

# 紧盯欠薪重点领域 确保工资“零拖欠”

## 区人社局将启动根治欠薪冬季专项行动

### 专题报道

临近年末，农民工工资支付即将迎来高峰，为切实维护农民工的合法权益，全面贯彻实施《保障农民工工资支付条例》，针对近期劳资矛盾较为集中的教育培训机构、快递物流互联网用工平台、建筑工地等重点领域行业，青浦区人社局执法大队将启动根治欠薪冬季专项行动，持续推进欠薪根治工作。

#### 加强隐患排查 提升预警监管

要求各街镇按照分片负责、责任到人的网格化管理要求，实行全方位不间断预警监测，对可能存在的矛盾纠纷认真排查梳理，实行“台账”式管理：各街镇每周汇总上报区内关、搬、歇、裁等存在不稳定因素的企业情况，并按照劳动关系隐患风险等级在月末形成汇总表进行上报。同时，针对教育培训机构、快递物流互联网用工平台、建筑工地等重点领域，做好日常排摸和集中排摸，重点排查梳理：因“双减”政策影响不能正常营业或造成拖欠教职员工工资现象的教育培训机构；检查快递物流企业工资发放是否正常、社保缴费是否齐全、劳动用工是否规范；检查建筑工地有无拖欠工资、总包是否按照规定设立专用账户、有无层层违规转包造成劳资关系混乱等情况。

### 案例分析

## 高温津贴是否可以按照高温天出勤天数折算

【案情介绍】  
李某于2020年5月2日进入上海某物流公司工作，从事叉车司机工作，双方签订了劳动合同。2021年5月30日，公司因为搬迁前往宁波，李某觉得去外地工作会导致生活不便，就与单位协商解除劳动合同。2021年6月13日，李某向仲裁委员会申请仲裁要求该公司支付其2020年度的高温津贴差额800元，称其2020年在职从事户外叉车司机工作，A公司却只支付其高温费400元。  
李某称其从事叉车司机工作，办公场所并无空调等有效降温措施，其2020年6月至9月期间基本上都是按照正常工作日出勤，难得请假一两天，公司应当支付其每月300元的高温津贴。公司则表示，李某的工作场所确实无有效降温措施，但其根据官方天气预报，把2020年6月至9月期间的高于35摄氏度的高温天全部筛查出来，再根据李某高温天的出勤天数来支付其高温津贴的，因为李某高温天气只出勤了40天，按照每天10元计算，所以只给了400元。  
【争议焦点】  
用人单位是否可以根据劳动者在高温天的出勤天数来折算高温津贴？  
【裁决结果】  
仲裁委员会支持了李某要求支付高温津贴差额的请求。  
【分析点评】  
自2019年6月1日，本市夏季高温津贴标准从200元/月调整为300元/月。企业每年6月至9月安排劳动者露天工作以及不能采取有效措施将工作场所温度降低至33摄氏度以下的（不含33摄氏度），应当向劳动者支付夏季高温津贴。对于实行不定时工作制、长期休假、或者其他出勤极不正常的工作人员，用人单位将高温津贴计算至日应属合理，或者对于中途辞职没有达到一个月工作时间的的高温津贴可以按天数进行计算，法律规定是每人每天不低于10元。  
由此可见，一般情况下，用人单位应按月计算劳动者的高温津贴。根据双方陈述，李某的工作场所确实无有效降温措施，该公司应当支付李某高温津贴，但双方对高温津贴的计算方法存有异议。从物流公司提供的李某2020年6月至9月期间的考勤记录，李某基本是按制度工作日正常出勤，在该种情况下，高温津贴应当按月计算，不应折算至每一日，故不认可该物流公司的计算方法。公司应当补足李某的高温津贴。  
【法条链接】  
《防暑降温措施管理办法》第十七条规定：劳动者从事高温作业的，依法享受岗位津贴。用人单位安排劳动者在35摄氏度以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33摄氏度以下的，应当向劳动者发放高温津贴，并纳入工资总额。高温津贴标准由省级人力资源社会保障行政部门会同有关部门制定，并根据社会经济发展状况适时调整。

