HARVARD
Human Resources
BENEFITS

114 Mt. Auburn Street
Cambridge, MA 02138

Updated as of October 1, 2020

Subject: Required Notification – Massachusetts Paid Family and Medical Leave Notice

Dear Colleague:

We are pleased to share news of an exciting new benefit that will soon be available. Beginning in 2021, Harvard University will offer all eligible employees paid family and medical leave. Harvard's new paid family and medical leave benefits, which are modelled on the Massachusetts Paid Family and Medical Leave Law, are designed to enhance the many family-friendly and medical leave benefits that Harvard currently offers its employees.

The details of these new benefits – which supplement the benefits employees already receive – are outlined below along with an important notification from the Commonwealth of Massachusetts concerning the Paid Family and Medical Leave Law.

You are required to acknowledge or refuse to acknowledge that you have received this cover letter and notification. To acknowledge or refuse to acknowledge, go to PeopleSoft Self Service, select **My Preferences & Agreements > MA Paid Family & Medical Leave** within 30 days of your hire date.

If you do not have access to a computer, you can complete the acknowledgement section at the end of this notice and return it to your HR Contact within 30 days of your hire date. Keep a copy of the signed notice for your records. If you refuse to acknowledge receipt, you may write your refusal to acknowledge on the notice.

Harvard's New Paid Family and Medical Leave Benefits

All eligible employees will receive the following paid family and medical leave benefits consistent with the University's Paid Family and Medical Leave Law Policy:

Paid Medical Leave: Beginning January 1, 2021, employees may take up to 20 weeks of paid Medical Leave in a benefit year due to the employee's own serious health condition that incapacitates the employee from performing the essential functions of the employee's job.

Paid Family Leave: Employees may take paid Family Leave for the following reasons:

1. Beginning January 1, 2021, employees may take up to 12 weeks of paid Family Leave to bond with a child during the first 12 months after the child's birth, adoption, or foster placement.
2. Beginning January 1, 2021, employees may take up to 26 weeks of paid Family Leave to provide care to a family member who is a covered service member.
3. Beginning January 1, 2021, employees may take up to 12 weeks of paid Family Leave because of any qualifying exigency arising out of the fact that a family member is on active duty or has been notified of an impending call or order to active duty in the Armed Forces. Qualifying exigencies include such things as providing for the care or other needs of the military member's child or other family members, making financial or legal arrangements, attending counseling, military events or ceremonies, spending time with the military member during a rest and recuperation leave or following return from deployment, or making arrangements following the death of the military member.
4. Beginning July 1, 2021, employees may take up to 12 weeks of paid Family Leave to care for a family member with a serious health condition.

Total Leave: Employees may take up to a maximum of 26 weeks, in the aggregate, of paid leave per benefit year for the purposes listed above.

Interplay with Other Types of Leave or Approved Time Off: If an employee takes leave that is associated with a qualifying reason under this policy and is also eligible for leave or approved time off under any other Harvard policy or collective bargaining agreement (including but not limited to Family and Medical Leave Act (FMLA), parental leave, short and long term disability, vacation time, sick time, personal time, PTO, or any other type of approved absence from work), such absence shall run concurrently with leave under this policy, regardless of whether the employee applies for benefits under this policy.

Weekly Wage Replacement Benefit: An employee who takes paid leave pursuant to these new benefits will receive *at minimum* the weekly wage replacement benefit prescribed by the Massachusetts Paid Family and Medical Leave Law (up to $850/week). More information about such minimum benefits may be found here: https://www.mass.gov/info-details/estimate-your-available-paid-family-and-medical-leave-benefits.

Supplemental benefits: Employees may be eligible to receive additional wage replacement benefits under other Harvard policies and benefit programs and collective bargaining agreements. In such cases, the employee will receive the greater of the various benefits that are available for the covered reasons. In no case may the total payment received by the employee exceed the compensation that the employee would have received if they had been working.

Harvard has been approved by the Massachusetts Department of Family and Medical Leave to provide these benefits directly to its employees through its own "private plan" (rather than requiring its employees to also go to the Commonwealth to seek approval and payment for such leaves, like many other employers).

