

2022

시애틀 시 혜택 한눈에 보기

(모스트* 혜택을 적용받는 직원의 경우)

자격 요건: 신규 채용 직원과 부양가족에 대한 보장은 채용일이 시 업무일로 지정된 월 첫 날인 경우 채용 첫날 시작됩니다. 또는 귀하의 근무조 첫 업무일로 지정 또는 인정된 월 첫날부터 보장이 시작됩니다. 여러분이 근무한 첫날이 이날 이후에 해당할 경우, 혜택은 그 다음 달의 첫째 날에 시작됩니다.

보상을 받을 수 있는 가족: 혜택을 받을 수 있는 개인에는 여러분의 배우자, 동거 파트너, 친자녀나 입양 자녀 또는 입양 예정 자녀, 동거 파트너의 자녀, 의붓자녀 및 귀하가 법적 보호자 자격을 가진 모든 자녀나 공식 의료 지원 명령(Qualified Medical Child Support Order)에 따라 보장이 필요한 자녀가 포함됩니다. 성인 자녀는 26세 미만인 경우 보상을 받을 수 있습니다. 부양가족을 추가할 경우, 시애틀 시 보험 혜택 자격을 증명하는 관련 문서를 요청받게 됩니다.

등록: 여러분은 고용된 지 30일 이내에 등록해야 합니다. 고용된 날짜로부터 30일 이내에 등록하지 못하면, 시는 자동적으로 치과 보험 및 베이직 안경 보험에 귀하를 자동 등록합니다. 치과 보험은 워싱턴 주 델타 덴탈(Delta Dental) 플랜을 기본으로 합니다. 여러분이 새롭게 의료 보험 자격을 취득하고 능동적으로 의료 보험을 선택하거나 포기하지 않는다면, 여러분은 아테나 트레이디셔널(Aetna Traditional) 직원 전용 플랜에 자동 등록되며 이 경우 여러분이 부담해야 하는 보험료는 없습니다.

치과: 귀하는 워싱턴 주 델타 덴탈(Delta Dental of Washington) 또는 덴탈 헬스 서비스(Dental Health Services)를 선택하실 수 있습니다. 치과 보험에는 해당 가족에 대한 보상이 포함되어 있습니다. 보험료는 시애틀 시에서 전체 부담합니다.

안과 보험: VSP에서 베이직(Basic) 또는 바이업(Buy-up) 안과 보험 플랜을 선택할 수 있습니다. 연간 시력 검사는 두 가지 보험 플랜이 모두 적용됩니다. 시는 베이직 플랜에 대한 보험료를 전액 지불합니다. 귀하는 안경 옵션이 강화되는 바이업 플랜에 \$10.38를 납부하게 됩니다.

의료: 카이저 퍼머넌트 스탠더드 플랜(Kaiser Permanente Standard Plan), 카이저 퍼머넌트 디덕터블 플랜(Kaiser Permanente Deductible Plan), 아테나 프리벤티브 플랜(Aetna Preventive Plan), 또는 아테나 트레이디셔널 플랜(Aetna Traditional Plan) 중에서 선택할 수 있습니다. 각 보험에 대한 귀하의 월 비용:

의료 보험	직원 월 보험료	
	직원**	직원 및 배우자 또는 동거 파트너**
아테나 프리벤티브	\$48.12	\$98.50
아테나 트레이디셔널	\$0.00	\$32.34
카이저 퍼머넌트 스탠더드	\$48.40	\$99.90
카이저 퍼머넌트 디덕터블	\$25.00	\$56.92

** 유자녀 또는 무자녀 직원

지원 서비스: 직원 및 보장 대상 가족은 Accolade 지원 서비스를 이용할 수 있습니다. Accolade Health Assistant는 일대일 맞춤형 지원을 무상으로 제공합니다. Health Assistant는 건강 및 혜택 관련 질문에 대답할 수 있는 원소스 리소스로서 의사, 간호사 및 혜택 전문가팀과 협력하여 의료 시스템을 탐색하는 데 도움을 제공합니다.

