



Podsumowanie przepisów spełniających wymagania Departamentu Pracy Stanu Illinois
(Illinois Department of Labor, IDOL) dotyczące zamieszczania ogłoszeń.

Twoje prawa w świetle prawa pracy stanu Illinois



Misją Departamentu Pracy stanu Illinois jest ochrona i poprawa wynagrodzeń, dobrobytu, warunków pracy i bezpieczeństwa pracowników stanu Illinois poprzez egzekwowanie stanowych przepisów prawa pracy i zatrudnienia, zapewnianie pracodawcom pomocy w zakresie zgodności z przepisami oraz zwiększanie świadomości społecznej na temat ochrony w miejscu pracy. Poprzez egzekwowanie przepisów prawa, edukację i partnerstwa społeczne, Departament pracuje nad zapewnieniem że pracownicy otrzymują należne im wynagrodzenie, a pracodawcy, którzy przestrzegają prawa, pozostają konkurencyjni.

Płaca minimalna i nadgodziny

USTALA STAWKĘ MINIMALNĄ DLA PRACOWNIKÓW

Obowiązuje od 1 stycznia 2025 r.

\$15,00 ZA GODZINĘ

Dotyczy pracodawców zatrudniających 4 lub więcej pracowników. Ustawie podlegają pracownicy domowe, nawet jeśli pracodawca zatrudnia tylko jednego pracownika. Niektórzy pracownicy nie są objęci Ustawą o płacy minimalnej (Minimum Wage Law), a część z nich, w określonych przypadkach, może otrzymywać wynagrodzenie niższe od minimalnego.

\$9,00 ZA GODZINĘ

Dotyczy pracowników otrzymujących napiwki. Jeśli otrzymane przez pracownika napiwki wraz z jego wynagrodzeniem od pracodawcy nie są równe płacy minimalnej, pracodawca musi wyrównać tę różnicę.

\$13,00 ZA GODZINĘ

Dotyczy młodzieży (poniżej 18 roku życia) pracującej mniej niż 650 godzin w roku kalendarzowym.

Nadgodziny

Większość pracowników zatrudnionych na godziny oraz niektórzy pracownicy etatowi są objęci ustawą o nadgodzinach i muszą otrzymać wynagrodzenie w wysokości 1,5 standardowej stawki za godziny przepracowane powyżej 40 w tygodniu roboczym.

Infolinia: 1-800-478-3998

Niewypłacone wynagrodzenia

USTAWA O WYPŁACANIU I POBIERANIU WYNAGRODZEŃ
(WAGE PAYMENT AND COLLECTION ACT)

- Pracownicy muszą otrzymać swoje ostateczne wynagrodzenie, w tym dochód z pracy, świadczenia urlopowe, prowizje i premie, w dniu następującym po planowanym terminie wypłaty.
- Nieautoryzowane potrącenia z wypłat są niedozwolone, z wyjątkiem sytuacji określonych przez prawo.
- Pracodawcy muszą zwracać pracownikom wszelkie niezbędne wydatki lub straty poniesione przez pracownika w trakcie wykonywania obowiązków służbowych i związane z usługami świadczonymi na rzecz pracodawcy. Pracownik musi złożyć wniosek o zwrot kosztów w ciągu 30 dni kalendarzowych, chyba że polityka pracodawcy przewiduje dodatkowy czas na złożenie wniosku.
- Pracodawca musi dostarczyć pracownikowi pasek wypłaty za każdy okres rozliczeniowy.

Infolinia: 1-312-793-2808

Okresy posiłków i odpoczynku

USTAWA O JEDNYM DNIU WOLNYM W TYGODNIU PRACY
(ONE DAY REST IN SEVEN ACT)

Zapewnia pracownikom 24 następujące po sobie godziny odpoczynku w ciągu każdego siedmiodniowego (7) okresu pracy.

- Pracodawcy mogą uzyskać od Departamentu pozwolenie umożliwiające dobrowolne przepracowanie przez pracowników siedmiu kolejnych dni.
- Pracownicy pracujący 7 i pół godziny bez przerwy muszą mieć zapewniony co najmniej 20-minutowy czas na posiłek,
- nie później niż 5 godzin po rozpoczęciu pracy oraz dodatkowe 20 minut, jeśli pracują na 12-godzinnej lub dłuższej zmianie.
- Pracownicy muszą mieć zapewnione racjonalnej długości przerwy na toaletę.

Infolinia: 1-312-793-2804

Płatny urlop

WYMAGA UZYSKANIA PŁATNEGO URLOPU Z DOWOLNEGO POWODU

- Pracownicy:** można uzyskać do 40 godzin płatnego urlopu w roku.
- Wykorzystanie:** pracownicy mogą wykorzystać płatny urlop z dowolnego wybranego przez siebie powodu. Pracodawcy nie mogą wymagać od pracowników podania podstawy wniosku o urlop.
- Naliczony urlop:** Pracownicy otrzymują 1 godzinę płatnego urlopu za każde przepracowane 40 godzin. Pracodawcy mogą również zapewnić pracownikom wszystkie godziny płatnego urlopu na początku 12-miesięcznego okresu (koncentracja na wstępie).
- Przeniesienie urlopu:** Pracownicy mogą przenieść cały naliczony płatny urlop na koniec roku. Niewykorzystany urlop skoncentrowany na wstępie nie musi zostać przeniesiony.
- Zakaz działań odwetowych:** Jeśli pracodawca podejmie niekorzystne działania w ramach korzystania przez pracownika z praw przysługujących mu na mocy ustawy, na pracodawcę mogą zostać nałożone kary.

