

# Promoción de familias y lugares de trabajo saludables

Capítulo 9-4100

Vigente a partir del 13 de mayo de 2015

## Requiere licencia con o sin goce de sueldo

### Los ejemplos de violaciones incluyen:

Denegar el uso de licencia por enfermedad con o sin goce de sueldo; No llevar un seguimiento de la acumulación de licencia por enfermedad; No notificar a los empleados sobre este beneficio; No permitir que se conserve la licencia por enfermedad acumulada cada año; Requerir un certificado por dos días o menos; No aceptar un certificado razonable; Requerir que un trabajador busque cobertura; Requerir que un trabajador compense horas; No otorgar licencia por enfermedad por ataque sexual o abuso doméstico.

### Empleados exentos de esta ley:

Contratados para trabajar durante 6 meses o menos  
Contratados por un período de 16 semanas/trabajadores estacionales  
Contratistas independientes / formulario impositivo 1099  
Cubiertos por un convenio colectivo de trabajo  
Profesor adjunto  
Empleados de reserva o estudiante en pasantía con pago de gastos por día

Si cree que ha sido clasificado de forma errónea, contacte a nuestra oficina.

### Requisitos del empleador:

Los empleados obtendrán 1 hora de licencia por enfermedad por cada 40 horas de trabajo, y pueden limitarse a 40 horas cada año.

El empleador conservará registros de la acumulación y uso de licencia por enfermedad de todos los empleados durante **2 años**.

El empleador notificará a todos los empleados sobre su derecho a este beneficio.

El empleador brindará licencia por enfermedad **sin goce de sueldo** para 9 o menos empleados.

El empleador brindará licencia por enfermedad **con goce de sueldo** para 10 o más empleados a la tarifa de pago regular.

El empleador permitirá que se conserve el tiempo de licencia por enfermedad no utilizado de un año al año siguiente o de forma anticipada.

El empleador brindará licencia por enfermedad sin goce de sueldo una vez que el empleado haya agotado la licencia por enfermedad con goce de sueldo.

**Están prohibidas las represalias en virtud de esta ley.**



Oficina de Cumplimiento de  
Beneficios y Salario  
215.686.0802  
[paysickleave@phila.gov](mailto:paysickleave@phila.gov)

**Empleados**  
Solicite asistencia sobre cumplimiento comunicándose con la Oficina de Cumplimiento de Beneficios y Salario

**Empleadores**  
Presente un reclamo comunicándose con la Oficina de Cumplimiento de Beneficios y Salario

# 促进健康的家庭和工作场所

第 9-4100 条规定

自 2015 年 5 月 13 日开始生效

## 对带薪或无薪休假作出规定

### 违规例子包括：

- 拒绝使用带薪或无薪病假；
- 不记录病假总和不将此福利通知给员工；
- 不允许每年滚动累积休假；
- 两天或不满两天的休假需要假条；
- 不接受合理借条；
- 需要工人寻找保险；
- 需要工人补足工时；
- 并且不接受因性侵犯或家庭暴力而休病假。

### 豁免于此法律的员工：

- 受雇工作时间不超过 6 个月
- 受雇 16 周/季节性工人
- 独立合同工/受劳资协议承保的 1099 纳税申报表填表人
- 兼职教授
- 求职库员工或按日计酬
- 实习生

