



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.

W2 직원에 대한 고용주의 고지

25명 이상의 근로자가 있는 법 적용 대상 업체

Massachusetts Family and Medical Leave Law(메사추세츠 주 육아·간호 휴가 및 병가법), M.G.L. c. 175M에 따른 권리 및 의무

<p>President and Fellows of Harvard College “Harvard University” (고용주 명)</p>
<p>114 Mount Auburn Street, 4th Floor (고용주 번지 주소)</p>
<p>Cambridge, MA 02138 (고용주 도시, 주, 우편번호)</p>
<p>04-2103580 (연방 고용주 ID 번호) (FEIN)</p>

혜택 설명

- **2021년 1월 1일부터**, 귀하가 다음과 같은 권리가 있을 수 있습니다.
 - 아동의 출산, 입양 또는 위탁 육아에 대해, 또는 가족이 군대에서 현역 복무 중이거나 급박한 현역 소집 명령을 통지 받은 사실로부터 발생하는 적절한 긴급사태를 사유로 하여, 1혜택년에 가장 12주의 유급 육아·간호 휴가를 낼 권리;
 - 자신의 심각한 건강 상태로 인해 근무할 수 없게 되는 경우 1혜택년에 가장 20주의 유급 병가를 낼 권리
 - 의학적 치료를 받거나, 그렇지 않으면 가족의 군복무와 관련이 있는 심각한 건강 상태로 인해 초래된 상황에 대처하는 법 적용 대상 군 요원인 가족을 돌보기 위해 1혜택년에 가장 26주의 유급 육아·간호 휴가를 낼 권리.
- **2021년 7월 1일부터**, 귀하가 다음과 같은 권리가 있을 수 있습니다.
 - 심각한 건강 상태에 있는 가족을 돌보기 위해 1혜택년에 가장 12주의 유급 육아·간호 휴가를 낼 권리.
 - 한 번의 1혜택년에, 합계해서, 가장 총 26주의 유급 육아·간호 휴가와 병가를 낼 권리.
- **귀하의 주간 수당 금액은** 직원의 소득에 근거할 것이며, 주당 최대 수당은 \$850입니다.

일자리 보호, 건강 보험의 계속 유지, 보복 금지

- **일자리 보호:** 일반적으로, 법에 따라 육아·간호 휴가 또는 병가를 낸 경우에는 귀하가 휴가일 당시와 동일한 지위, 급여, 복리후생, 근속기간 인정 및 연공서열이 유지되는 상태로, 이전 자리로 또는 동등한 자리로 복직되어야 합니다.
- **건강 보험의 계속 유지:** 귀하의 고용주는 귀하의 고용-관련 건강 보험 혜택이 있는 경우, 그 혜택을 만약 귀하가 휴가 기간 동안 계속 근무하였다면 보험보장이 제공되었을 수준과 조건으로 계속 제공해야 하고 그 보험료를 계속 분담하여 불입해야 합니다.
- **보복 금지:** 고용주가 유급 육아·간호 휴가 및 병가 법에 따른 자신의 권리를 행사하는 것을 이유로 하여 귀하에 대해 차별하거나 보복하는 것은 불법입니다. 법에 따른 권리를 행사하는 것을 이유로 하여 차별당하거나 보복당하는 직원 또는 예전 직원은, 그러한 위법이 발생하는 때로부터 3년 내에, 민사 소송을 대법원에 제기할 수 있습니다.

DFML Family and Employment Security Trust Fund(육아·간호 휴가 및 병가부 가족 및 고용 보장 신탁 기금)에 불입하는 출연금

2019년 10월 1일부터, Department of Family and Medical Leave (DFML) Employment Security Trust Fund(육아·간호 휴가 및 병가부 가족 및 고용 보장 신탁 기금)에 내는 출연금 불입이 시작될 것입니다. 고용주는, 직원 급여에서 일부를 공제할 수 있지만, 전 직원에 대하여 DFML에 출연금을 불입할 책임이 있습니다. 출연금 비율은 매년 조정될 수 있고 첨부된 발효일 고지서에서 찾아볼 수 있습니다.

휴가 수당 청구서 제출 방법

직원은 유급 육아·간호 휴가 및 병가 수당 청구서를 육아·간호 휴가 및 병가부에 그 부서의 서식을 사용하여 제출해야 합니다. 휴가 수당 청구서 서식과 청구 설명서는 2021년 1월 전에 육아·간호 휴가 및 병가부의 웹사이트 www.mass.gov/DFML에서 입수할 수 있을 것입니다.

