

威大-麦迪逊分校指导方针：
强制性不带薪休假、工作共享项目、重新分配工作及假期
(Furloughs, Work-Share Program, Reassignments and Leave Provisions)

威大-麦迪逊分校的员工有着悠久的传统，那就是以社区的形式携手共同应对挑战。面对目前的疫情，我们需要采取一些短期的节省成本的措施，以缓解新冠病毒全球大流行对我们财政造成的影响。

这些措施包括全校范围强制性不带薪休假、工作共享项目、在特定职位的员工强制不带薪休假和重新分配工作。此文件对这些措施和修订后的[新冠病毒全球大流行期间的休假政策](#)所涵盖的有关假期的条款进行了概述。更多信息（包括常见问题及回答），请访问 hr.wisc.edu/covid19/furlough。

全校范围强制性不带薪休假 (Campus-Wide Furloughs)

大多数员工将在 2020 年 5 月 15 日到 10 月 31 日期间进行强制性不带薪休假。合同为 9 个月 (C-basis) 的员工将在 2020 年 8 月 17 日到 10 月 31 日期间进行强制性不带薪休假*。

强制性不带薪休假的天数

强制性不带薪休假的天数取决于员工的年工资水平：

<u>年工资水平</u>	<u>12 个月的工作合同 Furlough 天数</u>	<u>9 个月的工作合同 Furlough 天数</u>
低于\$50,000	3	2
\$50,000 - \$80,000	4	3
\$80,001-\$150,000	5	4
高于\$150,000	6	5

每个强制性不带薪休假日等于 8 小时不带薪休假（比如 4 天就是 32 小时）。

有 9 个月工作合同的员工

上面表格中指定的强制性不带薪休假天数使得有 9 个月工作合同的员工和同属一个工资水平但有 12 个月工作合同的员工损失的工资数额是大致相同的。

兼职员工

兼职员工进行强制性不带薪休假的时间是根据他们的工作合同按比例分配的（全职合同或等于全职工作的%）。强制性不带薪休假的小时数是通过三个步骤计算的：（1）在未调整兼职工作时间

* 如果有 9 个月工作合同 (C-basis) 的员工无法在 2020 年 10 月 31 日前用完所有强制性不带薪休假的时间，他们将会被允许将强制性不带薪休假延续到 2020 年 11 月和 12 月。

的情况下，根据年工资水平决定强制性不带薪休假的天数；（2）用强制性不带薪休假的天数乘以员工的工作合同的百分比（全职合同的%），算出天数；（3）将按比例得出的天数乘以 8 就是小时数（取整数）。该计算方法的例子可以在 hr.wisc.edu/covid19/furlough 上找到。

多个职位

在威大-麦迪逊分校有多个职位的员工进行强制性不带薪休假的时间是按每个职位分别计算的。计算方法分为四个步骤：（1）在未调整兼职工作时间的情况下，根据年工资水平决定每个职位的强制性不带薪休假的天数；（2）用强制性不带薪休假的天数乘以员工在每个职位的工作合同百分比（全职合同的%），算出天数；（3）将按比例得出的天数乘以 8 就是每个职位需要强制不带薪休假的小时数（取整数）。以及（4）将每个职位的强制性不带薪休假小时数相加，得到该员工需要进行强制性不带薪休假的总小时数。该计算方法的例子可以在 hr.wisc.edu/covid19/furlough 上找到。

获得豁免的员工

全校范围的强制性不带薪休假不适用于以下任何一种情况的员工：

- 有 *H-1B* 或 *E-3* 工作许可的外籍员工。（联邦政府规定即使是持 *H-1B* 或 *E-3* 签证的外籍员工没有工作可做，威大-麦迪逊分校也要为他们发全职工资。）
- 学生助理及学生员工
- 获得学历后继续深造（如博士后）
- 自愿减薪的领导人员
- 非全职合同员工（*Non-FTE appointments*）（如临时员工、学术类小时员工以及领取一次性报酬的员工/*lump sum appointments*）
- 参加工作共享（*Work-Share*）项目或参加在特定职位强制性不带薪休假（*position-Specific Furlough*）的员工

安排和上报强制性不带薪休假时间

员工将使用和休年假同样的安排和批准流程来选择强制性不带薪休假的时间。在某些情况下，部门或工作单元可能会指定所有员工在特定的日期进行强制性不带薪休假。

员工需要上报他们强制性不带薪休假的时间。对上报的要求取决于员工类别。有关上报强制性不带薪休假时间的详细说明可以在网上找到。请在 *MyUW* 中的时间与休假（*Time and Absence*）模块上报强制不带薪休假的时间。

工资减少

员工工资减少的方式取决于员工的类别。

一部分员工的工资在规定的强制性不带薪休假期间减少的工资将平均分配到每份工资单上，无论他们什么时候进行了强制性不带薪休假（对于有 12 个月工作合同的员工，强制性不带薪休假期间

为2020年5月15日至10月31日。对于有9个月工作合同的员工，强制性不带薪休假期间为8月2020年17日至10月31日。这些在强制性不带薪休假期间每份工资单都减少相同工资数额的员工包括：

- 教师
- 参加教学工作的学术员工
- 非豁免类校员工（*University Staff Non-Exempt*）（按小时领工资的员工）
- 非豁免类学术员工（按小时领工资的员工）
- 技工/工匠（*Trades/Craft Workers*）
- 律师
- 医生
- 教练
- 兽医

