

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:

<u>Paid Medical Leave</u>: 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:

- 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.

<u>Total Leave:</u> 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.

<u>Weekly Wage Replacement Benefit:</u> 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.

<u>Supplemental benefits:</u> 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.

<u>Covered Employees</u>: 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.

ເອກະສານປະກາດໍສາລັ ບນາຍຈ້າງແຈ້ ງບອກໃຫ້ ກັບພະນັກງານ^{ີ່} ທໄດ້ ຮັບເິງນເືດອນປະເພດ W2

ໍບຶລສັດພາຍໃຕ້ ແຜນປະກັນຄ້ມຄອງ ທ ມພະນັກງານ 25 ຄົນຫືຫຼາຍກວ໊່ານັ້ນ ິສດແລະຫນ້າ $^{\circ}$ ່ ທຮັບຜິດຊອບພາຍໃຕ້ກົດຫມາຍວ໊່າດ້ວຍການຢຸດເຮັດວຽກການດ້ວຍເຫດຜົນທາງຄອບຄົວແລະທາງ ການແພດ ຂອງລັດ Massachusetts, M.G.L. c. 175M

Presiden	t and Fellows of Harvard College
<u> </u>	"Harvard University"
	^{(ີ} ່ ືຊນາຍຈ້າງ)
_	lount Auburn Street, 4th Floor ່ ທ _ີ ຍີ່ ທາງໄປສະ ນຂອງນາຍຈ້າງ)
	Cambridge, MA 02138
([ື] ່ ື ຊເື.	ນອງ, 🕉 ດ, ລະຫຼັ ດໄປສະ ນຂອງນາຍຈ້າງ)
	04-2103580
(ຫມາຍເລກເ	ປະໍຈາຕົວຂອງນາຍຈ້າງ) (ຫມາຍເລກ FEIN)

ໍຄາອະທິ

ບາຍກີ່ ງວາ້າ ບ©່ງນຊື່ ວຍເຫັ້

- ເ[ື]່ ລມຕໍ**້ ນ**ສັ ນ ທ 1 ເ**ືດອນມ**ັງກອນ ປ 2021, ທີ່ ານອາດຈະ ມ**ຶສດ^{ື່} ທຈະໄດ້ ຮັ ບ**ເຶງນຊີ່ ວຍເຫ**ືລອ**ຈີ ນເຖື ງ
 - o 12 ອາທິ ດຈາກການຢັດເຮັດວຽກການດ້ວຍເຫດຜົນທາງຄອບຄົວໃນໃນ ປການຊື່ວຍເຫືລອຫ^{ື່} ນງ ໍສາລັ ບການ
 - ເກ ດລ ກ, ການອ ປະກາລະ, ການຈັ ດຫາ^{ື່} ທຢ ໍສາຫລັ ບເດັ ກນ້ ອຍອ ປະຖຳ,
 - ືຫຍ້ອນຄວາມໍຈາເປັນເ $^{\circ}$ ່ລງດື່ວນຕາມ $^{\circ}$ ່ ກໍດຫມາຍກໍາຫນັດ $^{\circ}$ ່ທເກດ $^{\circ}$ ຂໍ້ນຈາກຄວາມ $^{\circ}$ ຈງວີ່ າສະມາ $^{\circ}$ ຊກໃນຄອບຄົວຍົ່ ໃນລະ
 - ຫ&ົ່ າງປະໍຈາການທະຫານ
 - ືຫໄດ້ 🕸 ບການແຈ້ ງເືອ ອນກີ່ ຽວກັ ບການຈະືຖກເ ອົ້ ນໃຫ້ ເ_ິຂົ້ າປະໍຈາການໃນຫນື່ ວຍປະໍຈາການືດ ດອາວ ດ^{ີ່} ທ_{ີ່} ທ_{ີ່} ກລັ ງຈະເ ກດ
 - o 20 ອາຫິດໃນ ປການຊີ່ວຍເຫືລອຫ^{ີ່}ນງ ຖ້າພວກເົຂາເົຈ້ຳ ມອາການທາງສ ຂະພາບ^{ີ່} ທຮ້າຍແຮງ ^{ີ່}ທເຮັດໃຫ້ພວກເົຂາເົຈ້ຳ [ີ]່ບສາມາດເຮັ ດວງກການໄດ້.
 - 26 ອາຫິດໃນ ປການຊື່ວຍເຫືລອຫ^{ີ່} ນງຈາກການຢຸດເຮັດວຽກການດ້ວຍເຫດຜູນທາງຄອບຄົວ ເອເ^{ື່}ຽບງແຍງສະມາິຊກໃນຄອບຄົວຜ^{ີ່} ທເປັນສະມາິຊກໍບລິການ ^{ີ່} ທຸມແຜນປະກັນຄັມຄອງ ^{ີ່} ທຸກຳລັງໄດ້ຮັບການ ^{ີ່} ປນຜິວທາງດ້ານການແພດ
 - ືຫຖ້ າ[ີ]່ບດ[ີ]່ ັງໝ້[້] ນແມີ່ ນກໍາສັງແກ້ ໄຂພັນຫາຜືນສະທ້ອນຈາກອາການທາງສ ຂະພາບ[ີ]່ທຮ້ າຍແຮງ^{ີ່} ທ_ີກ່ຽວຂ້ອງກັບສະມາິຊກໃ
 - ນຄອບຄົວຂອງທະຫານ.

