

冀青两省工会发出劳动法律监督提示函,督促用人单位落实高温劳动保护

饮料不得冲抵高温津贴 “四新”技术消除高温危害

2026工会送清凉在行动

本报讯 (记者李昱霖 乔然 通讯员高会坡 刘东鹏)7月7日,河北省总工会劳动法律监督委员会发布高温作业、高温天气作业劳动保护工作提示函,要求全省各用人单位做好防暑降温工作,全方位守护高温环境下劳动者身体健康与合法权益。

本次提示函从制度建设、场所改造、健康管理、工时调配、津贴发放、后勤保障7大方面,对用人单位防暑降温主体责任作出细化和明确要求。提示函划定后勤保障红线:用人单位必须足额供应符合卫生标准的防暑降温饮品及必需药品,配发符合要求的个人防护用品并指导正确使用;不得以发放钱物替代提供防暑降温饮料;防暑降温饮料不得冲抵高温津贴。

高温津贴发放是本次提示重点。提示函重申,劳动者从事高温作业的,依法享受岗位津贴。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,应当依法依规足额向劳动者发放高温津贴,并纳入工资总额。高温作业或者高温天气作业引发中暑并认定为职业病的劳动者,

享受工伤保险待遇。

提示函明确,各用人单位应当建立、健全防暑降温工作制度,压实主要负责人第一责任。生产车间、户外作业点等高温场所要合理布局现场,改进生产工艺和操作流程,采用良好的隔热、通风、降温措施,设置舒适通风休息区。同时鼓励用人单位运用新技术、新工艺、新材料、新设备,从源头降低或者消除高温危害。对于存在高温职业病危害的用人单位,由专人负责监测日常高温,并按照有关规定进行职业病危害因素检测、评价。

在职工健康保障层面,用人单位应当对劳动者进行上岗前职业卫生培训和在岗期间的定期职业卫生培训,普及高温防护、中暑急救等职业卫生知识。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、肺结核等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摄氏度以上的高温天气期间从事室外露天作业及温度在33摄氏度以上的工作场所作业。

针对高温时段用工安排,提示函明确,用人单位要灵活实行轮班作业、适当增加休息时间和减轻劳动强度、减少高温时段室外作业等。因高温天气停工、缩短工时的,不得扣

除或降低职工工资。

本报讯 (记者邢生祥)近日,青海省总工会劳动法律监督委员会发出高温劳动保护劳动法律监督提示函,提示用人单位加强高温作业、高温天气作业劳动保护工作,建立健全防暑降温工作制度,落实高温作业劳动保护措施,开展职业健康宣传教育和检查,严格落实高温津贴待遇,切实维护劳动者健康权益。

提示函指出,用人单位应合理布局生产现场,优先采用新技术、新工艺、新材料、新设备,从源头上降低或者消除高温危害。在高温工作环境设立休息场所并设座椅,保持通风良好或者配备空调等防暑降温设施。开展针对夏季高温、雷电、暴雨等特殊天气下的安全防范知识与应急处置技能培训,为劳动者提供符合国家标准或行业标准的劳动防护用品,并监督其正确佩戴和使用。加强安全生产隐患排查治理工作,对排查出的隐患要及时整改,确保生产安全。

此外,用人单位对劳动者进行上岗前职业卫生培训和在岗期间的定期职业卫生培训,普及高温防护、中暑急救等职业卫生知识。采取合理安排工作时间、轮班作业、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。不得安排怀孕女职工和未成年工在35摄

氏度以上的高温天气期间从事室外露天作业及温度在33摄氏度以上的工作场所作业。

提示函提出,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,依法依规向劳动者发放高温津贴,并纳入工资总额。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。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。

青海工会2026年送清凉活动已于7月2日启动。启动仪式上,青海省总工会党组书记、常务副主席吕先华为职工代表发放慰问物品,叮嘱他们劳逸结合、科学防暑,在确保安全前提下开展工作。

7月初至8月底,青海工会以送清凉物资、送政策宣传、送健康培训、送健康体检、送法律维权为主要内容,深入一线开展送清凉活动。活动对象包括以货车司机、网约车司机、出租车司机、外卖配送员、快递员为重点的新就业形态劳动者以及灵活就业人员等重点职工群体;夏季露天作业的交通、物流、电力、建筑、环卫、公安、消防等行业和存在生产性热源高温作业场所的一线职工群体。



乐享暖童心 研学助成长

7月7日,江苏南京“AI·镜界—南京人工智能生态街区”,小朋友体验AI眼镜。当日,由南京市新兴产业工会联合会、南京市新就业形态劳动者行业工会联合会、南京市职工服务中心联合主办的“乐享暖童心 研学助成长”2026年新就业形态劳动者子女研学夏令营活动开营。活动分两期举办,吸引120名新就业形态劳动者子女参加。 本报记者 刘金梦 摄

