Since 1983 mancon

1961 Diamond Springs Road
Virginia Beach, VA 23455
Phone (757) 460-6308
Fax (757) 457-9345

ILLINOIS EMPLOYEES

MANCON Employees,

Included in this packet are English and Spanish versions of the following information:

1. Choking Poster
2. Classification Act
3. Day and Temporary Labor
4. Minimum Wage Poster
5. Safety Notice
6. Smoke-Free Sign
7. Unemployment Notice
8. Workers Compensation Notice
9. Workers Compensation Notice of Preferred Provider Program
10. Pregnancy Rights

If you have any questions, please contact your supervisor.

Thanks,
Human Resources

State of Illinois
Illinois Department of Public Health

Emergency Care for
CHOKING

CONSCIOUS VICTIM

If victim CAN breathe, cough or make sounds, DO NOT INTERFERE.

If victim CANNOT breathe, cough or make sounds, ask if you can help.

Give quick upward thrusts above the belly button and below the ribs until object is forced out, victim can breathe again, or victim becomes unconscious

UNCONSCIOUS VICTIM

Send someone to call 911 and get the Automated External Defibrillator (AED). **IF YOU ARE ALONE**, perform 5 sets of 30 compressions and 2 breaths before leaving to call 911. Follow these steps.

Give 30 compressions pushing down AT LEAST 2 inches on the center of the chest Place one hand on top of the other. Push hard.

Open the airway and check the mouth for objects. Remove the obstructing object only if you see it.

With the airway open, attempt to give TWO breaths. If unsuccessful, return to compressions.

Repeat steps 1, 2 and 3 until victim starts breathing or until emergency medical help arrives.

Illinois Department of Public Health
Emergency Medical Systems and Highway Safety
422 S. 5th St., Third Floor
Springfield, IL 62701 • 217-785-2080

Standards for CPR and ECC are consistent with American Heart Association recommendations.

IOCI 14-210

- **Have someone call for an ambulance, rescue squad or EMS.**
- **DO NOT PRACTICE ON PEOPLE. Abdominal thrusts may cause injury.**
- **Use back blows and chest thrust on infants. Use chest thrust on pregnant women and obese victims.**
- **For children 1 to 8 years of age, compress at the depth of approximately 2 inches.**
- **Learn to perform emergency care for choking and cardiopulmonary resuscitation (CPR).**
- **For CPR training information, call your local American Heart Association or American Red Cross chapter.**

Estado de Illinois
Departamento de Salud Pública de Illinois

Asistencia médica de emergencia para

EL ATRAGANTAMIENTO

VÍCTIMA CONSCIENTE

Si la víctima PUEDE respirar, toser o hacer sonidos, NO INTERFIERAS.

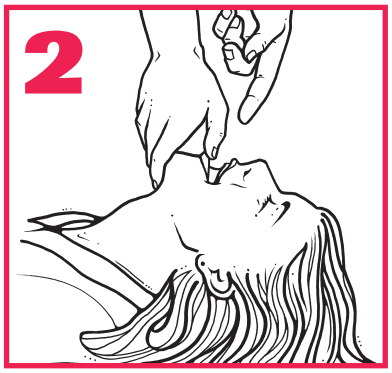
Si la víctima NO PUEDE respirar, toser ni hacer sonidos, pregunta si puedes ayudar.

Da empujones rápidos hacia arriba, debajo de las costillas y arriba del ombligo hasta que el objeto salga a la fuerza, la víctima pueda respirar nuevamente o la víctima pierda la conciencia

VÍCTIMA INCONSCIENTE

Envía a alguien a llamar al 911 y traer un Desfilibrador Externo Automático (AED por sus siglas en inglés). **SI ESTÁS SOLO**, haz 5 series de 30 compresiones del pecho y 2 respiraciones antes de irte para llamar al 911. Sigue los siguientes pasos.

Haz al menos 30 compresiones presionando AL MENOS 2 pulgadas (5 cm) de profundidad en el centro del pecho. Coloca una mano encima de la otra. Presiona fuerte.



Abre la vía respiratoria y revisa la boca en busca de objetos. Quita el objeto que bloquea la respiración, sólo si lo puedes ver.

Con la vía respiratoria abierta, intenta dar DOS respiraciones. Si no tienes éxito, vuelve a hacer compresiones.

Repite los pasos 1, 2 y 3 hasta que la víctima empiece a respirar o hasta que llegue la asistencia médica de emergencia.

Illinois Department of Public Health
Emergency Medical Systems and Highway Safety
422 S. 5th St., Third Floor
Springfield, IL 62701 • 217-785-2080

Las normas para la resucitación cardiopulmonar y la asistencia médica de emergencia para el atragantamiento son conformes a las recomendaciones de American Heart Association.

IOCI 14-210

- **Pide que alguien llame a una ambulancia, un equipo de rescate o EMS (siglas en inglés de Servicios Médicos de Emergencia).**
- **NO PRACTIQUES CON LA GENTE. Los empujones al abdomen pueden causar lesiones.**
- **Usa golpes en la espalda y empujones en el pecho con bebés. Usa empujones en el pecho con mujeres embarazadas y víctimas obesas.**
- **En el caso de niños de entre 1 y 8 años de edad, presiona el pecho a una profundidad de aproximadamente 2 pulgadas (5 cm).**
- **Aprende a dar la asistencia médica de emergencia para el atragantamiento y la resucitación cardiopulmonar (CPR, siglas en inglés).**
- **Para información sobre la capacitación en CPR, llame a la sucursal local de American Heart Association o de la Cruz Roja Norteamericana.**

Department of Labor

State of Illinois

IDOL

NOTICE TO INDIVIDUALS PERFORMING SERVICES FOR CONSTRUCTION CONTRACTORS

REQUIRED POSTING – Contractors that have one or more individuals **not** classified as employees must post this notice in a conspicuous place on each jobsite and in their offices.

EMPLOYEE CLASSIFICATION ACT

(820 ILCS 185/1-999) Effective Date: January 1, 2008

The Employee Classification Act establishes criteria to determine if an individual performing services for a construction contractor is an employee of the contractor or is an independent contractor. Individuals performing services for contractors on or after January 1, 2008 are presumed to be employees of the contractor unless they meet criteria specified in Section 10 of the law. The Act seeks to ensure that workers in the construction industry are offered protections under numerous labor laws, including minimum wage, overtime, workers' compensation and unemployment insurance and are not misclassified as independent contractors in order to avoid tax and labor law obligations.

Any aggrieved individual or interested party has the right to file a complaint with the Department of Labor or file a private lawsuit seeking remedies for misclassification violations, including collection of any wages, employment benefits or other compensation denied or lost, monetary damages, attorney's fees and court costs. Contractors determined to be in violation of the Act are subject to civil and criminal penalties.

It is a violation of the Act to discharge an individual for exercising any rights, including making a complaint or testifying in an investigation under the Act, subject to additional damages, attorney's fees and costs.

For more information or to file a complaint, contact:

AVISO A PERSONAS QUE TRABAJAN PARA CONTRATISTAS EN EL AREA DE LA CONSTRUCCION

FIJACION OBLIGATORIA – Contratistas que disponen de uno ó más individuos que **no** son catalogados como "empleados" deben de fijar este aviso en un lugar sobresaliente en cada sitio de trabajo y en sus oficinas.

