

Lưu ý: Các câu hỏi được lấy từ các Phiên kế hoạch ngân sách được tổ chức từ tháng 4 đến tháng 5 năm 2022, Cuộc trò chuyện cộng đồng được tổ chức vào tháng 6 và tháng 7 năm 2022 và từ các câu hỏi nhận được từ công chúng đến thư điện tử Nghỉ phép Có lương.

Mục lục:

- [Câu hỏi chung](#)
- [Kinh doanh tự do](#)
- [Phúc lợi](#)
- [Đóng góp](#)
- [Tập thể ưu tiên](#)
- [Các gói tương đương](#)
- [Câu hỏi kỹ thuật](#)
- [Các câu hỏi khác của người sử dụng lao động](#)
- [Các câu hỏi khác của nhân viên](#)

Tổng quát/Cơ bản

Câu hỏi: Chương trình này là gì?

Câu trả lời: Nghỉ phép có lương là một chương trình mới cho phép nhân viên ở Oregon được nghỉ có hưởng lương cho một số khoảng khắc quan trọng nhất của cuộc đời.

Nghỉ phép Gia đình: để chăm sóc cho một thành viên gia đình bị bệnh hoặc thương tích nghiêm trọng, hoặc để gắn bó với một đứa trẻ mới sau khi sinh, nhận con nuôi hoặc được ủy thác nuôi dưỡng.

Nghỉ phép Y tế: trong tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của chính mình.

Nghỉ phép An toàn: cho những người sống sót sau tấn công tình dục, bạo lực gia đình, quấy rối hoặc rình rập.

Câu hỏi: Có phải Nghỉ phép Có lương Oregon được tùy chọn?

Câu trả lời: Bất kỳ nhân viên nào đã kiếm được ít nhất 1.000 đô la trong năm trước khi yêu cầu nghỉ phép có lương đều có thể đủ điều kiện. Hầu hết nhân viên làm việc tại Oregon sẽ được bảo hiểm. Chính phủ bộ lạc, chủ doanh nghiệp kinh doanh tự do và các nhà thầu độc lập có thể chọn tham gia bằng cách thông báo cho chương trình Nghỉ phép Có lương. Người sử dụng lao động có 25 nhân viên trở lên có trách nhiệm thanh toán các khoản đóng góp của người sử dụng lao động cho chương trình, thu giữ các khoản đóng góp của nhân viên và bảo đảm việc làm của những nhân viên đủ tiêu chuẩn nghỉ phép. Người sử dụng lao động có ít hơn 25 nhân viên không bắt buộc phải trả các khoản đóng góp, nhưng vẫn phải giữ lại các khoản đóng góp của nhân viên và cung cấp các quyền bảo đảm việc làm.

Những người kinh doanh tự do có thể chọn bảo hiểm tự nguyện, trong khi chính phủ bộ lạc có thể chọn bảo hiểm tự nguyện cho nhân viên của họ. Khi một người kinh doanh tự do hoặc chính phủ bộ lạc chọn bảo hiểm tự nguyện, họ phải chịu trách nhiệm thanh toán các khoản đóng góp.

Câu hỏi: Chương trình được tài trợ như thế nào?

Câu trả lời: Chương trình Nghỉ phép Có lương được cấp kinh phí bởi một quỹ ủy thác. Người lao động và người sử dụng lao động đóng góp vào quỹ ủy thác thông qua thuế tiền lương. Trước tháng 11 năm 2022, Bộ Việc làm sẽ ấn định tỷ lệ đóng góp, có thể lên đến 1% tổng tiền lương của một nhân viên. Những người sử dụng lao động Oregon sẽ bắt đầu đóng góp vào quỹ ủy thác Nghỉ phép Có lương vào ngày 1 tháng 1 năm 2023. Sau khi tỷ lệ được quy định, các chủ lao động lớn sẽ đóng góp 40% và nhân viên sẽ đóng góp 60% trong tổng số tiền đóng góp cho mỗi cá nhân. Người sử dụng lao động nhỏ, những người có ít hơn 25 nhân viên, không bắt buộc phải đóng góp. Các khoản trợ cấp đang khả dụng cho người sử dụng lao động nhỏ.

Câu hỏi: Khi nào chương trình bắt đầu?

Câu trả lời: Sự đóng góp của người sử dụng lao động và nhân viên bắt đầu từ ngày 1 tháng 1 năm 2023 và nhân viên có thể bắt đầu đăng ký quyền lợi Nghỉ phép Có lương bắt đầu từ ngày 3 tháng 9 năm 2023.

Câu hỏi: Tại sao điều này được thông qua ở Oregon?

Câu trả lời: Các doanh nghiệp, người lao động, những người ủng hộ và những người khác đã thảo luận về việc nghỉ phép có lương từ ít nhất là năm 2016. Cơ quan Lập pháp Bang Oregon đã thông qua luật này vào năm 2019 để tăng khả năng tiếp cận với chế độ nghỉ phép có lương ở Oregon. Luật giải thích rằng: “Nhân viên phải trải qua nhiều nghĩa vụ chăm sóc khác nhau gây ảnh hưởng đến thời gian làm việc. Sẽ có lợi ích chung khi tạo ra một chương trình bảo hiểm nghỉ phép cho gia đình và y tế để cung cấp cho nhân viên và một số cá nhân khác được bù đắp thời gian nghỉ làm để chăm sóc và gắn bó với một đứa trẻ trong năm đầu tiên sau khi đứa trẻ được sinh ra hoặc thông qua việc nhận nuôi hoặc ủy thác nuôi dưỡng, để chăm sóc cho một thành viên gia đình có tình trạng sức khỏe nghiêm trọng, hoặc để phục hồi tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của nhân viên hoặc cá nhân.”

Câu hỏi: Điều gì xảy ra nếu người sử dụng lao động không trả tiền vì họ không đồng ý với chương trình?