七台河建立工匠学院常态化联合授课机制

本报讯 (记者张世光)7月7日,黑龙江省七台河市工匠学院常态化联合授课工作机制落地启动。该机制由七台河市总工会联合市司法局、市应急管理局、市卫健委等部门打造,旨在搭建跨部门协同育人平台,构建工会牵头、多部门联动、院校施教、企业参与的技能人才联合培养体系,激活“产改”新动能。七台河市现有各级工匠学院共9所,覆盖煤炭、发电、机械制造、家政、建筑、农业等多个重点行业。机制整合各单位专业师资、教学资源,从师资储备、课程搭建、教学模式、实施流程4方面建立标准化运行体系。

在师资建设上,各联动单位择优推荐1名至2名专业讲师,统一纳入全市工匠学院动态师资储备库。根据企业培训需求、课程安排灵活调配、动态轮换。课程体系分为思想素养、专业技能、安全法治与健康防护3大模块。教学推行集中授课、上门送教、以赛促训等多元模式,解决职工工学矛盾。

联合授课机制明确,实行季度申报制度。各工匠学院填报授课申请表报送七台河市总工会,由工会统一汇总,统筹调配各单位师资、排定授课计划。市总工会统筹管理师资库、课程库。司法、应急、卫健、消防、红十字会、技师学院等单位无偿提供专业师资与专项授课服务。各工匠学院负责教学组织、学员管理、场地保障等全流程工作。9所学院年均可服务两万余名一线产业工人。

海南“铸匠赋能”工程发出“寻匠令”

入选项目最高可获30万元扶持资金

本报讯 (记者赖书闻)近日,海南省总工会、省人力资源和社会保障厅印发《“铸匠赋能”工程实施方案(2026—2030年)》及《2026年“铸匠赋能”行动工作方案》。根据方案,海南将聚焦种业、深海、航天、旅游业、高新技术产业、港口物流业等重点产业,通过“铸匠赋能”工程,打造“产业工人—企业工匠—市县/产业工匠—海南工匠—大国工匠”的全成长链条。

这不仅是一份未来5年的“工匠养成计划”,更是一份“寻匠令”。即日起至7月30日,海南面向全省重点园区、市县总工会、省级产业工会、重点领域企业及“五向图强”新质生

产力发展领域企业,围绕“匠心铸魂、匠技培优、匠星选育、匠脉传承、匠制保障”5大内容,征集2026年度“铸匠赋能”优秀项目,入选项目最高可获30万元专项扶持资金。

今年,海南设立300万元“铸匠赋能”工程专项奖励资金。对于申报成功的优秀项目,年底按照申报方案验收合格的,每个给予30万元支持,用于开展职工思想政治引领、劳动和技能竞赛、创新工作室建设、技术攻关、人才培养等“铸匠赋能”所涉内容。

同时,将启动50名海南工匠、100名市县级工匠培育工作,海南省总工会对2000名技术

工人进行示范性培训。举办劳动和技能竞赛,优秀技能人才将直通荣誉殿堂。工匠还将享受专属礼遇,在出行、疗休养、体检等方面获得优待,推动“技能与薪酬挂钩”制度落实。

根据方案,未来5年,在素质赋能方面,海南将开展宣讲宣讲活动750场,覆盖职工40万人次;在竞赛练兵方面,开展省级示范性劳动和技能竞赛1000场,通过竞赛锻炼职工2万人次;在人才选育方面,培育20名左右具备大国工匠选育条件的工匠人才,选育200名海南工匠,500名以上市县级工匠,培训紧缺技术工人1万名。

新闻特写

三代劳模三幕剧 一条接力传承路

本报记者 祝盼 毛浓曦

两名电力工人双手紧扣摇把,身体一同发力摇动,随后发电机的嗡鸣声逐渐平稳,马灯慢慢变亮。“亮了!亮了!电压稳了!电信号通了!”年轻的通讯员激动地大喊。随后,电台传出“1940年12月30日,延安新华广播电台开始广播”的声音。

1993年,陕西安康巴山西路堤口的一个深夜,暴雨如注,洪水翻滚着,远处手电光明暗交错,隐约传来呼救声……“孩子,记住这7个字——人民电业为人民,不管遇到多大的雨、多猛的水,多险的路,只要老百姓需要光明,你就不能退。”舞台上,师傅斩钉截铁地对徒弟说。

“无人机升空!锁定目标塔!机器人上线!下发一键融冰指令!”“装置运行正常,无晃电、无异常、无报警!融冰完成!线路恢复正常!”随后,话筒传出声音;30年前,这样的危急情况要五六人冒险上山大半天。现在机器替人上,数据替人跑,人安全,电也稳。

