaalang-alang ng employer ang nasabing impormasyon sa pagpapasya ng sahod na isaalok sa aplikante.
- Hindi maaring ihayag ng mga employer ang nakaraang sahod ng sinumang empleyado nito, sa kasalukuyan man o nakaraan, sa isang employer na nag-aalok ng trabaho dito ng walang kasulatang nagbibigay-pahintulot galing sa nasabing empleyado.
- Hindi maaring maghiganti ang mga employer laban sa mga aplikante sa trabaho na hindi nagpaalam ng kanilang nakaraang sahod.

Para sa Karagdagang Impormasyon, kontakin ang:

San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)
(415) 554-6469 parityinpay@sfgov.org www.sfgov.org/olse-ppo

THÔNG BÁO CHÍNH THỨC — Luật Bình Đẳng trong Trả Lương -

Quyền Xem Xét Lịch Sử Tiền Lương của Chủ Lao Động

Bảng ở những nơi nhân viên dễ đọc được. Việc không đăng thông báo này có thể bị phạt.

- Chủ lao động không được hỏi về mức lương hoặc tiền công trước đây của ứng viên xin việc.
- Chủ lao động không được xem xét lịch sử tiền lương của ứng viên khi quyết định có nên tuyển dụng ứng viên đó hay không hoặc mức lương để nghĩ.
- Ứng viên có thể tự nguyện chia sẻ thông tin lịch sử tiền lương, chủ lao động không được nhắc về vấn đề này. Nếu ứng viên cung cấp lịch sử tiền lương, chủ lao động có thể xem xét thông tin đó để xác định mức lương để nghĩ cho ứng viên.
- Chủ lao động không được tiết lộ lịch sử tiền lương của nhân viên hiện tại hoặc nhân viên cũ cho chủ lao động tương lai khi chưa được sự cho phép bằng văn bản từ nhân viên đó.
- Chủ lao động không được trả thù những ứng viên không tiết lộ thông tin lịch sử tiền lương.

Để biết thêm thông tin, vui lòng liên hệ:

Văn Phòng Thực Thi Tiêu Chuẩn Lao Động San Francisco (OLSE)
(415) 554-6469 parityinpay@sfgov.org www.sfgov.org/olse-ppo

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 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, contact:

San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)
(415) 554-5192 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.

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 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 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 proporcionar una copia de la verificación de antecedentes; darle al candidato 7 días para responder; reconsiderar en base a la evidencia que el candidato presenta.

Para obtener más información, comuníquese con:

Oficina de Normas Laborales (OLSE) de San Francisco

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

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。

- 僱主不得於應徵申請表格里詢問是否有拘捕或刑事有罪判決紀錄。
- 僱主僅可以在提供有條件錄取求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有罪判決，而且不得考慮七種類型的拘捕或刑事罪判決包括七年以前的刑事有罪判決（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；給予求職者七的時間做出回應；依據求職者提供的證據重新考量。

如需更多資訊，請聯絡：

三藩市勞工標準執行辦公室 (OLSE)

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



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

Post Saan empleyado Puwede Basahin Madaling. Ang pagkabitong mag-post ng pautanawang ito ay maaring magresulta sa mga multa.

Sa ilalim ng Batas para sa Patas na Pagkakatag (Fair Chance Ordinance), kailangang sundin ng mga taga-empleyo ang mahihigpit na patakaran ukol sa mga kriminal na rekord. Kailangang sumunod ang mga employer may 5 o higit pang empleyado sa buong mundo at kailangang ding sumunod ng lahat ng kontratista ng Lungsood.

- HINDI PUWEDENG magtanong ang mga employer tungkol sa mga pagka-arresto o hatol ng korte sa aplikasyon para sa trabaho.
- HINDI PUWEDENG magsagawa ang mga employer ng background check (pag-iimbistiga sa nakaraan), o magtanong tungkol sa mga kriminal na rekord hanggang sa MATAPOS ang pagbibigay ng kondisyonal na alok ng t rabaho.
- Ang mga hatol ng korte na may direktang kinalaman lamang sa trabaho ang posibleng isaalang-alang ng mga employer at tingin kailanman dapat isaalang-alang ang 7 uri ng pag-arresto o hatol ng korte, kasama na ang mga hatol na 7 taong gulang na (hindi ang www.sfgov.org/olse-fco).
- Bago tanggihan ng employer ang aplikante batay sa background check, kailangan muna nilang gawin ang mga sumunod: abis han ang aplikante at magbigay ng kopya ng background check; bigyan ang aplikante ng 7 araw para sumagot; muling pag-ispisan ito batay sa ebidensiyang ipagkakaaloo ng 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

Bảng ở những nơi nhân viên dễ đọc được. Việc không đăng thông báo này có thể bị phạt.

