

Fair pay



Safe workplaces

New protections



ART IS LABOR



Learn more [Chicago.gov/CreativeWork](https://chicago.gov/CreativeWork)

Pracodawcy
pracowników
kreatywnych znają
odpowiednie
przepisy prawa
pracy

Fair pay

CREATIVE
WORKER
RIGHTS

Safe workplaces

New protections



ART IS LABOR



Learn more Chicago.gov/CreativeWork

Pracownicy
kreatywni:
znaj swoje prawa
pracownika

Osoby prezentujące



Porządek

Rozdział 1: Wprowadzenie

- Informacje o kampanii
- Definicje

Rozdział 2: Prawa pracownicze w Chicago

Rozdział 3: Błędna klasyfikacja

Rozdział 4: Ustawa o ochronie pracowników niezależnych w Illinois (Illinois Freelance Worker Protection Act)

Rozdział 5: Zasoby

Rozdział 6: Często zadawane pytania



Rozdział 1: Wprowadzenie



Informacje o kampanii



**kampania edukacyjna
i uświadamiająca dla
pracowników kreatywnych
i pracowników branży kreatywnej**

Cel

- Odpowiedź na miejskie priorytety, planowanie działań oraz zalecenia departamentu
- Reakcja na sytuację kreatywnej siły roboczej Chicago w czasie rzeczywistym oraz wspieranie dyskusji branżowych dotyczących ulepszonych praktyk pracowniczych

Partnerzy i proces

- DCASE, BACP oraz Biuro Norm Pracy (Office of Labor Standards) BACP
- Komitet Doradczy złożony z maksymalnie 11 członków (wielu z organizacji i jednostek, które mają powiązania z niezależnymi pracownikami)
- Komunikacja społeczna zapewniająca wsparcie w zakresie designu i opracowywaniu zasobów wizualnych



Definicje

Czym jest praca kreatywna?

Pracy kreatywnej nie da się prosto i szybko zdefiniować. Jest to ogólny termin, który określa szeroki zakres działań w branży kreatywnej (branża artystyczna i kulturalna, w tym organizacje non-profit, biznes twórczy, muzea i galerie sztuki, muzyka, film i telewizja, media cyfrowe, teatr, taniec, rzemiosło, moda, reklama, architektura i design, a także działania obejmujące rozwój, produkcję, rozpowszechnianie i ochronę kreatywnych towarów i usług, a także kreatywne przedsięwzięcia, takie jak edukacja i zarządzanie) oraz szeroki zakres działań kreatywnych pracowników z innych branż.

Kogo mamy na myśli, mówiąc o pracownikach kreatywnych?

Pracownik kreatywny to każda osoba, której źródłem dochodu są zajęcia kreatywne, kulturalne lub artystyczne bądź która pracuje w branży kreatywnej jako pracownik (na pełny etat lub część etatu), niezależny wykonawca, przedsiębiorca lub pracownik zleceńowy.

Przykładowa lista takich prac obejmuje...



Pracownicy kreatywni – przykładowa lista

- Projektant graficzny
- Dyrektor artystyczny
- Animator
- Projektant mody
- Choreograf
- Artysta tworzący w szkłe
- Projektant UX
- Copywriter
- Fotograf
- Przedstawiciel PR
- Programista stron internetowych
- Architekt
- Menedżer ds. marketingu
- Twórca filmów
- Ceramik
- Technical writer
- Tancerz
- Redaktor
- Aktor
- Twórca murali
- Adwokat
- Scenograf
- Projektant oświetlenia
- Artysta multimedialny
- Inżynier
- Menedżer artysty
- Menedżer biznesowy
- DJ
- Piosenkarz
- Sprzedawca
- Stażysta
- Bloger artystyczny
- Producent
- Inspicjent
- Świadczyiciel dodatkowych usług medycznych
- Publicysta
- Kierownik ds. miejsc do organizacji wydarzeń
- Producent kulturalny
- Operator kamery
- Kurator
- Garderobiany
- Poeta
- Twórca wniosków grantowych
- Odźwierny
- Główny operator
- Nauczyciel-artysta
- Rzeźbiarz
- Pracownik ds. rezerwacji biletów
- Pracownik koncesyjny
- Perkusista
- Ochroniarz
- Świadczyiciel usług budowlanych
- Projektant gier wideo
- Charakteryzator
- Ilustrator
- i wiele innych...