Eligibility

To be an "eligible employee" you must be a covered employee who is not exempted by the Massachusetts Family and Medical Leave Law, M.G.L. c. 175M.

> Covered Employees: Covered employees are all employees – including full-time, part-time, on call, per diem, temporary, and seasonal employees – who perform services within Massachusetts and are not exempted under the Massachusetts Family and Medical Leave Law, M.G.L. c. 175M. These benefits also apply to such employees for twenty-six (26) weeks after separation or until re-employed, whichever comes first.
>
> *Exemptions:* These benefits do not apply to: (a) existing or former employees who do not perform services within Massachusetts, (b) independent contractors, (c) exempt student workers, (d) H-2A visa holders, or (e) any other categories of workers who are exempted under the Massachusetts Family and Medical Leave Law, M.G.L. c. 175M.

Rights and Obligations under the Massachusetts Paid Family and Medical Leave Law

There are other aspects of our paid family and medical leave benefits – and the Massachusetts Paid Family and Medical Leave Law – that are too numerous to list in this cover letter. Therefore, we encourage you to read the enclosed "Rights and Obligations under the Massachusetts Family and Medical Leave Law" Notification ("Notification") provided by the Commonwealth of Massachusetts.

To view the Notification in an alternate language visit https://hr.harvard.edu/ma-pfml. When finished, we ask you to acknowledge or refuse to acknowledge that you have received this cover letter and notification by completing the acknowledgement section at the end of the notice. If you refuse to acknowledge receipt, you may write your refusal to acknowledge on the notice and sign the form. You must return the signed notice to your HR Contact within 30 days of your hire date. Keep a copy of the signed notice for your records.

Questions

If you have questions, please contact Harvard Benefits at benefits@harvard.edu or 617-496-4001; or The Massachusetts Department of Family and Medical Leave, Charles F. Hurley Building, 19 Staniford Street, 1st Floor, Boston, MA 02114 or 617-626-6565.

To learn more about the Massachusetts Paid Family and Medical Leave Law, visit: https://www.mass.gov/orgs/department-of-family-and-medical-leave.

Thank you,
Harvard Benefits

Please note that receipt of this communication does not guarantee eligibility for this program. For full eligibility requirements, please go to https://www.mass.gov/orgs/department-of-family-and-medical-leave. Harvard reserves the right to make changes to its paid family and medical leave benefits described above and/or any existing leave programs.

សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់និយោជកជូនចំពោះនិយោជិត W2

អង្គភាពដែលត្រូវបានរ៉ាប់រងដែលមានកម្មករនិយោជិត 25 នាក់ ឬច្រើនជាងនេះ

សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចនៅក្រោមច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុគ្រួសារ និងវេជ្ជសាស្ត្រនៃរដ្ឋម៉ាសាឈូសេត M.G.L. c. 175M

President and Fellows of Harvard College
"Harvard University"
(ឈ្មោះនិយោជក)

114 Mount Auburn Street, 4th Floor
(អាសយដ្ឋានលើផ្លូវរបស់និយោជក)

Cambridge, MA 02138
(ទីក្រុង រដ្ឋ លេខកូដប្រៃសណីយ៍សម្គាល់តំបន់របស់និយោជក)

04-2103580
(លេខអត្តសញ្ញាណនិយោជកសហព័ន្ធ) (FEIN)