Câu trả lời: Nếu bạn là người sử dụng lao động, thì bạn có trách nhiệm giữ lại và thanh toán các khoản đóng góp cho chương trình. Nếu bạn không đóng góp khi đến hạn, bạn cũng có thể phải chịu trách nhiệm trả tiền phạt và lãi suất cho những khoản quá hạn.

Người sử dụng lao động nhỏ

Câu hỏi: Doanh nghiệp của tôi có X số lượng nhân viên. Tôi có bắt buộc phải tham gia không?

Câu trả lời: Hầu hết những người sử dụng lao động đều phải tham gia. Người sử dụng lao động có 25 nhân viên trở lên có trách nhiệm thanh toán các khoản đóng góp của người sử dụng lao động cho chương trình, thu giữ các khoản đóng góp của nhân viên và bảo đảm việc làm của những người lao động đủ tiêu chuẩn nghỉ phép. Người sử dụng lao động có ít hơn 25 nhân viên không bắt buộc phải trả phần đóng góp của người sử dụng lao động, nhưng họ vẫn phải giữ lại các khoản đóng góp của nhân viên và cung cấp các quyền bảo vệ việc làm.

Câu hỏi: Doanh nghiệp của tôi chỉ có lao động hợp đồng. Điều này có áp dụng cho doanh nghiệp của tôi không?

Câu trả lời: Điều đó sẽ phụ thuộc vào cách phân loại lao động hợp đồng và liệu họ có được coi là nhân viên hay nhà thầu độc lập hay không.

Nếu người lao động là nhân viên, hoặc nếu bạn có bất kỳ nhân viên nào khác, thì bạn sẽ là người sử dụng lao động và chương trình này có thể sẽ áp dụng cho doanh nghiệp của bạn. Gần như tất cả những người sử dụng lao động Oregon đều được bảo hiểm bởi chương trình và sẽ chịu trách nhiệm thu giữ và thanh toán các khoản đóng góp thay mặt cho bất kỳ nhân viên nào, cũng như cung cấp cho nhân viên đủ điều kiện các quyền bảo đảm công việc khi họ nghỉ phép. Nếu các lao động hợp đồng được phân loại chính xác là các nhà thầu độc lập, thì họ sẽ được chương trình coi là kinh doanh tự do và sẽ không tự động được bảo hiểm. Một doanh nghiệp ký hợp đồng với các nhà thầu độc lập sẽ không chịu trách nhiệm thanh toán các khoản đóng góp cho các nhà thầu đó hoặc cung cấp cho họ các quyền bảo đảm công việc.

Câu hỏi: Tôi là nhân viên tại một doanh nghiệp nhỏ. Điều này có áp dụng cho tôi không?

Câu trả lời: Gần như tất cả nhân viên làm việc tại Oregon, bất kể quy mô của công ty mà họ đang làm việc, trả phí vào chương trình, đều được bảo hiểm bởi nó và có thể đủ điều kiện nhận quyền lợi Nghỉ phép Có lương.

Câu hỏi: Tôi là một chủ lao động nhỏ và tôi không muốn công nhân của mình được nghỉ 12 tuần. Làm cách nào để ngăn cản nhân viên của tôi tham gia chương trình này?

Câu trả lời: Luật Nghỉ phép Có lương không cho phép người sử dụng lao động chọn không tham gia chương trình. Gần như tất cả người sử dụng lao động, bất kể quy mô, được yêu cầu thu giữ và trả các khoản đóng góp thay mặt cho nhân viên của họ và cung cấp cho nhân viên đủ điều kiện quyền nghỉ phép được bảo đảm công việc.

Câu hỏi: Nếu tôi là một chủ lao động nhỏ (hoặc nông dân) ở một cộng đồng nông thôn, làm cách nào để tìm được nhân công trong khi người của tôi nghỉ X tuần?

Câu trả lời: Chúng tôi biết việc điều chỉnh theo chương trình Nghỉ phép Có lương trên toàn tiểu bang có thể là thách thức đối với nhiều chủ lao động nhỏ, đặc biệt là những người ở các cộng đồng nông thôn. Một nguồn lực mà Bộ Việc làm cung cấp cho người sử dụng lao động là nhóm Dịch vụ Kinh doanh WorkSource Oregon của chúng tôi, giúp kết nối người lao động và người sử dụng lao động. Các trung tâm WorkSource của chúng tôi có thể hỗ trợ người sử dụng lao động tìm người lao động thay thế khi nhân viên nghỉ phép có lương. Để tìm hiểu thêm về một số chương trình và dịch vụ được cung cấp cho nhà tuyển dụng, hãy truy cập trang web WorkSource Oregon:

<https://worksourceoregon.org/business>

Câu hỏi: Tôi không hiểu cách mà các khoản đóng góp hoạt động. Điều này sẽ khiến tôi phải trả phí bao nhiêu với tư cách là người sử dụng lao động hoặc nhân viên?

Câu trả lời: Các khoản đóng góp cho chương trình Nghỉ phép Có lương được trả theo tỷ lệ phần trăm của tiền lương. Tỷ lệ tối đa là 1% trong số lên đến 132.900 đô la tiền lương cho mỗi nhân viên. Tỷ lệ đóng góp và số tiền lương tối đa được quy định vào ngày 15 tháng 11 hàng năm.

Người lao động đóng 60% mức đóng góp đã định và người sử dụng lao động đóng 40%. Ví dụ, với 1.000 đô la tiền lương, nhân viên sẽ trả tới 6 đô la và người sử dụng lao động sẽ trả tối đa 4 đô la. Người sử dụng lao động có tùy chọn trả phần nhân viên như một lợi ích cho nhân viên của họ.