Definicje

Jakie są ogólne definicje dotyczące ochrony pracowników?

- **Pracownik** to osoba, która wykonuje pracę dla pracodawcy jako pracownik w odróżnieniu od wykonawcy, zgodnie z wytycznymi Urzędu Skarbowego.
- **Pracodawca** to osoba, która w celach zarobkowych zatrudnia co najmniej jednego pracownika (w roli pracownika, a nie niezależnego wykonawcy).
- **Niezależny wykonawca** to osoba, która ma prawo do kontroli lub zarządzania wyłącznie w odniesieniu do wyniku pracy, a nie tego, co i jak zostanie zrobione.
- **Robotnik** to pracownik lub wykonawca zgodnie z wytycznymi IRS (często określany jako „niezależny wykonawca”).
- W-2 ver. 1099 Niezależny wykonawca



Jakie prawa mają zastosowanie?

Niezależni robotnicy i wykonawcy

- Ustawa o ochronie pracowników niezależnych w Illinois (FWPA)

Obie grupy

- Klasyfikacja federalna i IL / błędna klasyfikacja
- Kradzież wynagrodzenia w Chicago
- Zakaz podejmowania działań odwetowych w Chicago
- Rozporządzenia dotyczące dyskryminacji i nękania w Chicago

Pracownicy

- Płaca minimalna w Chicago
- Zarządzenie w sprawie płatnego urlopu i płatnego zwolnienia chorobowego ze względów medycznych w Chicago
- Uczciwy tydzień pracy w Chicago

Rozdział 2:
Prawa
pracownicze
w Chicago



Podsumowanie praw pracowniczych w Chicago

Biuro Norm Pracy miasta Chicago (Chicago Office of Labor Standards)

MISJA – Biuro Norm Pracy miasta Chicago (OLS) promuje i wspiera prawa pracownicze w mieście Chicago.

Celem tej prezentacji jest przedstawienie ogólnych wytycznych dotyczących rozporządzeń w zakresie ochrony praw pracowniczych w mieście Chicago.

Prawa pracownicze w Chicago

- ★ [Płaca minimalna](#)
- ★ [Płatny urlop i płatne zwolnienie chorobowe ze względów medycznych lub bezpieczeństwa](#)
- ★ [Uczciwy tydzień pracy](#)
- ★ [Kradzież wynagrodzenia](#)
- ★ Zakaz działań odwetowych (przepisy zawarte w każdym prawie)
- ★ [Wymagania dotyczące umowy z pracownikiem domowym](#)

OLS nie może udzielać porad prawnych.

Pracownicy powinni konsultować się ze swoimi radcami prawnymi w celu ustalenia jakichkolwiek działań, które należy lub których nie należy podejmować w celu przestrzegania rozporządzeń.

Płaca minimalna

\$ MINIMUM WAGE				
SETS MINIMUM WAGE IN CHICAGO (MCC 6-105)				
July 1, 2024, Effective Date	Standard Employer 4 or more employees	Youth Workers	Tipped Workers	
			Standard Employer	Youth
Min Wage	\$16.20	\$15.00	\$11.02	\$10.20
Overtime Min Wage	\$24.30	\$22.50	\$19.12	\$17.70

All Domestic Workers must receive at least the \$16.20 minimum wage.
If the tipped wage plus tips does not equal the minimum wage, the Employer must make up the difference.

