

الأسئلة المتكررة عن الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر

ملحوظة: تستند هذه الأسئلة المتكررة إلى أفضل المعلومات التي كانت متاحة قبل إقرار القواعد الخاصة ببرنامج الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر. وهذه المعلومات عرضة للتغيير. فتفضل بزيارة <https://www.maine.gov/labor/pfml> للحصول على أحدث المعلومات.

لمحة عامة عن قانون الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر:

1. ما المقصود ببرنامج الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر؟

سيمنح قانون الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية مين إجازة مدفوعة تصل مدتها إلى 12 أسبوعًا لأسباب عائلية أو عسكرية أو طبية أو لأسباب تتعلق بالسلامة. وقد أصبح هذا القانون ساري المفعول في تشرين الأول/ أكتوبر 2023 وفقًا لقانون ولاية مين. وإدارة العمل في ولاية مين هي المسؤولة عن تنفيذ هذا البرنامج الجديد.

الاشتراكات:

2. من أين ستأتي الاشتراكات ابتداءً من 1 كانون الثاني/ يناير 2025 – هل سيدفعها الموظف أم صاحب العمل أم كلاهما معًا؟

سيبدأ الاقتطاع من راتب الموظف لصالح برنامج الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في 1 كانون الثاني/ يناير 2025، وستحوّل المستقطعات إلى صندوق الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية مين. ويشارك كل من صاحب العمل والموظف في صندوق الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر. وستُجمع جميع الأموال لسداد المطالبات المستقبلية والتكاليف الإدارية الأخرى.

3. إذا كانت الاستحقاقات سيبدأ تفعيلها في عام 2026، فلماذا تُجمع الاشتراكات في عام 2025؟

على الرغم من أن الاستحقاقات لن يبدأ تفعيلها حتى 1 أيار/ مايو 2026، فإن الاشتراكات ستبدأ في عام 2025 لتوفير الوقت اللازم لتجميع أموال كافية لدفع الاستحقاقات والتكاليف الإدارية الأخرى لتشغيل البرنامج.

4. ما نسبة الاشتراك في الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر؟

بالنسبة للسنوات التقويمية من 2025 إلى 2027، تُحدّد نسبة الاشتراكات الكلية بمقدار 0.5% أو 1% من الأجر على أساس عدد الموظفين لدى صاحب العمل. فسيشارك أصحاب العمل الذين لديهم 15 موظفًا أو أكثر بنسبة 1% من الأجر، ويمكنهم خصم ما يصل إلى نصف الاشتراك من أجر الموظفين. وسيشارك أصحاب العمل الذين لديهم أقل من 15 موظفًا بنسبة 0.5% من الأجر، ويمكنهم خصم مبلغ الاشتراك كاملاً من أجر الموظفين.

5. أنا صاحب عمل وأرغب في دفع حصة الموظف الذي يعمل لدي الخاصة باشتراكات الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر - فهل يجوز لي ذلك؟

نعم، يجوز لصاحب العمل أن يدفع حصة الموظف البالغة 0.5%، ولكنه غير مُلزم بذلك.

6. مَنْ المسؤول عن تحويل الاشتراكات إلى صندوق الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر؟

صاحب العمل هو المسؤول عن تحويل الاشتراكات إلى صندوق الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر. وستُحدّد إدارة العمل في ولاية مين آلية تحويل الأموال في توجيهاتها المستقبلية.

7. أنا فرد أعمل لحسابي الخاص، فهل أنا مؤهل للحصول على هذه الإجازة؟

الأفراد الذين يعملون لحسابهم الخاص مؤهلون للحصول على الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر، ولكن يجب عليهم أن يشتركوا في التغطية. وفي السنوات التقويمية من 2025 إلى 2027، تُحدّد نسبة القسط بمقدار 0.5% من دخل الفرد من العمل الحر. وستُقدّم في المستقبل إدارة العمل في ولاية مين توجيهات بشأن عملية الاشتراك.

