



勤洗手 戴口罩
人心齐 抗疫情

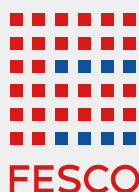
中国加油 武汉加油

FESCO广东公司人力资源行业视野
2020.2月刊

编辑排版 | 广东方胜人力资源服务有限公司
市场产品部



“



广东方胜人力资源服务有限公司

Guangdong Fangsheng Human Resources Service Co., Ltd.

广东方胜人力资源服务有限公司(以下简称:FESCO广东公司)成立于2003年,是北京外企人力资源服务有限公司在粤注册的全资子公司,广州市总部经济企业,注册资金5000万元人民币。FESCO广东公司在广东省内开设有13家分公司,服务覆盖全国400余城市,并拥有ISO9001质量管理体系认证,是华南地区最具实力的专业综合人力资源服务提供商之一。

业务产品贯穿**人事服务、人事代理、劳务派遣服务、助残就业公益服务、多元实习促进服务、员工健康服务、员工活动策划服务、招聘全流程服务、香港人事代理服务、业务流程外包服务(BPO)、员工福利外包服务、管理咨询与企业培训、财税顾问服务、法律服务、全球签证及注册租赁服务**及其他相关服务等多个领域,为超过6000家国内外企业客户及20万名员工提供专业化、标准化的人力资源服务。

咨询热线:(86) 020-85606231

官网:www.fescoguangdong.com



官方微信



官方微博



目录

CATALOGUE

政策动态

重磅通知!延迟复工,工资发放有这些新政策!
战疫情!企业“稳岗”有“补贴”

企业风采

天河区饶区长一行至广东方胜视察企业疫情防控工作
共抗疫情 企业互助——威莱(广州)支持FESCO广东公司防疫共建!

业务快讯

FESCO广东公司共享用工多方共赢
硬核, FESCO-EAP防疫救援进行时

以案说法

单位因工作原因不能安排职工休年休假或安排天数少于应休年休假天数的,法院判决
单位支付三倍工资

重磅通知!延迟复工,工资发放有这些新政策!

(来源:网络·整理:市场产品部)

在经历了近年来最长的春节假期后,近几日大家都陆续返岗,很多人会担心:

这些日子的工资应该怎么算?

被隔离了还能领工资吗?

待岗期间工资怎么发?

.....

关于这些问题的答案,都在这里,快来看看吧!

春节延长假上班怎么算?

——先安排补休,或者支付加班工资

按照国务院办公厅《关于延长2020年春节假期的通知》要求,延长2020年春节假期至2月2日。那么,如果在春节3天延长假期期间上班的话,工资怎么发呢?

上述意见明确,对在春节假期延长期间因疫情防控不能休假的职工,指导企业应先安排补休,对不能安排补休的,依法支付加班工资。

也就是说,在春节假期延长期间(1月31日、2月1日、2月2日),企业安排劳动者工作又不能安排补休的,按照不低于劳动者本人日或小时工资的200%支付工资报酬。

延迟复工期间工资怎么发?

——休息日加班要支付两倍工资

为了防控疫情,多数省份已经宣布延迟企业复工,多数是不得早于2月9日(正月十六)24时复工。那么,延迟复工期间工资怎么发呢?

对于这个问题,上海人社局表示,延迟复工是出于疫情防控需要,这几天属于休息日。对于休息的职工,企业应按劳动合同约定的标准支付工资。对于承担保障等任务上班的企业职工,应作为休息日加班给予补休或按规定支付两倍工资。

广东、福建等地明确,符合规定不受延迟复工限制的企业,在此期间安排劳动者工作的,应当依法支付劳动者工资。其中,企业在休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,按照不低于劳动者本人日或小时工资标准的200%支付工资报酬。

不能按期到岗该怎么办?

——协商优先使用带薪年假

很多人关心,延迟复工结束后,因为受到疫情影响,不能按时返回工作地到岗,怎么办?

