

MONTANA



MONTANA & FEDERAL LABOR LAW POSTER

EEOC - KNOW YOUR RIGHTS: WORKPLACE DISCRIMINATION IS ILLEGAL



Know Your Rights: Workplace Discrimination is Illegal

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) enforces Federal laws that protect you from discrimination in employment. If you believe you've been discriminated against at work or in applying for a job, the EEOC may be able to help.

Who is Protected?

- Employees (current and former), including managers and temporary employees
- Job applicants
- Union members and applicants for membership in a union
- Private sector employers
- State and local governments (as employers)
- Educational institutions (as employers)
- Unions
- Staffing agencies
- What Types of Employment Discrimination are Illegal?
Under the EEOC's laws, an employer may not discriminate against you, regardless of your immigration status, on the bases of:
 - Race
 - Color
 - Religion
 - National origin
 - Sex (including pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)
 - Age (40 or older)
 - Disability
 - Genetic information (including employer requests for, or purchase, use, or disclosure of genetic tests, genetic services, or family medical history)
- Refusal for filing a charge, reasonably opposing discrimination, participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding
- Interference, coercion, or threats related to exercising rights regarding disability discrimination or pregnancy accommodation
- What Employment Practices can be Challenged as Discriminatory?
All aspects of employment, including:
 - Discharge, firing, or lay-off
 - Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)
 - Hiring or promotion
 - Assignment
 - Pay (including wages or compensation)
 - Failure to provide reasonable accommodation for a disability; pregnancy, childbirth, or related medical condition; or a sincerely held religious belief, observance or practice
 - Benefits
 - Job training
 - Classification
 - Referrals
 - Obtaining or disclosing genetic information of employees
 - Requesting or disclosing medical information of employees
 - Conduct that might reasonably discourage someone from opposing discrimination, filing a charge, or participating in an investigation or proceeding
- Conduct that coerces, intimidates, threatens, or pressures a person who is exercising their rights, or someone assisting or encouraging someone else to exercise rights, regarding disability discrimination or pregnancy accommodation

What Can You Do if You Believe Discrimination has Occurred?

Contact the EEOC promptly if you suspect discrimination. Do not delay, because there are strict time limits for filing a charge of discrimination (180 or 300 days, depending on where you live/work). You can reach the EEOC in any of the following ways:
Submit an inquiry through the EEOC's public portal: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>
Call 1-800-669-4000 (toll free)
1-800-669-6820 (TTY)
1-844-234-5122 (ASL video phone)
Visit an EEOC field office (information at www.eeoc.gov/field-office)
E-Mail: info@eeoc.gov
Additional information about the EEOC, including information about filing a charge of discrimination, is available at www.eeoc.gov.

DISCRIMINATION
MONTANA LAW PROHIBITS
DISCRIMINATION & RETALIATION

in employment, housing, education, public accommodations, 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, SEXUAL ORIENTATION, & GENDER IDENTITY)		POLITICAL BELIEFS IN GOVERNMENTAL SERVICES OR GOVERNMENT 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

EMPLOYERS HOLDING FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS

Protected Veteran Status The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits employment discrimination against, and requires affirmative action to recruit, employ, and advance in employment disabled veterans, recently separated veterans (i.e., within three years of separation from active duty service), or veterans of the Armed Forces who are now disabled due to a wartime or campaign badge veterans, or Armed Forces service-medal veterans.

Retaliation Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise opposes discrimination by Federal contractors under these Federal laws. Any person who believes a contractor has violated its nondiscrimination or affirmative action obligations under OFCCP's authorities should contact immediately:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)
U.S. Department of Labor
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (toll-free)



PROGRAMS OR ACTIVITIES RECEIVING FEDERAL FINANCIAL ASSISTANCE

Race, Color, National Origin, Sex In addition to the protections provided by Title VI of the Civil Rights Act of 1964, programs receiving Federal financial assistance also prohibit discrimination on the basis of race, color, or national origin in programs or activities receiving Federal financial assistance. Employment discrimination is covered by Title VI if the primary objective of the funds is the provision of services to persons where employment, admission, or participation in the program creates a discriminatory effect, or results in discrimination, or may cause discrimination in providing services under such programs. Title IX of the Education Amendments of 1972 prohibits discrimination on the basis of sex in educational programs or activities which receive Federal financial assistance.

