

直面“烤验”，这份劳动者权益保护指南请查收！

通讯员彭羚 记者王艳综合报道



关爱高温下的劳动者，工会“娘家人”夏日清凉茶来啦！

▶链接：

近日，为加强高温作业及高温天气作业劳动保护，有效防范职业性中暑事件的发生，中华全国总工会印发《关于做好2023年职工防暑降温工作的通知》，要求把做好高温作业和高温天气作业职工劳动保护工作作为工会服务职工、维护职工权益的重

要内容，纳入工会工作的重要日程。其中，大到用人单位建立健全防暑降温工作制度，小到提供个体防护用品都有具体规范。

国家卫生健康委、国家疾控局日前也印发《关于做好2023年用人单位防暑降温工作的通知》，部署重点行业领域、重点岗位和人群防暑降温工作，提高工作主动性。

▶特别提醒：

高温天气大家一定要做好防暑降温工作，采取防护措施的同时，劳动者也应学习和了解相关劳动法律法规及政策，不断提升自身法律意识，知悉自己享有的相关劳动

编者按：受副热带高压影响，近期我省多地持续高温，部分地区最高气温可达37℃~39℃，局部40℃。高温烈日下，依然有不少劳动者坚守岗位，特别是建筑工人、环卫工人、外卖配送员、快递小哥等户外工作从业者，面临着巨大的“烤验”。据央视新闻报道，7月2日，北京一名导游在颐和园带团游览时因中暑送医，经抢救无效而离世。高温致命不是危言耸听，防暑措施必须落实到位。那么，如果职工在工作中中暑了能被认定为工伤吗？公司发放绿豆汤等清凉饮料或者风油精、矿泉水等劳保用品能代替高温津贴吗？随着三伏天的到来，户外劳动者的健康风险持续加剧，高温下的劳动保护应该受到更多的重视。一起来看看宁波市人民法院工作人员怎么说。

问：在工作中中暑属于工伤吗？

答：不一定。根据国家安监总局等四部门印发的《防暑降温措施管理办法》第十九条规定，劳动者因高温作业或者高温天气作业引起中暑，经诊断为职业病的，享受工伤保险待遇。《工伤保险条例》第十四条规定，患有职业病应当认定为工伤。所以如果建筑工人、环卫工人、快递员等可能长期在高温环境下工作的工作人员发生中暑，经当地职业病防治机构确诊后，才可以向人力资源社会保障局申请工伤认定。

虽然中暑是夏季容易遇到的疾病，但能被认定为工伤的情形，有两个前提：一是“高温作业或高温天气作业”；二是“经诊断为职业病的”。

同时，为了对劳动者这个社会弱势群体的保障，减轻劳动者的举证责任，法律也作出了相关的规定，劳动者只要提出申请，证明是在劳动的过程中出现身体损害，就可以索赔。如果证明不了，就要由用工单位承担举证责任，如果用工单位举证不了，也可以认定为工伤，能够获得相应的赔偿。

另外，《工伤保险条例》还规定了视同工伤的条件，即“在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时内经抢救无效死亡的”。因此，如果劳动者是在工作时间和工作岗位上突发热射病，在48小时内经抢救无效死亡的，按照《工伤保险条例》的规定，可以视同工伤。

问：清凉饮料可以代替高温津贴吗？

答：不可以。根据《防暑降温措施管理办法》第十一条规定，用人单位应当为高温作业、高温天气作业的劳动者提供足够的、符合卫生标准的防暑降温饮料以及必需的药品。不得以发放钱物替代防暑降温饮料。防暑降温饮料不得充抵高温津贴。用人单位发放防暑降温物品，不能冲抵高温津贴。

《浙江省人力资源和社会保障厅关于调整企业夏季高温津贴标准有关问题的通知》规定，高温津贴标准为：室外作业人员每人每月300元；室内作业人员每人每月200元。发放时间为4个月（6月、7月、8月、9月）。工作性质在室外与室内来回流动交替或主要作业时间在室外，以及高温炉前作

业的，视同室外作业。

问：发了高温津贴，工资会减少吗？

答：不会。根据《浙江省人力资源和社会保障厅关于调整企业夏季高温津贴标准有关问题的通知》第二条规定，夏季高温津贴不包括在最低工资标准范围内。企业不得因高温津贴增加而降低劳动者工资。因高温天气停止工作、缩短工作时间的，企业也不得扣除或降低劳动者工资。如果用人单位拒不发放高温津贴，劳动者可以向当地人社部门进行投诉、申请调解或者申请劳动仲裁裁决。

问：遇上高温天气，用人单位应当如何调整工作时间？

答：《防暑降温措施管理办法》第八条规定，在高温天气期间，用人单位应当按照下列规定，根据生产特点和具体条件，采取合理安排工作时间、轮换作业、适当增加高温工作环境下劳动者的休息时间和减轻劳动强度、减少高温时段室外作业等措施：

