

青岛市人力资源和社会保障局文件

青人社发〔2015〕32号

关于印发《青岛市人力资源和社会保障局劳动者患病或者非因工负伤医疗期管理规定》的通知

各区市人力资源和社会保障局，各有关单位：

为进一步规范医疗期管理，维护劳动者和用人单位合法权益，根据有关法律、法规和规定，结合我市实际，现将我局制定的《青岛市人力资源和社会保障局劳动者患病或者非因工负伤医疗期管理规定》印发给你们，请认真抓好贯彻落实。

青岛市人力资源和社会保障局

2015年12月17日

青岛市人力资源和社会保障局

劳动者患病或者非因工负伤医疗期管理规定

第一条 为了保障劳动者在患病或者非因工负伤期间的合法权益，指导用人单位规范医疗期管理，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》以及《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》（劳部发〔1994〕479号）等有关规定，结合本市实际，制定本规定。

第二条 本市行政区域内的企业、个体经济组织、民办非企业单位、会计师事务所、律师事务所、基金会等组织（以下简称用人单位）和与其建立劳动关系的劳动者，适用本规定。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，参照本规定执行。

第三条 医疗期是指劳动者患病或者非因工负伤停止工作治疗休息，用人单位非因法定事由不得解除或者终止劳动合同的时限。

第四条 劳动者患病或者非因工负伤需要停止工作治疗休息的，根据本人实际工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：

(一) 实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。

(二) 实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

第五条 下列情形中约定医疗期长于规定医疗期的，从其约定：

- (一) 集体合同对医疗期有特别约定的；
- (二) 劳动合同对医疗期有特别约定的；
- (三) 用人单位的规章制度对医疗期有特别规定的；
- (四) 医疗期协议等其他形式特别约定的。

第六条 医疗期三个月的按六个月内累计病休时间计算；六个月的按十二个月内累计病休时间计算；九个月的按十五个月内累计病休时间计算；十二个月的按十八个月内累计病休时间计算；十八个月的按二十四个月内累计病休时间计算；二十四个月的按三十个月内累计病休时间计算。

医疗期的计算从劳动者停工治疗第一天起累计，期间公休假日、法定节假日包括在内。

确定劳动者医疗期期限、累计病休时间的工作年限，以其停工治疗前一日的实际工作年限和在本单位工作年限为准。

第七条 劳动者患病或者非因工负伤停止工作治疗休息，用人单位应当按照以下标准支付病假工资或者疾病救济费：

（一）医疗期内，停工医疗累计不超过六个月的，发给本人工资百分之七十的病假工资；

（二）医疗期内，停工医疗累计超过六个月的，发给本人工资百分之六十的疾病救济费。

病假工资和疾病救济费最低不得低于当地最低工资标准的百分之八十，最高不超过用人单位上年度劳动者月平均工资。

本条所称本人工资，是指劳动者本人患病前十二个月的月平均工资。劳动者工作不满十二个月的，按实际工作月数的月平均工资计算。

第八条 劳动者患病或者非因工负伤，在医疗期内，用人单位不得依照《劳动合同法》第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。

劳动者患病或者非因工负伤，在医疗期内劳动合同期满，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。

第九条 劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，用人单位应当根据劳动者的身体状况安排适当的工作；因劳动者不能从事原工作、也不能从事由用人单位另行安排的工作的，用人单位可以依法解除劳动合同。

用人单位依据前款规定解除劳动合同，除依法支付经济补偿外，还应当劳动者支付不低于六个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。

第十条 医疗期满后，劳动者不能从事原工作、也不能从事由用人单位另行安排的工作，但用人单位与劳动者保留劳动关系的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十向劳动者支付疾病救济费。

第十一条 劳动者患病或者非因工负伤，经劳动能力鉴定委员会鉴定为完全丧失劳动能力，且符合退休、退职条件的，应当办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇。

第十二条 用人单位可以依法通过规章制度对病假申请程序、申请材料等予以明确。

第十三条 用人单位应当加强医疗期管理，建立医疗期管理台帐，记录劳动者病休天数、累计病休时间等。

第十四条 本规定自2016年3月1日起施行，有效期至2019年2月28日。《青岛市劳动和社会保障局关于劳动者患病或非因工负伤医疗期满或医疗终结等待鉴定结果期间工资待遇等问题的批复》（青劳社函〔2003〕34号）同时废止。

