

我市支持高校毕业生等人才来淮在淮就业创业政策解读



1.问:我市对鼓励毕业生来淮应聘就业,有哪些优惠政策?

答:对鼓励毕业生来淮应聘就业,有以下优惠政策:

一是支持毕业生就业见习。对离校两年内未就业高校毕业生、16—24岁失业青年,在淮参加3—12个月就业见习的,按照每人每月不低于2000元的标准发放基本生活补贴,其中就业补助资金支付1400元,见习单位支付600元,见习单位可参照本单位同类岗位劳动者的劳动报酬标准,适当提高见习人员基本生活补贴。对见习期满与见习毕业生签订12个月以上劳动合同并缴纳社会保险,且留用人数占当年度见习毕业生50%以上的见习单位,根据吸纳见习毕业生人数按照每人1000元的标准给予见习单位一次性奖励。见习期间,机关事业单位(含公益一类、参公管理事业单位)见习人员基本生活补贴为每人每月2000元。

二是吸引毕业生来淮应聘。

对毕业两年内的高等学校、中等职业学校、技工院校毕业生,参加经人力资源社会保障部门备案的各类企业招聘活动的,给予面试补贴,具体标准为外地高等学校、中等职业学校、技工院校毕业生每人1000元,本地高等学校、中等职业学校、技工院校毕业生每人200元。

三是增强毕业生就业技能。对有培训需求的高等学校、中等职业学校、技工院校毕业生开展免费职业技能培训,并对初次参加技能鉴定的费用予以免除。对其中的建档立卡贫困户家庭、城乡低保家庭、零就业家庭毕业生培训期间按每人每天50元标准给予生活费补贴。对毕业生参加企业新员工岗前技能培训,根据培训合格人数,按不低于人均800元标准给予企业培训补贴。对毕业生参加企业职工岗位技能提升培训,按中级工1500元、高级工2000元、技师3500元、高级技师5000元标准给予企业培训补贴。

四是引导毕业生稳定就业。对毕业两年内的高等学校、中等职业学校、技工院校毕业生到我市中小微企业就业,与企业签订6个月以上期限劳动合同并按规定缴纳社会保险费的,给予毕业生一次性3000元的就业补贴。2020年起在

我市中小微企业就业的高等学校、中等职业学校、技工院校毕业生,稳定就业1年以上并签订3年以上劳动合同且按规定缴纳社会保险费的,给予每人一次性5000元的稳定就业补贴,并按其实际缴纳社会保险费的个人负担部分给予最长3年全额补贴。

五是激励院校推荐毕业生在淮就业。支持在淮高校、中等职业学校、技工院校组织毕业生在本地就业,高等学校组织当年度全日制本科及以上学历毕业生在我市企业就业,并签订6个月以上期限劳动合同的,按每人2000元标准给予高校一次性补贴;高等学校

组织当年度全日制专科毕业生在我市企业就业,签订6个月以上期限劳动合同,且就业人数占本校当年应届毕业生总数的比例超过10%的,按每人800元标准给予学校一次性补贴,每提高10个百分点,补贴标准每人提高100元;中等职业学校、技工院校组织当年度毕业生到我市企业就业,签订6个月以上期限劳动合同,且就业人数占本校当年应届毕业生总数的比例超过30%的,按每人600元标准给予学校一次性补贴,每提高10个百分点,补贴标准每人提高100元。鼓励市外高校、中等职业学校、技工院校组

织当年度毕业生来淮就业,按照签订6个月以上期限劳动合同且参加社会保险的毕业生人数,全日制本科及以上毕业生按每人2000元标准,全日制专科毕业生按每人800元标准,中等职业学校、技工院校按每人600元标准,给予学校一次性补贴。鼓励企业在高等学校、中等职业学校和技工院校设立定向奖学金制度,开展人才订单式培养。

2.问:在支持毕业生在淮创业方面,我市有哪些优惠政策?

