



雇主指南



Contents

关于本指南	1
关于俄勒冈州带薪休假计划	1
俄勒冈州带薪休假计划将于何时开始?	1
该计划将涵盖哪些雇主及员工?	1
俄勒冈州带薪休假计划的资金从何而来?	1
雇主能否退出俄勒冈州带薪休假计划?	2
俄勒冈州带薪休假计划与 OFLA/FMLA 有何区别?	2
在享受带薪休假福利时, 员工能否获得短期或长期残障保险计划所提供的福利?	3
雇主责任	3
雇主是否需要注册俄勒冈州带薪休假计划?	3
如何确定雇主规模?	4
雇主需要告知员工哪些有关带薪休假的信息?	5
供款	5
工资的定义是什么?	6
俄勒冈州带薪休假计划不包括: *	6
该计划是否涵盖在其他州工作或生活的员工?	7
雇主如何计算供款?	7
雇主能否承担员工供款的费用?	8
工资报告有何要求?	8
综合工资报告	8
工资报告截止日期	8
年度申报	9
如果雇主未报告或未缴纳供款, 其将受到什么处罚?	9
记录保留要求是什么?	9
在企业停工或出售后, 雇主在供款方面需要履行哪些要求?	9

福利	9
俄勒冈州带薪休假计划可提供哪些福利?	10
获得资格	10
休假类型	10
休假时间	10
核实休假目的是否符合条件	11
福利金额	11
员工是否需要在休假前告知雇主?	12
员工如何申请福利?	12
雇主将收到哪些关于福利申请的信息?	12
对决定提出申诉	12
在员工休假时, 雇主是否需要为其保留医疗保险福利?	13
雇主能否向带薪休假的员工提供额外工资	13
在员工休假期间, 雇主是否需要为其保留原有职位?	13
援助补助金	13
哪些雇主可以获得援助补助金?	13
援助补助金有哪些类型? 其金额分别是多少?	13
雇主每年可以申请援助补助金的次数是多少?	14
申请补助金有何要求?	14
雇主是否需要退还援助补助金?	14
雇主如何申请援助补助金?	14

关于本指南

本指南旨在为雇主提供有关俄勒冈州带薪休假计划的信息。[点击此处](#)在线获取有关俄勒冈州带薪休假计划的更多信息。

该计划的部分内容仍在开发中，其将定期更新，以提供最新的可用信息。

关于俄勒冈州带薪休假计划

俄勒冈州带薪休假计划是一项新的计划，该计划能够让俄勒冈州的员工在人生中的一些重要时刻带薪休假，这些时刻可能会对他们的家庭、健康和安全产生影响。俄勒冈州带薪休假计划是由俄勒冈州就业部 (OED) 推出的。

俄勒冈州带薪休假计划将于何时开始？

- 供款缴纳开始日期: 2023 年 1 月 1 日。
- 福利申请开始日期: 2023 年 9 月 3 日。
- 援助补助金申领开始日期: 2023 年 9 月 3 日。

该计划将涵盖哪些雇主及员工？

俄勒冈州带薪休假计划几乎涵盖俄勒冈州的所有雇主，以及符合福利申请资格的所有员工。这包括小型和大型雇主，以及非营利组织、慈善机构和基于信仰的组织。

以下人员除外：

- 联邦雇主及其员工。
- [部落政府](#)及其员工（可以选择计划涵盖范围）。
- 个体经营者或独立承包人（可以选择计划涵盖范围）。

俄勒冈州带薪休假计划的资金从何而来？

雇主和员工需要向俄勒冈州带薪休假计划缴纳供款。这些供款将被用于为员工提供福利、为小型雇主提供援助补助金，以及计划管理开销。雇主无需承担其通过俄勒冈州带薪休假计划提供福利的费用。

雇主能否退出俄勒冈州带薪休假计划？

自 2023 年 9 月起，俄勒冈州的所有雇主必须允许员工享受带薪休假的福利。如果您的企业或组织的员工人数为 25 人或以上，则需要向俄勒冈州带薪休假计划缴纳供款。如果您手下的员工人数不足 25 人，则无需缴纳供款，但您的员工仍需缴纳个人部分的供款，同时您也需要为其代扣代缴供款。如果雇主愿意自行提供带薪休假福利，则其可以申请批准[等效计划](#)，该计划必须提供与州计划相同或更高水平的福利。