- ເ[ື]່ ລມຕໍ້ ນວັ ນ ທ 1 ເືດອນກໍ ລະກໍດ ປ 2021, ທີ່ ານອາດຈະ ິສດ [ື]່ທຈະໄດ້ ຮັ ບ**ິ**ງນຊື່ ວຍເຫລອຈື_ວ ນເຖິງ
 - \circ 12 ອາຫິດໃນ ປການຊື່ວຍເຫືລອຫ^{ື່} ນງ, ເອດ ແລສະມາຶຊກຄອບຄົວທ^{ື່} ມອາການທາງສ ຂະພາບທີ່ ຮ້າຍແຮງ.
 - ໂດຍລວມກັນທັງຫມືດໄດ້ຈົນເຖິງ 26 ອາຫິດ ໃນ ປການຊື່ວຍເຫລືລອຫ [ີ]່ນງ, ຈາກການຢດເຮັດວຽກການດ້ວຍເຫດຜືນທາງຄອບຄົວແລະທາງການແພດ.
- ໍ**ຈານວນເຶ່ງນປະກ**ັ**ນໄພປະ**ໍ**ຈາອາທິ ດ**ຂອງພະນັກງານຈະ ອງໃສີ່ ລາຍໄດ້ ຂອງພະນັກງານ, ໂດຍເຶ່ງນ**ລ**ື່ວຍເຫືລອສ ງສ ດແມື່ນ ນ \$850 ອາທິດ.

