





Please post in a conspicuous place. **Date Posted:**
Labor laws change frequently. Contact your distributor to ensure that you are in full
compliance with required State and Federal posting requirements at least once a year.
© LaborLawCenter, Inc. All rights reserved.

WORKERS' COMPENSATION

NOTICE TO EMPLOYERS
RE: WORKERS' COMPENSATION

Each employer shall post a sign in the workplace at the locations where notices to employees are normally posted, informing employees about the employer's current provision of workers' compensation insurance.

The sign must be provided by the department, distributed through insurers or directly by the department, and posted by employers in accordance with rules adopted by the department.

To obtain this form, please contact, Workers' Compensation Regulation Bureau
1805 Prospect Avenue, P.O. Box 8011, Helena, MT 59624-8011 • (406) 444-0564

UNEMPLOYMENT INSURANCE

NOTICE TO EMPLOYERS
RE: UNEMPLOYMENT INSURANCE

"Every employer must post and maintain a printed notice provided by the department showing that the employer is subject to Montana unemployment insurance law, and has been registered by the department. This notice must be posted in conspicuous places near the locations where services are performed."
(Mont. Admin. Code, Sec. 24.11.705)

Montana Department of Revenue
P.O. Box 6339, Helena, MT 59604-6339
Customer Service Center - (406) 444-6900

DISCRIMINATION

MONTANA LAW PROHIBITS
DISCRIMINATION & RETALIATION



in employment, housing, education, publicaccommodations, credit,
finance, insurance, & state / local government.

Discrimination is unlawful if based on one of these protected classes:

ANY AGE

PHYSICAL DISABILITY

MENTAL DISABILITY

RACE / COLOR

NATIONAL ORIGIN

MARITAL STATUS

RELIGION/CREED

VACCINATION STATUS

FAMILIAL STATUS
IN HOUSING

SEX
(INCLUDING PREGNANCY,
SEXUALORIENTATION, & GENDER IDENTITY)

POLITICAL BELIEFS
IN GOVERNMENTAL SERVICES
ORGOVERNMENT EMPLOYMENT

FOR MORE INFO CONTACT THE MONTANA HUMAN RIGHTS BUREAU

P.O. BOX 1728, HELENA, MT 59624-1728
(406) 444-2884 OR 1 (800) 542-0807 (RELAY SERVICE 711)
MONTANADISCRIMINATION.COM

NO SMOKING NOTICE

SMOKEFREE MONTANA



MONTANA
TOBACCO USE
PREVENTION PROGRAM



Healthy People. Healthy Communities.
Support of State Health Department

EMTM2 08/21

Montana law prohibits smoking,
including the use of marijuana,
in this establishment.

Montana Clean Indoor Air Act,
Title 50, Chapter 40.

For more information
or to report a violation call or visit us online.

1.866.787.5247
tobaccofree.mt.gov

DISABILITY PAID AT SPECIAL MINIMUM WAGE

NOTICE TO WORKERS WITH DISABILITIES PAID AT
SPECIAL MINIMUM WAGES

This establishment has a certificate authorizing the payment of special minimum wages to workers who are disabled for the work they are performing. Authority to pay special minimum wages to workers with disabilities applies to work covered by the Fair Labor Standards Act (FLSA), McNamara-O'Hara Service Contract Act (SCA), and/or Walsh-Healey Public Contracts Act (PCA). Such special minimum wages are referred to as "commensurate wage rates" and are less than the basic hourly rates stated in an SCA wage determination and less than the FLSA minimum wage of \$4.75 per hour beginning October 1, 1996 and \$5.15 per hour beginning September 1, 1997. A "commensurate wage rate" is based on the worker's individual productivity, no matter how limited, in proportion to the wage and productivity of experienced non-disabled workers performing essentially the same type, quality, and quantity of work in the geographic area from which the labor force of the community is drawn.

