

有些企业正常发,有些企业折扣给 阳后居家办公 员工工资怎么算

17.3万名考生在陕参加考试

本报讯(吕扬)今年在陕参加全国硕士研究生招生考试的考生总数为173287人。全省共设有常规考场5488个,隔离考场750个,备用应急考场515个。

今年,陕西省报考人数171900人,应届生86257人,往届生85643人,总人数比去年增长4123人,增幅2.46%。

全国报考陕西省54个招生单位人数总计244985人,较去年增长894人,增幅0.37%。经教育部统一安排两轮借考后,协调在外省借考4350人,接收外省考生5737人,安排省内跨市借考13798人,实际增加1387人,最终在陕参加考生总数为173287人。

陕西省继续24小时开通研究生招生考试咨询专线,解决考生考试疑问。

陕西等地报名人数增长明显趋缓 “双非”院校异军突起 聚焦2023研考新趋势

12月24日,2023年研考如期举行。12月23日,中国教育在线发布了《2023研究生招生调查报告》,考生报名呈现哪些新态势?考生结构有哪些特点?

报名人数增长率大幅下挫 报考趋向理性

报告显示,2023年全国考研报名人数继续缓慢增长,但和2022年增长21%的增幅相比,增长率预计大幅下滑,报考日趋理性。

与此同时,我国研究生招生规模持续扩大。2011年研究生招生总人数56万,2021年则达到了近120万。十年间,研究生招生总人数翻倍。不过招考录取保持了相对的平稳,但专业之间差距悬殊,人文社科类招录比远远高于理工科专业,竞争激烈。

一些省市报名人数增长明显趋缓,如四川、陕西等地,东北地区则普遍出现下跌;高教相对薄弱省份则出现较大增长,如广西等地。

在“考研热”持续升温下,“双非”院校成为报考热门,报名人数快速增长,“逆向考研”成为不少考生的务实选择。

名校报名人数增长停滞 “双非”高校吸引力增强

伴随着考研热,高校报名人数总体呈逐年增长趋势,但不同高校表现不一。总体上看,一流大学报名人数增长乏力,而“双非”院校异军突起。

例如,2023年报考云南民族大学的硕士研究生人数为9486人,比2022年的报考人数增加了3385人。

2023年江西农业大学硕士研究生报考人数首次突破5000人大关,达到5087人,比2022年增加1441人,增长39.52%。

近几年,江西农业大学硕士研究生报名人数增长迅猛,报考人数从2018年的1029人增长至2023年的5087人,年均增长近65%。

学硕招生名额缩减 专硕成报考主流

根据教育部印发的《专业学位研究生教育发展方案(2020—2025)》,到2025年,硕士专业学位研究生招生规模将扩大到硕士研究生招生总规模的三分之二左右,成为未来考研报考主流。

在专硕扩大的同时,一些高校正在缩减学硕规模。此前,复旦大学、北京大学、西南大学、四川大学等多所“双一流”高校宣布部分专业学硕停招。2022年5月,中国科学技术大学研究生招生网发布公告,

根据教育部印发的《专业学位研究生教育发展方案(2020—2025)》,到2025年,硕士专业学位研究生招生规模将扩大到硕士研究生招生总规模的三分之二左右,成为未来考研报考主流。

在专硕扩大的同时,一些高校正在缩减学硕规模。此前,复旦大学、北京大学、西南大学、四川大学等多所“双一流”高校宣布部分专业学硕停招。2022年5月,中国科学技术大学研究生招生网发布公告,

根据教育部印发的《专业学位研究生教育发展方案(2020—2025)》,到2025年,硕士专业学位研究生招生规模将扩大到硕士研究生招生总规模的三分之二左右,成为未来考研报考主流。

在专硕扩大的同时,一些高校正在缩减学硕规模。此前,复旦大学、北京大学、西南大学、四川大学等多所“双一流”高校宣布部分专业学硕停招。2022年5月,中国科学技术大学研究生招生网发布公告,

根据教育部印发的《专业学位研究生教育发展方案(2020—2025)》,到2025年,硕士专业学位研究生招生规模将扩大到硕士研究生招生总规模的三分之二左右,成为未来考研报考主流。

在专硕扩大的同时,一些高校正在缩减学硕规模。此前,复旦大学、北京大学、西南大学、四川大学等多所“双一流”高校宣布部分专业学硕停招。2022年5月,中国科学技术大学研究生招生网发布公告,

根据教育部印发的《专业学位研究生教育发展方案(2020—2025)》,到2025年,硕士专业学位研究生招生规模将扩大到硕士研究生招生总规模的三分之二左右,成为未来考研报考主流。