如果您认为自己被错误归类，请联络我们的办公室。

### 雇主要求：

员工每工作 40 小时即可获得 1 小时病假，每年累积不得超过 40 小时。

雇主将记录病假累计总和并在 2 年内将其用于所有员工。

雇主将此福利权益告知所有员工。

雇主将为不超过 9 名员工提供无薪病假。

雇主将为 10 名或以上员工提供带薪病假，薪酬按照正常薪酬计算。

雇主将允许未使用的病假顺延到下一年或是前期全部休完。

雇主将在员工用完带薪病假后提供其赚得的无薪病假。

## 本法律严禁报复。



福利与工资合规 雇主 员工  
办公室

215.686.0802  
paysickleave@phila.gov

联络福利  
与合规办公室  
以请求合规援助

联络福利与合规  
办公室  
以提出投诉

# تعزيز صحة الأسرة وأماكن العمل

الفصل 9-4100

يدخل حيز التنفيذ اعتبارًا من 13 مايو 2015

## طلب إجازته مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة

### المتطلبات المفروضة على صاحب العمل

يحق للموظفين الحصول على إجازة مرضية لمدة ساعة واحدة لكل 40 ساعة من ساعات العمل، وقد تقتصر على 40 ساعة كل عام.

يتعين على صاحب العمل الاحتفاظ بسجلات الإجازات المرضية المتراكمة والتي حصل عليها الموظفون على مدار عامين.

يخطر صاحب العمل جميع الموظفين بحقهم في هذا الاستحقاق.

يُقدّم صاحب العمل إجازة مرضية غير مدفوعة الأجر لـ 9 موظفين أو أقل.

يُقدّم صاحب العمل إجازة مرضية مدفوعة الأجر لـ 10 موظفين أو أكثر بمعدل منتظم من الأجر.

يسمح صاحب العمل بترحيل الإجازات المرضية التي لم يحصل عليها الموظف من عام إلى آخر أو يعوض الموظف عنها.

يُقدّم صاحب العمل إجازة مرضية غير مدفوعة الأجر بعد أن يستنفد الموظف الإجازة المرضية المدفوعة الأجر.

### فيما يلي بعض الأمثلة على المخالفات:

رفض منح الإجازات المرضية المدفوعة الأجر أو غير المدفوعة، أو عدم تتبع الإجازات المرضية المتراكمة، أو عدم إخطار الموظفين بهذا الحق المستحق لهم، أو عدم السماح لهم بترحيل إجازاتهم المرضية كل عام، أو طلب صاحب العمل مذكرة لكي يمنح الموظف إجازة مرضية لمدة يومين أو أقل، أو عدم قبول صاحب العمل السبب المعقول الوارد في مذكرة الإجازة المرضية التي يتقدم بها الموظف، أو طلب صاحب العمل من الموظف أن يعرض ساعات العمل، أو عدم منح صاحب العمل إجازة مرضية للموظف في حالة الاعتداء الجنسي أو العنف العائلي.

### الموظفون المعفون من هذا القانون:

تم تعيينهم لمدة 6 أشهر أو أقل  
تم تعيينهم لمدة 16 أسبوعًا أو تعيينهم بنظام موسمي،  
مقاول مستقل أو أستاذ مساعد وفقًا للنموذج الضريبي 1099  
مغطى باتفاق مفاوضة جماعية  
موظف حسب الطلب أو متدرّب بنظام بدل الانتداب  
إذا كنت ترى أنك تخضع لتصنيف خاطئ، فاتصل بنا.

## الانتقام محظور بموجب هذا القانون.

### الموظفون

تقديم شكوى بالتواصل مع  
The Office of Benefits and  
Wage Compliance  
(مكتب متابعة الامتثال لاستحقاقات  
وأجور الموظفين)

### أصحاب العمل

طلب المساعدة بشأن الامتثال،  
وذلك بالتواصل مع  
The Office of Benefits and  
Wage Compliance  
(مكتب متابعة الامتثال  
لإستحقاقات وأجور الموظفين)

The Office of Benefits and  
Wage Compliance  
(مكتب متابعة  
الامتثال لاستحقاقات وأجور الموظفين)  
215.686.0802  
paysickleave@phila.gov



# Promouvoir l'équilibre des familles et de l'environnement de travail

Chapitre 9-4100

En vigueur le 13 mai 2015

## Exige des congés payés ou non payés

### Exemples de violations :

Refus de l'utilisation de congés de maladie payés ou non payés ; Non-suivi de l'accumulation des congés de maladie ;  
Absence de notification de cet avantage aux employés ; Refus du report des congés de maladie d'année en année ;  
Demande d'une attestation pour deux jours ou moins ; Refus d'une attestation raisonnable ;  
Obligation pour le travailleur de trouver un remplaçant ; Obligation pour le travailleur de récupérer les heures ; Et refus du droit à des congés de maladie en cas d'agression sexuelle ou de violences conjugales.