LA LEY DE CODIFICACION PARA EL EMPLEADO

(820 ILCS 185/1-999) Fecha Vigente: el 1º de enero del 2008

La Ley de Codificación Para el Empleado decreta normas para determinar si una persona que trabaja para contratistas en el área de la construcción es un "empleado" del contratista ó si es un "contratista independiente." A partir del 1º de enero personas que trabajan para contratistas son presuntamente empleados, al menos que ellos cumplan ciertos criterios establecidos en la Sección 10 de esta ley. La ley intenta asegurar que trabajadores en la industria de la construcción sean protegidos bajo varias leyes de trabajo (incluyendo la del salario mínimo, horas extras, protección laboral y seguro de desempleo) y que no sean clasificados erróneamente como "contratistas independientes" para que el contratista pueda evitar sus obligaciones en relación a impuestos y las leyes de trabajo.

Cualquier persona perjudicada, ó que tenga un interés directo, tiene el derecho de presentar un reclamo con el Departamento de Trabajo, ó puede presentar una demanda privada demandando remedios por infracciones al ser clasificados erróneamente (incluyendo recopilación de salario, beneficios por ser empleado ó cualquier otra compensación que le fue negada ó perdida, así como también pérdidas monetarias y costos de abogado y de la corte). Contratistas a quienes se les haya determinado que han violado la ley son sujetos a sanciones civiles y criminales.

Es una infracción despedir a un trabajador por ejercer sus derechos bajo esta ley (incluyendo el poner un reclamo ó por dar testimonio en una investigación bajo esta ley) y puede ser sujeto a daños adicionales, costos de abogado y de la corte.

Para más información ó para presentar un reclamo, comuníquese al:

OBWIESZCZENIE DLA OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACE NA ZLECENIE DLA FIRM BUDOWLANO-KONTRAKTORSKICH

WYMAGA SIĘ WYWIESIĆ W MIEJSCU PRACY – Właściciele firm budowlanych, zatrudniający osoby oficjalnie **nie** będące pracownikami firmy, muszą wywiesić powyższą informacje w miejscu ogólnie dostępnym dla wszystkich pracowników w biurze jak i we wszystkich miejscach pracy po za biurem.

USTAWA DOTYCZĄCA KLASYFIKACJI PRACOWNIKÓW

(820 ILCS 185/1-999) Obowiązuje od 1 stycznia, 2008

Ustawa dotycząca klasyfikacji pracowników ustala kryteria czy osoba wykonująca prace na zlecenie dla firmy budowlano-kontraktorskiej jest pracownikiem firmy zlecającej usługi czy też jest pracownikiem niezależnym. Z dniem 1 stycznia, 2008, osoby wykonujące usługi na zlecenie dla właścicieli firm budowlanych są uznawane za pracowników firm dla których wykonują zlecenie; wyjątek stanowi spełnienie kryteriów zawartych w Paragrafie 10 Kodeksu Pracy. Ustawa ma za zadanie chronić praw, osób zatrudnionych w przemyśle budowlanym, zagwarantowanych przez prawo pracy, włączając prawo do minimalnej stawki, nadgodzin, odszkodowań i ubezpieczeń; oraz przeciwdziałać uchyleniom od płacenia podatków i przestrzegania zobowiazań dotyczących prawa pracowników.

Każda osoba, której prawa zostały naruszone, oraz osoby postronne mogą złożyć skargę w Departamencie Pracy lub też dochodzić swoich praw drogą sądową, włączając domaganie się zwrotu zaległych płac, ubezpieczenia, które w związku z powyższym zostało pracownikowi odmówione lub odebrane, odszkodowań, oraz zwrotu kosztów sądowych. Właściciele firm budowlanych, którzy nie przestrzegają Ustawy, będą poddani karze.

Jest niezgodnym z Ustawą zwalnianie pracownika, który domaga się swoich praw, złożył zażalenie, lub też jest świadkiem w rozprawie dotyczącej naruszenia Ustawy, i stanowi podmiot do odszkodowania i dodatkowych kosztów sądowych.

Aby złożyć skargę lub uzyskać więcej informacji skontaktuj się z:

Illinois Department of Labor
900 South Spring Street
Springfield, IL 62701
(217) 782-1710
www.state.il.us/agency/idol

Printed by the authority of the State of Illinois. 1/08 5M IISG08-539

ILLINOIS DEPARTMENT OF LABOR
REQUIRED POSTING FOR DAY AND TEMPORARY LABOR SERVICE AGENCIES

The Day and Temporary Labor Services Act (820 ILCS 175/1 et seq) provides for the regulation of day and temporary labor agencies, establishes worker rights and protections, specifies the duties and responsibilities of day and temporary labor agencies and third party clients, sets forth penalties and enforcement procedures for violations of the law and requires third party clients that contract with day or temporary labor agencies to verify that they are registered with the Department of Labor or face monetary penalties. The following is a summary of the law, however the Act contains additional information that may affect individual cases or claims. For more information on this Act and other laws we enforce, please visit our website at: www.state.il.us/agency/idol.

Registration
Day and temporary labor agencies located in or transacting business in Illinois must register with the Illinois Department of Labor, provide proof of required unemployment insurance contributions and valid workers' compensation insurance and report any lapse in workers' compensation coverage to the Department. Registered agencies are listed on the Department's website at: www.state.il.us/agency/idol/listings/dlagency.htm

Every agency must post in the public access area of each work location or branch office a notice provided by the Department of Labor summarizing the provisions of this Act, along with the toll-free number for reporting violations and complaints. This notice shall be in English or any other language generally understood in the locale of the agency. Agencies must also post in public access areas any other state or federally mandated postings.

Required Notices to Employees
Day and temporary labor service agencies must provide workers with an **employment notice** at the time of dispatch, describing the terms and conditions of their employment, including the nature of work to be performed, the wages to be paid, the name, address and location of where the work will be performed, terms of transportation and whether meals or equipment will be provided and any costs associated with such meals and equipment.

Day and temporary labor service agencies must also provide each worker with a **wage notice** at the time of payment that includes the name address and telephone number of each third party client for whom work was performed; the number of hours worked by the laborer at each third party client each day during the pay period; the rate of pay for all hours worked, including any premium or bonus pay; total earnings during the pay period; and all deductions made for meals, equipment, income tax and social security withholdings and any other deductions.

For workers contracted to work a single day, third party clients must provide workers with a **work verification form** at the end of the work day that contains the date, worker's name, work location and hours worked that day.

A worker who is sent by the agency to a third party client, but is then not utilized by that client must be paid a minimum of four hours of pay at the agreed upon rate by the day and temporary labor agency. However, if that worker is given work during the same shift at another location, he or she shall be paid for two hours of pay at the agreed upon rate of pay (in addition to the pay for hours worked during that shift).

Wages and Deductions
The wages paid to day laborers must be in compliance with all state and federal laws, including minimum wage and overtime laws and the total amount deducted for meals and equipment may not cause a worker's hourly wage to fall below the state or federal minimum wage. Agencies cannot make deductions from a worker's paycheck unless the worker approves the deductions in writing on a form approved by the Department and agencies may not charge workers for cashing paychecks issued by their agency.

Recordkeeping Requirements
Day and temporary labor service agencies must keep and maintain for a period of three years detailed records relating to every day laborer's work and these records must be open to inspection by the Department of Labor during normal business hours. In addition, records relating to an individual worker and any hours billed to third party clients for his or her labor must be available for review or copying by the worker within 5 days following a written request.