Uwaga:

Wszyscy pracownicy domowi są uprawnieni do płacy minimalnej w wysokości co najmniej \$16.20.

Zaliczanie napiwków na poczet wynagrodzenia (Wycofywanie)

MCC 6-105-030

CHICAGO'S TIPPED WAGE CREDIT

Beginning July 1, 2024, Chicago will commence a 5-year phase out of its tipped wage credit. The tipped wage credit is 40% of the full Chicago minimum wage until June 30, 2024. *If the tipped wage plus tips does not equal the minimum wage, the Employer must make up the difference.*

Tipped Wage Credit Phaseout

- July 1, 2024, the tipped wage credit will be reduced to 32% of the Chicago Minimum Wage
- July 1, 2025, the tipped wage credit will be reduced to 24% of the Chicago Minimum Wage
- July 1, 2026, the tipped wage credit will be reduced to 16% of the Chicago Minimum Wage
- July 1, 2027, the tipped wage credit will be reduced to 8% of the Chicago Minimum Wage
- July 1, 2028, no tip wage credit will exist, tipped workers will make the full Chicago Minimum Wage.

Aby uzyskać więcej informacji, [należy kliknąć ten link.](#)



Zarządzenie w sprawie płatnego urlopu i płatnego zwolnienia chorobowego ze względów medycznych lub bezpieczeństwa

Co zapewnia i kogo dotyczy?

- Gwarantuje do pięciu (5) dni płatnego urlopu i pięć (5) dni płatnego urlopu chorobowego dla większości pracowników z miasta Chicago.
- **Pracownik podlegający regulacjom** to pracownik, który pracuje co najmniej 80 godzin dla pracodawcy przez okres dowolnych 120 dni i jest fizycznie obecny w obrębie geograficznych granic miasta.

Definicje i dowody/dokumentacja

- **Płatny urlop** to czas zapewniany przez pracodawcę, który może być wykorzystany do dowolnego celu i który NIE jest płatnym urlopem chorobowym.
 - Nie jest wymagane podawanie pracodawcy powodu korzystania z płatnego urlopu i może nie być wymagane przedstawienie dokumentacji jako dowodu wykorzystania lub na poparcie wykorzystania płatnego urlopu.
- **Płatny urlop chorobowy** to czas zapewniany przez pracodawcę, który może być wykorzystany do celów rekonwalescencji po chorobie, sprawowania opieki nad członkiem rodziny, rozwiązania problemu przemocy domowej i w sytuacjach kryzysu zdrowia publicznego.
 - Pracodawca może zażądać dokumentacji tylko, gdy pracownik skorzysta z płatnego urlopu chorobowego przez trzy (3) dni z rzędu.

Aby uzyskać więcej informacji, [należy kliknąć ten link](#).

Uczciwy tydzień pracy

Jakie prawa przysługują?

- Wstępne oszacowanie dni i godzin pracy do przepracowania
- Powiadomienie o zmianach w grafiku
- Prawo do odmowy pracy w nieplanowanych godzinach, zaproponowanej z wyprzedzeniem krótszym niż 14 dni
- Wynagrodzenie za przewidywalność w przypadku nieplanowanej lub odwołanej pracy
- 50% wynagrodzenia za każdą godzinę anulowaną na mniej niż 24 godz. przed rozpoczęciem zmiany
- Prawo do odpoczynku (do odmowy pracy w godzinach zaplanowanych w ciągu 10 godzin od zakończenia zmiany w dniu poprzedzającym)
- Wynagrodzenie za prawo do odpoczynku (do 1,25-krotności wynagrodzenia za zmiany rozpoczynające się w ciągu 10 godzin od zakończenia zmiany z dnia poprzedzającego)

Jakich sektorów to dotyczy?

Usługi budowlane, opieka zdrowotna, hotele, produkcja, restauracje, handel detaliczny, usługi magazynowe

Jakie inne czynniki mają wpływ na to, kto jest objęty rozporządzeniem?