答:在支持毕业生在淮创业方面,我市有以下优惠政策:

一是落实创业补贴政策。对毕业两年以内的高校毕业生首次创办小微企业、自工商注册登记之日起正常经营6个月以上并缴纳社会保险费的,给予5000元一次性创业补贴。

二是给予创业资金支持。高校毕业生在淮创业,可享受最高50万元的创业担保贷款。对符合条件的个人创业担保贷款借款人合伙创业的,可根据合伙创业人数适当提高贷款额度,最高不超过符合条件个人贷款总额度的10%。

三是举办“赢在江淮”暨淮北市创业大赛。每年评选出6个优秀大学生创业团队,最高给予5万

元项目补助。

3.问:在支持人力资源服务机构发展方面,我市有哪些优惠政策?

答:在支持人力资源服务机构发展方面,我市出台了以下优惠政策:

一是引育人力资源专业化服务机构。支持AA级以上人力资源服务机构到县(区)设立分支机构,免费提供必要的办公、招聘场地。对来淮注册并纳税、年营业收入达500万元及以上、从业人员达10人(按规定缴纳社会保险且不含劳务派遣人员)的人力资源服务机构(法人公司),给予一次性10万元补助。

二是鼓励人力资源专业化服务机构开展引才招聘活动。对人力资源服务机构介绍在我市企业就业,签订1年以上劳动合同并缴纳社会保险的高等学校、中等职业学校、技工院校毕业生,按照每人500元的标准给予人力资源服务机构就业服务补贴。对人力资源服务机构为企业招聘中级职称或划市及以上人才,签订12个月以上劳动合同并依法缴纳社会保险的,按照每人1000元的标准给予人力资源服务机构一次性就业服务补贴。

市人社局专业技术人员管理科供稿

市政务服务中心人社局窗口明责任抓落实 认真做好政务网统一认证与“皖事通”推广应用工作

■ 通讯员 朱伊青 王岩

本报讯 为认真做好政务服务工作,近日,根据市数据局《关于认真做好安徽政务服务网统一认证和“皖事通”推广应用工作的通知》要求,市人社局认真开展安徽政务服务网统一认证和“皖事通”APP推广应用工作。

一是明确责任分工。接到通知后,市人社局高度重视这项工作,明确工作责任主体,及时将工作任务分解至相关科室单位,并明确规定时间内按时上报。

二是加大宣传力度。为

最大限度发挥安徽政务服务网平台和“皖事通”APP功能作用,对机关各科室单位人员进行安徽政务服务网平台和“皖事通”APP宣传,提高安徽政务服务网平台和“皖事通”APP使用知晓度。

三是认真开展注册。督促各科室单位按照市数据局文件要求,认真做好安徽政务服务网统一认证和“皖事通”APP注册工作,目前市人社局11个事业单位已完成安徽政务服务网“统一认证”法人注册,237名在职人员已完成“皖事通”APP个人注册,并已把注册情况汇总上报至数据局。

社保卡业务可到银行网点办理!

■ 通讯员 陈杨

本报讯 办理社保卡业务要到银行网点了。从10月1日起,市社会保障大厅三楼社保卡综合服务窗口已撤销,不再受理社保卡业务。

为落实省市“最多跑一次”改革要求,提升社保卡服务水平,方便参保人员就近办理社保卡申领制发,临时社保卡申

领、退还,社保卡社保账户挂失、解挂,社保卡补换卡,密码修改、重置,临时社保卡申请、退回,金融账户激活、注销等各项社保卡业务,我市已完成社保卡业务迁移合作银行指定网点办理工作。如您需办理社保卡业务,请就近到社保卡合作银行指定网点。

咨询电话:12333、3886929

员工递交辞职报告后,能反悔吗?