선택적 지출 계좌형(Flexible Spending Accounts: FSA)
시에서는 나비아 베니핏츠 솔루션(Navia Benefits

Solution)을 통해 헬스 케어(Health Care) 및 데이케어(Day Care) FSA를 제공합니다. Health Care FSA를 통해 귀하는 해당 의료, 치과 및 시력 치료비에 대해 상환 받을 수 있는 세전 달러를 사용할 수 있습니다. 데이 케어 FSA는 만 13세 이하의 자녀, 장애 배우자/동거 파트너 또는 부양 부모에 대하여 해당하는 데이 케어 비용을 상환받을 수 있게 합니다. 헬스케어 FSA는 연간 \$120에서 \$2,750까지, 데이 케어 플랜은 \$5,000까지 선택할 수 있습니다. 이 보험에 참여하고 계속 참여하기를 원할 경우, 귀하는 시의 공개 등록 기간 동안 매년 재등록해야 합니다.

귀하는 이월을 통해 최소 계정 규모 \$120가 달성되는 한 플랜 연도 2022년에 사용하지 않은 Health FSA 자금을 최대 \$550까지 플랜 연도 2023년으로 이월하실 수 있습니다.

기본 장기 장애 보험(Basic Long-Term Disability Insurance) 장애를 입을 경우, 90일의 대기 기간이 지난 후에 이 보험에서는 근무할 수 없는 동안 월 \$400의 기본 혜택을 귀하에게 제공합니다. 기본 장기 장애 보험료는 시에서 전체를 지급합니다. 귀하는 추가 장기 장애 보험을 구입할 수 있습니다(아래 참조).

추가 장기 장애 보험(Supplemental Long-Term Disability Insurance) 월 \$667 이상 최대 \$8,333까지 기본급의 60%까지 지급하는 추가 장기 장애 보험을 구매할 수 있습니다.

기본 단체 정기 생명 기본 보험(Basic Group Term Life Basic Insurance) 귀하는 연봉의 1.5배에 해당하는 기본 단체 정기 생명 보험이나 \$50,000의 제한 기본 단체 정기 생명 보험 중에서 한 가지를 선택할 수 있습니다. 시에서는 기본 단체 정기 생명 보험 비용의 40%를 지원합니다.

*포함 대상: 건설 장비 및 유지 장비 운전자(CMEO), 소방서장, 일반 시 직원, 도서관 직원, 시애틀 경찰국 관리협회(SPMA) 임원 소방서장 및 CMEO - 보험료 기여금에 대해 HR에 문의하십시오.

추가 단체 정기 생명 보험(Supplemental Group Term Life Insurance): 기본 단체 정기 생명 보험을 선택했다면 자신, 본인의 배우자/동거 파트너 및 자녀를 위해 추가

정기 생명 보험을 구입할 수 있습니다. 귀하께서 이용하실 수 있는 최대 생명보험은 연간 소득의 네 배입니다. 귀하의 배우자/동거 파트너는 최대 \$500,000까지 본인을 위해 선택하신 보장 금액의 100%가 적용됩니다. 귀하는 자녀를 위해 \$2,000, \$5,000 또는 \$10,000 보장을 구매하실 수 있습니다.

사고사 및 신체 손실

보험(AD&D): 귀하는 본인과 가족을 위해 AD&D 보험을 구입할 수 있습니다. 보상금은 \$25,000에서 \$500,000까지입니다.

퇴직 수당

시애틀 시 직원 퇴직

시스템(SCERS I 및 II): 시 직원에게는 공동 부담금, 최저 은퇴 연령, 최종 평균 급여 및 근무 연수에 따라 얻는 혜택의 배수에 약간의 차이가 있는 두 가지 퇴직 플랜이 제공됩니다.

SCERS I(2017년 1월 1일 이전에 채용 및 등록): 퇴직 플랜에 대한 공동 부담금으로 여러분은 급여의 10.03%를, 시에서는 15.29%를 지급합니다.

SCERS II(2017년 1월 1일 또는 그 이후 채용): 퇴직 플랜에 대한 공동 부담금으로 여러분은 급여의 7.0%를, 시에서는 14.42%를 지급합니다.

지불액과 수익은 과세에서 유예됩니다. 귀하의 지불금과 수익에 대해 100% 전부 보장 받습니다. 귀하는 근무 5년차에서 귀하 소득으로 확정됩니다(퇴직 연령에 매달 수당으로 받을 수 있음). 퇴직하기 전에 시의 고용에서 퇴직하고 귀하의 지불금을 인출할 경우, 시 지불금에 대해 일체 자격을 갖지 못합니다.

