

LEY DE CUIDADO DE SALUD A BAJO PRECIO (OBAMACARE)

La Ley de cuidado de salud a bajo precio (ACA) exige a los empleadores que ofrecen los empleados a tiempo completo con un plan de atención de la salud efectiva a partir del 1 de enero de 2015. Full Steam Staffing, LLC ofrece tres planes de cobertura a los empleados a tiempo completo. Los planes son: el Plan Valor mínimo (MVP) que es compatible con el ACA, El Plan de cobertura mínima esencial (MEC) que es compatible con ACA y El Plan Médico Limitado que **NO** es compatible con el ACA. Tanto el MVP y el MEC plan son compatibles con el Mandato de ACA. El Plan Médico limitado no es compatible con el ACA mandato.

LOS PLANES DE SEGUROS MÉDICOS EN 2017

1) **United Healthcare (MVP)**

El costo mensual de la prima para el Plan de United Healthcare se basa en la edad de cada participante en el plan (véase más adelante).

PPO	
Silver Select Plus Direct 30/2000/30% Plan AK-SA	
Age	Rate
<21	\$194.54
21	\$306.37
22	\$306.37
23	\$306.37
24	\$306.37
25	\$307.60
26	\$313.72
27	\$321.08
28	\$333.02
29	\$342.83
30	\$347.73
31	\$355.08
32	\$362.44
33	\$367.03
34	\$371.93
35	374.38
36	\$376.84
37	\$379.29
38	\$381.74
39	\$386.64
40	\$391.54

41	\$398.89
42	\$405.94
43	\$415.74
44	\$428.00
45	\$442.40
46	\$459.56
47	\$478.86
48	\$500.91
49	\$522.67
50	\$547.18
51	\$571.38
52	\$598.03
53	\$624.99
54	\$654.10
55	\$683.21
56	\$714.76
57	\$746.62
58	\$780.63
59	\$797.48
60	\$831.49
61	\$860.90
62	\$880.20
63	\$904.40
64+	\$919.11
Children Under 21	
Number	Rate
1	\$194.54
2	\$389.08
3+	\$583.62

En el MVP, el empleado aporta hasta un 9.6 % de sus ingresos hacia el plan de empleado-Solamente. Full Steam Staffing, LLC pagará el resto de la prima del plan de Empleado-Solamente Si la contribución del empleado de 9.6 % de los ingresos no cumple la prima mensual . Los empleados que elijan participar en un empleado + niño(s) plan, están obligados a pagar la totalidad del importe de la prima diferencia entre el empleado y Empleado-Solamente + niño(s) planes.

A continuación se muestran algunos ejemplos, la contribución de un empleado hacia el MVP se basaría en los empleados por hora del pago de la tasa. Estos ejemplos asumen el empleado trabaja 40 horas a la semana cada semana.

En el primer ejemplo a continuación se destacan, un empleado de 37-años que gana \$ 13/hora tendría que pagar \$216.32/ mes (aproximadamente \$49.92/ semana) para Empleado-Solamente cobertura en el plan United Healthcare. Full Steam Staffing pagara los restantes premium de \$162.97 mes.

Cobertura de United Gold Empleado-Solamente \$379.29/ mes

Tarifa de pago por hora	Bruto mensual de 40 horas/semana	9.6 % De Los Ingresos	Contribución mensual Empleado	Prima semanal empleado Importe de la deducción	Contribución patronal mensual
\$10.10	\$1,750.67	\$168.06	\$168.06	\$38.78	\$211.23
\$11.00	\$1,906.67	\$183.04	\$183.04	\$42.24	\$196.25
\$13.00	\$2,253.33	\$216.32	\$216.32	\$49.92	\$162.97
\$15.00	\$2,600.00	\$249.60	\$249.60	\$57.60	\$129.69

En el segundo ejemplo a continuación se destacan, un empleado de 37- años que gana \$13/hora tendría que pagara \$605.40/ mes (aproximadamente \$139.71/ semana) empleado + 2 Hijos menores de 21 años cobertura de plan MVP. Full Steam Staffing, pagara los restantes premium de \$162.97/ mes.

United Healthcare MVP+ empleado(s) niño(s) cobertura de \$768.37/ mes

Tarifa de pago por hora	mensual de 40 horas/semana	9.6 % De Los Ingresos	Empleado aporte mensual (empleado paga diferencia de menor cobertura de 100 %.	Prima semanal empleado Importe de la deducción	Contribución patronal mensual
\$10.10	\$1,750.67	\$168.06	\$557.14	\$128.57	\$211.23
\$11.00	\$1,906.67	\$183.04	\$572.12	\$132.03	\$196.25
\$13.00	\$2,253.33	\$216.32	\$605.40	\$139.71	\$162.97
\$15.00	\$2,600.00	\$249.60	\$638.68	\$147.39	\$129.69

2) MEC

Costo de la prima mensual:

Empleado-Solamente \$60.84

Empleado + niño(s) \$122.50

En el Plan MEC, el empleado es responsable por el 100% del plan de atención de la salud. Independientemente de la remuneración o número de horas trabajadas, un trabajador que opta por participar en el MEC Empleado-Solamente plan tendría que pagar \$60.84 / mes (aproximadamente \$14.04 / semana). Un empleado que opta por participar en el MEC empleado + niño(s) plan tendría que pagar \$122.50/ mes (aproximadamente \$28.27 / semana).