Theo Sắc Lệnh Cơ Hội Công Bằng của San Francisco, chủ lao động phải tuân thủ các quy tắc nghiêm ngặt liên quan đến hồ sơ phạm tội. Chủ lao động có từ 5 năm viên trở lên làm việc trên toàn thể giới và tất cả các nhà thầu của Thành Phố phải tuân thủ quy định này.

- Chủ lao động KHÔNG ĐƯỢC hỏi về tiền án tiền sự trong hồ sơ tuyển dụng.
- Chủ lao động KHÔNG ĐƯỢC kiểm tra lý lịch hoặc hỏi về hồ sơ phạm tội cho đến SAU KHÍ đưa ra lời đề nghị tuyển dụng có điều kiện.
- Chủ lao động chỉ được xem xét các tiền án có liên quan trực tiếp đến công việc và không được xem xét 7 loại bị giữ hoặc tiền án, kể cả tiền án cách thời điểm hiện tại hơn 7 năm (xem www.sfgov.org/olse-fco).
- Trước khi chủ lao động từ chối ứng viên dựa trên kết quả kiểm tra lý lịch, chủ lao động phải: thông báo cho ứng viên và cung cấp một bản sao của kết quả kiểm tra lý lịch; cho ứng viên 7 ngày để phản hồi; tải xét dựa trên bằng chứng mà ứng viên cung cấp.

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

Официальное уведомление - Минимальная зарплата в Сан-Франциско

Плакаты должны находиться на видном месте. Неразмещение этого плаката может привести к штрафам.

Начиная с 1 июля 2025 года, все работодатели обязаны платить в час сотрудникам, работающим в Сан-Франциско (включая временных сотрудников и сотрудников с неполным рабочим днем), не менее \$19.18 в час.

Это требование минимальной заработной платы применяется к сотрудникам, которые работают не менее двух (2) часов в неделю. Исключения могут применяться в соответствии с Постановлением о минимальной заработной плате Сан-Франциско и Трудовым кодексом Калифорнии.

Сотрудники защищены от ответных действий за отстаивание своего права на получение минимальной заработной платы. Сотрудники вправе подать гражданский иск против своих работодателей за любое нарушение данного Постановления. Город также вправе расследовать возможные нарушения и обеспечивать выполнение данного Постановления путем издания, приказов выплатить все невыплаченную заработную плату и штрафы.

Для получения дополнительной информации свяжитесь с Управлением по обеспечению соблюдения трудовых стандартов Сан-Франциско (OLSE) по телефону (415) 554-6292 или по электронной почте mwo@sfgov.org.

Thông báo Chính thức - Mức lương tối thiểu ở San Francisco

Bảng ở những nơi nhân viên có thể đọc một cách dễ dàng. Việc không yết thị thông báo này có thể dẫn đến các hình phạt.

Bắt đầu từ ngày 1 tháng 7 năm 2025, tất cả chủ lao động phải trả cho tất cả nhân viên làm việc tại San Francisco (bao gồm cả nhân viên tạm thời và bán thời gian) ít nhất là \$19.18 một giờ.

Quy định về mức lương tối thiểu này áp dụng cho nhân viên làm việc hai (2) giờ hoặc nhiều hơn mỗi tuần. Các trường hợp ngoại lệ có thể được áp dụng như đã nêu trong luật về mức lương tối thiểu của San Francisco và Bộ luật lao động California.

Nhân viên sẽ được bảo vệ để không bị trả thù khi lên tiếng khẳng định quyền của họ về mức lương tối thiểu của thành phố. Nhân viên có thể kiện dân sự chủ lao động về vi phạm luật này. Thành phố có thể điều tra các vi phạm này và thu tiền chi các vụ cáo về mức lương tối thiểu bằng cách na liên hoan tất cả các khoản tiền lương chưa trả và tiền phạt.

Để biết thêm thông tin, hãy liên lạc với Văn phòng Thực Thi Tiêu chuẩn Lao động San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) ở số điện thoại (415) 554-6292 hoặc gửi email về mwo@sfgov.org.