在专硕扩大的同时,一些高校正在缩减学硕规模。此前,复旦大学、北京大学、西南大学、四川大学等多所“双一流”高校宣布部分专业学硕停招。2022年5月,中国科学技术大学研究生招生网发布公告,

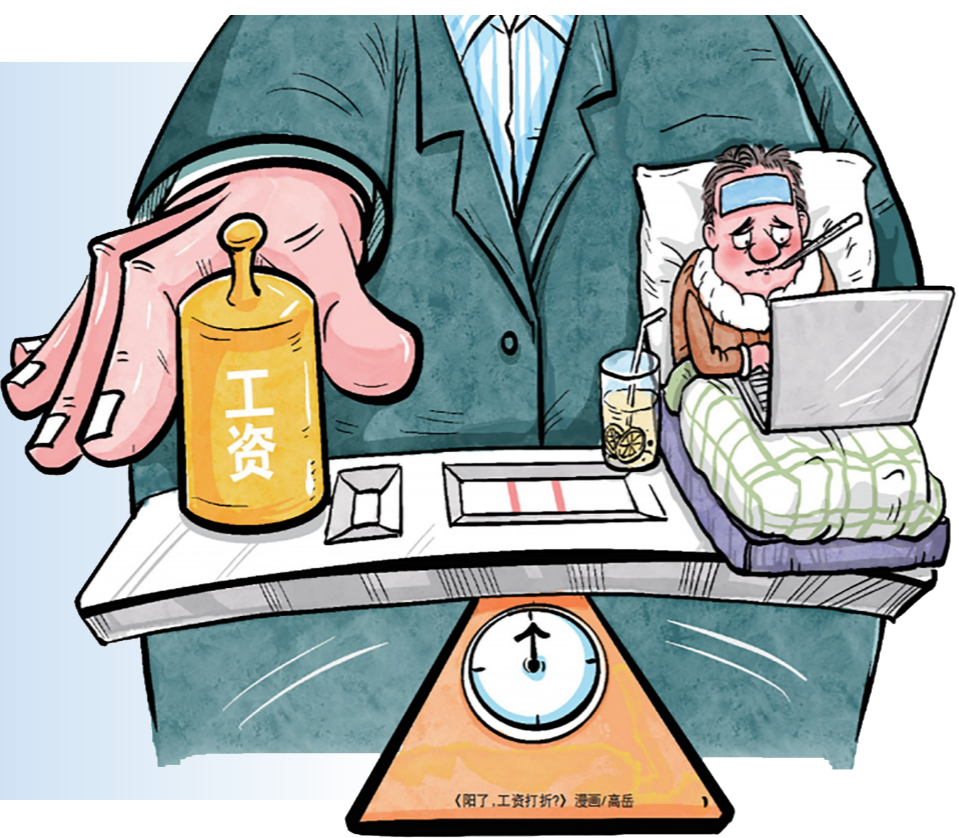
西安新增至哈萨克斯坦阿拉木图航线

本报讯(刘望)12月23日,南方航空发布消息,2023年1月6日起,南航将新开西安直飞哈萨克斯坦最大城市阿拉木图的国际航线。

该航线1月6日起每周五执行,以波音737-800机型执飞。新航线航班号CZ8061/2,去程航班7:30由西安起飞,北京时间12:30到达阿拉木图;回程北京时间14:30由阿拉木图起飞,18:50到达西安。据悉,这是南航西安分公司在陕西开通的首条国际及地区定期客运航线。



12月22日,一列“绿巨人”复兴号动车组从西安蒲州铁路桥飞驰而过。近日,国铁西安局西安机务段根据运行线路和线路变化,周密部署,稳步推进,为新旧运行图平稳对接提供保障。 曹欣 摄



前几天,上海市某互联网公司职员陈正感到身体不适,抗原检测结果为阳性,因此向单位申请居家办公一周。而单位提出,只有请事假才能不去办公场所办公。“最终,我请了事假居家办公,该干的活一点没少干,但工资只拿平时的70%。”陈正对此颇为不解。

随着疫情防控政策的调整优化,很多地方上班不再查验核酸检测结果和健康码。奥密克戎传染性不强,致病力下降,很多公司员工感染后,会选择居家办公。而居家办公工资如何计算,实践中不同公司做法不尽相同。

据公开报道,有的公司统一居家办公一到两周,阳性员工可居家办公至康复,同住人员阳性可居家办公至转阴,期间发放全额工资;有的公司明确必须上班打卡,阳了想居家只能请假,工资发放全额的50%到80%,甚至只发最低工资。

