

市委文化体制改革专项小组会议召开

本报讯(记者 时秀敏)12月2日,市委文化体制改革专项小组会议召开,市委常委、宣传部部长焦豫汝,副市长谢天学出席会议。

会议通报了全市文化体制改革工作进展情况和信阳市文化产业协会筹备进展情况;讨论了《关于组建信阳日报传媒集团的实施方案》和《2016—2020年信阳市文化改革发展规划(征求意见稿)》。

焦豫汝指出,今年以来,我市文化体制改革专项小组认真贯彻落实中央和全省文化体制改革工作精神,坚持稳中求进、改革创新,对重点领域和关键环节的改革进行了新的实

践探索,取得明显成效。

就做好当前和今后一个时期的工作,焦豫汝强调,要巩固提高、重点突破、全面推进,着力抓好重点改革任务。对有规定、能操作的,要加快推进;对政策性强、需要上级文件精神,的要稳妥推进;对具备条件、已经形成共识的,要强力推进。要加快成立信阳市文化产业协会,推进国有经营性文化单位转企改制,进一步加快信阳日报社组建传媒集团的步伐,争取年底前改革到位;信阳广播电视台要提前拿出组建传媒集团的实施方案;继续推进文艺院团改革,不断把文化改革发展引向深入。

我市部署防范虚假信息诈骗犯罪工作

本报讯(记者 张诗琦)12月1日,我市在组织收看收听全省打击治理虚假信息诈骗犯罪联席会议第一次会议暨专项行动部署电视电话会议后,随即召开会议,落实全省电视电话会议精神。市政府副市长谢天学出席会议并讲话。

谢天学指出,近年来,我市虚假信息诈骗犯罪活动逐年增长,形势严峻。首先要重抓宣传,宣传内容要让群众听得懂、能接受,在遇到此类犯罪活

动时,知道该如何处理,并使用最正确的方法报警。其次要开展联合办案。为了让广大市民能够更好地防范虚假信息诈骗犯罪活动,及时避免、挽回损失,公安机关、银行系统、通信公司等要各尽其职,安排相应的技控人员,做好相关犯罪信息的截获、资金冻结、定位抓捕等工作,要“以快打快”,面对很多犯罪团伙“网上转账、境外提款”的作案手段,不断健全切实有效的防范机制,尽最大能力保护老百姓的财产安全。

九三学社信阳市市委召开新社员培训会

本报讯(记者 黄颖)为帮助新社员学习掌握党派新闻宣传报道写作的方法、技能,辅导新社员撰写好提案,12月2日,九三学社信阳市市委召开新社员培训会。市政协副主席、九三学社信阳市市委主委熊静香出席会议并讲话。

新社员首先学习了《九三学社章程》、九三学社社史、民主党派的职责等内容,详细了解了我国的政党制度、民主党派基本情况及中国共产党的统一战线理论和政策,还就如何撰写社情民

意信息、提案建议以及新闻宣传报道的写作方法、技能等进行了共同学习。

熊静香在讲话中指出,新社员的加入为社市委注入了新的活力,作为参政成员,九三学社社员要讲政治。在工作中要把讲政治放在第一位,牢记心中。要讲学习,认真学习社章、社史、统战理论等,用理论知识武装头脑,指导实际工作。要讲贡献,发挥自己的专业优势,处理好本职工作与党派工作之间的关系,甘于奉献,积极作为。

市委宣讲团深入上天梯宣讲十八届五中全会精神

解读精神实质 指导工作开展

本报讯(赵中华)11月30日,市委宣讲团成员邱兴平、张臻一行到上天梯管理区宣讲党的十八届五中全会精神,帮助广大党员干部进一步学习全会精神,领会精髓要义。

宣讲过程中,邱兴平系统解读了《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十三个五年规划

的建议》,深刻阐述了“创新、协调、绿色、开放、共享”发展理念的内涵实质和任务部署,对党的十八届五中全会精神进行了深入解读。张臻主要讲解了深刻认识全面建成小康社会决胜阶段的形势、“十三五”时期经济社会发展指导思想、主要目标、基本理念和用新的发展理念引领未来

发展等内容。

宣讲报告内容丰富、逻辑严密,既有理论深度又有实际例证,讲得透彻,听得明白,使广大干部职工受到一次深刻的思想理论教育。与会人员纷纷表示,很受启发和鼓舞,要以这次报告会为契机,把学习宣传贯彻全会精神作为一项重要政治任务,进一