El MVP y el MEC plan de salud ofrecidos por Full Steam Staffing no incluyen cobertura para el cónyuge. Cobertura para el cónyuge que no es ofrecido, el cónyuge de nuestro empleado puede ir a su estado de salud para adquirir cobertura de salud y pueden optar a una subvención. Empleados no tendrán derecho a recibir una subvención por su estado de salud ya que Full Steam Staffing ofrece planes que ACA considere ambos compatibles y asequibles.

3) PLAN MÉDICO LIMITADO

Este programa NO es compatible con el empleador o ACA mandatos. Los empleados que se inscriban para la cobertura de este plan (con ningún tipo de cobertura en virtud de cualquier otro plan compatible) pueden estar sujetos a una multa en el momento de presentar declaraciones de impuestos al final del año por no participar en el ACA-compatible.

Las primas del Plan de Seguro Médico limitado se pagan al 100% por el empleado. Los precios del Plan limitado de Seguro Médico se enumeran a continuación.

<u>SÓLO LOS EMPLEADOS</u>	TARIFA SEMANAL	TASA MENSUAL APROXIMADO
MEDICAL	\$12.54	\$54.34
DENTAL	\$4.61	\$20.00
AD&D	\$0.23	\$1.00

<u>EMPLEADO + 1</u>	TARIFA SEMANAL	TASA MENSUAL APROXIMADO
MEDICAL	\$27.56	\$119.43
DENTAL	\$9.92	\$43.00
AD&D	\$0.46	\$2.00

<u>EMPLEADO + FAMILIA</u>	TARIFA SEMANAL	TASA MENSUAL APROXIMADO
MEDICAL	\$40.08	\$173.71
DENTAL	\$13.62	\$59.00
AD&D	\$0.46	\$2.00

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES

1. **¿Qué ocurre si no quiero participar en el plan de seguro de salud?**

Los trabajadores que opten por no participar en los planes de seguros de salud es necesario que complete la aplicación y seleccione que están "disminuyendo" cobertura. Debido a que el ACA requiere que las personas lleven ACA-compatible con seguros de salud, los empleados que no participan en los planes de seguro médico que se ofrecen por Full Steam Staffing pueden ser objeto a multas al final del año para pagar impuestos. 2014 Fue el primer año en que el mandato de la ACA entraron en vigor las sanciones para las personas que no tienen cobertura de un plan conforme se aplica al 2014 declaración jurada del impuesto.

Las sanciones son las siguientes:

- **2016-** \$695 por adulto y \$347.50 por cada hijo de hasta \$2,085 por familia o el 2.5 % del ingreso ajustado, el que sea mayor.
- **2017-** \$695 por adulto y \$347.50 por cada hijo de hasta \$2,085 por familia o el 2.5 % del ingreso ajustado, el que sea mayor.

2. **Si estoy en mi seguro de salud con el cónyuge, ¿puedo ser objeto de sanciones al final del año?**

Depende. Si su cónyuge plan de seguro médico de la ACA es compatible, y que se enumeran en el plan, no puede ser objeto de sanciones por incumplimiento en el marco del mandato Individual. Es necesario completar el Formulario declinación durante todo el vapor Seguro de Salud Personal Inscripción Abierta.

3. **¿Por qué Full Steam Staffing ofrece un plan que incluye la cobertura de mi (s) niño(s) pero no de mi cónyuge?**

La ACA exige a los empleadores que ofrecen planes de empleados y sus hijos. No hay ningún requisito para ofrecer planes de cobertura para el cónyuge. Porque Full Steam Staffing no ofrecen planes con cobertura para el cónyuge, los cónyuges podrán beneficiarse de las subvenciones a través de su estado de salud. Cobertura para el cónyuge ha sido incluido en la dotación de planes de seguros de salud, los empleados tendrían que pagar el costo total de la cobertura para el cónyuge. Full Steam Staffing no ofrece cobertura para el cónyuge con el fin de permitir que sus cónyuges tengan la oportunidad de comprar cobertura a través de su Estado de Salud y posiblemente beneficiarse de las subvenciones.

4. **Son las deducciones por seguro de salud antes o después de impuestos?**

Las primas de los seguros de salud se deducen después de impuestos (Post-Tax). Esto permite a los empleados para cobertura en cualquier momento y sin necesidad de un "evento" (pérdida de trabajo, divorcio, etc.) con el fin de realizar cambios a la cobertura.

5. **¿Cuál sería el costo anual para la cobertura en 2017 en comparación con la decreciente cobertura y sólo pagar la pena?**

PLAN 2017	EMPLEADO GANA \$ 10.10/HORA Y TRABAJA 40 HORAS/ SEMANA	FAMILIA DE 4 SOBRE EL EMPLEADO + NIÑO(S)	EMPLEADO GANA \$ 13/HORA Y FUNCIONA 40 HORAS/ SEMANA	FAMILIA DE 4 SOBRE EL EMPLEADO + NIÑO(S)
MVP	\$2,016.77	\$6,898.20	\$2,568.84	\$9,599.28
MEC	\$730.08	\$1,470.00	\$730.08	\$1,470.00
INDEMNITY PLAN+ PENALTY FOR NON-COMPLIANCE	\$1,347.08	\$4,169.52	\$1,347.08	\$4,169.52
PENALTY (NON-COMPLIANCE)	\$695.00	\$2,085.00	\$695.00	\$2,085.00

** SANCIONES PUEDEN SER SUPERIOR DEPENDIENDO DE UN EMPLEADO DE O ingreso bruto ajustado de LA FAMILIA ENTERA **La pena es de \$ 695 por adulto, \$ 347.50 por niño hasta \$ 2,085 por familia o 2.5 % del ingreso ajustado, que sea mayor.