

青浦区人民政府办公室文件

青府办发〔2020〕38号

上海市青浦区人民政府办公室转发 区人力资源社会保障局关于青浦区群体性 劳资纠纷突发事件应急处置预案的通知

各镇人民政府、街道办事处，区政府各委、办、局，各有关单位：

区人力资源社会保障局制订的《青浦区群体性劳资纠纷突发事件应急处置预案》已经区政府同意，现转发给你们，请认真按照执行。

2020年7月6日

青浦区群体性劳资纠纷突发事件应急处置预案

为依法维护劳动者和用人单位的合法权益，全力以赴确保本区域内劳动关系和谐稳定，不断提高突发事件预防和应急能力，快速有效控制和处置群体性劳资纠纷，现结合本区工作实际，制定本预案。

一、总则

（一）工作目标

通过预警，切实掌握本区用人单位劳动合同履行、工资支付等情况，及时采取更为有效的劳资纠纷预测、预警、处置和防控措施，有效制止和纠正本区用人单位恶意拖欠劳动者报酬的违法行为，立足预警预测不留死角，矛盾控制在萌芽状态，化解在第一时间，确保全区不发生重大群体性劳资纠纷事件，切实维护社会稳定大局。

（二）基本原则

- 1.加强研判，有效预防。
- 2.快速反应，妥善化解。
- 3.属地为主，部门配合。
- 4.依法处置，教育疏导。
- 5.各尽其职，多方协作。

（三）适用范围

发生在本行政区域内，因劳资纠纷引发的举报投诉案件的受

理和查处、群体性突发事件的应急处置、劳动关系协调队伍预警排摸等监督检查工作。

（四）事件分级

根据突发事件涉及人员多少、情节轻重及其危害性，分为一般（IV级）、较大（III级）、重大（II级）和特大（I级）群体性劳资纠纷突发事件。按参与人数划分：“一般”是指发生5~10人群体性突发事件；“较大”是指10~50人群体性突发事件；“重大”是指50~100人群体性突发事件；“特大”是指100人以上群体性突发事件。

二、组织领导与职责分工

（一）组织领导

本预案成员单位为本区根治拖欠农民工工资领导小组成员单位、各街镇和区级公司，在区委政法委统筹协调下，各成员单位各司其职、各负其责。各街镇相应成立工作专班，组织领导和协调推进本辖区预警和应急处置工作。

（二）职责分工

区委政法委负责预警和应急处置工作成员单位开展活动的会议召集、情况通报，统筹协调工作调研、形势研判、部门联动，督促指导有关职能部门自觉履行职责和承担管理责任，及时向区委、区政府报告重特大突发事件的处置进展工作。

区人力资源社会保障局加强对企业劳动关系矛盾的劳动保障监察执法和劳动争议调解仲裁，建立健全拖欠工资预警预测预

防机制，及时组织应急处置人员到达现场开展调查，及时向领导小组报告处理情况和建议。做好突发事件、重特大案件联合执法的组织工作，并协同街镇和有关部门做好群体性劳资纠纷应急处理和查处工作。依法移送涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪案件。按照市欠薪保障金垫付使用规定，核实企业欠薪事实，启动欠薪垫付程序。

区总工会指导各类用人单位工会代表职工与用人单位进行集体协商，签订集体合同。在事件处理期间指导基层工会和企业，民主产生职工协商代表与企业方开展争议协商；建立职工维权热线，指导基层工会的维权活动；做好职工的思想教育和疏导工作，引导职工通过法律途径维护自己权益。

区工商联负责督促企业主在企业建立集体协商机制和民主管理机制，指导企业主与职工方开展集体协商。在事件处理期间指导企业方与职工方开展争议协商；引导企业主依法经营、依法用工；做好企业主法律法规和相关政策的咨询解释工作，引导企业主通过法律途径维护自己权益。