俄勒冈州带薪休假计划与 OFLA/FMLA 有何区别？

俄勒冈州带薪休假计划旨在为有需求的个人提供带薪休假福利，因此该计划与其他计划有所不同，这些计划包括家庭和医疗休假法 (FMLA)，以及俄勒冈州家庭休假法 (OFLA)。虽然俄勒冈州带薪休假计划与这些计划存在一些相似之处，但该计划无法取代 FMLA 或 OFLA。每个计划都包含许多复杂的规章。只有在休假目的相同的情况下，员工才能同时通过俄勒冈州带薪休假计划和 OFLA/FMLA 进行休假。如果休假目的不同，则员工将无法在使用 OFLA/FMLA 假期的同时带薪休假。

下方的表格列出了这三个计划之间的一些重大区别。如需获取有关俄勒冈州不同类型休假计划的详细信息，请访问 [带薪休假网站资源页面](#)。

	俄勒冈州带薪休假计划	OFLA	FMLA
州/联邦计划	仅对俄勒冈州符合资格的员工有效的州计划	仅对俄勒冈州符合资格的员工有效的州计划	对美国各地的员工均有效的联邦计划
带薪/无薪休假	带薪	无薪	无薪
计划管理	员工通过俄勒冈州带薪休假计划申请福利	员工向其个人雇主申请休假	员工向其个人雇主申请休假
计划资金	资金来源于雇主和员工缴纳的供款	无需缴纳供款	无需缴纳供款
计划涵盖的雇主	在俄勒冈州拥有 1 名或以上员工的所有雇主	在俄勒冈州拥有 25 名或以上员工的雇主	拥有 50 名或以上员工的雇主

	俄勒冈州带薪休假计划	OFLA	FMLA
符合资格的员工	在基年中的工资至少达到了 1000 美元, 并且在此期间缴纳了计划供款的员工	为计划涵盖的雇主工作了至少 180 天, 并且在此期间平均每周工作了 25 个小时的员工	为向其申请休假的雇主工作了至少 12 个月, 并且在过去的 12 个月内工作了至少 1250 个小时的员工。 同时, 在员工所在工作地点的 75 英里内, 该雇主拥有 50 名或以上员工。
符合条件的休假目的	家事假、病假和安全假	育婴假、因严重健康状况休假、产假、伤残假、军人探亲假和丧假。	育婴假、因严重健康状况休假、产假、伤残假和军人探亲假。

在享受带薪休假福利时, 员工能否获得短期或长期残障保险计划所提供的福利?

短期及长期残障保险计划与俄勒冈州带薪计划并不冲突。即使员工符合参与短期或长期残障保险计划或类似计划的条件, 其获得带薪休假福利的资格也不会受到影响。我们鼓励雇主和员工咨询有关短期及长期残障保险计划的问题, 因为如果员工正在享受带薪休假福利, 其在获得残障福利时可能会受到限制。

雇主责任

所有在俄勒冈州拥有员工的雇主都必须:

- ✓ 报告在俄勒冈州工作员工的工资, 以及在俄勒冈州和其他州工作的员工人数。
- ✓ 代扣代缴员工部分的供款 (或为员工承担部分或全部供款, 以作为员工福利)。
- ✓ 缴纳雇主部分的供款 (豁免缴纳雇主供款的小型雇主除外)。
- ✓ 告知员工有关俄勒冈州带薪休假计划的信息。
- ✓ 如果员工已为雇主工作了 90 天或以上, 则在其结束带薪休假后, 该雇主必须让员工回到原职位工作。

雇主是否需要注册俄勒冈州带薪休假计划?

俄勒冈州的所有雇主都需要通过州务卿或俄勒冈州就业部来完成联合雇主注册流程。在此流程中, 雇主将自动注册俄勒冈州带薪休假计划。

对于已经完成注册, 并且拥有有效企业识别号 (BIN) 的雇主, 其已被纳入俄勒冈州带薪休假计划的范围, 而且将能够在该计划启动后开始报告工资和缴纳供款。

对于初创企业的雇主, 其在完成营业登记并获得 BIN 后, 将会被纳入俄勒冈州带薪休假计划的范围。初创企业的雇主可以访问 <https://sos.oregon.gov/business/pages/register.aspx>, 通过俄勒冈州州务卿营业登记处在线完成登记, 或填写联合雇主注册表, 将其提交至俄勒冈州就业部。

小型雇主与其他雇主有何区别?

