

高温津贴发给谁? 怎么发? 如何维权?

2019年我市高温津贴发放全解读

入伏以来,十堰受副热带高压影响,气温走高,高温高湿的“桑拿天”让人直呼受不了。按照规定,每年6月至9月期间,劳动者从事露天岗位工作以及用人单位不能采取有效措施将作业场所的温度降低到33℃以下(不含33℃),应当向劳动者支付高温津贴。

那么,高温津贴发给谁?怎么发?今年高温津贴标准有没有变化?没领到高温津贴的劳动者又该如何维权?针对这些问题,记者日前采访了市劳动保障监察局工作人员,对相关问题进行了解答。

■记者 吴忠斌 特约记者 夏金付

1 高温津贴发给谁?

市劳动保障监察局工作人员介绍,据2013年鄂人社发[2013]39号发布的《关于调整高温津贴标准有关问题的通知》,用人单位安排劳动者在35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的温度降低到33度以下的,应当向劳动者发放高温津贴。“判断是否属高温津贴发放对象有两个标准,符合其一即算。分别是:从事露天岗位工

作;用人单位不能采取有效措施将作业场所温度降低到33℃以下(不含33℃)。”市劳动保障监察局工作人员告诉记者,前者一般包括建筑工人、交警巡警、环卫工人、户外线路检测人员、仓库搬运工、快递员等;后者一般包括炼钢工人、机械铸造工人等。具体要看工作场所的温度。像一些工厂的铁皮厂房,里面温度若超过33℃,也应发放高温津贴。

2 高温津贴怎么发?

据悉,从2014年起,湖北省高温津贴标准由原来每人每天8元,调整为12元。执行时间由原来每年7、8、9三个月,调整为6、7、8、9四个月,今年仍按此政策执行。

市劳动保障监察局工作人员介绍,高温津贴发放目前主要有两种方式,一种是按月发放,另一种是按日计算发放。目前,我省高温津贴发放的方

式为,根据气温超过35℃的天数,按日计算发放。因为对于室内无法降低至33℃的条件,很难界定。

针对高温津贴难享受、标准低等问题,目前,市人社局等七部门正在开展根治欠薪夏季行动专项检查,特地将高温津贴纳入检查内容,督促各类企业积极地按规定向符合条件的员工发放高温津贴。

3 高温下工作引起中暑可申请工伤

根据《湖北省防暑降温措施管理办法》,我市每年6月至9月期间,要求用人单位向从事露天工作的劳动者免费提供必要的劳动条件和劳动保护措施,并由应急管理部门负责监督。

市劳动保障监察局相关负责人介绍,用人单位应向劳动者提供足够的、符合卫生标准的清凉饮料。“最简单的方式就是在工作场所设置一台饮水机。”该负责人称,条件好的单

位,可为劳动者设置一间饮料房,其中可放置咖啡、果汁、酸梅汤等消暑饮品。

在高温天气期间,用人单位还应因地制宜设立工间休息场所,休息场所温度最好在30℃以下,有座椅等可供休息。用人单位在高温天气期间配备相应的专(兼)职中暑救助人员。劳动者因在高温天气下工作引起中暑的,可申请工伤认定,享受工伤保险待遇。

4 高温津贴算工资而不是福利

《湖北省关于调整高温津贴标准有关问题的通知》明确规定,因高温天气停止工作、缩短工作时间的,用人单位不得扣除或降低劳动者工资。用人单位不得因高温津贴增加而降低劳动者工资。最低工资标准不包含高温津贴,高温津贴从成本中列支,计入工资总额。这就表明高温津贴属于工资范畴而不是福利。

另外,值得说明的是,高温

津贴要缴纳个税。《个人所得税法实施条例》规定,工资、薪金所得,是指个人因任职或者受雇而取得的工资、薪金、奖金、年终加薪、劳动分红、津贴、补贴以及与其任职或者受雇有关的其他所得。应当按照取得的凭证上所注明的价格计算应纳税所得额。

