PFML

雇主资源

带薪家庭和医疗假 (PFML) 是联邦为马萨诸塞州员工提供的一项福利计划 . 本指南将帮助机构加快步伐并遵守法律,并为员工休假做好准 备

PFML

Paid Family & Medical Leave
MASSACHUSETTS

理解 PFML

第 1 部分

02 PFML 是什么 ?

03 我如何计算我的员工人数?

05 作为雇主, 我要付多少钱?

08 我必须与员工谈论 PFML 的哪些内容?

09 我应该如何捐助?

为员工请假做好准

第 2 部分

10 我应如何与员工讨论 PFML?

11 我如何注册一名休假管理员?

12 我负责哪种形式的文件? 我在申请流程和时间表中扮

13 演什么角色?

14 我如何复查员工申请?

15 复查申请后会发生什么?

16 我可以在 PFML 申请网站上看到什么?

理解 PFML

第 I 部分

PFML是什么?

带薪家庭和医疗假 (PFML) 是一项州计划,为马萨诸塞州符合条件的员工提供最多26周的带薪家庭或医疗假. PFML 由员工和雇主共同供款,和与联邦规定的家庭和医疗休假法规 (FMLA) 福利, 以及雇主提供的其他家庭和病假福利无关.

PFML vs. FMLA
观看视频

PFML 与 FMLA 有何不同?

FMLA 是一项联邦一项法规,为某些员工提供无薪,受工作保护的假期. 员工可自己本人使用 FMLA, 或者 在照顾父母,子女或配偶患有严重的健康状况的时候使用 FMLA, 并且这个方案仅适用于拥有 50 或更 多名雇员的雇主.

PFML 是马萨诸塞州的一项法规,适用于马萨诸塞州的大多数大小雇主. 它的方案是发工资,保障工作给 符合休假条件的雇员. 其他不同之处是它有广泛的定义关于家庭休假和等待资格的期间. 阅读更多关于 PFML 的用途 联邦和州的休假可以同一时运行. 阅读更多关于这两个二项法规的不同之处.

概括:
如果您在马萨诸塞州雇用任何人,PFML就会影响您,您的企业和您的员工们. 接下来您将会详细了解您需要为 PFML 做什么.

PFML 计划细节

问题:

我如何计算我的员工人数?

作为马萨诸塞州的雇主根据PFML 的一项法规,是要求您的缴费,这个缴费基于您的员工人数和您的构成 大小而定,所以,重要的是你需要确地报告这些信息.

您的缴费职责主要是根据前一年受保 人的平均数目 (1月1日 - 12月31日).

确定您的马萨诸塞州员工人数将帮助您回答两个重要问题:

1. 您的 *1099-MISC* 承包商是否被认为是受保的个人
2. 您是否有责任捐助

概括

您需要了解如何计算您的员工人数，以便根据 PFML 法律缴您所需的款.

您的总员工人数包括:

- 马萨诸塞州 *MA W-2* 员工 (全职,兼职或季节性)

一般来说,PFML 遵循马萨诸塞州失业计划相同的资 格标准. 如果您需要报告 *MA W-2* 员工的工资给失业局 (DUA), 该员工应该被计算在人数内, 员工无需居住在马萨 诸塞州即可获得保障. *MA W-2* 员工永远都是可获得保 障.

- 马萨诸塞州 *1099-MISC* 承包商

一般来说, *MA 1099-MISC* 承包商是指以下个人:

您需要通过 IRS 表格 *1099-MISC* 报告付款情况. *1099-MISC* 承包商仅在以下情况下才属于受保个人:

占您员工队伍的 50% 以上,并满足某些标准

- 他们必须独立拥有自己的生意.
- 他们必须住在马萨诸塞州.
- 他们必须服务在马萨诸塞州.

阅读更多关于谁有资格作为受保障个人,以便准确计算您的员工数目.

供您参考: 如果您拥有一个生意并通过 *MA W-2* 生 意发工资给自己, 您被视为这家生意的一个雇员,并 且您将会被视为 PFML 的员工保障的一部分.