Employee Notice

— Your rights are protected: The City and County of San Francisco has established laws and regulations that protect the rights of employees. As your employer we are conspicuously posting the information that is required by the City and County of San Francisco to better inform you of your rights as an employee of our company. Required state and Federal posting are not included on this poster, but are displayed in near proximity. If you have any questions regarding these postings, please contact Human Resources or your immediate supervisor.

City & County of San Francisco

Paid Sick Leave Ordinance

Covered Employers Must Post Where Employees Can Read Easily

The San Francisco Paid Sick Leave Ordinance requires employers to provide paid sick leave to all employees (including temporary and part-time workers) who perform work in San Francisco.

- Employees earn 1 hour of paid sick leave for every 30 hours worked.
- Sick leave begins to accrue on the first day of employment.
- Accrued sick leave carries over from year to year.
- Employees may begin using sick leave on the 90th day of employment.
- Paid sick leave may be used for:

- The employee's own health condition or preventive care,
- Care for an immediate family member or a designated person,
- Specified reasons related to domestic violence, sexual assault, or stalking.

Retaliation or discrimination against an employee for requesting or using paid sick leave is prohibited. Employees may file a complaint if an employer fails to provide the required paid sick leave or engages in retaliation or discrimination.

For More Information, contact:

California Labor Commissioner's San Francisco Office

(415) 703-5300 www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm

San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)

(415) 554-6271 PSL@sfgov.org www.sfgov.org/olse-pslo

Ciudad y Condado de San Francisco Ordenanza de permiso de ausencia por enfermedad pagada

La Ordenanza de permiso de ausencia por enfermedad pagada de San Francisco requiere que los empleadores den permiso de ausencia por enfermedad pagada a todos los empleados (incluidos los empleados temporales y de medio tiempo) que trabajen en San Francisco.

- Los empleados ganan 1 hora de permiso de ausencia por enfermedad pagada por cada 30 horas que trabajan.

- El permiso de ausencia por enfermedad empieza a acumularse el primero del mes.
- El permiso de ausencia por enfermedad acumulada en un año se traslada al año siguiente.
- Los empleados pueden empezar a utilizar el permiso de ausencia por enfermedad a partir del día número 90 del empleo.

El permiso de ausencia por enfermedad se puede utilizar para:

- La condición de salud o cuidados preventivos del empleado mismo,
- Cuidado de un familiar inmediato o una persona designada,
- Razones específicas relacionadas con la violencia doméstica, la agresión sexual, o el acoso.

Se prohíbe la discriminación o represalias contra un empleado por solicitar o utilizar el permiso de ausencia por enfermedad. Los empleados pueden presentar una queja si un empleador omite proporcionar el permiso de ausencia por enfermedad obligatorio o incurre en represalias o discriminación.

Para obtener más información, comuníquese con:

Oficina del Comisionado Laboral de California en San Francisco

(415) 703-5300 www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm

Oficina de Normas Laborales (OLSE) de San Francisco

(415) 554-6271 PSL@sfgov.org www.sfgov.org/olse-pslo

三藩縣市帶薪病假條例

根據《三藩市帶薪病假條例》，僱主必須為所有在三藩市工作的員工（包括臨時及兼職員工）提供帶薪病假。

- 員工每工作 30 小時，即可獲得 1 小時帶薪病假。
- 帶薪病假自受雇第一天起開始累積。
- 所累積之帶薪病假可逐年轉結。
- 員工可於受雇第 90 天起開始使用所累積的帶薪病假。
- 帶薪病假可用於下列情形：

- 員工本人健康狀況或預防性保健、
- 照護至親家人或所指定需照護之人、
- 因為突家庭暴力、性侵害或跟踪等特定事由需要。

嚴禁僱主因員工申請或使用帶薪病假而進行報復或歧視。若僱主未能提供所需的帶薪病假，或有報復、歧視行為，員工可提出申訴。

如需更多資訊，請聯絡：

加州勞工專員辦公室三藩市辦公室

(415) 703-5300 www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm

三藩市勞工標準執行辦公室 (OLSE)

(415) 554-6271 PSL@sfgov.org www.sfgov.org/olse-pslo



Lungsood at County ng San Francisco Ordinansa ukol sa May Bayad na Pagliban Dahil sa Sakit

Ang Ordinansa ng San Francisco ukol sa May Bayad na Pagliban Dahil sa Sakit ay nag-aatas sa mga taga-empleyo na magkaloob ng may bayad na pagliban dahil sa sakit sa lahat ng empleyado (kabilang ang mga pansamantala at part-time na manggagawa) na gumaganap ng trabaho sa San Francisco.

