**សូមកំណត់ចាំថា៖** ឯកសារទាំងនេះត្រូវបានផ្តល់ក្នុងទម្រង់ Word សម្រាប់​ភាពស្រណុកស្រួលរបស់​អ្នក – សម្រាប់​ការបំពេញកាន់តែងាយស្រួលនៃវិស័យ​ដែលអាចបំពេញបាន ការផ្លាស់ប្តូរទម្រង់បន្តិចបន្តួច (ដូចជាការដាក់បន្ថែម​ឡូហ្គូរបស់ក្រុមហ៊ុន) ឬការដាក់បន្ថែមគោលនយោបាយជាក់ច្បាស់របស់​ក្រុមហ៊ុន។ និយោជកត្រូវទទួលខុសត្រូវ​ចំពោះ​ការកែសម្រួល ការកែប្រែ ការបញ្ចូលបន្ថែម ឬការដកចេញដែលពួកគេធ្វើចំពោះទម្រង់បែបបទទាំងនេះ។ នាយកដ្ឋានបដិសេធទំនួលខុសត្រូវសម្រាប់ការកែប្រែបានធ្វើចំពោះ​ចំពោះ​ទម្រង់បែបបទទាំងនេះ ហើយមិនអាច​ធានាថាទម្រង់បែបបទ ដែលត្រូវបាន​កែប្រែពីកំណែ​ដើមនេះនឹង​អនុលោមតាមនោះទេ។

**ចំនួននិយោជិតចំនួនតិចជាង 25- សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការប្រើប្រាស់**

ក្នុងនាមជានិយោជករដ្ឋម៉ាស្សាជូសេត្សម្នាក់ អ្នកតម្រូវឲ្យប្រាប់និយោជិត រដ្ឋ​ម៉ាស្សាជូសេត្សរបស់អ្នក និងកម្មករ​ជាប់​កិច្ចសន្យាត្រូវបានគ្របដណ្តប់ អំពីសិទ្ធិ និងទទួលខុសត្រូវនៅក្រោមច្បាប់ការឈប់សម្រាកសម្រាប់គ្រួសារ​និង​ការព្យាបាលទទួលប្រាក់ឈ្នួលរបស់រដ្ឋម៉ាស្សាជូសេត្ស (PFML)។ ដើម្បីធ្វើដូចម្តច អ្នកអាចផ្តល់ទម្រង់បែបបទ​នេះទៅ​និយោជិតរបស់អ្នក និងកម្មករ​ជាប់កិច្ចសន្យាត្រូវបានគ្របដណ្តប់។ អ្នកក៏អាចបង្កើត ឬប្រើការជូនដំណឹងផ្សេង​ពី​ការជ្រើសរើសរបស់អ្នក ដរាបណា​ការជូនដំណឹងដែលអ្នកប្រើផ្តល់ព័ត៌មានដូចគ្នាទៅនឹងតម្រូវការដោយច្បាប់។

ទម្រង់បែបបទនេះគឺសម្រាប់និយោជក ដែលមាននិយោជិតចំនួន 25 នៃរដ្ឋ​ម៉ាស្សាជូសេត្ស និងកម្មករជាប់​កិច្ចសន្យាត្រូវបានគ្របដណ្តប់។ ប្រសិនបើអ្នកមាននិយោជិត និងកម្មករជាប់កិច្ចសន្យារដ្ឋម៉ាស្សាជូសេត្ស​ចំនួនតិច​ជាង 25 នាក់សូមប្រើ[ការជូនដំណឹងរបស់និយោជកកម្លាំងពលកម្ម​ដែលមានបុគ្គលដែលមាន​ការធានារ៉ាប់រងតិច​ជាង 25 នាក់។](https://www.mass.gov/doc/2022-employer-notice-for-a-workforce-with-25-or-more-covered-individuals/download). ដូចគ្នានេះដែរ ប្រសិនបើអ្នកចូលរួមជាមួយបុគ្គលដែលធ្វើការដោយខ្លួនឯង​ដែលមិនត្រូវ​បាន​ធានា​រ៉ាប់រងលើកម្មករកិច្ចសន្យា អ្នកអាចផ្តល់ដល់គេនូវ [ការជូនដំណឹងនិយោជកទៅបុគ្គលធ្វើការដោយខ្លួនឯង សម្រាប់​កម្លាំង​ពលកម្ម​ដែលមានចំនួនតិចជាង 25​នាក់](https://www.mass.gov/doc/2022-employer-notice-to-self-employed-individual-for-a-workforce-with-25-or-more-covered-individuals/download) ដើម្បីប្រាប់ពួកគេឲ្យ​ដឹងអំពីជម្រើសរបស់ពួកគេ ដើម្បីជ្រើសយក​ការគ្របដណ្តប់សម្រាប់ខ្លួនឯង។

