

今年高招增设29种新专业

据新华社北京4月22日电(记者 王鹏)记者22日从教育部获悉,日前,教育部公布2024年度普通高等学校本科专业备案和审批结果,全国高校共新增专业点1839个,调整学位授予门类或修业年限专业点157个,停招专业点2220个,撤销专业点1428个,专业调整优化力度进一步加大。

教育部同步更新发布《普通高等学校本科专业目录(2025年)》,增列29种新

- 服务国家战略 增设了区域国别学、碳中和科学与工程、海洋科学与技术、健康与医疗保障等专业
- 面向科技发展前沿 增设了智能分子工程、医疗器械与装备工程、时空信息工程等专业
- 主动适应市场需求 增设了国际邮轮管理、航空运动等专业
- 聚焦人工智能赋能经济社会发展 增设了人工智能教育、智能视听工程、数字戏剧等专业

专业。新目录包含93个专业类、845种专业,进一步强化专业设置对国家战略急

需和高质量发展的快速响应。

据悉,此次增设的29种新专业,充分

体现国家战略、市场需求和科技发展牵引。

为更快响应国家战略,教育部首次建立了战略急需专业超常设置机制,对于中央最新部署、高度关注的战略领域,开辟相关专业设置即时响应“绿色通道”。瞄准低空经济快速发展需要,突破集中申报限制,指导北京航空航天大学等6所高校增设低空技术与工程专业。



4月21日,古籍修复师在石家庄市图书馆为石家庄市实验小学学生展示古籍装订技艺。

日前,河北省石家庄市图书馆推出“漫樱笺古韵——古籍保护课程进校园”活动,通过参观、讲座及手工制作等,带领学生沉浸式体验古籍修复技艺,宣传古籍保护知识。

新华社发(陈其保 摄)

两部门发文 允许进口牛黄 试点用于中成药生产

据新华社北京4月21日电(记者 戴小河)国家药监局、海关总署日前联合发布关于允许进口牛黄试点用于中成药生产有关事项的公告,对来自不存在疯牛病疫情禁令的国家或地区,且符合我国海关检疫要求和药品质量检验要求的牛黄,允许其试点用于中成药生产。

试点区域为北京、天津等12个省、区、市,试点期限设定为公告发布之日起2年,到期后根据试点工作情况,逐步在全国范围内推进牛黄进口使用相关工作。

公告明确提出对牛黄进口申请人的要求,牛黄进口申请人应当为试点区域内处方含牛黄的中成药品种的药品上市许可持有人。进口的牛黄除进口申请人自用于相关中成药的生产外,同一集团公司试点区域内的控股企业也可使用已进口的牛黄。集团内部应当明确界定各企业在牛黄进口及使用过程中的责任和义务,确保进口的牛黄仅用于集团内部指定企业相关中成药的生产,不得对外销售。

同时,对于使用进口牛黄生产中成药的药品上市许可持有人的责任,公告也有相应要求。

怀孕能否调岗降薪? 企业不缴社保要赔偿吗?

——两部门发布典型案例回应关切

用人单位能否因女职工怀孕调岗降薪?未给员工缴社保要赔偿吗?普通工作调换也受竞业限制吗?近日,人力资源社会保障部、最高人民法院发布新一批劳动人事争议典型案例,就相关焦点问题回应社会关切。

女职工怀孕了,用人单位就能调岗降薪?

赵某于2022年1月入职一家科技公司任工程师,双方订立劳动合同约定:赵某参与项目期间月工资为基本工资加项目岗位津贴,等待项目期间仅领取基本工资。

2023年2月,赵某告知公司自己怀孕了。公司未与其沟通便直接宣布“赵某退出所在项目组”,赵某反对未果后未再上班。后来公司以未参与项目为由,只给赵某孕期发放3000元/月的基本工资。赵某不同意并申请仲裁。

两部门介绍,本案中,公司要求赵某退出所在项目的行为,既不符合双方约定的等待项目期间的情形,也未征求赵某本人同意,更未经医疗机构证明赵某存在“不能适应原劳动”的情形,属于违反《女职工劳动保护特别规定》第六条规

定、变相调整孕期女职工岗位的情形。

同时,该公司以赵某未参与项目为由降低赵某孕期工资标准,违反了《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十八条第一款、《女职工劳动保护特别规定》第五条的规定。因此,仲裁委员会依法裁决公司按照赵某“基本工资加项目岗位津贴”的标准,即17000元/月补齐赵某的孕期工资差额。

两部门明确,用人单位应注意依法保护女职工尤其是孕期、产期、哺乳期女职工的合法权益。如果孕期女职工能够适应原劳动的,用人单位应当尊重并保护女职工的劳动权利,不能通过变相调整工作岗位、提升工作强度等方式侵害其权利,也不能违法降低其工资及福利待遇。

企业没给员工缴社保,要赔偿吗?

李某工作期间,公司仅为其缴纳了工伤保险,李某自行承担了用人单位应缴未缴的基本养老、医疗等其他社保费用。李某通过申请仲裁、提起诉讼,请求公司支付用人单位应负担的社保费。

两部门表示,根据《中华人民共和国

社会保险法》相关规定,用人单位未按照国家规定为劳动者缴纳社保,劳动者自行代用人单位承担部分系劳动者的损失,可向用人单位主张损失赔偿。本案中,公司应赔偿李某劳动关系存续期间用人单位应缴未缴的社会保险费损失。

两部门强调,用人单位不依法为劳动者缴纳社保属于违法行为,应当承担相应的法律责任。

普通工作调换,也受竞业限制?

竞业限制是在劳动立法中保护用人单位商业秘密的一项制度安排,本意是通过适度限制劳动者自由择业权以预防保护用人单位的商业秘密,进而维护公平竞争环境。

“但当前一些行业、企业出现了用人单位滥用竞业限制条款限制劳动者就业权利的情况,侵害了劳动者合法权益,影响了人力资源合理流动。”两部门表示。

2019年3月,李某入职一家保安公司,并签订期限为2年的劳动合同。合同中的竞业限制条款约定,职工与公司解除或终止劳动合同后1年内不得到与该

公司有竞争关系的单位就职,职工离职后公司按月支付当地最低月工资标准的30%作为竞业限制经济补偿。职工若不履行义务,应当承担违约赔偿责任,违约金为20万元。

2021年3月合同到期终止后,李某入职另一家保安公司担任保安。结果前东家以李某违反竞业限制约定为由申请仲裁,要求其支付竞业限制违约金。

两部门介绍,按照《中华人民共和国劳动合同法》相关规定,用人单位与“高级管理人员、高级技术人员”以外的其他劳动者约定竞业限制条款,应当以该劳动者负有保密义务为前提,即劳动者在用人单位的职务或岗位足以使他们知悉用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

本案中,李某的主要职责为每天到商业楼宇街区开展日常巡逻安保工作,明显难以知悉公司的商业秘密和与知识产权相关的保密事项,公司亦无证据证明其相关可能。双方约定的竞业限制条款不符合规定,不具有约束力。对要求李某支付竞业限制违约金的请求,仲裁委员会不予支持。

据新华社