### Employés non concernés par cette loi :

Engagés depuis 6 mois ou moins  
Engagés pour une période de 16 semaines /  
travailleurs saisonniers Entrepreneurs  
indépendants / formulaire fiscal 1099 Couverts par  
une convention collective Professeurs associés  
Réservistes ou étudiants stagiaires à la journée

Si vous pensez avoir été mal classé, prenez contact avec notre bureau.

### Exigences de l'employeur :

Les employés obtiendront 1 heure de congé de maladie toutes les 40 heures de travail, qu'il est possible de limiter à 40 heures par année.

L'employeur conservera des archives de l'accumulation et de l'utilisation des congés de maladie pour chaque employé pendant **2 ans**.

L'employeur communiquera à tous les employés leur droit à cet avantage.

L'employeur fournira des congés de maladie **non payés** s'il dispose de 9 employés ou moins.

L'employeur fournira des congés de maladie **payés** à hauteur du salaire habituel s'il dispose de 10 employés ou plus.

L'employeur autorisera le report des congés de maladie non utilisés d'une année à l'autre ou leur regroupement en début de période.

L'employeur accordera des congés de maladie non payés accumulés lorsque l'employé aura épuisé ses congés de maladie payés.

## Cette loi interdit tout acte de représailles.



The Office of Benefits  
and Wage Compliance  
215.686.0802  
paysickleave@phila.gov

### Employeurs

Demandez de l'aide pour vous conformer à cette loi en prenant contact avec le Bureau de la conformité en matière d'avantages et de salaires

### Employés

Déposer une plainte en prenant contact avec le Bureau de la conformité en matière d'avantages et de salaires

# Thúc đẩy Gia Đình và Nơi làm việc Lành mạnh

Chương 9-4100

Có hiệu lực từ ngày 13 tháng 5 năm 2015

## Yêu cầu Nghỉ phép Có lương hoặc Không lương

### Ví dụ về các vi phạm bao gồm:

Từ chối sử dụng nghỉ ốm có lương hoặc không lương; Không theo dõi tích lũy nghỉ ốm; Không thông báo cho nhân viên về quyền lợi này; Không cho phép chuyển tiếp nghỉ ốm hàng năm;

Yêu cầu một ghi chú cho hai ngày trở xuống; Không chấp nhận một ghi chú hợp lý; Yêu cầu nhân viên tìm kiếm bảo hiểm; Yêu cầu nhân viên làm bù giờ; Và không cho phép nghỉ ốm vì lý do tấn công tình dục hoặc bạo hành gia đình.

### Nhân viên được miễn trừ luật này:

Được thuê làm việc trong thời gian từ 6 tháng trở xuống  
Được thuê làm việc trong thời gian 16 tuần/ công nhân thời vụ Nhà thầu độc lập/ Biểu mẫu thuế 1099 được Bảo hiểm theo thỏa thuận lao động tập thể  
Giáo viên thỉnh giảng  
Nhân viên trực hoặc Sinh viên thực tập Công nhật

Nếu quý vị nghĩ rằng quý vị đã bị phân loại sai, hãy liên hệ với văn phòng của chúng tôi.

### Các yêu cầu đối với nhà tuyển dụng:

Nhân viên sẽ có được 1 giờ nghỉ ốm cho mỗi 40 giờ làm việc, có thể giới hạn trong 40 giờ mỗi năm.

Nhà tuyển dụng sẽ lưu giữ hồ sơ tích lũy nghỉ ốm và sử dụng cho tất cả nhân viên trong **2 năm**.