ដើម្បីប្រើទម្រង់បែបបទនេះ ដំបូងសូមបំពេញ៖

1. តារាងនៅទំព័រទី 2 បង្ហាញថាប្រសិនបើអ្នកត្រូវបានអនុម័តសម្រាប់ផែនការ​ឯកជនឬអត់;
2. តារាងនៅលើទំព័រទី 5 ដែលបង្ហាញពីភាគរយនៃការបរិច្ចាករបស់និយោជិត​នឹងត្រូវបានកាត់ចេញពីប្រាក់​ឈ្នួលរបស់និយោជិតរបស់អ្នក ហើយតើភាគរយ​ប៉ុន្មាន (ប្រសិនបើមាន) អ្នកនឹងបង់។
3. តារាងព័ត៌មាននិយោជកនៅទំព័រ 6;
4. ប្រអប់ធីកនៅទំព័រទី 2 ដែលបង្ហាញពីកន្លែងដែលបុគ្គលិកអាចស្វែងរក​ព័ត៌មានអំពីគម្រោងឯកជន​របស់​អ្នក ប្រសិនបើមាន។ (សូមជ្រើសយកមិនជាប់ទាក់ទង (N/A) ប្រសិនបើអ្នកកំពុងចូលរួមក្នុង​មូលនិធិទំនុក​ចិត្តរបស់រដ្ឋ)។

នៅពេលដែលអ្នកបានបំពេញផ្នែកទាំងនេះហើយ សូមផ្តល់ទំព័រទី 2-6 នៃ​ទម្រង់បែបបទបែបបទនេះដល់​និយោជិត​របស់អ្នក និងកម្មករកិច្ចសន្យា ដែលមាន​ការធានារ៉ាប់រងដើម្បីឱ្យពួកគេពិនិត្យ និងចុះហត្ថលេខា។

**ការឈប់សម្រាកសម្រាប់គ្រួសារ​និងការព្យាបាលទទួលប្រាក់ឈ្នួល មាននិយោជិត (ចំនួនតិច​ជាងកម្មករ 25 នាក់)**

***សូមអានការជូនដំណឹងនេះដោយផ្ចិតផ្ចង់ វាមានព័ត៌មានសំខាន់អំពីសិទ្ធិ ទំនួលខុសត្រូវ​និងសិទ្ធិទទួលនៅក្រោម​ច្បាប់​ ការឈប់សម្រាកសម្រាប់គ្រួសារ​និងការព្យាបាលទទួលប្រាក់ឈ្នួលរដ្ឋ​ម៉ាស្សាជូសេត្ស។ សូមរក្សាការជូនដំណឹង​នេះសម្រាប់កំណត់ត្រារបស់អ្នក។***

ច្បាប់ការឈប់សម្រាប់គ្រួសារនិង​ព្យាបាលរដ្ឋម៉ាស្សាជូសេតស៍ (PFML) ផ្តល់ដល់​និយោជិតរដ្ឋម៉ាស្សាជូសេត្សនូវសិទ្ធិ​ចំពោះ​ការឈប់សម្រាកសម្រាប់គ្រួសារ និង​ព្យាបាលទទួលប្រាក់ឈ្នួល។ សិទ្ធិទាំងនេះត្រូវបានពណ៌នាបន្ថែមទៀត នៅខាងក្រោម​ហើយរួមទាំង (1) ការការពារការងារនៅពេលដែលនិយោជិតត្រឡប់ទៅធ្វើការវិញ និង (2) អត្ថប្រយោជន៍ជំនួសប្រាក់ឈ្នួលមួយផ្នែក ខណៈពេលដែលនិយោជិតឈប់ធ្វើ​ការ។ និយោជកអាចផ្តល់​អត្ថប្រយោជន៍​ទាំងនេះដោយ (1) ការចូលរួមក្នុងមូលនិធិ ទំនុកចិត្ត PFML ដែលដំណើរការដោយនាយកដ្ឋាន​ការឈប់​សម្រាប់គ្រួសារនិង​ព្យាបាលរដ្ឋម៉ាស្សាជូសេតស៍ (នាយកដ្ឋាន) ឬ (2) ការផ្តល់គម្រោងឯកជន​លើក​លែង​ដែល​ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ យ៉ាងហោចជាសប្បុរសដូចអ្វីដែលមាន​តាមរយៈ​នាយកដ្ឋាន។

មិនថាបើនិយោជករបស់អ្នកចូលរួមក្នុងមូលនិធិទំនុកចិត្តរដ្ឋ ឬមានផែនការ ឯកជនក្តី អ្នកនឹងមានសិទ្ធិដើម្បី​ទទួលអត្ថប្រយោជន៍​និងការការពារមួយ​ចំនួន។ អ្នកអាចត្រូវបានតម្រូវឲ្យធ្វើការបរិច្ចាកទៅមូលនិធិទំនុកចិត្ត​ឬដើម្បីផ្តល់​មូលនិធិដល់គម្រោងឯកជនរបស់និយោជករបស់អ្នក ប៉ុន្តែបានត្រឹមតែចំនួន​ជាក់លាក់ប៉ុណ្ណោះ។ អ្នក​ក៏នឹងគួរតែប្រាប់និយោជករបស់អ្នកនៅពេលអ្នកឈប់សម្រាក ហើយអ្នក​នឹងគួរតែដាក់ពាក្យសុំសម្រាប់​អត្ថប្រយោជន៍ជាមួយនាយកដ្ឋាន ឬតាមរយៈ​ផែនការឯកជនរបស់និយោជក។

