



This is a summary of laws that satisfies Illinois Department of Labor posting requirements.

Your Rights Under Illinois Employment Laws



The mission of the Illinois Department of Labor is to protect and promote the wages, welfare, working conditions, and safety of Illinois workers by enforcing State labor and employment laws, providing compliance assistance to employers, and increasing public awareness of workplace protections. Through enforcement, education, and community partnerships, the Department works to ensure that workers are paid what they are owed and that employers who follow the law remain competitive.

Minimum Wage & Overtime

SETS MINIMUM WAGE FOR EMPLOYEES

Effective Jan. 1 2025

\$15.00 PER HOUR

Applies to employers with 4 or more employees. Domestic workers are covered even if the employer only has 1 worker. Certain workers are not covered by the Minimum Wage Law and some workers may be paid less than the minimum wage under limited conditions.

\$9.00 PER HOUR

Applies to tipped employees. If an employee's tips combined with the wages from the employer do not equal the minimum wage, the employer must make up the difference.

\$13.00 PER HOUR

Applies to youths (under 18) working fewer than 650 hours per calendar year.

Overtime

Most hourly employees and some salaried employees are covered by the overtime law and must be compensated at time and one-half their regular pay for hours worked over 40 in a workweek.

Hotline: 1-800-478-3998

Unpaid Wages

WAGE PAYMENT AND COLLECTION ACT

- Employees must receive their final compensation, including earned wages, vacation pay, commissions and bonuses on their next regularly scheduled payday.
- Unauthorized deductions from paychecks are not allowed except as specified by law.
- Employers must reimburse employees for all necessary expenditures or losses incurred by an employee during the scope of employment and related to services performed for the employer. Employee must submit reimbursement request within 30 calendar days unless an employer policy allows for additional time to submit.
- Employer must provide an employee with a paystub for every pay period.

Hotline: 1-312-793-2808

Paid Leave

REQUIRES PAID LEAVE FOR ANY REASON

- **Workers:** Earn up to 40 hours of paid leave from work per year.
- **Use:** Workers can use paid leave for any reason of their choosing. Employers may not require workers to provide a reason for their paid leave request.
- **Accrual:** Workers earn 1 hour of paid leave for every 40 hours they work. Employers may also provide workers with all paid leave hours at the start of the 12-month period (frontloading).
- **Carryover:** Workers rollover all unused accrued paid leave at the end of the year. Any unused frontloaded leave does not have to be carried over.
- **Retaliation is prohibited:** Penalties may apply to employers that take adverse action against workers who exercise their rights under this law.

Existing Policy and Exclusions

Certain exceptions may apply for employers who already provide their workers with paid leave. There are also certain categories of workers that are not covered by the law.

Hotline: 312-793-2600

Meal & Rest Periods

ONE DAY REST IN SEVEN ACT

Provides employees with 24 consecutive hours of rest within every seven (7) consecutive day period.

- Employers may obtain permits from the Department allowing employees to voluntarily work seven consecutive days.
- Employees working 7 1/2 continuous hours must be allowed a meal period of at least 20 minutes no later than 5 hours after the start of work, and an additional 20 minutes if working a 12 hour shift or longer.
- Employees must be afforded reasonable bathroom breaks.

Hotline: 1-312-793-2804

Equal Pay Act

Requires employers to pay equal wages to men and women doing the same or substantially similar work, unless such wage differences are based upon a seniority system, a merit system, or factors other than gender.

- Employers and employment agencies are banned from asking applicants past wage and compensation histories.
- Employees may disclose or discuss their own salaries, benefits, and other compensation with their co-workers and colleagues.
- Employers are not allowed to pay less to African American employees versus non- African American employees
- Certain employees at large businesses may request wage/salary history for their job title from IDOL.
- Employers that publish job postings must include that position's pay and benefits if an individual works in Illinois or, if working remotely out of state, reports to a supervisor or work location in Illinois.

Hotline: 1-866-372-4365

Child Labor

WORKERS UNDER AGE 16

Children under the age of 14 may not work in most jobs, except under limited conditions.

14 and 15-year-olds may work if the following requirements are met:

- Employment certificates have been issued by the school district and filed with the Department of Labor confirming that a minor is old enough to work, physically capable to perform the job, and that the job will not interfere with the minor's education;
 - The work is not deemed a hazardous occupation (a full listing can be found on our website);
 - Work is limited to 3 hours per day on school days, 8 hours per day on non- school days and no more than 6 days or 18 hours per week when school is in session or 40 hours per week when school is not in session.
 - Work is performed only between the hours of 7 a.m. to 7 p.m. during the school year (7 a.m. to 9 p.m. June through September); and
 - A 30-minute meal period is provided no later than the fifth hour of work.

