

MAINE PAID FAMILY & MEDICAL LEAVE



أسئلة أصحاب العمل المتكررة عن الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر

ملحوظة: تهدف هذه الأسئلة المتكررة إلى مساعدة أصحاب العمل والموظفين على فهم حقوقهم ومسؤولياتهم فهمًا أفضل والإلمام بقانون الإجازة الطبية العائلية المدفوعة الأجر من ولاية ماين. وتقدم هذه الوثيقة إرشادات، ولكنها لا تحل محل القانون أو لائحة البرنامج. وقد تكون المعلومات الواردة في هذه الإرشادات عرضة للتغيير. فتفضل بزيارة <https://www.maine.gov/paidleave> 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 ماين إجازة مدفوعة الأجر تصل إلى 12 أسبوعًا، للتعامل مع التحاق أحد أفراد الأسرة بالخدمة العسكرية أو لضمان السلامة بعد التعرض للإيذاء أو العنف. ودخل هذا القانون حيز التنفيذ في تشرين الأول/أكتوبر 2023، على أن تُنفذ مكوناته الرئيسية في 2025 و2026. وإدارة العمل في ولاية ماين مسؤولة عن تنفيذ هذا البرنامج الجديد.

الاشتراكات:

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

يشارك كل من صاحب العمل والموظف في صندوق الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر. وستُجمع جميع الأموال لسداد المطالبات المستقبلية والتكاليف الإدارية الأخرى. وسيبدأ الاقتطاع لصالح برنامج الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر من رواتب الموظف التي تُدفع في 1 كانون الثاني/يناير 2025 أو بعده، وستحوّل المستقطعات إلى صندوق الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين.

3. إذا كانت الاستحقاقات سيبدأ تفعيلها في عام 2026، فلماذا تُجمع الاشتراكات في عام 2025؟
من المقرر أن يبدأ دفع الاستحقاقات في 1 أيار/مايو 2026، ولكن سيبدأ الاستقطاع من الرواتب في عام 2025 لتوفير الوقت اللازم لتجميع أموال كافية لدفع الاستحقاقات ولعمليات البرنامج.

4. ما نسبة الاشتراك في الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر؟
بالنسبة للسنوات التقويمية من 2025 إلى 2027، يُحدّد معدل الاشتراكات التي يشترك في دفعها أصحاب العمل والموظفون إما بنسبة 0.5% أو 1% من الأجور على أساس عدد الموظفين لدى صاحب العمل. ولا يجوز أن يتحمل الموظف أكثر من 0.5%. فسيشارك أصحاب العمل الذين لديهم 15 موظفًا أو أكثر بنسبة 1% من الأجور، ويمكنهم خصم ما يصل إلى نصف الاشتراك من أجور الموظفين. وسيشارك أصحاب العمل الذين لديهم أقل من 15 موظفًا بنسبة 0.5% من الأجور، ويمكنهم خصم مبلغ الاشتراك كاملاً من أجور الموظفين.

5. ما تعريف الأجور في البرنامج؟

تشمل الأجور جميع أشكال التعويض عن الخدمات الشخصية، مثل الراتب الأساسي والإكراميات والعمولات والمكافآت ومكافآت نهاية الخدمة. ولا تشمل المبالغ المدفوعة للمتقاعدين المستقلين.

ولأغراض المرتبات والأقساط، تُحسب الأجور بطريقة مشابهة لطريقة تحديد أجور البطالة في ولاية ماين، ولكنها تُطبق على قاعدة أكبر من الموظفين الذين لا يخضعون عادةً لضريبة مساهمات البطالة في ولاية ماين. وينبغي الإبلاغ في تقارير الأجور عن جميع الأجور المكتسبة في ولاية ماين، وسيُحسب مبلغ القسط على نحو يستبعد المبالغ التي تزيد على الحد الأساسي السنوي الذي تضعه إدارة الضمان الاجتماعي في الولايات المتحدة.

6. كيف تُحدّد منطقة الأجور المكتسبة في ولاية ماين؟

سيستخدم برنامج الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر نفس اختبار تحديد المنطقة المحلية المنصوص عليه في قانون البطالة في ولاية ماين. وبوجه عام، إذا قام صاحب العمل الخاضع للتأمين ضد البطالة في ولاية ماين بإدراج موظف في تقرير التأمين ضد البطالة في ولاية ماين بناءً على المنطقة المحلية للتأمين ضد البطالة، فإن ذلك الموظف سيخضع أيضاً للإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين. وإذا أدرج صاحب العمل موظفاً في تقرير التأمين ضد البطالة في ولاية أخرى بناءً على المنطقة المحلية للتأمين ضد البطالة، فإن برنامج الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر سيُعتبر أن عمل الموظف يقع في تلك الولاية نفسها لأغراض الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر. ولكن في الحالات التي لا يخضع فيها نوع صاحب العمل أو الموظف لقانون البطالة في ولاية ماين أو أي ولاية أخرى ولكنه يخضع للإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين، فيجب تحديد المنطقة المحلية. ويمكن تحديد المنطقة المحلية للموظف الذي يتقاضى أجراً في ولاية ماين من خلال اختبار تسلسلي يعتمد على أربعة معايير، ويُطبق على الموظف:

- وتُحدّد هذه العوامل الأربعة، عند تناولها بالتسلسل، هل يجب الإبلاغ عن العمل في ولاية ماين أم لا:
- **مكان أداء العمل:** إذا كان الموظف يؤدي جميع أعماله في ولاية ماين، أو إذا كان العمل خارج ولاية ماين عرضياً (مؤقتاً أو ثانوياً)، فإن قانون ولاية ماين ينطبق عليه. وإذا لم ينطبق هذا العامل، انتقل إلى العامل التالي.
- **مقر العمليات:** إذا كان الموظف يؤدي عمله في ولاية ماين وولايات أخرى، وإذا كان مقر العمليات يقع في ولاية ماين، فإن قانون ولاية ماين ينطبق عليه. ومقر العمليات هو الموقع الأساسي الذي يبدأ منه الموظف العمل ويعود إليه بانتظام. وإذا لم ينطبق هذا العامل، انتقل إلى العامل التالي.
- **المكان الذي تُدار أو تُراقب منه الخدمات:** إذا كان الموظف يؤدي بعض الأعمال في ولاية ماين وكانت الخدمة تُدار أو تُراقب من ولاية ماين، فيُطبق قانون ولاية ماين. ويشير ذلك إلى مكان السلطة العامة وليس الإشراف المباشر. وإذا لم ينطبق هذا العامل، انتقل إلى العامل التالي.
- **مكان الإقامة:** إذا لم تنطبق أي من المعايير المذكورة أعلاه، وكان الموظف يؤدي عمله في ولاية ماين وولايات أخرى، ويقيم في ولاية ماين، فإن قانون ولاية ماين ينطبق عليه. وفي حالة عدم انطباق أي مما سبق، لا يُبلغ عن العمل في ولاية ماين.

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

أصحاب العمل هم المسؤولون عن تحويل الاشتراكات إلى صندوق الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر من خلال بوابة ولاية ماين للإجازات المدفوعة الأجر.

8. هل أجور الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر أجور إجمالية؟

على غرار تعريف الأجور في نظام التأمين ضد البطالة في الولاية، فإن أجور الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر ليست الأجور الإجمالية، بل "الأجور الإجمالية الخاضعة للاقتطاع". والأجور الإجمالية الخاضعة للاقتطاع هي الأجور الإجمالية باستثناء نفس أنواع المدفوعات المعفاة على النحو المُحدّد في قانون التأمين ضد البطالة في الولاية وقانون ضريبة البطالة الفيدرالي. ويوجد مزيد من المعلومات عن أنواع المدفوعات المستثناة في المنشور رقم 15 الصادر عن دائرة ضريبة الدخل، التعميم E: [المنشور 15 لعام 2025](#).

9. هل تُحسب الأجور في برنامج الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر قبل خصم الضرائب أم بعد خصمها؟

تُحسب الأقساط بناءً على إجمالي الأجور المعنية، قبل خصم ضريبة الدخل الفيدرالية، وضريبة الدخل الخاصة بالولاية، وضرائب الضمان الاجتماعي والرعاية الطبية.

