

## 法律小贴士

《关于工资总额组成的规定》第四条规定：

“工资总额由下列六个部分组成：（一）计时工资；（二）计件工资；（三）奖金；（四）津贴和补贴；（五）加班加点工资；（六）特殊情况下支付的工资。”

《北京市工资支付规定》第四十条规定：

本规定所称工资是指用人单位以货

币形式支付给劳动者的劳动报酬，包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班工资以及特殊情况下支付的工资等。

《上海市企业工资支付办法》第二条规定：

本办法所称工资是指企业根据国家和本市的规定，以货币形式支付给劳动者的劳动报酬，包括计时工资、计件工资、奖金、津贴、补贴、加班工资等。



本报记者 杨召奎

有种羡慕叫“別人家的餐补”，有种嫉妒是“別人家的交通补”，有种恨是“別人家的房补”。在不同的单位，职工之间的补贴收入相差悬殊，说起一些补贴高的企事业单位，直让那些补贴少或根本没有补贴单位的职工“羡慕嫉妒恨”。

《工人日报》记者日前采访发现，影响职工工资袋子的不仅有我们通常所说的基本工资、奖金、加班费等，还包括各种补贴和津贴。在不同的企事业单位，职工的补贴相差悬殊。而津贴更是如此，有的用人单位职工可以足额领到津贴，有的用人单位职工却拿不到津贴。

## 职工说：津贴落地难

“夜班津贴沉睡 20 年”

“农民工少有生育津贴”

北京市劳动和社会保障法学会秘书长张恒顺告诉记者，津贴是为了补偿职工在特殊劳动条件和艰苦环境下付出的额外和特殊的劳动消耗而支付给职工的报酬。比较常见的有高温津贴、低温津贴、夜班津贴、生育津贴等。

# 津贴落地困难 补贴相差悬殊 充实“钱袋子” 空间还是有

有关人士表示，津贴发放具有强制性，用人单位应发而不发属于违法行为；用人单位发放具有竞争力的补贴是吸引人才的好方法。

然而，记者调查发现，这些津贴在现实层面均不同程度地遭遇落地难，有的津贴甚至沦为“纸上权益”。

按照 2012 年修订的《防暑降温措施管理办法》规定，只要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。

记者此前在采访中发现，对于不少一线高温劳动者来说，高温津贴是年年强调年年空，沦为“纸上权益”。有的劳动者根本不知道有高温津贴这回事，有的即便知道企业不发也不敢主张自己的权利。而企业出于经济利益考虑，有意规避这一政策，干脆不提或选择用饮料、绿豆汤、糖茶之类的产品代替。

除了高温津贴，还有低温津贴。《最低工资规定》中明确，在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除中班、夜班、高温、低温等特殊工作环境条件下的津贴后，不得低于当地最低工资标准。但据记者了解，对于低温津贴的发放，有关部门始终没有出台具体政策，亦没有制定关于低温作业防护的相关规定。

北京隆安律师事务所律师尹富强表示，劳动者在低温天气下有获得劳动安全卫生保护的权利，这属于休息权健康权范畴。各地两会上，不少人大代表、政协委员曾提出相关议案、提案，但均未能推动正式的低温劳动保护措施出台。

## 职工说：补贴相差悬殊

“一年房补可达 1.5 万元”

“餐补一顿 10 元吃不了一碗面”

“上班快 10 年了，餐补还是一顿 10 元，CPI 不断攀高，之前可以吃饱，现在连一碗面条都吃不饱。”“没有餐补的人飘过……”近日，一则关于餐补的微博在网上引起热议。

记者采访发现，大多数公企员工表示从没享受过餐补福利，而一些机关事业单位、国

企或大企业的餐补福利，最多的 1 个月将近千元。

“我们公司没有餐补，也没有餐厅，由于周边餐馆少，吃饭很贵，就算叫外卖至少一顿午餐也得 20 元。”在北京东三环一家私企工作的小赵告诉记者，她所在的写字楼里小公司很多，吃饭要么是叫外卖，要么是到楼下的“711”买便餐，去餐馆的话不仅贵还得排队。