Transportation
Day and temporary labor agencies, third party clients (and their contractors or agents) are prohibited from charging workers for transportation between the agency and the designated worksite. Agencies, third party clients (and their contractors or agents) are responsible for the conduct and performance of persons providing transportation and drivers must have a valid and appropriate motor vehicle license, proof of financial responsibility as well as seats and safety belts for every passenger. Any violations of these requirements discovered by the Department shall be forwarded to appropriate law enforcement or regulatory agencies.

Placement Fee Restrictions
Day and temporary labor agencies cannot restrict the right of a laborer to accept a permanent position with a third party client to whom they have been referred for work. They also cannot restrict the right of third party clients to offer employment to a day and temporary laborer, however day and temporary labor agencies may charge **limited** placement fees to third party clients who offer employment to day laborers.

Worker Retaliation Prohibited/Private Right of Action
Day and temporary labor agencies and third party clients are prohibited from retaliating against workers for exercising their rights, including making a complaint, testifying or participating in an investigation under this Act. Any retaliation taken against a worker in violation of this Act shall be subject to civil penalties or a private cause of action. In addition to administrative remedies available through the Illinois Department of Labor, a person aggrieved by any violation of this Act may file suit in Illinois circuit court.

To report violations or make a complaint, call our toll-free hotline at:

1-877-314-7052

Printed by the Authority of the State of Illinois W.O. 120905 1000 copies 12/05

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ILLINOIS
PUBLICACIÓN OBLIGATORIA PARA AGENCIAS DE SERVICIOS DE TRABAJO DIARIO Y TEMPORAL

El Acta de Servicios de Trabajo Diario y Temporal (820 ILCS 175/1 et seq) establece la regulación de agencias de trabajo diario y temporal, estipula los derechos y protecciones de los trabajadores, especifica las obligaciones y responsabilidades de las agencias de trabajo diario y temporal y de los clientes de las mismas, fija sanciones y procedimientos de cumplimiento por violaciones de la ley, y exige que los clientes que contratan agencias de trabajo diario o temporal verifiquen que éstas estén registradas con el Departamento de Trabajo. De lo contrario, los clientes enfrentan sanciones monetarias. A continuación se presenta un resumen de la ley. Sin embargo, la ley contiene información adicional que puede afectar cada caso o reclamo. Para más información sobre esta y otras leyes que hacemos cumplir, visite nuestra página de Internet: www.state.il.us/agency/idol.

Registro
Las agencias de trabajo diario y temporal localizadas en Illinois, o que realizan negocios en el Estado, deben registrarse con el Departamento de Trabajo de Illinois y presentar comprobantes de las aportaciones por desempleo requeridas y de un seguro válido para indemnización de los trabajadores, además de reportar cualquier problema en la cobertura para indemnización de los trabajadores al Departamento. Las agencias registradas aparecen en nuestra página de Internet: www.state.il.us/agency/idol/listings/dlagency.htm

Cada una de las agencias debe colocar en las áreas públicas de acceso de cada sitio de trabajo o sucursal un aviso proporcionado por el Departamento de Trabajo que resuma las disposiciones de la ley, además de un número de teléfono gratuito para reportar violaciones y quejas. Este aviso deberá estar en inglés o en cualquier otro idioma que sea entendido de forma general en la localidad de la agencia. Las agencias deben además colocar en áreas públicas de acceso cualquier otro anuncio ordenado por autoridades estatales o federales.

Avisos Obligatorios a los Empleados
Las agencias de servicios de trabajo diario y temporal deben entregar a los trabajadores un **aviso de empleo** al momento del despacho, describiendo los términos y condiciones de su empleo, incluyendo el tipo de trabajo que deberán realizar, el sueldo que recibirán, el nombre, domicilio y ubicación donde se realizará el trabajo, términos de transporte y si se proporcionarán alimentos y equipo, así como cualquier costo correspondiente a dichos alimentos y equipo.

Las agencias de servicios de trabajo diario y temporal deben además entregar a cada trabajador un **aviso de pago.** Este aviso debe de incluir el nombre, domicilio y teléfono de cada cliente para quien se realizó el trabajo, el número de horas trabajadas por cada cliente de la agencia cada día durante el período de pago, el sueldo por todas las horas trabajadas, incluyendo cualquier bono o pago adicional, el monto total ganado durante el período del día y todos los descuentos realizados por comidas, equipo, impuesto sobre la renta y retenciones del seguro social, así como cualquier otro descuento. Este aviso debe ser entregado al momento que se entregue el pago.

En el caso de trabajadores contratados para laborar un solo día, los clientes de la agencia deben entregar a los trabajadores un **formulario de verificación de trabajo** al final de la jornada que contenga la fecha, el nombre del trabajador, el lugar de trabajo y las horas trabajadas ese día.

Un trabajador que sea enviado por una agencia a un cliente de ésta, pero que no sea utilizado por dicho cliente, debe recibir de la agencia el pago correspondiente a un mínimo de cuatro horas a la tarifa acordada. Sin embargo, si dicho trabajador recibe trabajo durante el mismo turno en otro lugar, recibirá el pago correspondiente a dos horas a la tarifa acordada (además del pago por las horas trabajadas durante ese turno).

Sueldos y Descuentos
El sueldo pagado a los trabajadores diarios y temporales deben cumplir con todas las leyes estatales y federales, incluyendo las leyes del salario mínimo y tiempo extra, y el monto total descontado por alimentos y equipo no debe ocasionar que el sueldo por hora de un trabajador sea menor que el salario mínimo estatal o federal. Las agencias no pueden hacer descuentos al cheque de un trabajador a menos que el trabajador apruebe los descuentos por escrito en un formulario proporcionado por el Departamento de Trabajo, y las agencias no pueden cobrar a los trabajadores por cambiar los cheques expedidos por su agencia.

Requisitos de Mantenimiento de Registros
Las agencias de servicios de trabajo diario y temporal deben llevar y mantener por un período de tres años registros detallados relacionados con el empleo de cada trabajador diario y temporal. Estos registros deben estar abiertos a inspección por parte del Departamento de Trabajo durante el horario normal de trabajo. Además, los registros relacionados con un trabajador en particular y con las horas facturadas a los clientes de las agencias por el trabajo del mismo deben ser puestos a disposición del trabajador para que éste los revise o los copie dentro de los 5 días posteriores a una solicitud por escrito.

Transporte
Las agencias de servicios de trabajo diario y temporal, los clientes de las mismas (y sus contratistas o agentes) tienen prohibido cobrar a los trabajadores el transporte entre la agencia y el sitio de trabajo designado. Las agencias, los clientes de las mismas (y sus contratistas o agentes) son responsables de la conducta y del desempeño de las personas que ofrecen el transporte, y los choferes deben contar con una licencia válida y adecuada para conducir vehículos automotores, prueba de responsabilidad financiera y asientos con cinturones de seguridad para todos los pasajeros. Toda violación a estos requisitos que sea descubierta por el Departamento será remitida a las autoridades o dependencias regulatorias correspondientes.

Restricciones a los Honorarios de Colocación
Las agencias de servicios de trabajo diario y temporal no pueden restringir el derecho de un trabajador a aceptar un puesto permanente con un cliente de la agencia con quien haya sido enviado a trabajar. Tampoco pueden restringir el derecho de un cliente a ofrecer empleo al trabajador que fue contratado por día o temporalmente. Sin embargo, las agencias de servicios de trabajo diarios y temporales pueden cobrar honorarios **limitados** de colocación a los clientes que ofrezcan empleo a los trabajadores diarios y temporales.