上述意见明确,对因受疫情影响职工不能按期到岗或企业不能开工生产的,要指导企业主动与职工沟通,有条件的企业可安排职工通过电话、网络等灵活的工作方式在家上班完成工作任务;对不具备远程办公条件的企业,与职工协商优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假。

如果使用带薪年假,那么工资自然是按照正常提供劳动来计算了。北京人社局指出,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。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

待岗期间工资怎么发?

——超一个工资支付周期没上班发放生活费

如果用完各类休假了,还是无法复工或返岗的,工资怎么发?

上述意见明确,在受疫情影响的延迟复工或未返岗期间,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,指导企业参照国家关于停工、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。

各地生活费标准不尽一致。其中,北京规定,待岗期间,企业应当按照不低于北京市最低工资标准的70%支付基本生活费。广东规定,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。陕西规定,职工没有提供正常劳动的,企业应当按照不低于当地最低工资标准的75%支付生活费。



在家上班工资怎么算？

——按照正常工作期间工资支付

很多人还关心，在家通过网络、电话等方式上班的工资如何算呢？

居家办公期间的工资是照发的。北京人社局明确，疫情防控期间，对企业要求职工通过网络、电话等灵活方式在家上班的，按照正常工作期间的工资收入支付工资。

江苏也提出，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。

被隔离了工资怎么算？

——隔离期照常发工资

如果被隔离了，工资怎么发呢？

上述意见明确，对因依法被隔离导致不能提供正常劳动的职工，要指导企业按正常劳动支付其工资；隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的职工，按医疗期有关规定支付工资。

企业也不能随意解除劳动合同。意见还明确，在疫情防控期间，要指导企业全面了解职工被实施隔离措施或政府采取的紧急措施情况，要求企业不得在此期间解除受相关措施影响不能提供正常劳动职工的劳动合同或退回被派遣劳动者。

企业困难能否降低工资？

——可以协商调整薪酬

某知名餐饮董事长日前在接受采访时说：“疫情致2万多名员工待业，贷款发工资也只能撑3个月！”那么，如果企业因为经营困难，能否给职工降低工资呢？

上述意见明确，支持困难企业协商工资待遇。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，要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。



战疫情！企业“稳岗”有“补贴”

(文：财务外包事业部)

· 前言 ·

新型冠状病毒形势仍然十分严峻，企业延迟复工，生产经营按下了“暂停”键，企业发展计划被打乱，现金流将出现问题，从而导致资金链中断，企业发展受阻停滞。

因此，广州人民政府办公厅出具了《关于支持中小微企业在打赢疫情防控阻击战中健康发展的十五条措施》，以保障中小微企业良好运转和健康发展，其中包括“六、实施援企稳岗政策”，对符合不裁员少裁员等条件的参保企业，将继续实施返还其上年度实际缴纳失业保险费的50%政策。

1. 稳岗补贴：对符合不裁员少裁员等条件的参保企业，可返还其上年度实际缴纳失业保险费的50%；

2. 企业失业保险费返还：对面临暂时性生产经营困难且恢复有望、坚持不裁员或少裁员的参保企业，继续实施失业保险费返还政策。

· 稳岗补贴 ·

· 申领条件 ·

失业保险稳岗补贴 申领条件

1

符合企业性质

失业保险稳岗补贴必须是【企业】才能申请

2

依法参保缴费

依法在本市参加失业保险并足额缴纳失业保险费一年以上

3

稳定就业岗位

上年度未裁员或裁员率低于本市城镇登记失业率



相比2019年之前的政策，为帮助中小微企业度过疫情难关，今年实施的企业**稳岗补贴**政策的裁员率标准将有所放宽，中小微企业失业保险稳岗返还政策裁员率标准，从上年度未裁员或裁员率须低于广州市城镇登记失业率，放宽到**不高于上年度全国城镇调查失业率控制目标**（2019年度全国城镇调查失业率控制目标为5.5%）。同时，**对参保职工30人（含）以下的企业，裁员率放宽到不超过企业职工总数20%**。针对这类企业的返还标准为：按企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费总额的50%返还（**相当于减半征收，或者说是费率减半**）。