计算您的 MA 员工

1. 将您在上一年每个发工资的 *MA W-2* 员工总数加起来,之后并将该数字除以周期数. 这是你的 *MA W-2* 员工平均数目.
2. 将您在上一年每个发工资的 *MA 1099-MISC* 承包商总数加起来,之后并将该数字除以周期数.这是你的 *MA 1099-MISC* 承包商平均数目.
3. 如果您的 *MA 1099-MISC* 承包商平均数目超过您的 *MA W-2* 员工 平均数目,那么您的 *MA 1099-MISC* 承包商被视为保障的一部分
4. 将您在上一年的受保障个人总数加起来.

>25 如果您在上一年有 25 名或更多的受保人,那么您必须承担雇主捐助责任.

<25 如果您在上一年有少于 25 名的受保人,你不需 要承担雇主捐助责任.但是,您仍然需要代表员工 他们发送供款给州政府.

概括: 如果您有 25 名或更多的受保人, 您必须承担雇主捐助责任. 如果您有少于 25 名的受保人, 你不需要承担雇主捐助责任

问题：作为雇主，我要捐助多少?

既然您知道谁是受保人, 您就可以确定 您的承担雇主捐助责任

雇主负责使用 MassTaxConnect 代表他们的 受保护的个人 发 送家的家庭和医疗假缴款给庭和医疗假部门 (DFML). 拥有 25 名或更多受保人的大型雇主有承担雇主捐助责任. 拥有少于 25 名受保人的雇主无需捐助份额, 但仍必须代表 其受保人缴款.

以下页面上的图表提供一般缴款数字分类而我们的 缴款计算器 让 您更好地估计计这对您和您的马萨诸塞州受保员工的影响.

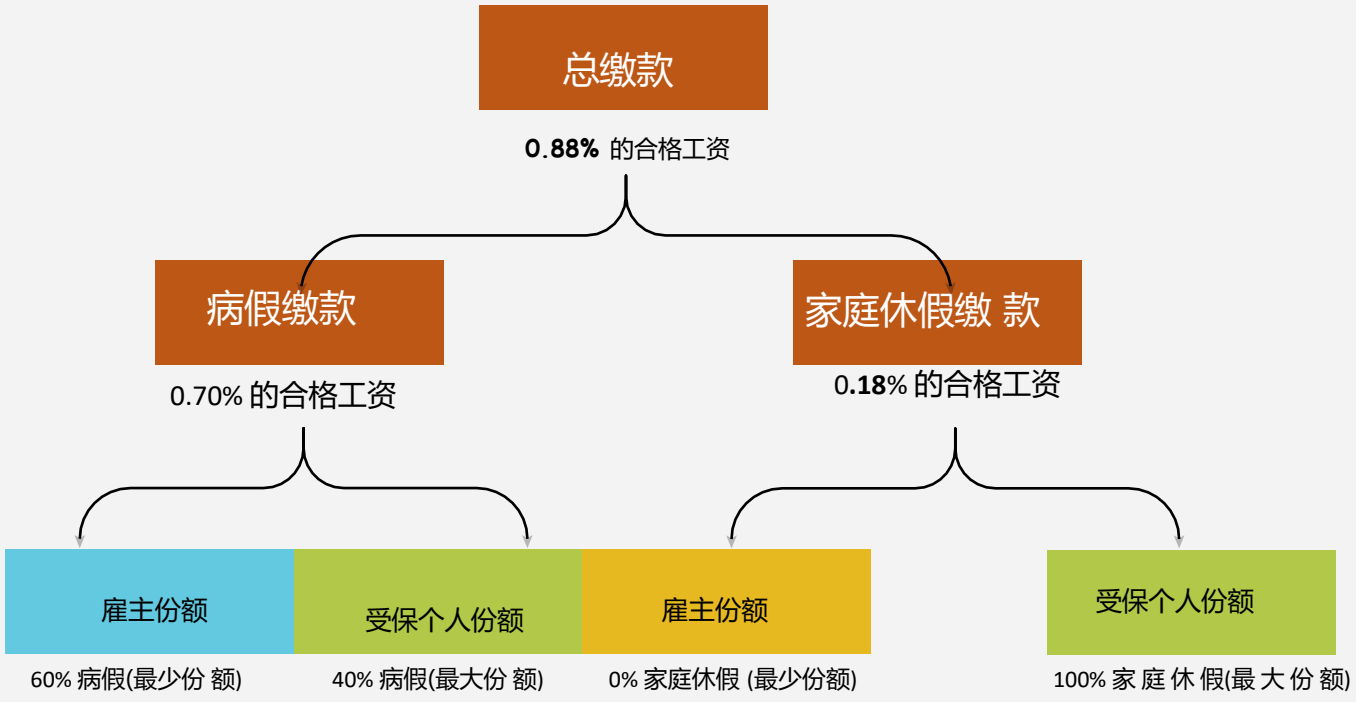
每年的最高收入金额缴费率影响都会发生变化对于每个受保个人.