步学深、学透。同时,坚持两手抓、两不误、两促进,把学习全会精神转化为做好工作、推动发展的强大动力,全力推动上天梯跨越发展激发出来的政治热情和工作激情展转型升级。



11月下旬,息县包信镇马庄村300多亩有机杭白菊进入盛花期。昨日,当地群众利用晴好天气抓紧采摘。近年来,该县积极引导农民发展特色种植业,其中,有机杭白菊种植已成为当地农民脱贫致富的新产业。本报记者 张勇 摄

现场短新闻

□余江

“李老师,俺想过了,您给俺讲讲怎么露地种植草莓?”12月1日,息县孙庙乡范楼村村部培训班上,菜农李国珍向县农业科技小分队农技员李源提问。

“草莓露地种植方式分为平畦和高畦两种,平畦和高畦的畦宽、畦面宽、畦沟宽以及畦高都有具体适宜尺寸,畦不宜过长,一般30米至50米,避免灌溉困难。”李源回答道。

李国珍听后满意地说,以前参加培训老师只管讲,学员只管听,老师上完课就走人。现在不同了,专家针对农民在生产中遇到的问题,让俺老百姓“点菜”,农民想听啥专家就讲啥。有个别需要解决的问题,在培训后还可以邀请各位专家走进田间现场“开方”,为农民解决技术上的烦心事。

为满足群众不同的技术需求,息县农业、农机、科技等部门组织精干技术人员组成农业技术服务队,利用冬闲时节,深入全县农村对农户进行实用技术培训。在培训中,采取农户需要什么技术就培训什么技术的“点题培训”方式,走进田间地头。现场指导、解难释疑,此举措深受广大农民欢迎。

群众当堂点题 专家现场解惑

提醒谈话 传导压力 新县打通落实“两个责任”最后一公里

本报讯(张浩凯)“要时刻廉洁自律,要正确看待权力,要克制不当欲望,要警惕‘后院起火’……”这是近日新县召开的党风廉政建设责任落实推进会暨党员领导干部廉政谈话会上的内容,全县320名县处级领导干部、乡镇、县直单位负责人及纪委书记(纪检组长)集体接种了“廉政疫苗”。

为进一步提高党员干部的免疫力,压实“两个责任”,新县制定了《党风廉政建设廉政谈话暨约谈工作方案》,重点抓好集体廉政谈话制度的落实,要求全县县处级领导干部、各乡镇、县直一级单位,逐级开展集体廉政谈话和约谈活动,传递信号、传导压力,积极构建县乡村三级责任体系。截至11月30日,28名县

处级领导干部带头深入到所联系的乡镇和县直单位,通过“听、看、谈”等方式,就落实“两个责任”进行检查督导,集体谈话、廉政约谈;全县各乡镇、县直

各单位灵活形式,创新载体,相继召开廉政谈话会,组织与会人员签订廉洁从政主体责任书和个人承诺书,观看警示教育片,进行党纪条规考试,全县3200余名党员干部“享受”了一次内容丰富的“廉政大餐”。通过一轮密集廉政谈话和约谈活动,提醒党员干部种好“责任田”,守好“廉洁线”,在全县撒下了一张层层督导“两个责任”落实的“责任网”。



劳动保障监察维权小知识

1.用人单位应该按时足额支付工资

《劳动法》中的“工资”是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定,以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬,一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。

《劳动法》及《工资支付暂行规定》(劳部发[1994]489号)对用人单位支付工资的行为作出了具体规定:(1)工资应当以法定货币(即人民币)形式支付,不得以实物及有价证券替代货币支付。(2)用人单位应将工资支付给劳动者本人;本人因故不能领取工资时,可由其亲属或委托他人代领。(3)用人单位可直接支付工资,也可委托银行代发工资。(4)工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日,应提前在最近的工作日支付。工资至少每月支付一次,实行周、日、小时工资制的可按月、日、小时支付工资。对完成一次性临时劳动或某项具体工作的劳动者,用人单位应按有关协议或合同规定在其完成劳动任务后即支付工资。劳动双方依法解除或终止劳动合同时,用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。(5)用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字,并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。

2.用人单位不得克扣劳动者工资

《劳动保障监察条例》规定:用人单位有下列行为之一的,由劳动保障行政部门分别责令限期支付劳动者的工资报酬、劳动者工资低于当地最低工资标准的差额或者解除劳动合同的经济补偿;逾期不支付的,责令用人单位按照应付金额50%以上1倍以下的标准计算,向劳动者加付赔偿金:(一)克扣或者无故拖欠劳动者工资报酬的;“克扣工资”是指用人单位无正当理由扣减劳动者应得工资(即在劳动者已提供正常劳动的前提下用人单位按劳动合同规定的标准应当支付给劳动者的全部劳动报酬)。但是,以下几种减发工资的情况不属于“克扣”:(1)国家的法律、法规中有明确规定的;(2)依法签订的劳动合同中有明确规定的;(3)用人单位依法制定并经职代会批准的厂规、厂纪中