໌ການປະກັນສ ຂະພາບ, [ີ]່∶ບ ມການແກ້ ແຄ້ນ

ການຄ້ ມຄອງວຽກງານ, ການືສບຕ

- ການຄ້ ມຄອງວຽກງານ: ໂດຍທວໄປແລ້ ວ, ພະນັກງານ [ີ] ທໄດ ຂຢ ດເຮັດວຽກການດ້ວຍເຫດຜືນທາງຄອບຄື ວແລະທາງ
 - ການແພດພາຍໃຕ້ $\mathfrak N$ ດຫມາຍ $\mathring{\mathfrak D}$ ຕ້ອງ $\mathfrak M$ ບ**ື**ຄນໄປເຮັດວຽກການໃນຕຳແຫນື່ງເກາ ຫ**ືລຕຳແຫນື່ງ**ື່ອນ $\mathring{\mathbb C}$ ທເກ $\mathfrak M$ ນ.
 - ໂດຍ ມສະຖານະພາບດຽວສັນ, ລາຍໄດ້, ເຶ່ງນຊົ່ວຍເຫຼືລອ $^{\circ}$ ່ທສີ່ ຽວຂ້ອງສັບການເຮັດວຽກການ, ໄລຍະເວລາຂອງການເຮັດວຽກການ $^{\circ}$ ່ທ $_{\mathfrak{A}}$ ບໃສີ່ເ $^{\circ}$ ຂ້າໄປ ແລະອາວ ໂສໃນວຽກການດຽວສັນທັບເຮັງແຕ່ ຜັນ $^{\circ}$ ່ ທໍຂຢັດວຽກການ.
- ການຈັດຫາປະກັນສ ຂະພາບຍີ່ າງຕເື^{ື່}ນອງ:
 - ນາຍຈຳງຕ້ອງຈັດຫາເຶງນຊື່ວຍເຫືລອ^{ື່} ທ_{ີ່} ງວຂ້ອງກັບປະກັນສ ຂະພາບໃຫ້ ພະທັກງານຢື່ າງຕເື^{ີ່}ນອງ
 - ແລະຈີ່ າຍເຶ່ງນປະກອບສີ່ ວນໃຫ^{ື່} ທ_ືກ່ ງວຂ້ ອງກັບການຈ້ າງງານຂອງພະຫັກງານ, ຖ້ າ ມ, ໃນລະດັບແລະພາຍໃຕ້ ເ^{ື່}ືງອນໄຂການຄ້ ມຄອງຕາມ^{ື່} ທນາຍຈ້ າງຄວນຈະຈັດຫາໃຫ
 - ຖ້າວ໊່າພະນັກງານໄດ້ ືສບຕໍ[ີ]່ ເຮັດວຽກການຢີ່າງ ໍຂຢ ດເຮັດວຽກການ.

ຕເື[ີ]່ນອາສຳລັ

ບໄລຍະເວລາ [ີ]່ທໄດ

- ີ່**ໍບມ ການແກ້ ແຄ້ ນ:** ແມື່ ນເ[ີ]່ືລອງຜິດກັດຫມາຍໍສາລັບນາຍຈຳງໃດຫ^{ີ່} ນງ^{ີ່} ທເືລອກປະຕິ ຜັດ໊ຫແກ້ ແຄ້ນ
 - ພະນັກງານຄົນ $^{\circ}$ ່ທໃຊ້ ຶສດ ໍຂໍ້ໃດຫ $^{\circ}$ ່ ງທີ່ ພະນັກງານຄື່ຽງກີ່ າວມືສດ $^{\circ}$ ່ທຈະໄດ້ ຮັບພາຍໃຕ້ ກົດຫມາຍວີ່ າດ້ວຍການຢຸດເຮັດວຽກກ

ານດ້ວຍເຫດຜູ້ນທາງຄອບຄື

ວແລະທາງການແພດ. ພະນັກງານ໊ຫພະນັ ໊ຖກແກ້ ແຄ້ນ $\hat{\mathbb{P}}^{|\cdot|}$ ໋ ການໃຊ້ ິສດພາຍໃຕ້ ກັດຫມາຍ $\hat{\mathbb{D}}$ ຕ້ກງານຄົນເກາ $\hat{\mathbb{D}}^{|\cdot|}$ ທ໊ຖກເລືອກປະຕິ ປັດ໊ຫ ອງເ $\hat{\mathbb{D}}^{|\cdot|}$ ວ່ ລຸມ ໍດາເ ນຸນ

ການທາງກີ ດຫມາຍຕ ສານສ ງພາຍໃນເວລາ $^{\mathring{\circ}}$ ່ບເກ ນສາມ ປ \check{w} ບ $\check{w}^{\check{\circ}}$ ງແ \check{v} ່ ມການລະເ ມດ $\check{\mathfrak{b}}$ ເກ ດ $\check{\mathscr{E}}$ ນ.

ການເ_ົອາເຶງນປະກອບສີ່ ວນເຂົ້ າໃສິ່ ໃນກອງທ ນ DFML Family and Employment Security Trust Fund

ໃນອັນ ທ 1 ເືດອນຕ ລາ ປ 2019, ຈະ ມການເ[ີ]່ ລມຕົ້ນເ_ືອາເ_ືງນປະກອບສີ່ ວນເ_ືຂ້າໃສີ່ ໃນກອງທ ນ the Department of Family and

Medical Leave (DFML) Employment Security Trust Fund.