雇主可以选择扣留他们的受保护的个人多少 PFML 缴款只要他们不超过在以下页面上最大%. 例如:

- 雇员受多项集体谈判协议保护的雇主可以改变它从每个谈判单位内的员工那里扣留的金额.
- 雇主可以从他们的全职和兼职员工那里扣留不同的金额.

咨询您的法律顾问关于在您的机构中实施不同%的可取性.

25 名以上受保人员的雇主



拥有 25 名或更多受保人的雇主将被要求使用 MassTaxConnect 缴纳 合格工资的 0.88% 给 DFML . 该缴款可以在受保个人的工资或工资预扣款和雇主捐助之间分配.

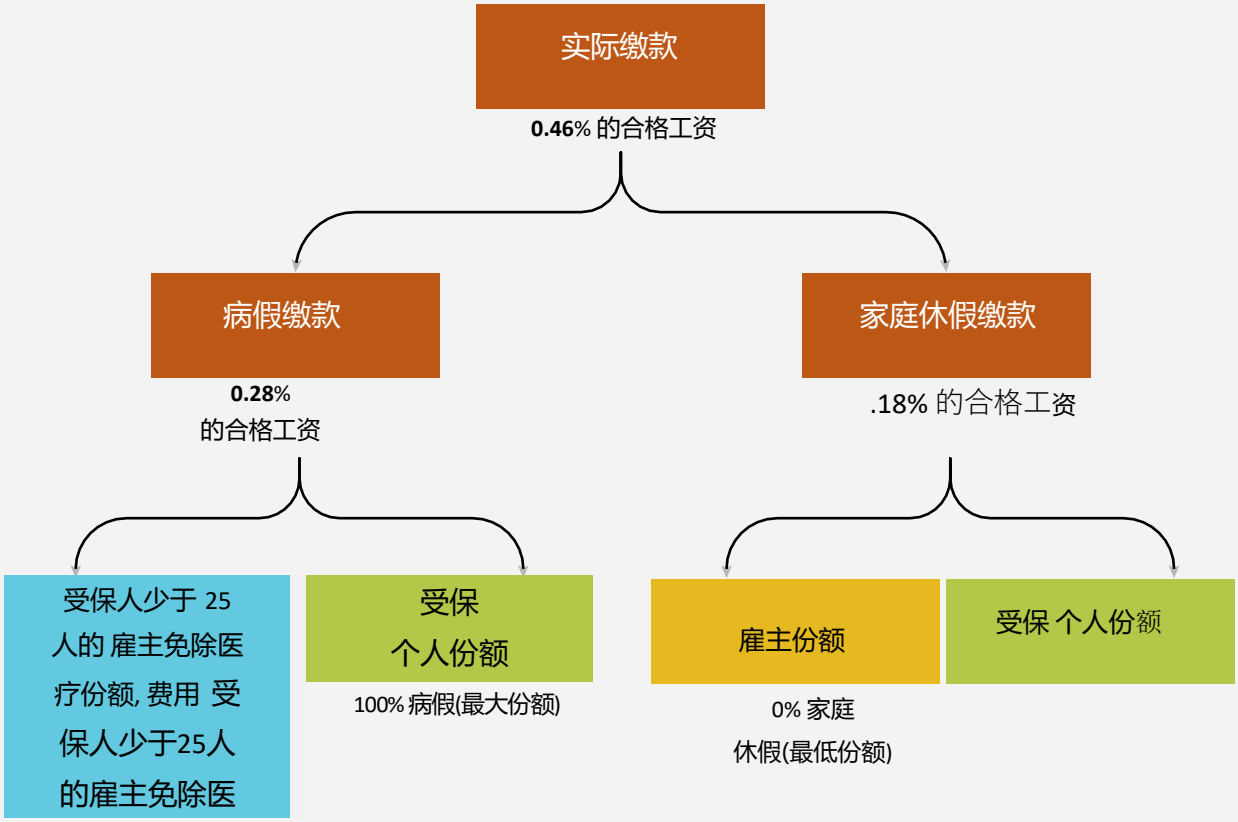
家庭休假

雇主可以从受保人的工资(合格工资的 0.18%)中扣留最多 100% 的家事假供款)..

病假

雇主可以从受保人的工资中扣留最多 40% 的病假供款(合格工资的0.28%). 雇主有责任缴纳 剩余的 60% (合格工资的 0.42%).

受保人少于 25 人的雇主



小型雇主有责任从被保人的工资中扣除工资, 但没有义务捐助. 但是,他们可以选择承保部分或全部受保个人的份额.

家庭休假

雇主可以从受保人的工资(合格工资的 0.18%)中扣留最多 100% 的家庭假供款).

病假

雇主可以从受保的工资中扣留最多 100% 的病假供款(合格工资的 0.28%.)

我们的 PFML 计算器 可以帮助您估算您需要缴纳的金额.

概括:
一旦您确定了您和您的员工们所需要的缴款额,您需要让您的员工们知道它将会如何影响他们(以及他们的薪水).

问题:

我必须与员工谈论 PFML 的哪些内容?