· 补贴标准 ·

符合条件的，按企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费总额的50%返还。

· 往年成效 ·

从去年的实施情况来看，申请稳岗补贴企业共29264家，涉及返还补贴6.0117亿元。

· 企业失业保险返还 ·

· 申领条件 ·



· 补贴标准 ·

符合条件的，按企业上年度平均参保人数乘以6个月的广州市失业保险金标准返还失业保险费，即按每位参保人1890元/月*6个月=11340元返还）。

· 往年成效 ·

从去年实施的情况看，全市认定受影响企业5835家，已申请失业保险返还共2570家，涉及返还金额14.4397亿元。

· 举例说明 ·

例1:A企业申领2018年度稳岗补贴

第一步:计算A企业2018年的裁员率。

A企业的员工离职后在2018年领取失业保险金总人数为8人。A企业1至12月份参保人数之和(即当年参保总人数)为12000人，那么当年平均失业保险参保人数=1至12月份参保人数之和÷12=12000人÷12=1000人

2018年的裁员率=当年领取失业保险金总人数÷当年平均失业保险参保人数=8人÷1000人=0.8%。

第二步:判断是否符合申领条件。

1. 是否符合“依法在本市参加失业保险并足额缴纳失业保险费”的条件。经核,A企业做到按政策规定的缴费基数、缴费费率为每一位员工按时足额缴费。

2. 是否符合“上年度未裁员或裁员率低于本市城镇登记失业率”的条件。经核,A企业2018年裁员率0.8%,小于2018年本市城镇登记失业率1.9%。

因此,A企业符合领取2018年的稳岗补贴。

第三步:计算稳岗补贴金额。

稳岗补贴金额=企业及其职工2018年实际缴纳失业保险费总额×50%=152000元×50%=76000元。

例2:B企业申领受影响企业失业保险费返还

B企业为按规定程序认定的受影响企业,2018年平均参保人数为100人,裁员率为1%,符合申请返还的三个条件,可申领返还失业保险费,金额=100×1890×6=1134000元。

· 2020年申请须知 ·

受影响企业只能享受一次6个月当地月人均失业保险金标准的失业保险费返还政策,且不再同时享受《广州市失业保险支持企业稳定岗位实施办法》所规定的稳岗补贴。

广州人社局表示,目前,国家、省有关2020年失业保险稳岗返还政策的具体实施办法正在抓紧制订,受影响企业失业保险费返还政策也可能有所调整,广州人社局将密切关注上级政策和实施办法的出台情况,提前做好相关的基础性工作。

· 是否属于不征税收入 ·

企业拿到了这一笔稳岗补贴和失业保险费返还后可以用来减轻相关的压力,那么,政府的这笔补贴需要缴纳企业所得税吗?

首先,我们需要了解不征税收入的定义,包括财政拨款,依法收取并纳入财政管理的行政事业性收费、政府性基金,国务院规定的其他不征税收入。

而且企业取得的稳岗补贴,是按国发〔2015〕23号、人社部发〔2014〕76号等文件规定,由财政部门拨付的专项资金,有着专门的资金管理办法和具体管理要求,企业能够对该项资金以及以该资金发生的支出单独核算的,符合企业所得税法中不征税收入的规定,在计算应纳税所得额中予以减除。简单来说,稳岗补贴就是为了稳定企业岗位职工,减少裁员或不裁员而对企业发放补助性补贴。

故稳岗补贴和受影响企业失业保险费返还属于不征税收入。但是,做不征税收入处理后,在5年内(60个月)未发生支出且未原路缴回相关政府部门部分,应计入该资金第六年的应税收入总额。

天河区饶区长一行至广东方胜视察企业疫情防控工作

(文:总经理办公室)

