



Sách hướng dẫn cho người sử dụng lao động



Mục lục

Giới thiệu về Hướng dẫn này	1
Giới thiệu về Nghỉ phép Có lương Oregon	1
Khi nào thì Nghỉ phép Có lương bắt đầu?	1
Người sử dụng lao động và người lao động nào được hưởng bảo hiểm?	1
Nghỉ phép Có lương Oregon được cấp vốn như thế nào?	1
Người sử dụng lao động có thể chọn không tham gia Nghỉ phép Có lương Oregon không?	2
Sự khác biệt giữa Nghỉ phép Có lương Oregon và OFLA/FMLA là gì?	2
Nhân viên có thể tiếp cận với tình trạng khuyết tật ngắn hạn hoặc dài hạn trong khi nhận phúc lợi nghỉ phép có lương không?	4
Trách nhiệm của Người Sử dụng Lao động	4
Người sử dụng lao động có bắt buộc phải đăng ký Nghỉ phép Có lương Oregon không?	5
Sự khác biệt đối với người sử dụng lao động quy mô nhỏ là gì?	5
Quy mô của người sử dụng lao động được xác định như thế nào?	5
Quy mô của người sử dụng lao động cho năm 2023 và 2024	6
Người sử dụng lao động cần phải nói gì với nhân viên của họ về Nghỉ phép Có lương?	6
Đóng góp	7
Tổng lương là gì?	7
Tiền lương cho Nghỉ phép Có lương Oregon không bao gồm:*	8
Điều gì sẽ xảy ra nếu nhân viên của tôi làm việc hoặc sống ở một tiểu bang khác?	9
Làm thế nào để người sử dụng lao động tính toán các khoản đóng góp?	10
Người sử dụng lao động có thể trang trải chi phí đóng góp của nhân viên không?	10
Các yêu cầu báo cáo bảng lương là gì?	11

Báo cáo Bảng lương Tổng hợp	11
Thời hạn Báo cáo Bảng lương	11
Báo cáo thường niên	11
Các hình phạt cho việc không báo cáo hoặc đóng góp là gì?.....	11
Các yêu cầu lưu trữ hồ sơ là gì?	12
Các yêu cầu đối với các khoản đóng góp khi doanh nghiệp bị đóng cửa hoặc chuyển nhượng là gì?	12
Phúc lợi.....	12
Những phúc lợi nào được cung cấp thông qua Nghỉ phép có lương?	12
Tính đủ điều kiện	12
Các loại Nghỉ phép.....	13
Thời gian nghỉ phép	13
Xác nhận mục đích chính đáng.....	14
Số tiền phúc lợi.....	14
Người lao động có được bắt buộc phải thông báo cho người sử dụng lao động của họ về việc nghỉ phép không?	15
Làm thế nào để một nhân viên nộp đơn xin phúc lợi?	16
Người sử dụng lao động nhận được thông tin gì về đơn xin phúc lợi?	16
Kháng nghị quyết định.....	16
Người sử dụng lao động có buộc phải duy trì phúc lợi sức khỏe của nhân viên khi họ nghỉ phép không?	16
Người sử dụng lao động có thể trả thêm tiền cho Người lao động nghỉ phép có lương không?	16
Người sử dụng lao động có bắt buộc phải giữ công việc của nhân viên khi họ nghỉ phép không?	17

Khoản Trợ cấp	17
Người sử dụng lao động nào có thể nhận được các khoản trợ cấp?	17
Các loại trợ cấp và số tiền hỗ trợ là gì?	17
Số lượng trợ cấp tối đa mà người sử dụng lao động có thể nộp đơn cho mỗi năm là bao nhiêu?	18
Các yêu cầu để nộp đơn xin trợ cấp là gì?	18
Người sử dụng lao động có phải trả lại các khoản trợ cấp không?	18
Người sử dụng lao động nộp đơn xin trợ cấp như thế nào?	19

Giới thiệu về Hướng dẫn này

Hướng dẫn này cung cấp thông tin cho người sử dụng lao động về chương trình Nghỉ phép Có lương Oregon. Tìm thêm thông tin về Nghỉ phép Có lương Oregon [trực tuyến](#).

Một số chi tiết chương trình vẫn đang được phát triển. Hướng dẫn này sẽ được cập nhật định kỳ để phản ánh thông tin mới nhất hiện có.

Giới thiệu về Nghỉ phép Có lương Oregon

Nghỉ phép Có lương Oregon là một chương trình mới cho phép nhân viên ở Oregon nghỉ phép có hưởng lương cho một số thời điểm quan trọng nhất của cuộc đời ảnh hưởng đến gia đình, sức khỏe và sự an toàn của chúng ta. Nghỉ phép Có lương Oregon là một bộ phận của Bộ Việc làm Oregon (OED).

Khi nào thì Nghỉ phép Có lương bắt đầu?

- Các khoản đóng góp bắt đầu từ ngày 1 tháng 1 năm 2023.
- Các phúc lợi bắt đầu từ ngày 3 tháng 9 năm 2023.
- Các khoản trợ cấp bắt đầu từ ngày 3 tháng 9 năm 2023.

Người sử dụng lao động và người lao động nào được hưởng bảo hiểm?

Nghỉ phép Có lương Oregon bao gồm hầu hết mọi người sử dụng lao động ở Oregon, và hầu hết tất cả nhân viên ở Oregon đều đủ điều kiện nhận phúc lợi. Chương trình này bao gồm người sử dụng lao động lớn và nhỏ, tổ chức phi lợi nhuận, tổ chức từ thiện và các tổ chức dựa trên đức tin.

Các trường hợp ngoại lệ là:

- Người sử dụng lao động liên bang và nhân viên của họ.
- [Chính phủ bộ lạc](#) và nhân viên của họ (có thể chọn phạm vi bảo hiểm).
- Cá nhân kinh doanh tự do hoặc nhà thầu độc lập (có thể chọn bảo hiểm).

Nghỉ phép Có lương Oregon được cấp vốn như thế nào?

Người sử dụng lao động và nhân viên đóng góp cho Quỹ Nghỉ phép Có lương Oregon. Những khoản đóng góp đó chi trả cho các phúc lợi, trợ cấp hỗ trợ cho các chủ lao động nhỏ, và quản lý chương trình. Người sử dụng lao động không chịu trách nhiệm thanh toán các quyền lợi thông qua Nghỉ phép Có lương Oregon.

Người sử dụng lao động có thể chọn không tham gia Nghị phép Có lương Oregon không?

