

关于煤矿企业“戴帽工资”问题的监督对策研究

赵剑

洛安集团余吾煤业公司纪委

[摘要]本文分析了煤矿企业“戴帽工资”问题的表现形式及其特点,探讨研究如何防范减少基层队组“戴帽工资”问题发生,维护职工群众的合法经济权益,调动工作积极性,促使煤矿企业建立工资薪酬分配的长效监督机制,促进企业和谐稳定发展。

[关键词]煤矿企业;戴帽工资;监督对策

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.08.1701

所谓“戴帽工资”是指在职工正常工作获得工资薪酬之外,在个人收入中多出来的那一部分资金,这部分资金以职工的名义出现,但并不归职工支配使用,再由职工个人交回单位或单位管理者手中的一种克扣截留职工应分配工资的违纪行为。

一、“戴帽工资”问题的主要表现形式

(一)“带”,即“加分带钱”。煤矿企业基层单位队组的工资核算实行的是工资总额承包制,采用以工作量进行记分来对工资进行核算。但是基层单位队组负责人未严格执行工作量记分标准,随意给自己亲信或者骨干人员虚报工作量,以增加分数来多领取工资。待工资发下来以后,这些人员多以转账或现金的方式,把多领的部分工资转给本队组负责人。

(二)“截”,是指采取一些不正当的手段将本应发给职工的各种奖金和津贴留出一部分挪作他用。

(三)“扣”,是指直接扣除超出制度工作日的出勤,未按规定计发工资。

(四)“罚”,是指队组管理人员以罚代管,以各种理由为名对职工进行罚款如迟到早退缺勤罚款、“三违”罚款等,对各类罚款,既不上缴、也不记帐,截留自用。

二、工资薪酬问题发生的根源及条件

(一)自由财权滥用。基层队组日常事务琐碎繁杂,免不了需要花钱,比如队里添置办公用品要花钱,队里看望伤病员工要花钱,慰问办丧事职工及家属要花钱,开展活动要花钱等等,本单位没有可供使用的经费,带出来的钱也没有装在自己腰包里,完全是为了给队里实实在在地解决一些问题,这样做不合法但合理,而且带资现象以前有,现在也有,并不是只有自己一个人的问题。这种心理可以说代表了多数违规带资实施者的心态。

(二)一举两得的私心。违规带资,通常是基层单位主要领导安排副职或直接安排员工给其当月多计工分,当月工资打到员工工资卡后,多计工分获得的那部分报酬,允许该员工自己留少部分作为“补偿”,其余上交队里。对于员工来讲,这样做,既不违背领导的安排,自己不用多出工、多出力也能有好处,企业的钱就这样“一举两得”的落入了个人和小集体的囊中。

(三)监督检查的乏力。一方面基层队组,既有党支部也有分工会组织,两个机构都有监督队组管理、维护职工权益的职责和任务,工资分配中队长一人说了算,部分支部书记、分工会主席对带资现象睁一只眼闭一只眼。另一方面相关职能部门,虽然也开展了日常检查,但未杜绝工资结算中的“人情分”和暗箱操作,查与惩的力度和威慑力不够。

(四)纪法教育流于形式。虽然平时开展纪法教育,也会组织一些相关的学习教育活动,但实际上往往是“走马观花”,无法通过学习产生共鸣,达到警示自己的目的。反映出当前对党员干部的学习教育工作在实际性、针对性上有差距,如方式不够灵活、内容不够鲜活、过程不够系统等等。

(五)惩治力度不大助涨侥幸心理。一方面基层单位纪委针对工资薪酬方面苗头性、倾向性的问题,不愿主动介入,未将问题消灭在萌芽状态。同时在开展执纪审查工作中,也面临着力量薄弱、能力不足、质量不高等突出问题,使得执纪审查工作的成效大打折扣。另一方面,基层单位主要领导更多考

虑安全生产工作的重要性,对违规违纪的领导干部,存在保护思想,多以谈话教育和经济处罚为主,往往大事化小,姑息迁就,没有起到应有的惩戒作用,这在客观上助长了不良风气。

三、杜绝“戴帽工资”问题发生的监督对策

加强对基层队组工资薪酬发放,必须做到“堵”与“疏”结合,“惩”与“防”并举。

(一)建立科学完善的工资分配机制,从制度程序上规范工资分配行为。基层科队严格按照由职代会和上级各部门审核通过的工资分配办法,对月度工资进行集体讨论研究,在研究过程中,职工代表有意见建议,无意见表态,最终形成分配方案,与会人员都要签字确认。一旦签字确认的分配方案,任何人不能随意更改,如需改动则要再次集体研究确定。

(二)堵严管理监督漏洞,防止小集体侵害企业利益。纪检、劳资、工会等相关部门要加大基层队组工资管理监督力度,建立信息共享,协同合作的监督机制。严格队组考核,计分、加分必须以过程实证为依据,坚决杜绝随意计分、加分、扣分行为,对苗头性、倾向性问题,要早提醒、早处置。

(三)加强对基层队组“一把手”的监督。党支部要切实履行党风廉政建设主体责任,敢于对违规违纪行为说不,认真监督本队组负责人,让权力在制度的笼子里规范运行,筑牢“不能腐”的制度堤坝。基层纪检委员要履行好监督职责,对本队组工资核算进行严格审核把关,坚决制止违规记分行为,发现问题要及时向本单位支部书记和上级纪委报告。

(四)发挥劳资部门职能监督作用。劳资部门要加强单位职工工资分配后的审核把关。单位职工工资分配是否合理,是否按企业或单位规章制度分配,是否有“戴帽工资”的提取。严格审查基层单位各类管理人员的工资收入金额及其分配结果,要建立月度工资分配审核记录,做到发现问题及时解决。

(五)实行科队务公开,加强民主监督。发挥工会民主监督职能,督促基层队组对点名册、记分台账、工资表等资料都要真实公开、定期公开,坚决杜绝不公开、半公开或假公开的问题。

(六)发挥基层职工群众的监督作用。在宣传职工、动员职工、组织引导职工参与包括基层科队(车间)分配方案、考勤记工、考核处罚等。公布了举报电话、邮箱、网站、信箱,广泛接受职工群众的监督。

(七)疏通费用支出症结。作为一个单位,费用总会产生,与其让各单位遮遮掩掩自己从工资上处理,不如上级从资金支持上疏通队组行为症结,研究解决队组合法、合规使用资金、支出费用的问题,从源头上根治违规带资。

(八)严惩违纪违规带资行为。“戴帽工资”是侵犯职工群众利益的腐败问题,危害极大,必须坚持零容忍,发现一起查处一起,要依纪依规严肃处理、决不姑息,强化“不敢腐”的震慑。同时做好案件查办“后半篇文章”,开展好警示教育,利用身边人身边事敲响警钟,有效提升领导干部和公职人员“不想腐”的自觉。

参考文献

[1]白士轩,李宏义,王小平,李云霞,张田源.国有企业薪酬制度改革现状、问题及对策研究[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2021(11):4-6.