

《山西省文物保护条例》将于7月1日起施行,省文物局相关负责人进行解读

8章62条! 以法治力量保护文物资源

近日,山西省十四届人大常委会第二十一次会议审议通过《山西省文物保护条例》,决定自今年7月1日起施行。6月18日,省政府新闻办举行新闻发布会。省文物局有关负责同志深入解读《山西省文物保护条例》,并回答记者提问。

深入推进《条例》 全面有效实施

山西文物资源丰富,文化底蕴厚重。文物资源在壮大文化旅游产业、建设文化强省、促进高质量发展中具有不可替代的作用。《条例》通过细化文物保护法要求,将实践中成熟有效的做法上升为法规规范,服务保障文物事业高质量发展,进一步促进文旅融合,加强文物展示利用,以更好满足人民群众对美好生活的需要。

《条例》共8章62条。其中,总则部分明确立法目的、贯彻方针、工作要求等内容。不可移动文物部分明确不可移动文物的系统性保护、建立动态管理机制、建立重点文物保护单位的特殊保护机制等内容。考古发掘部分明确建立地下文物价值评估体系、规定地下文物保护实行责任人制度、实行考古前置等内容。馆藏文物和民间收藏文物部分明确鼓励设立非国有文物收藏单位,规定文物收藏单位的文物取得、文物借用、文物修复等内容。研究与利用部分明确建立科技创新平台、开展数字化保护、展示利用等内容。监督管理部分明确对文物安全工作的监督检查、建立健全文物安全制度等内容。法律责任、附则部分明确援引条款、公职人员的法律责任等内容。

下一步,我省将深入推进《条例》全面有效实施,以法治力量进一步激发文物事业高质量发展的强劲动能。

率先实施 “文明守望工程”

鼓励社会力量参与文物保护是将公民、组织法定的文物保护权利义务落到实处的重要手段。修订后的文物保护法规定国家健全社会力量参与文物保护利用机制,增加对做出显著成绩的社会力量予以奖励的规定。《条例》也规定,县级以上人民政府应当采取政策引导、购买服务、表彰奖励等方式,支持社会力量参与文物保护利用。

省文物局副局长、新闻发言人王振华介绍,山西是全国知名的文物大省。为有效破解古建筑保护利用难题,2017年3月,山西率先在全国实施了动员社会力量参与文物保护利用的“文明守望工程”。

从“文明守望工程”实施方案的制定,到社会力量参与文物保护利用办法的出台;从支持社会力量参与“30”条政策的出台,到文物认领认养工作指南的施行;从由沃沃率先启动文物认领认养实践探索开始,到全省文物认领认养“巨手擎”项目遍地开花;从万科启动“龙·计划”古建筑公益众筹,到山西省文物保护基金和山西省文物保护基金会相继批复成立;从B站上线热播纪录片《文物守护者》累计观看量突破2000万次,到山西省文物保护志愿者服务协会组建成立并辐射各市等等。山西通过一系列行之有效的措施,已经初步形成了社会力量多主体、多方式参与的良好局面。

构建“线上+线下” 文物安全监管体系

近年来,我省始终把文物安全当做文物保护工作的重中之重,持续推进“434”文物安全工作格局,通过全面夯实文物安全责任、加快构建“线上+线下”文物安全监管体系、稳步推进文物平安工程建设,坚决守牢文物安全底线、红线、生命线。

严格“党政同责、一岗双责”和“三管三必须”,压实文物安全的主体责任、监管责任以及管理使用者直接责任,真正形成横向到边、纵向到底的文物安全责任体系。落实文物博物馆单位文物安全直接责任人公告公示制度,推动各级文物保护单位和等级博物馆直接责任人公告公示实现全覆盖。

“线上”建成国、省物联网、AI智能识别等技术,对全省国、省保单位进行全天候、可视化管控。“线下”组建专业化、常态化文物安全巡查队伍,每年针对全省世界文化遗产和国、省保单位开展4轮次安全巡查。我省“智能守护+实地巡防”创新文物安全监管模式,荣获国家文物局2024年度文物事业高质量发展十佳案例。

针对文物保护单位安全防护需求,以文物风险防控和事故防范为重点,以安防预警、火灾报警与灭火、雷击防控等为主要防护措施,不断完善文物安全防护设施建设。在“十四五”期间共实施209项文物安全防护工程。目前,39处国宝级文物已全部完成安全标准化建设。

(薛建英)
据《山西晚报》



又到求职高峰季,记者咨询相关部门进行梳理——

劳务派遣,里面门道不少

又到了毕业求职高峰季。在各大招聘会场,不少求职者发现,一种名为“劳务派遣”的用工形式常常出现在招聘信息中。什么是劳务派遣?劳务派遣可以在哪些岗位上实施……6月18日,针对大家关注的问题,记者咨询了省人社部门和相关人力资源服务机构进行了梳理解答。

劳务派遣是一种 特殊的用工方式

问:什么是劳务派遣?