Tất cả người sử dụng lao động ở Oregon phải cho phép nhân viên nhận phúc lợi nghỉ phép có lương bắt đầu từ tháng 9 năm 2023. Nếu doanh nghiệp hoặc tổ chức của bạn có 25 nhân viên trở lên, bạn phải đóng góp cho Nghị phép có lương ở Oregon. Nếu bạn có ít hơn 25 nhân viên, bạn không bắt buộc phải thanh toán, nhưng nhân viên của bạn vẫn thanh toán phần của họ và bạn vẫn cần thu và nộp các khoản thanh toán của họ. Người sử dụng lao động muốn tự mình cung cấp quyền lợi nghỉ phép có lương có thể nộp đơn xin chấp thuận [gói tương đương](#), đồng thời phải cung cấp các lợi ích bằng hoặc lớn hơn chương trình của tiểu bang.

Sự khác biệt giữa Nghị phép Có lương Oregon và OFLA/FMLA là gì?

Nghỉ phép Có lương Oregon khác với các chương trình khác, bao gồm Đạo luật Nghỉ phép Gia đình và Y tế (FMLA) và Đạo luật Nghỉ phép Gia đình Oregon (OFLA), vì nó sẽ cung cấp nghỉ phép có lương cho những cá nhân cần. Mặc dù có một số điểm tương đồng, Nghị phép Có lương Oregon không thay thế FMLA hoặc OFLA. Mỗi chương trình có nhiều quy tắc và chúng có thể phức tạp. Nhân viên phải đồng thời nghỉ phép theo chế độ Nghị phép có lương Oregon và OFLA/FMLA chỉ khi nào mục đích nghỉ phép giống nhau. Nếu không, nhân viên không cần phải nghỉ phép có lương cùng thời điểm với OFLA / FMLA.

Bảng dưới đây cho thấy một số khác biệt quan trọng giữa ba chương trình. Để biết thông tin chi tiết về các loại chương trình nghỉ phép khác nhau ở Oregon, hãy truy cập [Trang web tài nguyên Nghỉ phép Có lương](#).

	Nghỉ phép Có lương Oregon	OFLA	FMLA
Chương trình tiểu bang và liên bang	Chương trình tiểu bang chỉ dành cho nhân viên đủ điều kiện ở Oregon	Chương trình tiểu bang chỉ dành cho nhân viên đủ điều kiện ở Oregon	Chương trình liên bang dành cho nhân viên trên khắp Hoa Kỳ
Nghỉ phép được trả lương và không được trả lương	Được trả lương	Không được trả lương	Không được trả lương

	Nghỉ phép Có lương Oregon	OFLA	FMLA
Quản trị chương trình	Nhân viên nộp đơn xin phúc lợi với Nghỉ phép có lương ở Oregon	Người lao động nộp đơn xin nghỉ phép với cá nhân (những) người sử dụng lao động của họ	Người lao động nộp đơn xin nghỉ phép với cá nhân (những) người sử dụng lao động của họ
Nguồn vốn của chương trình	Được tài trợ thông qua đóng góp của người sử dụng lao động và người lao động	Không có khoản thanh toán đóng góp	Không có khoản thanh toán đóng góp
Người sử dụng lao động được hưởng bảo hiểm	Tất cả người sử dụng lao động có một hoặc nhiều nhân viên làm việc tại Oregon	Người sử dụng lao động có 25 nhân viên trở lên làm việc tại Oregon	Người sử dụng lao động có từ 50 nhân viên trở lên
Nhân viên đủ điều kiện	Những nhân viên kiếm được ít nhất 1.000 đô la tiền lương trong năm gốc và đã trả các khoản đóng góp cho chương trình trong năm gốc	Những nhân viên đã được thuê bởi người sử dụng lao động được bảo hiểm ít nhất 180 ngày và trung bình là 25 giờ mỗi tuần trong khung thời gian đó	Những nhân viên đã được thuê bởi người sử dụng lao động mà họ xin nghỉ phép ít nhất 12 tháng và đã làm việc ít nhất 1.250 giờ trong thời gian 12 tháng trước đó. Nhân viên cũng cần phải ở tại một địa điểm làm việc mà người sử dụng lao động của họ thuê từ 50 nhân viên trở lên trong phạm vi 75 dặm tính từ địa điểm đó.

	Nghỉ phép Có lương Oregon	OFLA	FMLA
Mục đích đạt tiêu chuẩn để được nghỉ phép	Gia đình, Y tế và Nghỉ phép An toàn	Cha mẹ, Tình trạng sức khỏe nghiêm trọng, Mang thai, Khuyết tật, Nghỉ phép trong gia đình quân nhân và Nghỉ phép tang chế.	Cha mẹ, Tình trạng sức khỏe nghiêm trọng, Mang thai, Khuyết tật và Nghỉ phép trong gia đình quân nhân.

Nhân viên có thể tiếp cận với tình trạng khuyết tật ngắn hạn hoặc dài hạn trong khi nhận phúc lợi nghỉ phép có lương không?

Tình trạng khuyết tật ngắn hạn và dài hạn tách biệt với Nghỉ phép Có lương Oregon. Nếu người lao động có một số bảo hiểm thông qua khuyết tật ngắn hạn, khuyết tật dài hạn hoặc một chương trình tương tự, điều đó sẽ không ảnh hưởng đến khả năng tiếp cận các quyền lợi nghỉ phép có lương của họ. Người sử dụng lao động và người lao động được khuyến khích tham khảo các gói khuyết tật ngắn hạn và dài hạn của họ vì họ có thể bị hạn chế trong việc tiếp cận các quyền lợi nếu người lao động đang nhận phúc lợi nghỉ phép có lương.

Trách nhiệm của Người Sử dụng Lao động

- ✓ Tất cả người sử dụng lao động có nhân viên làm việc tại Oregon buộc phải:
- ✓ Báo cáo tiền lương của nhân viên làm việc ở Oregon và số lượng nhân viên tính cả nhân viên Oregon và những người làm việc ở (các) tiểu bang khác.
- ✓ Giữ lại và nộp phần đóng góp của nhân viên (hoặc trang trải một số hoặc tất cả những đóng góp đó cho nhân viên của họ như một lợi ích do người sử dụng lao động cung cấp).
- ✓ Trả phần đóng góp của người sử dụng lao động (trừ khi được miễn trả các khoản đóng góp của người sử dụng lao động với tư cách là một người sử dụng lao động nhỏ).
- ✓ Thông báo cho nhân viên về Nghỉ phép có lương ở Oregon.
- ✓ Khôi phục nhân viên về vị trí của họ sau khi nghỉ việc có lương nếu người lao động đã làm việc từ 90 ngày trở lên cho người sử dụng lao động.