ນາຍຈ້າງຈະຕ້ອງຮັບຜິດຊອບໃນການໃສິ່ ຜຶງນປະກອບສີ່ວນເໍຂົ້າໃນ DFML ໍສາລັ ບພະນັກງານທັງຫມັດ, ເຖິງແມື່ນອີ່າພວກເໍຂາອາດຈະຫັກຜຶງນສື່ວນຫ^{ື່} ນງຈາກຄື່າຈ້າງຂອງພະນັກງານ.

ອັ ດຕາເຶງນປະກອບສື່ ວນອາດຈະືຖກຜັດຟ້ ບຕ ປແລະສາມາດຟີ ບໄດ້ ໃນໍຂໍ້ ມ ນອັ ດຕາຜີ ນປະໂຫຍດ ^{ີ່} ທຕິດຄັ ດມາ.

ຶວ ທການ^{ີ່}ືຍນໍຄາຮ້ອງໍຂ**ິງນຊ**ີ່ວຍເຫືອ

ພະໝັກງານຕ້ອງ^{ື່}ືຍນໍຄາຮ້ ອງໍຂເ_ືອາເຶງນຊື່ ວຍເືຫ

ອການຢຸດເຮັດວຽກການດ້ວຍເຫດຜູ້ນທາງຄອບຄົວແລະເຫດຜູ້ ນທາງການແພດ

ກັ ບ DFML ໂດຍໃຊ້ ແບບຟອມຂອງກົ ມ.ໍຄາແນະໍນາການຂຽນແບບຟອມແລະໍຄາແນະໍນາຕີ່ າງໆຈະ ມ_ື ມີນເອັ ບໄຊຂອງກົ ມ

www.mass.gov/DFML ກີ່ ອນເືດອນມັ ງກອນ ປ 2021.

ພະນັກງານໍຈາເປັນຕ້ອງ ມໍຂໍ້ມ ນໃຫ້ກັບນາຍຈ້າງຍື່າງໜ້ອຍ 30 ຜັນ ກື່ ງວກັບຜັນ $^{\circ}$ ່ທຈະເ $^{\circ}$ ່ລມຢດເຮັດວຽກການ $^{\circ}$ ່ທຄາດການໄວ້,

ໄລຍະເວລາ $^{\circ}$ ່ ທຈະຢ ດເຮັດວຽກການ $^{\circ}$ ່ ທຄາດການໄວ້ ແລະອັ \mathfrak{v}° ່ ທຄາດ $^{\circ}$ ່ າຈະກັ $^{\circ}$ ບ $^{\circ}$ ຄນມາເຮັດວຽກການ ອກ. ພະນັ $^{\circ}$ ່ ທ $^{\circ}$ ່ ບສາມາດໃຫ້ ຫນັງ $^{\circ}$ ສແຈ້ງການໄດ້ 30 ກງານຜ

ૐ ນລື່ວງຫນ້າຍ້ອນເຫດການ $^{\circ}$ ່ທ $^{\circ}$ ່ບສາມາດຄວບຄ ມໄດ້ຈະຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ນາຍຈ້າງຮັບຮັທັນ ທ $^{\circ}$ ່ທສາມາດເຮັດໄດ້.

ການຈີ່ າຍຄີ່ າຈ້າງໍສາລັ ບການຢ ດວຽກການ^{ີ່} ທເກ ດ ຂໍ້ ນຟ້ ອມໆກັ ນ

ການຈີ່ າຍຄື່ າຈ້ າງໍສາລັ ບພະນັ ກງານຄົ ນ^{ີ່} ທຢ ດເຮັ ດວຽກການໂດຍໄດ້ ຮັ ບຄື່ າຈ້ າງພາຍໃຕ້ ສັ ນຍາໍຂໍ້ ຕົ ກລົ ງຮື່ ວມ