为深入贯彻落实新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作精神，坚决遏制疫情传播扩散，全力以赴打赢这场疫情防控的硬仗。2月19日，天河区人民政府副区长饶洁怡、天河区人社局局长石泽润、天河区人才服务管理办公室主任丁凯等领导一行至广东方胜人力资源服务有限公司视察疫情防控工作，广东方胜人力资源服务有限公司总经理黄敏华、副总经理钟健等陪同视察。



广东方胜人力资源服务有限公司总经理黄敏华代表公司对区政府及相关部门对企业的关注及理解支持表示感谢，并表示广东方胜必将认真贯彻落实区领导的嘱托，强化国企的责任担当，全力投入到疫情防控工作中，为服务企业提供支援及帮助，为早日打赢疫情防控阻击战奉献自己的力量。



视察中，饶区长了解疫情防控期间企业复工复产工作情况，强调有力有序组织企业复工复产，确保职工群众生命安全和身体健康。饶区长与企业负责人沟通了疫情期间企业面临的困难及问题，双方就：企业防疫物资的筹备、政府政策细节的解读、简化企业办事流程等方面进行了深入的交流，饶区长表示相关部门将主动对接服务企业，帮助企业解决生产中遇到的困难和问题，支持企业复工复产工作，坚决打赢疫情防控阻击战。



共抗疫情 企业互助——威莱(广州)支持FESCO广东公司防疫共建!

(文:市场产品部)

今年春节，随着新型肺炎病毒的蔓延，各地防疫物资告急。大疫当前，FESCO广东公司的客户威莱(广州)日用品有限公司奋勇担当刻不容缓，先后在全国各地进行威莱健康万里行的公益活动，免费向医护人员以及广大人民群众派发消毒液与洗手液，驰援湖北地区，支援国家抵抗疫情!





威莱(广州)日用品有限公司自2014年起与我司建立了密不可分的合作关系,我司长期以来为其提供了政策解读,财税建议等专业服务,为客户的发展提供了支持协助。长达六年的时间,彼此之间早已成为亲密互信的合作伙伴。

在这艰难时刻,威莱(广州)日用品有限公司向一线地区捐赠大量防疫物资的同时,仍然心系一众本地合作企业,互相扶持共抗疫情。就在日前,特意赠予我司多份防疫用品,用于我司员工防疫。



↑ 威露士产品支持FESCO广东公司防疫共建

病毒无情,人间有爱。越是危难的时刻,越能体现一个企业的大爱精神。威莱(广州)日用品有限公司,无私捐赠发放关爱,大至关怀社会,细至体贴合作企业,传递着互帮互助的正能量。

疫情之下,人与人之间相隔远了,但心与心的距离却从未如此走近。依靠我们的齐心协力,相信终有一天能够划破黑暗重回春暖花开。

FESCO广东公司共享用工多方共赢

(文:产品外包事业部)

面对疫情，您的企业是否也在经历：

业务量激增，出现“用工荒”？
或者劳动力富余，出现“闲得慌”？

共享用工，实现多方共赢

在此形势下，以“共享用工”模式，让“用工荒”与“闲得慌”对接，以“共享员工”模式，促进用工荒企业快速复工，闲得慌企业快速降本。

对“用工荒”企业：

- 解决特殊时期用工难问题，缓解用工压力
- 降低企业的招聘管理成本

对“闲得慌”企业：

- 稳定员工队伍，避免裁员潮
- 节省用工成本支出

对员工：

- 工作无缝衔接，降低求职成本
- 疫情期间，收入稳定

共享用工如何运作？

共享用工操作流程

FESCO通过调研了解企业需求，分别了解富余人员企业人员情况以及急需用工企业用人需求，进行企业之间岗位与人员的匹配，筛选符合要求的企业进行对接。



共享用工：服务内容

搭建共享平台
人员调配服务

用工短缺
补缺服务

用工管理
咨询服务

如需了解更多详情，欢迎致电以下联系电话，020-85606231（郑小姐）

硬核, FESCO-EAP防疫救援进行时

(文:员工关怀事业部)

