

# 高温天外卖小哥不送快递，他们干什么去了……

未伏已至，暑意难消。在持续的高温天气下，建筑工人们始终坚守在一线岗位，外卖骑手不畏炎夏，为城市建设添砖加瓦。

近年来，普陀区人社局始终关注着这些默默奉献的城市建设者们，通过扎实推进根治欠薪各项工作，强化源头治理，确保农民工工资及时发放到位；广泛开展工伤保险宣传活动，率先试点新就业形态就业人员职业伤害保障，优化参保服务，为新就业形态劳动者们保驾护航。

## 持续推进根治欠薪工作，助力打造和谐暖心工地

为持续巩固拓展欠薪治理成果，有效防范建筑工地各类工伤事故和职业病危害，全力维护好劳动者合法权益，自2024年8月起，普陀区人社局联合区建管委、区绿容局及区房管局，共同派出人员组成联合检查组，对辖区16个在建建设工程项目的农民工工资支付情况开展实地检查，并开展工伤保险宣传活动。

检查组深入在建项目工地，详细了解农民工工资支付情况，督促企业自觉知法守法，并通过发放工伤保险宣传折页等方式，向施工单位管理人员



及建筑工人进行工伤保险政策解读，要求施工单位严格落实社会保险相关政策规定，做好工伤事故预防措施。同时，检查组还督促施工企业积极落实防暑降温措施，切实做好“三伏天”高温天气防暑工作，确保劳动者身心健康和生命安全，打造和谐暖心工地。

检查过程中，工人们纷纷表示：“开工到现在，工地上每月都按时发放工资，还为我们这些工友们配备并发放绿豆汤、藿香正气水、人丹丸等防暑降温物品，切实把我们的安全施工放在了首位！”工程项目负责人表示，将继续关注天气变化，加强与一线劳动者们的沟通和交流，扎实做好防暑降温工作，切实保障大家的健康和

施工安全，为坚守岗位的建设者提供保障。

## 工伤保险政策“声入人心”，为蓝骑士合法权益保驾护航

今年正值《工伤保险条例》《上海市工伤保险实施办法》颁布20周年。7月以来，普陀区人社局以“走进奔跑者——栉风沐雨，与您同行”为主题，在全区范围内开展工伤保险宣传活动，通过发放宣传资料、现场咨询、培训讲座、在线互动等方式，进一步普及政策法规。

同时，普陀区人社局牵头市社会保险事业管理中心普陀分中心、区应急管理局等部门在拉扎斯网络科技(上海)有限公司(“饿了么”平台运营商)开

展了面向外卖骑手的职业伤害保障政策集中宣传咨询活动，通过现场摆放宣传展板、张贴宣传海报、设立咨询摊位，耐心为骑手答疑解惑。系列活动累计吸引劳动者400余人次，发放各类宣传资料400余份。

活动现场，外卖骑手们认真阅读着宣传资料，不少人坦言：“之前对工伤保险和职业伤害这些政策不是特别清楚，今天看到有这个活动，正好可以了解一下，这样以后工作心里也更有底了。”

还有人当场对工作人员表达了自己的看法：“我们送外卖的，经常会遇到各种路况和天气状况，受伤的风险也不小。今天的现场讲解，对职业伤害认定以及工伤保险政策有了更深入的认识，国家对灵活就业人员的保障更到位了。”

2022年9月，根据国家人

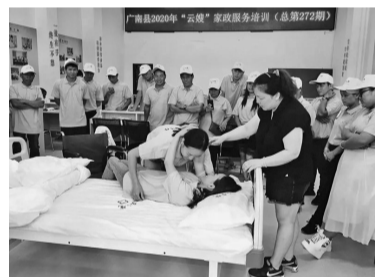
社部有关工作部署，普陀区人社局指导“饿了么”平台运营商拉扎斯网络科技(上海)有限公司建立了新就业形态劳动者争议调解组织——“蓝骑士争议调解委员会”，并同步试点推进新就业形态就业人员职业伤害保障。通过指导“饿了么”平台企业不断宣传职业伤害保障政策、持续完善调解工作规范，确保各项试点工作落实落地，有效维护平台骑手合法权益。

炎炎未伏天，像建筑工人、外卖骑手这样不畏炎夏、始终忙碌的城市建设者，他们是这座城市的无名英雄。普陀区人社局将持续健全根治欠薪长效机制，及时防范劳动关系矛盾风险，不断扩大社会保障覆盖范围，努力提升新就业形态从业人员的保障水平，切实解决好人民群众的急难愁盼，确保劳动关系和谐和社会稳定。(普陀区人社局)

## 劳务品牌

# 一个劳务品牌 一张就业名片：上海特色劳务品牌之“上海阿姨”

近年来，上海人社部门积极推进劳务品牌建设，打造了一批富有区域特色、行业特征和技能特点的劳务品牌。劳务品牌的建设发展，成为了促进高质量充分就业的重要载体，成为了推动经济高质量发展的有力举措。



