



2020 年 12 月 10 日

第二轮员工强制不带薪休假 (*Furloughs*) 将于 1 月开始

在 10 月 26 日时, [Blank 校长宣布](#)持续的全球疫情导致我校收入损失和支出增加, 预计在 2021 年 6 月 30 日之前会出现 3.2 亿美元的预算缺口。其中一些缺口已经通过节约成本的措施得以弥补, 其中包括从 2020 年 5 月 15 日至 10 月 31 日实施的第一轮强制不带薪休假。

为了应对持续的财务困境, 威大-麦迪逊分校的 Blank 校长宣布了几项即将实施的成本削减措施, 包括将在 2021 年上半年针对大多数员工开展第二轮强制不带薪休假。

大多数威大-麦迪逊分校的教师和职员将会参加第二轮全校范围的间歇性强制不带薪休假, 时间是从 2021 年 1 月 1 日开始持续到 6 月 30 日 (9 个月合同制的员工则只持续到 2021 年 5 月 16 日)。第二轮强制不带薪休假的结构与第一轮 (从 2020 年 5 月 15 日开始到 10 月 31 日结束) 相同。强制不带薪休假的天数也与之之前一样, 对于领取月薪的员工将基于 2021 年 1 月 1 日时的年薪, 对于领取双周薪的员工则将基于 2021 年 1 月 3 日时的年薪。请点击[强制不带薪休假表](#)查看每个年薪范围所需的强制不带薪休假天数。

Rebecca Blank 校长和各位副校长将再次在 6 个月的强制不带薪休假期期间减薪 15%, 而各学院院长则将在自愿情况下减薪 10%。

实施第二轮强制不带薪休假的程序将与 2020 年时一致

每位参加第二轮全校范围间歇性强制不带薪休假的员工将在未来几周内收到一封有关所需强制不带薪休假天数的通知信。一部分员工将在整个强制不带薪休假期期间的每个薪水周期平均等额减薪[一种被称为“平稳 (*smoothing*)”的过程], 另一部分员工则只在进行强制不带薪休假时所在的工资周期被减薪。具体哪一种取决于员工所属的员工类别。

员工申请进行强制不带薪休假的流程与申请使用年假 (*vacation*) 是一样的。员工不得使用年假、存储假期 (*banked leave*)、病假或个人假期 (*personal holiday*) 来抵消强制不带薪休假。从 2021 年 1 月起, 员工将能够[在网上查询自己强制不带薪休假的余额](#)。

其它有关全校范围的间歇性强制不带薪休假细节 (包括常见问题解答) 可在 hr.wisc.edu/covid19/furlough 查询。如果员工在查询后仍有疑问, 请联系所在院系部门的人力资源办公室, 或是通过 608-265-2257 或 furlough@ohr.wisc.edu 联系校人力资源办公室 (*Office of Human Resources*)。

基于运营需求的特定职位 (*Position-Specific*) 强制不带薪休假

因参加特定职位强制不带薪休假而减少工作时间的员工将不需要同时参加全校范围的间歇性强制不带薪休假。特定职位强制不带薪指的是由于没有工作可做或员工无法远程上班而造成的临时性不带薪请假（连续性强制不带薪休假）。

员工所在工作单元的运营需求决定了员工只是减少平日工作时间的一部分时间还是减少全部时间，以及强制不带薪休假将持续多长时间。

进行特定职位强制不带薪休假的员工仍然会获得正常（没有强制不带薪休假时）的年假、个人假期和病假小时数。员工不得使用年假、存储假期 (*banked leave*)、病假或个人假期 (*personal holiday*) 来抵消强制不带薪休假。

更多有关特定职位强制不带薪的信息可以在网上的[常见问题解答](#)中找到。有关[强制不带薪休假期间的失业救济](#)信息也可以在网上查询。

加薪计划将产生的影响

威大-麦迪逊分校将在 1 月份根据 2019-2021 的薪酬计划 (*pay plan*) [为员工加薪 2%](#)。这项筹备已久的加薪计划的一部分资金由我校提供，它将会对强制不带薪休假带来的影响起到轻微的缓冲作用。对于威大-麦迪逊分校收入最低的员工来说，这个 2% 的加薪能在很大程度上抵消临时性的强制不带薪休假所带来的影响。

对于在 2021 年参加第二轮全校范围间歇性强制不带薪休假的员工来说，进行强制不带薪休假的天数将基于上述加薪之后的年薪。大多数员工需要进行强制不带薪休假的天数与第一轮全校范围间歇性强制不带薪休假的天数是相同的。只有少数员工会因为加薪计划而使强制不带薪休假的天数变多。那些强制不带薪休假的天数将发生变化的员工将会收到所在院系部门的人力资源办公室的通知。