

# Comprenda sus beneficios de 2025

Aquí hay una guía rápida de los beneficios que ofrece la ciudad a los empleados. Envíe sus preguntas a [HRBenefits@westminsterco.gov](mailto:HRBenefits@westminsterco.gov) o ingrese a la página de Beneficios en COWnet para ver en más detalle sus opciones de beneficios.



## Seguro de salud

La ciudad ofrece un sólido paquete de beneficios de salud que le apoyan con su salud y la de su familia. Se ofrecen los planes siguientes:

- Médico: Aetna POS II, Aetna Whole Health, Kaiser
- Dental: Delta Dental



## Licencia

- 110\* horas de vacaciones más 10 horas de vacaciones flotantes
- 120\* horas de licencia por enfermedad al año
- Acumule hasta 280\* horas de vacaciones

*\*Prorrateado por ETC y ajustado para el personal de Bomberos*



## El centro para la vida saludable

"El centro" apoya nuestra cultura de bienestar con un enfoque holístico a la salud. Los beneficios incluyen (según el plan médico):

- Acceso gratis a la clínica en horas de trabajo
- Asesoramiento y consultas gratis sobre riesgos de salud para miembros de bienestar
- Medicación genérica/sin narcóticos gratis



## Beneficios de bienestar

- Los miembros de bienestar que no sean fumadores reciben \$20, \$40 o \$60 de descuento en las pólizas cada mes.
- Acceso gratis a centros de recreación más descuentos para miembros de la familia.
- Exámenes de salud y programas educativos gratis o a precio reducido.



## Gasto flexible

Reserve sus dólares antes de impuestos para destinarlos a gastos médicos y de cuidado de dependientes. El límite de la contribución a una FSA es de \$3.300 en 2025, y de la atención dependiente, \$5.000.

Los empleados que no deseen la cobertura de la ciudad podrían ser elegibles para un emparejamiento de una FSA de \$500.



## Más beneficios voluntarios

- Cuidados a largo plazo
- Seguro de visión VSP
- Seguro de accidentes
- Seguro de enfermedad crítica
- Seguro legal ARAG
- ColleagueInvest



## Support Linc - Programa de asistencia a empleados

- Acceso gratis y confidencial 24/7 al PAE
- Asesoramiento confidencial, terapia de texto y recursos para la vida laboral



## Reembolso de colegiatura

El Programa de reembolso de colegiatura ofrece reembolsos por una parte de la colegiatura y los cargos por completar con éxito un programa de capacitación o educación aprobado tras un año de empleo y al 50% de la colegiatura y los cargos hasta un máximo de \$4.000 por año.

# Planifique su futuro

A continuación hay un resumen de los planes de retiro que ofrece la ciudad a los empleados. Envíe un correo electrónico a [RetirementAdministration@westminsterco.gov](mailto:RetirementAdministration@westminsterco.gov) para obtener una Descripción del plan resumida o si tiene preguntas.

## Plan de retiro primario

### Empleados con beneficios generales

- Los empleados elegibles deben participar en el Plan de contribución definido del empleado 401 (a).
- La tasa de contribución obligatoria del empleado es del 11,50% previo a impuestos y con derecho pleno a beneficios.
- La ciudad contribuirá 12% y los empleados gozarán de pleno derecho a beneficios tras cinco años.
- El empleado controla cómo se invierten las contribuciones. Varios fondos comunes de inversión y fondos con fecha determinada disponibles.
- Los empleados en el 401(a) pueden designar 1-25% de las contribuciones 401(a) a la Cuenta de ahorros médicos de retiro (RMSA). Los fondos de la RMSA pueden usarse para reembolsos de gastos de atención médica calificada tras la terminación del empleo libre de impuestos.

### Empleados uniformados de la policía y bomberos

- Los empleados elegibles deben participar en el Componente de beneficios definido del Plan de retiro estatal conforme a la Asociación de pensión de policías y bomberos.
- La tasa de contribución obligatoria del empleado es del 12% previo a impuestos.
- La ciudad contribuye 10,5% y con derecho pleno a beneficios tras cinco años.
- El retiro normal se define como crédito por 25 años de servicio y 55 años de edad O BIEN elegible para la Regla de 80 con una edad mínima de 50 años.

## Plan suplementario voluntario

- Los empleados pueden contribuir al Plan de compensación diferido 457(b) antes de impuestos o después de impuestos Roth además del plan de retiro primario obligatorio.
- Los nuevos empleados se afilian automáticamente al 6% antes de impuestos con un aumento anual del 1% hasta que la tasa de contribución llegue al 10%. Los empleados pueden darse de baja de la afiliación automática en cualquier momento y seleccionar una tasa de contribución diferente.
- El empleado controla cómo se invierten los fondos. Varios fondos comunes de inversión y fondos con fecha determinada disponibles.
- La contribución máxima permitida en el plan de compensación diferido 457(b) en 2025 es de \$23.500 para empleados de 49 años y más jóvenes. Los empleados de 50 años y mayores pueden contribuir hasta \$31.000.
- Los fondos de este plan están disponibles para que los retire si deja de manera definitiva su empleo en la ciudad de Westminster. (Sin penalización por retiro temprano).

## Seguridad social

- Los empleados no contribuyen a la Seguridad social y no obtienen trimestres de cumplimiento para la Seguridad social mientras estén empleados en la ciudad de Westminster.
- Los empleados pagan un impuesto de Medicare del 1,45% sobre los ingresos.
- Los empleados con derecho al beneficio de Seguridad social en base a trabajo realizado fuera de la ciudad de Westminster pueden estar sujetos a la Eliminación de ventaja imprevista (WEP) y Ajuste por Pensión del Gobierno (GPO).