الخطط الخاصة:

8. أنا صاحب عمل، وأطبّق حاليًا سياسةً تمنح إجازة مدفوعة الأجر أو إجازة مرضية أو وثيقة تأمين ضد إعاقة قصيرة المدى أو كل ذلك معًا. فهل يمكن اعتبار سياسة الإجازات التي أطيّقها خطةً مكافئةً بدرجة كبيرة طبقًا لقانون الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية مين؟

ينص البند 850-ح(2) على أن اعتماد الخطة بصفتها خطةً خاصةً مكافئة بدرجة كبيرة يقتضي أن تكون إما خطةً مُمَوّلة ذاتيًا وتتطلب سند كفالة مدفوع للولاية وإما خطةً مُمَوّلة بالكامل ومُشتراة من شركة تأمين، إلى جانب متطلبات أخرى سُحدّد في القاعدة. وسياسة الإجازات الداخلية لا تلبّي بمفردها هذه المتطلبات. وستُوضح القاعدة تفاصيل أخرى بشأن إجراءات ومتطلبات الخطط الخاصة.

اتفاقات التفاوض الجماعي:

9. كيف يُطبّق قانون الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر على اتفاقات التفاوض الجماعي للقطاع العام؟

تسري، بوجه عام، على أصحاب العمل في القطاع العام الحقوق والمسؤوليات المنصوص عليها في قانون الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر. ولكن البند 850-ب(10)(د) ينص على أن القانون لا يُلزم: "صاحب العمل في القطاع العام، على النحو المُعرّف في البند الفرعي 7 من البند 962، أو الموظف لدى صاحب عمل في القطاع العام، الذي يكون طرفًا في اتفاق تفاوض جماعي سار في تاريخ بدء سريان هذا الفصل الفرعي بتطبيق أي من الحقوق والمسؤوليات المنصوص عليها في هذا الفصل الفرعي حتى ينتهي اتفاق التفاوض الجماعي الحالي".

ولا تسري الحقوق والمسؤوليات المنصوص عليها في القانون على موظفي القطاع العام الخاضعين لاتفاق تفاوض جماعي سار في 25 تشرين الأول/أكتوبر 2023 [تاريخ بدء سريان قانون الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر]، حتى ينتهي ذلك الاتفاق. وتشمل تلك الحقوق والمسؤوليات، على سبيل المثال لا الحصر، متطلبات الاشتراك المُطبّقة على كل من موظفي القطاع العام وأصحاب العمل في القطاع العام، وحق الموظف في التقدم للحصول على استحقاقات الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر وتلقي تلك الاستحقاقات.

ولذلك فإن أي صاحب عمل في القطاع العام وأي موظف في القطاع العام، طبقًا للتعريف الوارد في الفقرة الفرعية 7 من البند 962 في الباب 26، من الخاضعين لاتفاق تفاوض جماعي سار في 25 تشرين الأول/أكتوبر 2023 لن يكون مُلزَمًا بتقديم الاشتراكات المتعلقة ببرنامج الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر حتى ينتهي اتفاق التفاوض الجماعي. أضف إلى ذلك أن

أي موظف يخضع لاتفاق تفاوض جماعي سار في 25 تشرين الأول/ أكتوبر 2023 ليس مؤهلاً للحصول على استحقاقات برنامج الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر حتى ينتهي ذلك الاتفاق.

10. كيف يسري ذلك على موظفي القطاع العام غير الخاضعين لاتفاق تفاوض جماعي؟

سيسري قانون الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر على أي موظف في القطاع العام لم يكن يخضع لاتفاق تفاوض جماعي في 25 تشرين الأول/ أكتوبر 2023. كما أن أي موظف في القطاع العام لا يخضع لاتفاق تفاوض جماعي بوجه عام يشمل البرنامج بنفس الطريقة التي يشمل بها موظفي القطاع الخاص.

11. كيف يُطَبَّق قانون الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر على اتفاقات التفاوض الجماعي للقطاع الخاص؟

لا يسري الاستثناء الوارد في البند 850-ب(10)(د) على اتفاقات التفاوض الجماعي للقطاع الخاص.