

Maryland
DEPARTMENT OF LABOR

Minimum Wage and Overtime Law Montgomery County*

Maryland Division of Labor
and Industry

(Chapter 27, Article XI, Montgomery County Code)

Montgomery County Minimum Wage Rates

Large Employers with 51 or more employees:

\$17.15
effective
7/1/2024

Small Employers with 10 or less employees

\$15.00
effective 1/1/2024

Mid-sized Employers with 11 to 50 employees**

\$15.50
effective
7/1/2024

Employers may also be subject to the Fair Labor
Standards Act.

MD Department of Labor enforces the Montgomery
County Minimum Wage Law

(see Labor and Employment Article, Title 3, Subtitle 1,
Annotated Code of Maryland)

Minimum Wage

Most Employees must be paid the Montgomery Co. Minimum Wage Rate. Employees under 19 years of age and working under 20 hours per week are exempt from this rate.

Tipped Employees (earning more than \$30 per month in tips) must earn the Montgomery Co.

Minimum Wage Rate per hour. Employers must pay at least **\$4.00 per hour**. This amount plus tips must equal at least the Montgomery Co. Minimum Wage Rate. Restaurant employers who utilize a tip credit are required to provide employees with a Tip Credit Wage Statement. See Maryland Department of Labor website for additional information.

Employees under 20 years of age must earn at least 85% of the County Minimum Wage Rate for the first six months of employment.

Overtime Most employees must be paid **1.5 times** their usual hourly rate for all work over **40 hrs.** per week. Exceptions:

- Agricultural workers for all work over **60 hrs.** per week

Exemptions (Federal Exemptions also apply under Montgomery County's Ordinance)

Minimum Wage and Overtime Exemptions:

- Immediate family member of the employer
- Certain agricultural employees
- Executives, administrative, and professional employees
- Volunteers for educational, charitable, religious, and non-profit organizations
- Employees under the age of 16 working less than 20 hours per week
- Outside salespersons
- Commissioned employees

- Employees enrolled as a trainee as part of a public school special education program
- Non-administrative employees of organized camps
- Certain establishments selling food and drink for consumption on the premises grossing less than \$400,000 annually
- Drive-in theaters
- Establishments engaged in the first canning, packing or freezing of fruits, vegetables, poultry, or seafood

Overtime Exemptions:

- Taxicab drivers
- Certain employees selling/servicing automobiles, farm equipment, trailers, or trucks
- Non-profit concert promoter, theater, music festival, music pavilion, or theatrical show
- Employees subject to certain railroad requirements of the U.S. Dept. of Transportation, the Federal Motor Carrier Act, and the Interstate Commerce Commission
- Seasonal amusement and recreational establishments that meet certain criteria

FOR MORE INFORMATION OR TO FILE A COMPLAINT CONTACT:

MARYLAND DEPARTMENT OF LABOR
DIVISION OF LABOR AND INDUSTRY
EMPLOYMENT STANDARDS SERVICE
10946 GOLDEN WEST DRIVE, SUITE 160
HUNT VALLEY, MD 21031
TELEPHONE NUMBER: (410) 767-2357
FAX NUMBER: (410) 333-7303

EMAIL: dldliemploymentstandards-dllr@maryland.gov

EMPLOYERS ARE REQUIRED BY LAW TO POST THIS INFORMATION CONSPICUOUSLY.
*THIS IS A SUMMARY OF THE LAW. TO ENSURE COMPLIANCE, CONSULT A LEGAL ADVISOR.
PENALTIES ARE PRESCRIBED FOR VIOLATIONS OF THE LAW.

** See Montgomery County Law for complete definition of mid-sized employer

REV. 06/2024

Maryland
DEPARTMENT OF LABOR

La Ley del Condado de Montgomery Salario Mínimo y Tiempo Extra

Maryland Division of Labor
and Industry

(Capítulo 27, en el artículo XI, código de Montgomery County)

Salario Mínimo

(51 empleados o más)

\$17.15
efectivo
7/1/24

Pequeños empleadores con 10 o menos empleados

\$15.00
efectivo 1/1/2024

Empleadores medianos con 11 a 50 empleados**

\$15.50
efectivo
7/1/2024

DLLR aplica la ley de Salario Mínimo de Condado de Montgomery

(Artículo de trabajo y empleo, título 3, subtítulo 1, *código anotado de Maryland*)

Salario mínimo

A la mayoría de los empleados se les debe pagar en el condado de Montgomery. Tasa de Salario Mínimo. Los empleados menores de 19 años que trabajen menos de 20 horas semanales están exentos de esta tasa.

Las Propinas: (que ganen más de \$30 por mes en propinas) deben ganar la tarifa de salario mínimo de Montgomery Co. por hora. Los empleadores deben pagar por lo menos \$4.00 por hora. Esta cantidad más las propinas debe ser igual al menos a la Tasa de Salario Mínimo de Montgomery Co. Los empleadores de restaurantes que utilizan un crédito de propinas están obligados a proporcionar a los empleados un comprobante de salario de crédito de propinas. Consulte el sitio web del Departamento de Trabajo de Maryland para obtener información adicional.

Los empleados menores de 20 años deben ganar al menos el 85% del salario mínimo del condado durante los primeros seis meses de empleo.

Salario mínimo y Tiempo extra (overtime) A la mayoría de los empleados se les debe pagar 1, 5 veces su tarifa habitual por hora por todo el trabajo de más de 40 horas. por semana. Excepciones:

- Trabajadores agrícolas para todo trabajo de más de 60 hrs. por semana.