(Revised 6/27/2023)

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

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 the Consumer 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 201502
HELENA MT 59620-1503
PHONE (406) 444-6543
EMAIL: DLERDWage@m.tgov.mt

Please visit us on the web at: www.mt-wagehourbopa.com

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

EMPLOYEE RIGHTS | EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

The Employee Polygraph Protection Act prohibits most private employers from using lie detector tests either for pre-employment screening or during the course of employment.

PROHIBITIONS Employers are generally prohibited from requiring certain individuals to undergo a lie detector test, or from discharging, disciplining, or discriminating against an employee or prospective employee for refusing to take a test or for exercising other rights under the Act.

EXEMPTIONS Federal, State and local governments are not affected by the law. Also, the law does not apply to tests given by the Federal Government to certain private individuals engaged in national security-related activities. The Act permits polygraph (a kind of lie detector) tests to be administered in the private sector, subject to restrictions, to certain prospective employees (for example, employees of securities firms and guard), and of pharmaceutical manufacturers, distributors and dispensers. The Act also permits polygraph testing, subject to restrictions, of certain employees of private firms who are reasonably suspected of involvement in a workplace incident (theft, embezzlement, etc.) that resulted in economic loss to the employer.

THE LAW REQUIRES EMPLOYERS TO DISPLAY THIS POSTER WHERE EMPLOYERS CAN READILY SEE IT.



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WHD
WHD
WHD
WHD
WHD
WHD

FEDERAL MINIMUM WAGE

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

FEDERAL MINIMUM WAGE \$7.25 PER HOUR BEGINNING JULY 24, 2009

The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

OVERTIME PAY: At least 1 ½ times your regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.

CHILD LABOR: An employee must be at least 16 years old to work most non-farm jobs and at least 18 to work in non-farm non-factory jobs declared hazardous by the Secretary of Labor. Youths 14 and 15 years old may work in certain non-hazardous jobs in various non-manufacturing, non-mining, non-hazardous jobs with certain work hours restrictions. Different rules apply in agricultural employment.

TIP CREDIT: Employers of "tipped employees" who meet certain conditions may claim a partial wage credit based on tips received by their employees. Employers must pay tipped employees a cash wage of at least \$2.13 per hour if they claim a tip credit against their minimum wage obligation. If an employee tips the employer the employer must add the tips to the employee's wage to determine the minimum wage due.

PUMP TIME: This law requires employers to provide reasonable break time for a nursing employee to express breast milk for her nursing child for one year after the child's birth each time the employee needs to express breast milk. Employers must provide a place, other than a bathroom, that is shielded from view and free from intrusion from coworkers and the public, which may be used by the employee to express breast milk.

ENFORCEMENT: The Department has authority to recover back wages and an equal amount in liquidated damages in instances of minimum wage, overtime, and other violations. The Department may litigate and/or recommend criminal prosecution. Employers may be assessed civil money penalties for each wilful or repeated violation of the minimum wage or



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WHD
WHD
WHD
WHD
WHD
WHD



MONTANA & FEDERAL LABOR LAW POSTER

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: MT50

Compliance Code: MT-0723-F04 • Check Compliance By Scanning Here ▶



FMLA - FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

Your Employee Rights Under the Family and Medical Leave Act

What is FMLA leave? The Family and Medical Leave Act (FMLA) is a federal law that provides eligible employees with **job-protected** leave for qualifying family and medical reasons. The U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) enforces the FMLA for most employers.