10. هل أقساط الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر خاضعة للضريبة؟

تعتمد مسألة خضوع أقساط الإجازة للضريبة من عدمه على إرشادات وعمليات دائرة ضريبة الدخل الفيدرالية. وقد أصدرت دائرة ضريبة الدخل إرشادات رسمية بشأن مسائل الخضوع للضريبة، ويمكن الاطلاع عليها هنا: [RR-25-04](#).

11. كيف تؤثر أقساط الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر على أجور الموظفين الخاضعة للضريبة؟

أقساط الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر لا تُخفّض الأجور المُقدّرة للبرامج الضريبية الأخرى الفيدرالية والخاصة بالولاية. وتُقتطع أقساط الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر من أجر الموظف بعد خصم الضرائب الفيدرالية وضرائب الولاية.

وإذا قرّر صاحب العمل تغطية حصة الموظف من أقساط الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر، فإن مساهمة صاحب العمل تعتبر تعويضاً إضافياً وتُدْرَج في الدخل الإجمالي الفيدرالي للموظف باعتبارها أجوراً.

وقد يحق للموظفين خصم مدفوعات أقساط الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر كضريبة دخل للولاية إذا قاموا بتفصيل خصوماتهم في إقرار ضريبة الدخل الفيدرالية. راجع [RR-25-04](#) لمزيد من المعلومات عن هذا الأمر.

12. كيف تؤثر أقساط الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر على ضرائب صاحب العمل؟

يجوز لأصحاب العمل خصم حصة صاحب العمل الإلزامية في أقساط الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر باعتبارها ضريبة غير مباشرة.

وإذا اختار صاحب العمل دفع حصة الموظف في أقساط الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر، فيجوز له خصمها كمصروف تجاري عادي وضروري.

راجع [RR-25-04](#) لمزيد من المعلومات.

13. ما الذي ينبغي إدراجه في الخانة 14 من نموذج W-2 لمساهمات الموظفين؟

يجب إدراج مساهمات أقساط الموظفين في الخانة 14 من نموذج W-2 مع تسميتها "MEPFML".

وإذا دفع صاحب العمل مساهمة قسط التأمين لحصة الموظف، فيجب إدراج ذلك كأجور في نموذج W-2 الخاص بالموظف.

14. هل تخضع مستحقات العجز الممولة من جهة العمل وتعويضات المرض من أطراف خارجية لأقساط الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين؟

وفقاً لتعريف الأجور المعتمد في قانون التأمين ضد البطالة في الولاية، والذي يستخدمه أيضاً الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر (PFML)، تُعتبر مستحقات العجز الممولة من جهة العمل وتعويضات المرض من أطراف خارجية (مثل مدفوعات العجز قصير الأجل التي تقدمها جهة وكالة عن صاحب العمل، كشركة التأمين عادةً) من ضمن الأجور، وذلك حتى "انقضاء ستة أشهر ميلادية بعد الشهر الأخير الذي عمل فيه الموظف لدى صاحب العمل المعني"، وبالتالي تخضع لأقساط الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر.

إذا دفعت جهة خارجية هذه المستحقات، فينبغي على صاحب العمل التواصل مع وكيله للتنسيق بشأن احتساب هذه الأجور. وإذا كان الموظف يتلقى خلال هذه الإجازة راتباً غير كافٍ من صاحب العمل لتغطية الأقساط المطلوبة، فيجوز لصاحب العمل

خصم الأقساط غير المسددة من الموظف بأثر رجعي بموجب أحكام البند العاشر (ل) من قواعد برنامج الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر، والإبلاغ عن تلك الأجر في الربع الذي خُصمت فيه هذه الأقساط.

15. هل تخضع استحقاقات الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر للضرائب؟

يُرجى العلم أنه: في 19 كانون الأول/ ديسمبر 2025، أصدرت دائرة ضريبة الدخل تمديدًا لبعض متطلبات ضرائب استحقاقات الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر فيما يتعلق بمعاملة استحقاقات الإجازة الطبية كأجر: [تمديد الفترة الانتقالية إلى السنة التقويمية 2026 لبعض المتطلبات الواردة في القرار الضريبي 4-2025](#). وفيما يخص السنة الضريبية 2026، سيتولى برنامج الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين الإبلاغ عن الجزء الخاضع للضريبة من استحقاقات الإجازة الطبية بصفته دخلاً، وإرسال النموذج G-1099 إلى الموظف. وسيُسمح للموظف بأن يختار أن تُخصم ضرائب الدخل الفيدرالية والخاصة بالولاية، ولكن لن تخضع استحقاقات الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر لضرائب الأجر لأغراض الضمان الاجتماعي وبرنامج Medicare خلال عام 2026. وابتداءً من السنة الضريبية 2027، سيعامل الجزء الخاضع للضريبة من استحقاقات الإجازة الطبية معاملة الأجر، وسيجري إبلاغ الموظف به في النموذج W-2 كما ذكر أعلاه. والجزء الخاضع للضريبة من استحقاقات الإجازة المرضية سيخضع لضرائب الأجر لأغراض الضمان الاجتماعي وبرنامج Medicare في عام 2027 وما بعده. وفيما يلي إرشاداتنا للسنة الضريبية 2027 بشأن معاملة استحقاقات الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر:

في بعض الحالات تخضع استحقاقات الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين للضرائب، بينما في حالات أخرى تُعفى منها. ودائرة ضريبة الدخل (IRS) هي أفضل جهة يمكن الرجوع إليها للحصول على معلومات بشأن مسألة الخضوع للضرائب. وقد أصدرت الدائرة إرشادات رسمية بشأن هذه المسألة. ويمكنك الاطلاع عليها من هنا: [اللائحة المعدلة لدائرة الضرائب الداخلية رقم 4-2025](#). يُقدّم الجدول 2 في الصفحة 29 ملخصاً واضحاً، مُرفقاً بالمعلومات الواردة أدناه. تُعتبر الاستحقاقات المدفوعة لمطالبات الإجازة العائلية دخلاً خاضعاً للضريبة، لكنها لا تُعتبر أجراً. ويُشبه ذلك الطريقة التي تُعامل بها استحقاقات البطالة. ويمكنك أن تختار خصم ضرائب الدخل الفيدرالية وضرائب الولاية من استحقاقاتك. وسوف تحصل على الاستمارة G-1099 في نهاية العام عندما تقدم إقرار ضريبة الدخل. وتختلف طريقة التعامل مع الاستحقاقات المدفوعة لمطالبات الإجازة الطبية حسب الجهة المسؤولة عن دفع أقساط التأمين: الموظف أم صاحب العمل.

- إذا كان الموظف هو من يتحمل دفع جميع الأقساط، فإن استحقاقات إجازته الطبية تكون مُعفاة تماماً من الضرائب. وفي ولاية ماين، يُعفى أصحاب العمل الذين لديهم أقل من 15 موظفاً من دفع حصتهم من القسط، وبالتالي فإن الموظف يتحمل دفع القسط بالكامل.
- إذا كان الموظف يتحمل جزءاً فقط من أقساط التأمين، فلا يُعفى من الضرائب سوى نسبة الاستحقاقات التي تُمثل هذا الجزء. أما الجزء الذي يدفعه صاحب العمل فيُعتبر أجراً خاضعاً للضريبة.
- حتى إذا دفع صاحب العمل طوعية جزءاً من قسط الموظف، تظل قواعد الضرائب كما هي وفقاً لما ينص عليه القانون بشأن تقاسم التكاليف.

وسيعني ذلك بوجه عام أنه إذا حصلت على إجازة من جهة يعمل لديها أقل من 15 موظفاً (حيث يفترض القانون أن الموظفين يدفعون أقساط التأمين كاملة) فلن تخضع استحقاقات الإجازة الطبية للضريبة. وأما إذا حصلت على إجازة من جهة عمل لديها 15 موظفاً أو أكثر (حيث يفترض القانون أن الموظف يدفع نصف أقساط التأمين وجهة العمل تدفع النصف الآخر)، فإن نصف استحقاقات إجازتك الطبية سَتُعتبر أجراً خاضعاً للضريبة. وستُخصم ضرائب الرواتب الخاصة بالضمان الاجتماعي والرعاية الطبية من الجزء الخاضع للضريبة من استحقاقات الإجازة الطبية. ويجوز لك أيضاً أن تقرر خصم ضرائب الدخل الفيدرالية وضرائب الولاية طوعية. وسوف تحصل على الاستمارة W-2 للجزء الخاضع للضريبة عندما تقدم إقرار ضريبة الدخل.

