

南通市根治欠薪进行时

党中央、国务院历来高度重视对农民工工资报酬权益的维护。2020年是实现农民工工资基本无拖欠的决胜之年,为扎实推进根治欠薪工作,打赢根治欠薪攻坚战,维护农民工合法权益,我市各相关部门按照源头治理、预防为主、防治结合、标本兼治的要求,依法根治拖欠农民工工资问题,严厉打击拒不支付劳动报酬犯罪行为,从而营造不敢欠、不能欠的社会氛围。

南通市拒不支付劳动报酬罪获刑典型案例

★案例1: 蔡某甲拒不支付劳动报酬罪一案

蔡某甲于2011年在如东开办羊毛衫加工厂,后因经营不善等原因,未能支付21名职工2015年的工资共计149175元。2015年11月13日,蔡某甲在未结算完工人工工资的情况下,驾车逃匿。2015年11月27日如东县人力资源和社会保障局以张贴形式责令蔡某甲依法支付拖欠劳动者的工资,但蔡某甲仍未支付。后蔡某甲于2018年1月23日被如东县公安局刑事拘留。

相关判决:蔡某甲犯拒不支付劳动报酬罪,被判处有期徒刑七个月缓刑一年,并处罚金人民币二万元。

★案例2: 南通某装饰工程有限公司、邢某甲拒不支付劳动报酬罪一案

2015年9月至2016年8月,邢某甲在经营南通某装饰工程有限公司(以下简称:某装饰公司)期间,先后雇了周某、李某等人进行富都豪园8号楼外墙装修等工程的施工,同时约定按月支付生活费、年底结算工资。2017年1月,邢某甲发现由于预算错误,无法支付工人工资及其他工程款,遂采用逃避、不接电话、更换电话号码等方式逃避支付。截至2017年1月,邢某甲共拖欠

周某、李某等17名工人工资共计人民币405220元。

2017年12月27日,邢某甲向公安机关投案,后经多次传唤,邢某甲均未到案。2018年1月14日,邢某甲再次到公安机关投案,如实供述了上述犯罪事实,并支付了上述17名工人被拖欠的工资。

相关判决:一、南通某装饰工程有限公司犯拒不支付劳动报酬罪,判处罚金人民币四万元;二、邢某甲犯拒不支付劳动报酬罪,判处拘役六个月,并处罚金人民币二万元。

★案例3: 季某拒不支付劳动报酬罪一案

季某,启东市人,于2013年与任某签订砖砌承包合同,由季某劳务队承接启东某工程别墅内、外墙砌体工程。该工程起始由季某和倪某两人合伙承接,雇了朱某、朱某兵、陈某忠、王某忠、沈某等32名工人施工。工程施工两个多月后,倪某退出,由季某独自承接,并承诺由其支付工人工资。2013年下半年工程竣工,季某从任某处支取全部工程款,但仅支付工人部分工资。工人通过打电话和到季某住处等方式向季某索要工资,季某采取更换电话号码、更换地址等方式躲避。2014、2015年期间,启东市人力资源和社会保障局通过多种方式向季某告知劳动保障监察行政处理决定书、劳动保障监察限

期改正指令书和履行行政决定催告书等文书,季某亦明知该局送达上述文书。2015年年底,季某向朱某兵等人支付人民币11500元后继续躲避工人索要工资,拒不支付剩余32名工人的劳动报酬共计人民币187385元。2018年10月8日季某被依法逮捕。

相关判决:季某犯拒不支付劳动报酬罪,判处有期徒刑一年,并处罚金人民币一万元。

★案例4: 李某拒不支付劳动报酬罪一案

李某,南通市港闸区某家用纺织品厂(实际经营场所为通州区张芝山镇)负责人,经营期间李某分别雇了方某、沈某等7名工人为其加工被子以及做一些日常杂活,至2017年7月李某因经营不善,无法按时支付7名工人工资共计118000元。李某遂采用逃避、不接电话及更换手机号码等方式,拒不支付拖欠工人的工资。2017年7月通州区人力资源和社会保障局将该案移送公安机关立案侦查。2019年5月18日,李某被公安机关抓获归案。到案后李某如实供述了自己的犯罪事实,并支付了所拖欠的工人工资。