原本这是一个一年一度举国欢庆的春节,因为疫情变得跟以往有所不同。

此时的您,可能在不停的刷新疫情新闻,或者口罩库存,又或者已经在远程办公的岗位上。在过去的这段时间里,您一定曾被奋战抗疫一线的事迹感动,并对某些人或事感到愤怒甚至失望,我们都在用自己的方式与疫情抗争。

但请在战胜病毒之前,我们不要被心魔击垮了。

为此,FESCO广东公司为全体员工和服务客户员工及其家属提供免费公益EAP服务,希望与您一同克服疫情。

为什么要提供公益EAP心理服务

因为我们关注到您可能对以下事情过分焦虑,这会影响到您的日常工作和生活:

- 可能担心买不到口罩而焦虑。(当然FESCO为每位在岗员工都提供了免费口罩);
- 可能担心公司或超市有人把病毒传染给您;
- 可能因为一点点轻微不适就怀疑自己被传染,哪怕没有出门;
- 可能因为听到有关新冠肺炎的负面消息而失去信心或产生恐惧等等。



长按识别左方二维码,我们将帮助您了解自己是
否对疫情过度焦虑

疫情心理状况测评

为什么我们会因为疫情产生不良情绪

- 1.新媒体的快速传播:人们主动或被动的接受着新冠肺炎相关信息的冲击,真相与谣言,感动事迹与负面新闻混杂,让我们的情绪每天如过山车,或愤怒,或担忧。
- 2.不断增长的感染人数:卫健委每天公布疫情数据,各媒体发布疫情地图,您可以清晰的看到不断上升的数字。如果您没有看到治愈人数同时上升,你可能会焦虑、恐惧。
- 3.透明的疫情动态:疫情不透明的时候,人们的恐惧源于无知。现在,恐惧来源于您知道隔壁小区有人确诊,您在努力回想自己有没有经过他们小区不小心被感染了。如果您知道出门戴口罩,勤洗手就可以降低感染率,就不会这么焦虑。
- 4.脱销的口罩:不戴口罩出门就意味着有感染的风险,但是您的口罩快用完了,而且还买不到。(由于春节假期导致工厂生产力下降,以及一线人员更迫切需要口罩,请谅解并相信口罩供应会慢慢恢复。)

5.长时间居家:缺乏充足的社交,甚至因为疫情没有办法和家人团聚。尤其是疫区或被居家隔离的群体,容易出现烦躁不安的情绪。

不要因为愤怒而对战“疫”失去信心,也不要过分担忧自己和家人被感染,掌握正确的防护措施,战胜病魔和心魔。

我们该怎么办

- 1.正确的关注疫情信息:关注积极信息,特别是疫情防控进展的积极情况信息。提升个人信息分辨力和收集能力,正确分辨真相与谣言。
- 2.做好个人防护:根据医生和卫健委告知的方法,少出门,勤洗手,做好正确的防护措施。
- 3.适当进行室内活动:不能外出活动,仍然可以做一些室内活动,如太极、瑜伽或者无氧运动,既健身又健心。
- 4.发展兴趣爱好:既然不能像往常一样随意外出,正好可以重拾那些积尘的兴趣,比如大学时买的吉他。
- 5.保持沟通联系:与同在一个屋檐下的伙伴和家人聊聊天,反正好有大把时光。还可以通过网络、电话。只要愿意,沟通就不会断。
- 6.保持良好心态:通过进行简单的个人放松,比如深呼吸放松、音乐放松、冥想等,有助于减少心理压力。
- 7.咨询医生:如果担心自己被感染,根据个人情况(有无湖北接触史)和身体症状,向医生寻求帮助。许多医院发热门诊开通了网上问诊,症状不明显可先在网上问诊。
- 8.正确认知情绪:如果您是疑似病例,或正在居家隔离,对身体症状的焦虑、疑病是正常反应,接纳并适度宣泄自己的情绪。
- 9.采取应对措施:如果您已经出现了明显的焦虑和不安等情绪,应采取积极的应对措施,包括和家人朋友交流,寻求支持。您还可以使用我们的免费公益服务。