- Tylko pracownicy
- Pracownik musi wykonywać większą część pracy w Chicago.
- Pracownik musi mieć maksymalne wynagrodzenie na poziomie \$61,149.35 na rok lub \$31.85 na godzinę.
- Pracownik musi pracować dla pracodawcy prowadzącego działalność głównie w branży objętej rozporządzeniem, zatrudniającego 100 pracowników lub więcej, z których 50 podlega tym regulacjom.

Aby uzyskać więcej informacji, [należy kliknąć ten link.](#)

Kradzież wynagrodzenia

Co to jest?

Kradzież wynagrodzenia to niewypłacanie pracownikom pełnego wynagrodzenia, do którego mają prawo. Kradzież wynagrodzenia może przyjmować wiele postaci, na przykład:

- Naruszenia dotyczące płacy minimalnej: wypłacanie pracownikom niższego wynagrodzenia niż przewidziana prawem płaca minimalna
- Naruszenia dotyczące nadgodzin: niewypłacanie pracownikom nieobjętym zwolnieniem stawki za nadgodziny za godziny przepracowane ponad 40 godzin tygodniowo
- Naruszenia dotyczące czasu po pracy: proszenie pracowników o pracę poza godzinami pracy – przed zmianą lub po niej
- Naruszenia dotyczące przerwy na posiłek: odmawianie pracownikom przysługujących im przerw na posiłek
- Odcinek wynagrodzenia i nielegalne potrącenia: nielegalne potrącenia z wypłat lub nierozdawanie odcinków wynagrodzenia
- Naruszenia dotyczące płacy minimalnej z napiwkami: zabieranie napiwków pracownikom lub niewypłacanie pracownikom otrzymującym napiwki różnicy pomiędzy napiwkami a przewidzianą prawem płacą minimalną
- Naruszenia dotyczące błędnej klasyfikacji pracownika: błędna klasyfikacja pracowników jako niezależnych wykonawców w celu wypłacania niższej stawki niż przewidziana prawem płaca minimalna

Aby uzyskać więcej informacji, [należy kliknąć ten link.](#)



Zażalenia i dochodzenia

Co może zrobić OLS?

- 1. Zażalenia:** można je składać na formularzu (online lub pocztą), **dzwoniąc pod numer 311** lub używając aplikacji CHI 311. Materiały są dostępne na stronie OLS.
- 2. Przyjęcie/klasyfikacja:** OLS przejrzy zażalenie i skontaktuje się z osobami składającymi zażalenie
- 3. Dochodzenie:** OLS wystąpi do pracodawcy o niezbędną dokumentację.
- 4. Porozumienie**
- 5. DOAH / MLDC / sąd okręgowy**

Aby uzyskać więcej informacji, [należy kliknąć ten link](#).

To wiele informacji!

Czego wymaga się od pracodawców?

Każdy pracodawca musi umieścić w widocznym miejscu każdego budynku znajdującego się w mieście Chicago powiadomienie informujące pracownika objętego prawem o:

- Aktualnej płacy minimalnej
- Sprawiedliwym tygodniu pracy (jeśli dotyczy)
- Płatnym urlopie i płatnym urlopie chorobowym
- Kradzieży wynagrodzenia

Wraz z pierwszym wynagrodzeniem wypłacanym pracownikowi objętemu prawem oraz co roku, z wynagrodzeniem wypłacanym w ciągu 30 dni od 1 lipca, każdy pracodawca musi przekazać powiadomienie informujące pracownika objętego prawem o:

- Aktualnej płacy minimalnej
- Sprawiedliwym tygodniu pracy (jeśli dotyczy)
- Płatnym urlopie i płatnym urlopie chorobowym

Komisja ds. Relacji Międzyludzkich miasta Chicago (CCHR)

Czym jest CCHR?