Nhà tuyển dụng sẽ thông báo cho tất cả nhân viên về quyền của họ đối với quyền lợi này.

Nhà tuyển dụng sẽ cung cấp nghỉ ốm **không lương** cho 9 nhân viên trở xuống.

Nhà tuyển dụng sẽ cung cấp nghỉ ốm **có lương** cho 10 nhân viên trở lên với mức lương thông thường.

Nhà tuyển dụng sẽ cho phép chuyển tiếp thời gian nghỉ ốm chưa sử dụng từ năm này sang năm tiếp theo hoặc được trả thêm lương.

Nhà tuyển dụng sẽ cung cấp ngày nghỉ ốm không lương được trả công sau khi nhân viên đã sử dụng hết ngày nghỉ ốm có lương.

**Luật này nghiêm cấm mọi hành động trả thù.**



Văn phòng phụ trách Tuân thủ Quyền lợi và

Mức lương  
215.686.0802

[Paidsickleave@phila.gov](mailto:Paidsickleave@phila.gov)

Nhà tuyển dụng

Yêu cầu hỗ trợ  
tuân thủ bằng cách liên hệ với

Văn phòng phụ trách Tuân thủ Quyền lợi  
và Mức lương

Nhân viên

Nộp khiếu nại  
bằng cách liên hệ với Văn phòng

phụ trách Tuân thủ Quyền lợi  
và Mức lương

# Закон об охране здоровья семей и работников

Глава 9-4100

Дата вступления в силу: 13 мая 2015

## Оплачиваемое и неоплачиваемое отсутствие на работе

### Примеры нарушений:

отказ в предоставлении оплачиваемого или неоплачиваемого больничного; неначисление часов оплачиваемого больничного; неоповещение сотрудников о наличии этой льготы;  
отказ в переносе накопленных дней оплачиваемого больничного на следующий год;  
требование предоставить справку от врача при отсутствии не более двух дней;  
отказ принять справку, оформленную надлежащим образом;  
требование к работнику найти себе замену;  
требование отработки;  
отказ в предоставлении больничного жертвам домашнего или сексуального насилия.

### Работники, на которых не распространяется действие закона:

нанятые на срок не более шести месяцев;  
работники, нанятые на срок 16 недель / сезонные работники; независимые подрядчики / лица, проходящие по форме налоговой отчетности 1099; лица, на которых распространяются условия коллективного трудового договора; внештатные преподаватели;  
внештатные сотрудники и сотрудники, для которых предусмотрена посуточная оплата;  
студенты-практиканты.

Если вы считаете, что вы были ошибочно отнесены к другой категории сотрудников, свяжитесь с нашим офисом.

### Требования к работодателю:

Работникам полагается один час больничного за каждые 40 отработанных часов. Максимальная продолжительность оплачиваемого больничного может быть ограничена до 40 часов в год.

Работодатель подсчитывает накопленные и использованные каждым работником больничные **за два года**.

Работодатель обязан уведомить всех работников об их праве на данную льготу.

Работодатель предоставляет **неоплачиваемый** больничный, если у него в штате числится не более девяти работников.

Работодатель предоставляет **оплачиваемый** больничный, если у него в штате числится десять и более сотрудников.

Неиспользованный срок больничного переносится на следующий год. Кроме того, оплачиваемый срок больничного может быть израсходован в начале года, до того, как сотрудник отработает нужное количество часов.

После того как работником будет израсходован срок оплачиваемого больничного, он может взять неоплачиваемый больничный.

## В рамках этого закона устанавливается запрет на принятие ответных мер



Управление льгот и заработной платы  
**215.686.0802**  
paysickleave@phila.gov

**Работодатели**  
Вы можете подать просьбу об обеспечении соответствия, связавшись с Управлением льгот и заработной платы

**Работники**  
Вы можете подать жалобу, связавшись с Управлением льгот и заработной платы