Trong khi người sử dụng lao động có ít hơn 25 nhân viên không bắt buộc phải trả các khoản đóng góp cho người sử dụng lao động, tất cả nhân viên làm việc tại Oregon kiếm được ít nhất 1.000 đô la hàng năm đều là một phần của chương trình và đủ điều kiện nhận quyền lợi Nghỉ phép Có lương nhưng chỉ được yêu cầu tỉ lệ đóng góp ở mức 60%.

Kinh doanh Tự do

Câu hỏi: Các cá nhân kinh doanh tự do có bắt buộc phải tham gia không?

Câu trả lời: Các cá nhân kinh doanh tự do không bắt buộc phải tham gia, nhưng có thể chọn tham gia để nhận lợi ích. Nếu một cá nhân kinh doanh tự do muốn chọn bảo hiểm, thì cá nhân đó sẽ đóng góp tương đương với mức đóng góp của nhân viên, tức là 0,6% thu nhập kinh doanh tự do của họ trong năm qua. Các cá nhân kinh doanh tự do có thể chọn bảo hiểm tự nguyện bắt đầu từ ngày 1 tháng 1 năm 2023 và có thể nộp đơn xin nghỉ phép bắt đầu từ ngày 3 tháng 9 năm 2023.

Câu hỏi: Tôi là chủ sở hữu và nhân viên duy nhất. Tôi có phải trả phí vào chương trình này không?

Câu trả lời: Câu trả lời cho điều này phụ thuộc vào cấu trúc doanh nghiệp của bạn và cách bạn thiết lập để thanh toán cho chính mình. Nếu bạn là nhân viên của doanh nghiệp như bạn đã đề cập trong câu hỏi của mình, bạn sẽ được coi là nhân viên của doanh nghiệp đó cho Nghỉ phép Có lương ở Oregon, và bạn sẽ phải chịu và bắt buộc phải đóng góp dựa trên tiền lương của bạn với tư cách là một nhân viên.

Tỷ lệ đóng góp đã được đặt cho năm 2023 là 1%. Người lao động đóng 60% mức đóng góp đã định, trong khi người sử dụng lao động có từ 25 lao động trở lên đóng 40%. Là một doanh nghiệp chỉ có một nhân viên, bạn sẽ là một người sử dụng lao động nhỏ và sẽ chỉ chịu trách nhiệm cho phần nhân viên trong tỷ lệ đóng góp, vào năm 2023 sẽ là 0,6% trong số tiền lương lên tới 132.900 đô la.

Mặc dù bạn đã chỉ ra rằng bạn thực sự là một nhân viên, chúng tôi cũng nên lưu ý rằng những cá nhân kinh doanh tự do kiếm thu nhập thông qua việc kinh doanh tự do, thay vì tiền lương, được miễn khỏi chương trình Nghỉ phép Có lương và không phải trả phí cho chương trình. Tuy nhiên, các cá nhân kinh doanh tự do có thể chọn tham gia vào chương trình để nhận được bảo hiểm. Nếu một cá nhân kinh doanh tự do muốn chọn bảo hiểm, thì cá nhân đó sẽ đóng góp tương đương với đóng góp của nhân viên, tức là 0,6% thu nhập tự kinh doanh của họ trong năm qua. Các cá nhân kinh doanh tự do có thể chọn bảo hiểm bắt đầu từ ngày 1 tháng 1 năm 2023 và có thể nộp đơn xin nghỉ phép bắt đầu từ ngày 3 tháng 9 năm 2023.

Phúc lợi

Câu hỏi: Ai đủ điều kiện để yêu cầu phúc lợi và phúc lợi được chi trả như thế nào?

Câu trả lời: Bắt đầu từ ngày 3 tháng 9 năm 2023, Nghỉ phép Có lương Oregon sẽ bắt đầu cung cấp các phúc lợi Nghỉ phép Có lương cho những người lao động đủ điều kiện. Bất kỳ nhân viên nào ở Oregon kiếm được ít nhất 1.000 đô la trong năm trước đều có thể đủ điều kiện nhận phúc lợi. Nhân viên sẽ nộp đơn yêu cầu chương trình Nghỉ phép Có lương ở Oregon và sẽ nhận được phúc lợi từ quỹ tiểu bang. Chúng tôi vẫn đang nghiên cứu các tùy chọn thanh toán phúc lợi khác nhau mà chúng tôi sẽ có thể cung cấp cho những người lao động nộp đơn yêu cầu.

Câu hỏi: Số tiền phúc lợi tối đa sẽ là bao nhiêu?

Câu trả lời: Chúng tôi tính toán các khoản phúc lợi dựa trên tiền lương và thu nhập mà một công nhân kiếm được trong năm trước, vì vậy số tiền phúc lợi của mỗi công nhân sẽ khác nhau. Số tiền phúc lợi tối đa có thể có cho bất kỳ công nhân nào được chương trình bao trả được ấn định bằng 120% mức lương trung bình hàng tuần của tiểu bang. Chúng tôi tính toán mức lương trung bình hàng tuần của tiểu bang dựa trên mức lương trung bình mà người lao động nhận được trên toàn tiểu bang. Bộ Việc làm Oregon cập nhật mức lương trung bình này vào mỗi tháng Bảy. Sử dụng mức lương trung bình hàng tuần của tiểu bang hiện tại, số tiền phúc lợi tối đa có thể sẽ là 1.492 đô la.

Câu hỏi: Có danh sách các sự kiện đủ điều kiện sẽ cho phép nhân viên khai thác vào quỹ này không?

Câu trả lời: Các loại nghỉ phép đủ điều kiện theo chương trình:

Nghỉ phép gia đình: chăm sóc cho các thành viên gia đình có tình trạng sức khỏe nghiêm trọng hoặc gắn bó với trẻ em trong năm đầu tiên sau khi sinh, nhận con nuôi hoặc được ủy thác nuôi dưỡng.

Nghỉ phép y tế: nghỉ việc do tình trạng sức khỏe của nhân viên nghiêm trọng.