직원은 고용주에게 예상 휴가 개시일, 예상 휴가 기간 및 예상 복직 날짜를 최소한 30일전에 통지해야 합니다. 자신이 통제할 수 없는 사정으로 인해 30일 전에 통지할 수 없는 직원은 가능한 한 조속히 통지해야 합니다.

동시 휴가에 대한 수당 지급

노사 단체 협약 또는 고용주 정책에 따라 제공되는 유급 휴가 및 이 법에 따라 제공될 수 있는 유급 휴가와 동일하거나 그보다 높은 비율로 지급되는 휴가 수당은 이 법에 따라 지급될 수 있는 휴가 수당의 할당에 불리한 것으로 간주되어야 합니다.

민간 보험에 따른 기금 출연금 불입 면제

최소한 상기 법에 규정된 만큼 넉넉한 수당과 함께 유급 휴가를 제공하는 고용주는 Department of Family and Medical Leave (DFML) Employment Security Trust Fund(육아·간호 휴가 및 병가부 가족 및 고용 보장 신탁 기금) 출연금 불입의 면제를 신청할 수 있습니다. 고용주는 병가 출연금 면제, 육아·간호 휴가 출연금 면제, 또는 그 두 가지 모두의 면제를 신청할 수 있습니다.

고용주는 본 고지서와 동시에 민간 보험의 상세 내역을 직원들에게 제공해야 합니다.

직원은 자신의 고용주가 민간 보험을 통해 휴가 수당을 제공하도록 승인을 받더라도 상기 법에 따라 일자리가 보호되는 휴가를 낼 권리와 차별과 보복을 당하지 않은 권리를 누립니다.

Harvard University

(고용주 명칭)

- 승인 받은 민간 보험이 없음;
- 육아·간호 휴가와 병가, 둘 모두에 대한 승인 받은 민간 보험이 있음;
- 육아·간호 휴가에 대해서만 승인 받은 민간 보험이 있음;
- 병가에 대해서만 승인 받은 민간 보험이 있음.

Department of Family and Medical Leave (DFML: 육아·간호 휴가 및 병가부) 연락처 정보

Massachusetts Department of Family and Medical Leave (메사추세츠 주 육아·간호 휴가 및 병가부)
Charles F. Hurley Building
19 Staniford Street, 1st Floor
Boston, MA 02114
(617) 626-6565
www.mass.gov/DFML

상세한 정보를 입수할 수 있음

더 상세한 정보에 대해서는, 육아·간호 휴가 및 병가부의 웹사이트 www.mass.gov/DFML를 방문하십시오.

수령 통지

아래에서 귀하가 서명하시는 것은 귀하의 고용이 개시된 날짜로부터 30일 내에 또는 2019년 10월 1일 전에, 이 중 어느 때이든 더 늦은 때에, 귀하가 상기 고지서를 수령하였다는 것을 통지하는 것입니다.

서명

날짜

성명 (인쇄체)

귀하가 서명한 수령 통지서는 귀하의 고용주가 간직할 것입니다. 귀하 자신의 참고용으로 사본을 간직하십시오.

유효한 비율: 2019년

25명 이상의 직원이 있는 고용주의 경우

육아·간호 휴가 출연금	병가 출연금	총 출연금
.13%	.62%	.75%

2019년 10월 1일부터, Department of Family and Medical Leave (DFML) Employment Security Trust Fund(육아·간호 휴가 및 병가부 가족 및 고용 보장 신탁 기금)에 내는 출연금 불입이 시작될 것입니다. 고용주는 전 직원에 대하여 DFML에 출연금을 불입할 책임이 있습니다.

현재, 총 출연금 금액은 임금의 00.75%입니다. 그 00.75% 총 출연금 금액은, 다음과 같은 비율로 나누어 집니다. 17.3%는 육아·간호 휴가 출연금이고 82.7%는 병가 출연금입니다.

그 법에 따라, 고용주는 병가 출연금(임금의 0.372%) 중 최소한 60%에 대해 책임을 지지만, 직원의 임금에서 병가 출연금 중 최대 40%(임금의 0.248%)까지 그리고 육아·간호 휴가 출연금 중 최대 100%(임금의 0.13%)까지 공제할 수 있습니다.

불입해야 할 총 출연금: .62%			
병가	Harvard University _____ 은(는)	병가 출연금 중 100%	를 출연하며
	(고용주 명) 나머지	0%	는 귀하의 소득에서 공제될 것입니다.

불입해야 할 총 출연금: .13%			
육아·간호 휴가	Harvard University _____ 은(는)	육아·간호 휴가 출연금 중 100%	를 출연하며
	(고용주 명) 나머지	0%	는 귀하의 소득에서 공제될 것입니다.

이름 첫 글자 서명 _____