

员工带薪家庭和医疗休假通知（25名或以上员工）

请仔细阅读本通知。本文包含了您在马萨诸塞州带薪家庭和医疗休假（PFML）法下的权利、义务和资格的重要信息。请保留本通知以作备用。

马萨诸塞州PFML法规定大多数马萨诸塞州员工享有带薪家庭和医疗休假的权利。下文将对这些权利作进一步描述，包括 (1) 员工复工时的工作保护和（2）部份工资——员工缺勤时的补偿福利。雇主可以通过以下方式提供这些福利：（1）参与由马萨诸塞州家庭和医疗休假部门（以下简称“该部门”）运作的PFML信托基金，或（2）提供一份发放福利不低于该部门福利的豁免私有计划。

无论您的雇主是参加了州信托基金还是有私有计划，您都有权获得确定的福利和保障。您可能需要向信托基金缴款或为雇主的私有计划提供资金，但不可超过一定的限额。当您需要休假时，您也需要告知您的雇主，并且需要向该部门或通过雇主的私有计划提交福利申请。

雇主可以申请支付医疗休假或家庭休假福利豁免，也可以同时申请这两项豁免。您的雇主必须向您提供有关私有计划和申请程序的信息。您的雇主已通过如下途径提供此类信息：

- ☒ 在下方方框中
- ☐ 本通知的附件
- ☐ 其他：_____
- ☐ 不适用（雇主向信托基金缴款）

波士顿大学受托方 (雇主名称) 波士顿大学带薪家庭和医疗休假计划 (私有计划名称) 617 353 2380 (私有计划电话号码) 25 Buick Street, Boston, MA 02215 (私有计划地址) 全职教职员工 人力资源部 (私有计划网址)	☐ 没有已获批转的私有计划，会通过该部门提供所有的休假福利； ☒ 有已获批准的家庭和医疗休假福利私有计划； ☐ 只有已获批准的家庭休假福利私有计划，会通过该部门提供医疗休假福利； ☐ 只有已获批准的医疗休假福利私有计划，会通过该部门提供家庭休假福利。
--	--

一、福利说明

休假配额。根据PFML法，您将有权获得：

- 一个福利年度内的12周带薪家庭休假，适用于生育、收养或寄养子女；照顾患有严重疾病的家庭成员；或由于家庭成员正在服役或收到通知即将前往武装部队服役而引发的符合条件的紧急情况；
- 一个福利年度内的20周带薪医疗休假，适用于员工因严重疾病而无法工作的情况；
- 一个福利年度内的26周带薪家庭休假，适用于照顾正在接受医疗治疗的服役家庭成员或处理家庭成员由服役引起的严重疾病影响；
- 一个福利年度内共计26周的带薪家庭和医疗休假。

一个“福利年度”是指您开始休假前一个星期日之前的12个月。

其他休假。您因上述符合条件的原因所休的带薪或无薪假，均会计入您该福利年度的休假配额。

资格。如果您符合收入测试要求，您将有资格获得休假和工资补偿福利。您必须在过去4个已结束的日历季度中赚到相当于30倍预期福利金额的收入，[并达到失业救济部（DUA）每年规定的最低收入要求](#)（2025年为6,300美元）。（此为下文“工资补偿付款”一节中计算得出的数额）。

工资补偿付款。当您因上述任何原因休假时，您将有资格向该部门或您雇主的私有计划申请工资补偿福利。该福利金额将构成您周均收入的一部分。您的最高可获得福利金额如下：

- 收入的80%到州平均周薪的50%
- 超出州平均周薪的收入的50%
- 任何情况下都不得超过最高金额。2025年该福利的最高金额为1,170.64美元。每年将根据州平均周薪的增长调整这一金额。

私有计划可以选择提供更高的福利金额，但不得提供低于该部门会支付的金额。

并行福利付款。如果您在该部门领取福利的同时还领取其他渠道提供的福利，那您在该部门领取的福利可能会减少。某些类型的其他福利将导致您在该部门领取的福利一比一减少。这意味着您每通过这些福利领取到一美元，您在该部门领取到的福利就会少一美元。会产生这种影响的福利包括：

- 员工补偿
- 失业保险
- 终生伤残政策或计划
- 延长病假存假

其他形式的福利不会减少您在该部门获得的福利，除非您获得的福利总额超过了您的平均周薪。会产生这种影响的福利包括：

- 临时伤残政策或计划（包括短期伤残和长期伤残）

- 雇主管理的家庭和/或医疗休假政策或计划

补足 PFML 福利付款 一般来说，员工可使用其带薪休假（病假、假期或其他 PTO）来补足其 PFML 福利到一定金额，但您需要遵守雇主有关获得和使用休假时间的政策。雇主的 PTO 政策不得因员工行使 PFML 计划（M.G.L. c 175M）规定的权利而歧视员工。对于选择以这种方式补足 PFML 福利的员工，PFML 福利和雇主提供的带薪休假福利的每周总额不得超过员工的个人平均周薪（IAWW）。雇主有责任监督和确保雇主提供的带薪休假福利和 PFML 福利的每周总额不超过员工 IAWW。雇主还有责任管理向员工支付的超出其 IAWW 的任何款项。该部门不参与补足超额部分的偿还流程。此流程将完全由雇主和员工负责。