FESCO-EAP上线了什么服务

目前已上线的免费公益服务包括心理热线和心理支持团体。我们未来还会上线公益微课等服务,请持续关注。

公益心理热线

FESCO咨询师将在疫情期间提供免费的电话或线上心理咨询，帮助你缓解焦虑、释放情绪。您可以通过拨打热线电话进行预约：

热线电话：18819489302

开通时间：抗疫期间 9:00-18:00

服务对象：**FESCO广东公司和服务客户的全体员工及员工家属**

如果您有以下情况，欢迎联系我们：

- ♥ 因奔赴抗疫一线，精力耗竭或出现无力感；
- ♥ 因疫情被居家隔离，产生焦虑或恐惧；
- ♥ 因疫情出现失眠、恐惧或愤怒，需要倾诉释压；
- ♥ 因疫情对出门或复工产生焦虑。

We can do more-企业EAP服务

FESCO还可为您所在的公司或单位提供落地的EAP服务项目。包括心理热线、心理咨询、心理支持团体、心理测评、心理知识普及平台等。

We can do more-员工健康服务-抗新冠岗前体检上门服务方案

为更好贯彻落实国家卫健委关于“用工单位要在进行上岗前进行体检”的要求，更好地支持协助企业复工，为员工提供健康安全保障。FESCO广东公司联合广州华银医学检验中心（广东省防疫指挥中心办公室指定的新冠肺炎病毒第三方检测机构）为更好服务企业尽早复工，公益助力，为企业提供上门检测服务。

一、一次基础筛查服务套餐

※FESCO公益服务价：200 元/人(物价标准收费 400 元/人)；

※适检人群：已自行隔离 3 天以上人员、近 14 天与疫区人员无明显接触史、无明显症状(发热、呼吸道症状)的返城、返工人员。

二、二次强化服务检测套餐

※FESCO公益服务价：400 元/人(物价标准收费 800 元/人)；

※适检人群：近 14 天与疫区人员无明显接触史、无明显症状(发热、呼吸道症状)的返城、返工人员；

※检测要求：间隔 2-3 天检测一次，连续检测二次。

三、三次深度服务检测套餐

※FESCO公益服务价：500 元/人(物价标准收费 1200 元/人)

※适检人群：近 14 天与疫区人员无明显接触史、无明显症状(发热、呼吸道症状)的返城、返工人员；

※检测要求：间隔 2-3 天检测一次，连续检测三次。

四、套餐报价内容：

新冠病毒检测、医护人员上门取样、咽拭子耗材和出具电子版报告。

五、温馨提示：

基于目前企业需求量较大，仅为100人以上的企业团体提供上门服务。

如需了解更多详情，欢迎致电以下联系电话，020-85606231(郑小姐)



单位因工作原因不能安排职工休年休假或安排天数少于应休年休假天数的，法院判决单位支付三倍工资

(文:法务部)

案情简介

陈某与某旅行社签订了期限为2010年10月14日至2011年12月31日的劳动合同。2012年2月6日，陈某向旅行社提出辞职，其最后工作日为2012年3月5日。陈某认为自身于2011年10月14日起可以享受年休假，但旅行社未安排其休年休假。办理离职手续时，陈某要求旅行社支付未休年休假8天的三倍工资，但旅行社拒绝支付并主张陈某的年休假天数为1天。此外，陈某计算三倍工资的基数为3230元，而旅行社则认为是基本工资1600元。

故，陈某以旅行社为被申请人向劳动仲裁委员会提出仲裁申请，后旅行社不服仲裁裁决，诉至法院，法院最终判决旅行社支付陈某未休年休假1天的三倍工资差额，并核定计算基数为3230元。