Prohibición de Represalias contra los Trabajadores/Derecho Privado de Acción
Las agencias de servicios de trabajo diario y temporal y sus clientes tienen prohibido tomar represalias en contra de los trabajadores por hacer valer sus derechos, incluyendo presentar una queja, atestiguar o participar en una investigación al amparo de esta ley. Cualquier represalia tomada en contra de un trabajador por violar esta ley estará sujeta a sanciones civiles o a una acción jurídica privada. Además de los recursos administrativos disponibles a través del Departamento de Trabajo de Illinois. Una persona afectada por cualquier violación de esta ley puede presentar una demanda en la corte de Circuito de Illinois.

Para reportar violaciones o presentar una queja, llame a nuestro teléfono gratuito:

1-877-314-7052

Printed by the Authority of the State of Illinois W.O. 120905 1000 copies 12/05
♻ ® 601 MBE
Revisado el 1° de Enero de 2006

State of Illinois
Department of Labor

Your Rights Under Illinois Employment Laws

Minimum Wage $8.25 per hour and Overtime

- **Coverage:** Applies to employers with 4 or more employees. Certain workers are not covered by the Minimum Wage Law and some workers may be paid less than the minimum wage under limited conditions. For more information, visit our website.
- **Tipped Employees:** Must be paid at least 60% of the applicable minimum wage. 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.
- **Overtime:** Most hourly employees and some salaried employees are covered by the overtime law and must be compensated at time and one-half of 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.

Phone: 312-793-2808

Equal Pay for Equal Work

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.

Hotline: 1-866-EPA-IDOL

Domestic or Sexual Violence Leave

Victims' Economic Security and Safety Act
Provides employees who are victims of domestic or sexual violence, or who have family members who are victims, with up to 12 weeks of unpaid leave during a 12-month period.

Phone: 312-793-6797

Meal and Rest Periods

One Day Rest in Seven Act

- Provides employees with 24 consecutive hours of rest each calendar week.
- 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.

Phone: 312-793-2804

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 48 hours per week;
  - 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

This is a summary of laws that satisfies Illinois Department of Labor posting requirements. For a complete text of the laws, visit our website at:

www.labor.illinois.gov

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

160 N. LaSalle St, Suite C-1300, Chicago, IL 60601 • Chicago 312.793.2800 • Springfield 217.782.6206 • Marion 618.993.7090

THIS POSTER MUST BE DISPLAYED WHERE EMPLOYEES CAN EASILY SEE IT.

Illinois Department of LABOR

Printed by the Authority of the State of Illinois. IL452-5/13 2M IOCI 13--580

Department of Labor
State of Illinois ★ ★ ★ ★ ★ IDOL

Sus Derechos Bajo las Leyes Laborales del Estado de Illinois

SALARIO MINIMO EN EL ESTADO DE ILLINOIS

$7.75 POR HORA
A partir del 1º de Julio del 2008

$8.00 POR HORA
A partir del 1º de Julio del 2009

$8.25 POR HORA
A partir del 1º de Julio del 2010

Salario Mínimo y Horas Extras

- **Cobertura:** Aplica a patrones que ocupan a 4 trabajadores ó mas. La Ley del Salario Mínimo no protege a ciertos trabajadores; adicionalmente, bajo ciertas condiciones limitadas, algunos trabajadores recibirán menos del salario mínimo. Para más información, visite nuestra página de Internet.
- **Trabajadores que reciben propina:** Se les debe pagar por lo menos el 60% del salario mínimo vigente. Si las propinas y el sueldo del trabajador no equivalen al salario mínimo, el patrón debe pagar la diferencia para que el trabajador reciba el salario mínimo.
- **Horas extras:** La mayoría de los trabajadores que se les paga por hora, y algunos empleados asalariados, están protegidos bajo la ley de horas extras, y se les debe compensar a tiempo y medio de su salario regular después de haber trabajado 40 horas semanales.

Línea Directa: 1-800-478-3998

Salario que no se ha pagado

Acta de Colección y de Pago de Salario

- Por ley, trabajadores deben recibir en su próximo día de pago su compensación final, incluyendo remuneración por trabajo realizado, pago de vacaciones, comisiones y aguinaldos.
- No se permite hacer deducciones no autorizadas en el cheque de un trabajador, excepto cuando y como lo especifique la ley.

Teléfono: 312-793-2808

El mismo sueldo por el mismo trabajo

La Ley de Paridad Ganancial

Requiere que los patrones paguen el mismo sueldo a hombres y mujeres desempeñando el mismo trabajo (ó esencialmente el trabajo equivalente) al menos que las diferencias sean basadas en un sistema de antigüedad, un sistema de mérito ó otros factores que no sean de género.

Línea Directa: 1-866-EPA-IDOL

Ausencia del trabajo por violencia sexual ó doméstica

Ley de Seguridad Económica y Protección para Víctimas

A los trabajadores que son víctimas de violencia sexual ó domestica, ó a algún miembro de su familia, se les provee 12 semanas de ausencia del trabajo durante cada periodo de 12 meses.

Teléfono: 312-793-6797

Periodos de comida y descanso

Un Día de Descanso por Semana

- Provee a trabajadores con 24 horas consecutivas de descanso por cada semana de calendario.
- Patrones pueden obtener permisos del Departamento que permiten a trabajadores trabajar siete días consecutivos si lo hacen por voluntad propia.
- Si empleados trabajan 7½ horas se les debe permitir por lo menos 20 minutos de descanso para comer, no más tarde de las cinco horas después del comienzo del trabajo.

Teléfono: 312-793-2804

Trabajo a menores de edad

Trabajadores menores de 16 años

- Excepto bajo condiciones limitadas, los niños menores de 14 años de edad no pueden trabajar en la mayoría de las ocupaciones de trabajo.
- Si se cumplen los siguientes requisitos, personas de 14 ó 15 años de edad pueden trabajar:
  - Se ha otorgado un certificado de empleo por el distrito escolar y se ha archivado el certificado con el Departamento, confirmando que el menor tiene la edad requerida para trabajar, es capaz de realizar el trabajo, y el trabajo no interferirá con la educación del menor de edad;
  - Se determina que el trabajo no es en una ocupación peligrosa (se puede obtener una lista completa de ocupaciones peligrosas en nuestra página de Internet);
  - En los días de clase, el trabajo se limita a 3 horas por día, cuando no hay clases a 8 horas por día y no más de 6 días ó 48 horas por semana;
  - El trabajo es solamente entre las horas de 7 a.m. a 7 p.m. durante el año escolar (7 a.m. a 9 p.m. de junio a septiembre); y
  - Se debe proveer un periodo de 30 minutos para comer, no más tarde de las cinco horas después del comienzo del trabajo.

Línea Directa: 1-800-645-5784

Este es un resumen que satisface los requerimientos de fijación obligatoria del Departamento de Trabajo del Estado de Illinois.
Para el contenido completo de nuestras leyes, visite nuestra página de Internet: **www.state.il.us/agency/idol**

Para más información ó para llenar una queja, comuníquese con nosotros al:

160 N. LaSalle St, Suite C-1300, Chicago, IL 60601
Chicago 312.793.2800 • Springfield 217.782.6206 • Marion 618.993.7090

ESTE AVISO DEBE DE SER FIJADO EN UN LUGAR DONDE LOS TRABAJADORES PUEDAN VERLO FACILMENTE.

