

江苏省疫情防控期间职工工资报酬权益 相关政策问答

为坚决贯彻党中央国务院、省委省政府以及人社部关于疫情防控的决策部署,落实落细防控措施,保障职工合法权益,维护劳动关系稳定,省人社厅对疫情期间企业用工指导服务和职工权益保障等方面,明确了有关政策口径和执行标准。省政府办公厅政务公开办联合省人社厅为您作简明问答。

一、在春节假期延长假期间(1月31日至2月2日)加班的,该怎么算?

在春节假期延长假期间,企业安排劳动者工作的,应根据《江苏省工资支付条例》规定,在六个月之内安排同等时间补休。不能安排补休的,按照不低于职工本人日或小时工资的200%支付工资报酬。

二、春节延迟复工期间(2月3日至2月9日),用工单位如何支付职工工资?

企业按照省政府通知延迟复工期间(2月3日至2月9日)的工资支付,参照关于停工、停产期间工资支付相关规定执行,即企业在一个工资支付周期内的,按照劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的,企业应当按照不低于当地最低工资标准的80%发放生活费。但对企业与职工协商优先使用带薪年假等各类假的,按相关休假的规定支付工资;对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的,依法支付工资。

对于符合规定不受延迟复工命令限制的企业,在此期间安排职工工作的,应当依法支付职工工资。企业若安排职工在2月8日、9日(休息日)工作又不能在六个月之内安排同等时间补休的,按照不低于职工本人日或小时工资的200%支付工资报酬。

三、2月9日后,职工受疫情影响不能按期返岗的,用工单位如何支付其工资?

因疫情影响导致职工不能在2月9日后按期返岗的,对用完各类休假仍不能提供正常劳动或其他不能提供正常劳动的职工,企业应参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定与职工协商,在一个工资支付周期内的按照劳动合同规定的标准支付工资;超过一个工资支付周期的按有关规定发放生活费。对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的,依法支付工资。

因防治疫情需要,企业要求有关职工在2月9日后延期返岗的,如职工不能通过远程办公等形式提供正常劳动,有关工资待遇由企业与企业职工协商确定。企业可与职工协商优先使用带薪年假等各类假并按相关休假的规定支付工资,或按有关规定支付职工待岗期间生活费。

四、对新冠肺炎确诊和疑似患者、密切接触者在其隔离治疗或医学观察期间,以及因政府实施隔离或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的职工,用工单位需要支付工资吗?可以与其解除劳动合同吗?

对新冠肺炎确诊和疑似患者、密切接触者在隔离治疗或医学观察期间,以及因政府实施隔离或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的职工(包括劳务派遣工),企业应按正常劳动支付其工资。隔离期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结束后,对仍需停止工作进行治疗的职工,企业按照医疗期有关规定支付工资。

对上述原因导致不能提供正常劳动的企业职工(或劳务派遣职工),企业不得与其解除劳动合同或将被派遣职工退回劳务派遣单位。在此期间劳动合同到期的,分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

五、医护等相关人员因防疫工作而感染新冠肺炎算不算工伤?若算该如何申请?

在新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中,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新型冠状病毒肺炎死亡的,应认定为工伤。人社部门开辟工伤认定绿色通道,在受理医护等相关人员单位提交的

工伤认定申请后,3日内完成工伤认定工作。上述人员的感染及确诊情况材料由卫生健康行政部门配合同级工伤保险行政部门提供。

六、疫情防控期间,若产生用工纠纷该如何处理?用工单位和职工如何共同维护劳动关系稳定?

劳动者如果遇到劳资纠纷,可以登录“江苏省人力资源和社会保障网”,或者拨打12333电话选择调解专家。调解专家接到信息后,半日内响应,通过电话、“互联网+”等不见面方式开展调解。

在疫情防控特殊时期,政府、企业、职工均应共同承担防控疫情的社会责任,企业要承担主体责任,做好防控疫情和复工复产相关工作,职工也要与企业共渡难关,共克时艰,守望相助,同舟共济,切实做到有事好商量、遇事多商量、有难题共同解决。对受疫情影响导致企业生产经营困难的,鼓励企业通过协商民主程序,与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位,对暂无工资支付能力的,引导企业与工会或职工代表协商延期支付,帮助企业减轻资金周转压力。