Eligible employees can take up to **12 workweeks** of FMLA leave in a 12-month period for:

- The birth, adoption or foster placement of a child with you;
- Your serious mental or physical health condition that makes you unable to work;
- To care for your spouse, child or parent with a serious mental or physical health condition, and
- Certain qualifying reasons related to the foreign deployment of your spouse, child or parent who is a military servicemember. An eligible employee who is the spouse, child, parent or next of kin of a covered servicemember with a serious injury or illness **may take up to 26 workweeks** of FMLA leave in a single 12-month period to care for the servicemember.

You have the right to use FMLA leave in **one block of time**. When it is medically necessary or otherwise permitted, you may take FMLA leave **intermittently in separate blocks of time, or on a reduced schedule** by working less hours each day or week. Read Fact Sheet #28(MC) for more information.

FMLA leave is **not paid leave**, but you may choose, or be required by your employer, to use any employer-provided paid leave of the same type, pay benefits and other working conditions, including shared leave, at the expense of your employer.

Am I eligible to take FMLA leave? You are an **eligible employee** if all of the following apply:

- You work for a covered employer.
- You have worked for your employer at least 12 months.
- You have at least 1,250 hours of service for your employer during the 12 months before your leave, and
- Your employer has at least 50 employees within 75 miles of your work location.

Airline flight crew employees have different "hours of service" requirements.

You work for a **covered employer** if one of the following applies:

- You work for a private employer that had at least 50 employees during at least 20 workweeks in the current or previous calendar year,
- You work for an elementary or private secondary school, or
- You work for a public agency, such as a local, state or federal government agency. Most federal employees are covered by Title II of the FMLA, administered by the Office of Personnel Management.

How do I request FMLA leave? Generally, to request FMLA leave you must:

- Follow your employer's normal policies for requesting leave,
- Give notice at least 30 days before your need for FMLA leave, or
- If advance notice is not possible, give notice as soon as possible.

You do not have to share a medical diagnosis but must provide enough information to your employer so they can determine whether you leave qualifies for FMLA leave. Your employer must also inform your employer if FMLA leave was previously taken or approved for the same reason when requesting additional leave.

Your employer may request certification from a health care provider to verify medical leave and may request certification of a qualifying exigency.

The FMLA does not affect any federal or state law prohibiting discrimination or supersedes any state or local law or collective bargaining agreement that provides greater family or medical leave rights.

State employees may be subject to certain limitations in pursuit of direct lawsuits regarding leave for their own serious health conditions. Most federal and certain congressional employees are also covered by the law but are subject to the jurisdiction of the U.S. Office of Personnel Management or Congress.

What does my employer have to do? If you are eligible for FMLA leave, your employer **must:**

- Allow you to take job-protected time off work for a qualifying reason,
- Continue your group health plan coverage while you are on leave on the same basis as if you had not taken leave, and
- Allow you to return to the same job, or a substantially identical job with the same pay, benefits and other working conditions, including shared leave, at the expense of your employer.

Your employer **cannot** interfere with your FMLA rights or threaten or punish you for exercising your rights under the law. For example, your employer cannot retaliate against you for requesting FMLA leave or Cooperating with a WHD investigation.

After becoming aware that your leave for a reason that may qualify under the FMLA, your employer **must confirm whether you are eligible** or not eligible for FMLA leave. If your employer determines that you are eligible, your employer **must notify you in writing:**

- About your FMLA rights and responsibilities, and
- How much of your requested leave, if any, will be FMLA-protected leave.

Where can I find more information?

Call 1-866-487-9243 or visit dol.gov/fmla to learn more. If you believe your rights under the FMLA have been violated, you may file a complaint with WHD or a private lawsuit against your employer in court.

Scan the QR code to learn about our WHD complaint process.