Printed by the Authority of the State of Illinois. IL452- 5M-6/09 IOCI0724-09

Department of Labor
State of Illinois
IDOL

Job Safety and Health

Required Posting for Public Sector Employers

EMPLOYEES:

- **You** have the right to notify your employer or IDOL about workplace hazards. Your name can remain confidential upon request.
- **You** have the right to request an IDOL inspection if you believe that there are unsafe or unhealthy working conditions in your workplace. You or your representative may participate in that inspection.
- **You** have the right to see IDOL citations issued to your employer.
- **You** must comply with all occupational safety and health standards issued under the Acts that apply to your own actions and conduct on the job.
- **You** can file a complaint with IDOL within 30 days of retaliation or discrimination by your employer for making safety and health complaints or for exercising your rights under the Acts.
- **You** have the right to copies of your medical records and records of your exposures to toxic and harmful substances or conditions.

EMPLOYERS:

- **You** must furnish your employees a place of employment free from recognized hazards.
- **You** must comply with the occupational safety and health standards issued under this Act.
- **You** must post this notice in your workplace.
- **You** must post any citations issued by IDOL at or near the place of the alleged violation(s).
- **You** must correct workplace hazards by the date indicated on the citation and must certify that these hazards have been reduced or eliminated.

NOTIFICATIONS:

Within eight(8) hours after the death of any public sector employee from a work-related incident or the in-patient hospitalization of one (1) or more employees as a result of a work-related incident, you must orally report the fatality/hospitalization by telephone 24/7 Notification – (800) 782-7860

The Illinois Occupational Safety & Health Act [820 ILCS 219] provides job safety and health protection for employees of State and local government agencies. The Illinois State Plan is a developmental plan partially-funded by federal OSHA. Any concerns regarding the administration of this program can be forwarded to OSHA Region V.

www.osha.illinois.gov

160 N. LaSalle Street, C-1300
Chicago, IL 60601
(312) 793-7308
(312) 793-2081 fax

900 South Spring Street
Springfield, IL 62704
(217) 782-9386
(217) 785-8776 fax

OSHA Region V
230 S. Dearborn St., Room 3200
Chicago, IL 60601
(312) 353-2220
(312) 353-7774 fax

Printed by the Authority of the State of Illinois. IL45240-10/10 5M IOCI 0000-11

State of Illinois
Illinois Department of Public Health

NO SMOKING

Indoors or Within 15 Feet of Entrance

To file a complaint:

www.smoke-free.illinois.gov

866-973-4646

TTY 800-547-0466 (hearing impaired use only)

Illinois Department of PUBLIC HEALTH

Smoke-Free Illinois Act 95-0017

IOCI 12-55

Estado de Illinois
Departamento de Salud Pública de Illinois

NO FUMAR

Dentro de edificios o a 15 pies de la entrada

Para hacer un reclamo o presentar una queja:

www.smoke-free.illinois.gov

866-973-4646

TTY 800-547-0466 (sólo para sordos)

Illinois Department of PUBLIC HEALTH

Ley 95-0017 Illinois No Fuma

IOCI 12-55

Illinois Department of Employment Security

NOTICE to workers about Unemployment Insurance Benefits

THE POSTING OF THIS NOTICE IS REQUIRED BY THE ILLINOIS UNEMPLOYMENT INSURANCE ACT.

FILING A CLAIM

The Illinois Unemployment Insurance Act provides for the payment of benefits to eligible unemployed workers and for the collection of employer contributions from liable employers. It is designed to provide living expenses while new employment is sought. Claims should be filed as soon as possible after separation from employment. Claims can be filed online at **www.ides.illinois.gov** or at the nearest Illinois Department of Employment Security office to the worker's home. To be eligible for benefits, an unemployed individual must be available for work, able to work and actively seeking work and, in addition, must not be disqualified under any provisions of the Illinois Unemployment Insurance Act.

Each employer shall deliver the pamphlet "What Every Worker Should Know About Unemployment Insurance" to each worker separated from employment for an expected duration of seven or more days. The pamphlet shall be delivered to the worker at the time of separation or, if delivery is impracticable, mailed within five days after the date of the separation to the worker's last known address. Pamphlets shall be supplied by the Illinois Department of Employment Security to each employer without cost.

A claimant may also be entitled to receive, in addition to the weekly benefit amount, an allowance for a non-working spouse or a dependent child or children. The allowance is a percentage of the average weekly wage of the claimant in his or her base period. The weekly benefit amount plus any allowance for a dependent make up the total amount payable.

If, during a calendar week an employee does not work full-time because of lack of work, he or she may be eligible for partial benefits if the wages earned in such calendar week are less than his or her weekly benefit amount. For any such week, employers should provide employees with a statement of "low earnings" which should be taken to their Illinois Department of Employment Security office.

NOTE: Illinois unemployment insurance benefits are paid from a trust fund to which only employers contribute. No deductions may be made from the wages of workers for this purpose.

Unemployment insurance information is available from any Illinois Department of Employment Security office. To locate the office nearest you, call 1-800-244-5631 or access the locations though our website at **www.ides.illinois.gov**.

BENEFITS

Every claimant who files a new claim for unemployment insurance benefits must serve an unpaid waiting week for which he has filed and is otherwise eligible.

The claimant's weekly benefit amount is usually a percentage of the worker's average weekly wage. The worker's average weekly wage is computed by dividing the wages paid during the two highest quarters of the base period by 26. The maximum weekly benefit amount is a percentage of the statewide average weekly wage. The minimum weekly benefit amount is $51. The statewide average weekly wage is calculated each year.

If Your Benefit Year Begins:	Your Base Period Will Be:
This year between:	*Last year between:*
Jan. 1 and March 31	Jan. 1 and Sept. 30 and the year before between Oct. 1 and Dec. 31
This year between:	*Last year between:*
April 1 and June 30	Jan. 1 and Dec. 31
This year between:	*Last year between:*
July 1 and Sept. 30	April 1 and Dec. 31 and this year between Jan. 1 and March 31
This year between:	*Last year between:*
Oct. 1 and Dec. 31	July 1 and Dec. 31 and this year between Jan. 1 and June 30

In order to be monetarily eligible, a claimant must be paid a minimum of $1,600 during the base period with at least $440 of that amount being paid outside the highest calendar quarter.

If you have been awarded temporary total disability benefits under a workers' compensation act or other similar acts, or if you only have worked within the last few months, your base period may be determined differently. Contact your local IDES office for more information.

REPORTING TIPS

Each employee who receives tips must report these tips to employers on a written statement or on Form UC-51, "Employee's Report of Tips," in duplicate. Employers can furnish this form on request. The report shall be submitted on the day the wages are paid, or not later than the next payday, and shall include the amount of tips received during the pay period.

TAXATION OF BENEFITS

Unemployment insurance benefits are taxable if you are required to file a state or federal income tax return. You may choose to have federal and/or Illinois state income tax withheld from your weekly benefits. Since benefits are not subject to mandatory income tax withholding, if you do not choose to withhold, you may be required to make estimated tax payments using Internal Revenue Service Form 1040 ES and Illinois Department of Revenue Form IL 1040 ES.

For additional information, call these toll-free numbers:
Internal Revenue Service 1-800-829-1040.
Illinois Department of Revenue 1-800-732-8866.