但在一家大型互联网公司工作的小刘就比较幸运，单位食堂很大，而且免费，基本上是两荤一素，还有牛奶水果等。而在北京一家国企工作的小褚则告诉记者，他们单位有食堂可以免费就餐，但如果去外面吃的话，有 30 元的午餐补助。

张恒顺告诉记者，补贴是为保证职工实际生活水平不下降而由国家或单位根据一定的标准，发给职工的补助性收入。除了工作餐补贴之外，还有住房补贴、上下班交通补贴、供暖补贴等，而这也是影响职工收入的一项内容。

记者浏览 58 同城、赶集网等网站发现，不少公司为了吸引员工，在招聘时都会明确表示提供各种补贴，有的公司每月的交通补贴甚至高达 2500 元。在房租方面，主要有两家互联网公司比较“大手笔”。在某大型知名互联网公司，只要是社会工龄小于或等于 3 年，并且未领取过“安居计划”购房无息贷款的正式员工，就可以享受租房补贴。北上广深的员工每年可以领取 1.5 万元，其他城市的员工每年可领取 7500 元，每人最长可以

领取 3 年。而另一家知名网络媒体企业今年的房补涨至每月 1500 元，这让没有房补的其他企业的职工“心生恨意”。

在供暖补贴方面，记者采访发现，一些国企或大型企业都会根据有关规定给职工报销取暖费，但一些中小私营企业，发不发补贴则是老板说了算。而光这一项补贴，差距就可达千元以上。

## 单位不发津贴和补贴，该怎么办？

劳动法律专家表示，津贴、补贴属于工资的组成部分，如果劳动者与用人单位之间因津贴、补贴发生争议属于劳动争议，职工可以向工会组织反映情况，也可以向劳动监察部门投诉，还可直接申请劳动仲裁。

北京市中闻律师事务所律师沈斌倜告诉记者，津贴发放具有强制性，用人单位应发而不发属于违法行为，但职工如要求用人单位支付应享受的津贴，需要保存符合享受津贴条件的证据。而补贴则没有强制性，职工无权要求用人单位发放。但是，如果用人单位之前有规章制度规定发放补贴并已实际履行的，就不能随意停止发放。

上海市律师协会劳动法业务研究委员会副主任唐毅表示，虽然法律并无强制规定用人单位需要发放补贴，但是如今职工生活成本大幅提升，用人单位发放具有竞争力的补贴，既体现了对职工的关怀也是吸引人才的好方法。



责任编辑：罗娟  
新闻热线：(010)84151054  
E-mail:grrbghz@163.com

大罗

## 【一周工报速读】

## 安徽现代学徒制联盟成立

9月27日，安徽省现代学徒制试点工作经验交流会在亳州市举行，安徽省现代学徒制试点联盟正式成立。首批全省 42 所中职院校加入联盟，这一举措对提高安徽职业教育质量和促进青年就业将起到积极促进作用。

现代学徒制是通过学校、企业的深度合作与教师、师傅的联合传授，对学生以技能培养为主的现代人才培养模式。2015 年，亳州市中医药科技学校获批全国首批现代学徒制试点学校，也是安徽省唯一一家中职入选学校。

安徽省现代学徒制试点联盟分皖北、皖中、皖南片。联盟的主要任务就是开展跨区比较研究、学习借鉴成功经验，系统总结现代学徒制经验，不断完善开发展现代学徒制人才培养模式和管理制度等。各片区每年至少举办一次交流活动，全省每年至少举行一次大型活动。

(刘勤利 程仁明)