Nghỉ phép An toàn: để được hỗ trợ, điều trị hoặc các dịch vụ liên quan đến bạo lực gia đình, quấy rối, tấn công tình dục hoặc rình rập.

Câu hỏi: Nhân viên làm việc theo thời vụ và chỉ làm việc hai tuần mỗi năm có được hưởng quyền lợi này không?

Câu trả lời: Nhân viên thời vụ được bảo hiểm bởi Nghỉ phép Có lương ở Oregon. Một nhân viên kiếm được ít nhất 1.000 đô la tiền lương trong năm trước từ bất kỳ số lượng người sử dụng lao động nào có thể đủ điều kiện nhận quyền lợi Nghỉ phép Có lương. Tuy nhiên, một nhân viên sẽ không được chủ lao động bảo đảm việc làm cho đến khi họ đã làm việc với chủ lao động đó trong 90 ngày liên tục. Vì vậy, trong ví dụ bạn cung cấp, nếu họ nộp đơn vào tuần làm việc thứ hai, thì họ sẽ không đạt đến ngưỡng bảo đảm việc làm từ người sử dụng lao động đó.

Đóng góp

Câu hỏi: Tỷ lệ đóng góp sẽ là bao nhiêu và khi nào thì đóng góp bắt đầu?

Câu trả lời: Các khoản đóng góp cho Nghỉ phép Có lương Oregon được trả theo tỷ lệ phần trăm của tiền lương. Tổng tỷ lệ cho năm 2023 đã được đặt ở mức 1% lên đến 132.900 đô la tiền lương. Tỷ lệ đóng góp trong tương lai và số tiền lương tối đa sẽ được ấn định trước ngày 15 tháng 11 hàng năm.

Nhân viên đóng 60% mức đóng góp đã định và người sử dụng lao động đóng 40%. Ví dụ, với 1.000 đô la tiền lương, nhân viên sẽ trả tới 6 đô la và người sử dụng lao động sẽ trả tối đa 4 đô la. Người sử dụng lao động có ít hơn 25 nhân viên không phải trả phần đóng góp của người sử dụng lao động. Ngoài ra, người sử dụng lao động có tùy chọn trả phần của nhân viên như một phụ cấp cho nhân viên của họ.

Sự đóng góp của người sử dụng lao động và nhân viên sẽ bắt đầu từ ngày 1 tháng 1 năm 2023 và nhân viên có thể bắt đầu nộp đơn xin phúc lợi nghỉ phép bắt đầu từ ngày 3 tháng 9 năm 2023.

Câu hỏi: Tôi cần lập kế hoạch ngân sách của mình ngay bây giờ. Điều này sẽ khiến doanh nghiệp của tôi tiêu tốn bao nhiêu và tôi lập kế hoạch cho việc đó như thế nào?

Câu trả lời: Các khoản đóng góp cho Nghỉ phép Có lương Oregon được trả theo tỷ lệ phần trăm của tiền lương. Vào năm 2023, tổng tỷ lệ là 1% tiền lương của một nhân viên, lên đến 132,900 đô la tiền lương cho mỗi nhân viên. Nhân viên đóng 60% tổng mức đóng và người sử dụng lao động đóng 40%. Người sử

dụng lao động có ít hơn 25 nhân viên không phải trả phần đóng góp của người sử dụng lao động.

Trường hợp của mỗi doanh nghiệp sẽ khác nhau một chút, nhưng, chẳng hạn như một người sử dụng lao động có 30 nhân viên và tổng số tiền lương hàng năm là 2 triệu đô la có thể trả 8.000 đô la cho khoản đóng góp của người sử dụng lao động trong năm.

Câu hỏi: Các cán bộ của một công ty có phải chịu thuế này không?

Câu trả lời: Hai điều cần cân nhắc: Các cán bộ của công ty có đủ tiêu chuẩn là “nhân viên” như được định nghĩa trong [mục \(13\) của mục này trong bộ luật](#)? Thứ hai, tiền lương trả cho nhân viên công ty có đủ điều kiện là “tiền lương” theo các quy tắc này không :

[Tiền thưởng, Phí và Giải thưởng](#)

[Những món quà](#)

[Các loại thù lao](#)

[Thù lao ngoài tiền mặt](#)

[Cán bộ Công ty và Cổ tức Cổ đông](#)

Câu hỏi: Các tổ chức phi lợi nhuận có được bao gồm trong chương trình này không?

Câu trả lời: Có, chương trình bao gồm các tổ chức phi lợi nhuận và nhân viên của họ, vì không có ngoại lệ trong luật dành cho tổ chức phi lợi nhuận.

Chương trình bao gồm gần như tất cả những người sử dụng lao động và nhân viên ở Oregon. Nhân viên tham gia chương trình và có thể đủ điều kiện nhận các quyền lợi Nghỉ phép Có lương. Người sử dụng lao động có 25 nhân viên trở lên có trách nhiệm thanh toán các khoản đóng góp của người sử dụng lao động cho chương trình, thu giữ các khoản đóng góp của nhân viên và bảo đảm việc làm của những người lao động đủ tiêu chuẩn nghỉ phép. Người sử dụng lao động có ít hơn 25 nhân viên không bắt buộc phải trả phần đóng góp của người sử dụng lao động, nhưng vẫn phải giữ lại các khoản đóng góp của nhân viên và cung cấp các quyền bảo đảm việc làm.

Question: Các tổ chức tôn giáo có được bao gồm trong chương trình này không?

Câu trả lời: Có, chương trình bao gồm các tổ chức tôn giáo và nhân viên của họ, vì không có ngoại lệ trong luật cho các tổ chức tôn giáo.