និយោជកអាចដាក់ពាក្យសម្រាប់ការលើកលែង ពីការបរិច្ចាកឈប់សម្រាក ព្យាបាល ការបរិច្ចាកសម្រាប់គ្រួសារ ឬទាំងពីរ។ និយោជករបស់អ្នកត្រូវតែផ្តល់ព័ត៌មានដល់អ្នកអំពីគម្រោងឯកជន និង​ដំណើរការដាក់ពាក្យ។ និយោជករបស់អ្នកបានជ្រើសផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍នៅខាងក្រោម៖

* ក្នុងប្រអប់ខាងក្រោម
* ដូចជាសេចក្តីតភ្ជាប់ទៅនឹងការជូនដំណឹងនេះ
* រោគសញ្ញាដទៃទៀត៖

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | * មិនមានគម្រោងឯកជនដែលត្រូវបានអនុម័ត ហើយកំពុងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍​ការឈប់សម្រាក​ទាំងអស់តាមរយៈនាយកដ្ឋាន។ * បានផ្តល់ការអនុវត្តគ្រោងឯកជន សម្រាប់​អត្ថប្រយោជន៍ឈប់សម្រាកសម្រាប់ គ្រួសារនិង​ព្យាបាល; * មានគម្រោងឯកជនដែលត្រូវបានអនុម័ត សម្រាប់អត្ថប្រយោជន៍ការឈប់​សម្រាកជា​លក្ខណៈ​គ្រួសារតែប៉ុណ្ណោះ ហើយកំពុងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍​ការឈប់​សម្រាកព្យាបាលតាមរយៈនាយកដ្ឋាន។ * មានគម្រោងឯកជនដែលត្រូវបានអនុម័ត សម្រាប់​អត្ថប្រយោជន៍ការឈប់​សម្រាកព្យាបាលតែប៉ុណ្ណោះ ហើយកំពុងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ការឈប់សម្រាក​លក្ខណៈគ្រួសារតាមរយៈនាយកដ្ឋាន។ |
|  | (ឈ្មោះនិយោជក)  (ឈ្មោះគម្រោងឯកជន)  (លេខទូរស័ព្ទគម្រោងឯកជន)  (អាសយដ្ឋានគម្រោងឯកជន)  (វ៉ិបសៃគម្រោងឯកជន) |

* N/A (នយោជកបរិច្ចាកចំពោះមូលនិធិឯកជន)

1. **សេចក្តីពន្យល់អំពីអត្ថប្រយោជន៍**

***ការបែងចែកចំនួនម៉ោងឈប់សម្រាក។*** នៅក្រោមច្បាប់ PFML អ្នកអាចទទួលរហូតដល់ចំនួន៖

* 12 សប្តាហ៍នៃការឈប់សម្រាកសម្រាប់គ្រួសារ ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួល​ក្នុងឆ្នាំ​អត្ថប្រយោជន៍ដែល​ទាក់ទង​នឹងកំណើត ការសុំកូនចិញ្ចឹម ឬកន្លែង​ចិញ្ចឹមកូន ដើម្បីថែទាំសមាជិកគ្រួសារ ដែលមានស្ថានភាព​សុខភាព​ធ្ងន់ធ្ងរ ឬដោយសារ​ការចាកចេញមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ដែលកើតចេញពីការពិត។ ថា​សមាជិកគ្រួសារកំពុងបំពេញកាតព្វកិច្ចសកម្ម ឬត្រូវបានជូន​ដំណឹងអំពី​ការអំពាវនាវដែលជិតមកដល់ ដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ចសកម្ម នៅក្នុងកង​កម្លាំងប្រដាប់អាវុធ។
* ចំនួន 20 សប្តាហ៍ការឈប់សម្រាកព្យាបាល ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួល​ក្នុងឆ្នាំ​អត្ថប្រយោជន៍ ប្រសិនបើ​ពួកគេ​មានស្ថានភាពសុខភាពធ្ងន់ធ្ងរ ដែលធ្វើឲ្យ​ពួកគេពិការពីការងារ។
* 26 សប្តាហ៍នៃការឈប់សម្រាកសម្រាប់គ្រួសារទទួលប្រាក់ឈ្នួលក្នុងឆ្នាំ​អត្ថប្រយោជន៍ ដើម្បីថែទាំ​សមាជិក​គ្រួសារដែលជាសមាជិកសេវា ដែលមាន​ការធានារ៉ាប់រង ដែលកំពុងទទួលការព្យាបាលវេជ្ជសាស្រ្ត ឬបើមិនដូច្នេះទេ​ការដោះ​ស្រាយផលវិបាកនៃស្ថានភាពសុខភាពធ្ងន់ធ្ងរទាក់ទងនឹងសេវា​យោធារបស់​សមាជិកគ្រួសារ។
* សរុបចំនួន 26 សប្តាហ៍ជាសរុបនៃគ្រួសារដែលបានបង់ និងការឈប់សម្រាក​ព្យាបាលនៅក្នុងឆ្នាំ​អត្ថប្រយោជន៍តែមួយ។