16. من المسؤول عن دفع ضرائب رواتب أصحاب العمل على الجزء الخاضع للضريبة من استحقاقات الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر؟

فيما يتعلق بجزء استحقاقات الإجازة الطبية الذي يخضع لضرائب الرواتب، ستتولى الدائرة حساب ودفع الحصة المُستحقة على صاحب العمل. وسيدفع المسؤول الإداري ضرائب الرواتب ويُصدر استمارات W-2 للموظفين حسب الحاجة، نيابة عن الدائرة.

وابتداءً من السنة الضريبية 2027، ستتولى الدائرة هذه المسؤولية وما يتعلق بها من تكاليف خلال المرحلة الأولية من البرنامج، وذلك لتقليل التعقيد في المعاملة الضريبية للاستحقاقات. وتُقر الدائرة بأن أصحاب العمل يمتلكون بالفعل لمتطلبات ضرائب الرواتب الخاصة ببرامج الإعاقة القصيرة الأجل، وتحفظ بالحق في اعتماد آلية مماثلة لاستحقاقات الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في المستقبل.

17. ما الغرامات التي تُفرض على صاحب العمل إذا لم يدفع الاشتراكات أو لم يقدم تقارير الأجور في الوقت المحدد؟

تبلغ غرامة صاحب العمل الذي لم يدفع الاشتراكات و/أو لم يقدم تقارير الأجور 1% من إجمالي الرواتب ربع السنوية التي يدفعها صاحب العمل للموظفين. وتُفرض هذه الغرامة إذا لم يدفع صاحب العمل كل الاشتراكات المستحقة للإدارة أو جزءاً منها كل ثلاثة أشهر. وسوف يتلقى أصحاب العمل إشعاراً في حالة عدم دفع الاشتراكات أو عدم تقديم تقرير الأجور، وسوف يُمنحوا مهلة زمنية لتدارك الأمر قبل فرض الغرامة. وإذا اكتشف صاحب العمل أنه يحتاج إلى تعديل تقرير الأجور بعد تاريخ الاستحقاق لإجراء تصحيحات، فسوف يُحدد له إطار زمني لتحويل الاشتراك الجديد المطلوب قبل فرض الغرامة.

18. 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، تُحدد نسبة القسط بمقدار 0.5% من دخل الفرد من العمل الحر. ويمكن للأفراد الذين يعملون لحسابهم الخاص اختيار التغطية من خلال بوابة ولاية ماين للإجازات المدفوعة الأجر.

19. أنا فرد أعمل لحسابي الخاص ولكنني أتقاضى أجراً بصفتي موظفاً في شركتي، فهل أنا مشمول تلقائياً بالقانون؟

الأجور التي يتقاضاها الفرد الذي يعمل لحسابه الخاص بصفته موظفاً في شركته تخضع للاشتراكات ويجب إدراجها في تقارير الأجور. على سبيل المثال: الأجور المعقولة التي يتقاضاها الفرد الذي يعمل لحسابه الخاص بصفته موظفاً في شركته التي نوعها S-Corp تخضع للاشتراكات ويجب إدراجها في تقارير الأجور.

20. كيف تتأثر هيئات الحكم القبلية بهذا القانون؟

يوجد في القانون خبائرٌ يسمح لهيئات الحكم القبلية بأن تختار خضوع موظفيها للتغطية إذا رغبت في ذلك. ويمكن لهيئات الحكم القبلية أن تشترك بصفقتها صاحب عمل من خلال بوابة ولاية ماين للإجازات المدفوعة الأجر لاختيار هذه التغطية.

اتفاقات التفاوض الجماعي:

21. كيف يُطبق قانون الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر على اتفاقات التفاوض الجماعي للقطاع العام؟

أصحاب العمل والموظفون في القطاع العام الخاضعون لاتفاقية التفاوض الجماعي، التي كانت سارية في 25 تشرين الأول/أكتوبر 2023، لا يجب عليهم المشاركة حتى انتهاء اتفاقية التفاوض الجماعي. ولن يُقدّم أي من الطرفين الاشتراكات المتعلقة ببرامج الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر حتى انتهاء اتفاقية التفاوض الجماعي، ولن يكون الأفراد مؤهلين للحصول على الاستحقاقات حتى انتهاء الاتفاقية أو حتى أيار/مايو 2026، أيهما أبعد. وستستخدم إدارة العمل في ولاية ماين تاريخ الانتهاء المذكور في اتفاقية التفاوض الجماعي المعمول بها، بغض النظر عن تاريخ التصديق على الاتفاقية اللاحقة.

22. ماذا لو وافق كلا الطرفين في اتفاقية التفاوض الجماعي في القطاع العام على الاشتراكات قبل انتهاء الاتفاقية؟

يجوز لأصحاب العمل والموظفين في القطاع العام أن يساهموا في برنامج الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر قبل انتهاء اتفاقية التفاوض الجماعي التي كانت سارية في 25 تشرين الأول/أكتوبر 2023، وذلك بشرط أن يتفقوا على ذلك من خلال قوانين وإجراءات التفاوض المعمول بها في القطاع العام. وستبدأ الاستقطاعات في تاريخ دفع أول مرتب بعد التصديق على الاتفاقية أو تاريخ دفع أول مرتب في كانون الثاني/يناير 2025، أيهما أبعد.

23. 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.

24. هل يُدرج في تقارير الأجور الموظفون المستثنون من القانون بسبب اتفاق تفاوض جماعي عام على النحو الموضح أعلاه؟

ينبغي ألا يُدرج في تقارير الأجور الموظفون المستثنون من القانون بسبب خضوعهم لاتفاق جماعي عام، وذلك حتى تاريخ انتهاء اتفاق التفاوض الجماعي.

25. كيف يُطبق 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.

بوابة ولاية ماين للإجازات المدفوعة الأجر:

26. أين سيتمكن أصحاب العمل من تقديم الأقساط وتقارير الأجور؟

يمكن لأصحاب العمل تقديم الأقساط وتقارير الأجور من خلال بوابة ماين للإجازات المدفوعة الأجر التي ستكون متاحة في أوائل عام 2025. وسيُطلب من جميع أصحاب العمل التسجيل لدى الإدارة عبر هذه البوابة لتحديد ما إذا كان يجب عليهم دفع اشتراكات برنامج الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر وتعيين شركة رواتب خارجية أو شركة تأجير عمالة إذا رغبوا في ذلك. ويجب على جميع أصحاب العمل الملتزمين والنشيطين إنشاء حساب في البوابة الإلكترونية لتقديم تقارير الأجور ربع السنوية ودفع المساهمات إلكترونياً.

27. كم مرة يجب على أصحاب العمل تقديم الأقساط وتقارير الأجور لبرنامج الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر؟

يجب على أصحاب العمل تقديم مبالغ الأقساط وتقارير الاشتراكات الخاصة بهم كل ثلاثة أشهر، وتكون مُستحقة في آخر يوم من الشهر الذي يلي نهاية كل ربع سنوي أو قبله. وتعتبر المدفوعات والتقارير مُقدّمة في الوقت المناسب إذا تم استلامها إلكترونياً بحلول تاريخ الاستحقاق. وإذا صادف تاريخ الاستحقاق يوم السبت أو الأحد أو عطلة رسمية، يُمد تاريخ الاستحقاق إلى يوم العمل التالي. ويجوز لأصحاب العمل تقديم مدفوعاتهم وتقاريرهم من خلال شركة تأجير موظفين أو مسؤول خارجي مُفوض.

28. هل ستتوفر إمكانية إرسال مجموعة من الملفات عبر البوابة؟

سيتمكن المسؤولون الخارجيون من إرسال مجموعة من تقارير الأجور بتنسيقات ملفات محددة. وسيتمكن أصحاب العمل من تحميل ملف إكسل يحتوي على معلومات موظفيهم وأجورهم ضمن تقرير الأجور ربع السنوي. وسيُتبع عليهم اتباع النموذج الذي تقدمه الإدارة.