Workers With Disabilities

For purposes of payment of commensurate wage rates under a certificate, a worker with a disability is defined as: An individual whose earnings or productivity capacity is impaired by a physical or mental disability, including those related to age or injury, for the work to be performed.

Disabilities which may affect productive capacity include blindness, mental illness, mental retardation, cerebral palsy, alcoholism, and drug addiction. The following do not ordinarily affect productive capacity for purposes of paying commensurate wage rates: educational disabilities; chronic unemployment; receipt of welfare benefits; non-attendance at school; juvenile delinquency; and correctional parole or probation.

Key Elements of Commensurate Wage Rates

Non-disabled worker standard—The objective gauge (usually a time study of the production of workers who are not disabled for the job) against which the productivity of a worker with a disability is measured.

Prevailing wage rate—The wage paid to experienced workers who are not disabled for the same or similar work and who are performing such work in the area. Most SCA contracts include a wage determination specifying the prevailing wage rates to be paid for SCA covered work.

Evaluation of the productivity of the worker with a disability—Documented measurement of the production of the worker with a disability (quantity and quality).

The wages of all workers paid commensurate wages must be reviewed and adjusted, if appropriate, at periodic intervals. At a minimum, the productivity of hourly paid workers must be reevaluated every six months and a new prevailing wage survey must be conducted at least once every twelve months.

Overtime

Generally, if you are performing work subject to the FLSA, SCA, and/or PCA, you must be paid at least 1 ½ times your regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.

Child Labor

Minors younger than 18 years old must be employed in accordance with the child labor provisions of FLSA. No persons under 16 may be employed in manufacturing or on a PCA contract.

Fringe Benefits

Neither the FLSA nor the PCA have provisions requiring vacation, holiday, or sick pay nor other fringe benefits such as health insurance or pension plans. SCA wage determinations may require such fringe benefit payments (or a cash equivalent). Workers paid under a certificate authorizing commensurate wage rates must receive the full fringe benefits listed on the wage determination.

Worker Notification

Each worker with a disability and, where appropriate, the parent or guardian of such worker, shall be informed orally and in writing by the employer of the terms of the certificate under which such worker is employed.

Petition Process

Workers with disabilities paid at special minimum wages may petition the Administrator of the Wage and Hour Division of the Department of Labor for a review of their wage rates by an Administrative Law Judge. No particular form of petition is required, except that it must be signed by the worker with a disability or his or her parent or guardian and should contain the name and address of the employer. Petitions should be mailed to: Administrator, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Room S-3502, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210.

Employers shall display this poster where employees and the parents and guardians of workers with disabilities can readily see it. Complaints or questions regarding the terms and conditions of employment under a certificate may be directed to the Wage and Hour Division office nearest you — listed in your telephone directory under United States Government, Labor.

U.S. Department of Labor WH Publication 1284
Employment Standards Administration Revised October 1996
Wage and Hour Division Washington, D.C. 20210

MINIMUM WAGE



Montana Department of
LABOR & INDUSTRY
Employment Relations Division

MONTANA'S MINIMUM WAGE
(Effective 1/1/2024)

\$10.30*

*The minimum wage is subject to a cost-of-living adjustment based on theConsumer Price Index no later than September 30th of each year. Montana's minimum wage is to be the greater of the federal or current state minimum wage.

Exception: A business not covered by the Fair Labor Standards Act whose gross annual sales are \$110,000 or less may pay \$4.00 per hour. **However,** if an individual employee is producing or moving goods between states or otherwise covered by the Fair Labor Standards Act, that employee must be paid the greater of either the federal minimum wage or Montana's minimum wage.

NO TIP CREDIT, TRAINING WAGE OR MEAL CREDIT IS ALLOWED IN THE STATE OF MONTANA

OVERTIME PAY

Employees who work in excess of 40 hours in a workweek must receive overtime compensation at a rate of at least 1½ times their regular hourly rate for those hours worked over 40. There are exclusions from overtime pay. This information can be obtained by calling our office at (406) 444-6543.