区建设管理委负责对房屋建筑工程领域、道路交通工程建设领域的监督管理，牵头处置该领域因拖欠农民工工资等引发的群体性突发事件。督促企业落实劳务用工实名制管理等制度，健全工资支付监控和保障制度，改进房屋建筑工程和道路交通工程建设领域内工程款支付管理和用工方式，查处违法分包、转包、挂靠等违法行为，对拖欠工资失信企业，在职权范围内依法依规予

以惩处。

区水务局、区绿化市容局等负责对水利、园林绿化、市容等工程建设领域的监督管理，解决处理本领域内因挂靠承包、违法分包、转包、拖欠工程款等引发的群体性突发事件。督促企业落实劳务用工实名制管理等制度，健全工资支付监控和保障制度，改进本领域工程款支付管理和用工方式，对拖欠工资失信企业，在职权范围内依法依规予以限制。

区信访办对因突发性、群体性劳资纠纷引发的上访，会同相关部门搭建平台，进行解释、疏导，防止事态升级扩大；负责处置越级上访人员的劝返工作。

公安青浦分局及时介入突发事件现场，加强安全保卫工作，维护现场治安秩序，对处置中拒不配合的单位和个人，采取强制措施，依法查处违法犯罪行为，防止事态扩大。维护现场交通秩序、疏导车辆，保持道路交通畅顺。对移送的涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪案件立案侦查；对采取非法手段讨薪或以拖欠工资为名讨要工程款，构成违反治安管理行为的，依法予以治安处罚；涉嫌犯罪的，依法追究刑事责任。

区法院依法对经营者逃逸和存在欠薪、关停并转企业资产实施财产保全，并依法清查被拖欠的工资。对劳动保障监察和劳动仲裁案件及时予以强制执行。

区司法局负责引导法律服务和法律援助机构为农民工追讨欠薪提供及时有效的法律服务和法律援助。

区经委、区商务委负责指导监管企业加强用工管理，落实工资支付主体责任，解决涉及监管企业的劳资纠纷问题。监管企业发生群体性劳资纠纷突发事件，开展现场处置，督促解决纠纷矛盾。

区财政局为劳资纠纷突发事件处置工作提供经费保障。

区市场监管局依法取缔无证无照企业，督促引导企业依法经营，查处违法违规企业。向职能部门提供用人单位工商登记等有关信息。

各街镇负责本区域内劳动关系的协调工作，建立健全劳资纠纷处置领导小组、劳动关系协调联席会议制度和集体协调机制。建立辖区内劳资纠纷的监测网络，即时向区领导小组和区职能部门报告辖区内劳资纠纷的动态。发生群体性劳资纠纷突发事件时，严格按照属地管理原则，立即启动应急工作机制，主要负责人和相关工作人员第一时间赶赴现场，精心组织，靠前指挥，根据事件具体情况调配、协调联合有关部门迅速有效处置。

区级公司负责对本单位和出资建设在建工地开展排摸，及时发现和报告欠薪预警信息，及时做好防范和处置，对可能引发群体性事件的企业明确专人跟踪负责，对因拖欠工资引发的突发事件，严格按照职责管理原则，会同属地街镇、相关部门启动应急工作机制，快速稳妥处置。

三、应急处置程序

（一）预案的启动

1.一般群体性劳资纠纷突发事件的应急处理，由事发地街镇处理。

2.较大、重大群体性劳资纠纷突发事件的应急处理，由事发地街镇会同区人力资源和社会保障局、区建设管理委、区经委、区商务委等相关部门共同处理。

3.特大级以上群体性劳资纠纷突发事件的应急处理，由区委政法委会同事发地街镇、区人力资源和社会保障局、区建设管理委、区经委、区商务委等相关部门共同处理。

（二）先期处置

1.及时报告。群众性劳资纠纷突发事件发生后，事发地街镇作为第一责任单位，应及时派员查实事件性质、发生时间、发生原因等基本情况，即时逐级向区、街镇两级应急领导小组和相关职能部门报告。相关职能部门在接报后，应按规定做好信息上报工作。

