



PRAWIDŁOWY TYDZIEŃ PRACY

WYMAGA PRZEWIDYWALNEGO GRAFIKU PRACY I ZAPŁATY ZA ZMIANY W GRAFIKU (MCC 6-110)

Pracodawcy są zobowiązani do pisemnego informowania pracowników o szacowanej liczbie dni i godzin pracy przed zatrudnieniem lub w chwili zatrudnienia

Pracodawcy muszą opublikować harmonogram pracy z co najmniej 14-dniowym wyprzedzeniem

W przypadku dokonania przez pracodawcę zmian w grafiku pracy obowiązującego w terminie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem grafiku pracy	
Zmniejszenie godzin pracy	Pracownicy są uprawnieni do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia za jedną godzinę pracy z tytułu każdej zmiany
Dodanie godzin	
Modyfikacja zmiany bez zmniejszenia liczby godzin pracy	

W przypadku zmodyfikowania przez pracodawcę zmiany w terminie krótszym niż 24 godziny przed rozpoczęciem zmiany jak:	
Zmniejszenie godzin pracy	Pracownicy są uprawnieni do otrzymania 50% wynagrodzenia za utracone godziny pracy
Dodanie godzin	Pracownicy są uprawnieni do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia za jedną godzinę pracy z tytułu każdej zmiany
Modyfikacja zmiany bez zmniejszenia liczby godzin pracy	

Pracownicy mogą odmówić godzin pracy, które przypadają one w czasie poniżej 10 godzin od zakończenia zmiany poprzedniego dnia

Pracownicy są uprawnieni do otrzymania wynagrodzenia półtora razy wyższego od normalnej stawki za każdą zmianę, która rozpoczyna się w czasie poniżej 10 godzin od zakończenia zmiany poprzedniego dnia

KOGO OBEJMUJE ZARZĄDZENIE O PRAWIDŁOWYM TYGODNIU PRACY (FAIR WORKWEEK ORDINANCE)?

Pracownicy, którzy w większości pracują w Chicago w branży objętej zarządzeniem i zarabiają 62 561,90 USD rocznie (pensja) lub 32,60 USD za godzinę (wynagrodzenie godzinowe) lub mniej. Obejmuje to pracowników tymczasowych zatrudnionych na zlecenie w wymiarze 420 godzin pracy w okresie 18 miesięcy.

Zarządzenie ma zastosowanie do pracodawców, których główna działalność jest objęta zarządzeniem jak: usługi budowlane, służba zdrowia, usługi hotelarskie, produkcja, usługi restauracyjne, handel detaliczny lub usługi magazynowania i którzy zatrudniają 100 lub więcej pracowników lub 250 pracowników w przypadku organizacji non-profit/niedochodowe, z których co najmniej 50 pracowników jest objętych zarządzeniem. Franchyzobiorcy z ponad 3 placówkami mogą być pracodawcami.



SKŁADANIE ZAŻAŁEŃ

Zadzwoń pod numer 311, skorzystaj z aplikacji CHI 311 lub złóż formularz zażalenia na stronie [Chicago.gov/LaborStandards](https://chicago.gov/LaborStandards)

Niniejsze powiadomienie musi być umieszczone w widocznym miejscu w miejscu zatrudnienia i dostarczone wraz z pierwszą wypłatą każdego pracownika objętego ubezpieczeniem. Działania odwetowe są zabronione. Zawiadomienie wchodzi w życie 1 lipca 2025 roku. Ostatnia aktualizacja 31 maja 2025 r.