相关判决:李某犯拒不支付劳动报酬罪,判处拘役四个月,缓刑六个月,并处罚金人民币五千元。

创设“任务书” 强化“全程管”

如皋推动农民工工作量考核落地见成效

从今年6月1日起,江苏省如皋市对在建工程项目全面实施“班组施工任务书”管理,扎实推进按月考核农民工工作量制度落地生根。这是该市贯彻实施《保障农民工工资支付条例》深化工程建设领域专项整治又一举措。

“暗账”变“明账”,任务书解难题。施工任务书通常用于项目部向班组下达工作任务,具有任务量化、期限明确等特征。该市调研发现,工程承包人与农民工各有一本账目,记载着项目、工价、出勤等情况,双方定期对账,但不符合管理要求。如能推动工程承包人公开账目,并与实名制管理结合,将会有效解决农民工工作量核算难题。该市改进施工任务书,增加“班组成员工作量完成及核算情况记载”专栏,包括农民工姓名、工作量考核情况、单价、预核金额、扣减金额、应付金额等要素。参考文本颁布后,该市明确施工企业可根据项目建设需要进行调整完善,但必须满足“按月考核农民工工作量”的要求,任务书的下达以日、周、旬、月为周期,最长不得超过一个月。目前,班组施工任务书已成为该市农民工实名制管理的基础数据来源,考核农民工工作量、计算劳动报酬的原始凭证,并作为工资支付表附件,归入施工企业编制的书面工资支付台账管理,至少保存3年。

“概算”变“核算”,糊涂账成过往。工程建设领域拖欠农民工工资最主要的原因是行业乱象丛生,多为以包代管,甚至一包了之。工程建设领域因行业特殊性及历年结算习惯,往往都是平时预付年终结算,也是根治欠薪的难点所在。根据银行调度数据,该市今年春节前1月份195个专户当期收入2.09亿元,当期支出2.05亿元,代发工资1.01万人次;12个专户当月人均代发工资高于3万元,其中4个高于5万元,某酒店项目人均高达19.66万元。月度按实结算如不能实现,也就不能很好地从根子上解决年终结算的问题,春节期间仍会存在因欠薪或工资结算矛盾纠纷引发的重大群访事件风险。该市推行的班组施工任务书,对某项目农民工某一时间段工作完成情况进行量化考核,结算出应付工资总额,与劳动合同约定、月工资结算表、阶段性工资余额结算表、银行代发流水等形成工价、工作量核算、工资表编制、银行代发的闭环管理,让过去理不清的“糊涂账”变得明明白白。

“专检”变“巡检”,全程管保成效。行业工程建设主管部门按照职责履行行业监管责任,依法规范本领域建设市场秩序,对拖欠农民工工资的违法行为及时予以制止、纠正,是预防和减少拖欠农民工工资行为发生的关键。如何让“九龙治水”成“攥指成拳”?该市通过建立健全过程监管机制,倒逼政府各责任部门高效履职。首先是明晰职权关系。7月印发《关于明确〈保障农民工工资支付条例〉有关权力事项行使单位的通知》,明确人社和工程建设主管部门监督检查权、行政处罚权,确保工作无缝对接。其次是推进过程监管。出台《关于健全工程建设领域根治欠薪过程监管机制的通知》,确立工作目标、监管重点,落实资金监管、行业监管、属地监管和依法监管责任。再次是强化考核督办。建立监管调度、飞行督查、季度例会、考核考绩等保障机制,推动根治欠薪向过程监管、日常监管转变,进一步压实治理欠薪工作责任,形成监管合力,确保“四项制度”落地生根。

周子华

曝光台:南通市2020年第三季度拖欠农民工工资黑名单

单位名称	统一社会信用代码	法定代表人姓名	列入名单事由	涉及金额	列入日期	认定部门	文书号
南通坚盾特种门窗有限公司	91320612583780888M	杨忠产	拖欠袁XX工资16000元、陈XX工资14000元	30000元	2020年9月1日	南通市通州区人社局	通人社察理字(2020)第0011号

小贴士:国庆中秋连休假期加班工资如何计算?

