



根治欠薪，维护农民工劳动报酬权益

区人社局执法大队开展“制度全覆盖”夏季专项检查行动

专题报道

为进一步巩固根治欠薪治理成效，全面落实工程建设领域工资支付制度全覆盖，切实维护农民工劳动报酬权益，以实际行动迎接党的二十大胜利召开，近日，区人社局执法大队根据《保障农民工工资支付条例》的工作要求，在辖区范围内对在工地开展“制度全覆盖”夏季专项检查行动。

开展执法检查，落实工资支付制度

执法大队组织专班力量对辖区内在建工地劳动用工情况进行专项检查，涉及在建工地10家。全面检查各在建工地工资支付保障制度落实情况，围绕资金到位、按时拨付、确保发放等全链条各环节进行规范，按规定监督施工企业全面开展实名制为基础的“三本台账”登记工作，落实农民工工资专用账户、人工费与工程款分账管理、总承包单位代发工资等制度措施。对检查发现的问题及时反馈给工地，要求立即整改，并将责任人定责跟踪督促施工总承包单位制定清欠方案，限期结清工资，切实减轻年底集中支付压力。

拓展维权途径，提升欠薪线索查办质效

持续通过“12333”“12345”、全国根治欠薪平台等途径接收欠薪举报，对农民工反映的欠薪问题迅速安排实施监察，严格落实首问首办负责，做到件件有着落、事事有回音。欠薪线索平台开通以来，共接收欠薪线索2723件，办结2452件、解决2076件，办结率为90%，解决率为85%。同时，加强部门信息互通共享和联动协作，建立健全信访、舆情等联合处置机制，通过集中诊断、分类处置、联合督办、专班专办等方式，确保欠薪案件线索快查、快处、快办，及时维护农民工合法权益。此外，充分运用调解手段，对有调解基础的监察投诉件通过事前调解柔性服务的工作维度，为欠薪劳动者开通绿色通道。

坚持齐抓共管，实现欠薪长效治理

针对解决拖欠农民工工资问题，加大联合执法惩戒力度，进一步整合各成员单位工作合力，同时加大工资清欠的工作力度，形成上下联动、左右协同、层层落实的治理机制，保持治欠高压态势。对未按照《条例》规定执行各项工资支付制度的违法行为，依法责令限期改正，督促企业履行法定义务，逾期不整改的，采取责令项目停工并处罚款、给予施工单位限制承接新工程、降低资质等级、吊销资质证书等方式进行处罚。对查实涉嫌拒不支付劳动报酬罪的，及时移送公安机关追究刑事责任。对符合列入拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单的，依法依规列入名单，并



执法人员检查台账资料。

适时公布曝光一批典型案例，形成有效震慑。今年1月至7月，区人社局执法大队因企业欠薪逃匿移送公安1件，发出《列入拖欠农民工工资失信联合惩戒对象决定书》4件。

下一阶段，区人社局执法大队将充分利用传统媒体和新媒体，通过“边执法、边普

法”的宣传方式，线上线下多层次、多渠道、多角度扩大《条例》及配套政策宣传深度和广度。深入乡村、社区、建筑工地等一线开展送法送政策，向农民工发放宣传单页，加强与农民工面对面交流，了解工资发放情况，持续畅通农民工维权渠道，提升农民工维权意识。

案例分析

女职工的哺乳假，单位可否不批准？

【案情简介】

杨某在某贸易公司担任客服代表，2021年5月28日，杨某生育一女。因婴儿被二级甲等医院诊断出患有佝偻病，杨某于2021年9月13日向公司提交哺乳假申请及病历记录，要求享受6个半月的哺乳假。公司讨论后决定不批准杨某的哺乳假申请，通知其产假结束后必须回公司上班。杨某收到通知后对公司的决定提出异议，并向当地劳动部门投诉反映。当地劳动部门与单位联系，宣传了相关政策，单位最终同意批准杨某哺乳假。

【争议焦点】

本案争议焦点在于杨某的哺乳假申请是否应得到批准。

杨某认为，其生育后，婴儿经二级甲等医院确认为佝偻病，根据妇女权益保障的相关法律规定，对于其提出的哺乳假申请，公司应当批准。公司认为，其有权审批职工的请假申请，杨某生育后自己并未患有疾病，其身体状况允许其正常上班，故公司经过讨论后明确告知杨某不享有哺乳假。