주 정부나 기타 지방 정부에 종사하였다면, 해당 근무 기간을 퇴직 플랜 자격에 포함시킬 수 있습니다.

시의 자발적 이연 보상 보험(Voluntary Deferred Compensation Plan)을 통해 퇴직을 대비해 더 많이 저축할 수 있는 방법을 선택할 수 있습니다(아래 참조).

자발적 이연 보상 보험 시의 457 이연 보상 보험에 등록하는 것은 자발적입니다. 귀하는 급여 공제를 통해 지불할 수 있습니다. 달러 금액, 지불 방식 및 투자 옵션을

결정합니다. 월급 당 \$10만 큼 적게도 지불할 수 있습니다. 등록과 지불 변경은 언제든지 가능합니다. 시는 공동 부담금을 직원의 공동 부담금 액수에 맞추지 않습니다.

작업/생명 프로그램 및 수당

Reach: 직원 및 보장 대상 배우자/동거 파트너를 위해 마련된 온라인/앱 기반 셀프 웰빙 프로그램인 Reach에 참여할 수 있습니다. Reach는 매력적인 활동, 유용한 도구 및 교육 콘텐츠를 제공하여 경제적, 정서적, 사회적 및 경력 목표에 도달하고 그 과정을 즐길 수 있도록 도와줍니다.

직원 지원 프로그램(Employee Assistance Program, EAP): 생활 자원 EAP는 귀하와 가족을 위한 알선 및 자문 서비스를 제공합니다. 이를 통해 스트레스, 우울증, 가족 및 연인 관계 문제와 같은 개인적 문제에 관해 비밀을 보장하는 지원을 받을 수 있습니다. 각 가족 구성원은 연간 문제당 1시간씩 6번에 걸쳐 무료로 상담할 수 있습니다.

출퇴근 시 교통: 출퇴근 시 교통: 수상 택시와 Kitsap Fast 페리를 포함하여 모든 종류의 육상 교통 요금에 대해 전액을 지불하는 ORCA Passport 카드를 받을 수 있습니다. 저희는 또한 Vanpool과 WA State 페리 승객 전용 혜택도 제공합니다. 운전을 하지 않는 통근 옵션만 이용하신다면 가족이나 의료상 응급 상황이 발생한 경우 집까지 택시 비용을 상환하는 퇴근 교통수단 보장 혜택도 받을 수 있습니다.

커리어 퀘스트(Career Quest): 커리어 퀘스트 프로그램은 직원이 기술을 향상하거나 장기적인 경력 목표 달성을 위한 지원을 받을 수 있게 해주는 맞춤형 경력 개발 기회를 제공합니다. 자격을 갖추려면 정규직 시 직원이 되어야 하고, 최소한 1년 이상 근무해야 하며, 새로운 기술과 능력을 개발하는데 전념해야 합니다.

휴일: 시에서는 10일의 공휴일과 2일의 개인 휴일을 준수합니다. 슈퍼바이저의 승인이 있다면 개인적 휴일은 언제든지 얻을 수 있습니다.

휴가: 휴가 시간은 정규 급여 근무 시간을 기준으로 산정됩니다. 직원이 얻는 휴가 시간은 근무 연수에 따라

달라집니다—신입 사원은 연간 12일을 얻고 근무 연수 29년이 넘는 사원은 연간 30일을 얻습니다. 서비스 기간에 따라 미사용 휴가 시간은 매년 이월되어 최대 시간까지 축적됩니다.

병가: 병가 시간은 근무한 정규 근무 시간에 따라 산정됩니다. 정규직 직원은 연간 96시간의 병가를 사용할 수 있습니다. 미사용 병가는 이월할 수 있고 최대 축적 한도가 없습니다.

기타 휴가: 시에서는 유급 양육 휴가, 장례 휴가, 가족 및 의료 휴가, 임신 장애, 배심원, 군 복무 휴가, 이식 기증 휴가, 무급 개인 휴가 및 안식 휴가 같은 유급 및 무급 휴가도 제공합니다.

직원은 시를 통해 위 휴가 외에도 워싱턴 유급 가족 및 의료 휴가 프로그램을 신청할 수도 있습니다.



Seattle
Human Resources

갱신일: 2021-12-13