俄勒冈州带薪休假计划涵盖了俄勒冈州的大部分雇主。但针对员工人数少于 25 人的雇主, 我们提供了一些特定的支持。

- ✓ 小型雇主无需缴纳雇主部分的供款。
- ✓ 如果小型雇主承诺连续两年缴纳雇主供款, 则该雇主可以在员工带薪休假时获得援助补助金。
- ✓ 小型雇主在工作保护方面享有更高的灵活性。

如何确定雇主规模?

在每一个日历年, 雇主都需要通过前一年的每月雇员人数来确定他们的雇主规模。每月雇员人数是根据雇主薪资报告上的雇员人数, 支付薪资的时间段里包含当月的 12 号。雇员人数包括俄勒冈州的雇员和俄勒冈州以外的雇员 - 此人数不包括任何顶替正在休带薪假的雇员的替代员工。

雇主将一月到十二月, 每个月的雇员人数加总, 然后除以 12, 得到他们的平均雇员人数。如果平均雇员人数是 25 人或更多, 那么雇主将在下一个日历年被归类为大型雇主并且需要支付雇主供款。如果平均雇员人数不足 25 人, 那么雇主将在下一个日历年被归类为小型雇主并且不需要支付雇主供款 (除非雇主获得了援助补助金)。

举例

一个雇主在 2025 年有以下雇员人数:

月份	一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月
人数	24	26	26	24	23	22	24	25	26	26	26	24

以下是计算 2026 年的雇主规模:

- 1) 把每月的雇员人数加总: $24+26+26+24+23+22+24+25+26+26+26+24=296$
- 2) 总数除以 12: $296/12=24.66$

- 3) 结果小于 25。雇主在2026年是小型雇主。
- 4) 雇主在2026年的季度报告中不需要支付雇主供款。

雇主需要告知员工哪些有关带薪休假的信息？

在雇用员工时，以及每次政策或程序发生变化时，雇主必须告知员工有关俄勒冈州带薪休假计划的信息。此外，雇主还必须使用平时与员工沟通时使用的语言来传达信息。雇主必须将带薪休假的通知张贴在每栋大楼或工作场所内，并且张贴的位置要在员工方便查看且时常经过的地方。在雇用或委派员工进行远程工作时，雇主必须以直接递交、电子传送或平信邮寄的方式通知远程工作的员工。

俄勒冈州带薪休假计划将为雇主提供通知模板。该通知将包含以下信息：

- ✓ 员工申请并获得带薪休假福利的权利。
- ✓ 提出申请以获得福利的方式。
- ✓ 员工需要履行的要求，即其必须在开始休假前至少 30 天通知雇主（适用于计划内的休假），以及员工未履行此要求时需要接受的处罚说明。
- ✓ 如果情况紧急，则员工必须在 24 小时内告知其雇主，并在开始休假后的 3 天内提交书面通知。
- ✓ 对福利决定提出申诉的流程。
- ✓ 带薪休假期间的工作保护和医疗保险福利的延续。
- ✓ 对于与带薪休假相关的歧视和报复行为的禁令。
- ✓ 对于员工提供的健康信息的保密。
- ✓ 对侵犯权利的行为提出民事诉讼或投诉的方式。

供款

2023 年的缴款率为每名员工工资的 1%，全年收缴的供款最多不超过 13.29 万美元。员工需缴纳缴款率的 60%，而雇主需缴纳 40%。例如，如果一名员工的工资为 1000 美元，则该员工需要缴纳 6 美元的供款，而其雇主需要缴纳 4 美元的供款。员工人数少于 25 人的雇主不需要缴纳雇主部分的供款。

缴款率每年确定一次，并且不会超过每名员工工资总额的 1%。收缴供款的限额也会根据通货膨胀率每年进行调整。就业部将在每年 11 月 15 日之前公布缴款率和收缴供款的限额，新的缴款率和收缴供款限额将于次年 1 月 1 日生效。

自 2023 年 1 月 1 日起，雇主必须为员工代扣代缴俄勒冈州带薪休假计划的供款。在将供款交付至就业部前，员工必须以信托形式持有供款。带薪休假计划的供款将通过综合工资

报告流程发送至该部门。

工资的定义是什么？

俄勒冈州带薪休假计划的工资与失业保险金大致相同。《俄勒冈州修订法规》第 [657B.010\(26\)](#) 条法令和俄勒冈州带薪休假计划关于工资的行政法规中列出了相关规定。

