|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **감염병 예방 및 통제기간 안정적인 노동관계 유지 관련 문제에 대한 통지****경인사노자[2020] 11호**각 기업, 각 구 인력자원사회보장국, 북경경제기술개발구 사회사업국, 북경경제기술개발구 행정심사비준국:  중공 북경시 위원회, 북경시 정부의 감염병 예방 및 통제 업무에 대한 요구에 따라 감염병 환병 직원들이 마음을 풀고 치료를 받도록 하고 감염병으로 격리된 자와 제때에 복귀하지 못하여 출근하지 못한 직원의 합법적 권익을 보장하며 기업의 정상 생산경영을 보장하고 안정적인 노동관계를 유지하기 위해, 관련 문제를 아래와 같이 통지한다.1. 기업은 감염 직원의 의법 의료기간 및 병가임금을 보장해야 한다.국가와 본 시 관련 법률, 법규 규정에 따라 기업 직원이 질병에 걸려 근무를 중단하고 치료, 휴식하는 기간에는 의료기간을 적용한다. 직원이 의료기간 중인 경우 기업은 노동계약 또는 집단계약의 약정에 따라 병가 임금을 지급해야 하며, 병가임금은 북경시 최저임금기준의 80% 미만이어서는 아니된다.2. 기업은 감염병으로 인해 격리된 인원과 제때에 복귀하지 못한 직원을 적절하게 안배해야 한다.신종 코르나바이러스 감염 폐렴 의심환자와 신종 코르나비이러스 감염 폐렴환자, 의심환자와 밀접히 접촉한 자에 대해 격리, 의학관찰을 거쳐 환자 혹은 병원체 휴대자로부터 배제된 경우 그 격리, 의학관찰 기간의 임금대우는 소속기업에서 장상 근무기간의 급여에 따라 지급해야 한다.감염병 발생으로 인해 제때에 복귀하지 못한 직원에 대해 기업은 우선적으로 직원에게 연차휴가를 안배해야 한다. 그 중, 직원이 누계 근무기간이 만 1년 이상 10년 미만인 경우 연차휴가 5일을 적용하고, 만 10년 이상 20년 미만인 경우 연차휴가 10일을 적용하며, 만 20년인 경우에는 연차휴가 15일을 적용한다. 직원은 연차휴가 기간에 정상 근무기간과 같은 임금소득을 향유한다. 직원이 출근하지 못하는 기간이 비교적 긴 경우 기업은 직원과 협상을 통해 합의를 본 경우 직원에게 일자리 대기로 처리할 수 있다. 일자리 대기기간에 기업은 본 시 최저임금기준의 70%보다 낮지 않은 기준으로 기본 생활비를 지급해야 한다. 업무 수행으로 출장 중인 직원이 감염병으로 인한 교통차단으로 인해 제때에 복귀하지 못한 기간의 임금대우는 소속 기업에서 정상 근무기간의 임금에 따라 지급한다.3. 기업은 집중 근무, 집중 휴식 방식으로 정산 생산경영을 유지할 수 있다. 감염병의 영향을 입은 기업은 인력자원사회보장부서에 종합계산 근로시간제도를 신청할 수 있으며, 생산경영의 수요에 따라 일자리 교체와 휴식시간을 조정할 수 있다.4. 각 구 인력자원사회보장부서는 서비스지도와 모니터링 업무를 철저히 해야 한다.각 구는 속지 책임제를 실행하여 신종 코르나바이러스 영향을 입은 기업에 대한 노동 용공지도를 강화하고 노동관계 리스크 예측 및 조기경보를 강화하여 직원의 합법적 권익을 확실히 보장해야 한다. 녹색 통로를 개설하여 법에 따라 지체없이 기업의 특수 용공제도의 행정인허가 업무를 처리해야 한다. 신종 코르나바이러스 예방 및 통제 업무의 요구에 따라 노무파견인원 등 유동성이 강한 기업에 대한 모니터링을 강화하여 예기치 못한 돌발사건을 효율적으로 예방 및 처리해야 한다.북경시인력자원사회보장국2020년 1월 23일 |  | **关于做好疫情防控期间****维护劳动关系稳定有关问题的通知**京人社劳字〔2020〕11号各企业、各区人力资源和社会保障局、北京经济技术开发区社会事业局、北京经济技术开发区行政审批局：为落实市委、市政府关于疫情防控工作的要求，确保患病职工安心接受治疗，保障因疫情被隔离人员和未及时返京复工人员的合法权益，保证企业正常生产经营，维护劳动关系稳定，现就有关问题通知如下：一、企业应当保障患病职工依法享有医疗期和病假工资根据国家和本市相关法律法规规定，企业职工因患病停止工作治疗休息的，应当享有医疗期。职工医疗期中，企业应当根据劳动合同或集体合同的约定，支付病假工资，病假工资不得低于北京市最低工资标准的80%。二、企业要妥善安置因疫情被隔离人员和未及时返京复工人员对于新型冠状病毒感染肺炎疑似病人及与新型冠状病毒感染肺炎病人、疑似病人密切接触者，经隔离、医学观察排除是病人或者病原携带者后，隔离、医学观察期间的工资待遇由所属企业按正常工作期间工资支付。对于因疫情未及时返京复工的职工，企业可以优先考虑安排职工年休假。其中，职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天;已满10年不满20年的，年休假10天;已满20年的，年休假15天。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。职工未复工时间较长的，企业经与职工协商一致，可以安排职工待岗。待岗期间，企业应当按照不低于本市最低工资标准的70%支付基本生活费。执行工作任务的出差职工，因疫情未能及时返京期间的工资待遇由所属企业按正常工作期间工资支付。三、企业可以采取集中工作、集中休息方式保持正常生产经营受疫情影响的企业，可以向人力资源社会保障部门申请执行综合计算工时制度，按照生产经营需要，实行轮岗调休。四、各区人力资源社会保障部门要切实做好服务指导和监测处置工作各区要落实属地责任，加强对受疫情影响企业的劳动用工指导，加大劳动关系风险预测预警力度，切实保护职工合法权益。要开辟绿色通道，依法及时做好企业特殊工时制度的行政许可工作。要结合疫情防控工作要求，加强对劳务派遣等人员流动性较大企业的用工监测，有效防范和处置突发情况。北京市人力资源和社会保障局2020年1月23日 |