

让“法治人社”的阳光温暖百姓

——衡南县人社局创建依法行政示范单位纪实

■本报记者 李建平 通讯员 何越华 罗文 周煜

从聘请9位社保基金监督员,到建立“两代表一委员”建议、提案面对面答复回访制度;从个性化、菜单式的法治宣传,到纵向到底、横向到边的执法监督……近年来,衡南县人社局按照省人社厅法治人社建设总体目标,加强制度建设,坚持依法履职,实现了人社依法行政的新突破。

让“法治人社”的阳光温暖百姓,努力保障和改善民生,这是衡南人社人始终不渝的追求。衡南县直机关优化发展环境测评司法行政类“七连冠”、衡阳市依法行政首批六家示范单位之一……近年来的多项殊荣,正是对他们的充分肯定。

法治宣传不留白

“我最近得了肺病,想去看病,但之前厂里没买医保,现在老板要辞退我,我该怎么办?”“厂里没帮你缴纳医疗保险,你有权依法索赔;确属你得了职业病被辞退,用人单位应当予以补偿。”这是前不久,衡南县人社局工作人员带着政策“赶场”时的一段对话。

为提高群众人社法治意识,该局不拘一格,利用报纸、网络、宣传单、微信群、集市、广播“村村响”等多种形

式,上门入户为群众解疑释难,进行全方位宣传,依法帮助各类从业人员积极维权,为顺利执法营造良好氛围。

为使法治人社建设持续升温,该局工作人员通过参与“法治人社大讲堂”“法治人社大家谈”等活动,全面学习法治人社建设做法和经验,营造领导率先垂范、系统上下共同参与的良好氛围;出台学习制度,印发《依法行政手册》,人手一册,每月定期学习。为了“不乱执法”,该局不断完善执法程序和操作流程,常年聘请了法律顾问,建立执法全过程纪实制度、重大决定法制审查和备案制度,确保执法人员持证上岗、亮证执法、依法办案。

便民服务不漏项

“我的职责是管好人,让领导放心;执好法,让群众满意;服务好,让参保者受益。”衡南县人社局局长邓河平经常如是说。他把开展依法行政示范单位创建活动,作为提升部门形象的动力,把依法行政与法治建设的要求贯穿于各项业务工作中,努力实现法治建设与业务发展的有机融合。

该局工作人员坚守依法行政理念,无论是做工作,还是送服务,都确保在法律框架内;坚持“阳光”执法,绝不因关系

的亲疏、主观的好恶、地位的高低而有所偏颇。为了确保执法的公信力和满意度,在日常工作中,该局不仅在收到投诉后“指哪打哪”,还通过日常巡查“主动出击”。该局在优化社保经办服务上,大力推进社保信息化建设,截至2016年底,全县社会保障卡持卡人数达64万人。

该局其它各项工作也依法稳步推进:2016年全县开展就业创业工作,新增城镇就业6735人,城镇登记失业率为2.95%,新增农村劳动力转移就业8513人;完善社会保障制度,稳步推进机关事业单位养老保险制度改革,顺利完成城乡居民医疗保险制度合并实施,全面启动城乡居民大病保险;推进人才队伍建设,完善了人才法规政策体系,建立了梯次递进的专业人才培养选拔体系;深化人事制度改革,坚持“凡进必考”原则,全面推进事业单位公开招聘制度;规范收入分配秩序,改革完善了机关事业单位工资制度,企业工资水平稳步增长。

严把“三关”不徇私

“唉,我们错了,原只想着为职工多争取点利益,真没想到这是违法的事。”近日,该县某镇一单位负责人十分羞愧地说。原来,该单位报告一名职工因工作

原因摔伤,后经县人社局查实该职工是在家摔伤的。

近年来,该局强化执法监督,严把“三关”,切实维护参保单位、职工的合法权益——

严把材料审查关,建立健全工伤事故、拖欠民工工资等事项登记备案制度,要求参保单位工作人员发生伤亡事故,必须24小时内电话通知或到工伤认定部门报案,并在两日内上报职工工伤事故书面报告以及工伤事故备案表;拖欠民工工资必须在一个工作日内查清真相,给予答复。