Hotline: 1-800-645-5784

Violent Crime Victims' Leave

Provides employees who are victims of domestic, gender, or sexual violence or any other crime of violence, or who have family or household members who are victims, in certain situations, with up to 12 weeks of unpaid leave and other accommodations and protections during a 12-month period.

- Employees who are eligible for unpaid bereavement leave under the Family Bereavement Leave Act are entitled to an additional 2 weeks of unpaid leave for certain reasons relating to a family or household member's death due to a crime of violence. This leave must be used within 60 days after the date the employee received notice of the death of the victim.
- Effective 1/1/26, employees cannot be discriminated or retaliated against for using an employer-issued electronic device to document domestic, sexual, or gender violence, or any other crime of violence. Employers must also provide employees with access to the data stored on these devices related to the violence.

Hotline: 1-312-793-2600

For more information or to file a complaint, contact the Department at:

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
For a complete text of the laws, visit our website: www.labor.illinois.gov



THIS NOTICE MUST BE DISPLAYED IN A CONSPICUOUS PLACE ON THE PREMISES OF THE EMPLOYER WHERE OTHER NOTICES ARE POSTED.

Este es un resumen de leyes que cumple con los requisitos de publicar los avisos del Departamento de Trabajo de Illinois.

Sus Derechos Según las Leyes Laborales de Illinois



La misión del Departamento de Trabajo de Illinois es proteger y promover los salarios, el bienestar, las condiciones laborales y la seguridad de los trabajadores de Illinois haciendo cumplir las leyes laborales del Estado, proveer asistencia a los empleadores para garantizar el cumplimiento y aumentar la conciencia pública sobre las protecciones en el lugar de trabajo. A través del cumplimiento, la educación y las alianzas comunitarias, el Departamento trabaja para garantizar que a los trabajadores se les pague lo que se les debe y que los empleadores que cumplen con la ley sigan siendo competitivos.

Salario Mínimo y Horas Extras

FIJA UN SALARIO MÍNIMO PARA LOS EMPLEADOS

A partir del 1 de enero de 2025

\$15.00 POR HORA

Aplica a todos los empleadores con 4 o más empleados. Los trabajadores domésticos están cubiertos, incluso si el empleador solo tiene 1 empleado. Determinados trabajadores no están cubiertos por la Ley de Salario Mínimo, y es posible que a algunos trabajadores se les pague menos que el salario mínimo en condiciones limitadas.

\$9.00 POR HORA

Aplica a empleados que reciben propina. Si las propinas de un empleado, combinadas con el salario pagado por el empleador, no igualan al salario mínimo, el empleador debe compensar la diferencia.

\$13.00 POR HORA

Aplica a los jóvenes (menores de 18 años) que trabajan menos de 650 horas por año calendario.

Horas extras

La mayoría de los empleados por hora y algunos empleados asalariados están cubiertos por la ley de horas extras, y deben ser remunerados con una vez y media su paga regular por las horas trabajadas por encima de las 40 horas en una semana laboral.

Línea directa: 1-800-478-3998

Reclamos Salariales

LEY DE PAGO Y COBRO DE SALARIOS

- Los empleados deben recibir su remuneración final, que incluye salarios ganados, vacaciones pagas, comisiones y bonos en su próximo día de pago programado regularmente.
- No están permitidas las deducciones no autorizadas de los cheques de pago, salvo según lo especificado por la ley.
- Los empleadores deben reembolsar a los empleados todos los gastos o las pérdidas necesarios en los que hayan incurrido durante el cumplimiento de sus funciones laborales y que se relacionen con servicios prestados al empleador. El empleado debe presentar la solicitud de reembolso dentro de los 30 días calendario, a menos que una política del empleador le conceda tiempo adicional para efectuar dicha presentación.
- El empresario debe entregar al trabajador un recibo de salario por cada periodo de pago.

Línea directa: 1-312-793-2808

Períodos para Comer y Descansar

LEY DE UN DÍA DE DESCANSO CADA SIETE DÍAS

Les proporciona a los empleados 24 horas consecutivas de descanso dentro de cada período de siete (7) días consecutivos.

- Los empleadores pueden obtener permisos del Departamento para que los empleados puedan trabajar voluntariamente siete días consecutivos.
- A los empleados que trabajen de forma continua durante 7 horas y media se les debe otorgar un período para comer de al menos 20 minutos, a más tardar 5 horas después del inicio de su trabajo, y otros 20 minutos si están trabajando en un turno de 12 horas o más.
- A los empleados se les deben proporcionar descansos razonables para ir al baño.