Chương trình bao gồm gần như tất cả những người sử dụng lao động và nhân viên ở Oregon. Nhân viên tham gia chương trình và có thể đủ điều kiện nhận các quyền lợi Nghỉ phép Có lương. Người sử dụng lao động có 25 nhân viên trở lên có trách nhiệm thanh toán các khoản đóng góp của người sử dụng lao động cho chương trình, thu giữ các khoản đóng góp của nhân viên và bảo đảm việc làm của những người lao động đủ tiêu chuẩn nghỉ phép. Người sử dụng lao động có ít hơn 25 nhân viên không bắt buộc phải trả phần đóng góp của người sử dụng lao động, nhưng vẫn phải giữ lại các khoản đóng góp của nhân viên và cung cấp các quyền bảo đảm việc làm.

Câu hỏi: Làm thế nào để Bộ Việc làm đếm số lượng nhân viên cho một doanh nghiệp để đủ điều kiện tham gia chương trình?

Câu trả lời: Quy mô người sử dụng lao động dựa trên số lượng nhân viên của người sử dụng lao động. Thông tin về điều này được cung cấp [trực tuyến](#). Số lượng nhân viên hàng quý của người sử dụng lao động dựa trên các con số được cung cấp trên Báo cáo Thuế hàng quý của Oregon hoặc Báo cáo Thường niên của Oregon. Nó là tổng của số nhân viên có lương Nghỉ phép ở Oregon và số nhân viên ngoài tiểu bang. Số lượng nhân viên không bao gồm bất kỳ nhân viên thay thế nào được thuê để thay thế tạm thời những nhân viên đủ điều kiện trong thời gian nghỉ phép có lương.

Số tiền đóng góp dựa trên quy mô người sử dụng lao động, bao gồm số lượng nhân viên trong Oregon cũng như những người làm việc bên ngoài tiểu bang. Tuy nhiên, người sử dụng lao động sẽ chỉ trả các khoản đóng góp trên tiền lương kiếm được trong Oregon. Nếu tổng số người sử dụng lao động có ít hơn 25 nhân viên, thì người sử dụng lao động không bắt buộc phải trả phần đóng góp của người sử dụng lao động. Nếu chủ lao động có ít hơn 25 nhân viên ở Oregon, nhưng tổng thể có hơn 25 nhân viên, thì chủ lao động vẫn phải chịu trách nhiệm thanh toán phần đóng góp của chủ lao động.

Quần thể ưu tiên

Câu hỏi: Tại sao lại ưu tiên các cộng đồng bị gạt ra ngoài lề và các nhóm dân cư đa dạng?

Câu trả lời: Mục tiêu của chúng tôi là đảm bảo các dịch vụ của chúng tôi một cách công bằng và dễ dàng tiếp cận cho tất cả người dân Oregon. Đây là một phần quan trọng trong việc đạt được tầm nhìn của cơ quan chúng tôi về một Oregon, nơi công việc có ý nghĩa cho phép người dân đa dạng của bang và doanh nghiệp phát huy hết tiềm năng của họ, tạo ra sự thịnh vượng trong mọi cộng đồng. Chúng tôi khuyến khích bạn tiếp tục tham gia chương trình Nghỉ phép Có lương tại Oregon và chúng tôi mời bạn tham gia vào các phiên tiếp cận cộng đồng và các buổi tiếp cận trong tương lai.

Các gói tương đương

Câu hỏi: Hãng bảo hiểm nào sẽ cung cấp bảo hiểm Nghỉ phép Có lương ở Oregon?

Câu trả lời: Chúng tôi không có danh sách các hãng bảo hiểm sẽ cung cấp các sản phẩm bảo hiểm mà người sử dụng lao động có thể sử dụng cho các gói tương đương. Hãng bảo hiểm không thể tiếp thị bất kỳ sản phẩm bảo hiểm nào ở Oregon cho đến khi Bộ phận Quản lý Tài chính trong Bộ phận Dịch vụ Người Tiêu dùng và Doanh nghiệp đã phê duyệt chúng.

Câu hỏi: Chúng tôi đang xem xét khả năng tạo ra một kế hoạch nội bộ thay thế việc phải sử dụng chương trình Nghỉ phép Có lương của tiểu bang. Bạn có thể gửi bản sao các yêu cầu của gói và quy trình yêu cầu chọn không tham gia không?

Câu trả lời: Chúng tôi sẽ chấp nhận đơn đăng ký các chương trình tương đương cho chương trình Nghỉ phép Có lương của Oregon bắt đầu từ tháng 9 năm 2022. Nếu người sử dụng lao động quan tâm đến việc thực hiện một kế hoạch tương đương cho các quyền lợi, họ sẽ có hai lựa chọn:

- 1) Mua hợp đồng bảo hiểm từ một công ty bảo hiểm. Hợp đồng bảo hiểm sẽ quản lý các quyền lợi liên quan đến chương trình.
- 2) Xây dựng/tạo một kế hoạch tương đương trong đó người sử dụng lao động chịu mọi rủi ro tài chính liên quan đến lợi ích và việc quản lý kế hoạch

tương đương, cho dù kế hoạch được quản lý bởi người sử dụng lao động hay thông qua quản lý bởi bên thứ ba.

Với một trong hai lựa chọn, những người sử dụng lao động sẽ có thể đăng ký để cung cấp một gói tương đương bắt đầu từ tháng 9. Bộ Việc làm Oregon sẽ cần phải xem xét và phê duyệt một chương trình tương đương được bảo hiểm đầy đủ hoặc do người sử dụng lao động quản lý trước khi người sử dụng lao động có thể cung cấp cho nhân viên của họ. Thông tin về các gói phúc lợi tương đương theo chương trình Nghỉ phép Có lương của Oregon được cung cấp trực tuyến.

Xin lưu ý rằng bất kỳ chương trình phúc lợi tương đương nào đều phải cung cấp các quyền lợi bằng hoặc lớn hơn những quyền lợi được cung cấp trong chương trình Nghỉ phép Có lương của tiểu bang và cho phép nghỉ phép có lương vì những lý do đủ điều kiện giống như chương trình của tiểu bang. Các chi tiết và thông tin khác về quy trình nộp đơn sẽ có sẵn khi chúng tôi tiến gần hơn đến ngày người sử dụng lao động được phép gửi các đơn kế hoạch tương đương.