法律要求您通知您的员工有关 PFML 的信息,这是你必须做的事情.

1. 贴上一张 PFML 海报. 马萨诸塞州所有雇主必须 在工作场所 贴上一张海报, 这张海报解释了根据 PFML 法律为您的员工提供的福利和权利. 您必须将这张海报张贴在易于阅读的位置, 我们建议 您将海报与其他需要的海报放在一起 , 例如工资和工时法律, 工作场所歧视, 工人补偿和工作场所安全的海报. 海报必须以英语提供和以 您的5 名员工中的每种主要语言提供. 检查 这些翻译是否可以从 DFML 获得.
2. 通知您的 *MA W-2* 和 *MA 1099-MISC* 承包商 (如果符合条 件). 所有马萨诸塞州雇主,包括拥有经批准的私人计划的雇主,必须以书面形式通知其马萨诸塞 州员工可用的 PFML 福利. 您需要发信通知您的 MA 员工关于 PFML 的福利, 您必须发出这个通知给每一位新员工在他/她入职第一天后的 30 天内. 这个通知必须以每 位员工的主要语言编写. 您必须从每位员工那里获得一份 确认信,确认或拒绝确认该通知. 请保留这些文件. 不要 将这些文件发送给 DFML. 你可以下载一个格式.

如果您选择设计自己的通知,它必须包含:

- 提供家庭和病假福利的解释
- 受保个人的缴款金额和义务
- 雇主的缴款金额和义务
- 雇主的姓名和邮寄地址
- DFML (EIN) 分配的雇主识别号
- 关于如何提交家庭和病假福利申请的说明
- DFML 的邮寄地址,电邮地址和电话号码

如果 *MA 1099-MISC* 承包商少于 50% 的员工,您无需告知他们 PFML 的福利,尽管我们鼓励这样做,以便这些承包商知道 他们可以选择加入该计划.