PAYMENT OF WAGES

WHILE STILL EMPLOYED: An employee must be paid within 10 business days after the end of the pay period.

WHEN SEPARATED FROM EMPLOYMENT: When an employee quits, wages are due on the next scheduled pay day for the period in which the employee was separated, or 15 calendar days, whichever occurs first.

TERMINATED FOR CAUSE: When an employee is laid off or discharged, all wages are due immediately (within four hours or end of the business day, whichever occurs first), unless the employer has a preexisting, written policy that extends the time for payment. The wages cannot be delayed beyond the next pay day for the period in which the separation occurred, or 15 calendar days, whichever occurs first.

FOR ADDITIONAL INFORMATION PLEASE CONTACT:

DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
PO BOX 201503
HELENA MT 59620-1503
PHONE (406) 444-6543
EMAIL: DLIERDWage@mt.gov

Please visit us on the web at:
www.mtwagehourbopa.com



NOTIFICACIÓN A LOS EMPLEADORES RE: COMPENSACIÓN LABORAL

Cada empleador deberá publicar un aviso en el lugar de trabajo en los lugares en donde los anuncios a los empleados por lo general se publican, informándoles a los empleados sobre las políticas actuales del empleador sobre el seguro de compensación laboral.

El aviso debe ser suministrado por el departamento, distribuido por los aseguradores o directamente por el departamento, y publicado por los empleadores en concordancia con las reglas adoptadas por el departamento.

Para obtener esta forma, por favor contacte a, Agencia Regulatoria de la Compensación Laboral
1805 Prospect Avenue, P.O. Box 8011, Helena, MT 59624-8011 • (406) 444-0564

NOTIFICACIÓN A LOS EMPLEADOS RE: SEGURO DE DESEMPLEO

“Todo empleador debe publicar y mantener una notificación impresa suministrada por el departamento mostrando que el empleador está sujeto a la ley de seguro de desempleo de Montana y ha sido registrado por el departamento. Esta notificación debe ser publicada en un lugar visible cercano a los sitios en donde se realicen los servicios.”
(Mont AdminCode, Sec. 24.11.705)

Departamento de Renta de Montana
P.O. Box 6339
Helena, MT
59604-6339
Centro de Servicio al cliente - (406) 444-6900

LA LEY DE MONTANA PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN Y LAS REPRESALIAS



En el empleo, la vivienda, la educación, las instalaciones públicas, el crédito, las finanzas, los seguros y el gobierno estatal / local.

La discriminación es ilegal si se basa en una de estas clases protegidas:

CUALQUIER EDAD

DISCAPACIDAD FÍSICA

DISCAPACIDAD MENTAL

RAZA/COLOR

ORIGEN NACIONAL

ESTADO CIVIL

RELIGIÓN/CREDO

ESTADO DE VACUNACIÓN

ESTADO FAMILIAR
EN LA VIVIENDA

SEXO
(INCLUYENDO EMBARAZO, ORIENTACIÓN
SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO)

CREENCIAS POLÍTICAS
EN SERVICIOS GUBERNAMENTALES
O EMPLEO GUBERNAMENTAL

PARA MÁS INFORMACIÓN CONTACTE A LA OFICINA DE DERECHOS
HUMANOS DE MONTANA

P.O. BOX 1728, HELENA, MT 59624-1728
(406) 444-2884 OR 1 (800) 542-0807
(RELAY SERVICE 711)
MONTANADISCRIMINATION.COM

SMOKEFREE MONTANA



La ley de Montana prohíbe fumar, incluido el uso de marihuana, en este establecimiento.

Montana limpia aire interior acto
título 50 capítulo 40.

Para más información o para reportar una violación llame o visítenos en línea

1.866.787.5247

tobaccofree.mt.gov



MONTANA
TOBACCO USE
PREVENTION PROGRAM



EMTM2 08/21

ANUNCIO A LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDADES PAGADOS CON SALARIOS MÍNIMOS ESPECIALES

Este establecimiento tiene un certificado que autoriza el pago de salarios mínimos especiales a los trabajadores que están discapacitados para el trabajo que realizan.