其他员工则是在进行强制性不带薪休假所在的工资周期内的工资变少。这些员工也需要上报在进行强制性不带薪休假的工资周期内工作的时间。这些在进行了强制性不带薪休假时才会所在的工资周期内减薪的员工包括：

- 不参与教学工作的学术员工（豁免类）（带年薪的员工）
- 豁免类校员工（*University Staff Exempt*）（带年薪的员工）
- 任期有限员工

员工不可以在强制性不带薪休假的日子使用自己的年假、存储的（*banked*）年假、病假或个人假期。

雇用关系的延续

在全校范围强制性不带薪休假期间，员工仍保留威大-麦迪逊分校的职位。

工作共享项目（*Work-Share Program*）

我校的工作单元可以实施一个工作共享项目，它将从2020年5月15日开始，直到10月31日的期间减少员工的工作时间。工作共享项目允许雇主将员工的工作时间降低百分之十到百分之六十，员工将有资格通过申请[失业救济](#)弥补损失的部分工资。联邦政府最近因新冠病毒疫情增加了对失业保险金的资助，在这种情况下，许多员工可以在2020年7月底之前获得辅助性的失业救济金。我校可以利用该项目在工作任务变少或因预算出现困难而减少工作时间的情况下留住我校有技能的员工，同时使员工通过失业救济金弥补损失的工资。

被安排参加工作共享项目的员工将不需要进行上述的全校范围的强制性不带薪休假，并且他们将保留威大-麦迪逊分校的职位。

我校只有少数大幅减少工作量而影响了大量员工的部门会参加工作共享项目。对于我校多数部门来说，如果由于员工不能远程办公、工作量不够或是财务上有困难，他们可以选择以下方式调整员工的工作时间。

重新分配工作 (Reassignments)

主管可能会重新为员工分配工作，以满足我校的运作需求或是确保员工能保证其任命/职位需要的工作小时数。重新分配包括和平常不一样的工作职责和/或是和平常不一样的工作地点。此外，我们可能会重新分配员工以满足威大-麦迪逊分校或威斯康星州的人员配置需求，以提供必要的服务。工作的重新分配应该尽量符合常规的员工分类和 *FLSA* 身份。比如，非豁免类的校员工 (*university staff nonexempt*) 可以被重新分配至另一个非豁免类的校员工职位和/或工作，而避免在重新分配工作时改变员工的分类和/或 *FLSA* 身份。

重新分配工作将会合理地进行，我们将尽最大可能综合考虑我校当时的紧急情况，我校运营的需求或威斯康星州的需求，以及员工的技能和能力。

在特定职位的员工进行强制性不带薪休假 (Position-Specific Furloughs)

如果员工没有足够的工作可做或是员工无法远程工作，其工作单元可能会强制性要求他们（连续地）不带薪休假。所在单元的运营需求将决定减少员工的一部分或是整个正常的工作时间安排，以及强制性不带薪休假将持续的时间。

这些特定职位的员工不可以在强制性不带薪休假的日子使用自己的年假、存储的 (*banked*) 年假、病假或个人假期，但是他们可以申请[失业救济](#)。由于增加的联邦资金，受到影响的员工可以在 2020 年 7 月底之前领取辅助性的失业救济金。

上述全校范围的强制性休假将不涵盖这些在特定职位需要强制性不带薪休假的员工。受到影响的员工将继续保留威大-麦迪逊分校的职位。

自愿无薪休假 (Voluntary Leave without Pay)

自愿无薪休假的员工可以和主管协商安排。具体的时间范围可能会有所不同，包括选择在特定的时间段兼职或全职。如果员工的自愿无薪休假的时间少于他们被要求进行的强制性不带薪休假所需的时间，那么他们可能会被要求参加前面提到的全校范围的强制不带薪休假，另外他们可能还必须要参加其它强制性不带薪休假项目或节省开支的措施。

员工应咨询所在院系部门的人力资源办公室，了解请假对于他们的福利和获得失业救济资格的影响。

紧急假期

依据一个名为家庭优先应对新冠病毒法案 (*Families First Coronavirus Response Act, FFCRA*) 的[联邦项目](#)，受到新冠病毒影响的员工可能有资格在 2020 年 12 月 31 日之前带薪休假。

威大-麦迪逊分校的 *COVID-19* 带薪假期已失效。这个假期从 3 月中旬开始向那些不能远程上班或是因新冠病毒而不能工作的员工提供，但已于 2020 年 5 月 15 日失效。

详情请见修订后的[新冠病毒全球大流行期间的休假政策](#)。

其它资源

- 有关强制性不带薪休假、工作共享项目、重新分配工作、假期和失业救济的信息（包括概述和常见问题及回答），请访问 hr.wisc.edu/covid19/furlough。
- 如有疑问或需要帮助，请联系：
 - 您所在院系部门的人力资源办公室。您可以在 hr.wisc.edu/contact 查找您的人力资源联络人。
 - 致电(608) 265-2257 或发邮件给 furlough@ohr.wisc.edu 联系人力资源部。

如需口译或笔译服务，请联系文化语音服务中心：

ESPAÑOL / SPANISH: (608) 265-0838; HMOOB / HMONG: (608) 263-2217

བོད་སྐད་ / TIBETAN: (608) 890-2545; 中文 / CHINESE: (608) 890-2628; नेपाली / NEPALI: (608) 262-7521