



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.

Aviso do Empregador para o Empregado de W2

Entidades Cobertas com 25 ou mais Trabalhadores

Direitos e Obrigações sob a Lei de Família e Licença Médica de Massachusetts, M.G.L. c. 175M

<p>President and Fellows of Harvard College “Harvard University”</p> <hr/> <p>(Nome do Empregador)</p>
<p>114 Mount Auburn Street, 4th Floor</p> <p>(Endereço do Empregador)</p>
<p>Cambridge, MA 02138</p> <p>(Cidade do Empregador, Estado, CEP)</p>
<p>04-2103580</p> <p>(Número de Identificação Federal do Empregador) (FEIN)</p>

Explicação dos Benefícios

- **A partir de 1º de janeiro de 2021**, você pode ter direito a até
 - 12 semanas de licença familiar remunerada em um ano de benefício para o nascimento, adoção ou colocação de assistência social de uma criança, ou devido a uma exigência qualificada, decorrente do fato de um membro da família está na ativa ou foi notificado de uma chamada iminente para o serviço ativo nas Forças Armadas;
 - 20 semanas de licença médica remunerada em um ano beneficiário se tiverem uma condição de saúde grave que os incapacite do trabalho
 - 26 semanas de licença familiar remunerada em um ano beneficiário para cuidar de um membro da família que seja membro de serviço coberto passando por um tratamento médico ou de outras conseqüências de um problema de saúde grave relacionado ao serviço militar do membro da família.
- **A partir de 1º de julho de 2021**, você poderá ter direito a até
 - 12 semanas de licença familiar remunerada em um ano beneficente para cuidar de um membro da família com um problema grave de saúde.
 - 26 semanas, no total, de licença familiar e médica remunerada em um único ano de benefício.
- **Seu valor de benefício semanal**, será baseado nos ganhos do funcionário, com um benefício máximo de US \$ 850 por semana.

Proteção do Emprego, Continuação do Seguro de Saúde, Sem Retaliação

- **Proteção do Emprego:** Geralmente, se você tirar uma familiar ou médica de acordo com a lei deve ser restaurado para a posição anterior do funcionário ou para uma posição equivalente, com o mesmo status, remuneração, benefícios de emprego, crédito por tempo de serviço e antiguidade a partir da data da licença.
- **Continuação do Seguro de Saúde:** O seu empregador deve continuar a fornecer e contribuir para os benefícios de seguro de saúde relacionados com o emprego, se houver, no nível e sob as condições de cobertura que teriam sido fornecidos se você tivesse continuado a trabalhar continuamente durante a duração dessa licença.
- **Sem Retaliação:** É ilegal para qualquer empregador discriminar ou retaliar você por exercer qualquer direito ao qual você tem direito de acordo com a lei de licença médica e familiar remunerada. Um funcionário ou ex-funcionário que seja discriminado ou retaliado por exercer os direitos previstos na lei pode, no máximo três anos após a violação, instaurar uma ação civil no tribunal superior.

Contribuições para o Fundo Fiduciário para a Família DFML e Segurança no Emprego

Em 1º de outubro de 2019, as contribuições para o Fundo Fiduciário de Segurança no Emprego do Departamento de Família e Licença Médica (DFML) serão iniciadas. Um empregador será responsável por enviar contribuições para o DFML para todos os funcionários, embora possam deduzir uma parte do salário do empregado. A taxa de contribuição pode ser ajustada anualmente e pode ser encontrada no aviso de taxa efetiva em anexo.

Como Fazer uma Reclamação

Os funcionários devem registrar pedidos de benefícios pagos de licença médica e de família com o DFML usando os formulários do Departamento. Formulários e instruções de reivindicação estarão disponíveis no site do departamento www.mass.gov/DFML antes de janeiro de 2021.

Os funcionários devem fornecer ao empregador, pelo menos 30 dias de antecedência, a data prevista para o início de qualquer licença, a duração prevista da licença e a data esperada de retorno. Um funcionário que não puder fornecer um aviso prévio de 30 dias devido a circunstâncias além de seu controle deverá fornecer uma notificação assim que possível.

Pagamento por Licença Simultânea

Qualquer licença remunerada fornecida ao abrigo de uma convenção coletiva de negociação ou de uma política patronal e paga a uma taxa igual ou superior à das licenças pagas disponíveis ao abrigo da presente lei deve contar contra a atribuição de benefícios de licença disponíveis ao abrigo desta lei.

Isenção do Plano Privado

Um empregador que ofereça uma licença remunerada com benefícios que sejam no mínimo tão generosos quanto os previstos na lei pode solicitar a isenção do pagamento da contribuição do Departamento de Família e Licença Médica e da Contribuição do Fundo Fiduciário da Família e do Emprego. Um empregador pode solicitar uma isenção da contribuição de licença médica, contribuição de licença familiar ou ambos.

Os detalhes de qualquer plano privado devem ser fornecidos aos funcionários por um empregador ao mesmo tempo que este AVISO.

Os funcionários desfrutam de direitos sobre a licença protegida por emprego e de discriminação e retaliação nos termos da lei, mesmo que seu empregador seja aprovado para fornecer benefícios de licença por meio de um plano privado.

Harvard University

(Nome do Empregador)

- Não possui um plano privado aprovado;
- Tem um plano privado aprovado para licença familiar e médica;
- Tem um plano privado aprovado para licença familiar apenas;
- Tem um plano privado aprovado somente para licença médica.

Informações de Contato do Departamento de Família e Licença Médica (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

Mais Informações estão Disponíveis

Para informações mais detalhadas, consulte o site do Departamento: www.mass.gov/DFML.

RECONHECIMENTO

A sua assinatura abaixo confirma o recebimento das informações acima no prazo de 30 dias a partir da data de início do seu emprego ou antes de 1º de outubro de 2019, o que ocorrer mais tarde.

Assinatura

Data

Nome (Impressão)

Seu aviso assinado será mantido pelo seu empregador. Por favor, guarde uma cópia para sua própria referência.

Taxas Efetivas: 2019

Para empregadores com 25 ou mais funcionários

Contribuição de Licença Familiar	Contribuição de Licença Médica	Quantidade Total de Contribuição
.13%	.62%	.75%

Em 1º de outubro de 2019, as contribuições para o Fundo Fiduciário de Segurança no Emprego do Departamento de Família e Licença Médica (DFML) serão iniciadas. Um empregador será responsável por enviar contribuições ao DFML para todos os funcionários.

Atualmente, o valor total da contribuição é de 00,75% dos salários. Desse montante de contribuição total de 00,75%, há uma divisão: 17,3% é uma contribuição de licença familiar e 82,7% é uma contribuição de licença médica.

Segundo a lei, os empregadores são responsáveis por um mínimo de 60% da contribuição de licença médica (0,372% dos salários), mas podem deduzir dos salários dos empregados até 40% da contribuição de licença médica (0,248% dos salários).) e até 100% da contribuição da licença familiar (0,13% dos salários).

Licença Médica	Contribuição Total Necessária: .62%			
	Harvard University (Nome do Empregador)	contribuirá	100%	da contribuição de licença médica
		e o restante	0%	será deduzido de seus ganhos

Licença Familiar	Contribuição Total Necessária: .13%			
	Harvard University (Nome do Empregador)	contribuirá	100%	da contribuição de licença familiar
		e o restante	0%	será deduzido de seus ganhos

Inicial _____