——摘自 9月29日《安徽工人日报》

## 湖南出台劳动人事争议仲裁标准

近日，《湖南省劳动人事争议仲裁办案若干标准(试行)》(简称《标准》)正式公布，文件共列 42 条规定，对仲裁程序与实体法律适用等进行了系统规范，从 10 月 1 日起正式实施。

《标准》对劳动者与用人单位因参加社会保险发生的缴费基数、缴费年限的争议；劳动者与用人单位因参加工作时间认定、出生年龄确认、工龄折算、特殊工种认定、退休审批、退休后基本养老保险待遇或者退休金待遇等发生的争议等 9 种不属于劳动人事争议仲裁案范围作出了明确规定。

《标准》还在对劳动关系双方经济赔偿纠纷等劳动人事争议仲裁案时遇到的诸多情况进行了具体说明。如：劳动者主张加班工资的，应对加班事实负举证责任。劳动者有证据证明其加班的相关证据由用人单位持有或保管的，劳动人事争议仲裁委员会应当责令用人单位提供，用人单位不提供的，应当承担不利的法律后果。

——摘自 9月30日《湖南工人报》

## 西安困难企业可缓缴公积金 1 年

为减轻企业负担、增强企业活力，陕西省西安市公布了企业降低缴存比例或缓缴住房公积金的条件和程序。生产经营困难的企业可在政策范围内降低缴存比例或缓缴住房公积金，缓缴住房公积金的期限为 1 年。

申请条件：缴存住房公积金确有困难的企业，符合以下条件的，可以申请降低缴存比例或缓缴住房公积金。连续两年亏损，且职工月平均工资低于西安地区职工上年度月平均工资 60% 的企业。连续 3 年以上亏损，且职工工资没有保障，缴存住房公积金确有困难的企业。

公积金中心还公布了企业申请办法。公积金中心对企业提供的证明资料进行审核。经审核符合条件的，公积金中心签署意见后，将企业申请资料报西安住房公积金管理委员会批准后实施。

——摘自 9月26日《陕西工人报》

## 四川不履行传承人义务者拟取消资格

近日，四川省第十二届人大常委会第二十八次会议第一次全体大会举行。《四川省非物质文化遗产条例(草案)》提交本次大会进行审议。

当前，四川省非物质文化遗产生存、保护和发展面临严峻形势，随意滥用、过度开发非物质文化遗产的现象时有发生；一些依靠口头和行为传承的非物质文化遗产日渐萎缩和凋零；非物质文化遗产保护经费普遍匮乏、专业人员短缺、社会和学校教育滞后。在《条例(草案)》中，明确了传承人应当履行的义务。

四川省人大教科文卫委员会建议增加条款：传承人无正当理由不履行上述传承义务的，文化主管部门可以取消其传承资格，重新认定该项目的代表性传承人；传承人丧失传承能力的，文化主管部门可以重新认定该项目的代表性传承人。

(杨诚波)

——摘自 9月27日《四川工人日报》

山西焦煤集团多渠道安置分流职工，截至 8 月底，已经分流安置的 1167 人演绎了他们的再就业创业人生故事——

# 别离与重生

单位为其办理退休手续。

二是存量矿井内部转岗安置。结合集团存量矿井年度自然减员，将去产能矿井生产技术管理人员分流到存量矿井。

三是非煤产业安置。结合集团非煤产业人员需求，对去产能矿井地面生产服务人员进行转岗培训后，安置到非煤产业及其他多种经营项目。

四是承担关闭矿井“三供一业”(供水供电供暖及物业)人员分流到集团后勤系统。

五是开展创新创业。该集团出台了“双创”指导意见，各子分公司组建多种创新创业空间和基地，为职工创新创业搭建平台、提供服务。集团对入驻园区的创业职工出台优惠政策，如创业职工 3 年内与原单位保留劳动关系，与原单位职工同等享有参加职称评聘、岗位等级晋升、社会保险等方面的权利；园区每安置一名创业职工可免除 10 平方米建筑面积的房租和物业费等。