案例:

2016年1月,刘某进入某建材公司工作,双方签订了为期三年的劳动合同,合同期限至2018年12月31日。2017年10月8日,刘某向建材公司递交辞职报告,报告称因个人原因提前30日通知公司将于2017年11月7日与公司解除劳动合同。建材公司同意刘某辞职,并着手安排相关人员接手刘某的工作。2017年10月20日,刘某去医院检查,发现患了糖尿病。2017年10月22日,刘某向公司表示反悔其辞职行为,收回之前的辞职报告,并要求继续履行劳动合同。而建材公司予以拒绝,并于2017年10月25日为刘某办理了离职手续。刘某不服,遂申请劳动仲裁,要求恢复劳动关系,继续履行劳动合同。

刘某认为,根据《劳动合同法》

的规定,自己提前30日以书面形式提出辞职,该辞职行为应在2017年11月7日才生效,自己在辞职生效前反悔并不违反法律规定。何况,自己患病,目前正处于医疗期内。公司则认为,刘某在2017年10月8日向公司提出辞职,公司予以同意,刘某的辞职行为已经发生法律效力,无权再反悔其辞职行为。

评析:

辞职权是指劳动者享有的法律规定的单方解除与用人单位劳动关系权利。《劳动法》《劳动合同法》均规定了劳动者享有的辞职权。劳动者的辞职权可分为预告辞职(解除)权和即时辞职(解除)权。

所谓预告辞职是指劳动者提出辞职的,应事先通知用人单位。《劳动合同法》第37条规定:“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同;劳动者在试用期内提前三日通知用人单位,可以解除劳动合同。”除时间条件外,在没有其他任何实体条件的情况下,劳动者由于主、客观原因,只要不愿在该用人单位继续工作,即可行使辞职的权利,但这种情形下的辞职劳动者将不能获得经济补偿金。

关于提前30日的问题,劳动者预告解除后,提前通知期限属于单位的权利。这也就是说,如果单位需要,可以要求劳动者在单位继续履行30日的劳动义务;如果单位不需要,劳动者当天递交辞职,用人单位当天就可以要求员工办理离职手续。因此,刘某提出的其在预告期内可以反悔的说法是没有法律依据的。

关于提前30日的问题,劳动者预告解除后,提前通知期限属于单位的权利。这也就是说,如果单位需要,可以要求劳动者在单位继续履行30日的劳动义务;如果单位不需要,劳动者当天递交辞职,用人单位当天就可以要求员工办理离职手续。因此,刘某提出的其在预告期内可以反悔的说法是没有法律依据的。

关于提前30日的问题,劳动者预告解除后,提前通知期限属于单位的权利。这也就是说,如果单位需要,可以要求劳动者在单位继续履行30日的劳动义务;如果单位不需要,劳动者当天递交辞职,用人单位当天就可以要求员工办理离职手续。因此,刘某提出的其在预告期内可以反悔的说法是没有法律依据的。

关于提前30日的问题,劳动者预告解除后,提前通知期限属于单位的权利。这也就是说,如果单位需要,可以要求劳动者在单位继续履行30日的劳动义务;如果单位不需要,劳动者当天递交辞职,用人单位当天就可以要求员工办理离职手续。因此,刘某提出的其在预告期内可以反悔的说法是没有法律依据的。

(二)未及时足额支付劳动报酬的;

(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的;

(四)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定损害劳动者权益的;

(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需要事先告知用人单位。”这种情形是由于用人单位存在过错,劳动者据此可以要求用人单位支付经济补偿金。

无论是预告辞职还是即时辞职,在法律上都属于形成权。根据民法中有关形成权的理论,形成权是指依权利人单方意思表示就能导致法律关系发生、变更或消灭的那些权利,如民法中的解除权、追认权等。劳动合同解除权从性质上看属于形成权,并具有以下特征:

一、其实法律赋予合同当事人所享有的权利;

二、其是合同当事人单方意思表示行为,即只要具备法律规定的条件,当事人就可依法以法律规定方式和程序行使解除权;