Komisja ds. Relacji Międzyludzkich miasta Chicago wspiera docenianie różnorodności miasta Chicago i walczy z uprzedzeniami oraz dyskryminacją. Komisarze, zespoły doradcze oraz pracownicy prowadzą proaktywne programy edukacyjne, interwencyjne i budujące elektorat, aby zwalczać fanatyczne poglądy i zbliżyć do siebie ludzi z różnych grup.

Komisja egzekwuje rozporządzenie o prawach człowieka miasta Chicago (**Chicago Human Rights Ordinance**) oraz rozporządzenie o uczciwych praktykach mieszkaniowych miasta Chicago (**Chicago Fair Housing Ordinance**), które zabraniają dyskryminacji w granicach miasta Chicago w następujących obszarach:

- Zakwaterowanie
- Zatrudnienie
- Transakcje kredytowe
- Tworzenie więzi
- Udogodnienia publiczne

Osoby, które czują, że są dyskryminowane w Chicago z uwagi na przynależność do grupy chronionej, mogą złożyć zażalenie do komisji.

Jakie działania podejmuje komisja?

Komisja bada zażalenia dotyczące dyskryminacji i, jeśli występuje istotny dowód naruszenia, prowadzi przesłuchanie administracyjne i wydaje orzeczenie, które może nakładać obowiązek zapłacenia kary, odszkodowania oraz zadośćuczynienia, jeśli naruszenie zostało udowodnione.

Komisja wdraża rozporządzenie dotyczące przestępstw motywowanych nienawiścią poprzez monitorowanie takich przestępstw na terenie miasta Chicago oraz pomaganie ofiarom.

Skargę należy złożyć w ciągu 365 dni od daty domniemanej dyskryminacji. Osoba składająca zażalenie, która wygra sprawę, może otrzymać odszkodowanie wypłacone przez stronę, przeciw której złożono zażalenie, odszkodowanie za uszczerbek emocjonalny, zadośćuczynienie, zwrot kosztów obrony prawnej oraz, w niektórych przypadkach, odszkodowanie z nawiązką. Strona uznana za winną musi także zapłacić karę na rzecz Miasta.

Aby uzyskać więcej informacji, [należy kliknąć ten link.](#)

CCHR

Commission on Human Relations
CCHR enforces the Chicago Human Rights Ordinance and the Chicago Fair Housing Ordinance

[CCHR Home](#) | [Brochures](#) | [Don't Ignore It, Report It Flyers](#) | [Forms and Publications in English and Other Languages](#) | [Contact us](#)

Home / Departments / Commission on Human Relations

CCHR
Chicago Commission on Human Relations

CHICAGO COMMISSION ON HUMAN RELATIONS
2024 HATE CRIMES AND HATE INCIDENTS REPORT
June 27, 2024

Nancy C. Andrade
Chair & Commissioner

Mayor Brandon Johnson

2024 Hate Crimes and Hate Incidents Report

THINK BEFORE YOU HATE

HATE CRIME vs. HATE INCIDENT

WHAT IS A HATE CRIME?
A criminal act motivated by bias against someone's race, color, gender identity, age, religion, disability, national origin, ancestry, or sexual orientation.
CRIME + HATE = HATE CRIME

Call 911!
Report HATE CRIMES to Chicago Police.

WHAT IS A HATE INCIDENT?
A non-criminal act motivated by bias against someone's race, color, gender identity, age, religion, disability, national origin, ancestry, or sexual orientation.
NON-CRIMINAL ACT + HATE = HATE INCIDENT

Call 311!
Report HATE INCIDENTS to the City.

CCHR **CHICAGO**

[@ChicagoCHR](#) [@CCHR](#) [@ChicagoCHR](#)

cchr.org

Download the Think Before You Hate flyer

Department Main Office

Commission on Human Relations

Phone: 312.744.4111

TTY: 312.744.1088

Fax: 312.744.1081

Contact Us

740 North Sedgwick Street

Suite 400

Chicago, IL 60654

Get Directions

Department Facts

About Us:

CCHR
Chicago Commission on Human Relations

Sexual Harassment
Don't Ignore It-Report it!