有职工认为今年国庆和中秋节叠加,在10月1日加班,就能拿到6倍工资。不过,根据国家相关部门的规定,今年国庆中秋同日加班,支付“6倍工资”没有法律依据,实属“想多了”。

那今年“十一”假期加班工资具体如何计算呢?人社部9月19日就2020年国庆节、中秋节假期加班工资计算问题进行了明确。10月1日至4日,用人单位安排劳动者加班的,应按不低于工资的300%支付加班工资报

酬;10月5日至8日,用人单位安排劳动者加班的,应先安排补休;不能安排补休的,应按不低于工资的200%支付加班报酬。在10月1日至8日期间,用人单位未安排劳动者工作的,按原有工资计发方式处理。

让每一滴汗水都能得到尊重

2020年受新冠病毒疫情影响,崇川区整体劳资纠纷较往年同期呈上升趋势,其中农民工工资纠纷占比比较大。2020年5月至9月,崇川区人社局劳动监察立案105起,涉及农民工653人,为农民工兄弟追回工资453.56万元。

充分发挥基层组织的“大调解”作用

崇川区是南通市的主城区,所属16街道中的大部分街道第三产业较为发达,工资纠纷数量较多但金额不大,劳资双方争议可调和性强。对此崇川区人社局进一步发挥街道的“大调解”作用,充分激发区-街道-社区三级网格工作人员的主观能动性,打造了多个各具特色的调解室,如:“知心爷爷”调解室、“圆融商圈调解室”等等,确保了矛盾的及时化解。针对辖区内纺织、船舶用工较多的劳动用工密集型街道,则充分依托街道建立企业“三色预警”系统,使得区人社局能够第一时间介入,不造成群体性事件的发生。通过针对性地开展工作,确保了农民工的合

法权益得到有效维护。

开通“网络云问诊”打造工作新模式

全民战“疫”期间,崇川区劳动保障监察大队摸索出一套“网络云问诊”工作方法,对于不能到达现场的外地农民工,通过网络连线,确认身份,邮寄收取材料,极大地便利了外地的农民工群体,减少了他们的维权成本。劳动者通过QQ聊天软件表达诉求,执法人员在网络上跟进提供一对一服务、疑难案件大队集中讨论解决,打造了一套“急诊处置、专家门诊、集中会诊”的“网络云问诊”工作新模式,在特殊时期为劳动者依法维权打开了一扇门。通过“网络云问诊”共接受咨询796人次,处置劳资纠纷118人次,先后解决了云南、山西、河南等多地在通打工后返乡的农民工工资纠纷,真正实现了让群众少跑腿、让信息多跑路。

柔性执法开辟“六保六稳”新路径

为帮助受疫情影响的企业渡过难关,特

殊时期崇川区人社局变刚性执法为体检式柔性执法,与工会联合成立了“崇川区和谐劳动关系体检中心”,从大型企业劳资主管、律师、劳动监察、仲裁退休人员中聘请劳动方面的资深专家作为“体检中心”的长期服务人员轮流值班坐诊。企业可以根据自身需求,就劳动用工相关规章制度、薪酬待遇等方面向“区体检中心”申请体检,该中心在保证隐私的前提下,对单位存在的问题拉单列表,主动下沉企业提供服务,帮助整改。“体检中心”开诊以来共坐诊接待32家,集中授课会诊218家、主动巡诊13家,收到信息采集表198份,反馈体检结果156份,受益用人单位近400家。

崇川区人社局的创新与实践回答了“如何用不足10人的队伍,去有效监管数以千计的劳资纠纷,让工人兄弟的每一滴汗水都能得到尊重,让有社会责任感的企业家所付出的每一滴汗水也能得到尊重”的现实之问。

沈晓林、张小全、陶竞竞