La autorización para pagar salarios mínimos especiales a los trabajadores con discapacidades aplica al trabajo cobijado por la Ley de Estándares Laborales Justos (FLSA), Ley de Contrato de Servicios McNamara-O'Hara (SCA), y/o la Ley de Contratos Públicos Walsh-Healey (PCA). Dichos salarios mínimos especiales se conocen como "tasas salariales proporcionales" y son más o menos las tasas básicas por horas enunciadas en una determinación salarial SCA y menores que el salario mínimo FLSA de \$4.75 por hora a partir de octubre 1, 1996 y \$5.15 por hora a partir de septiembre 1, 1997. Una "tasa salarial proporcional" está basada en la productividad individual del trabajador, sin importar su limitación, en proporción con el salario y productividad de trabajadores experimentados no discapacitados que realicen esencialmente el mismo tipo, calidad y cantidad de trabajo en el área geográfica de donde se saca la fuerza laboral.

Trabajadores con Discapacidades

Para los efectos del pago de tasas salariales proporcionales bajo un certificado, un trabajador con una discapacidad está definido como: Un individuo cuyos ingresos o capacidad productiva están limitados por una discapacidad física o mental, incluyendo aquellas relacionadas con la edad o una lesión, para el trabajo a ser realizado.

Las discapacidades que puedan afectar la capacidad productiva incluyen la ceguera, enfermedad mental, retardo mental, parálisis cerebral, alcoholismo, y adicción a las drogas. Las siguientes no afectan por lo general al capacidad productiva para los efectos de pago de tasas salariales proporcionales: discapacidad escolar; desempleo crónico; recibo de beneficios de asistencia pública; deserción escolar; delincuencia juvenil; y libertad bajo palabra o en período de prueba.

Elementos Claves de las Tasas Salariales Proporcionales

Estándar de Trabajador no discapacitado—La valoración objetiva (usualmente al momento del estudio de la producción de los trabajadores que no están discapacitados para el trabajo) se miden frente a la productividad de un trabajador con discapacidad.

Tasa salarial aplicable—El salario pagado a trabajadores experimentados que no están discapacitados para un trabajo similar o igual y quienes estén realizando dicho trabajo en el área. La mayoría de los contratos SCA incluyen una determinación salarial especificando las tasas salariales aplicables y a ser pagadas por el trabajo cobijado por SCA.

Evaluación de la productividad del trabajador con discapacidad—La medición documentada de la producción del trabajador con discapacidad (cantidad y calidad).

Los salarios de todos los trabajadores pagados con salarios proporcionales debe ser revisada y ajustada, y de ser necesario, en intervalos periódicos. En el mínimo, la productividad de los trabajadores pagados por horas debe ser reevaluada cada seis meses y una nueva encuesta de salarios aplicables debe hacerse al menos una vez cada doce meses

Horas Extras

Generalmente, si usted realiza un trabajo sujeto a la FLSA, SCA y/o PCA, debe recibir una paga de la menos 1 1/2 veces su paga regular por todas las horas trabajadas por encima de las 40 en una semana laboral.

Trabajo Infantil

Los menores de 18 años de edad deben estar empleados de conformidad con las cláusulas de trabajo infantil de FLSA. Ninguna persona menor de 16 años puede estar empleada en manufactura o en un contrato PCA.

Beneficios Complementarios

Ni la FLSA ni la PCA tienen cláusulas que exijan pagos por vacaciones, festivos, o días de enfermedad ni otros beneficios complementarios tales como el seguro de médico o planes pensionales. Las determinaciones salariales SCA pueden exigir dichos pagos de beneficios complementarios (o un equivalente en efectivo). Los trabajadores pagados bajo un certificado que autorice tasas salariales proporcionales deben recibir los beneficios complementarios completos que se enumeran en la determinación salarial.