Người sử dụng lao động có bắt buộc phải đăng ký Nghỉ phép Có lương Oregon không?

Tất cả người sử dụng lao động Oregon buộc phải hoàn thành quy trình đăng ký của một người sử dụng lao động kết hợp thông qua Bộ trưởng Tiểu bang hoặc Bộ Việc làm Oregon. Đăng ký Nghỉ phép Có lương Oregon sẽ tự động được đưa vào quy trình này.

Nếu người sử dụng lao động đã đăng ký và có Mã số nhận dạng doanh nghiệp (BIN) đang hoạt động, họ sẵn đã được đưa vào Nghỉ phép Có lương Oregon và sẽ có thể bắt đầu báo cáo tiền lương và đóng góp khi chương trình bắt đầu.

Nếu người sử dụng lao động là một doanh nghiệp mới, họ sẽ được bao gồm trong Nghỉ phép có lương Oregon khi họ hoàn tất đăng ký kinh doanh và nhận được BIN của mình. Các doanh nghiệp mới có thể đăng ký trực tuyến thông qua Cơ quan đăng ký kinh doanh của Bộ trưởng Oregon tại <https://sos.oregon.gov/business/pages/register.aspx> hoặc bằng cách hoàn thành biểu mẫu Đăng ký của Người Sử dụng Lao động Kết hợp và nộp cho Bộ Việc làm Oregon.

Sự khác biệt đối với người sử dụng lao động quy mô nhỏ là gì?

Nghỉ phép Có lương Oregon bảo hiểm cho hầu hết các người sử dụng lao động Oregon. Có một số cân nhắc cụ thể đối với người sử dụng lao động có ít hơn 25 nhân viên.

- ✓ Người sử dụng lao động nhỏ không phải trả tiền phần đóng góp của người sử dụng lao động.
- ✓ Người sử dụng lao động nhỏ có thể nhận được trợ cấp khi nhân viên nghỉ phép có lương nếu người sử dụng lao động cam kết trả các khoản đóng góp của người sử dụng lao động trong hai năm.
- ✓ Những người sử dụng lao động nhỏ có sự linh hoạt hơn trong việc bảo vệ việc làm.

Quy mô của người sử dụng lao động được xác định như thế nào?

Nghỉ phép có lương Oregon xác định quy mô người sử dụng lao động mỗi năm vào 30 tháng 9. Chương trình tính quy mô người sử dụng lao động là số lượng nhân viên trung bình trong bốn quý trước bằng cách sử dụng báo cáo bảng lương. Số lượng nhân viên cho mỗi quý bao gồm nhân viên Oregon và nhân viên ngoài tiểu

bang - số lượng không bao gồm bất kỳ người lao động thay thế nào được thuê để đảm nhiệm cho những nhân viên nghỉ phép có lương. Nghỉ phép Có lương Oregon cung cấp thông báo xác định quy mô cho người sử dụng lao động trước 15 tháng 11 cho năm dương lịch tiếp theo.

Quy mô của người sử dụng lao động cho năm 2023 và 2024

Trong hai năm đầu tiên, các quyết định về quy mô người sử dụng lao động dựa trên các báo cáo về bảng lương có sẵn sau khi bắt đầu đóng góp vào 1 tháng 1, 2023.

Đối với năm 2023, số lượng nhân viên được báo cáo cho báo cáo quý đầu tiên (từ tháng 1 đến tháng 3 năm 2023) xác định quy mô người sử dụng lao động cho năm dương lịch. Chương trình quyết định quy mô người sử dụng lao động sau khi người sử dụng lao động nộp báo cáo hàng quý. Người sử dụng lao động có thể tính toán quy mô người sử dụng lao động của họ bằng cách thêm số lượng nhân viên Oregon với số lượng nhân viên ngoài tiểu bang và trả các khoản đóng góp cho người sử dụng lao động nếu họ có 25 nhân viên trở lên trong quý.

Đối với năm 2024, quy mô người sử dụng lao động sẽ được xác định vào ngày 30 tháng 9 năm 2023, dựa trên số lượng nhân viên trung bình cho báo cáo quý 1 và quý 2 (từ tháng 1 đến tháng 3 năm 2023 và từ tháng 4 đến tháng 6 năm 2023).

Người sử dụng lao động cần phải nói gì với nhân viên của họ về Nghỉ phép Có lương?

Người sử dụng lao động phải cung cấp thông báo cho nhân viên về việc Nghỉ phép Có lương Oregon tại thời điểm tuyển dụng và mỗi khi chính sách hoặc thủ tục thay đổi. Thông báo phải bằng ngôn ngữ mà người sử dụng lao động thường sử dụng để giao tiếp với nhân viên.

Người sử dụng lao động phải hiển thị thông báo nghỉ việc có lương trong mỗi tòa nhà hoặc nơi làm việc ở khu vực mà nhân viên có thể tiếp cận và thường xuyên lui tới. Người sử dụng lao động phải cung cấp thông báo cho nhân viên làm việc từ xa bằng cách chuyển phát tay, chuyển phát điện tử hoặc thư thông thường khi nhân viên được thuê hoặc giao nhiệm vụ làm việc từ xa.

Nghỉ phép có lương Oregon sẽ cung cấp một thông báo kiểu mẫu cho các người sử dụng lao động. Thông báo sẽ bao gồm thông tin về:

- ✓ Quyền của nhân viên được yêu cầu và nhận các phúc lợi của Nghỉ phép có lương.
- ✓ Cách nộp đơn yêu cầu nhận phúc lợi.
- ✓ Yêu cầu của người lao động phải thông báo cho người sử dụng lao động ít

nhất 30 ngày trước khi bắt đầu nghỉ phép (nếu việc nghỉ phép có thể lên kế hoạch trước) và mô tả các hình phạt cho việc không đáp ứng yêu cầu này.