与失业保险相比，俄勒冈州带薪休假计划涵盖的员工和雇佣关系要更广 — 在俄勒冈州带薪休假计划中，雇主需要报告更多员工的工资，但工资包含的款项与失业保险相同。

工资是指雇主根据个人提供的服务而向其支付的现金报酬，以及非现金形式的等值报酬，不包括法律或法规排除的款项。俄勒冈州带薪休假计划的工资通常就是员工的工资总额，即扣除税款、福利或其他工资扣款前的总额，不包括法律或法规排除的款项。

俄勒冈州带薪休假计划的工资包括：*

- 薪资和时薪
- 计件工资和按工计算的工资
- 假期、病假和法定节假日的工资，以及带薪休假 (PTO) 的工资
- 雇主提供的津贴、酬金和奖金
- 补假和待岗的工资
- 佣金或保证工资津贴
- 疾病和意外伤残津贴
- 服务的股利和分红
- 小费和赏金
- 解雇和离职津贴
- 非现金形式的报酬，例如提供食宿（不适用于务农人员及本土员工）
- 附加福利，例如公司提供的车辆、公司承担的停车费用、由第三方支付病假工资（例如保险公司），以及对受养人的照料援助

俄勒冈州带薪休假计划不包括：*

- 雇主或员工向符合《国内税收法典 (IRC)》第 125 条计划要求的灵活开支账户和健康储蓄账户支付的款项
- 雇主承担的医疗、牙科等保险费用

- 员工根据 IRC 第 125 条计划支付的医疗、牙科等保险费用
- 雇主根据问责计划提供的餐费、差旅费和每日津贴
- 退休金或养老金
- 员工获得的疾病或意外伤残赔偿金

*上表所列工资种类并不全面。请查看 [《俄勒冈州修订法规》第 657B 条](#) 和适用的行政法规以获取更多信息。

该计划是否涵盖在其他州工作或生活的员工？

带薪休假计划涵盖所有在俄勒冈州工作的员工，即使他们居住在其他州。

如果员工只是偶然地在俄勒冈州内部开展外部的的工作，则对于该员工完全在俄勒冈州内部提供的服务，以及在俄勒冈州内部和外部开展的工作，雇主应该在发放工资时为该员工代扣代缴供款。

这包括以下员工的工资：

- 完全在俄勒冈州工作的俄勒冈州居民
- 完全在俄勒冈州工作的其他州的居民
- 在俄勒冈州为其他州的雇主远程工作的员工
- 在俄勒冈州内部和外部交替工作，即临时或暂时在其他州工作的员工
- 在俄勒冈州内部和外部交替工作，且其主要运营地点或工作地点在俄勒冈州的员工
- 在俄勒冈州完成部分工作，且没有主要运营地点或工作地点的员工

以上人员不包括：

- 在其他州工作的俄勒冈州居民
- 在其他州为俄勒冈州的雇主远程工作的员工
- 在俄勒冈州完成部分工作（包括远程工作，且其主要运营地点或工作地点在俄勒冈州外部），并且在相应的州完成其他工作的员工

雇主如何计算供款？

2023 年的缴款率为员工工资的 1%。员工部分的供款占工资的 0.6%，雇主部分的供款占工资的 0.4%。

季度供款总额的计算方式如下：

员工部分： 工资总额 x 0.006

雇主部分： 工资总额 x 0.004

供款总额： 雇主部分 + 员工部分

大型雇主示例：假设雇主的季度工资总额为 50 万美元。

员工部分： $\$500000 \times 0.006 = \3000

雇主部分： $\$500000 \times 0.004 = \2000

供款总额： 雇主部分 + 员工部分 = \$5000

小型雇主示例：假设雇主的季度工资总额为 20 万美元。

员工部分： $\$200000 \times 0.006 = \1200

雇主部分： \$0

供款总额： 雇主部分 + 员工部分 = \$1200

雇主能否承担员工供款的费用？

作为雇主，您可以选择为员工承担全部或部分供款的费用。但是，您从员工工资总额中扣除的金额不得超过缴款率 (1%) 的 0.6%。

工资报告有何要求？

综合工资报告

俄勒冈州综合工资报告流程涵盖了俄勒冈州带薪休假计划，并且将包含在工资报告的表格内。您可以在《2023 年俄勒冈州综合工资税报告 — 俄勒冈州雇主须知》中获取有关俄勒冈州带薪休假计划工资报告的更多信息。如需查看 2022 年版本的雇主须知，请访问税务部门网站：[《2022 年俄勒冈州综合工资税报告, 150-211-155》](#)