تعريف الموظف المشمول والالتزام بدفع أقساط التأمين:

29. من الموظف المشمول؟

"الموظف المشمول" هو الموظف الذي يتقاضى أجراً في ولاية ماين. ومع ذلك، فإن الأجور لا تشمل الأجور المكتسبة من العمل الفيدرالي، أو المساعدة المالية لبرنامج الدراسة الفيدرالية، أو المكتسبة خلال فترة السجن، أو من بعض المتطوعين على

النحو المحدد في القاعدة المقترحة، أو من الموظف الخاضع لقانون التأمين ضد البطالة للسكك الحديدية. ويجوز للمتعاقدين المستقلين اختيار التغطية، وفي هذه الحالة، سيتعين عليهم الإبلاغ عن الأجور المكتسبة وتقديم المساهمات ليصبحوا أفراداً مشمولين.

30. لتحديد التزام أصحاب العمل بالأقساط، كيف يُحصَى عدد الموظفين؟

لأغراض تحديد الالتزام بالأقساط، فإن صاحب العمل هو من وظّف 15 موظفًا مشمولًا أو أكثر، وفقًا لرقم تعريفه الفيدرالي، في قوائم الرواتب المعتمدة في 20 أسبوع عمل تقويمي أو أكثر خلال 12 شهرًا قبل يوم 30 أيلول/سبتمبر من كل عام. ويشمل هذا الإحصاء إجمالي عدد الأشخاص المُسجّلين في قوائم الرواتب، سواء العاملين بدوام كامل أو جزئي، الذين تلقوا أجرًا عن أي جزء من فترة الدفع.

كما أن الموظفين المؤقتين والمتقطعين مشمولين، بالإضافة إلى أي موظفين مشتركين في برنامج إجازة مرضية مدفوعة الأجر، أو في عطلة مدفوعة الأجر، أو الذين يعملون خلال جزء فقط من فترة الدفع المحددة. وفي 1 تشرين الأول/أكتوبر من كل عام، ابتداء من 1 تشرين الأول/أكتوبر 2024، يجب على صاحب العمل إحصاء عدد موظفيه بغرض تحديد التزامات الأقساط للسنة التقويمية 2025 ولكل سنة تقويمية تالية. وسيُبلغ عن عدد الموظفين عند التسجيل لأول مرة في بوابة ماين للإجازات المدفوعة الأجر، وخلال تقديم تقارير الأجور في الربع السنوي الثالث بعد ذلك.

31. هل ينبغي إدراج الموظفين في تقارير الأجور وعند تحديد حجم جهة العمل حتى لو لم يكن هؤلاء الموظفون يتقاضون ما يكفي لجعلهم مؤهلين للحصول على الاستحقاقات؟

لأغراض تحديد حجم جهة العمل والإبلاغ عن الأجور والمسؤولية عن دفع الأقساط، يجب إدراج الموظفين الذين يتقاضون أي أجر في ولاية ماين. وبذلك تُتاح للموظف فرصة كسب الحد المطلوب من الأجور ليصبح مؤهلًا للحصول على الاستحقاقات من خلال وظائف متعددة أو تغييرات وظيفية طوال سنة الاستحقاق. وبيّنت في أهلية الحصول على الاستحقاقات بناءً على استيفاء الحد المطلوب من الأجور عندما يتقدم الموظف المشمول بطلب للحصول على الاستحقاقات.

الخطط الخاصة:

32. أنا صاحب عمل، وأطبق حاليًا سياسة تمنح إجازة مدفوعة الأجر أو إجازة مرضية أو وثيقة تأمين ضد إعاقة قصيرة المدى أو كل ذلك معًا. فهل يمكن اعتبار سياسة الإجازات التي أطبقها خطة مكافئة بدرجة كبيرة طبقًا لقانون الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين؟

ينص البند 850-ج(2) على أن اعتماد الخطة بصفحتها خطة خاصة مكافئة بدرجة كبيرة يقتضي أن تكون إما خطة مُمولة ذاتيًا وتتطلب سند كفالة مدفوع للولاية وإما خطة مُمولة بالكامل ومُشترأة من شركة تأمين، إلى جانب متطلبات أخرى ستُحدّد في القاعدة. وسياسة الإجازات الداخلية لا تلي بمفردها هذه المتطلبات. وتوضح القاعدة تفاصيل أخرى بشأن إجراءات ومتطلبات الخطط الخاصة.

نوع الخطط الخاصة:

33. ما أنواع الخطط التي تُعتبر خطة خاصة بموجب قانون الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين؟

يجب أن تكون الخطة مؤمنة بالكامل أو مؤمنة ذاتيًا.

34. ما المقصود بالخطّة المؤمّنة بالكامل؟

الخطّة المؤمّنة بالكامل هي خطّة تأمين مُقدّمة من شركة تأمين مُرخّص لها بمزاولة الأعمال في ولاية ماين. ويجب أن تكون الخطّة قد حصلت على شهادة تفيد بأنّها متوافقة مع المتطلبات بموجب قانون ولائحة الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين. أما خطط التأمين التي لم تحصل على شهادة الامتثال للقانون واللائحة فلا تصلح لاتخاذها بديلاً.

35. ما الوثائق المطلوبة عند تقديم طلب الاستعاضة بخطّة مؤمّنة بالكامل؟

ستتطلب الخطط المؤمّنة بالكامل تقديم اسم شركة التأمين، ورقم وثيقة التأمين، وتحميل نسخة ممسوحة ضوئياً من وثيقة التأمين الصادرة لصاحب العمل. ويجب أن يكون صاحب العمل قد حصل على وثيقة تأمين لخطّة معتمدة في وقت تقديم الطلب، ولكن يجوز له أن يختار تأخير التغطية بالاستحقاقات الخاصة بالمطالبات حتى 1 أيار/ مايو 2026.

36. ما المقصود بالخطّة المؤمّنة ذاتيّاً؟

الخطّة المؤمّنة ذاتيّاً هي خطّة تأمين يقدمها صاحب العمل مباشرة، وليس من خلال شركة تأمين.

37. ما الوثائق المطلوبة في حالة الخطّة المؤمّنة ذاتيّاً؟

يجب على أصحاب العمل أن يقدموا من خلال بوابة ولاين ماين للإجازات المدفوعة الأجر صورة ضوئية لمستندات الخطّة المقترحة، وطلب الخطّة الخاصة للتأمين الذاتي، الذي تقدمه الإدارة، بالإضافة إلى صورة ضوئية لسند كفالة من شركة كافلة معتمدة بالشكل والمبلغ اللذين تحددهما الإدارة في وثيقة الطلب. ويجب أن يحمل سند الكفالة توقيع الموظف المسؤول في الشركة الكافلة أو توقيع وكيل بموجب توكيل رسمي مناسب. وإذا كان يحمل توقيع وكيل، فيجب تقديم كلّ من سند الكفالة والتوكيل الرسمي عبر البوابة الإلكترونية.

38. هل يجوز لصاحب العمل أن يستعين بجهة أخرى لإدارة خطّته الخاصة البديلة المؤمّنة ذاتيّاً؟

يجوز لصاحب العمل أن يتعاقد مع جهة أخرى مُرخّصة من مكتب التأمين في ولاية ماين لتتولى إدارة خطّته لدى السلطة الصحية. ويمكن أيضاً لشركات التأمين المُرخّصة من مكتب التأمين في ولاية ماين لدى السلطة الصحية أن تقوم بإدارة مطالبات خطّة صاحب العمل الخاصة البديلة المؤمّنة ذاتيّاً. ولا ينبغي لمديري المطالبات من الجهات الخارجية الحاصلين على ترخيص من مكتب التأمين التسجيل في بوابة ماين لاشتراكات الإجازات المدفوعة الأجر.

39. هل يُسمح بوثائق التأمين الجماعي للخطط المؤمّنة بالكامل؟ وهل يُسمح في الخطط المؤمّنة ذاتيّاً بالصناديق الجماعية لأصحاب العمل المتعددين؟

لا يُسمح بوثائق التأمين أو الصناديق الجماعية بديلاً للخطّة الخاصة. وفي حالة الوثائق المؤمّنة بالكامل، يجب أن يكون صاحب العمل مذكوراً بصفته صاحب الوثيقة. وأما في حالة الوثائق المؤمّنة ذاتيّاً، فيكون صاحب العمل الفردي مسؤولاً عن تنفيذ الخطّة، حتى لو تعاقد مع جهة خارجية لإدارة استحقاقات الخطّة، ومسؤولاً عن السند أمام الولاية.