ືຫ ອງຕາມນະໂຍບາຍຂອງນາຍຈ້າງ ແລະຈະຈີ່າຍໃນອັດຕາດຽວກັນ

ືຫອັດຕາສ ງກວຄີ່ າຈ້າງທີ່ ໄດ້ ຮັບຈາກການໍຂຢດເຮັດວຽກການພາຍໃຕ້ ກິດຫມາຍ $\mathring{\mathfrak{b}}$, ຈະ $^{\ddot{\circ}}$ ່ວນັບເປັນສື່ວນຫ $^{\ddot{\circ}}$ ່ນງຂອງການຈັດສັນຶສດທິໃນການຮ້ອງໍຂຜຶງນຊື່ວຍເືຫອຈາກການໍຂຢດເຮັດວຽກການພາຍໃຕ້ ກິດຫມາຍ $\mathring{\mathfrak{b}}$.

ໍຂໍ້ 🐧 ກເວັ[້] ນຂອງແຜນປະກັ ນເອກະຊີ ນ

ນາຍຈ້າງ^{ີ່} ທອະນ ຍາດໃຫ້ ພະຟັກງານຢັດເຮັດວຽກການໂດຍໄດ້ ຮັບຄື່າຈ້າງ, ເ^{ີ່}ິຊງຍີ່ າງໜ້ອຍແມື່ນ ດືຄກັນກັບ ^{ີ່}ທກິດຫມາຍໄດ້ ກຳນິດສາມາດສງຄາຮ້ອງຂໍ ຍຶກເວັ້ນໍ[ີ]່ບຕ້ອງຈີ່ າຍເບິງນປະກອບສີ່ ວນເ_ີຂໍ້າໃສີ່ ໃນກອງ ທັນ the Department of Family and Medical Leave (DFML) Employment Security Trust Fund.

ບາຍຈັ ງໍຄາຮ້ອງໍຂ® ກເອັ[້] ນ[ີ]່ບຕ້ອງຈີ່ າຍເິງນປະກອບສີ່ ວນຂອງການຢັດເຮັດວຽກການດ້

າງອາດຈະສາມາດສ ວຍເຫດຜົ ນທາງການ

ແພດ, ເຶ່ງນປະກອບສີ່ ວນຂອງການຢັດເຮັດວຽກການດ້ວຍເຫດຜູ້ນທາງ ຄອບຄົວ, ືຫທັງສອງຍີ່ າງ.

ນາຍຈຳງຈະຕ້ອງໃຫ້ລາຍລະອຽດຕື່າງໆຂອງແຜນປະກັນເອກະຊົນກັບພະນັກງານໃນເວລາດຽວກັນກັບ $^{\circ}$ ່ທໃຫ້ປະກາດ ນີ້.

ພະທັກງານໄດ້ ຮັບຶສດໃນການຄ້ ມຄອງກີ່ ງວກັບການຢັດເຮັດວຽກການ ແລະຈາກການເລືອອກປະຕິ ທັດແລະການແກ້ ແຄ້ ນພາຍໃຕ້ ກົດຫມາຍ $\hat{\mathfrak{G}}$,

ເຖິ ງແມື່ ນວີ່ ານາຍຈ້າງຂອງພວກເ_ືຂາເ_ື່ຈ້າຈະໄດ້ ຮັບການອະນຸມ ອຜີ່ ານແຜນປະກັນເອກະຊົນ. ດໃຫ້ ຈີ່ າຍຜິງນຊື່ ວຍເືຫ

	🔲 ີ່ໍບ ມແຜນປະກັ ນເອກະຊຸນ ^{ີ່} ທໄດ້ 🕸 ບການອະນ ມັ ດ;
Harvard University (ී ් ී	ມແຜນປະກັ ນເອກະຊົ ນໍສາລັ ບການຢ ດວຽກການ ດ້ ວຍເຫດຜື ນທາງຄອບຄື ວແລະທາງການແພດ;
(ິິ ຊນາຍຈຳ ງ)	ມແຜນປະກັນເອກະຊົນ [ື] ່ທໄດ້ ຮັບການອະນຸມັດໍສາລັບການຢຸດວຽກການດ້ວຍເຫດ ຜົນທາງ ຄອບຄົວເ ^{ື່} ຫົານັ້ນ;
	🔲 ມແຜນປະກັ ນເອກະຊົ ນ [ີ] ່ທໄດ້ ຮັບການອະນ ມັດໍສາລັບການຢດວຽກການດ້ ວຍເຫດຜົນທາງການແພດ ເ [ີ] ່ຄານັ້ນ.