Đính kèm là dự thảo Quy tắc Hành chính Oregon phác thảo các yêu cầu để thực hiện và duy trì một kế hoạch tương đương cho các quyền lợi thay vì tham gia chương trình Nghỉ phép có lương của tiểu bang. Các yêu cầu cụ thể về kế hoạch tương đương được tìm thấy trên Trang 5 và 6.

Câu hỏi: Công ty của chúng tôi đã có chính sách Nghỉ việc có hưởng lương (PTO). Chúng tôi có thể gửi sổ tay nhân viên của mình để được xem xét về mức độ phù hợp của nhân viên này không, hoặc có sự miễn trừ cho tình huống của chúng tôi mà chúng tôi nên tìm hiểu không?

Câu trả lời: Nếu bạn quan tâm đến việc sử dụng chính sách PTO hiện tại như một gói tương đương Nghỉ phép Có trả lương ở Oregon, bạn có thể đăng ký chấp thuận để cung cấp một gói tương đương do người sử dụng lao động quản lý. Bộ Việc làm Oregon sẽ chấp nhận đơn xin các chương trình tương đương cho chương trình Nghỉ phép Có lương của Oregon bắt đầu từ tháng 9 năm 2022. Thông tin về các chương trình tương đương cho các quyền lợi theo chương trình Nghỉ phép Có lương của Oregon được đăng trực tuyến. Xin lưu ý rằng bất kỳ chương trình phúc lợi tương đương nào đều phải cung cấp các quyền lợi bằng hoặc lớn hơn những quyền lợi được cung cấp trong chương trình Nghỉ phép Có lương của tiểu bang và cũng phải cho phép nghỉ phép vì tất cả các lý do tương tự. Điều này có nghĩa là bạn có thể cần cập nhật chính sách PTO hiện

tại của mình để đáp ứng các yêu cầu của một gói tương đương. Thông tin về điều đó được bao gồm trong các tài liệu đính kèm.

Câu hỏi kỹ thuật

Câu hỏi: Định nghĩa của tiền lương cho Nghỉ phép Có lương Oregon là gì? Nó có cùng định nghĩa với tiền lương thất nghiệp không?

Câu trả lời: Các định nghĩa về tiền lương cho Nghỉ phép có lương ở Oregon rất giống với các định nghĩa được sử dụng cho Bảo hiểm Thất nghiệp, với một số khác biệt. Đối với Nghỉ phép Có lương ở Oregon, “tiền lương” bao gồm hoa hồng hoặc mức lương đảm bảo, lương bù, trợ cấp sa thải hoặc nghỉ việc, lương nghỉ lễ, nghỉ phép có hưởng lương, lương ốm, lương dự phòng, tiền boa và tiền nghỉ phép du lịch.

“Tiền lương” không bao gồm tiền trả cho người lao động để hoàn trả tiền ăn cho thực hiện công việc sau giờ làm việc bình thường; tiền trả cho người lao động để hoàn trả chi phí đi lại, lương hưu, bồi thảm đoàn, hoặc các khoản tiền một lần; các khoản thanh toán đặc biệt để bồi thường cho một nhân viên vì một sự cố liên quan đến công việc; quà tặng (ngoài tiền boa hoặc tiền thưởng); và các phúc lợi được trả thông qua chương trình quán ăn tự phục vụ.

Có một số phức tạp và sắc thái khi đi sâu vào những gì được bao gồm dưới dạng tiền lương và chúng tôi đang làm việc với UI để cung cấp hướng dẫn hỗ trợ người sử dụng lao động trong lĩnh vực này.

Câu hỏi: Có bất kỳ yêu cầu cụ thể nào đối với ô W2 không?

Câu trả lời: Chúng tôi đang làm việc với Bộ Doanh thu để xác định ô nào trong số W2 mà chúng tôi sẽ sử dụng cho Nghỉ phép Có trả lương tại Oregon. Chúng tôi sẽ cung cấp cho người sử dụng lao động thông tin bổ sung trong tương lai.

Câu hỏi: Nếu người sử dụng lao động trả cho phần nhân viên, thì đó có phải là thu nhập chịu thuế cho người lao động không?

Câu trả lời: Điều này hiện đang được xem xét và thảo luận với Bộ Doanh thu; chúng tôi sẽ cung cấp thông tin bổ sung trong tương lai.

Câu hỏi: Bất kỳ cân nhắc đặc biệt nào đối với quyền sở hữu Tập đoàn S?

Câu trả lời: Không có trường hợp miễn trừ nào cho Tập đoàn S trong chương trình Nghỉ phép Có lương Oregon. Nếu bạn là nhân viên của Tập đoàn S của bạn và được trả lương dưới dạng tiền lương, Bộ Việc làm Oregon sẽ coi bạn là nhân viên của doanh nghiệp đó cho việc Nghỉ phép có Lương tại Oregon. Bạn sẽ là đối tượng và được yêu cầu đóng góp, dựa trên tiền lương của bạn.

Câu hỏi: Tính chủ quan đối với việc khấu trừ thuế Nghỉ phép Có lương ở Oregon có giống như tính chủ quan đối với Bảo hiểm thất nghiệp không?

Câu trả lời: Phần lớn, Nghỉ phép Có lương ở Oregon và Bảo hiểm Thất nghiệp phù hợp với nhau về tính chủ quan, nhưng có một số khác biệt khi các trường hợp loại trừ và lựa chọn xảy ra. Chương trình Nghỉ phép Có lương ở Oregon bao gồm hầu hết những người sử dụng lao động và nhân viên làm việc tại Oregon, những người bắt buộc tham gia. Quy chế và quy tắc của chúng ta có một số định nghĩa cụ thể liên quan đến tiền lương và bảo hiểm.