11月共排摸重点隐患企业22户，19户已被纳入重点监管服务对象：其中快递物流企业3户、建筑工地2户；教育培训机构专项排摸隐患企业1户。执法大队对排查出的劳资矛盾纠纷，逐一制定化解整治方案并落实责任领导、责任人员；对疑难复杂的劳资纠纷，落实街镇领导包案，通过接访、约谈、下访等方式，力争攻坚化解。目前已全部落实街镇领导包案。  
为及时有效发现企业经营风险和欠薪隐患，执法大队持续推进劳动关系矛盾预警联动工作机制，与供电、供水、市场监管、税务、大数据中心等10多家单位实现预警信息共享，通过比对、分析企业生产经营类等关键性指标变化，梳理欠薪隐患企业并纳入重点监管范围，对可能导致拖欠工资数额较大并引发群体性事件的苗头性问题，及时预警、及早干预。

#### 快速查处 聚焦个案化解

按照《保障农民工工资支付条例》的要求，组织部分区根治拖欠农民工工资工作领导小组成员单位，积极开展保障农民工工资支付工作专项治理，进一步推进建设工程领域用工实名制管理、工资专用帐户管理和总包代发工资等工资支付保障制度全面落实，杜绝政府投资项目欠薪。严肃查处欠薪违法犯罪行为，依托“两法衔接”机制打击涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪，落实重大违法行为

社会公布制度和拖欠农民工工资“黑名单”管理制度，推送违法信息纳入公共信用信息管理、企业征信、市场主体信用信息公示系统。2021年，根治欠薪专项行动检查工地110个，责令整改12个；欠薪逃逸移送公安2件，立案1件；列入“黑名单”企业3户。  
针对近期教育培训机构、恶意欠薪等社会矛盾较为突出的案件，多渠道开通投诉举报通道，从11月份起将“一口式”受理大厅服务时间延长至双休日，并将窗口接待和网上举报投诉平台相结合，提升劳动者维权便捷性。同时，加强与工会、司法等部门联动合作，畅通快速处置程序及绿色维权通道，正确引导劳动者依法维权，及时向劳动者提供法律援助，快速化解劳资纠纷。

#### 强化协同 妥善处置群案

积极做好各类应急处突工作预案，严格落实值班制度，实行信息报告制度，一旦发生涉稳事件，第一时间启动预案、第一时间参与处置、第一时间化解风险。按照“分级负责、归口处理”原则，加强与政法委、公安、信访、司法等单位的沟通协调，形成各司其职、上下联动、共同参与的工作格局。按照“属地化管理”责任，依托街镇维稳工作领导小组和劳动关系三方协商机制两个平台，形成工作合力，就地化解矛盾。  
在春节前后，青浦区人社局执法大队将突出抓好劳资纠纷群体性事件预防化解和应



青浦区劳动保障监察受理窗口

急处置工作，全力协助建管、水务等部门处理建设工程领域因拖欠工资引发的群体性事件。对因企业主隐匿或企业清算无力支付劳动者工资而引发的群体性劳资纠纷，快速启用欠薪保障金予以先行垫付，今年已集中对7家单位实施欠薪垫付程序。

# 上海市新职业技能技能大赛举行

## 青浦选手荣获三银两铜四优胜



2021年上海市新职业技能技能大赛“增材制造设备操作员”项目现场

为加强新职业领域从业人员队伍建设，为推进城市数字化转型提供高素质技术技能人才，12月4日至5日，2021年上海市新职业技能技能大赛暨全国新职业和数字技术技能大赛上海选拔赛于上海举办。本次大赛赛项设置聚焦数字技术技能，包括设置了智能制造工程技术人员、集成电路工程技术人员、人工智能工程技术人员、工业互联网工程技术人员、虚拟现实工程技术人员等5个专业技术类项目，以及互联网营销师、连锁经营管理师、供应链管理师、人工智能训练师、健康照护师、物联网安装调试员、工业机器人系统操作员、工业机器人系统运维员、无人机装调检修工、建筑信息模型技术人员、增材制造设备操作员、全媒体运营师、区块链应用操作员、服务机器人应用技术人员、家政服务员（整理收纳师）等15个技能类项目。

