



雇主管理计划最低要求

OAR 第 471-070-2220 章规定，雇主管理的等效计划为其员工提供与州计划同等或更多的带薪休假福利。雇主承担与等效计划的福利和管理相关的所有财务风险，无论由雇主还是第三方管理。

此文件旨在为雇主提供补充资源，帮助其更好理解关于等效计划的最低要求。计划要求的清单并不完整。雇主或管理人有责任审查所有的 **Paid Leave Oregon** 法律和规定，并添加任何与其等效计划相关的特定公司语言、政策或程序。

不符合所有要求的计划和政策将导致申请流程延迟，并可能导致申请被拒绝。

节	参考	计划要求说明
员工保险要求	ORS 第 657B.210 章；ORS 第 657B.250 章；OAR 第 471-070-2220 章；OAR 第 471-070-2250 章	<p>计划必须说明员工何时开始投保。</p> <p>即时保险适用于：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 先前有资格享受前一任俄勒冈州雇主等效计划福利的员工 <p>(30) 天内保险适用于员工：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 根据州计划先前符合条件 • 新加入劳动力队伍 • 从另一个州搬迁过来 • 保险缺口超过 (30) 天 <p>其他考虑：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 在雇主处连续工作至少 30 个日历日的员工必须投保。这包括全职、兼职和临时员工，以及为替代符合条件的休假员工而雇用的员工，无论其工作时长。
请假类型	ORS 第 657B.010 章 ORS 第 659A.272 章； OAR 第 471-070-2220 章	<p>计划提供：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 家事假 - 在新生儿出生后的第一年或收养或领养新生儿后的第一年，照顾新成员并与其培养感情；或照顾有严重健康问题的家庭成员。 • 病假 - 员工自身健康状况严重。 • 安全假 - 如 ORS 第 659A.272 章所描述（参见定义表）
请假类型 - 连续或递增时长	ORS 第 657B.090 章； OAR 第 471-070-2220 章	<p>计划允许家事假、病假或安全假以递增或不连续的方式进行。如果休假的增量相当于一个工作日或一个工作周，则可以申领福利。</p>
等效计划：福利金额和申领	OAR 第 471-070-2260 章	<p>计划为符合条件的员工提供的每周福利金额等于或高于 ORS 第 657B.050 章规定的福利。</p> <p>包括但不限于：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 符合条件的休假时长 • 福利金额 • 获准等效计划的福利应使用福利年进行管理
其他的禁止限制	OAR 第 471-070-2220 章	<p>除 ORS 第 657B 章和适用的管理规则明确授权的情况外，该计划不对家事假、病假或安全假施加额外的条件或限制。</p>

节	参考	计划要求说明
雇主费用	ORS 第 657B.210 章	<p>雇主可能要承担与根据本节获准计划有关的全部或部分费用。如果向员工收取供款，不会高于州计划规定的供款。</p> <p>注： 为等效计划预扣的供款将用于此目的，不被视作资产，并将与其他雇主持有的资金分开保存。</p>
员工供款	ORS 第 657B.150 章； ORS 第 657B.210 章； OAR 第 471-070-2220 章； OAR 第 471-070-3010 章	<p>此计划/政策必须说明是否会从员工工资预扣供款。</p> <p>2023 年的缴费比例和最高工资金额为每位员工工资的 1%，最高为 132,900 美元。员工供款必须等于或少于缴费比例的 60%。</p>
决定要求	OAR 第 471-070-2220 章	<p>计划规定，关于福利申领的决定必须以书面形式做出，可以是硬拷贝，也可以是电子形式（如果员工选择了电子通知）。</p> <p>决定包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 批准的休假天数和周福利金额 <p>或</p> <ul style="list-style-type: none"> • 拒绝福利的原因，以及对员工有权对决定提出上诉的解释，以及如何提交上诉的指示。
上诉	OAR 第 471-070-2220 章； OAR 第 471-070-2400 章	<p>计划提供上诉程序，以便在员工提出请求后审查福利决定。员工或管理人需要发布一份书面决定。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 员工至少有 20 天的时间来提出上诉，如果有正当理由，也可以在切实可行的情况下尽快提出上诉。 • 当事各方在收到上诉之日起 20 天内，或在有正当理由的情况下，根据实际情况尽快解决上诉 • 如果上诉被拒绝，雇主或管理人将在收到上诉之日起 20 天内发出书面上诉决定书，并解释该部门的争议解决程序

节	参考	计划要求说明
福利付款	OAR 第 471-070-2220 章	<p>等效计划雇主尽合理努力，是否允许申领，并在收到申领或休假开始后两周内（以较晚者为准），向员工发放第一笔任何福利付款。</p> <p>随后的福利支付可根据雇主管理的等效计划下的员工现有工资表进行支付。</p>
书面通知公告	<p>ORS 第 657B.210 章；</p> <p>OAR 第 471-070-2220 章</p>	<p>雇主必须通知员工关于 ORS 第 657B.210(11)(c) 章描述的等效计划所提供的保险范围。必须在聘用员工时以及每次政策或程序发生改变时，以雇主通常用于与员工沟通的语言，通知所有符合条件的员工。</p> <p>通知包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 获准计划提供的福利信息，包括休假时长； • 如何申领计划下的福利； • 用于资助计划的员工供款信息（如有）； • 员工根据 ORS 第 657B.420 章对主管作出的福利决定提出异议的权利； • 享有工作保障以及健康福利延续的权利（如适用）；以及 • 根据 ORS 第 657B.340 章，禁止对员工的歧视和报复性人事行为的声明。这包括与询问带薪休假计划、根据该计划给予休假通知、根据该计划休假或申领家事、安全和医疗休假保险福利有关的报复。