法律分析

根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定，职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假。本案中，陈某在旅行社中连续工作已满12个月以上，因此符合享受带薪年休假的条件。

关于职工未休年休假的问题。依据《企业职工带薪年休假实施办法》第五条规定，职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分不享受年休假。前款规定的折算方法为：(当年度在本单位剩余日历天数÷365天)×职工本人全年应当享受的年休假天数。因此，陈某2011年10月14日至2012年3月5日期间可以享受的年休假为1.99天(145天÷365天/年×5天)，折算后为1天。

律师认为：享受带薪年休假是劳动者的在符合法定条件下所享有的法定权利，法律禁止单位在劳动用工时非法剥夺劳动者的合法权利。

一、享受带薪年假的条件及其天数计算标准

根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定，职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假。对于职工连续工作满12个月以上的定义，国家与地方的规定有所不同。其中，根据《关于广东省企业贯彻实施职工带薪年休假制度的若干意见》第二条规定，职工连续工作时间满12个月以上，是指职工在同一个用人单位连续工作满12个月以上。职工如经劳动、人事或组织部门审核同意在不同用人单位之间调动或非本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，其在前后用人单位工作时间可合并计算为连续工作时间。根据《职工带薪年休假条例》第三条规定，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。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

二、职工不享受当年年休假的情形

根据《职工带薪年休假条例》第四条规定，职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：

- (一) 职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；
- (二) 职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；
- (三) 累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；
- (四) 累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；
- (五) 累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

三、单位安排职工带薪年假时应注意的问题

根据《企业职工带薪年休假实施办法》第九条规定，用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的，应征得职工本人同意。



四、单位不能安排职工休年休假时，如何计算未休年休假的工资

1、职工未休年休假工资的计算标准

根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条第一款规定，用人单位经职工同意不安排年休假或者安排年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

2、计算未休年休假工资报酬的日工资如何折算

《企业职工带薪年休假实施办法》第十一条第一、二款规定，计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数(21.75天)进行折算。前款所称月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资。在本用人单位工作时间不满12个月的，按实际月份计算月平均工资。据此，日工资不包含加班工资。

3、例外情形

根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条第二款规定，如果用人单位安排职工休年休假，但职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。需提醒用人单位注意的是，职工因本人原因不休年休假的，应当以书面形式提出。

劳动用工法律服务

为满足企业高端、专业的劳动法律服务需求，凭借 FESCO 40 年人力资源服务法律支持经验，我们针对客户的行业特点、领域性质及客户的实际需求提供多渠道的劳动用工法律服务，包括劳动合同、员工手册审核、法律咨询、劳动争议案件处理、裁员安置项目等服务，为企业的用工管理提供了法律支持和保障，降低了企业的用工风险。