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

MONTANA



MONTANA & FEDERAL LABOR LAW POSTER



LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: MT50SP



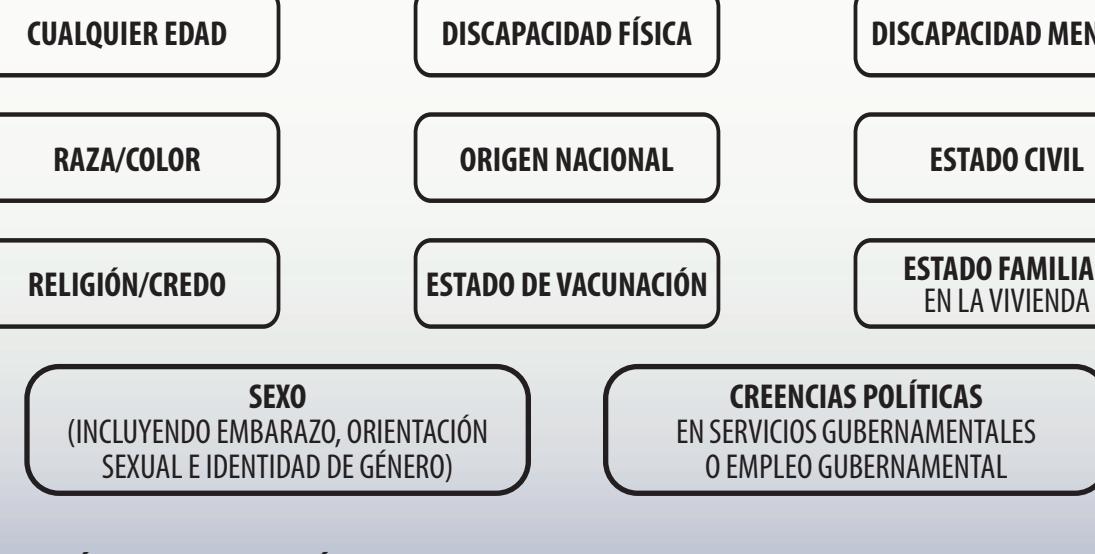
Compliance Code: MT-0723-F04 • Check Compliance By Scanning Here

LA LEY DE MONTANA PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN Y LAS REPRESALIAS

Montana Department of
LABOR & INDUSTRY

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:



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

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firmar)

Este Como Sigue:

Semana Revista Bimensual Mensualmente Otros

Por: _____ Título: _____

ES POSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...

- Se caso o divorcio?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?
- Hubo grandes cambios en...
- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empiezan o dejan de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SÍ"...

En cualquier de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4.

Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente, o use la Calculadora de Retención en la Fuentae en www.irs.gov/individuals en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.

Publication 213 (Rev.8-2009) Cat. No. 11047P
Internal Revenue Service www.irs.gov

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una licencia con protección laboral por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

Los empleados elegibles pueden tomar hasta 12 semanas laborales de licencia FMLA en un período de 12 meses para:

- El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida
- Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar,
- Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o parente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas.

Tiene derecho a usar licencia FMLA en un **bloque de tiempo**. Cuando sea médica y necesaria o permitido de otra manera, puede tomar licencia FMLA **interrumpidamente en bloques de tiempo** cada día o semana. Lea la hoja informativa #28(MC) para obtener más información.

La licencia FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o su empleador puede pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la prórroga de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿Quién debe informar a su empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe:

- Permitir tomar tiempo libre con protección laboral por una razón calificada;
- Continuar la cobertura de su plan de salud grupo familiar esté de licencia en la misma base que si no hubiera tenido licencia, y
- Permitir regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia.

Si su empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA o amenazar o castigarse por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

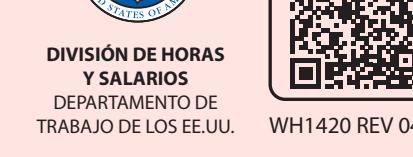
Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su **empleador debe confirmar si usted es elegible** o no, para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador debe notificárselo por escrito**:

- Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y
- Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA.

Usted trabaja para un empleador cubierto si se aplica **una** de las siguientes condiciones:

- Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de servicio en el año calendario actual o anterior,
- Usted trabaja para una escuela secundaria privada o pública o,
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.