二、 员工权利和保护

工作保护。 一般来说，如果您休了家庭或医疗休假，在您返回工作岗位后，您的雇主必须恢复您以前的职位或同等职位，您将获得与休假前相同的职位、工资、员工福利、服务年限补助和资历。如果您的职位因为与您的休假无关的经济原因而被取消，则此项不适用。

健康保险延续。 您的雇主必须继续为您提供和缴纳与就业有关的健康保险福利，如果确有此类福利，其水平和承保范围应等同于您如果在休假期间继续工作所获得的福利。您的雇主可要求您按照与休假前相同的条款和条件继续支付您该缴纳的健康保险费份额。

禁止报复行为。 任何雇主如果因您行使带薪家庭和医疗休假法所规定的任何权利而歧视或报复您都是违法的。员工或前员工如果因行使法律规定的权利而遭到报复，可在违法行为发生后三年内向高级法院提起民事诉讼。

三、 缴费金额

为帮助资助PFML法规定的带薪休假福利，您的雇主需要缴纳费用，会从您的工资中扣除部分资金，并汇给信托基金或您雇主的私有计划的运营方。向信托基金缴费的雇主将需要缴纳以下金额：

家庭休假缴费	医疗休假缴费	总缴费额
收入的 0.18%*	收入的 0.70%*	收入的 0.88%*

因为您的雇主拥有25名或以上的受保员工，所以总缴费额为工资的0.88%。

根据法律规定，雇主至少要承担医疗休假缴费的60%（即工资的0.42%），但可以从员工工资中扣除不超过医疗休假缴费的40%（即工资的0.28%）和家庭休假缴费的100%（即工资的0.18%），总共为工资的0.46%。无论您的雇主有私有计划还是参加州信托基金，均不得从您的工资中扣除超过这些百分比的金额。

您的雇主已选择按以下方式分配缴费金额：

医疗休假	所需缴费总额：0.70%*		
	波士顿大学受托方	100%	医疗休假缴费
	_____ (雇主名称)		
	剩余金额	0%	将从您的收入中扣除

家庭休假	所需缴费总额：0.18%*		
	波士顿大学受托方	100%	家庭休假缴费
	_____ (雇主名称)		
	剩余金额	0%	将从您的收入中扣除

请在此签名，表示您已知悉您在每个工资周期赚取的工资将被扣除的百分比为：_____

* 所提供的数字截至2025年。这些费率可能会每年调整，新的费率会从每个日历年的1月1日开始生效。

四、通知您的雇主

在您休假或申请福利之前，您必须通知您的雇主您需要休假。您必须至少提前30天通知雇主。如果由于不可控的原因而无法提前30天通知，您必须在可行的情况下尽快通知雇主，并且必须在提交任何福利申请之前完成通知。

在通知您的雇主您需要休假时，您必须提供以下信息：

1. 预计休假开始日期；
2. 预计休假时长；
3. 预计休假后复工日期；
4. 您是否需要间歇休假（分两次或多次休假）或减少工时休假（每周减少几小时或几天的工时），以及；
5. 如果您需要间断休假或减少工时休假，需要提供预计休假频率和每次休假时长。

如果以上这些信息有任何变化，您必须在得知变化后尽快通知您的雇主。

五、提交申请

若要申请PFML福利，您需要提供有关您雇主的以下信息：

波士顿大学人力资源部
(雇主名称)
25 Buick Street
(雇主街道地址)
Boston, MA 02215
(雇主城市、州、邮编)
04-2103457
(美国联邦雇主号码) (FEIN)

如果您的雇主向信托基金缴款，您必须向该部门提交福利申请。您可以通过以下两种方式中的任意一种方式提交申请：

1. 您可以在该部门的申请网站创建一个账户进行在线申请：paidleave.mass.gov/login/
2. 您可以拨打(833)344-7365联系该部门的联系中心，通过电话完成申请。

该部门的网站已提供表格和申请指引：www.mass.gov/info-details/get-ready-to-apply-for-paid-family-and-medical-leave-pfml-benefits。

六、更多信息

欲查看更多详细信息, 请访问该部门的网站：www.mass.gov/DFML。您可以通过以下方式联系家庭和医疗休假部门：

马萨诸塞州家庭和医疗休假部门
PO Box 838
Lawrence, MA 01842
联系中心：(833) 344-7365

承认书

您在下方签字即代表您承认您在就职之日起30天内收到以上信息。

签名

日期

姓名（印刷体）

您签署的承认书将由您的雇主保留。请保留一份副本供您参考。