Istniejąca polityka i wyłączenia

Jeśli pracodawca wdrożył już taką politykę, mogą obowiązywać pewne wyjątki. Istnieją pewne kategorie pracowników, które nie podlegają przepisom tej ustawy.

Infolinia: 312-793-2600

Ustawa o równym wynagrodzeniu (Equal Pay Act)

Pracodawcy są zobowiązani do wypłacania równych stawek kobietom i mężczyznom wykonującym taką samą lub zasadniczo podobną pracę, chyba że różnice w stawkach wynikają z systemu stażu pracy, systemu zasług lub czynników innych niż płeć.

- Pracodawcy i agencje pośrednictwa pracy mają zakaz zadawania kandydatom pytań o historię zarobków i wynagrodzeń.
- Pracownicy mogą ujawniać lub omawiać swoje wynagrodzenia, świadczenia i inne wynagrodzenia ze swoimi współpracownikami i kolegami.
- Pracodawcy nie mogą płacić mniej pracownikom pochodzenia afroamerykańskiego niż pracownikom pochodzenia nie afroamerykańskiego.
- Określeni pracownicy dużych firm mogą zwrócić się do IDOL z prośbą o udostępnienie historii płac dla ich stanowiska.
- Pracodawcy publikujący oferty pracy muszą uwzględnić wynagrodzenia i świadczenia na danym stanowisku, jeśli dana osoba pracuje w stanie Illinois lub, jeśli pracuje zdalnie poza stanem, podlega przelożonemu lub miejscu pracy w stanie Illinois.

Infolinia: 1-866-372-4365

Praca dzieci

PRACOWNICY PONIŻEJ 16 ROKU ŻYCIA

Dzieci poniżej 14 roku życia nie mogą pracować w większości zawodów, z wyjątkiem określonych warunków. 14-latkowie i 15-latkowie mogą pracować, jeśli spełniają następujące wymagania:

- Świadectwo pracy zostało wydane przez okręg szkolny i złożone w Departamencie Pracy, potwierdzając, że osoba niepełnoletnia jest wystarczająco dorosła, fizycznie zdolna do wykonywania pracy oraz, że praca nie będzie kolidować z edukacją osoby niepełnoletniej;
 - Praca nie jest uważana za zawód niebezpieczny (pełna lista znajduje się na naszej stronie internetowej);
 - Praca jest wykonywana wyłącznie w godzinach od 7:00 do 19:00 w ciągu roku szkolnego (od 7:00 do 21:00 od czerwca do września); oraz
 - Nie później niż w piątej godzinie pracy, zapewniona jest 30-minutowa przerwa na posiłek.
 - Praca jest ograniczona do 3 godzin dziennie w dni szkolne, 8 godzin dziennie w dni wolne od zajęć szkolnych i nie więcej niż 6 dni lub 18 godzin tygodniowo w czasie trwania zajęć szkolnych lub 40 godzin tygodniowo, gdy nie ma zajęć w szkole.

Infolinia: 1-800-645-5784

Ustawa VESSA

Zapewnia pracownikom, którzy są ofiarami przemocy domowej, seksualnej lub ze względu na płeć, lub związanej z płcią lub wszelkich innych przestępstw z użyciem przemocy lub których członkowie rodziny lub domownicy są ofiarami takich przestępstw, w pewnych sytuacjach, do 12 tygodni bezpłatnego urlopu oraz inne udogodnienia i ochronę w okresie 12 miesięcy.

- Pracownicy uprawnieni do bezpłatnego urlopu z powodu żaloby na mocy ustawy o urlopie z powodu żaloby rodzinnej mają prawo do dodatkowych 2 tygodni bezpłatnego urlopu z określonych powodów związanych ze śmiercią członka rodziny lub domownika w wyniku przestępstwa z użyciem przemocy. Urlop ten musi zostać wykorzystany w ciągu 60 dni od daty otrzymania przez pracownika powiadomienia o śmierci ofiary.
- Od 1 stycznia 2026 r. pracownicy nie mogą być dyskryminowani ani poddawani represjom za korzystanie z elektronicznego urzędzenia udostępnionego przez pracodawcę w celu dokumentowania przemocy domowej, seksualnej lub ze względu na płeć, ani żadnego innego przestępstwa z użyciem przemocy. Pracodawcy muszą również zapewnić pracownikom dostęp do danych przechowywanych na tych urządzeniach, związanych z przemocą.

Infolinia: 1-312-793-2600



Aby uzyskać więcej informacji lub złożyć skargę, skontaktuj się z nami pod adresem:

524 South 2nd St, Suite 400, Springfield, IL 62701 (217) 782-6206
115 S LaSalle St Chicago, IL 60603 (312) 793-2800
2309 W. Main Street, Suite 115 Marion, IL 62959 (618) 993-7090
Pełny tekst tych przepisów można znaleźć na naszej stronie internetowej: www.labor.illinois.gov

Ten plakat musi być umieszczony w widocznym miejscu
W siedzibie pracodawcy gdzie wywieszono inne plakaty.