- ✓ Trong trường hợp khẩn cấp, người lao động phải thông báo cho người sử dụng lao động trong vòng 24 giờ và thông báo bằng văn bản cho họ trong vòng ba ngày kể từ ngày bắt đầu nghỉ phép.
- ✓ Quy trình khiếu nại các quyết định về phúc lợi.
- ✓ Bảo vệ việc làm và tiếp tục hưởng các phúc lợi sức khỏe trong thời gian nghỉ phép có lương.
- ✓ Nghiêm cấm phân biệt đối xử và trả thù liên quan đến nghỉ phép có lương.
- ✓ Tính bảo mật của thông tin y tế được cung cấp.
- ✓ Cách thức khởi kiện dân sự hoặc khiếu nại vi phạm quyền.

Đóng góp

Tỷ lệ đóng góp cho năm 2023 là 1% tiền lương của mỗi nhân viên, tối đa là \$132.900 trong năm. Người lao động đóng 60% của tỉ lệ đóng và người sử dụng lao động đóng 40% của tỉ lệ đóng. Ví dụ, nếu một nhân viên kiếm được 1.000 đô la tiền lương, nhân viên đó sẽ trả 6 đô la và người sử dụng lao động sẽ trả 4 đô la cho khoản lương này. Người sử dụng lao động có ít hơn 25 nhân viên không phải trả phần đóng góp của người sử dụng lao động.

Tỷ lệ đóng góp được quy định hàng năm và sẽ không quá 1% tổng tiền lương của mỗi nhân viên. Mức lương tối đa cũng được điều chỉnh hàng năm dựa trên lạm phát. Bộ sẽ công bố tỷ lệ đóng góp và số tiền lương tối đa vào ngày 15 tháng 11 hàng năm, tỷ lệ mới và số tiền lương tối đa sẽ có hiệu lực vào ngày 1 tháng 1 năm sau.

Người sử dụng lao động phải bắt đầu giữ lại các khoản đóng góp của nhân viên cho Nghỉ phép có lương Oregon bắt đầu từ ngày 1 tháng 1 năm 2023. Các khoản đóng góp của nhân viên phải được giữ ủy thác cho đến khi thanh toán cho bộ việc làm. Các khoản đóng góp cho Nghỉ phép Có lương được thực hiện cho bộ việc làm thông qua quy trình báo cáo bảng lương kết hợp.

Tổng lương là gì?

Lương đối với Nghỉ phép Có lương Oregon nói chung giống như lương cho Bảo hiểm Thất nghiệp. Điều này được đặt trong quy chế ở [ORS 657B.010\(26\)](#) và Các quy tắc hành chính Nghỉ phép Có lương Oregon về tiền lương.

Nghỉ phép Có lương Oregon bảo hiểm cho nhiều nhân viên và việc làm hơn Bảo hiểm Thất nghiệp - người sử dụng lao động có thể được yêu cầu báo cáo tiền lương cho nhiều nhân viên hơn cho Nghỉ phép Có lương Oregon, nhưng những gì được bao gồm trong tiền lương là như nhau cho cả hai chương trình.

Tiền lương là các khoản thanh toán với một cá nhân cho các dịch vụ cá nhân và giá trị tiền mặt của tất cả các khoản thanh toán không dùng tiền mặt, ngoại trừ trường hợp bị loại trừ trong luật hoặc quy tắc. Lương cho Nghỉ phép Có lương Oregon là tổng lương chung, có nghĩa là tổng số tiền trước khi khấu trừ thuế, phúc lợi hoặc các khoản khấu trừ lương khác, trừ khi những khoản khấu trừ đó được loại trừ.

Tiền lương cho Nghỉ phép Có lương Oregon bao gồm:*

- Lương và lương theo giờ
- Lương trả theo tỉ lệ và trả theo công việc
- Kì nghỉ, bị ốm, và lương ngày lễ, và nghỉ phép có hưởng lương (PTO)
- Tiền thưởng, lệ phí, và giải thưởng từ người sử dụng lao động
- Tiền trả cho thời gian bù và chờ việc
- Hoa hồng hoặc trả lương theo cam kết
- Thanh toán các khoản đau ốm và tai nạn khuyết tật
- Cổ tức và phân phối cho dịch vụ
- Tiền boa
- Trợ cấp thôi việc và xa nhà
- Các khoản bồi thường ngoài tiền mặt, chẳng hạn như tiền ăn ở (ngoại trừ nhân viên nông nghiệp và giúp việc gia đình)
- Các lợi ích ngoài lễ, chẳng hạn như xe của công ty, công ty trả tiền đậu xe, trả tiền ốm của bên thứ ba (ví dụ. các công ty bảo hiểm), và hỗ trợ chăm sóc phụ thuộc

Tiền lương cho Nghỉ phép Có lương Oregon không bao gồm:*

- Thanh toán cho các tài khoản chi tiêu linh hoạt và tài khoản tiết kiệm sức khỏe đáp ứng các yêu cầu của gói thanh toán Bộ luật Doanh thu Nội bộ (IRC) phần 125 do chủ lao động hoặc nhân viên thực hiện
- Bảo hiểm sức khỏe, nha khoa và các hoạt động khác do người sử dụng lao động trả

- Bảo hiểm y tế, nha khoa và các bảo hiểm khác do nhân viên trả theo gói IRC Phần 125
- Chi phí ăn uống, đi lại và công tác trả bởi người sử dụng lao động theo gói trách nhiệm
- Thu nhập nghỉ hưu hoặc lương hưu
- Đau ốm hoặc tàn tật do tai nạn trong phạm vi bồi thường lao động

*Danh sách này không bao gồm tất cả các khoản lương. Xem [Quy chế sửa đổi của Oregon 657B](#) và các quy tắc hành chính hiện hành để biết thêm thông tin.

Điều gì sẽ xảy ra nếu nhân viên của tôi làm việc hoặc sống ở một tiểu bang khác?

Nghỉ phép Có lương bao gồm tất cả nhân viên làm việc ở Oregon, ngay cả khi họ sống ở một tiểu bang khác.

Người sử dụng lao động phải giữ lại và thanh toán các khoản đóng góp dựa trên tiền lương kiếm được với các dịch vụ được thực hiện hoàn toàn ở Oregon và với công việc được thực hiện ở cả trong và ngoài Oregon khi công việc bên ngoài Oregon là ngẫu nhiên để làm việc bên trong Oregon.