三、一方当事人向对方当事人依法行使合同解除权,无需征得另一方当事人同意。

从上述分析可以看出,刘某向建材公司提交辞职报告行为的法律性质为行使单方解除权,是预告解除,属于形成权。一旦辞职报告送达至用人单位后,刘某就不能再反悔收回辞职书。

关于刘某提出的其处于医疗期的问题,法律虽然禁止用人单位单方面解除正处于医疗期内员工的劳动合同,但是,法律并不禁止双方协商解除或劳动者的辞职。刘某主动行使辞职的行为,可以理解为放弃权利的行为,且不可撤销。当然,如果刘某有确切的证据证明受到欺诈、胁迫等原因,可以认定非真实自愿意思表示。

关于提前30日的问题,劳动者预告解除后,提前通知期限属于单位的权利。这也就是说,如果单位需要,可以要求劳动者在单位继续履行30日的劳动义务;如果单位不需要,劳动者当天递交辞职,用人单位当天就可以要求员工办理离职手续。因此,刘某提出的其在预告期内可以反悔的说法是没有法律依据的。

关于提前30日的问题,劳动者预告解除后,提前通知期限属于单位的权利。这也就是说,如果单位需要,可以要求劳动者在单位继续履行30日的劳动义务;如果单位不需要,劳动者当天递交辞职,用人单位当天就可以要求员工办理离职手续。因此,刘某提出的其在预告期内可以反悔的说法是没有法律依据的。

关于提前30日的问题,劳动者预告解除后,提前通知期限属于单位的权利。这也就是说,如果单位需要,可以要求劳动者在单位继续履行30日的劳动义务;如果单位不需要,劳动者当天递交辞职,用人单位当天就可以要求员工办理离职手续。因此,刘某提出的其在预告期内可以反悔的说法是没有法律依据的。

关于提前30日的问题,劳动者预告解除后,提前通知期限属于单位的权利。这也就是说,如果单位需要,可以要求劳动者在单位继续履行30日的劳动义务;如果单位不需要,劳动者当天递交辞职,用人单位当天就可以要求员工办理离职手续。因此,刘某提出的其在预告期内可以反悔的说法是没有法律依据的。

关于提前30日的问题,劳动者预告解除后,提前通知期限属于单位的权利。这也就是说,如果单位需要,可以要求劳动者在单位继续履行30日的劳动义务;如果单位不需要,劳动者当天递交辞职,用人单位当天就可以要求员工办理离职手续。因此,刘某提出的其在预告期内可以反悔的说法是没有法律依据的。

关于提前30日的问题,劳动者预告解除后,提前通知期限属于单位的权利。这也就是说,如果单位需要,可以要求劳动者在单位继续履行30日的劳动义务;如果单位不需要,劳动者当天递交辞职,用人单位当天就可以要求员工办理离职手续。因此,刘某提出的其在预告期内可以反悔的说法是没有法律依据的。

关于提前30日的问题,劳动者预告解除后,提前通知期限属于单位的权利。这也就是说,如果单位需要,可以要求劳动者在单位继续履行30日的劳动义务;如果单位不需要,劳动者当天递交辞职,用人单位当天就可以要求员工办理离职手续。因此,刘某提出的其在预告期内可以反悔的说法是没有法律依据的。

关于提前30日的问题,劳动者预告解除后,提前通知期限属于单位的权利。这也就是说,如果单位需要,可以要求劳动者在单位继续履行30日的劳动义务;如果单位不需要,劳动者当天递交辞职,用人单位当天就可以要求员工办理离职手续。因此,刘某提出的其在预告期内可以反悔的说法是没有法律依据的。

关于提前30日的问题,劳动者预告解除后,提前通知期限属于单位的权利。这也就是说,如果单位需要,可以要求劳动者在单位继续履行30日的劳动义务;如果单位不需要,劳动者当天递交辞职,用人单位当天就可以要求员工办理离职手续。因此,刘某提出的其在预告期内可以反悔的说法是没有法律依据的。

关于提前30日的问题,劳动者预告解除后,提前通知期限属于单位的权利。这也就是说,如果单位需要,可以要求劳动者在单位继续履行30日的劳动义务;如果单位不需要,劳动者当天递交辞职,用人单位当天就可以要求员工办理离职手续。因此,刘某提出的其在预告期内可以反悔的说法是没有法律依据的。