Línea directa: 1-312-793-2804

Tiempo Pagado

EXIGE TIEMPO PAGADO POR CUALQUIER MOTIVO

- Trabajadores:** Ganan hasta cuarenta horas de tiempo pagado por año.
- Uso:** Los trabajadores pueden utilizar el tiempo pagado por cualquier motivo de su elección. Los empleadores no pueden exigir a los trabajadores que proporcionen una razón para su solicitud de tiempo pagado.
- Acumulación:** Los trabajadores ganan 1 hora de tiempo pagado por cada 40 horas que trabajan. Los empleadores también pueden proporcionar a los trabajadores todas las horas de tiempo pagado al comienzo del periodo de 12 meses (carga frontal).
- Traspaso de tiempo pagado acumulada:** Los trabajadores traspasan todo el tiempo pagado acumulado no utilizado al final del año. Cualquier tiempo pagado cargado al frente no utilizado no se tiene que traspasar.
- Prohibición de represalias:** Se puede aplicar sanciones si su empleador toma represalias cuando usted ejerce sus derechos según esta ley.

Sanciones

Los trabajadores pueden recuperar la cantidad que deberían haber recibido por el tiempo pagado, sanciones y otras compensaciones equitativas.

Línea directa: 312-793-2600

Ley de Igualdad Salarial

Exige que los empleadores paguen el mismo salario a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo o un trabajo sustancialmente similar, a menos que dichas diferencias salariales se basen en un sistema de antigüedad, en un sistema de mérito o en factores distintos del género.

- Los empleadores y las agencias de empleo tienen prohibido pedirles a los solicitantes sus historiales de salarios y remuneraciones.
- Los empleados pueden revelar o hablar sobre sus propios salarios, beneficios y otras remuneraciones con sus compañeros de trabajo y colegas.
- Los empleadores no pueden pagarles menos a los empleados afroamericanos que a los empleados que no son afroamericanos.
- Ciertos empleados de grandes empresas pueden solicitarle al IDOL el historial de sueldos/salarios de su puesto.
- Las empresas que publican ofertas de empleo deben incluir el salario y las presentaciones de ese puesto si la persona trabaja en Illinois o, si trabaja a distancia fuera del estado o, depende de un supervisor o de un lugar de trabajo en Illinois.

Línea directa: 1-866-372-4365

Trabajo Infantil

TRABAJADORES MENORES DE 16 AÑOS

Los niños menores de 14 años no pueden trabajar en la mayoría de los empleos, salvo en condiciones limitadas.

Los jóvenes de 14 y 15 años pueden trabajar si se cumplen los requisitos siguientes:

- El distrito escolar ha emitido certificados de empleo que se han presentado ante el Departamento de Trabajo de Illinois y confirman que un menor tiene edad suficiente para trabajar, que es físicamente capaz de realizar el trabajo y que el trabajo no interferirá con la educación del menor;
 - El trabajo no es considerado una ocupación peligrosa (se puede encontrar un listado completo en nuestro sitio web);
 - El trabajo se limita a 3 horas por día en los días escolares, a 8 horas por día en los días sin escuela y a no más de 6 días o 48 horas por semana;
 - El trabajo solo se realiza entre las 7 a. m. y las 7 p. m. durante el año escolar (de 7 a. m. a 9 p. m. desde junio hasta septiembre); y
 - Se proporciona un período de 30 minutos para comer a más tardar en la quinta hora de trabajo.
- El trabajo está limitado a 3 horas al día en días de clase, 8 horas al día en días que no está en sesión y no más de 6 días o 18 horas a la semana cuando el colegio está en sesión o 40 horas a la semana cuando el colegio no está en sesión.

Línea directa: 1-800-645-5784

Licencia Para Víctimas de Delitos Violentos

Proporciona a empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia de género, violencia sexual, o otros delitos de violencia, o que tengan familiares o miembros del hogar que son víctimas de violencia, en ciertas situaciones, hasta 12 semanas de licencia sin sueldo y otras acomodaciones y protecciones durante un periodo de 12 meses.

- Los empleados que son elegibles para licencia sin sueldo por duelo familiar bajo la Ley de Licencia por Duelo Familiar tienen derecho a 2 semanas adicionales de licencia sin sueldo por ciertas razones relacionadas con la muerte de un familiar o miembro del hogar debido a un delito violento. Esta licencia debe ser utilizada dentro de los 60 días posteriores a la fecha en que el empleado recibió notificación del fallecimiento de la víctima.
- A partir del 1 de enero de 2026, los empleados no pueden ser discriminados ni sufrir represalias por usar un dispositivo electrónico provisto por el empleador para documentar violencia doméstica, sexual o de género, o cualquier otro delito violento. Los empleadores también deben proporcionar a los empleados acceso a los datos almacenados en estos dispositivos relacionados con la violencia.

Línea directa: 1-312-793-2600



Para obtener más información o presentar una queja, contáctenos en:

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
Para obtener el texto completo de las leyes, visite nuestro sitio web en: www.labor.illinois.gov

Este aviso se debe colocar en un sitio donde los empleados puedan verlo fácilmente.



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 godzinę przepracowaną 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.
- **Naliczanie urlopu:** 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 przelozonemu 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 spełnione są 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 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 urządzenia 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.