ຼ້ ໍຂໍ້ ມ ນໍສາລັ ບ**ຶ**ດຕພະແນກການຢ ດວຽກການດ້ວຍເຫດຜົນທາງຄອບຄົວແລະທາງການແພດ (DFML)

The Massachusetts Department of Family and Medical Leave

Charles F. Hurley Building 19 Staniford Street, 1st Floor Boston, MA 02114 (617) 626-6565 www.mass.gov/DFML

ໍຂ້**ນແ**ພ່ມເຕັມແມື່ນມຢ

ໍສາລັ ບໍຂໍ້ ມ ນເົມເຕ ມ, ກະລ ນາເ໊ຂໍ້ າເວັ ບໄຊຂອງກົມ: www.mass.gov/DFML.

ການືຢນຢັນການໄດ້ຮັບເອກະສານ

ລາຍເຊັ ນຂອງທີ່ ານຂ້າງລື່ ມ ິ່ ແມື່ ນືຢນຢັນ ໑ີ່ າທີ່ ານ	ບໄດ້ ຮັບໍຂໍ້ ມ ນຂ້າງຕ _ື ້ ນພາຍໃນ 30 ຜັນ ,
ໝັ ບຕັ [້] ງແຕ໊່	ານ ືຫກີ່ ອນૐ ນທ1ຕລາ ປ2019
ແລ້ ວແຕ໊່ ວ໊່ າວັ ນໃດຈະເກ ດ ຂໍ້ ນພາຍຫລັ ງ.	
ລາຍເຊັ ນ	ණ ນ [ි] ் ທ
a.	
[ື] ່ ື ຊ (ຂຽນຕົວປັນຈົງ)	

ນາຍຈ້າງຂອງທີ່ ານຈະເປັ ນຜ້ເກັບໃບືຢນຢ້ນການຮັບຮັ $^{\circ}$ ທທີ່ ານໄດ້ເຊັນ ນີ້ ໄວ້. ກະລ ນາເກັບໍສາເ $^{\circ}$ ນາໄວ໋ສາລັບການອ້າງອ ງຂອງທີ່ ານເອງ.

ອັດຕາເຶງນປະກອບສີ່ວນ [ື]່ທແຈ້ງປະກາດໃຊ້: 2019

ໍສາລັ ມພະນັກງານ 25 ຄື ຫຼາຍກວີ່ ານັ້ນ ບນາຍຈ້າງທີ່ນືຫ

ເຶ່ງນປະກອບສີ່ ວນດ້ ວຍເຫດຜູ	ເຶ່ງນປະກອບສີ່ ວນດ້ວຍເຫດຜູ້	ំទា
ນທາງຄອບ ົຄວ	ນທາງການແ ພດ	ນວນເງນປະກອບສີ່
		ວ
		ນ ທັງຫມີດ
.13%	.62%	.75%

ໃນອັນ ທ 1 ເືດອນຕ ລາ ປ 2019, ຈະ ມການເ[ື]່ ລມຕໍ່ນເ_ືອາເ_ື ງນປະກອບສີ່ວນເ_ືຂ້າໃສື່ ໃນກອງທ ນ the Department of Family **a**Medical Leave (DFML) Employment Security Trust Fund.

ນາຍຈ້າງຈະຕ້ອງຮັບຜິດຊອບໃນການໃສີ່ ຜົງນປະກອບສີ່ ວນເ_ິຂ້າໃນ DFML ໍສາລັບພະນັກງານທັງຫມືດ.