这是近日在西安市工人文化宫举办的“赓续红色血脉 点亮三秦之光”中国工人大学思政课·陕西篇——老中青三代劳模话陕西电力发展史情景式思政宣讲活动中的三幕。活动分为“奠基·筚路蓝缕的创业赞歌”“拼搏·锐意进取的电力铁军”“创新·砥砺前行时代先锋”等3个篇章。当天的活动由陕西省总工会主办,陕西省能源化学地质工会、国网陕西省电力有限公司工会承办。工人文化宫的大剧院里座无虚席,前排坐着身披“全国劳动模范”“大国工匠”“三秦工匠”等绶带的劳模工匠。

现场,每个篇章的情景剧结束,都有对应的老中青劳模代表登台宣讲。“本次活动创新采用‘情景演绎+劳模口述’的沉浸式宣讲模式,全景展现陕西电力老中青三代劳模的生动事迹与亲身经历,让劳模精神、劳动精神、工匠精神从‘书面’走向‘直面’,从‘聆听’变为‘共情’。”活动相关负责人表示。

“三代劳模三幕剧,一条接力传承之路。70分钟的时间里,没有生硬的说教,只有滚烫的人生。情景剧演绎让历史‘活’了起来,劳模的口述让精神‘立’了起来,形成了沉浸式、可复制、有温度的行业特色思政课堂。”演出结束后,作为宣讲第二代劳模代表、全国劳模张雷威说。



全国石油职工拔河比赛举行

7月8日至10日,由中国石油体育协会主办、吉林油田公司承办的全国石油职工首届拔河比赛在吉林油田举办。本次比赛设男子640公斤级和混合600公斤级两个项目,来自中国石油多家企业的14支参赛队伍共195名运动员齐聚赛场,以绳为媒、以赛聚力,用汗水与力量诠释了新时代石油人的团结拼搏精神。 本报记者 彭冰 柳姗姗 本报通讯员 丁磊 摄

一件职代会提案,助千名一线工人涨薪

本报记者 赖志凯 沙剑青 本报通讯员 刘江源

“流动施工考核奖、隧道施工津贴、专项培养津贴、超额利润分享……公司这次的新办法,让我们一线产业工人实实在在获益了。”7月9日,中铁六局路桥公司湘阴项目部试验室里,试验员张子涵捧着一份公司红头文件,逐项念给工友们听。这份文件是路桥公司项目部员工绩效考核及薪酬管理办法(试行),实施3个多月以来,让全公司近千名一线产业工人真切感受到“收入向一线倾斜”不再是一句口号,而是成了工资条上实打实上涨的数字。它的产生,要从公司一件职代会提案说起。

聊出来的提案

今年初,路桥公司正在筹备三届三次职代会。那段时间,利威项目部职工代表吴海袁总爱利用业余时间往工人宿舍区跑,往工棚里坐,随身还带着一本本子。

“老陈,你们测量班最近咋样?”“李班长,隧道里一天待几个钟头?这个月的绩效是怎么算的?”吴海袁蹲在工地的水泥管上,和工

友们聊起日常。聊着聊着,一些工友开始向吴海袁抱怨起来。

“咱们在隧道里一待就是十几个小时,粉尘、噪音、潮湿一样不少,可月底一看工资,和一些非艰苦岗位差不了多少。”一位隧道工班长挠着头说。“我带的徒弟都出师了,可技能高低在收入上根本体现不出来。”另一位测量员接过话头,语气里透着失落。

吴海袁把这些话记在本子上。之后半个月,他与28名工友面对面交流,将收集到的近半年各岗位薪酬数据逐一整理比对。

对比结果让他心里有了底:公司现有的薪酬分配制度存在一定程度的平均化倾向——艰苦地区项目与普通项目差异不大、技能高低与绩效关联不强、超额利润分享对一线职工覆盖不足。基于调研结果,吴海袁写下了“关于优化考核薪酬分配机制,切实推动工资向一线倾斜”的提案,并从考核指挥棒、市场对标、量化管理、津贴专项奖励、监督落实5个方面提出建议。

从本子到公司文件

职代会上,吴海袁的提案经职代会提案工

作委员会审查后,被列为年度重点督办提案。

“这份提案数据详实,建议具体,反映了一线群体的普遍关切。”公司工会主席李岩说。公司迅速成立由人力资源部牵头,工会、财务部、工程管理部、商务管理部共同参与的专项工作组。

工作组做的第一件事,就是邀请吴海袁参加专题座谈会。“提案人最清楚问题在哪里、诉求是什么,他必须坐在桌边。”工作组组长何远东说。会上,吴海袁把走访中听到的原话、对比的数据、建议的路径,一条一条讲给工作组成员听。

此后1个多月,从湘江之滨到陇南山区,从隧道深处到桥梁高墩,工作组马不停蹄地进行调研,同时对标学习了多家行业先进单位在薪酬分配上的经验。

今年3月底,公司先后召开党委会、总经理办公会、职代会联席会,审议通过了项目部员工绩效考核及薪酬管理办法(试行)。办法共九章四十四条,对项目部职工薪酬结构、绩效考核、工资总额管理、超额利润分享等作出了系统性规定。吴海袁提案中的5条建议,每一条都在文件中得到了回应。