عملية تقديم الطلب والنظر فيه:

40. متى وكيف يمكن لأصحاب العمل أن يتقدموا بطلب الخطّة الخاصة البديلة؟

يمكن تقديم الطلبات بعد 1 نيسان/ أبريل 2025. ويجب تقديم الطلبات عبر الإنترنت من خلال بوابة ولاية ماين للإجازات المدفوعة الأجر، التي من المقرر إطلاقها في أوائل عام 2025.

41. ما تكلفة التقدم بطلب الخطة الخاصة البديلة؟

تبلغ رسوم تقديم الطلب 250 دولارًا أمريكيًا، وهي غير قابلة للاسترداد سواء قبل الطلب أم رُفِض. وهناك رسوم إدارية إضافية قدرها 250 دولارًا أمريكيًا تُدفع في حالة قبول الطلب. والرسوم قابلة للزيادة.

42. ما مدة صلاحية الخطة الخاصة البديلة المعتمدة؟

تظل الخطة البديلة المعتمدة سارية لمدة ثلاث سنوات.

43. من الذي سيكون مسؤولاً عن النظر في الطلبات؟

ستكون الإدارة مسؤولة عن النظر في طلبات الخطط الخاصة.

44. في حالة الموافقة على الطلب، متى سيبدأ سريان الخطة البديلة؟

يبدأ الإعفاء من الأقساط في اليوم الأول من ربع السنة الذي تتم فيه الموافقة على الخطة البديلة، إلا في حالة تقديم طلب الخطة البديلة قبل نهاية ربع السنة بأقل من 30 يومًا، ففي تلك الحالة يبدأ الإعفاء في اليوم الأول من ربع السنة التالي لتقديم طلب الخطة البديلة، على افتراض الموافقة عليه. وتظل الأقساط المستحقة قبل تاريخ بدء سريان الإعفاء واجبة التحويل إلى البرنامج من خلال بوابة ولاية ماين للإجازات المدفوعة الأجر.

لعرض رسم توضيحي يبيّن مواعيد بدء وانتهاء الإعفاءات والخصومات بالنسبة لنوع الخطة الخاصة باستخدام تواريخ افتراضية، يُرجى النقر على الرابط أدناه لمعرفة المزيد: [PrivatePlanapprovalanddeductiontimeframesv2.pdf](https://www.privateplanapprovalanddeductiontimeframesv2.pdf)

45. هل يجوز لصاحب العمل أن يطعن في قرار يتعلق بخطة الخاصة البديلة؟

نعم، يجوز لصاحب العمل أن يطعن في رفض الخطة البديلة، أو رفض الإلغاء، أو الإبطال، أو إصدار أي عقوبة بسبب مخالفة. ويجب تقديم الطعون في غضون 15 يوم عمل من استلام إشعار بالقرار.

متطلبات امتثال صاحب العمل للخطة الخاصة:

46. هل يجوز إبطال خطتي الخاصة البديلة خلال السنوات الثلاث؟

نعم، إذا رأت الإدارة أنك قد خالفت الشروط والأحكام. ومن أمثلة المخالفات: عدم تقديم صاحب العمل لتقارير الأجور الفصلية، أو عدم تقديم تقارير البيانات إذا كان صاحب العمل يستخدم خطة مؤمنة بالكامل.

47. ما عواقب مخالفة الشروط والأحكام في حالة الخطة المعتمدة؟

قد تؤدي مخالفة الشروط والأحكام إلى إبطال الخطة البديلة، وسيكون صاحب العمل مسؤولاً عن دفع الأقساط لصندوق الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر ابتداءً من الربع الأول عقب الإبطال. ولا يجوز لأصحاب العمل الذين أُبطلت خططهم البديلة أن يتقدموا مرة أخرى بطلب خطة بديلة جديدة، وذلك لمدة ثلاث سنوات من تاريخ الإبطال. وإذا كانت خطة صاحب العمل مؤمنة ذاتيًا، جاز تحصيل مدفوعات الأقساط الفائتة من خلال سند الكفالة المُقدّم.

48. ما متطلبات الإبلاغ خلال فترة الخطة البديلة المعتمدة؟

يجب أن يواصل أصحاب العمل تقديم تقارير الأجور كل ثلاثة أشهر من خلال بوابة ولاية ماين للإجازات المدفوعة الأجر. وستكون التزامات الأقساط صفرًا في هذه التقارير خلال مدة الخطة البديلة. وفي حالة الخطط الخاصة التي بدأت تدفع

الاستحقاقات في 1 أيار/ مايو 2026، يجب أيضًا على أصحاب العمل أن يقدموا من خلال بوابة ولاية ماين للإجازات المدفوعة الأجر قبل حلول 31 تموز/ يوليو 2027، وكل عام بعد ذلك، تقرير بيانات سنويًا يحدد مقاييس أداء الخطة الخاصة. وقد يؤدي عدم تقديم التقارير المطلوبة إلى إبطال الخطة الخاصة البديلة.

وينبغي لأصحاب العمل الاتصال بشركة التأمين أو مسؤول المطالبات التابع لجهة ثالثة لتأكيد ما إذا كانوا سيقدمون التقرير السنوي لبيانات المطالبات نيابةً عن صاحب العمل.

49. ما المبلغ الذي يمكن اقتطاعه من الموظف للمساعدة على دفع تكاليف الخطة الخاصة البديلة المعتمدة؟

يجوز لصاحب العمل أن يقتطع ما يصل إلى المبلغ الذي سيتعين على الموظف دفعه لخطة الولاية، وذلك من أجل المساعدة على دفع تكاليف خطة خاصة بديلة فور الموافقة عليها. وذلك بحد أقصى 0.5% من أجور الموظفين حتى عام 2028 على الأقل.

50. هل يمكنني اقتطاع أكثر من 0.5% من الأجور إذا كانت تكاليف الخطة الخاصة تتجاوز 1% من إجمالي الأجور؟

لا – الحد الأقصى للمبلغ الذي يمكن أن يُسهم به الموظف في الخطة الخاصة المعتمدة هو 0.5% من الأجور، حتى لو كانت تكلفة الخطة تزيد على 1% من إجمالي الأجور.

51. هل يمكنني اقتطاع 0.5% من أجور الموظف إذا كانت تكاليف الخطة الخاصة أقل من 1% إجمالاً؟

نعم – لا يشترط القانون واللائحة إلا عدم تحميل الموظف أكثر مما سيدفعه في خطة الولاية، وهو 0.5% من الأجور حتى عام 2028 على الأقل.

52. لدي خطة خاصة بديلة مؤمنة ذاتيًا ومعتمدة، ولكنني قمت بتأخير بدء الاستحقاقات حتى 1 أيار/ مايو 2026 وفقًا لما تسمح به اللائحة. هل يمكنني البدء في خصم مبلغ من الموظف لدفع الإعانات النهائية التي تدفعها خطتي الخاصة المؤمنة ذاتيًا؟

نعم. لعرض رسم توضيحي يبيّن مواعيد بدء وانتهاء الإعفاءات والخصومات بالنسبة لنوع الخطة الخاصة باستخدام تواريخ افتراضية، يُرجى النقر على الرابط أدناه لمعرفة المزيد: [PrivatePlanapprovalanddeductiontimeframesv2.pdf](https://www.privateplanapprovalanddeductiontimeframesv2.pdf)

تجديد الخطة البديلة المعتمدة:

53. كيف يمكن لصاحب العمل تجديد خطته الخاصة البديلة المعتمدة؟

يجب على أصحاب العمل التقدم بطلب التجديد قبل تاريخ انتهاء خطتهم البديلة المعتمدة بثلاثين يومًا على الأقل. وستقوم الإدارة بإخطار أصحاب العمل من خلال بوابة ولاية ماين للإجازات المدفوعة الأجر قبل 60 يومًا من تاريخ الخطة البديلة المعتمدة.

