



THÔNG BÁO VỀ TUẦN LÀM VIỆC CÔNG BẰNG

YÊU CẦU PHẢI CÓ LỊCH LÀM VIỆC CÓ THỂ DỰ ĐOÁN ĐƯỢC VÀ THANH TOÁN CHO VIỆC THAY ĐỔI LỊCH LÀM VIỆC (MCC 6-110)

Chủ Lao Động phải cung cấp cho Nhân Viên văn bản ước tính số ngày và số giờ làm việc trước hoặc vào thời điểm tuyển dụng

Chủ Lao Động phải đăng tải Lịch Làm Việc để thông báo trước ít nhất là 14 ngày

Khi Chủ Lao Động thay đổi Lịch Làm Việc chưa đến 14 ngày trước khi bắt đầu áp dụng Lịch Làm Việc	
Giảm giờ làm việc	Nhân viên phải được một giờ đối với mỗi ca làm việc bị ảnh hưởng
Thêm giờ làm việc	
Thay đổi ca làm việc mà không bị mất giờ làm	

Khi Chủ Lao Động thay đổi ca làm việc chưa đến 24 giờ trước khi ca làm việc bắt đầu	
Giảm giờ làm việc	Nhân viên phải được nhận 50% tiền lương/tiền công cho những giờ bị mất
Thêm giờ làm việc	Nhân viên phải được trả thêm một giờ đối với mỗi ca làm việc bị ảnh hưởng
Thay đổi ca làm việc mà không bị mất giờ làm	

Nhân Viên có thể từ chối số giờ làm việc phát sinh chưa đến 10 giờ sau khi kết thúc ca làm việc của ngày hôm trước

Nhân Viên phải được thanh toán 1.25 lần tiền lương/tiền công thông thường cho mọi ca làm bắt đầu chưa đến 10 giờ sau khi kết thúc ca làm việc của ngày hôm trước

AI CHỊU SỰ CHI PHỐI CỦA SẮC LỆNH GIỜ LÀM VIỆC CÔNG BẰNG?

Nhân Viên có phần lớn thời gian làm việc ở Chicago, trong một ngành nghề thuộc phạm vi chi phối của sắc lệnh và có thu nhập \$61,149.35 mỗi năm (tiền lương) hoặc \$31.85 mỗi giờ (tiền công theo giờ) hoặc thấp hơn. Phạm vi này bao gồm người lao động tạm thời được phân công 420 giờ làm việc trong khoảng thời gian 18 tháng.

Chủ Lao Động chủ yếu tham gia vào một ngành nghề thuộc phạm vi chi phối của sắc lệnh (dịch vụ xây dựng, chăm sóc sức khỏe, khách sạn, sản xuất, bán lẻ hoặc dịch vụ kho bãi) thuê mượn từ 100 nhân viên trở lên (250 nhân viên đối với tổ chức phi lợi nhuận), có ít nhất 50 người thuộc phạm vi chi phối của Sắc Lệnh. Doanh nghiệp nhượng quyền có hơn 3 địa điểm hoạt động có thể là Chủ Lao Động.



NỘ ĐƠN KHIẾU NẠI

Gọi số 311, sử dụng ứng dụng CHI 311 hoặc nỘ ĐƠN Khiếu Nại tại địa chỉ [Chicago.gov/LaborStandards](https://chicago.gov/LaborStandards)

Thông Báo này phải được đặt ở nơi dễ thấy tại nơi làm việc và cung cấp cho mỗi nhân viên thuộc phạm vi chi phối của luật trong lần trả lương đầu tiên. Nghiêm cấm hành vi trả đũa. Thông báo có hiệu lực vào ngày 1 tháng 7 năm 2024. Cập nhật lần cuối vào ngày 31 tháng 5 năm 2024.