Điều này bao gồm tiền lương cho những nhân viên sau:

- Cư dân Oregon có công việc hoàn toàn ở Oregon
- Cư dân của các tiểu bang khác làm việc hoàn toàn trong Oregon
- Nhân viên làm việc từ xa ở Oregon cho người sử dụng lao động trong các tiểu bang khác
- Nhân viên làm việc tại Oregon và ra khỏi tiểu bang khi công việc ở tiểu bang khác là tạm thời hoặc không cố định
- Nhân viên làm việc ở Oregon và ngoài tiểu bang và khi cơ sở hoạt động hoặc vị trí chỉ đạo công việc ở Oregon
- Nhân viên hoàn thành một số công việc trong Oregon khi không có cơ sở hoạt động hoặc vị trí chỉ đạo công việc

Điều này không bao gồm:

- Cư dân Oregon làm việc ở các tiểu bang khác
- Nhân viên làm việc từ xa ở các tiểu bang khác cho các người sử dụng lao động Oregon

- Nhân viên hoàn thành một số công việc ở Oregon, bao gồm cả công việc từ xa, nếu cơ sở hoạt động hoặc vị trí chỉ đạo công việc nằm ngoài tiểu bang và một số công việc được thực hiện ở tiểu bang đó

Làm thế nào để người sử dụng lao động tính toán các khoản đóng góp?

Tỷ lệ đóng góp cho năm 2023 là 1% tiền lương của nhân viên. Phần của người lao động là 0,6% tiền lương và phần của người sử dụng lao động là 0,4% tiền lương.

Tính tổng đóng góp hàng quý như sau:

Phần của nhân viên:	Tổng tiền lương x 0,006
Phần của người sử dụng lao động:	Tổng tiền lương x 0,004
Tổng:	Phần của Người sử dụng lao động + nhân viên

Ví dụ về người sử dụng lao động có doanh nghiệp lớn: Tổng tiền lương hàng quý của người sử dụng lao động là \$500.000.

Phần của nhân viên:	$\$500.000 \times 0,006 = \3.000
Phần của người sử dụng lao động:	$\$500.000 \times 0,004 = \2.000
Tổng:	Phần của Người sử dụng lao động + nhân viên = \$5.000

Ví dụ về người sử dụng lao động doanh nghiệp nhỏ: Tổng tiền lương hàng quý của người sử dụng lao động là \$200.000.

Phần của nhân viên:	$\$200.000 \times 0,006 = \1.200
Phần của người sử dụng lao động:	\$0
Tổng:	Phần của Người sử dụng lao động + nhân viên = \$1.200

Người sử dụng lao động có thể trang trải chi phí đóng góp của nhân viên không?

Với tư cách là người sử dụng lao động, bạn có thể chọn chịu toàn bộ hoặc một phần khoản đóng góp của nhân viên. Bạn không được giữ lại nhiều hơn 0,6% tổng tỷ lệ (1%) từ tổng tiền lương của nhân viên.

Các yêu cầu báo cáo bảng lương là gì?

Báo cáo Bảng lương Tổng hợp

Quy trình Báo cáo Bảng lương Kết hợp Oregon đã thêm Oregon Nghỉ phép Có lương và sẽ được bao gồm trong các biểu mẫu báo cáo bảng lương. Thông tin chi tiết hơn về báo cáo bảng lương cho Nghỉ phép Có lương Oregon sẽ được bao gồm trong Báo cáo Thuế Bảng lương Kết hợp Oregon năm 2023 - Hướng dẫn dành cho Người sử dụng lao động Oregon. Đối với phiên bản 2022 của hướng dẫn, hãy truy cập trang web của Bộ Doanh thu tại: [Báo cáo thuế theo bảng lương kết hợp năm 2022 của Oregon, 150-211-155](#)

Thời hạn Báo cáo Bảng lương

Báo cáo hàng quý đến hạn vào hoặc trước ngày cuối cùng của tháng sau khi kết thúc quý. Thông tin thêm sẽ được bao gồm trong hướng dẫn Báo cáo Kết hợp năm 2023 sắp tới.

Quý	Kết thúc giai đoạn	Báo cáo Ngày đến hạn
1 Tháng 1 - Tháng 2 - Tháng 3	Ngày 31 tháng 3	Ngày 30 tháng 4
2 Tháng 4 - Tháng 5 - Tháng 6	Ngày 30 tháng 6	Ngày 31 tháng 7
3 Tháng 7 - Tháng 8 - Tháng 9	Ngày 30 tháng 9	Ngày 31 tháng 10
4 Tháng 10 - Tháng 11 - Tháng 12	Ngày 31 tháng 12	Ngày 31 tháng 1 của năm dương lịch tiếp theo

Báo cáo thường niên

Người sử dụng lao động trong nước có thể nộp Báo cáo Thường niên Oregon trình bày chi tiết về tiền lương của đối tượng Nghỉ phép Có trả lương và các khoản đóng góp của nhân viên nếu trung bình họ có ít hơn 25 nhân viên như được tính toán theo [Quy tắc hành chính Oregon 471-070-3160](#). Các khoản đóng góp hàng năm đến hạn vào hoặc trước ngày 31 tháng 1 của năm dương lịch tiếp theo.

Các hình phạt cho việc không báo cáo hoặc đóng góp là gì?

Nếu người sử dụng lao động không nộp hoặc hoàn thành tất cả các báo cáo được yêu cầu hoặc thanh toán tất cả các khoản đóng góp bắt buộc trước ngày 1 tháng 9 hàng năm, bộ sẽ đánh giá một hình phạt bằng 1 phần trăm tiền lương của nhân viên trong năm dương lịch trước đó. Bộ sẽ thông báo cho người sử dụng lao động bằng phương thức ưu tiên của họ, qua thư hoặc điện tử như được nêu trong hồ sơ của bộ, vào hoặc trước ngày 20 tháng 10 của năm. Hình phạt sẽ tiến đến giai đoạn cuối vào ngày 10 tháng 11 ngay sau khi đánh giá.

Nếu người sử dụng lao động đưa ra yêu cầu miễn trừ hình phạt kịp thời, bộ sẽ ra quyết định, cấp hoặc từ chối sự miễn trừ và thông báo cho người sử dụng lao động bằng thư hoặc điện tử nếu được phép. Nếu trước ngày 10 tháng 11 ngay sau khi đánh giá, bộ xác định rằng người sử dụng lao động có lý do chính đáng cho việc không nộp tất cả các báo cáo hoặc thanh toán tất cả các khoản đóng góp đến hạn, bộ sẽ duyệt yêu cầu miễn trừ và xóa tiền phạt khỏi tài khoản của người sử dụng lao động. Nếu người sử dụng lao động không xác định được lý do chính đáng trước ngày 10 tháng 11 ngay sau khi đánh giá, bộ sẽ từ chối yêu cầu miễn trừ. Nếu yêu cầu miễn trừ bị từ chối, bộ sẽ thông báo cho người sử dụng lao động rằng yêu cầu điều trần vụ việc tranh chấp có thể được diễn trong vòng 20 ngày kể từ ngày quyết định miễn trừ hình phạt được gửi cho người sử dụng lao động.