"ឆ្នាំអត្ថប្រយោជន៍" គឺ 12 ខែមុនថ្ងៃអាទិត្យភ្លាមៗមុនពេលការឈប់សម្រាក របស់អ្នកចាប់ផ្តើម។

***ការឈប់សម្រកដទៃទៀត។*** ការឈប់សម្រាកណាមួយដែលអ្នកទទួលយក – បង់ប្រាក់ ឬមិនបង់ប្រាក់ – សម្រាប់​ហេតុផលដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ដូចគ្នា ដែលបានរាយបញ្ជី​ខាងលើនឹងរាប់បញ្ចូលទៅ ក្នុងចំនួននៃ​ការឈប់សម្រាករបស់អ្នក​សម្រាប់ឆ្នាំ​អត្ថប្រយោជន៍នោះ។

***សិទ្ធិទទួល។*** អ្នកនឹងមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ការឈប់សម្រាកនិងប្រាក់ឈ្នួល​ជំនួស ប្រសិនបើអ្នក​ជួប​នឹង​ការធ្វើតេស្តរកប្រាក់ចំណូល។ អ្នកត្រូវតែបានរកចូល យ៉ាងហោចណាស់ចំនួន 30 ដងលើសពី​ចំនួន​អត្ថប្រយោជន៍រំពឹងទុក ហើយ [បានបំពេញតាមតម្រូវការប្រាក់ចំណូលអប្បបរមាដែលត្រូវបាន​បង្កើតឡើង​ជារៀង​រាល់ឆ្នាំដោយនាយកដ្ឋានជំនួយគ្មានការងារធ្វើ (DUA)](https://www.mass.gov/info-details/check-eligibility-for-unemployment-benefits#:~:text=Have%20earned%20at%20least%3A,would%20be%20eligible%20to%20collect) , ដែល​ជាចំនួន $6,300 សម្រាប់ឆ្នាំ 2024, ក្នុងអំឡុងត្រីមាស​ប្រតិទិន 4 ចុងក្រោយ។ (នេះគឺជាចំនួនដែលបានគណនានៅក្នុងផ្នែក "ការទូទាត់ជំនួសប្រាក់ឈ្នួល" ខាងក្រោម។ )

***ការទូទាត់ជំនួសប្រាក់ឈ្នួល។*** នៅពេលអ្នកប្រើពេលឈប់សម្រាកសម្រាប់មូលហេតុណាមួយដែលបានពណ៌នា​នៅ​ខាង​លើអ្នកនឹងមានសិទ្ធិដាក់ពាក្យសុំជាមួយនាយកដ្ឋាន ឬចំពោះគម្រោង ឯកជននិយោជករបស់អ្នក សម្រាប់​ការទូទាត់ជំនួសប្រាក់ឈ្នួល។ អត្ថប្រយោជន៍ទាំងនេះនឹងជាសមាមាត្រនៃប្រាក់ចំណូលប្រចាំសប្តាហ៍ ជា​មធ្យម​របស់​អ្នក។ ចំនួនអត្ថប្រយោជន៍សក្ដានុពលអតិបរិមារបស់អ្នកនឹង​មានចំនួនដូចខាង​ក្រោម៖

* 80% នៃប្រាក់ចំណូលរហូតដល់ 50% នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំសប្តាហ៍ជាមធ្យម​របស់រដ្ឋ
* 50% នៃប្រាក់ចំណូលលើសពីប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំសប្តាហ៍ជាមធ្យមរបស់រដ្ឋ
* នៅក្នុងព្រឹត្តិការណ៍មិនលើសពីចំនួនអតិបរមា។ សម្រាប់ឆ្នាំ 2024 ចំនួនអត្ថប្រយោជន៍អតិបរមានេះគឺ $1149.90។ ចំនួននេះនឹងត្រូវបានកែតម្រូវជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដោយផ្អែកលើការកើនឡើងនៃ​ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំ​សប្តាហ៍ជាមធ្យមរបស់រដ្ឋ។

ផែនការឯកជនអាចជ្រើសរើសផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ខ្ពស់ជាង ប៉ុន្តែប្រហែលជា​មិនផ្តល់ចំនួនទាបជាងអ្វីដែល​នាយកដ្ឋាន​នឹងបង់នោះទេ។

***ការទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ស្រប។*** ប្រសិនបើអ្នកទទួលអត្ថប្រយោជន៍ពីធនធានដទៃទៀត នៅពេលអ្នកកំពុងក៏​ទទួលអត្ថប្រយោជន៍ពីនាយកដ្ឋាន អត្ថប្រយោជន៍ដែលអ្នកទទួលពីនាយកដ្ឋានអាចត្រូវ​បានកាត់បន្ថយ។ ប្រភេទមួយចំនួននៃអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតនឹងបណ្តាលឱ្យមានការកាត់​បន្ថយអត្ថប្រយោជន៍មួយសម្រាប់មួយ ដែលអ្នកទទួលបានពីនាយកដ្ឋាន។ នេះមានន័យថាសម្រាប់ប្រាក់ដុល្លារនីមួយៗ ដែលអ្នកទទួលបានពី​អត្ថប្រយោជន៍ទាំងនេះ អត្ថប្រយោជន៍របស់អ្នកពីនាយកដ្ឋាននឹងថយចុះ​មួយដុល្លារ។ អត្ថប្រយោជន៍ដែលនឹង​មាន​ឥទ្ធិពលនេះរួមមាន៖

* សំណងរបស់កម្មករ
* ការធានារ៉ាប់រងការមិនមានការធានារ៉ាប់រង
* គោលនយោបាយឬ កម្មវិធីពិការភាពអចិន្ត្រៃយ៍
* ការឈប់សម្រាកពីជំងឺបន្ថែមលើធនាគារឈប់សម្រាក

ទម្រង់នៃអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតនឹងមិនកាត់បន្ថយអត្ថប្រយោជន៍ ដែល​អ្នកទទួលបានពីនាយកដ្ឋានទេ លុះត្រា​តែ​អ្នកទទួលបានច្រើនជាងប្រាក់​ឈ្នួលប្រចាំសប្តាហ៍ជាមធ្យមរបស់អ្នកនៅក្នុងអត្ថប្រយោជន៍សរុប។ អត្ថប្រយោជន៍​ដែលនឹងមានឥទ្ធិពលនេះរួមមាន៖

* គោលនយោបាយ ឬកម្មវិធីពិការភាពបណ្តោះអាសន្ន (រួមទាំងពិការភាព​រយៈពេលខ្លី និងពិការភាព​រយៈ​ពេល​វែង)
* និយោជកគ្រប់គ្រងដោយគ្រួសារ និង/ឬគោលនយោបាយ ឬកម្មវិធីការឈប់​សម្រាកព្យាបាល

*ដាក់បំពេញបញ្ចប់ការទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ PFML ។* សម្រាប់ពាក្យសុំដែលបានដាក់នៅ ឬក្រោយថ្ងៃទី 1 ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ 2023 និយោជិតដែលទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ PFML អាចបំពេញបន្ថែម (ឬ "បិទ") អត្ថប្រយោជន៍ PFML របស់​ពួកគេជាមួយនឹងការឈប់សម្រាកដែលមាន​ប្រាក់បៀវត្សរ៍ដែលមាន (ពេលឈឺ វិស្សមកាល PTO ពេលវេលា​ផ្ទាល់ខ្លួន។ល។)។ សម្រាប់និយោជិតដែលជ្រើសរើសបន្ថែមអត្ថប្រយោជន៍ PFML របស់ពួកគេ​តាមរបៀបនេះ ផលបូក​នៃអត្ថប្រយោជន៍ PFML ប្រចាំសប្តាហ៍ និង​អត្ថប្រយោជន៍ការឈប់សម្រាកដែលផ្តល់ដោយនិយោជកមិន​អាចលើស​ពីប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំសប្តាហ៍ជាមធ្យមរបស់និយោជិត (IAWW)​បានទេ។  និយោជកនឹងទទួលខុសត្រូវក្នុង​ការត្រួត​ពិនិត្យ និងធានាថាផលបូកប្រចាំ​សប្តាហ៍នៃអត្ថប្រយោជន៍ការឈប់សម្រាកដែលបានផ្តល់ដោយនិយោជក និង​អត្ថប្រយោជន៍ PFML មិនលើសពី IAWW របស់និយោជិតនោះទេ។ និយោជកក៏ទទួលខខុសត្រូវ​ចំពោះការគ្រប់​គ្រងការទូទាត់ណាមួយ ដែលបាន​បើកឲ្យនិយោជិតដែលមានចំនួនលើសពីចំនួន IAWW របស់និយោជិត។ នាយកដ្ឋាននិងជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការការទូទាត់ម្តងទៀត សម្រាប់ការទូទាត់​លើសចំនួនឡើយ។ ដំណើរការ​នេះ​គឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជក និងនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ។

