

楚雄州人力资源和社会保障局文件

楚人社通〔2020〕4号

楚雄州人力资源和社会保障局关于认真做好 疫情防控期间劳动关系工作的通知

各县市人力资源和社会保障局，各用工单位：

为认真做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，妥善处理疫情防控期间劳动关系问题，维护职工合法权益，促进社会的和谐稳定，按照党中央、国务院和省、州党委政府的决策部署，现就做好我州疫情防控期间劳动关系工作有关问题通知如下：

一、要妥善处理好劳动关系

各县市人社部门及各用工单位，要妥善处理好疫情防控期间劳动关系问题，对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病例、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。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。

二、切实保障职工工资报酬权益

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。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。企业停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按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，若职工提供了正常劳动，企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。

企业没有安排职工工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的80%支付职工生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除、终止劳动关系。

三、合理安排职工工作时间和休息休假

对于因疫情未及时返回企业复工的职工，经与职工协商一致，企业可以优先考虑安排职工带薪年休假。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。职工在带薪年休假期间享受与正常工作期间相同的工资。

四、加强劳动关系矛盾的预防调处工作

各县市要积极发挥基层劳动争议调解组织的作用，将劳动关系矛盾解决在萌芽状态，并积极引导劳动关系矛盾当事人尽量通过网络调解、电话调解、在线视频调解等非接触即时沟通方式，异地化解劳动关系纠纷，尽量减少当事人往返和聚集次数。

因受疫情影响造成当事人不能在法定仲裁时效期间申请劳动人事争议仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。受疫情影响的当事人或代理人，无法到仲裁机构参加庭审的，可以向仲裁机构申请延期开庭审理。因受疫情影响导致劳动人事争议仲裁机构难以按法定时限审理案件的，可相应顺延审理期限。

五、认真做好服务指导和监测处置工作

各县市要落实属地责任，加强对受疫情影响企业的劳动用工指导和服务，加大劳动保障监察执法和劳动关系风险预测预警力度，切实维护职工合法权益。要结合疫情防控工作要求，加强对用工密集、人员流动性大的企业的用工监测，有效防范和处置突发情况。发生重大劳动关系事件的，必须第一时间向当地人社部门和党委政府报告。

楚雄州人力资源和社会保障局

2020年1月30日

（此件公开发布）



楚雄州人力资源和社会保障局办公室

2020年1月30日印发