员工阳后居家,工资到底该如何计算?近日,多位专家对此作出解答。

- 有的公司阳性员工可居家办公至康复,同住人员阳性可居家办公至其转阴,居家办公期间发放全额工资;有的公司员工阳了想居家只能请假,发放50%到80%的工资,甚至只发最低工资
- 阳性员工在按照规定居家隔离期间,企业必须按照正常劳动支付其在此期间的工作报酬,不得自行打折。要适当降低员工工资待遇的,应与员工协商一致。员工权益受侵害应依法维权
- 在一方面抓复工复产,另一方面抓疫情防控的背景下,企业应当充分利用数字时代远程办公的优势,优化远程用工管理而不是排斥远程办公或者用现场办公方式管理远程办公

感染新冠居家办公 按照规定发放工资

办公室变阳的人越来越多,在北京一家IT企业上班的张杨心里越来越担心。同时,困扰他的还有一连串问题:“假如我真因为上下班而感染新冠,这算工伤吗?我能否因担心感染而拒绝到单位办公或出差?”

2020年1月,人力资源和社会保障部发布《关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》,规定在预防和救治工作中,医护及相关工作人员因履行工作职责,感染新型冠状病毒肺炎或因感染而死亡的,应认定为工伤,依法享受工伤保险待遇。

北京瀛和律师事务所律师谭威威告诉记者,根据通知和工伤保险条例的相关规定,目前除了医护及相关工作人员,其他人员感染新冠病毒肺炎难以纳入工伤认定范围。

“员工也很难怕被感染为由,拒绝公司合理的工作安排,包括出差,这是员工作为劳动者应履行的义务。”谭威威说,特殊时期,单位也应对出差的安排合理考量,能缓则缓,实在无法避免的应提醒和帮助员工做好必要的防护。员工一旦在出差期间感染,单位应该正常支付工资,负担正常的差旅补贴等。

这两天,张杨核酸检测结果为阳性,他有些

如释重负。随之而来的新问题就是,阳后休假或居家办公,工资又该怎么算?

中国劳动关系学院法学院院长沈建峰说,尽管我国疫情防控政策在不断优化,但是新冠病毒乙类疾病甲类管理的基本定性没有调整,针对新冠疫情依据传染病防治法制定的劳动领域的政策也未调整。按照传染病防治法第41条以及此前人力资源和社会保障部等部门的规定,“对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工,企业应当支付职工在此期间的工作报酬,并不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同”。

“因此阳性病人居家观察期间,按照该规定应发放工资。至于工资标准,现行法律和政策并无明确规定,应当是基本工资而不涵盖绩效工资,因为绩效工资是付出特殊劳动的特殊所得。”沈建峰说。

北京律师协会劳动与社会保障专业委员会委员、北京中银律师事务所高级合伙人杨保全告诉记者,以北京地区为例,根据《北京市高级人民

法院 北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第10条并结合“新十条”:由用人单位按照劳动者正常工作期间工资待遇中基本工资、岗位工资等固定构成部分支付,可以支绩效工资、奖金、提成等劳动报酬中非固定构成部分以及与实际出勤相关的车补、餐补等款项,但不得低于本市最低工资标准。上述期间,用人单位安排上述人员灵活办公的,按照劳动者正常出勤支付劳动报酬。

“这意味着,员工阳了,在身体情况允许的情况下,企业可安排其居家办公,居家办公期间,应视为员工正常出勤,此时企业应向员工正常支付工资。如不安排员工居家办公或诸如快递员等无法安排居家办公的,企业应支付工资构成中的固定部分,如基本工资+岗位工资等固定部分,而非仅支付基本工资,涉及绩效、奖金、提成等非固定部分,可不支付,与出勤相关的餐补、车补等可不必支付。”杨保全分析说。

值得注意的是,在接受记者采访的专家看来,根据传染病防治法规定,任何单位和个人不得歧视传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人,企业不能仅因员工阳了就将其开除。

适当降薪需要协商 不得占员工年休假

张杨阳了的同时,也迎来了单位的最新防疫政策:到岗人员无任何身体不适症状,有任何风险的,都安排居家办公;因阳休假或居家办公,工资照常发放。

有人欢喜有人忧。北京一家互联网公司的员工李源告诉记者,公司规定,阳性人员如无身体不适均需到岗上班,申请居家办公的,首次阳性,按北京最低工资标准发放工资,再次阳性再申请的,按北京最低工资标准的80%发放工资。这导致公司几乎无人申请居家办公。

在社交平台上,记者发现类似关于居家后工资大幅下降的吐槽不在少数。“我们单位阳了不让居家办公,必须请事假,请完假后还得安排你干活,工资只发原来的七成。”想问问各位,疫情期间居家办公,你们公司都发多少工资?我们公司只发半薪,是不是不合理?”