សេចក្តីពន្យល់នៃអត្ថប្រយោជន៍

- **ដោយចាប់ផ្តើមនៅថ្ងៃទី 1 ខែមករា ឆ្នាំ 2021** អ្នកអាចនឹងមានសិទ្ធិសក្តិសមទទួលបានរហូតដល់
  - 12 សប្តាហ៍នៃច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុក្រុមគ្រួសារដោយមានប្រាក់ខែនៅក្នុងឆ្នាំអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់ការផ្តល់កំណើត ការយកមកចិញ្ចឹមធ្វើកូន ឬការដាក់ឲ្យចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សានៃកូន ឬដោយសារតែសភាពចាំបាច់បន្ទាន់ដែលធ្វើឲ្យមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ដែលកើតចេញមកពីការពិតដែលថាសមាជិកក្រុមគ្រួសារកំពុងជាប់ភារកិច្ចសកម្មក្នុងទ័ព ឬត្រូវបានជូនដំណឹងនូវការអំពាវនាវដែលនឹងកើតឡើងឲ្យចូលបំពេញភារកិច្ចសកម្មក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ។
  - 20 សប្តាហ៍នៃច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុវេជ្ជសាស្ត្រដោយមានប្រាក់ខែនៅក្នុងឆ្នាំអត្ថប្រយោជន៍ ប្រសិនបើពួកគេមានសភាពសុខភាពធ្ងន់ធ្ងរដែលធ្វើឲ្យពួកគេលែងមានសមត្ថភាពធ្វើការងារបាន។
  - 26 សប្តាហ៍នៃច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុក្រុមគ្រួសារដោយមានប្រាក់ខែនៅក្នុងឆ្នាំអត្ថប្រយោជន៍ដើម្បីមើលថែទាំសមាជិកក្រុមគ្រួសារដែលជាសមាជិកជួរកងទ័ពដែលត្រូវបានរ៉ាប់រងដែលឆ្លងកាត់ការព្យាបាល វេជ្ជសាស្ត្រ ឬមិនដូចនោះទេ ដែលដោះស្រាយចាត់ចែងជាមួយវិបាកនៃសភាពសុខភាពធ្ងន់ធ្ងរដែលទាក់ទងនឹងការបម្រើយោធារបស់សមាជិកក្រុមគ្រួសារ។
- **ចាប់ផ្តើមនៅថ្ងៃទី 1 កក្កដា ឆ្នាំ 2021** អ្នកអាចនឹងមានសិទ្ធិសក្តិសមទទួលបានរហូតដល់
  - 12 សប្តាហ៍នៃច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុក្រុមគ្រួសារដោយមានប្រាក់ខែនៅក្នុងឆ្នាំអត្ថប្រយោជន៍ដើម្បីថែទាំសមាជិកក្រុមគ្រួសារដែលមានសភាពសុខភាពធ្ងន់ធ្ងរ។
  - 26 សប្តាហ៍ ជាការបូកផ្សំបញ្ចូលគ្នា នៃច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុគ្រួសារ និងវេជ្ជសាស្ត្រដោយមានគិតប្រាក់ខែជូននៅក្នុងឆ្នាំអត្ថប្រយោជន៍មួយ។

- **ចំនួននៃប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ប្រចាំសប្តាហ៍របស់អ្នក** នឹងផ្អែកលើចំណូលរកបានរបស់និយោជិត ដោយមានអត្ថប្រយោជន៍អតិបរមាចំនួន $850 ក្នុងមួយសប្តាហ៍។

ការការពារការងារ ការបន្តនៃការធានារ៉ាប់រងសុខភាព គ្មានការសងសឹក

- **ការការពារការងារ៖** ជាទូទៅ ប្រសិនបើអ្នកប្រើច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុក្រុមគ្រួសារ ឬវេជ្ជសាស្ត្រនៅក្រោមច្បាប់ អ្នកត្រូវតែត្រូវបានគេស្តារត្រឡប់ជូនវិញនូវតំណែងពីមុនរបស់អ្នក ឬទៅកាន់តំណែងសមមូលគ្នា ដោយមានឋានៈ ប្រាក់ខែ អត្ថប្រយោជន៍ការងារ កិត្តិយសដោយសាររយៈកាលបម្រើការងារ និងភាពចំណាស់នៃអតីតភាពការងារដដែលដូចគ្នា គិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃច្បាប់ឈប់សម្រាក។
- **ការបន្តនៃការធានារ៉ាប់រងសុខភាព៖** និយោជករបស់អ្នកត្រូវតែបន្តផ្តល់ និងចូលរួមចំណែកដល់អត្ថប្រយោជន៍ធានារ៉ាប់រងសុខភាពដែលទាក់ទងនឹងការងាររបស់អ្នក ប្រសិនបើមាន នៅក្នុងកម្រិត និងនៅក្រោមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលការរ៉ាប់រងនឹងត្រូវបានផ្តល់ជូនប្រសិនបើអ្នកបានបន្តធ្វើការងារជាប់រហូតអស់រយៈកាលនៃច្បាប់ឈប់សម្រាកបែបនោះ។
- **គ្មានការសងសឹក៖** វាខុសច្បាប់សម្រាប់និយោជកណាម្នាក់ក្នុងការរើសអើង ឬសងសឹកប្រឆាំងនឹងអ្នកសម្រាប់ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិណាមួយដែលអ្នកមានភាពសក្តិសមទទួលបាននៅក្រោមច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុគ្រួសារ និងវេជ្ជសាស្ត្រដោយមានគិតប្រាក់ខែ។ និយោជិត ឬអតីតនិយោជិតដែលត្រូវបានរើសអើង ឬសងសឹកប្រឆាំងដោយសារការប្រើប្រាស់សិទ្ធិនៅក្រោមច្បាប់អាចនឹងផ្តើមបណ្តឹងរដ្ឋប្បវេណីនៅក្នុងតុលាការជាន់ខ្ពស់បាន មិនលើសពីបីឆ្នាំក្រោយពីការបំពាននោះបានកើតឡើង។