54. ماذا يحدث إذا لم يُجدد صاحب العمل خطته الخاصة البديلة المُعتمدة؟

إذا لم يتقدم صاحب العمل بطلب لتجديد خطته البديلة أو إذا رُفِض تجديدها، يكون صاحب العمل مسؤولاً عن دفع الأقساط المستحقة لصندوق الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر بدءًا من يوم انتهاء الخطة البديلة.

حالات تغيير وإلغاء الخطة الخاصة البديلة:

55. ماذا يحدث إذا قررت شركة التأمين أن تتوقف عن تقديم خطة مؤمنة بالكامل؟

إذا قررت شركة التأمين أن تتوقف عن تقديم خطة مؤمنة بالكامل، فيجب عليها إخطار مكتب التأمين الخاص بولاية ماين مسبقاً قبل ثلاثة أشهر وتقديم إشعار قبل ستة أشهر إلى أصحاب العمل المتأثرين قبل التوقف عن التجديد.

56. هل يجوز لصاحب العمل إلغاء خطة بديلة معتمد قبل انتهاء مدتها؟

لا يجوز لأصحاب العمل أن يطلبوا الإلغاء إلا إذا تمكنوا من إثبات وجود تأثير سلبي مباشر وكبير على عملهم، مثل إثبات وجود زيادة غير متوقعة وغير معقولة في أقساط التأمين. وفي حالة موافقة الإدارة على الإلغاء وعودة صاحب العمل إلى التغطية من صندوق الولاية، فلا يجوز لصاحب العمل أن يتقدم بطلب خطة بديلة أخرى لمدة 3 سنوات. ويمكن تقديم طلبات سحب الخطة البديلة من خلال بوابة ولاية ماين للإجازات المدفوعة الأجر.

57. هل يجوز لصاحب العمل إدخال تغييرات على خطة معتمدة؟

يجب على أصحاب العمل إخطار الإدارة قبل 60 يوماً على الأقل بأي تغييرات جوهرية في الخطة، والحصول على موافقة خطية منها.

58. هل يجوز لصاحب العمل تبديل خطة معتمدة (لتغيير شركة التأمين أو للتبديل بين الخطة المؤمنة بالكامل والخطة المؤمنة ذاتياً)؟

يجوز لصاحب العمل أن يتقدم خلال مدة الخطة البديلة بطلب خطة خاصة بديلة جديدة من خلال بوابة ولاية ماين للإجازات المدفوعة الأجر. ويجب تسديد رسوم الطلب والرسوم الإدارية، وفي حالة الموافقة على الطلب، ستبدأ السنوات الثلاث للخطة البديلة من جديد بناءً على تاريخ الموافقة على الخطة الجديدة.

59. هل يجوز لصاحب العمل الذي لديه خطة خاصة معتمدة أن يشترط على الموظف الجديد تراكم أجور معه قبل أن يتمكن الموظف من التقدم بطلب الاستفادة من استحقاقات الخطة الخاصة؟

يحق للموظف الجديد الاستفادة من استحقاقات الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في إطار الخطة الخاصة ابتداءً من تاريخ التعيين مباشرة، وذلك بشرط استيفائه الحد الأدنى للأجور استناداً إلى أجوره السابقة في ولاية ماين. وينبغي حساب مبالغ الاستحقاقات والأجور المكتسبة سابقاً وفقاً لشروط وثيقة التأمين المشتراة أو شروط وثيقة الخطة الخاصة المؤمنة ذاتياً، ولا يجوز اشتراط حصول الموظف الجديد على أجور من صاحب العمل الحالي قبل أن يتقدم بطلب الاستفادة من الاستحقاقات.

60. هل يحق لصاحب العمل الذي لديه خطة خاصة معتمدة أن يطبق سياسات وإجراءات الموارد البشرية التي تتعارض مع شروط وثيقة التأمين التي اشتراها، أو مع صيغة وشروط وثيقة الخطة الخاصة المعتمدة المؤمنة ذاتياً؟

لا، لا يحق له ذلك. إذ يجب أن تُدار وتُطبق أي خطة خاصة معتمدة وفق الشروط الواردة في وثيقة التأمين المعتمدة أو وثيقة الخطة المعتمدة المؤمنة ذاتياً. ولا يجوز إدخال أي تعديلات على وثيقة الخطة دون الحصول على موافقة مسبقة من الإدارة. وقد يؤدي تطبيق أي شروط لم تحظَ بالموافقة المسبقة إلى إبطال الخطة الخاصة.

اتفاقات التفاوض الجماعي والخطط الخاصة:

61. كيف تُطبق الأحكام الواردة في قانون الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر بشأن اتفاقات التفاوض الجماعي للقطاع العام على الخطط الخاصة؟

تتص اللائحة على أن الخطة الخاصة، لكي تكون مؤهلة للاستبدال، يجب أن توفر مزايا تأمينية لجميع الموظفين في المؤسسة على قدم المساواة، بغض النظر عن حالة اتفاق التفاوض الجماعي.

الأسئلة المتعلقة بالاستحقاقات والإخطار

متطلبات الإخطار:

62. ما الذي يتعين على صاحب العمل أن يذكره في الإخطار المكتوب الموجه إلى الموظفين بشأن برنامج الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر؟

- الاستحقاقات المتاحة في البرنامج.
- حق الموظف في حفظ وظيفته واستمرار التأمين الصحي في فترة إجازته.
- إجراءات تقديم مطالبة.
- يجب على صاحب العمل أن يعرض مُلصقاً إعلانياً في مكان العمل عن الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر.

يجب تقديم هذا الإخطار في وقت تعيين الموظف.

63. ما نوع الإخطار الذي يجب على الموظف أن يرسله إلى صاحب العمل قبل بدء الإجازة؟

يجب على الموظف تقديم إخطار مكتوب قبل 30 يوماً على الأقل من بدء الإجازة التي يعلم أنه سيحتاج إليها. ولكن، في بعض الحالات المتعلقة بالإجازة المتوقعة، قد لا تكون مدة الإخطار المسبق البالغة 30 يوماً كافية إذا كان نوع العمل يتطلب إخطاراً قبل مدة أطول، وإذا كانت الإجازة قد تؤثر في سير العمل.

64. ما نوع الإخطار الذي يجب على الموظف إرساله إلى صاحب العمل في حالات الإجازة الطارئة؟

في الحالات الطارئة، يجب على الموظف أن يرسل إخطاراً إلى صاحب العمل في أقرب وقت ممكن حسب الظروف. ويجب أن يكون الإخطار مكتوباً، ويشمل ذلك إرساله إلى صاحب العمل بالبريد الإلكتروني أو الرسائل الهاتفية النصية. ويجوز أيضاً أن يتولى أحد أفراد الأسرة أو مُقدِّم الرعاية الصحية إرسال الإخطار إلى صاحب العمل نيابة عن الموظف.

65. هل يتمتع الموظف أثناء الإجازة بالحق في حفظ وظيفته؟

نعم، إذا كان الموظف يعمل لدى صاحب العمل منذ مدة لا تقل عن 120 يوماً متتالياً، فيجب إعادته إلى منصبه أو إلى منصب معادل له عند عودته من الإجازة. ولا يحق للموظف الذي عمل لدى صاحب العمل لمدة تقل عن 120 يوماً متتالياً أن تُحفظ له وظيفته في أثناء الإجازة.

66. ما المعلومات التي يمكن لصاحب العمل أن يطلبها عندما يتلقى إخطاراً من الموظف؟

- نوع الإجازة (على سبيل المثال، إجازة عائلية أو إجازة طبية أو إجازة لأسباب تتعلق بالسلامة أو إجازة تتعلق بالتحاق أحد أفراد الأسرة بالخدمة العسكرية).
- مدة الإجازة والتاريخ المتوقع لبدءها.
- ما إذا كانت الإجازة ستكون متصلة، أم على فترات متقطعة، أم وفق جدول زمني مخفض.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يطلب سجلات طبية أو تفاصيل شخصية.

67. ماذا يجب على صاحب العمل أن يفعل بعد إخطاره بمطالبة الموظف؟

سيُرسل المسؤول الإداري إخطاراً إلى كل شركة يقول الموظف إنه يحتاج إلى إجازة منها. وسيضمن الإخطار استمارة تحقّق بها معلومات جُمعت خلال عملية استلام المطالبة. ويمكن لصاحب العمل استخدام تلك الاستمارة لتصحيح أو توضيح المعلومات، أو لتقديم معلومات جديدة. وإذا كان صاحب العمل يعتقد أن هناك سبباً يدعو إلى استبعاد مطالبة الموظف، فيمكنه استخدام هذه الاستمارة للإشارة إلى ذلك أيضاً. ويجب إعادة الاستمارة التحقّق في غضون 10 أيام عمل، وإلا فإن المسؤول الإداري سيواصل العمل بالمعلومات المتوفرة لديه.

