**烟台市疫情防控期间工资报酬计发清单及依据（2020年2月12日）**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 日期 | 性 质 | 依 据 | 待遇支付 | 灵活处理措施 |
| 1.24 | 休息日 | 国办发明电【2019】16号 | 安排职工工作，不能安排补休的支付200%工资 | 可补休，不可安排年休假 |
| 1.25-1.27 | 法定节假日 | 安排职工工作，原工资正常发放，支付300%工资报酬 | 不可补休，不可安排年休假 |
| 1.28-1.30 | 休息日 | 安排职工工作，不能安排补休的支付200%工资 | 可补休，不可安排年休假 |
| 1.31-2.2 | 休息日 | 国办发明电【2020】1号 | 1月31日、2月1日属于原春节假期的补休，属于工作日，该二日工资已经包含在正常的月工资内。现因疫情，国务院将该2日调整为休息日，若职工上班不能安排补休的，应额外支付200%的工资报酬；2月2日本来就是休息日，无工资，若职工上班不能安排补休的，应支付200%的工资报酬。 | 可补休，不可安排年休假 |
| 2.3-2.7 | 山东省政府规定的停工日 | 鲁人社字【2020】10号 | 上班的，工资正常支付；休息的，按停工处理，停工第一个工资支付周期内，视同出勤，正常支付工资。此后支付生活费：不低于当地最低工资（开发区1910元/月）的70%。 | 原则上不可补休，也不可安排年休假。  另外：若单位考虑经营压力，拟安排年休假，则建议向职工发通知时作出声明：暂时安排年休假，届时政策明朗后再予以调整。 |
| 2.8-2.9 | 休息日 | 若职工上班又不能安排补休的，应支付200%的工资报酬。 | 可补休，不可安排年休假 |
| 日期 | 性 质 | 依 据 | 待遇支付 | 灵活处理措施 |
| 2.10及以后 | 恢复正常 | 鲁人社字【2020】10号 鲁发改办【2020】81号  鲁人社函【2020】5号  烟政办发电【2020】1号 | 正常上班职工：工资正常发放。 | / |
| 因疫情未及时返工的职工（包括按烟台市地方性规定，外省返烟职工自行隔离14天情形）：安排年休假的正常发放工资。年休假期满后，可协商调休，调休期间不发放工资。协商不成，可按烟政办发电【2020】1号文件规定，由单位通知调休。在通知中须声明：暂时按调休处理，届时政策明朗后再予以调整。 | 1、可安排年休假。  2、年休假期满的，可协商调休。协商不成，可按烟政办发电【2020】1号文件规定，由单位通知调休。在通知中须声明：暂时按调休处理，届时政策明朗后再予以调整。 |
| 鲁人社函【2020】5号  《传染病防治法》第41条 《山东省企业工资支付规定》第26条 | 被采取隔离措施的职工：  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，隔离治疗和医学观察期间应按照正常出勤计发工资。  隔离期结束，仍需治疗的按医疗期规定执行。 | 不可补休，不可安排年休假 |
| 企业未取得开工许可、未能复工 | 人社部发【2020】8号  鲁人社函【2020】5号 山东省省人力资源社会保障厅《关于延迟省内企业复工的紧急通知》以及省内企业延迟复工劳动关系政策解读  《山东省企业工资支付规定》 | 1、可协商支付相应待遇；  2、可安排年休假； 3、年休假期满、也未能协商一致的，参照停工处理，停工第一个工资支付周期内，视同出勤，正常支付工资。此后支付生活费：不低于当地最低工资（开发区1910元/月）的70%。 | 1、可协商待遇。  2、安排年休假，原则上不可安排调休。  3、若单位考虑经营压力，拟安排调休，须在通知中声明：暂时按调休处理，届时政策明朗后再予以调整。 |