杨保全说,人力资源和社会保障部《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》规定:企业因受疫情影响导致生产经营困难的,可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位,尽量不裁员或者少裁员。

“因此,员工阳性,需在协商一致即员工同意

或不反对的情况下,方可适当降低员工居家期间的工资待遇;企业不得随意单方降低员工薪资待遇。”杨保全说。

此外,记者在调查中发现,有部分企业用“居家办公”顶替“年假”。有企业规定:家里有老人小孩孕妇,担心自己在公司感染新冠传给家人的,可以用1天年假换取2天居家办公。还有企业规定,阳了发热难受的,休年假或病假。

在某社交平台上,一公司群发的消息广为流传:“@所有人 发烧请病假,不意味在家睡觉,啥也不管,联系不上,安排不予响应。要是再出现这种摆烂态度,下周开除报告滚蛋吧。”

在杨保全看来,如员工出现发烧等新冠症状的,基于配合国家疫情防控政策的要求,员工应及时明确是否确诊,若确诊应及时上报、配合隔离,避免病毒传播,影响公司同事及其家人安全。

谭威威说,员工居家办公和休年假是两个不同的概念。“员工休年假期间,即使不提供劳动,单位仍需要正常支付员工工资;而员工居家期间,只有居家办公的,才视为劳动者正常出勤,公司才正常支付工资报酬。故1天年假换取2天居家办公,实质上是剥夺员工休年假权利,同时增加员工的劳动义务,违反劳动合同法第26条。”

“在员工居家办公的情况下,其处于工作状态而不是休事假的状态,在此情况下如扣除劳动者绩效工资,应当视作企业不完全支付工资和拖欠工资。”沈建峰说,企业应优化居家办公管理方法,不能因管理本身浪费太多工作时间。

记者了解到,目前很多员工都是通过抗原自行检测,而有单位要求员工必须是核酸检测乃至出具医院证明方能申请居家办公。

对此,沈建峰说,抗原和核酸检测都是国家认可的方式,二者都应当可以作为提出居家观察和办公的依据,不应鼓励和强迫劳动者到医院开具证明,这不仅没有正当性而且会挤占医疗资源。当然,如果员工抗原或核酸造假,虚假办理相关居家观察或办公手续,应当承担不利后果,可以考虑比照办理病假假手续处理。

根据劳动法、经济和信息化委员会复工复产指引等规定,企业是承担防疫责任的单位主体,应为劳动者提供劳动安全卫生条件,单位有权要求员工做好个人防护。“如果企业确定相应的防控措施,要求员工每天上班需要进行抗原检测,那么检测费用应当由企业承担。”沈建峰说。

企业优化远程管理 员工依法维护权益

12月20日,广东省人力资源和社会保障厅上线“广东民生热线”节目回应热点问题:阳性员工在按照规定居家隔离期间,企业必须按照正常劳动支付其在此期间的工作报酬。上海市人力资源和社会保障局相关工作人员也曾表示,目前,根据疫情期间在家办公相关政策措施,单位应支付员工正常出勤工资,不得自行打折。

截至目前,虽然多地官方已发布相关声明,要求企业不得克扣阳性员工居家期间的工资,但从现实情况来看,还有一些企业违反有关规定,对此应如何保障员工正当权益?

杨保全说,面对企业少发、延发工资的问题,建议员工积极与企业协商解决,如果员工个人的力量小,可以找职工代表或者工会,集体进

行反映。如果企业确实存在违法行为,且协商不成,可以申请调解部门介入;倘若矛盾难以调和,劳动者可向劳动监察部门进行投诉或提起劳动仲裁进行维权。

“由于企业未及足额发放工资,劳动者有权依照劳动合同法规定提出被迫离职,单位应向劳动者支付经济补偿金,经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”杨保全说。

谭威威提醒道,在工作、沟通过程中,员工应强化证据意识,对于涉及自身切身利益的加班、年休假、工资发放等证据应当予以留存,避

免用人单位侵害其合法权益时无法提供证据加以证明。劳动者要提高自我保护意识,在权利受到侵害时,在法定时效期间主张权利,注意收集相关证据,并可申请证人出庭作证。同时充分利用协商权,与用人单位在协商变更劳动报酬支付、变更工作岗位过程中保护自己的合法权益,并对协商过程全面留痕,依法理性维权。

“在一方面抓复工复产,另一方面抓疫情防控的背景下,企业应当充分利用数字时代远程办公的优势,优化远程用工管理而不是排斥远程办公或者用现场办公方式管理远程办公。监管部门也应及时发现普遍存在的问题,及时引导和指导,促进企业发展,助推疫情防控,维护劳动者权益。”沈建峰说。(据《法治日报》)