



举国上下积极防控疫情的发展，做好充分准备迎接复工日。

今天的复工管理课题我们一起来谈谈特殊时期的“隔离”和延迟复工带来的人事实操话题。

特殊时期的“隔离”

哪些对象需要居家隔离？

2月4日中午上海发布：市卫健委表示，需要居家隔离者对象：

条件1（符合以下条件之一者）：

来自或途径湖北省、或到过湖北省等；

近距离接触过来自湖北省的发热伴有呼吸道症状患者；

近距离接触过新型冠状病毒感染的者或确诊患者；

其他特定情况有（随疫情发展，可能会调整需要隔离的人员范围）。

（以上信息根据情况会调整，请大家遵守当地区规定制定）

条件2：无发热等症状

条件3：以上情况出现在抵达上海前的14天内

如果您上述3个条件都满足，在本市有固定住所，且场所符合居家隔离观察要求，就需要居家隔离。

根据今日2月4日发布的上述规定，日本回上海的驻在员们，没有湖北接触史的身体体征健康的人群，基本上理解为不强制要求居家隔离，不过需要接受当地区相关人员的询问，根据当地区规定严格遵守。具体请关注每日最新官方规定。

特殊时期的人事实操

一，薪酬日调整

因延长休假导致发薪日不得不调整，建议企业提前与员工沟通并公示，复工后及时发放。

二，候选人入职

因受疫情防控影响，候选人无法按约定入职，用人单位应及时沟通，调整入职日期。如果用人单位因疫情严重影响业务计划，确定不录用的，建议与候选人充分协商，取得谅解，视情况可做相应补偿，避免因单方撤销而引发不必要风险。

三，延长休假期劳动合同的更新

盘点在职员工劳动合同的到期情况，确认续签意向。

如用人单位不愿续签的，及时发出书面通知，依法终止双方劳动关系，避免因后续疫情进展及健康状况的不确定因素而导致的医疗期顺延。

如用人单位有意向续签的，同样需要发出通知，对返岗后补劳动合同续签手续达成共识，避免因未签书面劳动合同而导致的双倍工资风险。

四，灵活安排员工工作

根据岗位职责和工作性质，对复工后的工作形式具体安排。到岗办公、在家办公、外勤出差等不同岗位做出灵活安排。以协商一致为前提，就工作时间、轮岗轮休、薪资福利、出差规定等提前做好预案。

五，特殊工时申报

如因疫情防控需要导致生产经营将面临明显淡旺季交错的，建议尽快向所属劳动行政主管部门申请特殊岗位的工时申报。

六，员工关爱

特殊时期企业要加强对被隔离观察的员工给予关爱，通过电话、微信（群）、短信等形式每天与员工进行交流慰问身体状况、生活情况精神状态等，并准确了解是否出现新型冠状病毒肺炎感染情况等。

特殊时期联系方式：
fengchh@ciicsh.com

【注意】
本资料仅供中智「智樱会」会员公司的责任者共享。

中智「智樱会」
2020年2月4日