Các yêu cầu lưu trữ hồ sơ là gì?

Tất cả người sử dụng lao động phải duy trì hồ sơ trả lương, bao gồm hồ sơ ghi lại các khoản đóng góp và chi phí của nhân viên. Hồ sơ việc làm phải phản ánh tổng số giờ làm việc của tất cả nhân viên và số giờ nghỉ phép của nhân viên theo Chế độ Nghỉ phép Có lương của Oregon cho năm dương lịch hiện tại bao gồm ba năm dương lịch gần nhất.

Các yêu cầu đối với các khoản đóng góp khi doanh nghiệp bị đóng cửa hoặc chuyển nhượng là gì?

Nếu người sử dụng lao động đóng cửa hoặc chuyển nhượng doanh nghiệp, bất kỳ khoản đóng góp nào phải trả cho Nghỉ phép Có lương Oregon sẽ đến hạn ngay lập tức và phải được thanh toán trong vòng 10 ngày theo dương lịch.

Phúc lợi

Những phúc lợi nào được cung cấp thông qua Nghỉ phép có lương?

Nghỉ phép Có lương cho phép nhân viên đủ điều kiện ở Oregon được nghỉ tối đa 12 tuần cho gia đình, y tế hoặc nghỉ phép an toàn có trả lương trên mỗi năm phúc lợi. Trong một số tình huống liên quan đến mang thai, nhân viên có thể nghỉ thêm đến hai tuần, tổng cộng là 14 tuần.

Tính đủ điều kiện

Nhân viên có thể đủ điều kiện nhận trợ cấp nghỉ phép có lương nếu họ đã kiếm được 1.000 đô la tiền lương trong năm trước. Các phúc lợi dựa trên tiền lương từ tất cả các công việc ở Oregon, không chỉ từ người sử dụng lao động hiện tại, bao gồm cả công việc toàn thời gian, bán thời gian, tạm thời và theo mùa.

Các loại Nghỉ phép

Nhân viên Oregon có thể nghỉ phép vì bất kỳ lý do nào sau đây:

- **Nghỉ phép gia đình:** gắn bó với một đứa trẻ mới sau khi sinh, nhận con nuôi, hoặc nhận nuôi dưỡng; có thể được thực hiện trong vòng 12 tháng đầu tiên sau khi sinh, nhận con nuôi hoặc ủy thác nuôi dưỡng. Nghỉ phép bổ sung (giới hạn trong hai tuần) liên quan đến các vấn đề sinh đẻ cho cha mẹ sinh con ngoài 12 tuần được cung cấp cho gia đình, y tế và nghỉ phép an toàn.
- **Nghỉ phép gia đình:** chăm sóc cho một thành viên trong gia đình đang gặp tình trạng sức khỏe nghiêm trọng. Các thành viên trong gia đình bao gồm: vợ / chồng và bạn đời, con cái, cha mẹ, anh chị em hoặc anh chị em riêng, ông bà, cháu và bất kỳ cá nhân nào có quan hệ huyết thống hoặc có mối quan hệ tương đương với gia đình.
- **Nghỉ phép y tế:** cho tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của nhân viên.
- **Nghỉ phép An toàn** cho những người sống sót sau cuộc tấn công tình dục, bạo lực gia đình, quấy rối hoặc rình rập để được hỗ trợ pháp lý hoặc thực thi pháp luật, tìm kiếm điều trị y tế hoặc phục hồi sau chấn thương, nhận dịch vụ tư vấn hoặc hỗ trợ, di dời hoặc người thực hiện các bước khác để đảm bảo sức khỏe và sự an toàn của bản thân hoặc đứa con phụ thuộc của họ.

Thời gian nghỉ phép

Nhân viên được hưởng 12 tuần nghỉ phép có lương mỗi năm phúc lợi trong bất kỳ sự kết hợp nào giữa nghỉ gia đình, y tế và nghỉ phép an toàn. Năm phúc lợi bắt đầu vào Chủ nhật trước khi thời gian nghỉ phép và kéo dài trong 52 tuần. Một nhân viên cũng có thể đủ điều kiện để được nghỉ phép thêm hai tuần có lương nếu họ có những hạn chế liên quan đến việc mang thai.

Nhân viên có thể nghỉ phép có lương theo từng đợt bằng một ngày làm việc hoặc một tuần làm việc. Người lao động có thể nghỉ đồng loạt (liên tiếp) hoặc nghỉ theo các khoảng thời gian riêng biệt (không liên tiếp). Nghỉ phép liên tiếp trong một khoảng thời gian do một sự kiện đủ điều kiện duy nhất (chẳng hạn như năm tuần nghỉ phép để phẫu thuật đầu gối). Nghỉ phép không liên tiếp được thực hiện trong các khoảng thời gian riêng biệt vì một lý do đủ điều kiện duy nhất (chẳng hạn như một ngày mỗi tuần trong 12 tuần để hóa trị).

Người sử dụng lao động không thể yêu cầu nhân viên nghỉ ốm, nghỉ phép năm, hoặc các kỳ nghỉ tích lũy khác trước khi nhận các quyền lợi nghỉ phép có lương.

Xác nhận mục đích chính đáng

Khi một nhân viên nộp đơn xin nghỉ phép có lương, họ phải cung cấp xác minh về mục đích đủ điều kiện cho Nghỉ phép Có lương Oregon. Người nhân viên phải cung cấp các tài liệu sau đây cho OED khi nộp đơn xin nghỉ phép:

- Vì **Nghỉ phép gia đình**, tài liệu cần đưa ra:
 - » Sự ra đời, nhận nuôi hoặc ủy thác nuôi dưỡng của đứa trẻ
 - » Rằng một thành viên trong gia đình đang trải qua tình trạng sức khỏe nghiêm trọng và mô tả về mối quan hệ gia đình.
- Vì **Nghỉ phép Y tế**, tài liệu chứng minh nhân viên có tình trạng sức khỏe nghiêm trọng.
- Vì **Nghỉ phép An toàn**, tài liệu để cho thấy nhân viên đã có một sự kiện nghỉ phép an toàn. Việc tự chứng thực có thể được chấp nhận nếu nhân viên không thể cung cấp tài liệu về sự kiện.
- Đối với những hạn chế liên quan đến việc mang thai, cần phải có tài liệu chứng minh nhân viên hiện đang hoặc mới mang thai.