This poster fulfills all posting requirements for the Illinois Department of Employment Security.
EMPLOYERS ARE REQUIRED TO POST THIS NOTICE IN A CONSPICUOUS PLACE FOR ALL EMPLOYEES.

Printed by the Authority of the State of Illinois Stock Number 4427/ BEN-57 (rev. 8/12)

Illinois Department of Employment Security

AVISO

para los trabajadores acerca de los Beneficios del Seguro de Desempleo

LA LEY DE SEGURO DE DESEMPLEO DE ILLINOIS REQUIERE EL DESPLIEGUE DE ESTE AVISO.

SOMETIENDO UN RECLAMO

La Ley de Seguro por Desempleo del Estado de Illinois provee para el pago de beneficios para los trabajadores desempleados elegibles y para la colección de contribuciones del empleador de empleadores responsables. Está diseñado para proveer gastos del diario vivir mientras se busca un nuevo empleo. Los reclamos deberán ser radicados tan pronto como sea posible después de la separación del empleo. Los reclamos pueden someterse en línea a www.ides.illinois.gov o a la oficina del Departamento de Seguridad de Empleo de Illinois más cercana al hogar del trabajador. Para ser elegible para los beneficios, un individuo desempleado deberá estar disponible para trabajar, capaz de trabajar y estar buscando empleo activamente, además, no deberá estar descalificado bajo ninguna de las provisiones de la Ley de Seguro por Desempleo del Estado de Illinois.

Cada empleador le hará entrega del folleto "What Every Worker Should Know About Unemployment Insurance" (Lo que cada Trabajador debería saber sobre el Seguro de Desempleo) a cada empleado separado del empleo por una duración esperada de siete días o más. El folleto será entregado al trabajador al momento de la separación o, si la entrega no se puede practicar, enviada por correo dentro de cinco días de la fecha de la separación a la última dirección conocida del empleado. Los folletos serán provistos por el Departamento de Seguridad de Empleo a cada empleador sin costo alguno.

Además de la cantidad de beneficio semanal, un reclamante puede también tener derecho a recibir una designación para un cónyuge que no trabaje o un(os) niño(s) dependiente(s). La designación es un porcentaje del sueldo semanal promedio del reclamante en su período base. La cantidad del beneficio semanal más cualquier designación para un dependiente componen la cantidad total pagadera.

Si, durante una semana calendario, un empleado no trabaja a tiempo completo debido a la falta de trabajo, él o ella puede ser elegible para beneficios parciales, si los sueldos ganados en tal semana calendario son menores que su cantidad de beneficio semanal. Para una semana así, los empleadores deberán proveerles a los empleados un estado de cuentas de "ingresos bajos", lo que deberá ser llevado a su oficina del Departamento de Seguridad de Empleo.

NOTA: Los beneficios del seguro por desempleo de Illinois son pagados de un fondo fiduciario al cual solamente contribuyen los empleadores. No se pueden hacer deducciones de los sueldos de los trabajadores para este propósito.

La información del seguro de desempleo está disponible en cualquier oficina del Departamento de Seguridad de Empleo de Illinois. Para localizar la oficina más cercana a usted, llame al 1-888-367-4382 u obtenga el acceso a las localizaciones a través de nuestro sitio en la internet al www.ides.illinois.gov

BENEFICIOS

Cada reclamante que somete un nuevo reclamo para beneficios del seguro por desempleo deberá servir una semana de espera sin pago para la cual haya reclamado y sea elegible de otra manera.

La cantidad del beneficio semanal del reclamante es usualmente un porcentaje del sueldo semanal promedio del trabajador. El sueldo semanal promedio del trabajador se computa al dividir los sueldos pagados durante los dos trimestres más altos del período base entre 26. La cantidad de beneficio semanal máxima es un porcentaje del sueldo semanal promedio por todo el estado. La cantidad de beneficio semanal mínima es $51. El sueldo semanal promedio por todo el estado se calcula cada año.

Si el año de sus beneficios comienza	**Your Base Period Will Be:**
Este año entre el:	*Last year between:*
1 de enero y el 31 de marzo	1 de enero y 30 de septiembre y el año anterior entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre
Este año entre el:	*Last year between:*
1 de abril y el 30 de junio	1 de enero y el 31 de diciembre
Este año entre el:	*Last year between:*
1 de julio y el 30 de septiembre	1 de abril y el 31 de diciembre y este año entre el 1 de enero
Este año entre el:	*Last year between:*
1 de octubre y el 31 de diciembre	1 de julio y el 31 de diciembre y este año entre el 1 de enero y el 30 de junio

Para ser elegible en términos monetarios, un reclamante debe haber sido pagado un mínimo de $1,600 durante el período base, y que por lo menos $440 de esa cantidad haya sido pagada afuera del trimestre calendario más alto.

Si a usted se le han concedido beneficios de incapacidad total temporeros bajo una ley de compensación para los trabajadores u otras leyes similares o si usted solamente ha trabajado dentro de los últimos pocos meses pasados, su período base puede ser determinado de diferente manera. Póngase en contacto con su oficina de IDES local para más información.

INFORMANDO LAS PROPINAS

Cada empleado que reciba propinas deberá informar esas propinas a los empleadores en una declaración escrita o en el Formulario UC-51, "Employee's Report of Tips" (Informe de Propinas del Empleado), con un duplicado. Los empleadores pueden proveer este formulario al momento de solicitarlo. El informe deberá ser sometido el día en que se pagan los sueldos o no más tarde del próximo día de pago y deberá incluir la cantidad de propinas recibidas durante el período de pago.

IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS

Los beneficios del seguro de desempleo están sujetos a impuestos, si a usted se le requiere someter una planilla contributiva estatal o federal. Usted puede escoger que se le retengan impuestos sobre ingresos federales y/o del estado de de sus beneficios semanales. Dado que los beneficios no están sujetos a una retención obligatoria de impuestos sobre ingresos, si usted no escoge la retención, a usted se le puede requerir que haga pagos de impuestos estimados usando el formulario 1040 ES del Servicio de Rentas Internas y el Formulario IL 1040 ES del Departamento de Ingresos de Illinois.

Para información adicional, llame a estos números libres de cargos:
Internal Revenue Service 1-800-829-1040.
Illinois Department of Revenue 1-800-732-8866.

This poster fulfills all posting requirements for the Illinois Department of Employment Security.
EMPLOYERS ARE REQUIRED TO POST THIS NOTICE IN A CONSPICUOUS PLACE FOR ALL EMPLOYEES.

Printed by the Authority of the State of Illinois Stock Number 4427/ BEN-57 (rev. 9/12)

WORKERS' COMPENSATION

is a system of benefits provided by law to most workers who have job-related injuries or illnesses. Benefits are paid for injuries that are caused, in whole or in part, by an employee's work. This may include the aggravation of a pre-existing condition, injuries brought on by the repetitive use of a part of the body, heart attacks, or any other physical problem caused by work. Benefits are paid regardless of fault.

IF YOU HAVE A WORK-RELATED INJURY OR ILLNESS, TAKE THE FOLLOWING STEPS:

1. **GET MEDICAL ASSISTANCE.** By law, your employer must pay for all necessary medical services required to cure or relieve the effects of the injury or illness. Where necessary, the employer must also pay for physical, mental, or vocational rehabilitation, within prescribed limits. The employee may choose two physicians, surgeons, or hospitals. If the employer notifies you that it has an approved Preferred Provider Program for workers' compensation, the PPP counts as one of your two choices of providers.