上海市新职业技能技能大赛以“新时代、新技能、新梦想”为主题，聚焦新职业特别是数字经济领域，来自各区、驻沪央企、市属企业共23支参赛代表队、近160家企业院校等单位的330余名从业人员参赛，青浦参赛队的25名选手在供应链管理师、健康照护师和虚拟现实工程技

术人员等13个项目展开了激烈角逐。

本次比赛，青浦区共有8个项目获奖，其中供应链管理师项目吴海平、增材制造设备操作员项目杨亚威和健康照护师项目蒋雨萍获得银牌；供应链管理师项目纪红青和虚拟现实工程技术人员项目孙佳伟、刘飞获得铜牌；家政服务员项目朱琴、人工智能工程技术人员项目富玮玮、王寿杰、人工智能训练师项目肖富民、魏旺和互联网营销师项目孙楷添获得优胜奖。其中三名选手入选上海集训队，将代表上海市参加明年在杭州举办的全国新职业和数字技术技能大赛。

### 政策问答

- 参加就业见习有什么条件？  
答：符合下列条件之一的青年，可向青浦区就业促进中心申请参加就业见习：  
年龄在16-35岁，具有本市户籍的失业或未登记就业的青年；  
参加本市就业见习计划的本市高等学校和中等职业学校所属全日制毕业学年学生；  
本市高等学校及中等职业学校应届离校未就业非上海户籍全日制毕业生。
- 在青浦区，就业见习学员的待遇怎么样？  
答：每名学员每月的见习学员生活费补贴标准为当年本市城镇职工月最低工资标准的80%（市补贴），补贴通过指定银行发放到见习学员本人账户。另外，在青浦区所属

# 就业见习和培训补贴知多少？

见习基地参加见习，另有800元每人每月的本区见习生补贴（区补贴）。  
3. 本市劳动者获得职业技能等级证书后，如何申领职业技能提升补贴？  
答：可自证书核发之日起12个月内，通过“上海人社”APP在线自助申请职业技能提升补贴，也可持本人身份证（或社保卡）、有效实名制社保卡或银行卡（上海银行、工商银行、中国银行、农业银行、农村商业银行或邮政储蓄银行），到就近区就业促进中心培训窗口申请职业技能提升补贴，逾期视作放弃补贴申请。  
4. 本市劳动者获得职业技能等级证书后，补贴标准是怎样的？

答：本市户籍失业人员、协保人员、原农村富余劳动力、残疾人、退役五年内的退役士兵等经认定人员，按补贴标准享受100%职业技能提升补贴。  
参加本市社会保险并处于缴费状态的在从业人员（含本市户籍的灵活就业人员、外省市户籍参加本市社会保险并处于缴费状态的在从业人员），按补贴标准的80%享受职业技能提升补贴。  
本市高等院校毕业学年学生（含外省市生源），在毕业学年（原则上为毕业学年的7月1日至次年的6月30日）取得中级及以上职业技能等级证书，中等职业学校毕业学年学生（含外省市生源）在毕业学年取得职业技能等级证书，按补贴标准的80%享受职业技能提升补贴。

# 强化责任办实事 优化宣传惠民生

## 区人社局深入开展法治宣传教育工作

“八五”普法工作开展以来，青浦区人社局认真履行“谁普法谁执法”普法工作责任制，深入开展法治宣传教育工作，着力推进局法治政府建设，为达到人社普法宣传的最大化效果，采取线上和线下相结合、传统媒体和新媒体相结合等多种形式，开展多样化普法宣传活动，推进普法宣传向纵深发展。

强化法治宣传责任。按照“八五”普法规划要求，结合人社工作特点、工作重点和执法任务，制定了普法责任清单，健全了普法工作机制，并对普法责任清单进行全面梳理，对36项法规政策的普法责任进行了任务分解，明确普法对象、具体工作目标及工作任务，完成“谁执法、谁普法”清单网上公示工作，并定期督促各部门落实普法责任。  
提升法治宣传深度。重点围绕《论坚持全面依法治国》一书，组织各部门深入开展学习，深入宣传习近平总书记全面依法治国新理念新思想新战略；同时，做好《论坚持全面依法治国》《民法典》《上海优化营商环境条例》《上海市法规全书》《以案释法》等法规政策的宣传工作。通过发放宣传海报、宣传手册和播放视频等形式，广泛开展普法和依法治理宣传工作。同时，充分运用青浦人社微信公众号开展法治宣传工作，共推送法规政策宣传38次。