工资报告截止日期

雇主需要在每个季度最后一个月的最后一天当日或之前提交季度报告。您可以在即将发布的《2023 年综合报告》指南中获取更多的信息。

季度	季度结束日期	报告截止日期
第一季度: 1-3 月	3 月 31 日	4 月 30 日
第二季度: 4-6 月	6 月 30 日	7 月 31 日

第三季度: 7-9 月	9 月 30 日	10 月 31 日
第四季度: 10-12 月	12 月 31 日	下一个日历年的 1 月 31 日

年度申报

根据《俄勒冈州行政法规》第 471-070-3160 条, 如果本土雇主的平均员工人数少于 25 人, 则其可以进行俄勒冈州年度申报, 并详细说明与带薪休假相关的工资和员工供款。雇主需要在下一个日历年的 1 月 31 日当日或之前申报年度供款。

如果雇主未报告或未缴纳供款, 其将受到什么处罚?

如果雇主未能在每年 9 月 1 日之前提交或完成规定的所有报告或缴纳规定的全部供款, 就业部将会对其处以罚款, 罚款金额为上一个日历年员工工资的 1%。在同年 10 月 20 日当日或之前, 该部门将使用雇主在部门记录中提供的首选联系方式 (邮件或电子邮件) 通知雇主。雇主必须在就业部做出处罚决定后尽快缴纳罚款, 截止日期为 11 月 10 日。

如果雇主及时提出豁免罚款的请求, 该部门将做出是否同意豁免的决定, 并在同意其请求后, 以邮政信件或电子邮件的方式通知雇主。在做出处罚决定后至 11 月 10 日期间, 如果该部门判定雇主有充分理由不提交所有报告或缴纳所有应付供款, 其将同意豁免请求, 并取消雇主账户中的罚款。在就业部做出处罚决定后至 11 月 10 日期间, 如果雇主未能提供充分理由, 该部门将拒绝其豁免请求。在拒绝豁免请求后, 该部门会通知雇主。在收到罚款豁免决定通知的 20 天内, 雇主可以要求举行听证会, 对此决定提出异议。

记录保留要求是什么?

所有雇主必须保留工资记录, 包括有关员工供款和支出的记录。同时, 雇主还必须在雇佣记录中列出所有员工的总工时, 以及俄勒冈州带薪休假计划涵盖的员工在当前日历年 (包括过去的三个日历年) 的休假天数。

在企业停工或出售后, 雇主在供款方面需要履行哪些要求?

在企业停工或出售后, 雇主应该立即缴纳俄勒冈州带薪休假计划的应付供款, 并且必须在 10 个日历日内完成缴款。

福利

俄勒冈州带薪休假计划可提供哪些福利？

通过带薪休假计划，俄勒冈州符合资格的员工在每个福利年度可获得长达 12 周的带薪家事假、病假或安全假。针对孕期中的一些情况，员工可以额外获得 2 周的带薪假期，即总共可以获得 14 周的带薪假期。

获得资格

如果员工在上一年中的工资至少达到了 1000 美元，其将有资格获得带薪休假福利。福利金额不仅取决于现雇主发放的工资，还取决于员工在俄勒冈州所有雇佣关系中获得的工资，包括全职、兼职、临时和季节性工作。

休假类型

俄勒冈州的员工可以出于以下原因进行休假：

- **家事假：**目的是在生育、领养或收养新生儿后进行照料；可以在生育、领养或收养后的 12 个月内休假。除了带薪休假计划提供的 12 周家事假、病假和安全假外，新生儿父母还可以根据母亲孕期中的一些情况获得额外假期（最长不超过 2 周）。
- **家事假：**目的是照顾存在严重健康状况的家庭成员。家庭成员包括：配偶、家庭伴侣、子女、父母、兄弟姐妹或继兄弟姐妹、祖父母、孙辈，以及具有血缘或亲缘关系且关系等同于家人的任何人。如需了解有关严重健康状况的更多信息，请参阅员工指南。
- **病假：**适用于自身存在严重健康状况的员工。如需了解有关严重健康状况的更多信息，请参阅员工指南。
- **安全假：**目的是让遭受过性侵犯、家庭暴力、骚扰或跟踪的员工获得法律或执法机关的援助，前往医院就诊或疗伤，获得咨询或支持服务，或者搬家或采取其他措施，以确保自己或其受抚养子女的健康和安全。