DIVISIÓN DE HORAS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

WH1420 REV 04/23

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 al 1-866-787-5247 tobaccofree.mt.gov

1-866-787-5247 tobaccofree.mt.gov

SMOKEFREE MONTANA



MONTANA
DHHS

EMTM2 08/21

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

LA LEY DE DERECHOS BAJO LA LEY USERRA

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantarse a servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe que los empleadores que discriminan a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que aplican a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reemplazado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su trabajo en el servicio uniformado y:

- Usted tiene derecho a que se le devuelva su situación antes de su servicio, por escrito o telefónicamente.

- Usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;

- Usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplazado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio;

- Usted no ha sido retirado(a) del servicio por desempeño o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplazado(a), debe ser restituído(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted:

- es o fue miembro del servicio uniformado;

- ha apoyado para hacer parte del servicio uniformado;

- o es o habría(a) servir en el servicio uniformado;

- entonces un empleador no puede negarles:

- empleo inicial;

- reemplazo;

- retención en el empleo;

- ascenso; o

- cualquier beneficio del empleo debido a estos estatus.

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster>. La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.

U.S. Department of Labor 1-866-497-2365

U.S. Department of Justice

Office of Special Counsel

BESGR Employer Support Of The Guard And Reserve 1-800-336-4590

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA

LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLENO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

Usted tiene derecho a ser reemplazado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su trabajo en el servicio uniformado y:

- Usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;

- Usted regresa a trabajar o aplique para ser reemplazado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio;

- Usted no ha sido retirado(a) del servicio por desempeño o bajo condiciones no honorables.

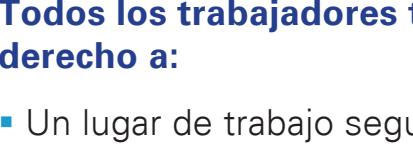
El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.

Para obtener asistencia en la presentación de un reclamo, sobre cualquier otra información de USERRA, contacte a VETS en el 1-866-4-USA-DOL o visite su página web en: <https://www.dol.gov/agencies/vets/>.

Si usted presenta una queja con veteranos y VETS no está en condiciones de resolverla, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.

Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRA cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022



U.S. DEPARTMENT OF DEFENSE

U.S. Department of the Army

U.S. Department of the Navy

U.S. Department of the Air Force

U.S. Coast Guard

U.S. National Guard

U.S. Marine Corps

U.S. Space Force

U.S. Defense Intelligence Agency

U.S. Defense Health Agency

U.S. Defense Security Agency

U.S. Defense Threat Reduction Agency

U.S. Defense Information Systems Agency

U.S. Defense Logistics Agency

U.S. Defense Nuclear Agency

U.S. Defense Operational Test and Evaluation Agency

U.S. Defense Personnel Recovery Agency

U.S. Defense POW/MIA Accounting Agency

U.S. Defense Science Board

U.S. Defense Technical Information Agency

U.S. Defense Technical Information Agency

U.S. Defense Transformation Agency

U.S. Defense Threat Reduction Agency</

MONTANA



★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★

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, public accommodations, 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,
SEXUAL ORIENTATION, & GENDER IDENTITY)

POLITICAL BELIEFS
IN GOVERNMENTAL SERVICES
OR GOVERNMENT 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 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



MONTANA
TOBACCO USE
PREVENTION PROGRAM

MONTANA
DPHHS
Healthy People. Healthy Communities.
Department of Public Health & Human Services

EMTM2 08/21

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: MT60
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.

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 1/2 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'S MINIMUM WAGE (Effective 1/1/2024)

\$10.30*

*The minimum wage is subject to a cost-of-living adjustment based on the Consumer 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 1 1/2 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

MONTANA



★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: MT60SP

Por favor publique en un lugar visible. Fecha de Publicación:
Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contáctese a su distribuidor para asegurarse
de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una
vez al año. © LaborLawCenter, Inc. All rights reserved.

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

Montana Department of
LABOR & INDUSTRY

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



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

PAGO DE TIEMPO SUPLEMENTARIO

Los empleados deben recibir el pago de horas extras a un índice por al menos de 1 1/2 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.

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 DESPIDIDO:

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 ocurre primero.

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, PONGASE EN CONTACTO:

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

MTSP-0921