

# 2019

## 시애틀 시 - 혜택 요약

(최/대(Most)\* 혜택을 적용받는 직원의 경우)

**자격:** 신입 사원과 부양가족의 경우 혜택은 여러분이 근무한 첫날이 시의 영업일로 지정된 달의 첫째 날이나 여러분이 배정된 근무 시간에 대해 첫 근무일로 지정되거나 인정된 달의 첫째 날에 해당한다면, 채용된 첫날에 시작됩니다. 여러분이 근무한 첫날이 이날 이후에 해당할 경우, 혜택은 그다음 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, 함께 거주하는 동거 파트너의 자녀, 함께 거주하는 의붓자녀 및 여러분이 법적 보호자 자격을 가진 모든 자녀나 공식 의료 지원 명령(Qualified Medical Child Support Order)에 따라 혜택 적용이 의무화된 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, 여러분은 자동적으로 치과 보험 및 베이직 안경 보험에 자동 등록됩니다. 치과 보험은 워싱턴 주 델타 덴탈(Delta Dental) 플랜을 기본으로 합니다. 2018년 1월 2일 이후 채용을 시작으로, 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

다음 두 가지 치과 보험 중에서 선택할 수 있습니다 - 워싱턴 주 델타 덴탈(Delta Dental of Washington) 또는 덴탈 헬스 서비스(Dental Health Services). 치과 보험에는 해당 가족에 대한 보상이 포함되어 있습니다. 보험료는 시애틀 시에서 전체 부담합니다.

### 시력

베이직(Basic) 비전 플랜 또는 바이업(Buy-up) 비전 플랜 중에서 선택할 수 있습니다. 연간 시력 검사는 두 가지 보험 플랜이 모두 적용됩니다. 베이직 플랜의 경우 보험료는 시에서 모두 부담하며; 안경에 대해 더 많은 혜택을 제공하는 바이업 플랜의 경우 \$10.38를 보험료로 지급해야 합니다.

### 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 직원의 월 비용:

의료 보험	각 보험에 대한 직원의 월 보험료	
	직원 *	배우자/동거 파트너를 둔 직원*
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

### 선택적 지출 계좌형(Flexible Spending Accounts: FSA)

시에서는 헬스 케어(Health Care) 및 데이케어(Day Care) FSA 를 제공합니다. 헬스케어 FSA 는 세전 급여를 활용하여 해당하는 의료, 치과 및 시력 검사 등에 대한 비용을 상환받을 수 있도록 해주는 적립 방식입니다. 데이 케어 FSA 는 만 13 세 이하의 자녀, 장애 배우자/동거 파트너 또는 부양 부모에 대하여 해당하는 데이 케어 비용을 상환받을 수 있게 합니다. 헬스케어 FSA 는 연간 \$120 에서 \$2,650 까지, 데이케어 플랜은 \$5,000 까지 선택할 수 있습니다. 이 보험에 참여하고 계속 참여하기를 원할 경우, 귀하는 시의 공개 등록 기간 동안 매년 재등록해야 합니다.

이월 금액이 \$120 최소 계좌를 만족하는 경우 사용하지 않은 헬스케어 기금에서 최대 \$500 까지 현 보험 연도에서 다음 보험 연도로 이월할 수 있습니다.

### 기본 장기 장애 보험(Basic Long-Term Disability Insurance)

장애를 입을 경우, 90 일의 대기 기간이 지난 후에 이 보험에서는 근무할 수 없는 동안 월 \$400 의 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 \$8,333 까지 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 1.5 배에 해당하는 기본 단체 정기 생명 보험이나 \$50,000 의 제한 기본 단체 정기 생명 보험 중에서 한 가지를 선택할 수 있습니다. 시에서는 기본 단체 정기 생명 보험에 대해 비용의 40%를 지원합니다. 귀하는 추가 단체 정기 생명 보험을 구입할 수 있습니다(아래 참조).

## 추가 단체 정기 생명 보험(Supplemental Group Term Life Insurance)

기본 단체 정기 생명 보험을 선택했다면 자신, 배우자/동거 파트너 및 자녀를 위해 추가 정기 생명 보험을 구입할 수 있습니다. 귀하가 구입할 수 있는 생명 보험의 최대 금액은 귀하 연봉의 4 배이고, 배우자/동거 파트너에 대해서는 귀하 자신의 보상금액의 50%이고, 자녀(들)에 대해서는 \$2,000, \$5,000 또는 \$10,000 입니다.

\*포함 대상: 건설 장비 및 유지 장비 운전자(CMEO), 소방서장, 일반 시 직원, 도서관 직원, 시애틀 경찰국 관리협회(SPMA) 임원

## 사고사 및 신체 손실

### 보험(AD&D)

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

## 퇴직 수당

### 시애틀 시 직원 퇴직

#### 시스템(SCERS I 및 II)

시 직원에게는 기본 구조는 같으나 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 \$10 만큼 적게도 지불할 수 있습니다. 등록과 지불 변경은 언제든지 가능합니다. 시는 공동 부담금을 직원의 공동 부담금 액수에 맞추지 않습니다.

## 직업/사생활 프로그램 및 수당

### 직원 지원 프로그램(Employee Assistance Program: EAP)

EAP는 귀하와 가족을 위한 추천 및 자문 서비스입니다. 이를 통해 스트레스, 우울증, 가족 및 연인 관계 문제와 재정 상담과 같은 개인적 문제에 관해 비밀을 보장하는 지원을 받을 수 있습니다. 각 가족 구성원은 연간 문제당 1시간씩 6번에 걸쳐 무료로 상담할 수 있습니다.

### 교통

직원에게는 모든 육상 대중교통 요금을 전액 결제하는 교통카드(ORCA) 패스포트 카드가 제공됩니다. 워싱턴주 페리를 이용한다면, 그 대신 페리 탑승 월 정액권 비용의 일부로 매달 최대 \$99를 받을 수도 있습니다.

출퇴근할 때 대중교통, 카풀 및/또는 자전거를 이용한다면 가족이나 의료상 응급 상황이 발생한 경우 집까지 택시 비용을 상환하는 퇴근 교통수단 보장 혜택 또한 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. 본 프로그램에서는 경력 코칭 및 워크숍을 제공합니다. 자격을 만족하려면 정규직 시 직원이 되어야 하고, 최소한 1년 이상 근무해야 하며, 새로운 기술과 능력을 개발하고자 하는 의욕이 높아야 합니다.

### 휴일

시에서는 10일의 공휴일과 2일의 개인적 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. 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 한도는 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.

갱신일: 2018-11-29