Số tiền phúc lợi

Nghỉ phép Có lương Oregon tính số tiền phúc lợi dựa trên tiền lương trước đây của nhân viên và mức lương trung bình hàng tuần của tiểu bang. Đây là cách tính phúc lợi:

Mỗi năm, OED ấn định mức lương trung bình hàng tuần của tiểu bang. OED sử dụng mức lương trung bình hàng tuần của tiểu bang để ấn định số tiền trợ cấp hàng tuần tối thiểu và số tiền trợ cấp hàng tuần tối đa. Mức tối thiểu là 5% mức lương tuần trung bình của tiểu bang và tối đa là 120% mức lương hàng tuần trung bình của tiểu bang.

Khi một nhân viên nộp đơn xin phúc lợi Nghỉ phép Có lương, một năm cơ sở sẽ được tạo ra. Năm gốc là khoảng thời gian một năm được tạo thành từ bốn quý đầu tiên của năm quý lịch đã hoàn thành gần nhất.

Khoảng thời gian đó được sử dụng để xác định xem nhân viên có kiếm đủ tiền để đủ điều kiện cho Nghỉ phép có lương hay không và họ đủ điều kiện nhận được bao nhiêu mỗi tuần. Một nhân viên phải có ít nhất 1.000 đô la tiền lương kiếm được trong những quý đó. Nếu một nhân viên không đủ điều kiện để yêu cầu sử dụng năm cơ sở thông thường, yêu cầu sẽ tự động được xem xét để xem liệu họ có đủ điều kiện để yêu cầu năm cơ sở thay thế hay không.

OED tính toán các khoản phúc lợi như sau:

- Nếu mức lương trung bình hàng tuần của nhân viên bằng hoặc thấp hơn 65% mức lương hàng tuần trung bình của tiểu bang, thì số tiền trợ cấp hàng tuần của nhân viên là 100% mức lương trung bình hàng tuần của nhân viên.
- Nếu mức lương trung bình hàng tuần của nhân viên lớn hơn 65% mức lương trung bình hàng tuần của tiểu bang, thì số tiền trợ cấp hàng tuần của nhân viên là tổng của:
 - A. 65% của mức lương trung bình hàng tuần của tiểu bang, và
 - B. 50% mức lương trung bình hàng tuần của nhân viên lớn hơn 65% mức lương hàng tuần trung bình của tiểu bang

Người lao động có được bắt buộc phải thông báo cho người sử dụng lao động của họ về việc nghỉ phép không?

Người sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên thông báo khi nào họ sẽ nghỉ phép và đưa ra lời giải thích. Người sử dụng lao động phải phác thảo các yêu cầu thông báo trong chính sách và thủ tục bằng văn bản của họ và cung cấp một bản sao cho nhân viên. Thời gian thông báo có thể khác nhau tùy thuộc vào việc nghỉ phép bởi một kế hoạch hay vì một sự kiện đột xuất:

- **Thông báo trước 30 ngày:** Nếu nhân viên nghỉ phép có lương vì một lý do dự kiến (chẳng hạn như một cuộc phẫu thuật sắp tới hoặc nhận nuôi con nhỏ), họ cần thông báo cho người sử dụng lao động biết 30 ngày trước khi nghỉ phép.
- **Thông báo khẩn cấp 24 giờ:** Trong trường hợp khẩn cấp, nhân viên phải thông báo cho người sử dụng lao động của họ trong **24 giờ** và cung cấp cho họ **thông báo bằng văn bản trong vòng ba ngày từ khi** bắt đầu nghỉ.
- Các sự kiện bất ngờ bao gồm, nhưng không giới hạn ở:
 - A. Tình trạng sức khỏe nghiêm trọng không mong muốn của nhân viên hoặc thành viên gia đình của nhân viên.
 - B. Sinh non, nhận con nuôi bất ngờ, hoặc ủy thác nuôi dưỡng đột xuất bởi hoặc cùng với nhân viên..
 - C. Nghỉ phép an toàn.

Nếu một nhân viên không cung cấp thông báo chính xác cho người sử dụng lao động của họ, họ có thể giảm số tiền trợ cấp hàng tuần đầu tiên của nhân viên lên đến 25%

Làm thế nào để một nhân viên nộp đơn xin phúc lợi?

Nhân viên phải nộp đơn xin phúc lợi cho Nghỉ phép Có lương Oregon. Nhân viên được bảo hiểm theo gói của tiểu bang không nộp đơn trực tiếp với người sử dụng lao động. Người lao động có thể nộp hồ sơ sớm nhất là 30 ngày trước khi bắt đầu nghỉ phép và tối đa là 30 ngày sau khi bắt đầu nghỉ phép. Nhân viên sẽ truy cập đơn đăng ký trực tuyến hoặc họ có thể yêu cầu mẫu giấy.

Người sử dụng lao động nhận được thông tin gì về đơn xin phúc lợi?

Sau khi một nhân viên đã nộp đơn xin các phúc lợi nghỉ phép có lương, Nghỉ phép Có lương Oregon sẽ thông báo cho người sử dụng lao động và cung cấp thông tin cơ bản về yêu cầu của nhân viên. Người sử dụng lao động có thể phản hồi thông báo từ bộ trong vòng 10 ngày theo lịch để báo cáo bất kỳ sai sót nào trong thông tin hoặc thông tin khác liên quan đến yêu cầu của nhân viên.

Nghỉ phép Có lương Oregon sẽ thông báo cho người sử dụng lao động về việc đơn xin phúc lợi của nhân viên được chấp thuận hay bị từ chối. Nếu Nghỉ phép Có lương Oregon chấp thuận đơn đăng ký, người sử dụng lao động cũng sẽ nhận được thông báo về ngày và thời gian nghỉ phép được chấp thuận.

Kháng nghị quyết định

Nhân viên có quyền khiếu nại quyết định về yêu cầu của họ. Sau khi Nghỉ phép Có lương Oregon đã đưa ra quyết định về yêu cầu, nhân viên có thể yêu cầu một phiên điều trần để xem xét quyết định của bộ về yêu cầu của họ và/hoặc quyết định về số tiền trợ cấp hàng tuần của họ. Người sử dụng lao động không thể khiếu nại các quyết định về phúc lợi.