用人单位应当根据地市级以上气象主管部门所属气象台当日发布的预报气温，调整作业时间(因人身

财产安全和公众利益需要紧急处理的除外)：日最高气温达到40℃以上，应当停止当日室外露天作业；日最高气温达到37℃以上、40℃以下时，用人单位全天安排劳动者室外露天作业时间累计不得超过6小时，连续作业时间不得超过国家规定，且在气温最高时段3小时内不得安排室外露天作业；日最高气温达到35℃以上、37℃以下时，用人单位应当采取换班轮休等方式，缩短劳动者连续作业时间，并且不得安排室外露天作业劳动者加班。

在高温天气来临之前，用人单位应当对高温天气作业的劳动者进行健康检查，对患有心、肺、脑血管性疾病、肺结核、中枢神经系统疾病及其他身体状况不适合高温作业环境的劳动者，应当调整作业岗位。不得安排怀孕女职工和未成年工在35℃以上的高温天气期间从事室外露天作业，及温度在33℃以上的的工作场所作业。若用人单位强迫其工作，劳动者可以拒绝，若劳动者的权利受到侵犯，可以申请劳动仲裁进行维权。



进入7月份以来，舟山岛城气温飙升，天气闷热。舟山市总会在全市142个“劳动者驿站”推出“爱心凉茶”，免费为在炎炎夏日里工作的环卫工人、快递小哥、外卖配送员等户外劳动者送上来自工会“娘家人”的清凉和关爱。



通讯员邢守秒 摄

设立驻点维权驿站 开发“维权就业”微信小程序 淳安让劳动者安“薪”又暖“薪”

维权107 维权107 权益大小事 统统要拎清

记者羊荣江 通讯员郑志军、唐学基报道 “在淳安打工，我感到很安全，不怕工资拿不到。”说话的是河南籍务工者小郑，日前他致电淳安县人力社保局劳动保障维权中心表示感谢。

近年来，淳安县人社局紧紧围绕“快速解案、多元维权、周到服务”的工作思路，立足把劳动者忧“酬”烦“薪”事解决得既舒“薪”又安“薪”，特别是创新暖“薪”服务，全力打造和谐用工环境。2021年该县劳动保障维权中心被评为“全国人力资源和社会保障系统优质服务窗口”。

多元维权，省心更安“薪”

“太感谢了。我们走了不到200米，三个小时不到就把

欠薪问题给解决了。”4月18日，在淳安定时驻点维权驿站务工者江师傅等人拿到工资后连声称谢。

当日，在淳安县汾口镇公寓做装修的江师傅等人到“驻点维权驿站”反映，称萧山某装饰公司拖欠他们13名工人近11万工资。接到反映，“驻点维权驿站”监察员随即借助镇工会、司法所等部门力量，展开调查，从约谈涉事单位到场配合调查，核准工资数额到商谈如何解决，历时近三个小时，使劳资双方达成“10.84万元工资约定一周内给付”的调解协议，并申请司法确认。据此，这起劳动纠纷就地得以快速解决。

为全力构建“无欠薪淳安”，该局积极探索的家门口“维权驿站”多元维权体系，将强力打造“多点受理+就近处置”快速查控圈，让维权零距离、便捷式、更高效。截至目前5月，“维权驿站”接待来访群众490余人次，处理劳动纠纷63起，为81名劳动者追回欠薪546万元。

“最后一公里”，淳安县人社局创建家门口“维权驿站”，在属地镇（乡）根据用工特性分别设立定时驻点维权驿站、公益律师进工地维权驿站、纠纷资源联动共享维权驿站。

“维权驿站”的功能是及时接待来访群众咨询、投诉，对简单案件即时处置，对复杂案件开具交办单，定人限时处置；实行周例会制，全面收集欠薪隐患和违规用工信息等。”淳安县人社局副局长童利军介绍说，驿站每周二、四都会安排监察员下沉驻点办公，旨在纠纷早发现，就地能解决。

为全力构建“无欠薪淳安”，该局积极探索的家门口“维权驿站”多元维权体系，将强力打造“多点受理+就近处置”快速查控圈，让维权零距离、便捷式、更高效。截至目前5月，“维权驿站”接待来访群众490余人次，处理劳动纠纷63起，为81名劳动者追回欠薪546万元。

周到服务，放心更暖“薪”

“谢谢！工资要回了，还意外获得补偿；没工作的烦心事，也帮着给解决了，工资也让我满意。”5月17日，务工者姜某致电淳安县劳动保障维权中心主任张枫，充满感激。

4月30日，在杭州某食品公司工作的姜某被解雇了，理由是部门裁撤。这份工作，姜某很珍惜；工作快一年虽说辛苦，但5500元的工资让她很是满足。姜某找公司说情被拒，无奈，只好走人；可次月工资发放，她并没收到解职工资，找公司讨要，没人理会。