ការចូលរួមវិភាគទានដល់មូលនិធិអាណត្តិព្យាបាលភាពគ្រួសារ និងសន្តិសុខការងារនៃ DFML

នៅថ្ងៃទី 1 ខែតុលា ឆ្នាំ 2019 ការចូលរួមវិភាគទានដល់មូលនិធិអាណត្តិព្យាបាលភាពគ្រួសារ និងសន្តិសុខការងាររបស់ក្រសួងច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយសារមូលហេតុគ្រួសារ និងវេជ្ជសាស្ត្រ (DFML) នឹងចាប់ផ្តើម។ និយោជកនឹងទទួលខុសត្រូវចំពោះការផ្ញើវិភាគទានទៅកាន់ DFML សម្រាប់គ្រប់ និយោជិតទាំងអស់ ថ្វីបើពួកគេអាចនឹងកាត់យកភាគចំណែកពីប្រាក់ខែរបស់និយោជិតក៏ដោយ។ អត្រានៃវិភាគទានអាចនឹងត្រូវបានលៃតម្រូវជាប្រចាំ ហើយអាចត្រូវបានរកឃើញនៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងអត្រាដែលចាប់មានប្រសិទ្ធភាពដែលភ្ជាប់ជាមួយ។

របៀបដាក់ការទាមទារសំណង

និយោជិតត្រូវតែដាក់ការទាមទារសំណងសម្រាប់អត្ថប្រយោជន៍ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុក្រុមគ្រួសារ និងវេជ្ជសាស្ត្រដែលមានគិតប្រាក់ខែជូនជាមួយ DFML ដោយប្រើប្រាស់ទម្រង់បែបបទរបស់ក្រសួងនេះ។ ទម្រង់បែបបទ និងសេចក្តីណែនាំរបស់ការទាមទារសំណងនឹងអាចរកបាននៅលើគេហទំព័ររបស់ក្រសួង www.mass.gov/DFML មុនខែ មករា ឆ្នាំ 2021។

និយោជិតត្រូវបានតម្រូវឲ្យផ្តល់ការជូនដំណឹងយ៉ាងហោចណាស់ 30 ថ្ងៃទៅកាន់និយោជកនូវកាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើមដែលរំពឹងទុកនៃច្បាប់ឈប់សម្រាកណាមួយ រយៈកាលដែលរំពឹងទុកនៃច្បាប់ឈប់សម្រាកណាមួយ និងកាលបរិច្ឆេទរំពឹងទុកនៃការវិលត្រលប់មកវិញ។ និយោជិតដែលមិនអាចផ្តល់ការជូនដំណឹង 30 ថ្ងៃបានដោយសារកាលៈទេសៈហួសពីការគ្រប់គ្រងបានរបស់គេ ត្រូវបានតម្រូវឲ្យផ្តល់ការជូនដំណឹងឲ្យបានឆាប់តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។

ការបង់ទូទាត់សម្រាប់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដំណាលគ្នា

ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានគិតប្រាក់ខែណាមួយដែលត្រូវបានផ្តល់ជូននៅក្រោមអនុសញ្ញារួមនៃការងារ ឬគោលនយោបាយនិយោជក ហើយត្រូវបានបង់ជូននៅក្នុងអត្រាដូចគ្នា ឬខ្ពស់ជាងច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានគិតប្រាក់ខែដែលមាននៅក្រោមច្បាប់នេះនឹងរាប់ថាប្រឆាំងនឹងការលៃចែកនៃអត្ថប្រយោជន៍ច្បាប់ឈប់សម្រាកដែលមាននៅក្រោមច្បាប់នេះ។

ការលើកលែងចំពោះគម្រោងធានារ៉ាប់រងឯកជន

និយោជកដែលផ្តល់នូវច្បាប់ឈប់សម្រាកដែលមានគិតប្រាក់ខែជូនដោយមានអត្ថប្រយោជន៍ដែលយ៉ាងហោចណាស់ច្រើនដូចទៅនឹងអត្ថប្រយោជន៍អស់ទាំងឡាយណាដែលត្រូវបានផ្តល់ជូននៅក្រោមច្បាប់ អាចនឹងដាក់ពាក្យសុំការលើកលែងពីការបង់វិភាគទានមូលនិធិអាណត្តិព្យាបាលភាពគ្រួសារ និងសន្តិសុខការងាររបស់ក្រសួងច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយសារមូលហេតុគ្រួសារ និងវេជ្ជសាស្ត្របាន។ និយោជកអាចនឹងដាក់ពាក្យសុំការលើកលែងពីវិភាគទានសម្រាប់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុវេជ្ជសាស្ត្រ វិភាគទានសម្រាប់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុគ្រួសារ ឬទាំងពីរបាន។

សេចក្តីលម្អិតនៃគម្រោងធានារ៉ាប់រងឯកជនណាមួយត្រូវតែផ្តល់ទៅឲ្យនិយោជិតដោយនិយោជកនៅពេលជាមួយគ្នាដូចនឹងសេចក្តីជូនដំណឹងនេះដែរ។ និយោជិតទទួលនូវសិទ្ធិទទួលបានច្បាប់ឈប់សម្រាកដែលការពារដោយការងារ និងរួចផុតពីការរើសអើង និងការសងសឹកនៅក្រោមច្បាប់ បើទោះបីជានិយោជករបស់ពួកគេត្រូវបានអនុម័តឲ្យផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្បាប់ឈប់សម្រាកតាមរយៈគម្រោងធានារ៉ាប់រងឯកជនក៏ដោយ។

Harvard University (ឈ្មោះនិយោជក)	☐ មិនមានគម្រោងធានារ៉ាប់រងឯកជនដែលត្រូវបានអនុម័តព្រមទេ ☒ មានគម្រោងធានារ៉ាប់រងឯកជនដែលត្រូវបានអនុម័តសម្រាប់ទាំងច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុគ្រួសារ និងវេជ្ជសាស្ត្រ ☐ មានគម្រោងធានារ៉ាប់រងឯកជនដែលត្រូវបានអនុម័តសម្រាប់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុគ្រួសារតែប៉ុណ្ណោះ ☐ មានគម្រោងធានារ៉ាប់រងឯកជនដែលត្រូវបានអនុម័តសម្រាប់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុវេជ្ជសាស្ត្រតែប៉ុណ្ណោះ។

ព័ត៌មានទំនាក់ទំនងរបស់ក្រសួងច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុគ្រួសារ និងវេជ្ជសាស្ត្រ (DFML)

Massachusetts Department of Family and Medical Leave (ក្រសួងច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុគ្រួសារ និងវេជ្ជសាស្ត្រនៃរដ្ឋម៉ាសាឈូសេត)
Charles F. Hurley Building
19 Staniford Street, 1st Floor
Boston, MA 02114
(617) 626-6565
www.mass.gov/DFML

មានព័ត៌មានបន្ថែមទៀត

សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែម សូមចូលទៅមើលគេហទំព័ររបស់ក្រសួង៖ **www.mass.gov/DFML**។