【分析点评】

杨某的婴儿被医院确认为佝偻病，属于卫生部门规定的严重影响母婴身体健康的疾病范围。杨某据此主张属于用人单位应当批准哺乳假的情形，其主张应予采纳。

本案的关键在于，该公司对于严重影响母婴身体健康疾病的范围存在认识错误。第一，根据公司方的主观认识来鉴别职工身体状况明显不当；第二，该公司将严重影响母婴身体健康疾病认为系女职工的身体健康疾病，认为婴儿患有佝偻病不属于严重影响母婴身体健康疾病也与规定不符。

如何认定严重影响母婴身体健康疾病的范围？2010年12月市卫生局发文《关于医疗机构依法开具产前假和哺乳假有关疾病证明通知》第三条规定了经二级及以上医疗保健机构证明患有产后严重影响母婴身体健康疾病的种类。根据该通知规定，杨某之女患有佝偻病属于严重影响母婴身体健康的疾病。

用人单位能否不批准女职工的哺乳假申请？首先，用人单位享有对职工假期管理的权利，包括对于女职工哺乳假的审批权。其次，用人单位应先审查职工是否根据规章制度履行了请假手续，相关病历材料是否真实有效。最后，根据《上海市实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》第二十三条第三款规定，经二级及以上医疗保健机构证明患有产后严重影响母婴身体健康疾病的，本人提出申请，用人单位应当批准其哺乳假。

【法条链接】

1、《上海市女职工劳动保护办法》（上海市人民政府令36号）第十六条：女职工生育后，若有困难且工作许可，由本人提出申请，经单位批准，可请哺乳假六至八个月。2、《上海市实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》第二十三条第三款：经二级及以上医疗保健机构证明患有产后严重影响母婴身体健康疾病的，本人提出申请，用人单位应当批准其哺乳假。3、《关于本市医疗机构依法开具产前假和哺乳假有关疾病证明的通知》（沪卫疾控【2010】107号）第三条：经二级及以上医疗保健机构证明患有以下产后严重影响母婴身体健康疾病的，本人提出申请，用人单位应当批准其哺乳假。

加大帮扶力度 提升就业创业能力

区人社局组队赴云南省德宏州开展技能援教工作



青浦区援教德宏州餐厅服务岗位培训现场。

根据《青浦区对口云南省德宏州、青海省果洛州就业创业扶持帮困三年行动计划》（青人社【2021】17号）文件，为扎实推进青浦区对口帮扶德宏州技能援教工作深入、有效、持续开展，8月9日，上海市青浦区2022年第一批技能援教专家团8人到达德宏州开展技能援教和教学研讨交流等工作。

8月9日，在芒市召开的开班仪式上，青浦区人社局职业能力建设科科长

邹斯诞对2021年的技能援教工作进行了总结，对新一轮技能援教工作提出了新规划和设想。

8月9日至12日，专家团一行先后来到芒市德宏跨境人才创业园、云南鸿巍集团、芒市众创空间、盈江县平原镇勐展村、梁河金塔温泉酒店等地，开展了培训机构教师素质提升、视频剪辑、智能楼宇、咖啡冲煮、餐厅服务等5个工种6个班的培训，共有

300名学员参加培训，并对287名合格学员颁发由两地人社部门共同盖章的岗位培训证书。

此次技能援教，专家团通过讲授理论和现场实操的方式为参加培训的从业人员进行授课，进一步提升他们的岗位技能水平。青浦区人社局将继续加大对德宏州技能援教的帮扶力度，提升两地脱贫劳动力就业创业能力，实现稳岗就业，巩固脱贫成果。

政策问答 关于企业高温津贴的常见问题解答

一、单位发放高温津贴的情形和标准是什么？

答：发放时间：每年6月至9月，发放标准：300元/月，发放情形：1、露天工作：对于露天工作的职工，不论当天温度如何，单位都应支付高温津贴。2、室内工作：不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的（不含33℃）。换言之，职工出勤当日的室内温度达到或超过了33℃，单位就应当发放高温季节津贴。