有明确规定的;(4)因劳动者请事假等相关规定减发工资等。

3.用人单位不得无故拖欠劳动者工资

《劳动保障监察条例》规定:用人单位有下列行为之一的,由劳动保障行政部门分别责令限期支付劳动者的工资报酬、劳动者工资低于当地最低工资标准的差额或者解除劳动合同的经济补偿;逾期不支付的,责令用人单位按照应付金额50%以上1倍以下的标准计算,向劳动者加付赔偿金:(一)克扣或者无故拖欠劳动者工资报酬的;

“无故拖欠工资”是指用人单位无正当理由超过规定付薪时间未支付劳动者工资。但是,以下几种情况不属于“无故拖欠”工资:(1)用人单位遇到非人力所能抗拒的自然灾害、战争等原因,无法按时支付工资;(2)用人单位因生产经营困难、资金周转受到影响,在征得本单位工会同意后,可暂时延期支付劳动者工资,延期时间的最长限制可由省、自治区、直辖市劳动保障行政部门根据各地情况确定。

4.在劳动者提供正常劳动的情况下,用人单位支付的工资不得低于当地最低工资标准

《劳动保障监察条例》规定:用人单位有下列行为之一的,由劳动保障行政部门分别责令限期支付劳动者的工资报酬、劳动者工资低于当地最低工资标准的差额或者解除劳动合同的经济补偿;逾期不支付的,责令用人单位按照应付金额50%以上1倍以下的标准计算,向劳动者加付赔偿金:(二)支付劳动者的工资低于当地最低工资标准的;根据《劳动法》、《最低工资规定》等规定,在劳动者提供正常劳动的情况下,用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后,不得低于当地最低工资标准:(1)延长工作时间工资;(2)中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴;(3)法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

实行计件工资或提成工资等形式的用人单位,在科学合理的劳动定额基础上,其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。正常劳动,是指劳动者按依法签订的劳动合同约定,在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。劳动者依法享受带薪年休假、探亲假、婚丧假、

生育(产)假、节育手术假等国家规定的假期间,以及法定工作时间内依法参加社会活动期间,视为提供了正常劳动。

5.在非全日制劳动者提供正常劳动的情况下,用人单位支付的小时工资不得低于当地小时最低工资标准

《劳动合同法》规定:非全日制用工,是指以小时计酬为主,劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时,每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。用人单位应当按小时足额支付非全日制劳动者的工资,具体可按小时、日、周或月为单位结算。在非全日制劳动者提供正常劳动的情况下,用人单位支付的小时工资不得低于当地小时最低工资标准。非全日制用工的小时最低工资标准由省、自治区、直辖市规定。

6.用人单位安排劳动者加班加点应依法支付加班加点工资

用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章延长劳动者工作时间的,由劳动保障行政部门给予警告,责令限期改正,并可按照受害的劳动者每人100元以上500元以下的标准计算,处以罚款。支付加班加点工资的标准是:(1)安排劳动者延长工作时间的(即正常工作日加班),支付不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的150%的工资报酬;(2)休息日(即星期六、星期日或其他休息日)安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于劳动合同规定的劳动者本人日工资标准的200%的工资报酬;(3)法定休假日(即元旦、春节、国际劳动节、国庆节以及其他法定节假日)安排劳动者工作的,支付不低于劳动合同规定的劳动者本人日工资标准的300%的工资报酬。

经劳动保障行政部门批准实行综合计算工时工作制的劳动者,其综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分,应视为延长工作时间,并应按照《劳动法》和《工资支付暂行规定》的有关规定支付劳动者延长工作时间的工资。实行不定时工时制度的劳动者,不执行《劳动法》和《工资支付暂行规定》中关于延长工作时间的规定。实行计件工资的劳动者,在法定工作时间外安排加班的,支付不低于其本人法定工作时间计件单价的150%的工资;休息日和法定节假日加班的,分别支付不低于本人法定工作时间计件单价的200%、300%的工资。

劳动保障监察法规政策宣传

1.问:什么人可以向劳动保障监察机构举报投诉?

答:任何组织或者个人对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为,都有权向人力资源和社会保障行政部门举报。劳动者认为用人单位侵犯其劳动保障合法权益的,有权向劳动保障行政部门投诉。人力资源和社会保障行政部门应当为举报人保密;对举报属实,为查处重大违反劳动保障法律、法规或者规章的行为提供主要线索和证据的举报人,给予奖励。

2.问:哪些情况可以向劳动保障监察机构举报投诉?