Câu hỏi: Lịch trình chuyển tiền cho các loại thuế là gì?

Câu trả lời: Chương trình Nghỉ phép Có lương ở Oregon sẽ là một phần của lịch trình Báo cáo Thuế Hàng quý Kết hợp Oregon. Chúng tôi đã soạn thảo các bản cập nhật cho OQ & 132 để bao gồm Nghỉ phép Có lương ở Oregon, mà Bộ việc làm Oregon sẽ phát hành trước tháng 1 năm 2023.

Câu hỏi: Các quy cách hồ sơ cho những người nộp hồ sơ hàng loạt là gì?

Trả lời: Nghỉ phép Có lương Oregon sẽ sử dụng các quy cách nộp hồ sơ tương tự cho những người nộp hồ sơ hàng loạt như Bảo hiểm Thất nghiệp trong hệ thống báo cáo bảng lương kết hợp. Hệ thống mới, được hiện đại hóa của Bộ Việc làm Oregon sẽ ra mắt vào tháng 9 năm 2022. Frances Online sẽ thay thế Hệ thống Báo cáo Bảng lương Oregon (OPRS) và Cổng Truy cập Tài khoản Nhà Sử dụng Lao động (EAA), bắt đầu với việc nộp hồ sơ quý thứ ba vào năm 2022. Hệ thống mới sẽ hỗ trợ báo cáo bảng lương kết hợp, bao gồm thuế Bảo hiểm thất nghiệp, Quỹ phúc lợi cho người lao

Câu hỏi: Chúng tôi có được phép khấu trừ hồi tố từ lương của nhân viên nếu chúng tôi không bắt đầu làm như vậy vào ngày 1 tháng 1 năm 2023 không?

Câu trả lời: Chúng tôi vẫn đang phát triển chính sách này. Chúng tôi nhận thấy có những sai sót ngoài kế hoạch xảy ra, đặc biệt là khi những người sử dụng lao động bắt đầu thu lại các khoản đóng góp cho Nghỉ phép Có lương ở Oregon. Chúng tôi có một quy tắc dự thảo liên quan đến việc giữ lại các khoản đóng góp và chúng tôi sẽ có một quy tắc chính thức liên quan đến điều này trong tương lai.

Câu hỏi: Chúng tôi có cần sử dụng bất kỳ mã đặc biệt nào để ghi chú khoản thuế này trên bảng kê khai lương không?

Answer: Chúng tôi vẫn đang làm việc với Bộ Doanh thu về việc liệu chúng ta có cần mã hóa đặc biệt để hiển thị khoản thuế này trên bảng sao kê lương hay không. Chúng tôi sẽ cung cấp cho người sử dụng lao động câu trả lời này trong những tháng tới.

Câu hỏi: Có yêu cầu đăng ký mới nào cho người sử dụng lao động hoặc nhà cung cấp dịch vụ trả lương không?

Câu trả lời: Có. Hệ thống mới, hiện đại hóa của Bộ Việc làm Oregon, Frances Trục Tuyến, sẽ ra mắt vào tháng 9 năm 2022. Frances* Trục tuyến sẽ thay thế Hệ thống Báo cáo Bảng lương Oregon (OPRS) và cổng Truy cập Tài khoản Người sử dụng lao động (EAA), bắt đầu với việc nộp hồ sơ vào quý thứ ba vào năm 2022. Hệ thống mới sẽ hỗ trợ báo cáo bảng lương kết hợp, bao gồm thuế Bảo hiểm thất nghiệp, Quỹ phúc lợi cho người lao động (WBF), Thuế khấu lưu của Nhà nước, Thuế chuyển tuyến đường và TriMet, và bắt đầu từ quý đầu tiên của năm 2023, Thuế quá cảnh toàn tiểu bang (STT) và Nghỉ phép Có lương Oregon đóng góp. Chúng tôi sẽ sớm gửi thông tin đến người sử dụng lao động về cách truy cập hệ thống mới và đăng ký tài khoản trực tuyến mới của bạn.

** Hệ thống mới được đặt tên để vinh danh Frances Perkins, Bộ trưởng Lao động Hoa Kỳ từ năm 1933 - 1945 và là người phụ nữ đầu tiên phục vụ trong nội các Tổng thống.*

Câu hỏi: Bạn có biết số tài khoản của khoản thuế này không?

Câu trả lời: Người sử dụng lao động phải sử dụng Mã số nhận dạng doanh nghiệp (BIN) của họ để báo cáo, thanh toán hoặc đặt câu hỏi về tài khoản Nghỉ phép có trả lương tại Oregon của bạn. Chúng phải bao gồm BIN trên tất cả các thư từ, quyết toán và thanh toán. Một số biểu mẫu cũng có thể bao gồm số Nhận dạng Người Sử dụng Lao động Liên bang (FEIN).

Câu hỏi: Người sử dụng lao động cần sử dụng những biểu mẫu nào cho loại thuế này?

Câu trả lời: Người sử dụng lao động sẽ nộp hàng quý thông qua Báo cáo Thuế Hàng quý Kết hợp Oregon. Chúng tôi đã soạn thảo các bản cập nhật cho OQ & 132 để bao gồm Nghỉ phép Có lương ở Oregon, mà chúng tôi sẽ phát hành trước tháng 1 năm 2023. Người sử dụng lao động sẽ nêu chi tiết về phần nghỉ phép có lương trong tất cả các khoản tiền công áp dụng cho nghỉ phép có lương, số lượng nhân viên và theo các khoản đóng góp từ nghỉ phép có lương của người sử dụng lao động và nhân viên trả đến hạn. Mỗi người sử dụng lao động cũng phải nộp một Báo cáo Chi tiết về Nhân viên Oregon bao gồm tiền công áp dụng cho nghỉ phép có trả lương. Báo cáo Thuế Hàng quý Kết hợp Oregon đến hạn vào hoặc trước ngày cuối cùng của tháng sau khi kết thúc quý theo lịch.