严把资格认定关,坚持把工伤认定、劳动监察、社保稽核、生存认证作为重要环节来抓,对主体合法、材料齐全、符合受理条件的,及时受理;对主体不合法或劳动关系不明确的,告知其到劳动人事仲裁部门确认劳动关系;对弄虚作假、欺上瞒下的绝不放过。

严把事实审核关,深入实地调查核实,详细做好调查笔录,发现问题坚决依法及时处置,杜绝类似事件再次发生。

该局按照严格执法、公正执法、文明执法,高效执法的要求,规范行政执法程序,推进行政执法体制改革,大力查处违法违规行为,群众投诉案件结案率均为100%。



析案说法

核查身份证 避免招童工

■陈昌衡

2017年8月,某市劳动保障监察支队在日常巡查时,发现某快餐公司使用一名疑似童工的童某员工,便发函询问。该公司解释说,这名员工系本公司大厨的侄儿,大厨介绍他侄儿从乡下来城里打工,并出具了当地村委会的一份身份证明(证明童某系某村人,已年满18周岁),就录用了。市劳动保障监察支队随即与童某户籍所在地公安部门联系。当地公安部门出具了户籍证明,证明童某系2003年8月15日出生,即该员工年龄未满16周岁,确实是童工。当地人社部门根据国务院《禁止使用童工规定》规定对该快餐公司进行了行政处罚。

使用童工的行为是国家明令禁止的行为。《中华人民共和国劳动法》第十五条第一款规定“禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人”。《禁止使用童工规定》第二条规定:“国家机关、社会团体、企业事业单位、民办非企业单位或者个体工商户均不得使用不满16周岁的未成年人。禁止任何单位或者个人为不满16周岁的未成年人介绍就业。”该规定第四条:“用人单位招用人员时,必须核查被招用人员的身份证;对不满16周岁的未成年人,一律不得录用。用人单位录用人员的录用登记、核查材料应当妥善保

管。”可见,法律对用人单位核实拟录用员工的身份信息具有很高要求,用人单位对劳动者的身份具有核查义务,如有疑问,应向公安部门核实。用人单位核查劳动者身份的唯一标尺就是身份证,而排除了其他身份证明标准,如:乡镇政府或者村委会出具的劳动者身份证明材料。

据此,本案中,某快餐公司仅凭童某叔叔提供的当地村委会证明就招用童某就业的做法是欠妥当的,也直接导致了招聘使用童工的法律后果。童某实际上未满16周岁,属于童工,虽然提供了无效的身份证明,但不能因此就免除公司核实不严的过错责任,法律也没有规定只有用人单位故意招用童工的,才构成非法用工,所以,该公司应当承担相应的非法用工责任。

核查被招用人员的身份证,既是用人单位的法定义务,也是用人单位保护自身合法利益、规避劳动法律风险的手段。依据身份证判断被招用人员是否年满16周岁的方法:用人单位在招用劳动者当日的日期减去被招用劳动者身份证上的出生日期,所得数字大于16周岁,即可判断为已满16周岁。

(本文观点不代表本报立场,仅供参考)

人社部、最高法共同出台《意见》要求

完善裁审衔接机制 畅通争议处理渠道

本报综合 近日,人力资源社会保障部、最高人民法院共同出台了《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见》。《意见》明确提出,积极探究和把握裁审衔接工作规律,逐步建立健全裁审受理范围一致、裁审标准统一、裁审程序有效衔接的新规则新制度,实现裁审衔接工作机制完善、运转顺畅,充分发挥劳动人事争议处理中仲裁的独特优势和司法的引领、推动、保障作用,合力化解矛盾纠纷,切实维护当事人合法权益,促进劳动人事关系和谐与社会稳定。