加大法治宣传力度。为进一步提升人社政策的覆盖率和知晓度。区人社局组建政策宣讲团，以“点对点”、“面对面”把人社政策送上门，多措并举组织实施法规政策宣讲活动。一是精准把握人社法规政策需求，为各企业提供可定制的法规政策宣传课题。二是动态更新宣讲课题的内容。由于部分人社法规政策的内容更新较快，区人社局积极发动宣讲员及时做好宣讲课题和内容的更新，把最新、最实的政策带给企业。三是政策宣讲实现精细化。今年的政策宣讲时间由去年的30分钟调整为60分钟，较去年扩充了100%，宣讲内容更细、更实、更精，得到企业的普遍欢迎。今年1月至10月，利用青浦长三角人力资源市场共组织法规政策宣讲24场，参与企业560家。  
优化法治宣传载体。在开展“民法典主题宣传月”有关活动基础上，积极宣传、学习贯彻《民法典》主要内容和精神，充分发挥动漫作品在法治宣传教育中的重要载体作用，通过制作《民法典——个人信息保护》普法动漫作品，营造尊法、学法、守法、用法的良好氛围。为使服务对象更快速便捷地了解人社局的法规政策，区人社局编印了《人力资源和社会保障案例选编以案释法（2021年）》，涵盖劳动保障、劳动仲裁和工伤认定方面的30篇最新典型案例，用以案释法的方式阐述法规政策，扩大了法规宣传的覆盖面，为辖区内企业和劳动者更好地遵守劳动保障法律法规，指引劳动者更好地维护自身合法权益。

# 员工因工作原因被打伤 能否认定为工伤？

【案情简介】  
丁某系某快递公司员工。2020年8月2日晚，丁某在公司车间分拣快递时与同事王某因工作原因产生纠纷，进而发生扭打，被同事当场劝阻后停止。之后，王某的男友来到车间，将正在工作的丁某打伤。当日，丁某去医院就诊，诊断结果为肋骨骨折。上海市公安局青浦分局对丁某的伤势进行了鉴定，结论为：遭外力作用，致左侧肋骨骨折，构成轻微伤。2020年10月19日，丁某就其被打伤一事向青浦区人社局提出工伤认定申请。青浦区人社局于2020年12月15日作出不予认定工伤决定，丁某不服，遂诉至闵行区人民法院。该法院经审理后认为，丁某所受的伤害并非因履行工作职责所致，不符合条例规定的认定工伤或者视同工伤的情形，驳回了丁某的诉讼请求。丁某因不服一审判决，向上海市第一中级人民法院提起上诉。二审法院再审查明的基本事实与一审法院查明的事实一致，维持了一审法院的判决。

【案件分析】  
丁某认为，其分拣快递与同事王某发生纠纷，随后在其正常工作过程中王某男友至单位突然将其打伤，其受伤情形属于在工作时间、工作岗位因履行工作职责受到暴力伤害，应当认定为工伤。丁某所在快递公司认为，丁某与同事王某因工作原因发生纠纷后，王某出于报复找其男友将丁某打伤，丁某受伤属于因与同事之间产生个人矛盾所导致，该情形不属于因履行工作职责受到暴力伤害，不应认定为工伤。

【法条链接】  
《工伤保险条例》《上海市工伤保险实施办法》第十四条第三款规定：在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的，应当认定为工伤。本案中，丁某虽与王某因工作原因发生纠纷导致扭打，但经劝阻后该纠纷已经平息，也未造成后果。之后王某男友系为其女友出头而将丁某打伤，纯属对丁某产生个人矛盾所引发的报复行为，即该殴打行为的发生不具有意外性、偶然性，并不属于因履行工作职责受到暴力等意外伤害的情形。所以，丁某所受到的暴力伤害不能认定为因工受伤。