ໃນປັດຈ ປັນ, ໍຈານວນເງິນປະກອບສື່ວນທັງຫມັດແມື່ນ 00.75% ຂອງຄື່າຈ້າງ. ຈາກໍຈານວນເງິງນປະກອບສື່ວນທັງຫມົດ 00.75% ນັ້ນ ຖືກແບື່ງອອກເປັນ: 17.3% ແມື່ນເງິນປະກອບສື່ວນຂອງການຢຸດເຮັດວຽກການດ້ວຍເຫດຜົນທາງຄອບຄົວ ແລະ 82.7% ແມື່ນເງິນປະກອບສື່ວນຂອງການຢຸດເຮັດວຽກການດ້ວຍເຫດຜົນທາງການແພດ.

ພາຍໃຕ້ \mathfrak{H} ດຫມາຍ, ນາຍຈ້າງ ມໜ້າ $^{\mathbb{S}^{\downarrow}}$ ທຮັບຜື ດຊອບໃນການເ $^{\mathbb{S}}$ ອາເ $^{\mathbb{S}}$ ງນປະກອບສ $^{\mathbb{S}}$ ວນເ $^{\mathbb{S}}$ ໃສ $^{\mathbb{S}}$ ໃນກອງທ ນໍຈານວນຂັ $^{\mathbb{S}}$ ນຕ $^{\mathbb{S}^{\downarrow}}$ າສ ດ 60% ຂອງເ $^{\mathbb{S}}$ ງນປະກອບສ $^{\mathbb{S}^{\downarrow}}$ ວນຂອງການຢ ດເຮັດວຽກການດ້ວຍເຫດຜື ນທາງການແພດ (.372% ຂອງຄ $^{\mathbb{S}^{\downarrow}}$ າຈ້າງ), ແຕ $^{\mathbb{S}^{\downarrow}}$ ໄດ້ ຮັບອະນ ຍາດໃໝ້ ກຄ $^{\mathbb{S}^{\downarrow}}$ າຈ້າງຂອງພະນັກງານ ໄດ້ ຈີນເຖິງ 40% ຂອງເ $^{\mathbb{S}^{\downarrow}}$ ງນປະກອບສ $^{\mathbb{S}^{\downarrow}}$ ວນຂອງການຢ ດເຮັດວຽກການດ້ວຍເຫດຜື ນທາງການແພດ (.248% ຂອງຄ $^{\mathbb{S}^{\downarrow}}$ າຈ້າງ), ແລະຫັກໄດ້ ຈີນເຖິງ 100%

ຂອງເຶງນປະກອບສີ່ ວນຂອງການຢຸດເຮັດວຽກການດ້ວຍເຫດຜູນທາງຄອບຄົວ (.13% ຂອງຄື່າຈ້າງ).

	ໍຈານວນເຶງນປະກອບສື່ ວນທັງຫມື ດ ^{ີ່} ທຕ້ ອງການ: .62%		
ດດ້ ວຍ ນທາງ ພດ	Harvard University ຈະໃສ່ ເງນປະກອບສີ່ ວ ນ	100%	ຂອງເຶ ງນປະກອບສື່ ວນຈາກການ ຢ ດເຮັ ດວງກການດ້ ວຍເຫດຜື ນ ທາງການແພດ
ວນຢ ດ ເຫດຜນທາງ ການແພດ	([ື] ່ ື ຊນາຍຈຳງ) ແລະຜິງນສີ່ ວນ [ີ] ່ ທເືຫຼອ	0%	ຈະ໊ຖກຫັ ກອອກຈາກລາຍໄດ້ ຂອງທີ່ ານ

ໍຈານວນເຶງນປະກອບສື່ ວນທັງຫ໓ ດ^{ີ່} ທຕ້ອງການ: .13% ດ ລ ຈ

Harvard University ຈະໃສ໊່ ຜຶງນປະກອບສ໊່ ວ ນ	100%	ຂອງເຶ ງນປະກອບສີ່ ວນຈາກການ ຢ ດເຮັ ດວຽກການດ້ ວຍເຫດຜີ ນ ທາງຄອບຄົວ
([ື] ່ ື ຊນາຍຈຳງ) ແລະເິງນສີ່ ວນ [ື] ່ ທເືຫຼອ	0%	ຈະືຖກຫັ ກອອກຈາກລາຍໄດ້ ຂອງທີ່ ານ

[ಂ] ಿ ಇಉಲೆ	
ಿವರಗಳು	