答:劳务派遣,是指劳务派遣单位招用劳动者签订劳动合同后,按照与用工单位签订的劳务派遣协议将劳动者派到用工单位,由用工单位对劳动者的劳动过程进行指挥、监督和管理的一种用工形式。

换句话说,劳务派遣是一种特殊的用工方式,它将传统的“用人”与“用工”一体的两方法律关系转化为劳务派遣单位、用工单位和劳动者之间的三方法律关系。即:用人不用工,劳务派遣单位作为用人单位与被派遣劳动者签订劳动合同,建立劳动关系,但被派遣员工并不在劳务派遣单位实际工作;用工不用人,被派遣劳动者在用工单位工作,但双方并无劳动关系。

问:劳务派遣可以在哪些工作岗位上实施?

答:根据劳动合同法第66条规定,劳务派遣只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位;辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位;替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内,可以由其他劳动者替代工作的岗位。

例如,某软件公司为赶一个紧急项目,临时增加测试人员;或者大型医院、景区等场所里的安保、保洁等辅助性工作岗位上,可以选择劳务派遣的用工方式。但用人单位应该严格控制劳务派遣用工数量,使用被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。

须签订两年以上 固定期限劳动合同

问:劳务派遣劳动合同必须包含哪些内容?

答:根据《劳动合同法》第58条规定,劳务派遣单位是本法所称用人单位,应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同,除应当载明《劳动合同法》第17条规定的劳动合同必备条款外,还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立两年以上的固定期限劳动合同,按月支付劳动报酬;被派遣劳动者在无工作期间,劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准,向其按月支付报酬。

劳务派遣单位须承担用人单位的主体责任,对被派遣劳动者进行用工管理,并为劳动者依法参加社会保险等。如没有遵守以上规定,由人社部门劳动监察机构责令限期改正,逾期不改的,以每人5000元以上10000元以下的标准处以罚款,吊销其劳务派遣业务经营许可证。

问:被派遣劳动者派遣到不同的用工单位,可以约定多次试用期吗?

答:不可以。根据《劳务派遣暂行规定》第6条,劳务派遣单位可以依法与被派遣劳动者约定试用期。劳务派遣单位与同一被派遣劳动者只能约定一次试用期。

遇到这些情况 可退回被派遣劳动者

问:用工单位在何种情况下,可以将被派遣劳动者退回用人单位?

答:若被派遣劳动者在试用期内不符合录用条件,用工单位可退回;当劳动者严重违反规章制度,像频繁旷工、违反安全操作规定,或严重失职、营私舞弊给单位造成重大损失,以及同时与其他单位建立劳动关系,影响本职工作且拒不改正,用工单位都能将其退回。若用工单位经营困难需裁员、因客观变化无法履行合同且协商未果,面临破产、执照被吊销等情况,或劳务派遣协议期满,均可退回被派遣劳动者。

问:派遣工发生工伤事故,由谁承担赔偿责任?

答:根据《劳务派遣管理暂行规定》,被派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害的,由劳务派遣单位申请工伤认定,用工单位应当协助工伤认定的调查核实工作。劳务派遣单位承担工伤保险责任,但可以与用工单位约定补偿办法。

需要提醒的是,用工单位虽然与劳务派遣工没有建立劳动关系,劳务派遣工在用工单位从事劳动,受用工单位的指挥和管理,用工单位对该劳动者负有安全生产保障义务,涉及劳动者工伤的,用工单位应当在安义务范围内承担赔偿责任。在签订劳务派遣协议时,劳务派遣机构应当与用工单位约定好当劳动者在用工单位发生工伤时,劳务派遣机构与用工单位如何承担责任。

(武佳)
据《山西晚报》