وأيضًا إذا رأى صاحب العمل أن إجازة الموظف ستتسبب في "مشقة مفرطة" -تكلفة باهظة أو تأثير آخر لا يمكن التغلب عليه خلال مدة الإخطار- وأنه يمكن تأجيل الإجازة إلى وقت تكون فيه المشقة أقل، فيمكنه ملء استمارة "المشقة المفرطة" لإخبار المسؤول الإداري بذلك. ويجب أن يحدث ذلك أيضًا في غضون 10 أيام عمل.

المشقة المفرطة:

68. ما المقصود "بالمشقة المفرطة"، وهل يجوز لصاحب العمل أن يرفض الإجازة بناءً عليها؟
لا، لا يجوز لصاحب العمل أن يرفض الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر بسبب المشقة المفرطة. ولكن يجوز لصاحب العمل أن يضع عامل المشقة المفرطة في الاعتبار عند تنسيق مواعيد إجازة الموظف.

69. ما الذي يُعتبر "مشقة مفرطة"؟
تعني المشقة المفرطة وجود تأثير كبير على سير العمل أو نفقات باهظة لا يمكن تفاديها خلال المدة التي تفصل بين تلقي الإخطار الذي قدّمه الموظف وموعد بدء الإجازة. وتُقيّم المشقة المفرطة بناءً على الموارد المالية لصاحب العمل وحجم القوى العاملة ونوع الصناعة.

70. متى يمكن لصاحب العمل إبداء مخاوف بشأن المشقة المفرطة؟
لا يجوز لصاحب العمل إبداء مخاوف بشأن المشقة المفرطة إلا بعد أن يتلقى من الإداري إخطارًا بطلب الموظف الحصول على الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر.

وحينها يُمهّل صاحب العمل 10 أيام عمل للقيام بما يلي:

- تقديم بيان مكتوب إلى الموظف والإداري يوضح فيه تأثير الإجازة المطلوبة على سير العمل
- إدراج أي موعد بديل مُقترح للإجازة
- تقديم المستندات التي تثبت أن موعد الإجازة سيُسبب مشقة مفرطة.

71. ماذا سيحدث إذا اتفقت أنا والموظف على أن مواعيد إجازته لن تسبب مشقة مفرطة؟

إذا كانت الإجازة التي طلبها الموظف لن تعطل سير العمل بدرجة تؤدي إلى مشقة مفرطة، فسيكون بإمكانك أن توقع على تنازل يسمح بالمضي قدمًا في مطالبة الموظف دون انتظار أيام العمل العشرة التي كان من المفترض أن تبدي فيها أي مخاوف.

استحقاقات الإجازة:

72. ما مدة الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر التي يمكن للموظف الحصول عليها؟
يمكن للموظف الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لمدة تصل إلى 12 أسبوعًا خلال سنة الاستحقاق في حالة وجود أسباب مؤهلة.

73. ما المقصود بسنة الاستحقاق؟
سنة استحقاق الموظف هي مدة تبلغ 52 أسبوعًا ابتداءً من يوم الأحد السابق لليوم الذي بدأت فيه إجازته.

74. كيف تتأثر استحقاقات الإجازة بقانون الإجازة العائلية والطبية (FMLA) الفيدرالية والإجازة العائلية والطبية غير المدفوعة الأجر الخاصة بولاية ماين (Maine FMLA)؟

من المقرر أن تؤخذ الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين بالتزامن مع إجازة FMLA الفيدرالية وإجازة Maine FMLA غير المدفوعة الأجر حسب الاقتضاء. وينبغي لأصحاب العمل الخاضعين لبرنامجي FMLA الفيدرالي وMaine FMLA اتباع إجراءاتهم المعتادة لتحديد وقت الإجازة بموجب هذين البرنامجين.

وستكون بعض حالات الغياب قابلة للموافقة عليها بموجب الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين فقط أو بموجب الإجازة العائلية والطبية الفيدرالية أو الخاصة بالولاية فقط، ولكن ليس بموجب الأخرى، وذلك بسبب أمور مثل اختلاف قواعد الأهلية واختلاف أسباب الإجازة المشمولة. ولكن ضع في اعتبارك أنه لا يجوز للموظفين اختيار أخذ إجازة منهما و"توفير" الإجازة الأخرى لاستخدامها لاحقاً. فإذا استخدم الموظف الإجازة الفيدرالية أو الخاصة بالولاية من دون أن تكون متزامنة مع الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين في العام السابق، وقدم صاحب العمل وثائق بذلك، فإن تلك الإجازة غير المتزامنة غير المدفوعة الأجر ستقل من مقدار الوقت المتاح للموظف في برنامج الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين. وسيتمكن صاحب العمل من تقديم هذه الوثائق إلى المسؤول الإداري بعد إخطاره بالطلب المُقدم من الموظف للمطالبة بالإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين.

75. هل لا يزال بإمكان صاحب العمل أن يطلب الوثائق الطبية المنصوص عليها في قانون الإجازة العائلية والطبية الفيدرالي وغيره من القوانين؟

نعم. لا يزال بإمكان أصحاب العمل الخاضعين لقانون FMLA الفيدرالي وMaine FMLA اتباع إجراءاتهم المعتادة لتأكيد وتحديد الإجازة بموجب هذين القانونين. ولا يحق لصاحب العمل الحصول على المعلومات الطبية المُقدمة إلى المسؤول الإداري للإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين.

76. ألا توجد حالات قد لا يكون فيها الموظف مؤهلاً للحصول على الإجازة العائلية والطبية الفيدرالية والإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في نفس الوقت؟

نعم. رغم أن القانون كان يهدف إلى الحد من حصول الموظفين على أكثر من 12 أسبوعاً من الإجازة خلال سنة الاستحقاق من مختلف قوانين الإجازات، فإن ذلك ليس ممكناً دائماً بسبب اختلاف طريقة تنظيم القوانين.

فقد يكون الموظف في بعض الأحيان مؤهلاً للحصول على الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين ولكنه غير مؤهل للحصول على الإجازة العائلية والطبية الفيدرالية – ومن أمثلة ذلك إذا كان الموظف في السنة الأولى من العمل لدى صاحب عمل جديد، أو إذا كان أفراد الأسرة مشمولين بقانون الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين وليس بقانون الإجازة العائلية والطبية الفيدرالي.

وقد يكون الموظف في بعض الأحيان أيضاً مؤهلاً للحصول على الإجازة العائلية والطبية الفيدرالية أو الخاصة بالولاية، ولكنه غير مؤهل للحصول على الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين. على سبيل المثال، إذا تسببت المشقة التي يواجهها صاحب العمل في تغيير موعد الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين التي طالب بها الموظف، فقد يظل الموظف مؤهلاً للحصول على الإجازة العائلية والطبية غير المدفوعة الفيدرالية أو الخاصة بالولاية إذا كان مؤهلاً لذلك. وإضافة إلى ذلك، يحق للموظفين الحصول على الإجازة العائلية والطبية في وحدات زمنية أصغر في حالة الإجازة المتقطعة (مثل فترات زمنية مدتها 15 دقيقة)، ولكن أصغر وحدة زمنية متاحة للإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين هي ساعة واحدة.

وينبغي لأصحاب العمل تتبّع الإجازة العائلية والطبية غير المدفوعة الأجر الفيدرالية والخاصة بالولاية كما يفعلون عادةً. وسيتولى المسؤول الإداري تتبّع استخدام الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين وتعديل الوقت حسب الاقتضاء عند إخطار صاحب العمل.

استحقاقات الموظف وحماية وظيفته:

77. هل يُضمن للموظف حفظ وظيفته خلال الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر؟

نعم. يحق للموظف ما يلي إذا كان قد عمل لمدة لا تقل عن 120 يوماً متتاليًا لدى صاحب العمل قبل الحصول على الإجازة:

- حفظ الوظيفة: يجب إعادته إلى نفس منصبه أو إلى منصب معادل له عند العودة من الإجازة.