ប្រសិនបើពាក្យសុំត្រូវបានដាក់នៅ ឬក្រោយថ្ងៃទី 1 ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ 2023 កម្មវិធី ដែលបានដាក់ត្រឡប់មកវិញ​សម្រាប់​ការឈប់សម្រាក ដែលបានចាប់ផ្តើម មុនថ្ងៃទី 1 ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ 2023 មានសិទ្ធិក្នុងការបំពេញបន្ថែម។

1. **សិទ្ធិនិងកិច្ចការពាររបស់និយោជិត**

***ការការពារការងារ។*** ជាទូទៅ ប្រសិនបើអ្នកឈប់សម្រាកពីគ្រួសារ ឬការឈប់សម្រាកពេទ្យ នៅពេល​អ្នកត្រឡប់​ទៅ​ធ្វើការវិញ និយោជករបស់អ្នកត្រូវតែស្ដារអ្នកទៅកាន់មុខ​តំណែងមុនរបស់អ្នក ឬទៅកាន់មុខតំណែងសមមូល ជាមួយនឹងឋានៈដូចគ្នា ប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍ការងារ ឥណទានរយៈពេលនៃសេវាកម្ម និង​អតីតភាពការងារ។ ចាប់ពីថ្ងៃដែលអ្នកចាប់ផ្តើមការចាកចេញរបស់អ្នក។ នេះមិនអាចអនុវត្តបានប្រសិនបើមុខតំណែង​របស់អ្នកត្រូវ​បានបំបាត់ចោល ដោយព្រោះតែមូលហេតុខាងសេដ្ឋកិច្ច មិនទាក់ទងនឹងការប្រើការឈប់​សម្រាករបស់អ្នក។

***ការបន្តការធានារ៉ាប់រងសុខភាព*** និយោជករបស់អ្នកត្រូវតែបន្តផ្តល់សម្រាប់ បរិច្ចាកទៅការងាររបស់អ្នក អត្ថប្រយោជន៍ធានារ៉ាប់រងសុខភាពដែលទាក់ទង​នឹងការងាររបស់និយោជិត ប្រសិនបើមានកម្រិត និង​ក្រោម​លក្ខខណ្ឌនៃ​ការធានារ៉ាប់រងនឹងត្រូវបាន​ផ្តល់ជូន ប្រសិនបើនិយោជិតបានបន្តធ្វើការជា​បន្តបន្ទាប់សម្រាប់រយៈ​ពេល​​នៃការឈប់សម្រាកបែបនេះ។ និយោជករបស់អ្នកអាចតម្រូវឲ្យអ្នកបន្តទូទាត់ចំណែកនៃបព្វលាភការធានា​រ៉ាប់រងសុខភាពរបស់អ្នក ស្របតាមនៅលើលក្ខខណ្ឌដូចគ្នា​មុនពេលឈប់​សម្រាករបស់អ្នក។

***គ្មានការសងសឹក។*** វាគឺខុសច្បាប់សម្រាប់និយោជកដើម្បីនឹងរើសអើង ឬសកសឹកជំទាស់នឹងអ្នក​ចំពោះការប្រើ​ប្រាស់​សិទ្ធិដែលខ្លួនមានសិទ្ធិទទួលនៅក្រោមច្បាប់ឈប់សម្រាក សម្រាប់គ្រួសារនិងព្យាបាលទទួលប្រាក់ឈ្នួល។ និយោជិត ឬអតីតនិយោជិតដែលត្រូវបានសងសឹកចំពោះ​ការអនុវត្តសិទ្ធិ​ក្រោមច្បាប់ អាចមិនលើសពីបីឆ្នាំបន្ទាប់​ពីការរំលោភនេះកើត​ឡើង បង្កើត បណ្តឹងរដ្ឋប្បវេណីស៊ីវិលនៅក្នុងតុលាការជាន់ខ្ពស់។

1. **ចំនួនការបរិច្ចាក**

ដើម្បីជួយមូលនិធិការឈប់សម្រាកទទួលប្រាក់ឈ្នួល ដែលមាននៅក្រោមច្បាប់ PFML និយោជករបស់អ្នក​អាចធ្វើ​ការកាត់ចេញពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់អ្នក ដែល នឹងត្រូវបញ្ជូនទៅ​មូលនិធិទំនុកចិត្តមូលនិធិទំនុកចិត្ត ឬចំពោះ​ប្រត្តិបត្តិករ នៃគម្រោងឯកជន​របស់និយោជកអ្នក។ មិនថានិយោជករបស់អ្នកមានគម្រោងឯកជន ឬចូល​រួម​ក្នុងមូលនិធិ Trust Fund របស់រដ្ឋទេ ការកាត់មិនអាចលើសពីចំនួនដូចខាងក្រោម៖