ការទទួលស្គាល់

ហត្ថលេខាអ្នកខាងក្រោមទទួលស្គាល់នូវការទទួលបានព័ត៌មានខាងលើដោយអ្នកក្នុងរង្វង់ 30 ថ្ងៃពីកាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើមនៃការងាររបស់អ្នក ឬមុនថ្ងៃទី 1 ខែតុលា ឆ្នាំ 2019 មួយណាក៏ដោយឲ្យតែក្រោយគេ។

ហត្ថលេខា **កាលបរិច្ឆេទ**

ឈ្មោះ (សំណេរអក្សរពុម្ព)

ការទទួលស្គាល់ដែលត្រូវបានចុះហត្ថលេខារបស់អ្នកនឹងត្រូវបានរក្សាទុកដោយនិយោជករបស់អ្នក។ សូមរក្សាទុកច្បាប់សំណៅមួយច្បាប់សម្រាប់ជាឯកសារសម្គាល់របស់អ្នកខ្លួនឯង។

អត្រាមានប្រសិទ្ធភាព៖ ឆ្នាំ 2019

សម្រាប់និយោជកដែលមាននិយោជិតចំនួន 25 នាក់ ឬច្រើនជាងនេះ

វិភាគទានសម្រាប់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុគ្រួសារ	វិភាគទានសម្រាប់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុវេជ្ជសាស្ត្រ	ចំនួនវិភាគទានសរុប
.13%	.62%	.75%

នៅថ្ងៃទី 1 ខែតុលា ឆ្នាំ 2019 វិភាគទានទៅដល់ក្រសួងមូលនិធិអាណត្តិព្យាបាលភាពគ្រួសារ និងសន្តិសុខការងាររបស់ក្រសួងច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយសារមូលហេតុគ្រួសារ និងវេជ្ជសាស្ត្រ (DFML) នឹងចាប់ផ្តើម។ និយោជកនឹងទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្ញើវិភាគទានទៅកាន់ DFML សម្រាប់និយោជិតទាំងអស់។

បច្ចុប្បន្ននេះ ចំនួនវិភាគទានសរុបគឺ 00.75% នៃប្រាក់ខែ។ ក្នុងចំណោមចំនួនវិភាគទានសរុបដែលស្មើនឹង 00.75% នោះ មានការញែកបែងចែក៖ 17.3% គឺវិភាគទានសម្រាប់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុគ្រួសារ និង 82.7% គឺវិភាគទានសម្រាប់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុវេជ្ជសាស្ត្រ។

នៅក្រោមច្បាប់ និយោជកទទួលខុសត្រូវចំពោះចំនួនអប្បបរមា 60% នៃវិភាគទានសម្រាប់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុវេជ្ជសាស្ត្រ (.372% នៃប្រាក់ខែ) តែត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យកាត់យកពីប្រាក់ខែរបស់និយោជិតរហូតដល់ 40% នៃវិភាគទានសម្រាប់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុវេជ្ជសាស្ត្រ (.248% នៃប្រាក់ខែ) និងរហូតដល់ 100% នៃវិភាគទានច្បាប់ឈប់សម្រាកសម្រាប់មូលហេតុគ្រួសារ (.13% នៃប្រាក់ខែ)។

ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុវេជ្ជសាស្ត្រ

វិភាគទានដែលត្រូវការសរុប៖ .62%

Harvard University (ឈ្មោះនិយោជក) នឹងចូលរួមចំណែក **100 %** នៃវិភាគទានសម្រាប់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុវេជ្ជសាស្ត្រ

ហើយ **0 %** ដែលនៅសល់នឹងត្រូវបានកាត់យកពីចំណូលរកបានរបស់អ្នក

ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុគ្រួសារ

វិភាគទានដែលត្រូវការសរុប៖ .13%

Harvard University (ឈ្មោះនិយោជក) នឹងចូលរួមចំណែក **100 %** នៃវិភាគទានសម្រាប់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុគ្រួសារ

ហើយ **0 %** ដែលនៅសល់នឹងត្រូវបានកាត់យកពីចំណូលរកបានរបស់អ្នក

ហត្ថលេខាបំពេញ ________________