

Các khoản khấu trừ từ Tiền công của Người lao động sẽ bắt đầu từ ngày 1 tháng 1 năm 2023

- Tỷ lệ đóng phí bảo hiểm FAMLI của người lao động được đặt ở mức 0,45% tiền công của người lao động cho đến năm 2024. Từ năm 2025 trở đi, giám đốc Ban FAMLI sẽ quy định tỷ lệ phí bảo hiểm theo công thức dựa trên giá trị tiền tệ của quỹ mỗi năm. Người sử dụng lao động có tổng cộng mười nhân viên trở lên trên toàn quốc cũng phải nộp thêm 0,45% tiền công để đạt tổng 0,9%, nhưng người sử dụng lao động có chín nhân viên trở xuống chỉ phải gửi phần 0,45% của người lao động cho Ban FAMLI.
- Kể từ năm 2023, người sử dụng lao động có thể bắt đầu khấu trừ tới 0,45% từ tiền công của người lao động cho các khoản đóng góp cho FAMLI. Việc này có thể được thực hiện thông qua khấu trừ đơn giản từ bảng lương và người lao động sẽ nhận thấy khoản khấu trừ trên tiền công thông thường của họ. Người sử dụng lao động có trách nhiệm thu các khoản khấu trừ đó và thay mặt người lao động nộp cho Ban FAMLI mỗi quý một lần.

Trợ cấp bắt đầu từ ngày 1 tháng 1 năm 2024

- Bắt đầu từ năm 2024, các khoản trợ cấp nghỉ phép hưởng lương vì lý do gia đình và y tế sẽ được cung cấp cho hầu hết người lao động Colorado có tình trạng đủ điều kiện và đã kiếm được \$2500 trong năm trước đó cho công việc được thực hiện ở Colorado.
- Các điều kiện hợp lệ để được nghỉ phép hưởng lương vì lý do gia đình và y tế là:
 - Chăm sóc em bé mới sinh trong năm đầu tiên sau khi sinh, nhận con nuôi hoặc chăm sóc nuôi dưỡng một đứa trẻ.
 - Chăm sóc một thành viên trong gia đình có bệnh trạng y tế nghiêm trọng.
 - Chăm sóc bệnh trạng y tế nghiêm trọng của bản thân.
 - Sắp xếp cho một thành viên gia đình đi làm nghĩa vụ quân sự.
 - Tim kiếm nhà ở an toàn, chăm sóc và/hoặc hỗ trợ pháp lý để ứng phó với bạo lực gia đình, rình rập, tấn công tình dục hoặc lạm dụng tình dục.
- Mỗi năm, người lao động được bảo hiểm được hưởng tới 12 tuần nghỉ phép hưởng lương vì lý do gia đình và y tế. Những người có bệnh trạng y tế nghiêm trọng do các biến chứng khi mang thai hoặc các biến chứng khi sinh nở được hưởng thêm tối đa 4 tuần nghỉ phép hưởng lương vì lý do gia đình và y tế mỗi năm, lên tới tổng cộng là 16 tuần.
- Người lao động có thể nghỉ phép liên tục, không liên tục hoặc áp dụng hình thức giảm số giờ làm việc.
- Trong thời gian nghỉ phép, người lao động sẽ được trả ở mức lên tới 90% mức lương trung bình hằng tuần của nhân viên, dựa trên thang đối chiếu. Người lao động có thể ước tính khoản trợ cấp bằng cách sử dụng công cụ tính toán trợ cấp có sẵn tại famli.colorado.gov.
- Quý vị không cần phải làm việc cho người sử dụng lao động đủ một khoảng thời gian tối thiểu để được hưởng các khoản trợ cấp nghỉ phép hưởng lương vì lý do gia đình và y tế.
- Nếu nghỉ phép FAMLI được sử dụng vì một lý do cũng đủ điều kiện là nghỉ phép theo FMLA liên bang thì nghỉ phép đó cũng sẽ được tính là sử dụng quyền lợi nghỉ phép FMLA.
- Người lao động có thể chọn sử dụng thời gian nghỉ ốm hoặc nghỉ có lương khác trước khi sử dụng phúc lợi FAMLI, nhưng không bắt buộc phải làm như vậy.
- Người sử dụng lao động và người lao động có thể cùng đồng ý cộng dồn trợ cấp FAMLI bằng thời gian nghỉ ốm hoặc nghỉ có lương khác để đưa ra mức lương thay thế đầy đủ.

Nộp yêu cầu chi trả

- Trợ cấp sẽ có sẵn từ Tháng Một, 2024. Có sẵn hướng dẫn về cách nộp đơn xin trợ cấp tại famli.colorado.gov.
- Người lao động hoặc đại diện được chỉ định của họ nộp đơn xin trợ cấp FAMLI bằng cách gửi đơn đăng ký và bất kỳ tài liệu cần thiết nào thông qua My FAMLI+, có sẵn tại famli.colorado.gov.
- Đơn đăng ký có thể được nộp trước khi nghỉ phép và trong một số trường hợp, đơn đăng ký có thể được nộp sau khi đã nghỉ phép.
- Các đơn đăng ký được phê duyệt sẽ bắt đầu được Ban FAMLI chi trả trong vòng hai tuần sau khi yêu cầu chi trả được nộp hợp lệ và sau đó sẽ được chi trả hàng tuần trong thời gian nghỉ phép được phê duyệt.
- Người lao động có thể khiếu nại các quyết định về yêu cầu chi trả lên Ban FAMLI.
- Những cá nhân tìm cách trục lợi từ chương trình FAMLI có thể bị tước quyền nhận trợ cấp.

Bảo vệ việc làm và phúc lợi liên tục

- Chủ lao động không được can thiệp đến các quyền của người lao động theo FAMLI và không được phân biệt đối xử hoặc trả thù người lao động vì họ đã thực hiện các quyền đó, bao gồm cả việc nghỉ phép theo FAMLI, nói chuyện với người khác về FAMLI và nộp đơn khiếu nại về các vi phạm FAMLI.
- Người lao động đã làm việc cho người sử dụng lao động ít nhất 180 ngày có quyền trở lại vị trí cũ hoặc vị trí tương đương sau khi nghỉ phép theo FAMLI.

Nghiêm cấm Trả thù, Phân biệt đối xử và Can thiệp

- Người sử dụng lao động không được can thiệp vào các quyền của người lao động theo FAMLI và không được phân biệt đối xử hoặc trả thù họ vì đã thực hiện các quyền đó.
- Người lao động bị trả thù, phân biệt đối xử hoặc can thiệp có thể nộp đơn kiện tại tòa án hoặc có thể nộp đơn khiếu nại với Ban FAMLI.

Các thông tin quan trọng khác

- Người sử dụng lao động có thể cung cấp một gói bảo hiểm cá nhân có quyền lợi tương tự như chương trình FAMLI của tiểu bang và không áp đặt thêm chi phí hoặc hạn chế. Gói bảo hiểm cá nhân phải được Ban FAMLI phê duyệt.
- Người lao động và người sử dụng lao động được khuyến khích báo cáo hành vi vi phạm FAMLI cho Ban FAMLI.