注意: 请使用您的联邦雇主识别号 (EIN)
作为您的雇主 ID 号关于雇主致雇员的通知以及雇主向自雇人士发出的通知表格.

概括:
作为雇主,法律要求您通报所有符合条件的员工PFML 福利,要求和缴款. 您需要确保信息按照法律规定提供.

问题：
我如何付款?

每三个月您需要登录 MassTaxConnect 以完成季度报告并为您的受保人发送前三个月的供款.

这是您需要的信息:

- 申报表中包含的每位员工或 *1099-MISC* 承包商的信息
- 每个员工的社会安全号码或 ITIN
- 每位员工或 *1099-MISC* 承包商的姓名
- 每位员工或 *1099-MISC* 承包商的工资

然后, 登录 MassTaxConnect:

1. 按带薪家事假和病假/Paid Family and Medical Leave 帐户. 在摘要页面上找到带薪家庭病假范围 .
2. 按文件返回链接, 找您要创建的文件 . 按 View Returns 这将带您进入所有过去和现在的时期以及每个时期的列表. 选择您要创建文件的期间旁边的 ”File Now”.
3. 输入每个员工的社会安全号码或 ITIN, 名字和姓名并指出是否员工是 *1099-MISC* 承包商.选择参加, 4. 如果员工不是受保的 *1099-MISC* 承包商,并选择加入该计划. 输入每位员工的年初至今的工资,然后输入他们当前季度的工资. 输入从雇员扣除的医疗 和家庭供款 % 费用.
4. 输入 PFML **合格的年初至目前的工资,然后输入本季度的工资**, 系统将自动计算所欠捐款. 为每位员工重复重复这个步骤. 如果雇主愿意自愿承担雇员的全部或部分所需缴款. 你可以调整%通过按设置所有医疗%, 或设置所有家庭%

   并减少默认值 100%. 这一步是完全自愿的. 一旦你完成了,按**下一步**.
5. 验证您输入的所有信息是否正确，然后按下**一步**.
6. 选择您想要的付款方式. 对于这些步骤,我们将选择从您的支票或储蓄账户电子付款.
7. 选择您的银行账户类型,输入银行的路由号码,账号,然后确认您的账号. 选择是否要保存此付款信息以供将来使用,然后确认您的付款金额. 按**下一步**.
8. 确认您的付款信息以及金额正确后,请按 **提交.**

概括:

每个季度，您都需要登录 MassTaxConnect 并提交您的季度捐款.

为员工请假做好准备

第 2 部分

问题:
我必须与员工谈论 PFML 的哪些内容?

重要的是了解您在 PFML 申请流程中的角色和职责,以便您可以帮助申请流程顺利运行, 第一件事你应该做是与您的员工公开交流讨论这个程序.

DFML 鼓励雇主和雇员公开交流讨论 PFML 程 序,当作讨论福利的一部分.

- 尽早建立公开交流讨论将会帮助您成功 规划员工请假.
- 为员工提供所有不同的福利选择的信息,使他们能够在出现健康问题时做出最佳选择.

员工在休假前必须与其雇主和/或休假管理员交谈:

- 在开始申请计划之前提前 30 天通知, 例如择期手术或孩子的出生或收养.
- 尽早通知对于意外计划或计划外的生活事件.

概括:
雇主和雇员们应公开谈论 PFML计划以帮助整个过程顺利进行.

问题:
我如何注册一名休假管理员?

雇主必须有一名在 DFML 注册的休假管理员. 休假管理员是代表 机构负责审查和处理员工申请的人员.

当你创建雇主帐户时,系统会要求您输入电邮地址和密码. 使用您的工 作电邮件地址; 请不要使用个人电邮件地址. 按这里开始.

提供电邮地址和密码后,您将收到一封包含 6 位数代码的电邮. 当您首次登录 paidleave.mass.gov 时,系统会提示您输入此代码.