Sexual Harassment in employment is prohibited. A sexual harassment victim can be either the same sex or the opposite sex of the harasser.

Examples of sexual harassment include:

- Unwelcome sexually suggestive comments, gestures, e-mails, or pictures
- Unwelcome physical contact
- Requesting sexual favors for employment benefits
- Threats that suggest a relationship (sexual or personal) is necessary for better treatment in the workplace (ex. employment, promotion)

Employers can be held responsible for:

- The conduct of supervisors and other representatives
- The conduct of non-supervisory/managerial staff, if the employer is aware of misconduct and fails to take corrective action

If you believe you have been a victim of sexual harassment in employment, don't ignore it, report it to the CCHR.

Contact us at (312) 744-4474
Email: cchr@cityofchicago.org

Website: Chicago.gov/cchr
[@ChicagoCHR](#) [@ChCCHR](#)

CCHR
Chicago Commission on Human Relations

Gender Identity Discrimination
Don't Ignore It-Report it!

Discrimination based on a person's gender identity is illegal.

Gender identity means the actual or perceived appearance, expression, identity or behavior, of a person as being male or female, whether or not that appearance, expression, identity or behavior is different from that traditionally associated with the person's designated sex at birth.

Examples of gender identity discrimination include:

- Prohibiting a person from choosing the restroom, locker room or changing room of their choice
- Subjecting a customer to derogatory slurs, ridicule, and other harassment based on their gender identity
- Refusing to hire, promote, or provide equal treatment to an applicant or employee because of their gender identity
- To refuse to rent or sell housing, or in other ways limit equal access to housing because of a person's gender identity

If you believe you have been a victim of gender identity discrimination, don't ignore it, report it to the CCHR.

Contact us at (312) 744-4474
Email: cchr@cityofchicago.org

Website: Chicago.gov/cchr
[@ChicagoCHR](#) [@ChCCHR](#)

CCHR
Chicago Commission on Human Relations

Employment Discrimination
Don't Ignore It-Report it!

The Chicago Human Rights Ordinance prohibits discrimination in employment based on:

Race	Ancestry
Color	Sexual Orientation
Religion	Marital Status
Disability	Parental Status
Age (over 40)	Military Status
Gender Identity	Criminal History
National Origin	Credit History
Sex (including Sexual harassment)	Source of Income

It is a violation of the law to discriminate in:

- Hiring
- Classification
- Grading
- Discharge
- Discipline
- Compensation
- Other terms or conditions of employment

If you believe you have been a victim of employment discrimination, don't ignore it, report it to the CCHR.

Contact us at (312) 744-4474
Email: cchr@cityofchicago.org

Website: Chicago.gov/cchr
[@ChicagoCHR](#) [@ChCCHR](#)

Rozdział 3:
Klasyfikacja
pracowników /
pracownicy czy
niezależni wykonawcy



Klasyfikacja pracowników

Kto decyduje o tym, czy pracownik został dobrze lub źle zaklasyfikowany?

Biuro Norm Pracy, Departament Pracy stanu Illinois (Illinois Department of Labor) oraz Departament Pracy USA (U.S Department of Labor) dysponują odpowiednimi środkami, by oceniać oraz egzekwować odpowiednią klasyfikację pracowników.

W Illinois:

Who is / Who's Not Covered: Independent Contractor Test













According to the IWPCA, **"employee"** includes any worker who performs work for an employer, unless that worker is a bona fide independent contractor:

- (1) **free from control and direction** over the performance of his work; and
- (2) performing work which is either **outside the usual course of business** or is performed outside all of the places of business of the employer unless the employer is in the business of contracting with third parties for the placement of employees; and
- (3) is in an **independently established trade, occupation, profession or business.**

(emphasis added)

Federalna ustawa o uczciwych standardach pracy (Fair Labor Standards Act)

Departament Pracy USA przygotował poniższy wykres, by pomóc pracownikom ustalić, czy są niezależnymi wykonawcami czy pracownikami zależnymi.