2.召集相关人员。事发地街镇应急领导小组迅速通知各处置单位有关人员第一时间赶往事发地。

3.现场约谈。街镇处置小组召集事件有关当事人（企业负责人和职工代表），展开情况调查和取证工作，并做好政策宣传和思想工作，稳定当事人情绪。

（三）现场处理

1.平息事态。公安部门组织警力和社会治安力量维持现场秩序，对聚集人员进行疏散、隔离，制止当事人的过激行为，防止

事态扩大，对极少数蓄意制造事端的为首者、组织者、幕后操纵者和唆使煽动者果断予以依法打击。综治、信访、劳动保障、工会等相关职能部门及时宣传政策法规，做好说服安抚工作，弱化当事双方对立情绪，缓解矛盾冲突，引导当事人依法理性维权。

2.查清事实。综治、信访、维稳、工会相关职能部门深入约谈企业负责人和职工代表当事双方，摸清事实真相，掌握争议焦点。

3.及时定性。现场工作小组召开现场协调会，根据事实真相，以及相关法律、法规，提出初步解决意见，对事件做出初步定性，对事件的责任方及责任人按各自应承担的责任做出相应处理意见，并将现场协调处置情况、事态定性和处理结果报告报街镇领导，并将现场不能解决的问题报领导做出定性处理决定。

4.协商调解。依托基层工会和企业组织，及时组织当事双方选派协商代表开展协商，力争达成协商结果。各调解组织应依法开展争议调解，在法律框架内做好双方劝说工作，力争达成调解协议，平息事态。对争议焦点一时无法达成协商和调解结果的，应说服当事双方先平息事态，再约时间进行再次协商或调解。

5.专题处理。如出现事实认定不清，调解处置困难，领导小组应及时召开专题会议，分析事件性质，归纳矛盾症结，商议应对措施办法，做出应对决策。

（四）跟踪处理

1.结果履行。对已做出行政处理决定、达成协商结果和调解

协议的，人社部门应监督当事双方及时执行行政处理决定和履行协议结果，引导当事双方尽快恢复正常生产，或引导企业依法展开关停并转。对在法定时间内拒不执行行政处理处罚决定的，人社部门依法移交法院强制执行。

2.再协商再调解。对现场没有达成处理结果的，街镇、人社、工会、信访应密切关注事态发展动向，引导当事双方开展协商调解，着力调处争议。对确实无法达成协商调解结果的，引导当事双方通过劳动争议仲裁和民事诉讼途径解决。

3.司法裁决（判）。对存在企业关闭、法人无力支付、欠薪事实清楚等情况的事件，各街道要引导企业和员工通过劳动争议调解、司法调解签订协议并经法院司法确认的途径解决，当事人申请仲裁、民事诉讼的，劳动争议仲裁院和法院应开辟“绿色通道”，快立案、快审理、快裁决（判）。

4.欠薪垫付。对企业拖欠工资的群体性劳资纠纷，欠薪事实清楚，企业一时确实无法支付的，应启动上海市欠薪保障金垫付程序。

（五）后期处置

1.善后处置。当事态得到有效控制和平息后，应急领导小组宣布应急结束。应急处置工作结束后，领导小组对因劳资纠纷引起的突发事件，组织有关部门按照法律法规的规定及时做好相关立案调查和结案善后等工作。

2.调查和总结。重（特）大群体性劳资纠纷突发事件，各街

镇应对劳资纠纷突发事件的发生原因、处置经过、经验教训等做出综合调查评估，并及时将调查评估报告区领导小组。区领导小组将调查报告通过有关专题会议或文件进行通报。

四、处置规则

（一）用工行为发生地处置原则

若物流快递行业、连锁加盟行业等企业发生群体性劳资纠纷，在外省市和外区经营地就业且就业单位拥有独立法人资格的劳动者来青浦聚集，应正确引导或劝导集访者到用工行为发生地处置，并及时联系当地相关部门，做好对接工作，如劝导无用，公安机关应采取有效措施。