Các câu hỏi khác của người sử dụng lao động

Câu hỏi: Tôi là một người sử dụng lao động ở một tiểu bang khác có một nhân viên làm việc từ xa cư trú tại Oregon. Chúng tôi có phải tham gia không?

Câu trả lời: Nói chung, nếu nhân viên thực hiện công việc của họ hoàn toàn trong Oregon, thì tiền lương của nhân viên phải chịu những khoản đóng góp vào Nghỉ phép Có lương. Điều này bao gồm cả công việc từ xa. Nếu nhân viên làm việc từ xa ở Oregon lâu dài, chúng tôi sẽ coi họ như đang thực hiện dịch vụ của họ ở Oregon – mặc dù công việc được chỉ đạo từ một tiểu bang khác.

Ngoài công việc từ xa được mô tả ở trên, các khoản đóng góp cho Nghỉ phép có lương ở Oregon là bắt buộc đối với nhân viên chủ yếu làm việc tại Oregon – ngay cả khi nhân viên sống ở một tiểu bang khác hoặc thỉnh thoảng làm việc ở một tiểu bang khác. Cư dân Oregon làm việc hoàn toàn ở một tiểu bang khác sẽ không đóng góp cho chương trình của Oregon.

Câu hỏi: Doanh nghiệp của tôi ở một tiểu bang đã sẵn có chương trình Nghỉ phép Có lương. Tôi có phải tham gia vào cái này nữa không?

Câu trả lời: Các khoản đóng góp cho chương trình Nghỉ phép có lương của Oregon là bắt buộc đối với những nhân viên chủ yếu làm việc tại Oregon, ngay cả khi nhân viên sống ở một tiểu bang khác, thỉnh thoảng làm việc ở một tiểu bang khác hoặc nếu doanh nghiệp đặt/trụ sở chính ở một tiểu bang khác nhưng

nhân viên làm việc từ xa từ Oregon. Chúng tôi đã làm việc với tiểu bang Washington để đảm bảo các quy tắc của chúng tôi liên quan đến địa điểm thực hiện và làm việc từ xa được thống nhất, vì vậy bạn không nên đóng góp cho hai tiểu bang với mức lương trùng lặp.

Các câu hỏi khác của nhân viên

Câu hỏi: Tôi cần phúc lợi này ngay bây giờ. Làm thế nào để áp dụng?

Câu trả lời: Nghỉ phép Có lương Oregon sẽ không bắt đầu cho đến năm 2023. Người sử dụng lao động sẽ bắt đầu giữ lại các khoản đóng góp từ phiếu lương vào tháng 1 năm 2023 và Bộ việc làm Oregon sẽ bắt đầu chấp nhận đơn xin phúc lợi vào tháng 9 năm 2023. Cho đến lúc đó, đây là một số tài nguyên bạn có thể sử dụng, tùy thuộc vào tính đủ điều kiện của bạn cho những chương trình đó:

- [OFLA / FMLA](#)
 - [Tờ rơi](#)
- [Nghỉ phép Ốm Oregon](#)
- [Bảo hiểm Thất nghiệp](#)
 - Có thể bạn đủ điều kiện để được hưởng bảo hiểm thất nghiệp. Nếu bạn điền vào [mẫu này](#), bạn có thể chia sẻ hoàn cảnh cụ thể của bạn, và một người nào đó từ chương trình này sẽ liên hệ với bạn và trả lời bất kỳ câu hỏi nào bạn có thể cần. Ngoài ra, đây là số điện thoại nếu bạn muốn liên hệ trực tiếp với họ: 877-345-3484.
- [Bồi thường Lao động](#)
 - [Tính Đủ điều kiện](#)
 - [Trách nhiệm](#)
 - [Nộp đơn yêu cầu](#)

Câu hỏi: Tại sao Bộ Việc làm Oregon lại trì hoãn việc bắt đầu chương trình? Tôi cần phúc lợi này ngay bây giờ.

Câu trả lời: Chúng tôi hiểu mối quan tâm của bạn và đồng ý rằng cộng đồng của chúng ta rất cần chương trình này.

Phải mất rất nhiều thời gian để một chương trình mới bắt đầu. Luật tạo ra Nghỉ phép hưởng lương Oregon đã được ký thành luật vào tháng 8 năm 2019 và các ca nhiễm đầu tiên của COVID-19 bắt đầu vào tháng 3 năm 2020. Có rất nhiều lý do khiến việc trì hoãn trở nên cần thiết, đặc biệt là cách đại dịch đã ảnh hưởng đến khả năng của chúng tôi, với tư cách là một cơ quan, để đạt được tiến bộ mà

chúng tôi hy vọng vì nhiều nhân viên đã được thay đổi để giúp đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng đối với nhân viên Bảo hiểm Thất nghiệp.

Cho đến khi chương trình lên trực tuyến, vui lòng chia sẻ những điều này với bạn bè và những người thân yêu của bạn. Có những chương trình có sẵn cho mọi người ngay bây giờ có thể trợ giúp trong thời gian này.

Nghỉ phép Gia đình và Y tế	<ul style="list-style-type: none">· OFLA/FMLAo Tính Đủ Điều kiện· Nghỉ phép Ốm ở Oregono Yêu cầu đối với người sử dụng lao động
Bảo hiểm thất nghiệp	Bạn có thể đủ điều kiện nhận Bảo hiểm thất nghiệp. Nếu bạn điền vào mẫu này , bạn có thể chia sẻ hoàn cảnh cụ thể của mình và một người nào đó từ chương trình này sẽ liên hệ với bạn và trả lời bất kỳ câu hỏi nào bạn có thể cần. Ngoài ra, đây là số điện thoại nếu bạn muốn liên hệ trực tiếp với họ: 877-345-3484.