



إشعار بالإعانات المتوفرة بموجب القانون العام لولاية ماساتشوستس (.M.G.L) الفصل 175M

للإجازات العائلية والطبية مدفوعة الأجر

الإجازة المتاحة

قد يستحق الأشخاص المشمولين بالتغطية إجازة عائلية ومرضية للأسباب التالية:

- إجازة طبية مدفوعة الأجر تصل إلى 20 أسبوعاً في سنة الاستحقاق إذا كانت لديهم حالة صحية خطيرة تعجزهم عن العمل.
 - إجازة عائلية مدفوعة الأجر لمدة تصل إلى 12 أسبوعاً في سنة الاستحقاق متعلقة بولادة طفل أو تبني طفلاً بنظام رعاية التبني، لرعاية أحد أفراد العائلة الذي يعاني من حالة صحية خطيرة، أو بسبب وجود شرط مؤهل ناشئ عن حقيقة أن فرداً من العائلة في الخدمة الفعلية أو تم إخطاره بوجود استدعاء وشيكاً للخدمة الفعلية في القوات المسلحة.
 - إجازة عائلية مدفوعة الأجر لمدة تصل إلى 26 أسبوعاً لرعاية أحد أفراد العائلة الذي يكون عضواً مشمولاً بالقوات المسلحة ومصاب بحالة صحية خطيرة.
- الأفراد المشمولون مؤهلون للحصول على إجازة مدفوعة الأجر لا تزيد عن 26 أسبوعاً، في مجملها، لأسباب عائلية أو طبية في سنة استحقاق واحدة.**

الإعانة

لتحويل مزايا برنامج الإجازات العائلية والطبية مدفوعة الأجر (PFML)، يحق لأصحاب العمل القيام بخصم ما يصل إلى 0.318% (يتم تعديلها سنوياً) من اشتراكات الرواتب من أجور الفرد المشمول أو إيراداته الأخرى. سيحدد متوسط الإيرادات الأسبوعية للفرد المشمول مبلغ الإعانة الخاصة به، للحصول على إعانة أسبوعية بحد أقصى يصل إلى 1,129.82 دولاراً (يتم تعديلها سنوياً).

من هو الفرد المشمول بالتغطية بموجب القانون؟

بشكل عام، يكون العامل مؤهلاً كفرد مشمول بالتغطية للحصول على إعانة الإجازة العائلية والإجازة الطبية مدفوعة الأجر إذا كان:

- هي/ هو مشمول بتغطية التأمين ضد البطالة في ولاية ماساتشوستس ويتلقى أجراً من قبل جهة عمل في ولاية ماساتشوستس؛ أو
- هي/ هو فرد يعمل لحسابه الخاص ويقوم ويعمل في ولاية ماساتشوستس واختار الاشتراك في البرنامج؛ و
- حصلت/ حصل على أكثر من 30 ضعفاً من الإعانة المتوقعة وأكثر من 6,000 دولار (يتم تعديلها سنوياً) في الأرباع الأربعة الأخيرة المكتملة التي تسبق تقديم طلب الحصول على الإعانة.



التأمين الصحي

يجب أن تواصل جهة العمل تقديم منافع التأمين الصحي المتعلقة بالموظف والمساهمة فيها، إن وجدت، على نفس المستوى وفي ظل نفس الظروف التي كانت ستقدم فيها التغطية إذا استمر الموظف في العمل طوال مدة هذه الإجازة.

الحماية الوظيفية

بشكل عام، يجب إعادة الموظف الذي أخذ إجازة عائلية أو إجازة طبية مدفوعة الأجر إلى الوظيفة السابقة للموظف أو إلى وضع مساوٍ لها، بنفس الحالة، والأجر، واستحقاقات العمل، وانتان مدة الخدمة، والأقدمية اعتباراً من تاريخ مغادرته. لا تنطبق إجراءات الحماية الوظيفية هذه على الموظفين السابقين أو المتعاقدين المستقلين أو العاملين لحسابهم الخاص.

لا انتقام أو تمييز

- من غير القانوني لجهة العمل التمييز أو الانتقام من الموظف لممارسته أي حق يحق له/ لها بموجب القانون.
- يجوز للموظف أو الموظف السابق الذي يتعرض للتمييز أو الانتقام لممارسته الحقوق بموجب القانون، بعد مرور أكثر من ثلاث سنوات على حدوث الانتهاك، رفع دعوى مدنية أمام المحكمة العليا، وقد يحق له الحصول على تعويض يصل إلى ثلاثة أضعاف أجرها/ أجره المفقود.

الخطوة الخاصة

إذا قدمت جهة العمل للموظفين إجازة عائلية مدفوعة الأجر، أو إجازة طبية، أو كليهما، بمزايا سخية على الأقل مثل تلك المنصوص عليها في القانون، يجوز لجهة العمل التقدم بطلب للحصول على إعفاء من دفع الاشتراكات. لا يزال الموظفون يتمتعون بالحماية من التمييز والانتقام بموجب القانون حتى، عندما يختار صاحب العمل تقديم مزايا الإجازات المدفوعة من خلال خطة خاصة.

إذا كانت لديك أسئلة أو شواغل تتعلق بحقوقك المتعلقة بالحصول على إجازة عائلية وإجازة طبية مدفوعة الأجر، فيرجى الاتصال برقم

الهاتف: (833) 344-7365 أو زيارة الرابط:

<https://www.mass.gov/DFML>

يجب نشر هذا الإشعار في مكان ظاهر في مقر جهة العمل.