二、最低工资是否已包含高温津贴？
答：根据现行政策规定，高温津贴不是最低工资的组成部分，因此，用人单位需另行支付。

三、单位发了防暑降温饮料，可以不发夏季高温津贴吗？
答：单位应当为高温作业、高温天气作

业的劳动者供给足够的、符合卫生标准的防暑降温饮料及必需的药品，防暑降温饮料不得充抵夏季高温津贴，两者之间不能相互替代。

四、夏季高温津贴是按月发放还是集中一次性发放？
答：夏季高温津贴可以按月发放，也可以根据自身情况提前集中一次性发放。

五、夏季高温津贴可以按高温天气的天数来支付吗？
答：高温津贴发放的条件只取决于工作环境是否为露天、工作环境温度多少，而跟当月是否有高温天气或者有几天高温天气没有关系。只要符合夏季高温津贴的发放条件，就应该发放夏季高温津贴。按高温天数支付夏季高温津贴的做法是没有法律依据的。

六、安排员工上夜班，有没有夏季高温津贴？
答：高温津贴发放的条件跟白天还是夜间没有关系。只要上夜班期间是露天工作或者室内温度不能控制在33℃（含33℃）以下，企业就应该向劳动者支付高温津贴。

七、单位根据实际需要，每月会安排职工从事几天露天工作，那么夏季高温津贴是否可以按日发放？
答：对于劳动者工作场所的性质难以确定的特殊情况，企业应结合实际，通过工资集体协商等形式，合理制定发放办法。

八、职工请了几天事假，单位是否可以扣发请假日的夏季高温津贴？
答：符合夏季高温津贴发放条件的职工，因个人原因而未全月提供劳动的，单位可按实际出勤天数折算发放。

九、对于离职员工，如何支付夏季高温津贴？
答：对于离职员工，夏季高温津贴原则上可按月计薪天数21.75天折算。举个例子：如果你当月工作了6天，当月高温费的可以折算为：300元（当月夏季高温津贴标准）÷21.75×6=83元。当然，企业也可以通过工资集体协商等民主管理程序制定企业夏季高温津贴的发放规定。

十、单位如果不发放夏季高温津贴，该怎么办？
答：企业未按规定支付劳动者夏季高温津贴的，劳动者可以向人力资源和社会保障部门举报或依法申请劳动争议仲裁。同时，各级人社部门和工会组织将加强检查，督促企业落实各项措施，保障劳动者的权益。

十一、单位如果不发放夏季高温津贴，该怎么办？
答：企业未按规定支付劳动者夏季高温津贴的，劳动者可以向人力资源和社会保障部门举报或依法申请劳动争议仲裁。同时，各级人社部门和工会组织将加强检查，督促企业落实各项措施，保障劳动者的权益。

十二、单位如果不发放夏季高温津贴，该怎么办？
答：企业未按规定支付劳动者夏季高温津贴的，劳动者可以向人力资源和社会保障部门举报或依法申请劳动争议仲裁。同时，各级人社部门和工会组织将加强检查，督促企业落实各项措施，保障劳动者的权益。

十三、单位如果不发放夏季高温津贴，该怎么办？
答：企业未按规定支付劳动者夏季高温津贴的，劳动者可以向人力资源和社会保障部门举报或依法申请劳动争议仲裁。同时，各级人社部门和工会组织将加强检查，督促企业落实各项措施，保障劳动者的权益。

十四、单位如果不发放夏季高温津贴，该怎么办？
答：企业未按规定支付劳动者夏季高温津贴的，劳动者可以向人力资源和社会保障部门举报或依法申请劳动争议仲裁。同时，各级人社部门和工会组织将加强检查，督促企业落实各项措施，保障劳动者的权益。

十五、单位如果不发放夏季高温津贴，该怎么办？
答：企业未按规定支付劳动者夏季高温津贴的，劳动者可以向人力资源和社会保障部门举报或依法申请劳动争议仲裁。同时，各级人社部门和工会组织将加强检查，督促企业落实各项措施，保障劳动者的权益。