Người sử dụng lao động có buộc phải duy trì phúc lợi sức khỏe của nhân viên khi họ nghỉ phép không?

Người sử dụng lao động bắt buộc phải duy trì các phúc lợi sức khỏe hiện có cho một nhân viên đang nhận trợ cấp nghỉ phép có lương cho đến khi thời gian nghỉ phép có lương của nhân viên kết thúc hoặc nhân viên trở lại làm việc sau khi nghỉ phép. Người sử dụng lao động có thể yêu cầu người lao động đóng phần phí bảo hiểm sức khỏe của họ khi nghỉ phép.

Người sử dụng lao động có thể trả thêm tiền cho Người lao động nghỉ phép có lương không?

Người sử dụng lao động có thể chọn trả thêm lương cho nhân viên của họ trong

thời gian nghỉ phép có lương để bổ sung vào khoản phúc lợi mà họ nhận được.

Người sử dụng lao động có bắt buộc phải giữ công việc của nhân viên khi họ nghỉ phép không?

Người sử dụng lao động phải cung cấp các biện pháp bảo vệ việc làm cho nhân viên nghỉ phép có lương nếu họ đã làm việc trong ít nhất 90 ngày theo lịch. Khi người lao động trở lại làm việc sau thời gian nghỉ hưởng lương, họ có quyền trở lại vị trí đã đảm nhiệm trước khi bắt đầu nghỉ phép, nếu vị trí đó vẫn tồn tại.

Nếu vị trí không còn tồn tại, thì việc bảo vệ công việc phụ thuộc vào quy mô của người sử dụng lao động:

- Đối với những người sử dụng lao động lớn (25 nhân viên trở lên), nhân viên được hưởng một vị trí tương đương với vị trí cũ của họ trước khi họ nghỉ phép, với các quyền lợi việc làm, trả lương và các điều khoản và điều kiện làm việc khác như nhau.
- Đối với người sử dụng lao động nhỏ (ít hơn 25 nhân viên), người sử dụng lao động có thể tùy theo quyết định của người sử dụng lao động, tùy theo nhu cầu kinh doanh, khôi phục nhân viên này sang một vị trí khác với nhiệm vụ công việc tương tự và cùng một quyền lợi việc làm và tiền lương.

Không cung cấp các biện pháp bảo vệ việc làm là một hành vi việc làm bất hợp pháp. Một nhân viên tin rằng đã có sự vi phạm các biện pháp bảo vệ việc làm có thể khởi kiện người sử dụng lao động hoặc [nộp đơn khiếu nại](#) với Ủy viên của Cục Lao động và Công nghiệp.

Khoản Trợ cấp

Người sử dụng lao động nào có thể nhận được các khoản trợ cấp?

Người sử dụng lao động nhỏ (ít hơn 25 nhân viên) cam kết thanh toán các khoản đóng góp của người sử dụng lao động trong tám quý dương lịch và không có bất kỳ báo cáo, đóng góp quá hạn hoặc hình phạt chưa trả nào có thể đủ điều kiện nhận trợ cấp.

Các loại trợ cấp và số tiền hỗ trợ là gì?

Nếu một người sử dụng lao động nhỏ thuê một người lao động để thay thế một nhân viên nghỉ phép có lương đủ điều kiện, họ có thể nộp đơn xin và nhận được trợ cấp \$3,000.

Nếu một người sử dụng lao động nhỏ có các chi phí bổ sung đáng kể liên quan đến tiền lương, chẳng hạn như trả lương bổ sung cho một nhân viên hiện tại hoặc chi phí đào tạo bổ sung, thì người sử dụng lao động có thể nhận được khoản trợ cấp lên đến \$1,000.

Ngoài ra, một chủ lao động nhỏ có thể nhận được một khoản trợ cấp với số tiền chênh lệch giữa khoản trợ cấp được trao và \$3.000 nếu người lao động Nghỉ phép có lương kéo dài thời gian nghỉ phép ngoài thời gian nghỉ dự kiến ban đầu và chủ lao động thuê một người lao động thay thế.

Số lượng trợ cấp tối đa mà người sử dụng lao động có thể nộp đơn cho mỗi năm là bao nhiêu?

Một người sử dụng lao động nhỏ có thể xin tối đa 10 khoản trợ cấp mỗi năm, một lần cho mỗi nhân viên

Các yêu cầu để nộp đơn xin trợ cấp là gì?

Khi người sử dụng lao động nộp đơn xin trợ cấp, họ phải cung cấp các thông tin sau:

- Số nhận dạng doanh nghiệp (BIN) và thông tin liên hệ của họ.
- Thông tin về việc nhân viên nghỉ phép.
- Loại trợ cấp mà người sử dụng lao động đang yêu cầu và số tiền được yêu cầu.
- Giải thích về cách thức mà chi phí liên quan đến nhân viên đang nghỉ phép và tài liệu hỗ trợ yêu cầu của người sử dụng lao động.
 - » Khi thêm nhân viên tạm thời mới vào bảng lương, tài liệu cho thấy tên, ngày bắt đầu và số An sinh xã hội (SSN) hoặc Số nhận dạng người nộp thuế cá nhân (ITIN) của nhân viên mới. Tài liệu cũng phải thể hiện rõ ràng tên doanh nghiệp.
 - » Đối với các chi phí liên quan đến tiền lương, người sử dụng lao động cần cung cấp biên lai, hồ sơ nhân sự hoặc bảng lương, hoặc bản tuyên thệ để thể hiện chi phí của họ. Mỗi tài liệu phải hiển thị ngày phát sinh chi phí.

Người sử dụng lao động có phải trả lại các khoản trợ cấp không?

Người sử dụng lao động sẽ không hoàn trả các khoản trợ cấp, trừ khi OED sau đó nhận thấy rằng người sử dụng lao động không đủ điều kiện.

Người sử dụng lao động nộp đơn xin trợ cấp như thế nào?

Một người sử dụng lao động nhỏ chỉ có thể nộp đơn xin trợ cấp chủ lao động sau khi một nhân viên đủ điều kiện được chấp thuận cho nghỉ phép có lương đủ điều kiện. Người sử dụng lao động có tối đa bốn tháng sau khi kết thúc thời gian nghỉ phép của nhân viên để nộp đơn xin trợ cấp. Đơn xin trợ cấp sẽ có sẵn bắt đầu từ tháng 9 năm 2023.