2. **NOTIFY YOUR EMPLOYER.** You must notify your employer of the accidental injury or illness within 45 days, either orally or in writing. To avoid possible delays, it is recommended the notice also include your name, address, telephone number, Social Security number, and a brief description of the injury or illness.

3. **LEARN YOUR RIGHTS.** Your employer is required by law to report accidents that result in more than three lost work days to the Workers' Compensation Commission. Once the accident is reported, you should receive a handbook that explains the law, benefits, and procedures. If you need a handbook, please call the Commission or go to the Web site.

   If you must lose time from work to recover from the injury or illness, you may be entitled to receive weekly payments and necessary medical care until you are able to return to work that is reasonably available to you.

   It is against the law for an employer to harass, discharge, refuse to rehire or in any way discriminate against an employee for exercising his or her rights under the Workers' Compensation or Occupational Diseases Acts. If you file a fraudulent claim, you may be penalized under the law.

4. **KEEP WITHIN THE TIME LIMITS.** Generally, claims must be filed within three years of the injury or disablement from an occupational disease, or within two years of the last workers' compensation payment, whichever is later. Claims for pneumoconiosis, radiological exposure, asbestosis, or similar diseases have special requirements.

   Injured workers have the right to reopen their case within 30 months after an award is made if the disability increases, but cases that are resolved by a lump-sum settlement contract approved by the Commission cannot be reopened. Only settlements approved by the Commission are binding.

For more information, go to the Illinois Workers' Compensation Commission's Web site or call any office:

Toll-free: 866/352-3033	Chicago:	312/814-6611	Peoria:	309/671-3019	Springfield:	217/785-7087
Web site: www.iwcc.il.gov	Collinsville:	618/346-3450	Rockford:	815/987-7292	TDD (Deaf):	312/814-2959

BY LAW, EMPLOYERS MUST DISPLAY THIS NOTICE IN A PROMINENT PLACE IN EACH WORKPLACE AND COMPLETE THE INFORMATION BELOW.

Party handling workers' compensation claims	Liberty Mutual Fire Insurance Company		
Business address	175 Berkeley Street, Boston, MA 02116		
Business phone	1-800-362-0000		
Effective date	10/01/2017	Termination date	10/01/2018
Policy number	WC2-Z91-539534-017	Employer's FEIN	541244651

ICPN 10/11 Printed by the authority of the State of Illinois.

COMPENSACION
A LOS TRABAJADORES

es un sistema de beneficios que por ley se provee a la mayoría de trabajadores que se han enfermado o accidentado en el trabajo. Los beneficios son pagados por lesiones que son causadas en parte o completamente por el trabajo del trabajador. Esto puede incluir el agravante o una condición pre-existente, lesiones causadas por uso repetitivo de una parte del cuerpo, ataques cardiacos, o cualquier otro problema físico causado por el trabajo. Los beneficios son pagados sin importar la causa.

SI USTED SUFRE DE UNA LESION O ENFERMEDAD RELACIONADA AL TRABAJO, USTED DEBE TOMAR LAS SIGUIENTES MEDIDAS:

1. **OBTENGA AYUDA MEDICA.** Por ley, su empleador debe pagar por todos los servicios médicos necesarios que se requieran para aliviar los sintomas de lesión o enfermedad. Si es necesario, el empleador debe pagar por rehabilitación física, mental o profesional dentro de los límites establecidos. El trabajador puede escoger dos doctores, cirujanos u Hospitales. Si el empleador le notifica que tiene un programa de proveedor preferido (PPP) aprobado para la compensación de trabajadores, el PPP cuenta como una de las dos opciones de proveedores.

2. **NOTIFIQUE A SU EMPLEADOR.** Usted debe notificar a su empleador del accidente o enfermedad dentro de 45 días, ya sea por escrito o verbalmente. Para evitar posibles demoras, es recomendable que la nota incluya su nombre, direccion, número telefónico, número de Seguro Social, y una breve descripción de la lesión o enfermedad.

3. **CONOZCA SUS DERECHOS.** Su empleador por ley debe reportar accidentes que resulten en más de tres días de ausencia al trabajo, a la Comisión de Compensación para Trabajadores. Una vez que el accidente es reportado, usted recibirá un manual que explica la ley, beneficios y procedimientos. Si necesita un manual, por favor llame a la Comisión o visite nuestra red.

   Si usted tiene que faltar al trabajo para recuperarse de la lesión o enfermedad, usted tiene derecho a recibir pagos semanales y atención médica necesaria hasta que este capacitado para regresar a trabajar y que el trabajo este de acuerdo a sus capacidades.

   Es contra la ley que el empleador moleste, despida o se niegue a reemplear o de alguna manera discrimine contra un trabajador por ejercitar sus derechos de conformidad con las leyes que rigen el seguro de accidentes de trabajo de enfermedades profesionales. Si usted hace una demanda fraudulenta, podrá ser castigado por la ley.

4. **MANTENGASE DENTRO DEL LIMITE DE TIEMPO.** Usualmente, las quejas deben ser presentadas dentro de los primeros tres años del accidente o incapacidad de una enfermedad profesional, o dentro de dos años del último pago de compensación de trabajo, lo que sea más reciente. Quejas por neumoconiosis, exposición radiológica, asbestos, o enfermedades similares tienen requerimientos especiales.

   Los trabajadores accidentados tienen derecho para volver a abrir su caso dentro de 30 meses después que la Comisión haya otorgado una decisión y la incapacidad haya incrementado, pero en casos resueltos por una suma global aprobada por la Comisión no pueden volver a abrirse. Unicamente las decisiones aprobadas por la Comisión son obligatorias.

Para mas información, visite la Red de la Comisión de Compensación para Trabajadores o llame a nuestras oficinas:

Toll-free:	866/352-3033	Chicago:	312/814-6611	Peoria:	309/671-3019	Springfield:	217/785-7087
Web site:	www.iwcc.il.gov	Collinsville:	618/346-3450	Rockford:	815/987-7292	TDD (Sordo):	312/814-2959

LOS EMPLEADORES DEBEN EXHIBIR ESTE AVISO EN UN LUGAR VISIBLE PARA TODOS LOS TRABAJADORES Y LLENAR LA INFORMACIÓN REFERENTE A LA COMPAÑIA DE SEGUROS.

Nombre:	Liberty Mutual Fire Insurance Company		
Dirección de la Compañía:	175 Berkeley Street, Boston, MA 02116		
Teléfono de la Compañía:	1-800-362-0000		
Fecha efectiva:	10/01/2017	Fecha de terminación:	10/01/2018
Número de Póliza:	WC2-Z91-539534-017	FEIN del Empleador:	541244651

ICPN 10/11 Impreso por la autoridad del Estado de Illinois.

Notice of Workers' Compensation Preferred Provider Program (PPP)

This information is being provided to you to explain your rights and responsibilities should you have an accident at work.

Illinois law allows our company to offer healthcare services to employees for workers' compensation injuries through a Preferred Provider Program (PPP). The Illinois Department of Insurance has approved our network of medical providers for treatment of work related injuries. The Department of Insurance requires our PPP network to meet standards for geographic accessibility, adequacy of medical providers, and other factors important to assuring the adequacy of care to injured employees. You may choose to be treated by any of the medical providers of your choice in our PPP subject to the limitations described below. Our list of PPP medical providers is attached or you may access the list of the medical providers in our PPP at www.libertymutualprs.com or you can call the Liberty Mutual Provider Referral Service toll-free at (800) 944-0443, or contact your supervisor or human resources representative.