5月16日，姜某找到维权中心，得到监察员张枫的热情接待。情况了解后，张枫直接带上姜某去公司处理。在现场，公司辩称：姜某所在部门因公司经营规模缩小裁撤，将其解职理所当然。对于工资，硬说是对接有误。

张枫据理解释，食品公司

经营受限，裁员要解雇员工须结清工资，支付经济补偿；另外，通过调查还发现公司未给姜某试用期缴纳社保。经张枫以案释法，公司当场给付被欠工资和解职的经济补偿后，试用期社保也补缴了。

案结了，张枫得知姜某家境清苦，急需找到新工作，立马又联系属地几个街道的就业援助员，次日就帮姜某找到离家近、方便照顾家庭的工作；更让姜某喜极而泣的是工资还比原先高500元。

为提升维权服务的“温度”和“热度”，淳安县人社局开发“维权就业”微信小程序，群众只需提交维权诉求信息，中心随即启动劳动维权、就业帮扶和处理反馈等一条龙服务。通过“热心接待、用心处案、暖心帮扶”等周到服务，让广大劳动者在淳安就业、务工放心更暖“薪”。今年以来，已为43名被解职员工解决劳动纠纷后继续帮扶推荐，助其实现了再就业。

法治先锋

这份“湖州样本”吸引全国目光 新时代“枫桥经验”

与优化营商环境创新大会在湖召开

本报讯 记者胡翀 通讯员陆晓芬、湖公宣报道

以“六大工作体系”着力提升企业“五感”，湖州公安打造的这份基层社会治理样本，吸引了全国目光。

日前，新时代“枫桥经验”与优化营商环境创新大会在湖州召开。来自全国各地的专家学者、企业家代表齐聚南太湖畔，围绕这份“湖州样本”展开深入交流。

近年来，在数字化改革背景下，湖州公安坚持和发展新时代“枫桥经验”，传承弘扬“浦江经验”，打造“e企安·365”工作体系，即在守护“两山”转化成果、创新基层社会治理、护航百姓共同富裕这“三种使命”的引领下，立足枫桥特点、企业特征、湖州特色，探索构建了“党政主导、多方参与”的治理架构工作体系、“企呼警应、接诉即办”的快速响应工作体系、“精准供给、直达快享”的政策支撑工作体系、“护企安商、除险保安”的法治护航工作体系、“系统集成、数智赋能”的多跨协同工作体系和“指数引领、双向奔赴”的效能评价工作体系等“六大工作体系”，以“公安更有为”推动“企业

更有感”，提升企业安全感、幸福感、责任感、获得感、归属感的“五感”。

湖州新时代“枫桥经验”企业版何以吸引全国目光？

从其实施背景看：今年全国各地拼经济进入白热化，拼经济从某种意义上讲就是拼营商环境，湖州作为民营经济强市，具有典型的“五六七八九”特点，即企业员工占到全市总人口的五分之一，达到60多万人，民营企业贡献了全市七成以上的GDP、八成以上的税收和出口、九成以上的就业岗位，湖州公安将“枫桥经验”和“浦江经验”同优化营商环境、同提升基层社会治理体系和治理能力有机融合，创新发展，探索形成基层社会治理现代化的“新样本”。

再从其成效看：今年以来，湖州涉企警情同比下降19%，其中火灾警情同比下降41%；涉企刑事案件、治安案件数同比分别下降27%、44%；企业办事时长缩短30%以上；全市企业自行调解内部矛盾纠纷2048起，发现整改消防、安全生产、生态环境等问题2195个，扎实提升了企业的责任感和职工的安全感、幸福感、获得感、归属感。

安全生产底线不容挑战 黄岩两人违规使用明火被依法拘留

通讯员王班报道 近日，台州市黄岩区院桥镇综合行政执法队在对企业和建筑工地等进行安全生产大排查的过程中，发现两例违反《中华人民共和国消防法》相关规定违法行。电焊气割属于高危险作

业，飞散的火花、熔融金属、熔渣的颗粒及乱搭乱放的电焊回线等都是安全隐患，因无证电焊作业引发的火灾事故不在少数；在存有易燃物品的车间内吸烟，也很危险。案发当天，当事人段某某

在未取得特种作业操作证的情况下，在黄岩区院桥镇院桥奥特莱斯商场附近安置房工地外墙进行无证电焊作业。当事人刘某某在院桥镇上桥洋村车木厂内，不顾厂内禁烟提示与厂区负责人多次提醒，在存放有

大量木屑、木板等易燃物品的生产车间内抽烟。上述两人的行为违反了《中华人民共和国消防法》第二十一条第一款的规定，禁止在具有火灾、爆炸危险的场所吸烟、使用明火，进行电焊、气焊

等具有火灾危险作业的人员和自动消防系统的操作人员，必须持证上岗，并遵守消防安全操作规程。对此，院桥镇综合行政执法队队员第一时间责令当事人改正。目前当事人已依法移交公安拘留处理。