1994年公布的《劳动法》,首次正式以法律形式确立了“一裁两审”的劳动争议处理制度。2007年公布的《劳动争议调解仲裁法》坚持了这一制度,并完善了调解仲裁的具体规定。根据法律规定,协商、调解、仲裁、诉讼是处理劳动人事争议的法定方式。

《意见》明确,各地仲裁委员会和人民法院要按照《劳动争议调解仲裁法》等法律规定,逐步统一社会保险争议和人事争议等受理范围。仲裁委员会要改进完善受理立案制度,依法做到有案必立,有条件的地区可探索实行立案登记制,充分发挥仲裁化解劳动人事争议的前置作用。各地仲裁委员会和人民法院要严格按照法律规定处理劳动人事争议,针对实践中裁审法律适用标准不一致的突出问题,由人力资源社

会保障部与最高人民法院按照《立法法》有关规定,通过制定司法解释或指导意见等形式明确统一的法律适用标准。省级人力资源社会保障部门与高级人民法院要结合裁审工作实际,加强对法律适用问题的调查研究,及时向人社部 and 最高人民法院提出意见建议。

除了上述两个“统一”,《意见》还提出了“三规范”,即要从案件受理、保全、执行等方面,进一步规范裁审程序衔接。一是规范受理程序的衔接。人民法院应对未经仲裁程序处理的劳动人事争议案件不予受理或驳回起诉,并告知当事人先行仲裁;对人民法院以仲裁委员会逾期未作出裁决书为由受理的案件,人民法院应及时通知受案仲裁委员,仲裁案件应终止审理。二是规范保全程序的衔接。仲裁委员会应告知有实际需求的劳动者可通过仲裁机构向人民法院申请保全,并负责向人民法院转交劳动者的保全申请书;人民法院应及时通知仲裁委员会保全申请处理结果。三是规范执行程序的衔接。仲裁委员会依法裁决先予执行的,应主动向人民法院移送裁决书等相关材料;人民法院要依法执行先予执行裁决书,并加强对其他裁决书、调解书的执行工作,特别加大对劳动报酬、工伤保险待遇特别是集体劳动人事争议等案件的执行力度。

常宁市人社局仲裁院

法治宣传教育进企业

本报讯(通讯员 袁泽平 张小明 尹杰) 11月12日,常宁市人社局仲裁院到帝煌大酒店开展“律动三相”专项法治宣传教育活动。100余名企业员工参加此次教育活动。

这次活动的主要目的是针对企业对自身劳动用工管理等情况进行自查自纠,并通过现场调研、专题座谈、发放仲裁宣传资料、调查问卷等方式了解企业劳动用工管理情况,重点督查企业依法用工、劳动者依法维权情况、人社政策法规贯彻落实情况、劳动关系对社会稳定的影响等。

通过此次宣传教育活动,在场的企业管理人员和职工普遍表示提高了对劳动法律法规的认识。下一步,该市人社局将以此次宣传活动为契机,进一步深入基层企业开展劳动法律法规宣讲活动,为有效提高企业依法经营、合法用工水平,推动该市劳动人事争议仲裁工作实现新的发展,构建和谐稳定劳动关系添砖加瓦。

971名公务员完成“岗前充电”

我市2016、2017年度新招录的公务员、法检两院工作人员和选调生,参加了为期3天的“初任培训”

本报讯(文/图 记者 李建平 通讯员 周铭) 11月10日下午,为期3天的衡阳市新录用公务员初任培训班圆满结束。2016、2017年度招录的共971名公务员在市政府会议中心参加了结业典礼,并获颁结业证书。

据了解,2016年—2017年,我市大规模面向社会公开招录公务员,取得了圆满成功。两年来,全市招录公务员、法检两院工作人员、选调生共971人,报考人数超万人,平均考录比例达到了30:1,有的岗位是“百里挑一”。新招录的公务员来源广泛,不仅有省内各市州的,还有西部边疆省份、东北三省以及沿海地区的。