成功确认后,您可以使用您提供的电邮和密码登录您的雇主帐户. 登 录后,您可以确认机构的使用权. 如果其他休假管理员已添加您,您将能够看 到 机构 页面上列出的该机构. 如果您的机构未在此处列出, 您需要被添加到您的帐户中.

)

获取所需的数据(税务管理员步骤):

如果您不是注册管理雇主 MassTaxConnect 帐户的税务管理 员,找到那个人 并提供以下说明以获取使用权为机构休假管理员.

1. 登录 Log in to MassTaxConnect 以获取雇主提交的最近一段时 间的缴款信息.
2. 在**摘要**页面上,按左边有带薪家庭和病假部分. 在**帐户**部分中, 选择 Returns.
3. 记下休假管理员将用于验证使用权的金额:
   a. 如果雇主已缴纳款, 请记下已收到申报表的最近一期的 金额.
   b. 如果您尚未缴款或缴款仍在处理中, 进入 Return. 按查看 或**修改**金额, 然后选择**下一步**. 查看第 6 行, 您将找到**应 付的总缴款**额.

如果您的 DOR 捐款余额为 $ 0, 您可以**按照以下说明** 纠正您的帐户 .

验证您进入机构使用权 (为休假行政人员的步骤) :

1. 登录您的雇主帐户.
2. 进入机构页面.
3. 按 "添加机构" 按钮并输入 EIN.
   - 如果您之前已经输入了EIN, 贵机构可能已列在 "**机构**"页面上, 旁边带有"**需要验证**". 如果是这样,请单击 机构名称.
4. 在"**带薪休假缴款**"字段中输入税务管理员在上述步骤中记下的金额.

成功完成验证后,您将能够收到通知并审核申请.

如果您未能向 DFML 注册一名休假管理员,您将放弃提供信息以及建议批准或拒绝 申请的角色.

概括:

向 DFML 注册休假管理员 – 此人为您的组织管理 PFML 并审查员工的申请

问题：
我负责哪种形式的文件?

雇主通常必须分开保存记录和文件, 记录 通常保存在人事部, 并按照与任何适用的 法律和法规. 这些文件与以下内容有关:

- *医疗信息*
- *医疗证明*
- *重新认证*
- *员工病历*

概括：确保将任何员工文件保密 仅留作记录.

问题:
我在申请流程和日程中的角色是什么?

在员工申请之前

雇员必须通知雇主和请假管理员开始申请程序之前的预期休假.

1 → DFML 收到员工填写的申请表.

2 → 雇主被问到查看并确认员 工的信息(或提供更多信息 至于为什么不应批准员工 申请表. 雇主有 10 个 工作 日 回复 DFML.

3 → DFML 复查文件, 批准或拒绝申请表,如果索 赔被批准,DFML安排他们付款.

4 → 如果申请获得批准, 员工可以休 假和开始领取福利.

摘要: 员工必须在开始申请之前通知您. 一旦提交申请后,休假管理员有 10 天的时间来复查并回复 DFML

问题：如何复查员工们的申请?

作为雇主,您将会发挥重要作用在维持 PFML 程序的完整 性,通过审查并提供有关您的员工申请带薪休假的重要细节.

您将会收到一封电邮,电邮通知您公司 有一名员工已开 始申请 PFML. 一旦员工完成了申请,您将会收到第二封电邮以审核申请.

查看申请详情和在 10 个工作日内回复.

如果在这段时间我们没有收到您或请假管理员的来信或 任何其他验证,我们将会仅使用员工提供的信息继续进 行申请程序.

确认申请中的信息准确并提供附加信息. 以下是您可能需要确认或提供的信息列表,以及我们要求 提供此信息的原因.

员工在过去的福利年度是否休过其他带薪或无薪假期?

- 大多数马萨诸塞州员工有资格在每个福利年度享受最多 26 周的家庭和病假. 这种组合假可能包括:
- 每个福利年度最多 20 周的带薪病假, 以照顾自己严重的健康状况.
- 每个福利年度最多 12 周的带薪家庭假, 以照顾患有严重健康状况的家人或陪孩子.
- 每个福利年度最多 26 周的带薪家庭假，以照顾服役在军队的家人
- PFML 是马萨诸塞州提供的一项计划. 它以(FMLA)/家庭和医疗休假法案/以及任何雇主提供独立的休假计划原理非常相似.
- 我们询问员工是否在上一个福利年度休过任何其他类型的假期为了确认他们没有使用超过他们有资格获得的时间.