Are You An Employee Or An Independent Contractor?		
Indicators of an Employee	-OR-	Indicators of an Independent Contractor
 Working for someone else's business		In business for themselves
 Generally, can only earn more by working additional hours		Can increase profit through business decisions
 Typically uses the employer's materials, tools and equipment		Typically provides their own materials, tools and equipment and uses them to extend market reach
 Typically works for one employer or may be prohibited from working for others		Often works with multiple clients
Continuing or indefinite relationship with the employer		Temporary relationship until project completed
Employer decides how and when the work will be performed		Decides how and when they will perform the work
Employer assigns the work to be performed		Decides what work or projects they will take on

These are general concepts. All relevant facts about the work relationship should be considered as a whole, and the existence or absence of any particular fact does not require a particular outcome.

**Rozdział 4:
Ustawa o ochronie
pracowników
niezależnych w Illinois
(IL Freelance Worker
Protection Act)**



Ustawa o ochronie pracowników niezależnych w Illinois (FWPA)

Co to jest?

Ustawa FWPA zapewnia ochronę pracownikom niezależnym w Illinois. Zgodnie z prawem pracownicy niezależni mają prawo do:

- Pisemnej umowy uwzględniającej:
 - Imię i nazwisko oraz informacje kontaktowe instytucji zatrudniającej i pracownika niezależnego
 - Spis produktów i usług
 - Stawkę i metodę płatności
 - Termin płatności wynagrodzenia
 - Daty świadczenia usług
- Pełnego wynagrodzenia za usługi w terminie wskazanym w umowie lub, jeśli termin nie został określony, w ciągu 30 dni od wykonania usług podanych w umowie
- Ochrony przed działaniami odwetowymi i/lub innymi negatywnymi działaniami w związku z wykonywaniem praw gwarantowanych przez FWPA

FWPA – ciąg dalszy

Kto jest uznawany za pracownika niezależnego zgodnie z prawem?

Zgodnie z prawem pracownicy niezależni muszą spełniać wszystkie następujące kryteria:

- Niezależny wykonawca
- Dostarcza produkty lub usługi na terenie Illinois lub pracuje dla instytucji zatrudniającej zlokalizowanej w Illinois
- Wartość pracy równa \$500 lub wyższa w okresie 120 dni (może wynikać z wielu umów)

Kiedy obowiązują te regulacje?

FWPA ma zastosowanie do umów, które zaczynają obowiązywać **po 1 lipca 2024 r.**

Jakie narzędzia są dostępne?

Odpowiedzi na często zadawane pytania oraz przykłady umów w 11 językach są dostępne na [stronie internetowej](#) Departamentu Pracy stanu Illinois.

Do kogo mogę się zwracać z pytaniami?

E-mail: dol.freelance@illinois.gov

Aby uzyskać więcej informacji, [należy kliknąć ten link.](#)

Przyszłe prawa egzekwowane przez Departament Pracy Illinois

Czego należy się spodziewać ze strony Stanu?

Wymagania dotyczące przejrzystości płac

Od 1 stycznia 2025 r. pracodawcy zatrudniający co najmniej 15 pracowników będą mieli obowiązek zawarcia skali wynagrodzeń dla stanowiska w każdej ofercie pracy.

Aby uzyskać więcej informacji, [należy zapoznać się z pełnym tekstem ustawy.](#)

Jak złożyć zażalenie do Stanu

Departament Pracy stanu Illinois (ILDOL) ma kilka wydziałów:

- Wydział Postępowań Rozjemczych i Mediacji (Conciliation and Mediation Division) – klasyfikacja pracowników
- Wydział ds. Uczciwych Standardów Pracy (Fair Labor Standards Division)
- Illinois OHSA
- Wydział ds. Praw Urlopowych (Leave Rights Division)

ILDOL łączy swoje siły z DocuSign, by ułatwić składanie zażaleń.