Excepciones: (Las excepciones federales se aplican bajo el decreto-ley de Montgomery County)

- Miembros de la familia inmediata del empleador
- Algunos empleados agrícolas
- Ejecutivos, administrativos y empleados profesionales
- Voluntarios en organizaciones educativas, benéficas, religiosas, y sin fines de lucro
- Empleados menores de 16 años que trabajen menos de 20 horas por semana
- Vendedores externos
- Empleados de salario por comisión
- Empleados aprendices y parte de una programa de educación especial en una escuela pública

LOS EMPLEADORES ESTÁN OBLIGADOS POR LEY A PUBLICAR ESTA INFORMACIÓN DE FORMA VISIBLE. *ESTE ES UN RESUMEN DE LA LEY. PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO, CONSULTE A UN ASESOR LEGAL.

SE PRESCRIBEN SANCIONES POR VIOLACIONES DE LA LEY.

** Consulte la Ley del condado de Montgomery para ver la definición completa de empleador mediano

REV. 06/2024

Montgomery County, Maryland EARNED SICK AND SAFE LEAVE LAW

Montgomery County Code
Chapter 27 Human Rights and Civil Liberties, Article XIII

EFFECTIVE OCTOBER 1, 2016
Revised November 9, 2016

How is Earned Sick and Safe Leave Accrued?

An employee must accrue paid leave before accruing unpaid leave in a calendar year. Paid earned sick and safe leave must accrue at a rate of at least 1 hour for every 30 hours an employee works in the County.

An employer with FEWER THAN 5 EMPLOYEES:

- Must provide each employee with both paid and unpaid sick and safe leave for work performed in the County.
- Must not be required to allow an employee to:
- Earn more than 32 hours of paid earned sick and safe leave and 24 hours of unpaid earned sick and safe leave in a calendar year; or
- Use more than 80 hours of earned sick and safe leave in a calendar year.

An employer with 5 OR MORE EMPLOYEES must not be required to allow an employee to:

- Earn more than 56 hours of earned sick and safe leave in a calendar year; or
- Use more than 80 hours of earned sick and safe leave in a calendar year.

Permitted Uses of Earned Sick and Safe Leave:

- To care for or treat the employee's own illness (mental or physical), injury, or health condition.

If you think you have been subjected to a violation of any rights granted by the Earned Sick and Safe Leave Article, please contact:
Montgomery County Office of Human Rights
21 Maryland Avenue, Suite 330, Rockville, Maryland, 20850
240-777-8450, www.montgomerycountymd.gov/humanrights

REV. 11/09/2016

Condado de Montgomery, Maryland ARTÍCULO DE LICENCIA DEVENGADA POR CONCEPTO DE ENFERMEDAD Y SEGURIDAD

Código del Condado de Montgomery
Capítulo 27 Derechos Humanos y garantías individuales, Artículo XIII

EFFECTIVO A PARTIR DEL 1 DE OCTUBRE DE 2016

¿Cómo se Acumula la Licencia Devengada por Concepto de Enfermedad y Seguridad?

- Un empleado debe acumular la licencia pagada antes de acumular licencia sin pago en un año natural. Licencia devengada por concepto de enfermedad y seguridad pagada debe acumularse a una tasa de 1 hora por cada 30 horas que un empleado trabaja en el Condado.

Un empleador con menos de 5 empleados:

- Debe proporcionar a cada empleado tanto licencia por enfermedad y seguridad pagada como no pagada por trabajo desarrollado en el Condado.
- Debe proporcionar hasta 32 horas de Licencia devengada por concepto de enfermedad y seguridad pagada y 24 horas de licencia devengada por concepto de enfermedad no pagada en un año natural.
- No se requiere que un empleado use más de 80 horas de licencia devengada por concepto de enfermedad y seguridad pagada en un año natural.

Un empleador con 5 o más empleados:

- Debe proporcionar a cada empleado licencia por enfermedad y seguridad pagada por trabajo desarrollado en el Condado.
- Debe proporcionar hasta 56 horas de Licencia devengada por concepto de enfermedad y seguridad pagada en un año natural
- No se requiere que un empleado use más de 80 horas de licencia devengada por concepto de enfermedad y seguridad pagada en un año natural.


Si usted cree que ha sido sujeto a una violación de alguno de sus derechos otorgado por el Artículo de Licencia por Enfermedad y Seguridad, por favor, comuníquese con:

Oficina de Recursos Humanos del Condado Montgomery
21 Maryland Avenue, Suite 330, Rockville, Maryland, 20850
240-777-8450, www.montgomerycountymd.gov/humanrights

Usos Permitted de la Licencia Devengada por Concepto de Enfermedad y Seguridad:

- Para cuidar o tratar la propia enfermedad (mental o física), lesión o condición de salud de un empleado.
- Para obtener cuidado médico preventivo para el empleado o miembro de su familia.
- Para cuidar a un miembro de la familia con una enfermedad (física o mental), lesión o condición de salud.
- Cuando el lugar de trabajo del empleado o cuando la escuela o guardería de un miembro de la familia del empleado ha sido cerrada por orden de algún oficial público debido a una emergencia de salud pública.
- Para cuidar a un miembro de la familia si un oficial de salud o proveedor de cuidado de la salud determina que la presencia del miembro de la familia en la comunidad, debido a la exposición de una enfermedad contagiosa, pondría en peligro la salud de otros.
- Debido a violencia doméstica, asalto sexual, o acoso contra el empleado o miembro de la familia del empleado. La licencia se deberá usar para atención médica, servicios de una organización de servicios a víctimas, servicios legales o durante el tiempo que el empleado ha sido reubicado temporalmente.
- Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por ejercitar sus derechos otorgados por el Artículo de Licencia por Enfermedad y Seguridad.

TWO ways to verify poster compliance!

QR CODE Scan with phone camera: 

OR
ONLINE Go to: JKeller.com/LLPverify
Enter this code: 69620-072024



JUL2024



63047