服务内容



劳动合同管理



劳动仲裁诉讼管理



员工手册修订



起草、修改法律文书



劳动法律手册

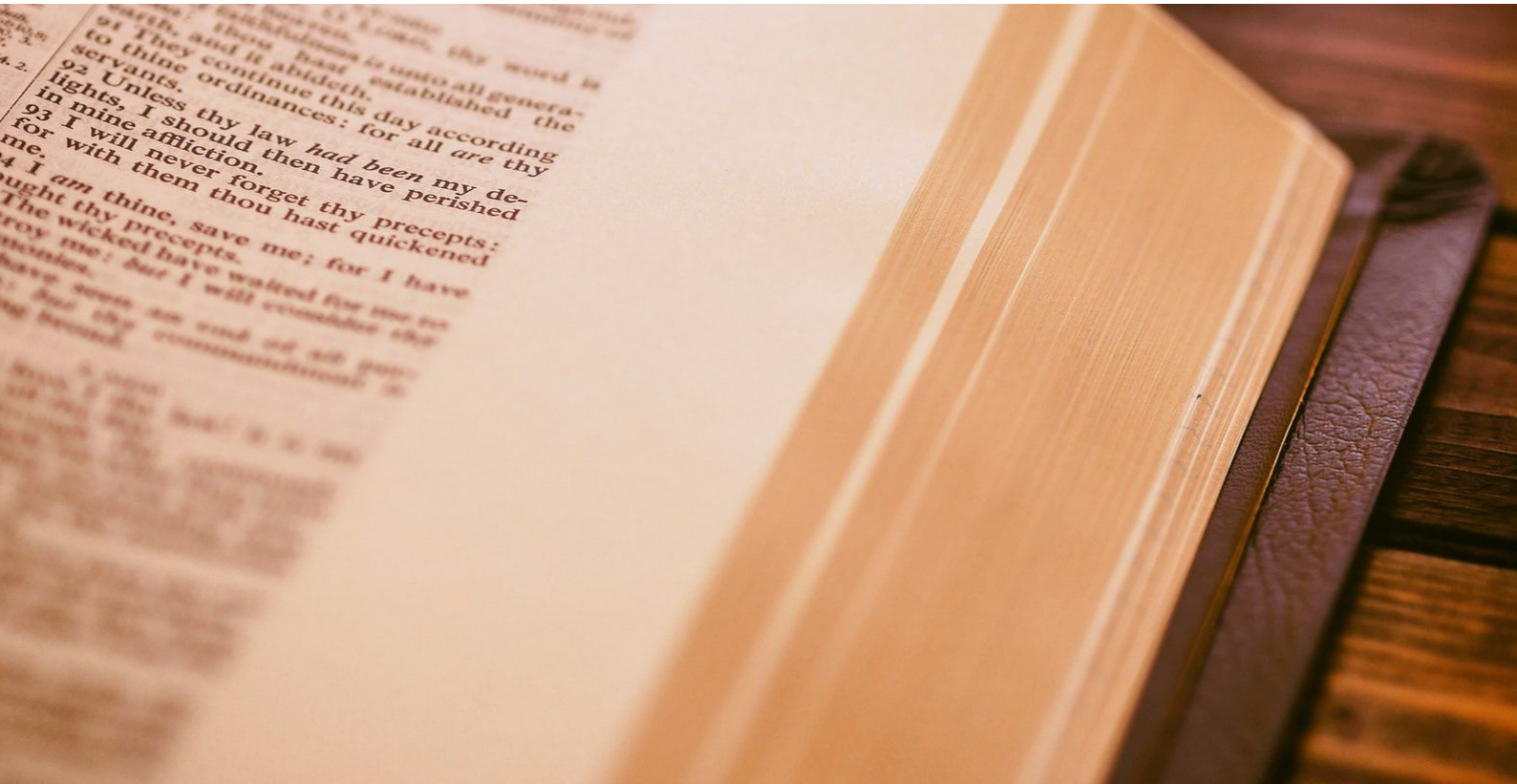


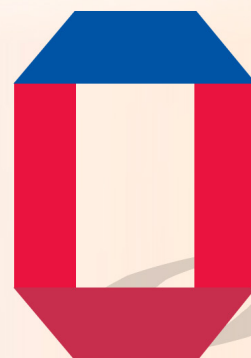
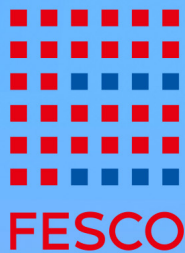
法律文件服务



员工转移服务

如需详细了解劳动用工法律服务，及我们可以提供的法律服务，请致电：(86) 020-85606231。





诚信

Faith



内诚于心，外信于人。言行合一，尊重理解。践诺独行，恪守职业道德。

专业

Expert



好学勤学，乐学善学。不断精进我们的服务质量，提升我们的专业水准。

真情

Sincerity



全心全意，行由心生。用最真诚的态度，最贴心的服务赢得客户的信赖。

合作

Cooperation



同心同德，共生共赢。以开放的胸襟，与内部同事、外部客户多维合作。

责任

Obligation



爱岗敬业，恪尽职守。以主人翁的心态和责任感去热爱自己的本职工作。