Aby złożyć zażalenie, należy odwiedzić tę [stronę](#).

Aby uzyskać więcej informacji na temat ILDOL, należy kliknąć ten [link](#).



Rozdział 5: Zasoby



Zasoby OLS i dane kontaktowe

Odwiedź stronę internetową OLS, by uzyskać materiały edukacyjne na temat każdej ustawy pracowniczej Chicago

[Link do strony OLS](#)

Oglądaj webinaria OLS w serwisie YouTube (w języku hiszpańskim i angielskim)

[Link do playlisty OLS na YouTube](#)

Skontaktuj się z OLS, by umówić się na indywidualne konsultacje

Numer telefonu:

312-744-2211

E-mail:

bacplaborstandards@cityofchicago.org

Adres do korespondencji:

2350 West Ogden Avenue, 2. piętro
Chicago, IL 60608

bacpoutreach@cityofchicago.org

Zasoby DCASE i dane kontaktowe

Kontakt z DCASE

E-mail:

CulturalResources@cityofchicago.org

Przyjdź na najbliższe otwarte godziny Cultural Resources

[Zarejestruj się na otwarte godziny \(dostępne w 3. środę każdego miesiąca\)](#)

Odwiedź strony internetowe zasobów dotyczących pracy kreatywnej i pracowników kreatywnych

[Link do strony dotyczącej pracy kreatywnej \(z zasobami dla pracowników\)](#)

[Link do strony z zasobami dla pracowników kreatywnych](#)

Chicago.gov/CreativeWork

Creative Worker Rights



Learn more about labor laws and protections & ask questions at a July webinar!

- Tuesday, July 9, 10am – For **Employers** of Creative Workers: Know the Labor Laws | [Register](#)
- Tuesday, July 16, 10am – For **Creative Workers**: Know Your Rights | [Register](#)
- Martes 23 de julio, 10am – **Empleadores** de Trabajadores Creativos: Conozca las leyes laborales aplicables | [Registrarse](#)
- Martes 30 de julio, 10am – **Trabajadores Creativos**: Conozca sus derechos laborales | [Registrarse](#)



[Homepage](#) | [Background](#) | [For Workers](#) | [For Employers](#)

Creative workers are the foundation of Chicago's rich arts and culture.

From artists to ushers to techs to administrators, and so many other creative workers are fueling the imagination and design that are essential to the city's businesses, organizations, and communities.

Artists and arts workers, a subset of creative workers, are more likely than the general workforce to be self-employed. They are also more likely to work multiple jobs and often earn income for their creative work through grants, residencies, and fellowships.

Zewnętrzne informacje i zasoby

Godziny otwarcia działów pomocy technicznej i biur

- [Lawyers for the Creative Arts](#)
(godziny pracy prawników – w każdy piątek od 11.00 do 12.00)
- [Dział Pomocy Technicznej Arts Alliance Illinois](#)

Wzory umów

- [Departament Pracy stanu Illinois \(Illinois Department of Labor\)](#)
- [Chicago DanceMakers Forum](#)

Zasoby związane z niepełnosprawnością

- [Biuro Burmistrza ds. Osób z Niepełnosprawnościami](#)
- [3Arts](#)

Kalkulatory wynagrodzeń/stawek

- [Kalkulator płacy wystarczającej na utrzymanie MIT](#)
- [Working Artists and the Greater Economy \(W.A.G.E.\)](#)

Adresy e-mail

OLS

- bacplaborstandards@cityofchicago.org
- bacpoutreach@cityofchicago.org

DCASE

- CulturalResources@cityofchicago.org

Departament Pracy stanu Illinois

- dol.freelance@illinois.gov

Rozdział 6: Pytania i odpowiedzi