Notificación al Trabajador

Cada trabajador con una discapacidad y, cuando se apropiado, el padre o guardián de dicho trabajador, deberá ser informado oralmente y por escrito por el empleador de los términos del certificado bajo el cual dicho trabajador está contratado.

Proceso de Petición

Los trabajadores con discapacidades pagados con un salario mínimo especial pueden hacer una petición al Administrador de la División de Salario y Horas del Departamento de Empleo para una revisión de sus tasas salariales por un Juez de Ley Administrativa. Ninguna forma de petición es exigida, excepto que debe estar firmada por el empleado discapacitado o su padre o guardián y deberá contener el nombre o dirección del empleador. Las peticiones deben ser enviadas por correo a: Administrador, División de Salario y Horas, Departamento de Empleo de EE.UU., Room S-3502, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210.

Los empleadores deberán mostrar este anuncio en donde los empleados y los padres o guardianes de los trabajadores con discapacidades puedan leerlo fácilmente. Las quejas o preguntas en relación a los términos y condiciones del empleo bajo un certificado pueden remitirse a la oficina de la División de Salario y Horas más cercana a usted-en su directorio telefónico se encuentran bajo Gobierno de Estados Unidos, Empleo (Labor).

Departamento de Empleo de EE.UU.
Administración de Estándares Laborales
División de Salario y Horas
Washington, D.C. 20210



Montana Department of
LABOR & INDUSTRY
Employment Relations Division

SALARIO MÍNIMO DE MONTANA

(efectivo 1/1/2024)

\$10.30*

*El salario mínimo conforme al ajuste por costo de vida basado en índice de precios al consumo no más allá del 30 de septiembre de cada año. El salario mínimo actual de Montana es el más alto del gobierno federal o estatal.

Excepción: Una empresa que no esté cubierta por la Ley de Normas Laborales Justas cuyas ventas brutas anuales sean menos de \$110,000 puede pagar \$4.00 por hora, **sin embargo**, si un empleado individualmente está produciendo o está moviendo mercancía entre los estados o este empleado está cubierto de otra manera por los estándares de trabajo justos, este empleado debe estar compensado con el mayor salario mínimo actual del gobierno federal o estatal.

NO HAY CREDITO POR PROPINA, SALARIO DE ENTRENIMIENTO O CREDITO POR LA COMIDA

PAGA DE TIEMPO SUPLEMENTARIO

Los empleados deben recibir el pago de horas extras a un índice por al menos de 1½ veces la tasa regular de pago del empleado por todas las horas extras trabajadas al pasar de 40 en una semana laboral de siete días. Existen exclusiones de pago de horas extras. Esta información se puede obtener llamando (406) 444-6543.

PAGO DE SALARIOS

MIENTRAS EL EMPLEADO ESTÁ EMPLEADO: Las empresas deben pagarle a los trabajadores en 10 días hábiles después de la clausura del periodo de pago.

CUANDO EL EMPLEADO RENUNCIA: El sueldo por renuncia debe ser entregado al trabajador en el próximo día de pago regularmente establecido o en 15 días calendario, lo que ocurra primero.

SALARIO POR DESPEDIDO: Cuando el empleado es despedido: el sueldo por despido debe ser entregado al trabajador inmediatamente (dentro de cuatro horas o al final del día hábil, lo que ocurra primero), a menos que el empleador tenga escrita una política preexistente que amplía el plazo de pago. Los salarios no pueden demorarse más allá del próximo día de pago para el periodo en que el despido se produjo o en los siguientes 15 días calendario, lo que ocurra primero.

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, PONGASE EN CONTACTO:

DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
PO BOX 201503
HELENA MT 59620-1503
PHONE (406) 444-6543
EMAIL: DLIERDWage@mt.gov
www.mtwagehourbopa.com

Este documento es una traducción del texto escrito en inglés. Esta traducción no es oficial y no es vinculante para este estado o para una subdivisión política de este estado.

01/01/2024