（二）实际经营办公地处置原则

如用工行为发生在外省市和外区的劳动者，隶属的劳动关系所在单位在当地没有经营办公管理部门，实际经营办公地址在青浦，青浦相关单位应立即着手调查取证工作，依法处理。

（三）用工形式分类处置原则

一是劳务派遣人员，应通知劳动关系主体单位劳务派遣公司到场处置，用工单位配合处置；二是劳务外包业务外包人员，应立即通知用工主体单位到场处置，发包单位配合；三是个体承包人员（如个体工商户承包快递网点、驾驶员带车承包运输线路或业务等）应引导民事纠纷途径解决，镇，区二级司法部门提供帮助，搭建调解平台，化解纠纷；四是临时招用以小时为计算劳动报酬的劳动者发生纠纷，第一时间收集相关证据材料，依照证据

材料按照相关法律法规规定确认劳动关系，通知劳动关系主体单位到场处置，如有劳务派遣或业务发包行为，依照规定，用工单位或发包单位负连带责任。

（四）先易后难，疏散处置方法

发生群体性劳资纠纷，应第一时间了解情况收集证据材料，按照先易后难的原则，及时疏散人员。对欠薪类的，主要约谈法人，商定拖欠工资发放的可行性方案；对搬迁引发的经济补偿类，处置小组分头约谈劳方和资方，平衡双方的心理预期，在法律框架内尽快签订补偿方案；对于因经营变动发生的聚众事件，处置小组要分析经营变动在法律层面的合规性，再约谈双方当事人，达成可接受的方案。为快速化解欠薪案件，对存在关闭、法人无力支付、欠薪事实清楚等因素，各街镇要引导企业和员工通过劳动争议调解、司法调解等法院确认的途径解决。

（五）加强与劳动者沟通

可以建立维权微信群，不定时与劳动者沟通，宣传政策法规，通报案件进展情况，及时了解劳动者的想法、行动状态，发现问题及时上报。

五、工作要求

（一）加强组织领导

各成员单位要深刻认识劳动关系和谐对社会稳定的重要意义，切实增强政治意识、大局意识，结合实际开展预警排摸和应急处置，进一步突出重点、把握节点，认真落实快速处理、及时

报告的工作职责，形成工作合力。

（二）落实监管责任

按照属地管理、分级负责、谁主管谁负责的原则，落实开展预警和应急处置的监管责任。区政府要加强对群体性事件处置的督查考核，完善目标责任制度。对属地监管责任不落实、组织不到位的单位和个人，启动责任倒查和追究机制。

（三）推进任务落实

区人力资源社会保障局要做好预案的宣传培训工作，开展应急演练，检验预案的可操作性和实用性。各成员单位要不断完善工作方案，落实工作职责、细化排查任务、突出化解效果，进一步增强合力，处置人员要不断提升指挥协调、疏导处置水平，确保政令畅通，及时处置保障有力。

六、相关保障

（一）成立应急队伍

按照“平急结合、各司其责、协调运转”的原则，各街镇相应建立群体性劳资纠纷突发事件应急处置领导小组，成立应急处置队伍；各职能部门成立应急工作小组，确保发生突发事件时能够迅速集中，开展应急处置。

（二）基层应急预案

各街镇根据自身实际，参照本预案制订相应应急预案。各职能部门根据各自职能，制订相应应急措施。

（三）工作制度

各街镇和相关职能部门切实履行各自职责，严格落实值班制度，各级责任人手机保持 24 小时畅通。对应急处置过程中的失职行为要严肃处理，并追究相关人员责任。

（四）后勤保障

各相关单位要对群体性劳资纠纷突发事件的处置给予必要的人员、经费和物资保障。

七、附则

本预案自颁布之日起施行，原《上海市青浦区人民政府办公室转发区人力资源和社会保障局关于青浦区处置群体性劳资纠纷突出事件应急预案的通知》（青府办发〔2014〕31号）同时废止。

抄送：区委各部门、区人大办、区政协办、区监察委、区法院、区检察院、各人民团体。

青浦区人民政府办公室

2020年7月9日印发