- Kumitika ang mga empleyado ng 1 oras na may bayad na pagliban dahil sa sakit para sa bawat 30 oras na nagtrabaho.
- Magsisimulang mag-ipon ng pagliban dahil sa sakit sa unang araw ng pag-eempleyo.
- Idinadagdag taun-taon ang naipon na pagliban dahil sa sakit.
- Maaring magsimulang gamitin ng mga empleyado ang pagliban dahil sa sakit sa ika-90 araw ng pag-eempleyo.
- Maaring gamitin ang may bayad na pagliban dahil sa sakit para sa:
 - Sariling kondisyon ng kalusugan ng empleyado o pangangalaga para sa prebensiyon,
 - Pangangalaga para sa malapit na miyembro ng pamilya o isang itinalagang tao,
 - Mga tinukoy na dahilan na kaugnay sa karahasan sa tahanan, sekswal na pananakit, o pagsunod nang palihim (stalking).

Ipinagbabawal ang pagganti o diskriminasyon laban sa isang empleyado para sa paghiling o paggamit ng may bayad na pagliban dahil sa sakit. Maaring magsampa ng reklamo ang mga empleyado kung mabigo ang taga-empleyo na magkaloob ng inaatas na may bayad na pagliban dahil sa sakit o nasangkot sa paghiiganti o diskriminasyon.

Para sa Karagdagang Impormasyon, kontakin ang:

California Labor Commissioner's San Francisco Office

(415) 703-5300 www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm

San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)

(415) 554-6271 PSL@sfgov.org www.sfgov.org/olse-pslo

Thành Phố và Quận San Francisco Luật Nghỉ Ốm Hưởng Lương

Luật Nghỉ Ốm Hưởng Lương của San Francisco yêu cầu chủ lao động phải áp dụng chế độ nghỉ ốm hưởng lương cho tất cả nhân viên (bao gồm cả nhân viên tạm thời và bán thời gian) làm việc tại San Francisco.

- Nhân viên sẽ tích lũy được 1 giờ nghỉ ốm hưởng lương sau mỗi 30 giờ làm việc.
- Thời gian nghỉ ốm hưởng lương bắt đầu được tích lũy từ ngày đầu tiên nhân viên đi làm.
- Thời gian nghỉ ốm tích lũy được đồng dồn từ năm này sang năm khác.
- Nhân viên có thể bắt đầu sử dụng chế độ nghỉ ốm vào ngày đi làm thứ 90.

Chế độ nghỉ ốm hưởng lương có thể sử dụng trong trường hợp:

- Nhân viên bị đau ốm hoặc cần chăm sóc phòng ngừa,
- Thành viên gia đình trực hệ hoặc người được chỉ định cần được chăm sóc,
- Các lý do đặc biệt liên quan đến bạo lực gia đình, tấn công tình dục hoặc bị rình rập.

Nghiêm cấm trả thù hoặc phân biệt đối xử với nhân viên đã yêu cầu hoặc sử dụng chế độ nghỉ ốm hưởng lương. Nhân viên có thể nộp đơn khiếu nại nếu chủ lao động không áp dụng chế độ nghỉ ốm hưởng lương theo yêu cầu hay có hành vi trả thù hoặc phân biệt đối xử.

Để biết thêm thông tin, vui lòng liên hệ:

Văn Phòng San Francisco của Ủy Viên Lao Động California

(415) 703-5300 www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm

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

(415) 554-6271 PSL@sfgov.org www.sfgov.org/olse-pslo

Office of Labor Standards Enforcement

For more information please visit www.sfgov/olse

Minimum Wage

\$19.18

per hour
por hora
每小时
bawat oras
в час
đó là một giờ

Rate Effective - La tasa entrará en vigor el - 生效日期 - Simula sa
Новая тарифная ставка вступает в силу - Mức lương bắt đầu có hiệu lực từ ngày

July 1, 2025

OFFICIAL NOTICE

Beginning July 1, 2025, 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 employees who work at least two (2) hours per week. Exceptions may apply as outlined in the San Francisco Minimum Wage Ordinance and the California Labor Code.

Employees are protected from retaliation for asserting their right to be paid minimum wage. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of the Ordinance. The City may also investigate possible violations and enforce compliance 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.



Office of Labor Standards Enforcement

For more information please visit www.sfgov/olse