休假时间

员工有权在每个福利年度获得 12 周的带薪假期，包括家事假、病假和安全假。福利年度是指从首次休假前的最后一个周日开始计算的 52 个星期内的时间范围。如果员工因怀孕受到某些限制，则其还将有资格获得额外的 2 周带薪假期。

员工可以享受以一个工作日或一个工作周为单位的带薪休假。员工可以一次性休假（连续），也可以在多段时间内休假（非连续）。连续休假是指因一个符合条件的事件而在一段时间内连续休假（例如因膝关节手术而休假 5 周）。非连续休假是指因一个符合条件的事件而在多段时间内休假（例如在每周休假 1 天，以进行为期 12 周的化疗）。

雇主不得要求员工在获得带薪休假福利之前请病假、休假或使用其他积存假期。

核实休假目的是否符合条件

当员工申请带薪休假时，他们必须向俄勒冈州带薪休假计划提供证明材料，以证明其休假目的符合条件。在申请休假时，员工必须向 OED 提供以下文件：

- **申请家事假**时需要出示的文件：
 - 儿童的出生、领养或收养证明
 - 家庭成员存在严重健康状况的证明，以及对于员工与其家庭关系的情况说明。
- **申请病假**时，员工需要出示证明自己存在严重健康状况的文件。
- **申请安全假**时，员工需要出示证明自己经历过安全事件的文件。如果员工无法提供事件相关文件，其也可以进行自证。
- 如果员工因怀孕受到某些限制，则其需要出示证明自己目前或近期怀孕的文件。

福利金额

俄勒冈州带薪休假计划的福利金额将取决于员工以前的工资和州平均周薪。福利的计算方式如下：

1. OED 每年都会设定州平均周薪。OED 将使用州平均周薪来确定最低和最高的每周福利金额。每周福利金额最低为州平均周薪的 5%，最高为州平均周薪的 120%。

当员工申请带薪休假福利时，将自动创建一个基年。基年是指由过去五个已结束的日历季度中的前四个季度组成的一年。

这段时间将被用于确定员工获得的工资是否达到了获得带薪休假福利的标准，以及他们每周有资格领取多少福利。员工必须在这几个季度内获得至少 1000 美元的工资。如果员工不符合使用固定基年申请福利的资格，该计划将自动审核其申请，以查看其是否符合使用交替基年申请福利的资格。

OED 计算福利金额的方式如下：

- 如果员工的平均周薪等于或小于州平均周薪的 65%，则其每周福利金额为其平均周薪的 100%。
- 如果员工的平均周薪大于州平均周薪的 65%，则其每周福利金额为以下款项的总额：
 - A. 州平均周薪的 65%，以及
 - B. 员工平均周薪中大于州平均周薪 65% 部分款项的 50%。

员工是否需要在休假前告知雇主？

雇主可以要求员工告知其计划休假的时间并提供说明。雇主必须在其书面政策和程序中列出员工发出通知的要求，并向员工提供文件副本。根据休假是否为计划之内的不同情况，所规定的通知时间可能也会有所不同：

- **在 30 天前通知：**如果员工需要进行计划之内的带薪休假（例如即将进行手术或领养婴儿），则其需要在休假前 30 天告知雇主。
- **24 小时内紧急通知：**在紧急情况下，员工必须在 **24 小时内**告知雇主，并且在开始休假后的 **3 天内向其提交书面通知**。
- 计划之外的情况包括但不限于：
 - A. 员工本人或其家庭成员突发严重健康状况。
 - B. 员工本人或其伴侣早产、意外领养或收养婴儿。
 - C. 安全假。

如果某员工无法向雇主提供恰当的通知，就业部可能会减少该员工第一周获得的福利金额，最多可减少 25%。

员工如何申请福利？

员工必须向俄勒冈州带薪休假计划提交福利申请。参加州计划的员工无需直接向雇主提交申请。员工可以在休假开始前 30 天至休假开始后 30 天期间提交申请。员工可以在线进行申请，或者也要求获取纸质表格线下申请。

