

2022 年

Seattle 市福利概览

(享有 Most* 福利保障的雇员)

资格: 对于新员工和新家属, 该保险承保期从工作第一天开始 (如果该日期为指定市工作日月份的第一个日历日)。或者自指定或确认的第一个轮班工作日月份的第一个日历日开始。如果在此日期之后入职, 您的保险承保期将在次月的第一天生效。

合格家属: 合格被保险个人包括: 配偶或同居伴侣、亲生或领养子女或被收养子女, 同居伴侣的子女 (且该子女与您同住)、同住的继子或继女, 以及以您为法定监护人的任何儿童, 或者《合格病童支持法令》要求获得保险的任何儿童。26 岁以下成年子女也符合被保险资格。如果需要添加家属, 您需要按要求提供证明文件, 以证明其符合 Seattle 市的计划保险资格。

投保: 您必须自受聘日期起30日内进行投保。如果未能在受聘日期起30日内投保, 市政府会自动将您投保牙科及眼科基本医疗保险。您的牙科默认保险为“Delta Dental of Washington”计划。如果您刚刚获得健康保险资格且并未主动选择或放弃医疗保险, 则您将自动入保“Aetna Traditional”雇员专享计划, 且无需为该计划支付保费。

牙科: 您有两个牙科计划选项—“Delta Dental of Washington”或者“Dental Health Services”。牙科计划为合格家属提供保险。保费将由 Seattle 市政府全额支付。

眼科: 您可选择 VSP 的 Basic 或者 Buy-up 眼科计划。两项计划在每个日历年都承保一次年度眼科检查。市政府全额支付 Basic 眼科计划保费。您应支付的 Buy-up 眼科计划保费配额为\$10.38, 该计划拥有增强型眼镜选项。

医疗: 你可以选择的医疗计划有: “Kaiser Permanente Standard Plan,” “Kaiser Permanente Deductible Plan,” “Aetna Preventive Plan” 或者 “Aetna Traditional Plan”。每项计划的月保费如下所示:

医疗计划	雇员每月需支付的保费配额	
	雇员**	雇员及配偶或者同居伴侣**
Aetna Preventive	\$48.12	\$98.50
Aetna Traditional	\$0.00	\$32.34
Kaiser Permanente Standard	\$48.40	\$99.90
Kaiser Permanente Deductible	\$25.00	\$56.92

**附带或未附带子女

倡导服务: 雇员及被保险家庭成员可获得 Accolade 的倡导服务。“Accolade 健康助理”服务免费提供一对一个性化支持。“健康助理”服务是一项一站式服务资源, 可回答您的健康和福利问题, 并与医生、护士和福利专员团队携手合作, 帮助您清晰了解医疗保健系统。

弹性开支账户 (FSA): 市政府通过“Navia 福利方案”提供 Health Care 和 Day Care FSA。Health Care FSA 让您能够使用税前收入获得符合条件的医疗、牙科及眼科费用报销。Day Care FSA 能够让您获得为 13 岁以下抚养子女、失能配偶/同居伴侣, 或者赡养父母所支付的日间护理费用报销。您可以选择的 Healthcare FSA 年度费用范围为 \$120 至\$2,750, Day Care 计划最高费用为\$5,000。如果您选择参保该计划并希望继续参保, 您每年需要在本市开放投保期限内重新投保。

您可以将最多\$550 的未用 Health FSA 资金从 2022 年计划转入 2023 年计划, 前提是转账时账户保有\$120 的最低金额。

长期失能基本保险: 如果失能, 在 90 天的等待期后, 您将获得该计划为无法工作期间支付的\$400 基本月福利金。长期失能基本保费由市政府全额承担。您也可以选择购买长期失能补充福利 (请参见下方)。

长期失能补充保险: 购买长期失能补充保险可为您提供高达基本工资 60% 的保险金额, 每月最低\$667, 最高\$8,333。

团体定期基本人寿保险: 您可以选择以下两个计划之一“团体定期基本人寿保险” (保额为年收入的 1.5 倍), 或者“有限团体定期基本人寿保险” (保额\$50,000)。市政府将为“团体定期基本人寿保险”支付 40% 的保费。

*包括: CMEO、消防队长、一般市政府雇员、图书馆雇员、SPMA 成员。消防局局长和 CMEO – 请联系人力资源部了解您的保费配额。

团体定期补充人寿保险: 如果选择“团体定期基本本人寿保险”，您可以为自己、配偶/同居伴侣以及子女选购定期补充人寿保险。可提供的最高人寿保险金额为您年收入的四倍。配偶/同居伴侣保额是您为自己所选保额的 100%，最高 \$500,00。您可以为子女购买的保额为\$2,000、\$5,000 或\$10,000。

意外死亡与残疾

保险 (AD&D): 您可以为自己或者自己及家人选购 AD&D 保险。保额为\$25,000 至\$500,000。

退休福利

Seattle 市政府雇员退休福利

系统 (SCERS I 和 II) : 市政府雇员有两种退休计划选项, 其在保费配额、最低退休年龄、最终平均工资, 以及每个服务年所获得的福利乘数方面存在些许差别。

SCERS I (2017 年 1 月 1 日前受聘并参保) : 您的保费配额为 10.03%, 且市政府还会将等同于工资金额的 15.29%存入您的退休计划。

SCERS II (2017 年 1 月 1 日 (含) 之后受聘) : 您的保费配额为 7.0%, 且市政府还会将等同于工资金额的 14.42%存入您的退休计划。

保费配额及收益可延期纳税。您对所支付的保费配额及其收益享有 100%的所有权。工作五年后, 您即成为福利既得者 (退休后有资格获得每月福利金)。如果退休前离开市政府职位, 并取出所支付的保费配额, 您将无权获得市政府支付的任何保费配额。

如果曾在州政府或其他地方政府部门任职, 您可能有资格合并服务时间, 以达到退休条件。

您可以通过本市“自愿延期偿付计划”(请参见下方) 存储更多的退休金。

自愿延期偿付计划: 投保本市的“457 延期偿付计划”纯属自愿。您可以通过工资扣款支付保费配额。您可以自行决定支付金额、配额类型及投资选项。每次获得工资支票时, 您所支付的保费配额可以低至\$10。您可以随时变更投保状态及保费配额。市政府不会为您支付等比例保费配额。

工作/生活计划及福利

Reach: 您可加入 Reach 计划, 这是一项面向雇员和被保险配偶/同居伴侣的基于应用程序的自愿性在线健康计划。

Reach 提供一些参与活动、实用工具和教育内容, 在财务、情感、社交和职业目标上为您提供帮助, 并让您乐在其中。

雇员援助计划 (EAP): “Living EAP” 资源为您及其家庭成员提供转介和咨询服务。您可以在个人问题上 (包括压力、抑郁、家庭与关系问题) 获得保密援助。每个家庭成员针对每个问题每年有资格获得六次为时一小时免费援助。

交通: 交通: 您有资格收到一张“ORCA 通行卡”; 该卡全额支付所有路面交通费用, 包括水上出租车、Kitsap 快速渡轮。我们还提供 Vanpool 和 WA State Ferry 乘客专属福利。如果使用任何多人乘坐的通行方式, 您还有资格获得一次“确保乘车回家”服务 — 出现家庭或医疗紧急事件时, 可以报销一次搭乘出租车回家的车费。

Career Quest: Career Quest 提供个性化职业发展机会, 以拓展您的技能, 或者帮助您发展长期职业目标。为获得相关资格, 您必须是市政府正式雇员, 工作至少一年, 并致力于拓展新技能和提高竞争力。

节日: 本市有 10 天的法定节日和 2 天个人节日。经主管批准后, 您可以随时享受个人节日。

假期: 您可以根据正常薪资工时积累假期。您所获得的假期天数取决于服务时间长短—从新雇员的每年 12 天到工作 29 年后的每年 30 天不等。未用的假期时数可转入下一年, 但存在最高时数限制。

病假: 您可以根据正常工时积累病假。全职雇员每年可获得 96 个小时的病假。未用的病假时数也可转入下一年, 且不存在最高时数限制。

其他休假: 市政府还提供以下带薪和无薪休假: 带薪产假、丧假、家庭与医疗假、怀孕失能假、陪审假、兵役假、移植捐赠假, 以及无薪个人人事假和公休假。

除本市上述假期外, 雇员还可以选择申请“Washington 州带薪家庭和医疗休假计划”(Washington Paid Family and Medical Leave Program)。



Seattle
Human Resources

更新日期 2021 年 12 月 13 日