“上海阿姨”作为上海市家协打造的特色家政劳务品牌，在扩大家政服务有效供给、推动家政服务提质增效、促进家政服务人员就业增收等方面发挥了重要作用。

## 上海阿姨：匠心品质 助力千家万户美好生活

### 品牌内涵

“上海阿姨”劳务品牌，始终围绕上海家政市场的供给侧矛盾和深度老龄化、生育政策放开等实际情况，在“精”字上下功夫，在“准”字上做文章。品牌定位，强调互利共赢、精准服务的理念。联手协会会员单位的专业力量，对接云南全省、江苏、甘肃、四川和安徽等劳务大省，对当地愿意从事家政服务且有外出就业意愿的农村富余劳动力、失业及待业人口采取送教上门，因地制宜地开展家政服务相关技能培训，侧重于母婴护理和家庭照护方面，并根据参加培训人员的实际需求，实现当地就业、区域就业或来沪就业。

### 就业创业

为经过培训的从业人员提供个性化的就业指导 and 职业规划支持，帮助从业人员了解市场需求，寻找适合的工作机会。开展职业技能认定、协调各方资源，与多地家政协会签订合作意向协议，推动行业协同发展。对接用人单位，建立合作关系，促进从业人员与用户的对接，提供就业机会。为帮助愿意来沪就业的学员实现就业，降低学员往返时间和资金成本，协会鼓励招聘家政企业采取网络视频面试的方式，既降低了往返路程的时间和资金成本，又大幅提高了工作效率，从企业招聘报名到来沪就职只用了10天的时间，家政企业和来沪就业学员满意度非常高。

### 技能培训

针对家政市场需求，在施教中采取当地师资进行基础培训、上海选派资深老师上门培训，既充分利用当地现有的教学培训资源，建立家政技能基础培训机制，又发挥协会在家政职业技能培训的专业优势，采取送教上门方式，因地制宜，优势互补，累计培训4000多人。

### 推广发展

今后，“上海阿姨”劳务品牌还将继续发挥自身的资源优势，通过精准就业服务引导，帮助劳动力转移到家政服务领域就业，实现妇女就业意愿与家庭服务需求的有效对接，同时增加上海家政服务市场供给，促进行业健康、持续、高质量发展。

## 案例分析

# 高温津贴制度执行需“细”腻

## 一、高温津贴的发放标准有“细致”安排

案例：小林在2023年7月期间因为病假等原因，当月请了3天病假，未出满全勤。根据他所在的公司规定，小林从事的岗位属于可以享受夏季高温津贴的范围。但公司HR在如何给他计算高温津贴时却犯了难。在《通知》中，仅仅规定了足月的高温津贴标准，未规定未出满全勤情况下的计算方法。这种情况下，我们应该如何处理呢？



案例分析：纵观我国不同地区的高温津贴标准，有些地区公布每月标准，有些地区则公布每日标准，本市采取的是公布每月标准的做法。《通知》第一条明确：“自2019年6月1日起，本市夏季高温津贴标准为200元/月调整为300元/月。”《通知》第三条则明确：“夏季高温津贴纳入工资总额。”《上海市企业工资支付办法》第十四条则规定：“日工资按月工资除以每月平均计薪天数21.75天计算；小时工资按日工资除以8小时计算。”

因此，从规定本身来看，高温津贴作为工资总额的组

成部分，对于未出满全勤的情况下，应当秉承工资计算的原则，即按日或按小时折算。实际操作中，对于请病事假等未出满全勤职工的高温费，原则上可按月平均工作日21.75天折算后进行发放。一般有两种基本的缺勤高温费计算方法：(1)当月高温费=日高温费标准(300元/21.75天)×当月出勤日；(2)当月高温费=月高温费标准(300元)-日高温费标准(300元/21.75天)×请假天数。在此基础上，如果遇到职工领取时薪酬的劳动者，甚至可以细化到小时进行折算。以上这些折算办法，单位可在规章制度中自主规定，但应明确统一操作办法，并与病事假工资、加班工资等支付办法相衔接。此外，扣除了高温津贴等项目后，职工每月实际拿到手的钱不能低于本市最低工资标准。

## 二、高温津贴的享受条件有“细节”要求

案例：小黄是一名建筑类企业的道路养护工，由于工作性质，为了不影响白天城市道路的交通运行，他经常被安排凌晨之后开展道路养护工作。公司HR告诉小黄，由于他一直做的是夜班，即使在夏季，夜间气温也明显低于日间，没有达到高温的水平，所以他不享受夏季高温津贴的条件。对于用人单位对小黄这样的处理，是否符合本市的相应规范呢？

案例分析：《通知》第二条明确：“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到33℃以下的(不含33℃)，应当向劳动者支付夏季高温津贴。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。”从具体细节上看，季节性高温津贴的发放时间应当为每年6月1日至9月30日；发放条件则是以下两种情形满足一个即可：(1)露天工作；(2)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℃)。因此，高温津贴发放的条件与职工从事的是日班还是夜班，没有直接关联，而是与是否为露天工作及工作场所温度有关。

在实务操作中，我们还可能遇到对高温津贴另一种适用标准的错误理解，即把“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℃)”误解为“当日天气预报中的气温达到33℃以上”。其实享受夏季高温津贴的条件与天气预报情况没有直接关联，而是与实际工作场所温度情况有关。例如，某企业的生产大棚温度明显高于外部气温，即使当日天气预报的外部气温未达到33℃以上，但企业未能证明其采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的，亦符合相应岗位职工享受高温津贴的条件。(张倩)