新任公务员岗前培训,是公务员招考的最后关键环节,也是《公务员法》的明文规定。本次培训班由市招考办、市公务员局共同主办,市干部培训中心承办,旨在贯彻落实《公务员法》相关规定,促使新录用公务员尽快适应工作岗位,提高新录用公务员的思想素质、理论水平和业务能力。

在9日上午的开学典礼上,全体参训学员认真聆听了入职“第一课”。市招考办相关负责人作了动员报告;市委组织部相关负责人与参训学员畅谈思想、交流体会,并就如何加强政治、学习、工作、自律等方面修养提出了中肯而宝贵的建议。由市公务员局主要负责人的领誓,全体新录用的公务员还面对国旗,进行了庄严宣誓。

培训期间,参训学员系统学习领会了党的十九大精神、公务员行为规范、意识形态较量、法律基本知识等政治理论、业务理论和法律政策、市情人文等知识,并采取理论联系实际、课堂讲授与座谈讨论等方式进行,做到互相促进、学以致用。对此,学员代表在结业典礼上发言时表示,这次培训将让参与培训的全体学员终生受益。



市公务员局主要负责人领誓,新录用的公务员进行集体宣誓。



新招录的公务员聆听入职“第一课”



市委党校教授给学员讲授党的十九大精神

关于开展市本级建设领域农民工工资支付情况 摸排排查专项行动的通知

工程建设领域建设单位、施工总承包单位、分包单位:

为切实维护农民工合法权益,根据国办发【2016】1号、人社部办公厅发【2017】80号、湘政办发【2016】66号等文件要求,我市决定从2017年11月15日至12月15日,在市本级组织开展建设领域农民工工资支付情况摸排排查专项行动,请各单位做好各项准备工作。

一是2017年11月15日至11月

19日做好自查工作。用人单位要对本单位农民工工资支付情况开展自查,施工总承包企业认真填写《建设领域农民工工资支付情况摸排排查自查表》,建设单位签订《农民工工资支付监督书》,施工单位、劳务单位签订《农民工工资支付承诺书》,以上资料均交至摸排排查专项行动小组,小组办公室设在市劳动保障监察支队。

二是2017年11月20日至12月8日接受摸排排查。届时专项行动小组成

员单位派出人员,对建筑企业项目部现场逐户进行排查,对检查发现的不签订劳动合同、拖欠工资、不实行民工实名制管理及银行代发工资制度且经责令整改拒不执行等问题,及时立案调查,并依法处理,并将每周排查情况及时在新闻媒体上进行公示。请各单位积极配合专项行动小组的检查工作。

三是2017年12月9日至12月12日为案件查处与媒体曝光阶段。主要是

对摸排排查出现的情况进行汇总,对有拖欠工资行为的用人单位进行分类依法处理,联合惩戒。对存在严重违法、拒不整改、阻挠监察行为的企业,在实施行政处罚的同时在《衡阳日报》、政府官网等媒体上予以曝光,并记入市人社局、住建局“黑名单”,实施重点监管。

衡阳市劳动保障监察支队
2017年11月15日

紧急通知

各位参保人员:

城镇职工基本养老保险的年度缴费时段自2010年起已改为自然年度,即每年的1至12月为当年的缴费时段。最近,接上级指示,2018年1月1日起,全省养老保险系统升级后,凡灵活就业参保缴费人员缴费,均按自然年度缴费,不再延期(往年可以延期至次年6

月底),即2018年1月1日起,只能缴纳2018年度的养老保险费。望2017年度的养老保险费尚未缴纳的人员,于2017年12月31日前尽快到银行或各社保经办机构办理缴费手续,逾期将无法补缴,不便之处请谅解。

衡阳市社会养老保险处
2017年11月1日

贯彻社会保险法、安全生产法和《工伤保险条例》，维护职工工伤保险权益

工伤报案电话：
(0734)8867187



衡阳工伤保险二维码

——衡阳市工伤保险基金管理中心宣