雇员的收入是什么?

雇员的收入在申请带薪休假决定中发挥重要作用.

- 要获得带薪家事假或病假的资格,员工必须至少赚取 $6,300 (2024) 或者 $6,300 (2025) 并且在过去 4 个完整的季度中,至少赚取 30 倍 每周带薪休假福利金额.
- 如果员工拥有超过一份以上的工作, 在计算收入资格时, 计算将会考虑他们在过去 4 个季度内的总收入额.
- 离职后的前雇员, 有资格休带薪家庭假或病假最多是 26 周.

员工的休假安排是怎样的?

虽然大多数带薪休假将一次性休完，但员工也可以申请减少或间歇性的带薪休假.

请参阅下面的休假时间表明以雇主如何参与其中:

- 一次性完全请休假 - 雇主需要核实雇员的信息并注意在福利年度期间请了任何假.
- 短期休假 - 您需要验证员工的信息并记下福利年度内休的任何其他假期. 家庭亲情假只能按照减少的（兼职）休假时间表进行 如果您(雇主)同意.
- 间歇性休假- 您需要验证员工的信息并记下福利年度内休的任何其他假期. 家庭亲情假只能按照减少的（兼职）休假时间表进 行如果您(雇主)同意.

这看起来像一个真实的申请吗?

- 你会被问到如果提供的任何信息似乎是欺诈性的. DFML 认真对待欺诈指控.
- 休假管理员表明可能发生欺诈的任何申请都将被标记以供进一步审查.

您是否建议我们批准或拒绝申请?

- 在您查看员工在申请中提供的信息之后,系统将询问您是否建议我们根据法律和贵公司的现有政策批准或拒绝他们的申请.
- 您实际上不会批准或拒绝他们的申请 - DFML 将是最后一个做出决定, 但是您的建议将被考虑在内.
- 如果员工在法律上有资格休带薪家事假或病假,并且员工的所有方面真实无误,即使这对雇主来说是不方便,申请也会被批准.

摘要: 员工必须在开始申请之前通知您. 一旦提交申请后,休假管理员有 10 天的时间来复查并回复 DFML

问题:
我复习后会发生什么?

达成决定

当对您复习的特定申请有决定时. 您将会收到一封电邮, 电邮包含 DFML PDF 的链接关于通知有决定.

如果员工对决定提出上诉

员工可以上诉任何带薪探亲假或病假方面的决定,包括:

- 拒绝休假福利
- 请假的修改
- 每周福利金额
- 他们的休假期限

接受 PFML 福利的员工可以用任何可用的累积带薪休假 (病假, 休假, PTO,个人时间等) 来补充(或"补充")他们的 PFML 福利.对于选择以这种方式补充 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和不能超过员工的个人平均每周工资 (IAWW)

雇主将负责监控并确保雇主提供的带薪休假福利和 PFML 福利的每周总和不超过雇员的 IAWW.

PTO

概括:
员工可以对决定的任何方面提出上诉. 请务必在最后步骤中与您的员工进行公开沟通, 以便你们双方都知道会发生什么.

问题：

我可以在 PFML 申请网站上看到什么？

- 主页面视图 让雇主在一个地方登录并查看员工申请
- 改进“信息请求” 部分,包括能够让雇主更轻松地查看员工报告的其他休假和工资替代情况
- 查看使用多个 EIN 和管理申请

概括：

DFML 正在努力改进 PFML 申请流程 - 您可以期待未来的改进，这将使您更轻松地管理员工的带薪休假.

DFML
MA Department of Family and Medical Leave

电话

家庭和病假部 DFML 联络中心

833-344-PFML (7365)

在线

mass.gov/dfml