因此,企业以现金或实物发放防暑降温费等都要依法缴纳个人所得税,至于征收的比例则归入工资总额计算。

5 防暑降温饮料不得充抵高温津贴

市劳动保障监察局相关负责人介绍,《防暑降温措施管理办法》规定,用人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,但防暑降温饮料不得充抵高温津贴。

如果劳动者在高温天气停工,不能停发工资。用人单位应该按照规定来执行,根据生产特点和具体条件采取合理的工作时间轮换作业,适当增加高温作业环境下劳动者的休息时间,减轻劳动强度,减少高温时段

的室外作业等措施。因为高温天气停止工作缩短工作时间,用人单位不得扣除或者降低劳动者的工资。如果用人单位在劳动者从事高温作业情况下无故、不及时发放高温津贴,劳动者可向工作地县级以上人力资源社会保障部门举报或依法申请劳动争议仲裁。

6 企业效益不佳能不发高温津贴吗?

“由于高温津贴的规定并不具有强制性,各个企业执行情况也参差不齐。公司规模大小、效益好坏对高温津贴发放有很大影响。”市劳动保障监察局工作人员介绍,国有企业、机关事业单位和外资及中外合资企业,是执行高温津贴制度较好的单位。中小企业,尤其是私

营企业推行高温津贴的则很少。

记者在采访中了解到,不少企业人工开支成本高,尤其是劳动密集型企业,发放高温津贴就意味着利润减少,因此基本不会发高温津贴;有的企业连正常工资发放都艰难,就不要说发放高温津贴了。因此,不少企业往往只

是调整作息时间,或者发放一些饮料、避暑药品。

“企业不能以其效益好坏为借口来决定发不发高温津贴。实际情况却是,这种倡导性的规定没有赋予我们执法权,也没有对处罚措施进行规范,企业违规成本非常低,所以我们往往无可奈何。”市劳动保障监察局相关负责人表示。

7 我市举报热线多年“零投诉”

用人单位在高温天气期间,未按照规定发放高温津贴,劳动者应该如何维权?

根据规定,员工在高温下作业没收到高温津贴,可拨打12333投诉。有用人单位拒不发放高温津贴的,劳动者可向用工所在地县级以上人力资源和社会保障主管部门投诉。

市劳动保障监察局工作人员介绍,违反规定未足

额发放高温津贴,属于侵害劳动者合法权益,可向劳动监察部门举报。不过,不少地方在实际操作中很少接到相关举报和投诉。

市劳动保障监察局工作人员告诉记者,这么多年来,12333还没接到过关于高温津贴发放方面的投诉。一方面,不少劳动者对高温津贴了解甚少;另一方面,即使对高温津贴有异议,在

具体操作中,按照谁申请仲裁谁举证原则,也需劳动者自己举证,很多基层工作者怕得罪雇主,加上举证困难而选择了沉默。

市劳动保障监察局相关负责人提醒,劳动者要有自我保护意识,在高温条件下作业,用人单位若不发高温津贴,劳动者应当及时向劳动部门举报,举报电话:8653297。

8 用人单位应切实保护劳动者权益

市劳动保障监察局负责人提醒用工单位,在高温天气下应注意保护劳动者的健康和权益,以免发生不必要的麻烦。

用人单位应根据高温天气实际情况科学合理调整作业时间。日最高气温达到40℃以上,应当停止当日露天作业;日最高气温达到37℃以上、40℃以下时,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,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。

用人单位不得安排怀孕女职工在35℃以上的高温天气期间从事室外露天作业及温度在33℃以上的工作场所作业。

用人单位应当对高温

天气作业的劳动者进行健康检查,对患有心脏病、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。

用人单位应制订高温中暑应急预案,定期进行应急救援的演习,并根据从事高温作业和高温天气作业的劳动者数量及作业条件等情况,配备应急救援人员和足量的急救药品。