六是组件技术服务团队组织化创收。充分发挥集团公司煤矿管理技术优势和集团品牌优势，组建技术服务团队，对外承包托管煤矿。

七是开展劳务输出。集团及子公司组建人力资源公司，积极与高校、医院、市政对接，输出劳务，承担物业、后勤服务。

八是带薪培训。对暂时无安置岗位的人员，结合集团未来产业需求，对 40 岁以下、大专以上的职工，进行为期 1 年至 2 年的培养，强化素质提升，培训合格后按入职上岗。

九是公益性岗位托底安置。对就业困难人员，申请通过政府购买的公益性岗位予以托底安置。

十是其他人员安置。如长病、长伤、停薪留职人员等由企业按有关规定统一管理。

创办人力资源公司，是山西焦煤在安置分流职工中审时度势作出的重要决策，张志国告诉记者，这个公司投入运营后，通过市场化运作，将分流职工经过培训后输送到更加广阔的就业市场，其意义对山西焦煤来说是一次飞跃式的发展，也许山西焦煤在非煤领域的发展从此开始走上快车道，其前景相当乐观。

官地矿生活公司地面食堂职工杨书奇，妻子没有工作，家里还有 3 个正在成长的孩



9月30日，山西晋煤集团园高都煤业，一处即将关停的矿井。

本报记者 王伟伟 摄

## 奋力的“重生”

张海根是马兰矿机电科的一名分流职工，面对重新就业的压力，这个汉子没有彷徨，利用一间闲置的车库搞起了洗车行，不仅自己得到了一份收入不错的工作，还把妻子和 4 名同样面临分流的同事吸引到了这个“靠勤快就能养家”的小铺子里，日子过得有模有样。

还是在马兰矿，10 名分流女职工利用招待所内的空地办起了早餐夜宵店，因为长期大型企业的熏陶，她们的餐点干净实惠，还颇有家庭用餐的感觉，很快就在周边打出了名声，不仅在市场上立稳了脚跟，还得到了集团公司工会 10 万元的创业补助资金。

官地矿生活公司地面食堂职工杨书奇，妻子没有工作，家里还有 3 个正在成长的孩

子。面对分流，杨书奇在生活公司工会和食堂领导的鼓励下，承包了食堂并办起了养殖场，妻子也因此参与到了他的工作中，到目前已经养猪 22 头、鸡 800 只，除去成本，去年有了 7 万多元的纯收入。在他的影响下，官地矿工会开发了 5400 平方米的养殖基地，养猪 52 头、养羊 60 只、养鸡 1380 只、养兔 200 只、18 名分流职工得到安置。此外，官地矿工会还开发了 5000 平方米的种植基地，种植蔬菜等作物供井口食堂使用，可创年收入万元以上，同时，这个矿工会开办的“爱心超市”“爱心理发室”也安置了 5 名女工。

今年 48 岁的郝志伟，大学毕业后就来到山西焦煤工作，他所带领的团队运用市场化机制在竞争中获得了发展，与中国电信联手创立了云计算中心，用“互联网+”的模式服

务企业。山西焦煤双创基地设立后，郝志伟被任命为基地负责人，集团公司的意图就是想通过他的带领培养出一批适应市场竞争、生命力旺盛的创客来。目前，这个基地已经投入运营，20 多家中小型潜力企业已经入驻。

没有消极等待，而是积极应对。在山西焦煤集团，无论是公司管理层还是基层职工，在转岗分流这样的“别离”中处处流露出重新奋起拼搏的态势。该集团公司工会主席邓保平告诉记者，在制定政策时，集团公司坚持了以职工为本的出发点，在决策过程中，工会带领职工坚持认真遵从职工意见、职代会表决审议的程序，在具体实施中，公司各级管理层特别是各级工会紧扣职工需求、服务职工需求、一切围绕职工利益诉求办事，得到了职工认可。