定义

本文件中的定义并不包括所有内容，雇主有责任确保其等效计划中的定义与 **Paid Leave Oregon** 的规则和法律中的定义相同。

管理费用	OAR 第 471-070-2200 章	<p>雇主产生的与管理等效计划直接相关的费用，包括但不限于会计、记录保留、保险费、法律费用以及与等效计划相关的人力资源员工互动的劳工费。</p> <p>管理费用不包括租金、水电费、办公用品或设备、行政工资、福利费用或与管理等效计划不直接相关的其他费用。</p>
管理人	OAR 第 471-070-2200 章	代表雇主的保险公司/公司、第三方管理人或薪资公司，对获准等效计划进行管理和监督。
福利金额	ORS 第 657B.050 章	<ul style="list-style-type: none"> • 如果员工的平均周工资少于等于州平均周工资的 65%，则员工的周福利金额为其平均周工资的 100%。 • 如果员工的平均周工资多于州平均周工资的 65%，则员工的周福利金额为： <ul style="list-style-type: none"> » 平均周工资的 65%，以及 » 员工高于州平均周工资 65% 的平均周工资部分的 50%
福利年	OAR 第 471-070-1000 章	从员工开始休事假、病假或安全假前的星期日开始，并持续 52 周。如果 52 周的福利年导致先前提交的有效申领的基准年的任何季度重叠，则福利年为 53 周。申领人一次只能有一个有效福利年。
儿童	ORS 第 657B.010 章	<ul style="list-style-type: none"> • 投保人或投保人的配偶或家庭伴侣的亲生子女、收养子女、继子女或领养子女；或 • 现在或曾经是投保人或投保人的配偶或家庭伴侣的法定监护人；或 • 现在或曾经与投保人或投保人的配偶或家庭伴侣有监护关系的人。
休假时长	ORS 第 657B.020 章	等效计划必须在每个福利年提供至少 12 周的带薪休假，包括家庭、医疗和安全休假的任何组合。该计划还必须为孕期保健相关限制提供额外的两周带薪休假。

符合条件的员工	ORS 第 657B.010 章	<p>在基准年（前五个已完成季度中的前四个季度）赚取至少 1,000 美元工资的员工；或</p> <p>如果员工在基准年内没有赚取至少 1,000 美元的工资，如果员工在备用基准年（最近的四个季度）内赚取了至少 1,000 美元的工资，则可获得该资格；以及</p> <p>根据 ORS 第 657B.015 章提交带薪休假福利申请的员工。</p>
等效计划	OAR 第 471-070-2200 章	<p>由就业部批准的 Paid Family and Medical Leave Insurance（PFMLI，带薪家庭和医疗休假保险）计划，其提供的福利等于或高于 ORS 第 657B.340 章设立的 Paid Leave Oregon 提供的福利。</p>
家庭成员	OAR 第 471-070-1000 章	<ul style="list-style-type: none"> • 投保人的配偶 • 投保人的子女或该子女的配偶或家庭伴侣 • 投保人的父母或该父母的配偶或家庭伴侣 • 投保人的兄弟姐妹或继兄弟姐妹，或该兄弟姐妹或继兄弟姐妹的配偶或家庭伴侣 • 投保人的祖父母或该祖父母的配偶或家庭伴侣 • 投保人的孙辈或该孙辈的配偶或家庭伴侣 • 投保人的家庭伴侣 • 任何存在血缘或亲缘关系的个人，其与投保人联系密切，等同于家人
安全休假	ORS 第 659A.272 章	<ul style="list-style-type: none"> • 寻求法律或执法援助或补救措施，以确保员工或员工的未成年子女或家属的健康和安全。这包括准备和参与保护令程序或其他与家庭暴力、骚扰、性骚扰或跟踪行为有关的民事或刑事法律程序。 • 为符合条件的员工或员工的未成年子女或家属因家庭暴力、性骚扰、骚扰或跟踪而造成的伤害寻求医疗治疗，或从中恢复 • 提供或协助未成年子女或家属得到与家庭暴力、骚扰、性骚扰或跟踪骚扰经历领域持证心理健康专家的咨询。 • 为符合条件的员工或员工的未成年子女或家属提供受害者服务提供商的服务。 • 搬迁或采取措施确保现有住房，以确保符合条件的员工或员工的未成年子女或家属的健康和安全。
严重健康状况	ORS 第 659A.150 章	<ul style="list-style-type: none"> • 需要在医院、临终关怀院或住院医疗护理机构进行住院治疗的疾病、伤害、损伤、身体或精神状况。 • 根据主治医生的医疗判断，疾病或状况可能有快速死亡的风险，预后为晚期，在不久的将来极有可能死亡，或需要持续护理。

严重健康状况		<ul style="list-style-type: none"> • 由于怀孕或产前护理缺勤而导致的任何时期的残疾 • 因捐赠身体部位、器官或组织而缺勤的任何时期，包括术前或诊断服务、手术、术后治疗和恢复。
大幅裁员	<p>OAR 第 471-070-2200 章</p> <p>ORS 第 657B.260 章</p>	<p>组织、行业或企业的前身所雇用的员工人数被利益继承人减少了至少 33% 的情况。</p>
利益继承人	<p>OAR 第 471-070-2200 章</p>	<p>另一个财产、组织、行业或业务的利益继承人，该组织、行业或业务的开展和控制与转让前基本相同，其中该组织、行业或业务及其大部分资产完全转让给继承人。</p>