全市企业退休人员广场舞大赛举行

11月13日上午,主题为“盛世中华”淮北市第三届企业退休人员广场舞大赛在市体育场隆重举行。大赛共有11支参赛队248人参加,参赛队均为三区人社局初选后推荐的退休人员组成。参赛曲目分指定曲目《最美中国人》和自选曲目两个,舞蹈动作都是由退休人员自编自导自演。

本次大赛由市企业退休人员管理服务分中心牵头,烈山区人力资源和社会保障局主办,淮北市文化馆承办。旨在为进一步激发企业退休人员健身热情,提高身体素质,丰富业余文化生活,营造崇尚健身、参与健身、支持推动全民健身事业健康发展的良好氛围。

经过激烈角逐,最终洪山社区代表队荣获一等奖,铁路社区代表队和高岳办二队代表队荣获二等奖,供电社区代表队荣获三等奖。

■ 通讯员 张寻琰 杨皓瑜 摄影报道

《劳动合同法》内容解读(二)

11. 加班费怎么计算?

《劳动合同法》第三十一条规定:用人单位安排加班的,应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。《安徽省工资支付规定》第十六条规定:用人单位依法安排劳动者在标准工作时间以外工作的,应当按照下列标准支付劳动者加班工资:

(一)工作日安排劳动者延长工作时间的,支付不低于劳动者本人小时工资的150%的工资报酬;

(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于劳动者本人日工资或者小时工资的200%的工资报酬;

(三)法定节假日安排劳动者工作的,支付不低于劳动者本人日工资或者小时工资的300%的工资报酬。

12. 协商解除劳动合同,由谁先提出?

《劳动合同法》第三十六条规定,用人单位与劳动者协商一致,可以解除劳动合同。协商解除劳动合同的条件同变更劳动合同的条件一样,只要双方协商一致就可以提前解除劳动合同。但是,哪一方首先提出解除的请求后果完全不同,劳动者首先提出解除请求的,用人单位可以不支付经济补偿金;用人单位首先提出解除劳

动合同的,要向劳动者支付经济补偿金。

13. 用人单位辞退职工,哪些情形下可以不支付经济补偿?

根据《劳动合同法》第三十九条规定,劳动者有下列六种情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;

(二)严重违反用人单位的规章制度的;

(三)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;

(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;

(五)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同,致使劳动合同无效的;

(六)被依法追究刑事责任的。

14. 哪些情形下,用人单位不能解除劳动合同?

《劳动合同法》第四十二条规定:劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依照本法第四十条、四十一条的规定解除劳动合同:(一)从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗职业

业健康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;(二)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;

(三)患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;

(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的;

(五)在本单位连续工作满十五年,且距法定退休年龄不足五年的;

(六)法律、行政法规规定的

其他情形。

15. 什么样的劳动合同无效?

《劳动合同法》第二十六条规定:下列劳动合同无效或者部分无效:

(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;

(三)违反法律、行政法规强制性规定的。

劳动合同部分无效,不影响其他部分效力的,其他部分仍然有效。

16. 什么情形下用人单位可以裁减人员?

《劳动合同法》第四十一条规定:有下列情形之一,需要裁

减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的,用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见后,裁减人员方案经向劳动行政部门报告,可以裁减人员:

(一)依照企业破产法规定进行重整的;

(二)生产经营发生严重困难的;

(三)企业转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后,仍需裁减人员的;

(四)其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时,应当优先留用下列人员:

(一)与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的;

(二)与本单位订立无固定期限劳动合同的;

(三)家庭无其他就业人员,有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员,在六个月内重新招用人员的,应当通知被裁减的人员,并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

17. 解除或终止劳动合同时用人单位应履行哪些义务?

《劳动合同法》第四十一条规定:有下列情形之一,需要裁

减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的,用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见后,裁减人员方案经向劳动行政部门报告,可以裁减人员:

(一)依照企业破产法规定进行重整的;