答:(1)用人单位非法招用未满十六周岁未成年人的;(2)用人单位在招用劳动者时收取保证金、押金等费用或者扣押劳动者证件的;(3)用人单位不依法签订劳动合同或者违法解除劳动合同的;(4)用人单位强迫劳动者延长工作时间的;(5)用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的;(6)用人单位拒不支付或者不按标准支付劳动者延长工作时间的工资报酬和节假日工资报酬的;(7)用人单位低于当地最低工资标准支付工资的;(8)用人单位解除劳动合同后,不按照劳动保障法律、法规、规章的规定给予劳动者经济补偿的;(9)用人单位违反女职工、未成年工特殊劳动保护的规定的;(10)用人单位使用应当取得而未取得国家职业资格证书的劳动者从事相应技术工作的;(11)用人单位不依法参加社会保险的;(12)职业中介机构、职业技能培训机构和职业技能鉴定机构违反国家有关职业介绍、职业技能培训和职业技能考核鉴定的规定的;(13)其他违反劳动保障法律、法规、规章的行为。

3.问:向劳动保障监察机构举报投诉有条件吗?

答:举报投诉应当符合下列条件:(1)有明确的被举报投诉单位名称、

地址和联系电话等;

(2)有具体的举报投诉请求事项、事实依据或基本线索,如具体的违法行为、违法过程和结果等;(3)未超出2年的举报投诉期限;(4)举报投诉请求事项属于劳动保障监察职权范围;(5)属于本级监察机构管辖范围。

4.问:劳动者怎样向劳动保障监察机构举报投诉?

答:劳动者可以采取下列方式举报投诉:(1)直接来访,投诉举报的人员可以直接到当地劳动保障监察机构反映情况;(2)书面来信:请按寄信要求,写清收件人的详细情况,以免误投或丢失。包括:收件人地址、单位、邮政编码等;(3)拨打信阳市人力资源服务热线进行咨询,统一电话12333;来访举报投诉的,要认真填写举报投诉登记表,确保其真实性,以便劳动保障部门调查处理。如果能够对被举报投诉单位涉嫌违法的相关证据材料,请尽可能地提供。如果有5人以上共同举报投诉的,请推选3人作为代表。

5.问:哪些情况劳动保障监察机构不予受理?

答:有下列情形之一的投诉,劳动保障监察机构不予受理:(1)投诉请求事项应当或已经按照劳动争议处理程序申请仲裁,或已向人民法院提起诉讼;(2)投诉请求事项不明确的;(3)投诉提供有关线索且被投诉单位的违法事实不清的;(4)不提供被投诉单位的名称、住所以及违法事实等基本情况的;(5)投诉内容经核查,与事实不符的;(6)违反劳动保障法律、法规或规章的行为在2年内未被劳动保障行政部门发现,也未被举报、投诉的,劳动保障行政部门不再查处;(7)劳动者与用人单位就赔偿发生争议的,依照国家有关劳动争议处理的规定处理;(8)对应当通过劳动争议处理程序解决的事项或者已经按照劳动争议处理程序申请调解、仲裁或者已经提起诉讼的事项,劳动保障行政部门应当告知投诉人依照劳动争议处理或者诉讼的程序办理。

答:当您的劳动保障权益受到侵害时,可以采取以下维权方式:

(1)劳动者的合法劳动权益受到用人单位不法侵害时,可以按照上述规定向有管辖权的劳动保障监察机构进行投诉;

(2)劳动者和用人单位对履行劳动合同或者履行劳动义务、享受劳动权益发生争议时,可以向当地劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请;

(3)按照《劳动合同法》第三十条的规定,用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的,劳动者还可以依法向当地人民法院申请支付令。

7.问:劳动保障机构对于收到的举报和投诉会怎样处理?

答:劳动保障机构收到举报、投诉后有权进行调查和现场检查,并在60个工作日内做出处理决定。

(1)对依法应当受到行政处罚的,依法作出行政处罚决定;

(2)对应当改正而未改正的,依法责令改正或者作出相应的行政处理决定;

(3)对情节轻微且已改正的,撤销立案。

(4)发现违法案件不属于劳动保障监察事项的,应当及时移送有关部门处理。

(5)涉嫌犯罪的,应当依法移送司法机关。

(6)违反劳动保障法律、法规或规章的行为在2年内未被劳动保障行政部门发现,也未被举报、投诉的,劳动保障行政部门不再查处。

(7)劳动者与用人单位就赔偿发生争议的,依照国家有关劳动争议处理的规定处理。

(8)对应当通过劳动争议处理程序解决的事项或者已经按照劳动争议处理程序申请调解、仲裁或者已经提起诉讼的事项,劳动保障行政部门应当告知投诉人依照劳动争议处理或者诉讼的程序办理。

关注民生 服务社会

信阳市人社局 联办
信阳日报社 (第八期)