- استمرار التأمين الصحي: يجب على صاحب العمل أن يواصل توفير التغطية التأمينية وفقاً لنفس الشروط كما لو أن الموظف ليس في إجازة.

78. هل الحصول على الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر يؤثر في إمكانية حصول الموظف على استحقاقات أخرى (مثل الإجازات المدفوعة أو العلاوات)؟

لا، لا يؤثر الحصول على الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في حق الموظف في تجميع أو تلقي استحقاقات وظيفية أخرى. ويظل للموظف الحق فيما يلي أثناء الإجازة:

- استحقاق الإجازات العادية والمرضية (إذا كانت سياسة صاحب العمل تنص على تلك الإجازات).
- استمرار الحصول على العلاوات أو الترقيات أو استحقاقات الأقدمية أو مدة الخدمة.
- استمرار المشاركة في خطط أو برامج الاستحقاقات.

ويعني ذلك أنه يجب على صاحب العمل أن يتعامل مع فترة الإجازة عند حساب هذه الاستحقاقات كما لو أن الموظف على قيد العمل بالفعل.

79. ماذا سيحدث للتأمين الصحي للموظف خلال فترة الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر؟

خلال الإجازة، يجب على صاحب العمل:

- أن يستمر في توفير التأمين الصحي للموظف.
- أن يستمر في دفع أقساط التأمين بنفس المستوى كما لو أن الموظف على قيد العمل.
- ويظل الموظف مسؤولاً عن دفع الحصة التي يتحملها من أقساط التأمين.
- أن يحافظ على استمرار التغطية وفقاً لنفس الشروط كما لو أن الموظف لم يحصل على إجازة.

80. كيف يُطبَّق حفظ الوظيفة على الموظف الذي يأخذ إجازة دون إخطار صاحب العمل؟

يجب على الموظف إبلاغ صاحب العمل بأنه ينوي الحصول على إجازة، وذلك قبل موعد الإجازة بمدة معقولة، ويجب عليه إرسال الإخطار في أقرب وقت ممكن في حالة الإجازة الطارئة. وإذا لم يُقدِّم الموظف إخطاراً خلال مدة معقولة بعد بدء إجازة طارئة، ولم يتبع متطلبات الإخطار المعتادة المعمول بها بشأن التغيب عن العمل، وبشرط عدم وجود ظروف استثنائية أو شافعة تمنع الموظف من تقديم الإخطار خلال مدة معقولة، فلا يحق للموظف أن تُحفظ له وظيفته إذا وافق الإداري على الإجازة.

81. ما علاقة استحقاقات الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر بالإجازة المدفوعة المُستَحَقَّة للموظف؟

ينص القانون على أنه لا يجوز لصاحب العمل إجبار الموظف على استخدام إجازة مدفوعة الأجر (مثل الإجازة السنوية أو الإجازة المرضية أو رصيد الإجازات المدفوعة) أثناء غيابة في فترة الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر، أو استنفاد كل إجازته المدفوعة الأجر قبل الحصول على الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر. ويجب أن يضع الموظف في اعتباره أن استحقاقات الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر لا تعادل الأجر العادي كاملاً. لذلك، كثيراً ما يختار الموظفون استخدام جزء من رصيد الإجازات المدفوعة لتعويض الفرق في الدخل (و غالباً ما يُسمى ذلك "التعويض التكميلي"). فذلك يمكن أن يساعد الموظف على الحصول على نفس الأجر الذي يتقاضاه عادةً كل أسبوع. كما أن ذلك يمكن أن يساعد على استمرار استقطاعات الرواتب – مثل أقساط التأمين الصحي – دون انقطاع. ويجب على صاحب العمل أن يسمح للموظف باستخدام الوقت المتراكم لتعويض الفرق في الدخل، بما يتوافق مع سياسة الإجازات المدفوعة الأجر والقانون المعمول به. ويجوز لصاحب العمل أن يختار دفع مبلغ إضافي للموظفين لتعويض الفرق في الدخل دون أن يضطر الموظفون لاستخدام رصيد الإجازات المدفوعة الأجر.

وفي جميع الأحوال، لن يقلل برنامج الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر الاستحقاقات المدفوعة بسبب دفعات "التعويض التكميلي" أو استخدام رصيد الإجازات المدفوعة الأجر. ولا يهدف البرنامج إلى أن يحصل الموظفون في أسبوع الإجازة على مبلغ أكبر مما كانوا سيحصلون عليه أثناء العمل. وينبغي لأصحاب العمل التأكد من أن مبلغ "التعويض التكميلي" (أو المبلغ

الذي يحصل عليه الموظفون بموجب الإجازة المدفوعة)، بالإضافة إلى استحقاقات الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر، لا يتجاوز التقدير التقريبي للمبلغ الذي كانوا سيتقاضونه أثناء العمل.

كيف يمكنني مساعدة الموظفين على القيام بهذا "التعويض التكميلي" قبل أن نعرف المبلغ الذي سيحصلون عليه في استحقاقات الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين؟ وكيف يمكنني مساعدة الموظفين على الاستمرار في الحصول على رواتبهم في أثناء انتظارهم البت في المطالبة الخاصة بالإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين، علمًا بأنهم قد يحصلون في النهاية على استحقاقات، وليس من المفترض أن يحصلوا على استحقاقات بالإضافة إلى رواتبهم العادية؟

يجوز لصاحب العمل أن يستمر في دفع رواتب الموظفين إلى حين حصولهم على استحقاقات الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر. ويجوز اعتبار هذه المبالغ المدفوعة لهم سلفة من الأرباح المستقبلية، التي يمكن خصمها من راتب مستقبلي إذا حصل الموظف لاحقًا على استحقاقات الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في ولاية ماين عن نفس الأسبوع، ما دام الموظف يوافق على هذا الترتيب موافقة مكتوبة.

83. كيف تتأثر استحقاقات الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر للموظف بالمدفوعات الأخرى التي قد يتلقاها من برامج أخرى؟

يعتمد ذلك على نوع المدفوعات الأخرى التي يتلقاها الموظف.

وبموجب القانون، ستُخفّض استحقاقات الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر بنفس مقدار أي مدفوعات يتلقاها الموظف في نفس الوقت من:

- تأمين الولاية ضد البطالة
- تعويضات العمال، باستثناء استحقاقات الإعاقة الجزئية الناتجة عن إصابة حدثت قبل المطالبة بالإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر
- أي برنامج حكومي للإعاقة قصير الأجل أو طويل الأجل (مثل تأمين الضمان الاجتماعي ضد الإعاقة)
- أي خطة طويلة الأجل للتأمين ضد الإعاقة مُقدّمة من شركتك أو من صاحب عمل سابق كان يعمل لديه موظفك

وسيُسأل المسؤول الإداري موظفك عما إذا كان يتلقى مدفوعات من أي من هذه البرامج عند تقديم المطالبة. وسيخبرك المسؤول الإداري عند تقديم مطالبة جديدة وسيتيح لك الفرصة لمشاركة أي معلومات لديك تتعلق بالمدفوعات المُقدّمة من أي من هذه البرامج. وإذا حُسبت ودُفعت استحقاقات الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر، ثم تبين للمسؤول الإداري لاحقًا أن الموظف حصل أيضًا على مدفوعات من أحد هذه البرامج، فسيُطلب من الموظف إعادة المبلغ الذي كان ينبغي خصمه من استحقاقات إجازته العائلية والطبية المدفوعة الأجر.

ولن تُخفّض استحقاقات الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر في الحالات التالية:

- الحصول على استحقاقات من خطة قصيرة الأجل للتأمين ضد الإعاقة مُقدّمة من شركتك
- اختيار تقديم مدفوعات "التعويض التكميلي" للموظفين ليحصلوا على 100% من أجرهم العادي
- اختيار الموظف استخدام رصيد الإجازات المدفوعة الأجر للحصول على 100% من أجره العادي
- الحصول على استحقاقات تعويض العمال عن الإعاقة الجزئية الناتجة عن إصابة حدثت قبل تقديم طلب الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر