

Conociendo sus Beneficios

Esta es una guía rápida de los beneficios que la ciudad ofrece a los empleados. Envíe sus preguntas por correo electrónico a HRBenefits@westminsterco.gov o visite grco.de/COWBenefits para obtener más información sobre sus opciones de prestaciones.

Seguro médico

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

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

Centro para una vida sana

“El Centro” apoya nuestra cultura de bienestar con un enfoque holístico de la salud. Las prestaciones incluyen (depende del plan médico):

- ◆ Acceso gratuito a la clínica durante el horario laboral para cuidados intensivos y crónicos
- ◆ Evaluación de riesgos contra la salud y consulta gratuitas para los afiliados de bienestar
- ◆ Medicamentos genéricos/no narcóticos gratuitos

Ausentismo

- ◆ 100* horas de vacaciones más 20 horas de vacaciones libres al año
- ◆ 120* horas de permiso por enfermedad al año Acumular
- ◆ hasta 280* horas de vacaciones

*Calculado por ETC y ajustado para el personal de bomberos

Más beneficios voluntarios

- ◆ Cuidados de larga duración
- ◆ Seguro de Visión VSP
- ◆ Seguro contra Accidentes
- ◆ Seguro Médico ARAG
- ◆ Seguro Jurídico
- ◆ CollegInvest

Beneficios

- Los afiliados al programa Wellness que no fumen recibirán una reducción de \$20, \$40 ó \$60 al mes.
- Acceso gratuito a centros recreativos y descuentos para familiares.
- Chequeos médicos y programas educativos gratuitos o a precio reducido

Apoyo Linc – Programa de Asistencia al Empleado

- ◆ Acceso gratuito y confidencial al EAP 24 horas al día, 7 días a la semana
- ◆ Asesoramiento confidencial, textoterapia y recursos para la vida laboral

Flexibilidad de gastos

Guarde su dinero antes de impuestos para destinarlo a gastos médicos y de cuidado de dependientes. La FSA médica está limitada a un máximo de \$3,200 y la de atención a dependientes a \$5,000

Los empleados que opten por excluirse de la cobertura de la ciudad pueden optar a una compensación de la FSA de hasta \$500.

Reembolso de matrícula

El Programa de Reembolso de Matrícula ofrece el reembolso de una parte de la matrícula y las tasas para la finalización con éxito de un programa de educación o formación aprobado después de un año de empleo y al 50% de la matrícula y las tasas hasta un máximo de \$3,000 al año.

Planifique su futuro

A continuación, se presenta un resumen de los planes de jubilación que la ciudad ofrece a los empleados.

Plan de jubilación primario

Empleados con prestaciones generales.

- Los empleados que reúnan los requisitos necesarios deben participar en el Plan de Contribuciones Definidas 401(a) para Empleados.
- La cotización obligatoria de los trabajadores es del 11.50% antes de impuestos y plenamente devengada.
- La ciudad contribuye con el 11.75% y se devenga íntegramente al cabo de cinco años.
- El empleado controla cómo se invierten las aportaciones. Existen varios fondos de inversión y fondos con fecha objetivo.
- Los empleados afiliados al plan 401(a) pueden destinar entre el 1 y el 25% de las cotizaciones 401(a) a una cuenta de ahorros médicos para la jubilación (RMSA por sus siglas en inglés). Los fondos de la RMSA pueden utilizarse para el reembolso de gastos de asistencia médica cualificados tras la separación del empleo con exención de impuestos.



Bomberos y policías uniformados

- Los empleados que reúnan los requisitos deben participar en el componente de prestación definida del Plan de Jubilación Estatal de la Asociación de Pensiones de Bomberos y Policías.
- La cotización obligatoria de los trabajadores es del 12% antes de impuestos.
- La ciudad contribuye con un 10% y se adquiere la plena titularidad al cabo de cinco años.
- Jubilación normal definida como 25 años de crédito de servicio y 55 años de edad o elegible para la Regla de los 80 con una edad mínima de 50 años.

Plan Suplementario Voluntario



- Los empleados pueden contribuir al Plan de Retribución Diferida 457(b) antes de impuestos y/o al Plan Roth después de impuestos, además del plan de jubilación obligatorio primario.
- Los nuevos empleados se inscriben automáticamente al 6% antes de impuestos, con incrementos anuales del 1% hasta que el porcentaje de cotización alcanza el 10%. Los empleados pueden renunciar a la afiliación automática en cualquier momento y elegir otro porcentaje de cotización.
- El empleado controla cómo se invierten los fondos. Existen varios fondos de inversión y fondos con fecha objetivo.
- La aportación máxima permitida al Plan de Retribución Diferida 457(b) es de \$ 23,000 en 2024 para los empleados de 49 años o menos. Los empleados de 50 años o más pueden aportar hasta \$30,500.
- Los fondos de este plan pueden retirarse en el momento de la separación total del servicio del ayuntamiento de Westminster. (Sin penalización por retiro anticipado.)



Seguro Social

- Los empleados no cotizan a la Seguridad Social y no acumulan ningún trimestre computable para la Seguridad Social mientras estén empleados en el municipio de Westminster.
- Los trabajadores por cuenta ajena pagan un 1.45 % de impuestos de Medicare sobre sus ingresos.
- Los trabajadores por cuenta ajena con derecho a una prestación de Seguridad Social por haber trabajado fuera de la ciudad de Westminster pueden estar sujetos a las disposiciones Windfall Elimination Provision (WEP por sus siglas en inglés) y Government Pension Offset (GPO por sus siglas en inglés).

Envíe un correo electrónico a RetirementAdministration@westminsterco.gov para obtener un resumen de la descripción del plan o si tiene alguna pregunta.