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ការបរិច្ចាកឈប់សម្រាកសម្រាប់គ្រួសារ** | **ការបរិច្ចាកឈប់សម្រាកព្យបាល** | **ចំនួនការបរិច្ចាកសរុប** |
| **0.18% នៃប្រាក់ចំណូល\*** | **0.28% នៃប្រាក់ចំណូល\*** | **0.46% នៃប្រាក់ចំណូល\*** |

ពីព្រោះ និយោជករបស់អ្នកមានចំនួនកម្មករត្រូវបានគ្របដណ្តប់ចំនួនតិច​ជាង​25 នាក់ និយោជករបស់អ្នក​មិន​ត្រូវអនុលោមតាមច្បាប់ ដើម្បីធ្វើ​ការបរិច្ចាកបន្ថែមណាមួយ ជំនួសអ្នកឡើយ។ និយោជកអាចជ្រើសរើស​គ្រប​ដណ្តប់​ផ្នែកខ្លះនៃចំនួនវិភាគទានរបស់អ្នក (0.46%\* នៃប្រាក់ឈ្នួល) ប៉ុន្តែមិនត្រូវបានទាមទារដើម្បីធ្វើដូច្នេះទេ។ និយោជករបស់អ្នកបានជ្រើសយកការបែងចែកចំនួនការបរិច្ចាកដូចខាងក្រោម៖

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ការឈប់សម្រាកព្យបាល** | ចំនួនបរិច្ចាកតម្រូវសារុប៖ .28%\* | | | | | |
|  |  |  | នឹងបរិច្ចាក | **\_\_\_%** | នៃការបរិច្ចាកឈប់សម្រាកព្យាបាល |
|  | (ឈ្មោះនិយោជក) | និងចំនួនសេស សល់ | **\_\_\_%** | និងត្រូវកាតចេញពីប្រាក់ ចំណូលរបស់អ្នក |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ការឈប់សម្រាកសម្រាប់គ្រួសារ** | ចំនួនបរិច្ចាកតម្រូវសារុប៖ .18%\* | | | | | |
|  |  |  | នឹងបរិច្ចាក | **\_\_\_%** | នៃការបរិច្ចាកឈប់សម្រាកសម្រាប់គ្រួសារ |
|  | (ឈ្មោះនិយោជក) | និងចំនួនសេស សល់ | **\_\_\_%** | និងត្រូវកាតចេញពីប្រាក់ ចំណូលរបស់អ្នក |

សូមចាប់ផ្តើមនៅទីនេះ ដើម្បីបង្ហាញថាអ្នកយល់ថាភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់​អ្នកដែលរកបានក្នុងរយៈពេល​ប្រាក់​ខែ​នឹងត្រូវបានកាត់ចេញពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់អ្នករាល់អំឡុងពេលបង់ប្រាក់៖

\* ចំនួនលេខផ្តល់រហូតដល់ឆ្នាំ 2024។ អត្រាទាំងនេះអាចត្រូវបានកែតម្រូវលើមូលដ្ឋានប្រចាំឆ្នាំ ដែលមាន​ប្រសិទ្ធភាព​​ចាប់ពីថ្ងៃទី 1 ខែមករា នៃឆ្នាំប្រតិទិននីមួយៗ។

1. **ការជូនដំណឹងដល់និយោជករបស់អ្នក**

***មុន*** អ្នកឈប់សម្រាក ឬដាក់ពាក្យសុំអត្ថប្រយោជន៍ អ្នកត្រូវតែជូនដំណឹងទៅ​និយោជករបស់អ្នកថាអ្នកត្រូវឈប់​សម្រាក។ អ្នកនឹងតម្រូវឲ្យផ្តល់ការជូនដំណឹងយ៉ាងហោចណាស់ 30 ថ្ងៃនៃតម្រូវការសម្រាប់​ការឈប់សម្រាក។ ប្រសិន​បើការជូនដំណឹងរយៈពេល 30 ថ្ងៃមិនអាចធ្វើទៅបានដោយសារ​កាលៈទេសៈហួសពីការគ្រប់គ្រងរបស់អ្នក អ្នកត្រូវ​តែ​ផ្តល់ការជូនដំណឹងឱ្យបាន​ឆាប់តាមដែលអាចអនុវត្តបាន និងក្នុងព្រឹត្តិការណ៍ណាមួយ មុនពេលអ្នក​ដាក់ពាក្យ​ស្នើសុំអត្ថប្រយោជន៍ណាមួយ។

នៅពេលអ្នកជម្រាបប្រាប់និយោជករបស់អ្នក អំពីតម្រូវការសម្រាប់ការឈប់​សម្រាក អ្នកត្រូវតែផ្តល់ព័ត៌មាន​ខាង​ក្រោម៖

1. កាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើមនៃការចាកចេញដែលរំពឹងទុក;
2. រយៈពេលនៃការឈប់សម្រាកដែលរំពឹងទុក;
3. កាលបរិច្ឆេទរំពឹងទុកនៃការត្រឡប់មកវិញពីការឈប់សម្រាក;
4. ថាតើអ្នកនឹងត្រូវការការឈប់សម្រាកមិនទៀងទាត់ (ការចាកចេញដែលធ្វើ​ឡើងក្នុងប្លុកដាច់​ដោយ​ឡែកពីពីរ ឬច្រើន) ឬកាត់បន្ថយការឈប់សម្រាក (ការឈប់សម្រាកដែលពាក់ព័ន្ធនឹង​កាលវិភាគ​កាត់បន្ថយតិចជាងម៉ោង ឬថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍) និង;
5. ប្រសិនបើអ្នកត្រូវការកាលវិភាគឈប់សម្រាកបណ្តោះអាសន្ន ឬកាត់បន្ថយ ភាពញឹកញាប់នៃ​ការឈប់​សម្រាក និងរយៈពេលរំពឹងទុកនៃករណីនៃការឈប់​សម្រាកនីមួយៗ។

បើព័ត៌មាននេះផ្លាស់ប្តូរ អ្នកត្រូវតែប្រាប់និយោជករបស់អ្នកឱ្យបាន​ឆាប់​តាមដែលអ្នកបានដឹងអំពី​ការផ្លាស់​ប្តូរ។

1. **ការដាក់ពាក្យសុំ**

ដើម្បីដាក់ពាក្យសុំសម្រាប់អត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់ គ្រួសារ និង ព្យាបាល អ្នកនឹង​ត្រូវការព័ត៌មានខាងក្រោម អំពីនិយោជករបស់អ្នក៖

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  | (ឈ្មោះនិយោជក) |  |
|  |  |  |
|  | (អាសយដ្ឋានផ្លូវនិយោជក) |  |
|  |  |  |
|  | (ទីក្រុង រដ្ឋ ស៊ីបកូដនិយោជក) |  |
|  |  |  |
|  | (លេខអៃឌីនិយោជកសហព័ន្ធ) (FEIN) |  |

ប្រសិនបើនិយោជករបស់អ្នករួមចំណែកដល់មូលនិធិទំនុកចិត្ត អ្នកត្រូវតែដាក់​ពាក្យស្នើសុំអត្ថប្រយោជន៍ជាមួយ​នាយកដ្ឋាន។ អ្នក អាចដាក់ទម្រង់បែបបទនេះ ក្នុងវិធីមួយនៃវិធីពីរ៖

1. អ្នកអាចបង្កើតគណនីមួយ​ដើម្បីដាក់ពាក្យតាមអ៊ីនធឺណិតតាមរយៈ​គេហទំព័​រកម្មវិធីរបស់នាយកដ្ឋាននៅ [paidleave.mass.gov/login/](https://paidleave.mass.gov/login/)
2. អ្នកអាចទូរស័ព្ទទៅមជ្ឈមណ្ឌលរបស់នាយកដ្ឋានទំនាក់ទំនងលេខ (833) 344‑7365​ដើម្បីបំពេញទម្រង់​បែបបទតាមទូរស័ព្ទ។

សេចក្តីណែនាំទម្រង់បែបបទ និងពាក្យសុំមានជូននៅគេហទំព័ររបស់​នាយកដ្ឋាននៅ [www.mass.gov/info-details/get-ready-to-apply-for-paid-family-and-medical-leave-pfml-benefits](https://www.mass.gov/info-details/get-ready-to-apply-for-paid-family-and-medical-leave-pfml-benefits)។

1. **សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថេម**

សម្រាប់ព័ត៌មានមានសេចក្តីលំអិត សូមប្រឹក្សាវ៉ិបសៃរបស់នាយកដ្ឋាន៖ [www.mass.gov/DFML](http://www.mass.gov/DFML)។ អ្នកអាចទាក់ទង​នាយកដ្ឋានការឈប់សម្រាកសម្រាប់គ្រួសារ និងព្យាបាលនៅ៖

**The Massachusetts Department of Family and Medical Leave**

PO Box 838

Lawrence, MA 01842

ទាក់ទងមជ្ឈមណ្ឌល៖ (833) 344-7365

**ការទទួលដឹង**

ហត្ថលេខារបស់អ្នកខាងក្រោមទទួលដឹងថា ការទទួលព័ត៌មានខាងលើរបស់​អ្នក ក្នងចំនួន ​30 ថ្ងៃពីកាលបរិច្ឆេទ​ចាប់ផ្តើមការងាររបស់អ្នក។

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ហត្ថលេខា** **កាលបរិច្ឆេទ**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ឈ្មោះ (សរសេរផ្ចិត)**

ការទទួលដឹងដោយបានចុះហត្ថលេខារបស់អ្នក​នឹងត្រូវបានរក្សាទុកដោយ​និយោជករបស់អ្នក។ សូមរក្សាសំណៅ​ច្បាប់​មួយ សម្រាប់សេចក្តីយោងរបស់អ្នកផ្ទាល។