雇主将收到哪些关于福利申请的信息？

在员工提交带薪休假福利的申请后，俄勒冈州带薪休假计划将通知其雇主，并提供有关该员工申请的基本信息。雇主需要在 10 个日历日内回复就业部发送的通知，以报告任何错误信息，或与员工申请相关的其他错误信息。

俄勒冈州带薪休假计划将通知雇主该员工福利申请的批准情况。如果俄勒冈州带薪休假计划批准员工的申请，其雇主也将收到一份通知，其中会注明申请通过的日期和员工的休假时间。

对决定提出申诉

员工有权对就业部在其申请上做出的决定发起申诉。在俄勒冈州带薪休假计划对申请做出决定后，员工可以要求举行听证会，审查该部门对其请求和/或每周福利金额做出的决定。雇主无法对福利决定提出申诉。

在员工休假时，雇主是否需要为其保留医疗保险福利？

雇主需要为获得带薪休假福利的员工保留其现有的医疗保险福利，直至该员工休假结束或在休假后重返工作岗位。雇主可以要求员工在休假期间承担其个人部分的医疗保险费用。

雇主能否向带薪休假的员工提供额外工资

雇主可以选择在员工带薪休假时向其提供额外工资，以增加其所获得的福利金额。

在员工休假期间，雇主是否需要为其保留原有职位？

对于已为雇主工作了至少 90 个日历日的员工，雇主必须在其带薪休假期间为其提供工作保护。当员工带薪休假结束，重返工作岗位时，如果其原职位仍然存在，则有权回到开始休假前担任的职位。

如果该职位已不存在，则工作保护因雇主规模而异：

- 对于大型雇主（拥有 25 名或以上员工），其员工有权担任与其休假前所任职位同等的职位，享有同等的工作福利和薪资，并且适用同等的就业条款和条件。
- 对于小型雇主（拥有 25 名以下员工），其可以根据业务需要，自行决定将员工调至工作职责相似、工作福利和薪资相同的职位。

无法提供工作保护属于非法雇佣行为。如果员工认为雇主的行为违反了工作保护的原则，则其可以对雇主提出民事诉讼，或向劳工和工业局局长[提出投诉](#)。

援助补助金

哪些雇主可以获得援助补助金？

小型雇主（拥有 25 名以下员工）如果承诺连续 8 个日历季度缴纳雇主供款，并且没有任何未提交的报告、拖欠的供款或未付的罚款，即有资格获得援助补助金。

援助补助金有哪些类型？其金额分别是多少？

如果在员工进行符合条件的带薪休假时，小型雇主另外雇用了一名员工以顶替其工作，则该雇主可以申请并获得 3000 美元的补助金。

如果小型雇主在工资方面另外支出了高额费用，例如为当前员工提供的额外工资或额外的培训费用，则该雇主可以收到最高 1000 美元的补助金。

此外，如果员工的带薪休假时间超出了起初预计的休假时间，导致小型雇主需要另外雇用一名替工，则该雇主可以再获得一笔补助金，金额为其已得补助金额与 3000 美元之间的差额。

雇主每年可以申请援助补助金的次数是多少？

小型雇主每年最多可以申请 10 次补助金，每名员工 1 次。

申请补助金有何要求？

在申请补助金时，雇主必须提供以下信息：

- 企业识别号 (BIN) 和联系信息。
- 员工休假的相关信息。
- 雇主申请的补助金类型及金额。
- 对于所花费用与休假员工相关度的说明，以及证明雇主请求合理的文件。
 - 在工资报表中添加新的临时员工时，雇主需要在提供的文件中说明新员工的姓名、入职日期和社会安全号码 (SSN) 或个人纳税人识别号 (ITIN)。雇主还必须在文件中清晰注明企业的名称。
 - 对于与工资相关的费用，雇主需要提供收据、人事或工资记录，或提供宣誓声明，以表明这些费用的真实性。雇主必须在每个文件中列出支出费用的日期。

雇主是否需要退还援助补助金？

雇主无需退还援助补助金，除非 OED 在后续调查中查明该雇主不符合资格。

雇主如何申请援助补助金？

小型雇主只能在符合资格的员工获得带薪休假批准后申请雇主援助补助金。雇主可以在员工休假结束后的 4 个月内申请补助金。援助补助金申请通道将于 2023 年 9 月开放。

雇主指南更新日志

雇主指南 V.2 (2022年12月更新)

2022年12月1日

- 更新了如何确定雇主规模？ (第 4-5页)