After your report of an injury to us, you may in writing to us decline your participation in the PPP. Should you decline participation in the PPP, the law provides that your declination of participation constitutes one of the two choices of medical providers to which you are otherwise entitled. You may also decline treatment from our PPP at any time throughout your treatment for this work-related injury. However, that declination will also constitute one of your two choices of medical providers unless the Illinois Workers' Compensation Commission determines that the medical treatment provided to you by our PPP is inadequate.

In addition, the law provides if, prior to report of an injury, you are provided non-emergency treatment from a medical provider not within the PPP, that treatment would constitute one of the two choices of a medical provider to which you are otherwise entitled to. Please be advised that our company may not be required to pay for medical treatment you receive from medical providers outside or beyond your two choices of medical providers and subsequent referrals.
If our PPP does not provide a medical provider who can provide an approved medical treatment, a medical provider not a member of the PPP may be used at our expense if you have complied with our PPP's pre-authorization requirements for use of the medical provider who is not a member of the PPP.

For additional information regarding our program requirements, please review the attached materials that we are required to provide you pursuant to Section 370m (215 ILCS 5/370m) of the Illinois Insurance Code.

IF YOU ARE INJURED, IN CASE OF EMERGENCY, SEEK IMMEDIATE MEDICAL ATTENTION AT THE NEAREST EMERGENCY FACILITY.
Immediately report your injury to your supervisor or contact:

Employer: Management Consulting, Inc "MANCON"
Contact Name: Human Resources Department
Address: 1961 Diamond Springs Road, Virginia Beach, VA 23455
Telephone: 888-892-0787 ext 312

ADDITIONAL INFORMATION REGARDING OUR PROGRAM

Pursuant to Section 370m (215 ILCS 5/370m) of the Illinois Insurance Code, please find the following information regarding the Liberty Mutual PPP: ,

(1) A list of medical providers approved as part of the Liberty Mutual PPP can be accessed at www.libertymutualprs.com.

(2) Please be advised that Liberty Mutual may not be required to pay for medical treatment you receive from medical providers outside or beyond your authorized choices of medical providers and subsequent referrals.

(3) After your report of an injury to your employer, you may decline, in writing, to participate in the Liberty Mutual PPP. Should you decline participation in the Liberty Mutual PPP, the law provides that your written declination constitutes one of the two choices of medical providers to which you are otherwise entitled under the PPP. You may also decline treatment from the Liberty Mutual PPP at any time throughout your treatment for the work-related injury. However, that declination will also constitute one of your two choices of medical providers available to you under the Liberty Mutual PPP. In addition, the law provides that if, prior to your report of an injury, you receive non-emergency treatment from a medical provider not within the PPP, that treatment would constitute one choice of a medical provideryou are otherwise entitled to.

(4) If the Liberty Mutual PPP does not include a medical provider who can provide an approved medical treatment, a medical provider not a member of the Liberty Mutual PPP may be accessed at our expense if you have complied with pre-authorization requirements.

(5) If you have any questions or complaints, please contact Liberty Mutual Insurance at IllinoisPPP@Libertymutual.com.

(6) As an employee, you are not subject to any deductible or coinsurance related to your work place injury

IDHR

State of Illinois
Department of Human Rights

PREGNANCY and your RIGHTS in the WORKPLACE

Are you pregnant, recovering from childbirth, or do you have a medical or common condition related to pregnancy?

If so, you have the right to:

- Ask your employer for a reasonable accommodation for your pregnancy, such as more frequent bathroom breaks, assistance with heavy work, a private space for expressing milk, or time off to recover from your pregnancy.
- Reject an unsolicited accommodation offered by your employer for your pregnancy.
- Continue working during your pregnancy if a reasonable accommodation is available which would allow you to continue performing your job.

Your employer cannot:

- Discriminate against you because of your pregnancy.
- Retaliate against you because you requested a reasonable accommodation.

PREGNANCY and your RIGHTS in the WORKPLACE

It is illegal for your employer to fire you, refuse to hire you or to refuse to provide you with a reasonable accommodation because of your pregnancy. For more information regarding your rights, download the Illinois Department of Human Rights' fact sheet from our website at www.illinois.gov/dhr

Es ilegal que su empleador la despida, se niegue a contratarla o a proporcionarle una adaptación razonable a causa de su embarazo. Para obtener información sobre el embarazo y sus derechos en el lugar de trabajo en español, visite: www.illinois.gov/dhr

ILLINOIS DEPARTMENT OF
Human Rights

For immediate help or if you have questions regarding your rights.
Call (312) 814-6200 or (217) 785-5100 or (866) 740-3953 (TTY)

CHICAGO OFFICE

100 West Randolph Street,
10th Floor
Intake Unit
Chicago, IL 60601
(312) 814-6200

SPRINGFIELD OFFICE

222 South College St.,
Room 101-A
Intake Unit
Springfield, IL 62704
(217) 785-5100

The charge process may be initiated by completing the form at:
http://www.illinois.gov/dhr

Printed by the Authority of the State of Illinois . IDHR ENG . web . (02/17) . IOCI17-0405

El EMBARAZO y sus DERECHOS en el LUGAR de TRABAJO

¿Está usted embarazada, recuperándose del parto, o tiene una afección médica o común relacionada con el embarazo?

Si es así, usted tiene derecho a:

- Solicitarle a su empleador una adaptación razonable para su embarazo, como tener intervalos más frecuentes para ir al baño, recibir ayuda con el trabajo pesado, un espacio privado para la extracción de leche o tiempo libre para recuperarse de su embarazo.
- Rechazar una adaptación ofrecido por su empleador para su embarazo que no desee.
- Continuar trabajando durante su embarazo si hay una adaptación razonable disponible que le permitiría continuar realizando su trabajo.

Su empleador no puede:

- Discriminarla debido a su embarazo.
- Tomar represalias en su contra porque usted solicitó una adaptación razonable.

Es ilegal que su empleador la despida, se niegue a contratarla o a proporcionarle una adaptación razonable a causa de su embarazo. Para obtener información sobre el embarazo y sus derechos en el lugar de trabajo en español, visite: www.illinois.gov/dhr

It is illegal for your employer to fire you, refuse to hire you or to refuse to provide you with a reasonable accommodation because of your pregnancy. For more information regarding your rights, download the Illinois Department of Human Rights fact sheet from our website at www.illinois.gov/dhr

Para obtener ayuda inmediata, o si tiene preguntas relacionadas con sus derechos, llame al (312) 814-6200, (217) 785-5100 o (866) 740-3953 (TTY)

OFICINA DE CHICAGO
100 W. Randolph Street, 10th Floor
Unidad de Admisión
Chicago, IL 60601
(312) 814-6200

OFICINA DE SPRINGFIELD
222 South College, Room 101-A
Unidad de Admisión
Springfield, IL 62704
(217) 785-5100

OFICINA DE MARION
2309 West Main Street, Suite 112
Unidad de Admisión
Marion, IL 62959
(618) 993-7463

El proceso de carga puede ser iniciado completando el formulario en: http://www.illinois.gov/dhr

State of Illinois
Department of Human Rights

ILLINOIS DEPARTMENT OF Human Rights

By Authority of the State of Illinois 122014-SPN-PREG