

市人社局迅速传达学习市第九次党代会精神 强化就业优先政策 着力推进招才引智

■ 通讯员 陈杰

本报讯 9月26日上午,市人社局召开党组(扩大)会议,专题传达学习市第九次党代会精神,市人社局党组书记、局长岳军芝出席会议并讲话。

会议指出,中国共产党淮北市第九次代表大会是在庆祝建党100周年、开局“十四五”、奋进新征程的关键时期召开的一次举旗定向、求真务实、开拓奋进、鼓舞人心的大会。

会议要求,人社部门作为重要的民生保障部门,要以高度的政治责任感和历史使命感,紧紧围绕建设“五个淮北”、打造“一地两区一城”等目标,全面贯彻落实市第九次党代会精神。一是强化就业优先政策。坚持就业是最大的民生,充分发挥市、县(镇(街道)、社区(村居))“四级”公共就业服务平台作用,着力保障高校毕业生、就业困难人员、农村转移劳动力等重点群体就业,深入实施我市支持多渠道灵活就业措施。常态化开展“2+N”招聘服务,打造服务企业的就业工作品牌,落实“企业吹哨、部门报到”机制,在求职和招工两端搭建对接平台。二是不断增进民生福祉。深入实施全民参保计划,



不断健全覆盖全民、统筹城乡、公平统一、可持续的多层次社会保障体系,持续提升各类社会保险待遇水平。加快推进“第三代社保卡”,计划到2025年底,基本实现全市居民服务“一卡通”和省内跨市“同城待遇”,力争在交通出行、旅游观光、文化体验等方面率先在长三角区域实现“同城待

遇”。多措并举增加工资性收入、经营净收入、财产净收入和转移净收入,促进城镇居民收入增长与经济增长更加协调。三是着力推进招才引智。落实好各类吸引人才来淮在淮就业创业的相关政策,探索实施更加开放的人才政策,引进培育适应产业发展的高端人才、技能人才,不断扩大我市人才规模。支持淮北职业技术学院省技能型高水平大学,支持淮北技师学院设置为高等职业学校,打造区域性技能人才培养高地。加快建设淮北市人力资源大市场,促进人力资源合理有效配置。四是树立人社干部新风貌。坚持全面从严治党,以高质量党建引领高质量发展,加强人社部门政治机关建设,

全市劳动人事争议调解仲裁信息系统上线培训举行

■ 通讯员 赵新杰

本报讯 9月23日,为期一天的劳动人事争议调解仲裁信息系统上线培训,在市人社局九楼会议室举办,来自市、县(区)三级调解仲裁机构负责人、立案员、分案员、书记员、档案员、专职仲裁员、兼职仲裁员等近30人参加了培训。

此次培训,是贯彻落实人力资源社会保障信息化便民服务创新提升行动和“互联网+调解仲裁2020行动实施计划”的又一创新举措。“安徽省劳动人事争议调解仲裁信息系统”开发试用,将逐步实现省、市、县(区)三级调解仲裁机构人员管理、办理流程、监督统计等工作信息化,为信息系统全省正式上线工作做好准备。

培训前,省人社厅调解仲裁处陈振中副处长就开发软件的使用情况作了说明,市人社局调解仲裁机构负责人对培训工作提出要求。培训由软件开发公司工程技术人员授课。

医疗期满后要求从事原工作,用人单位能拒绝吗?

案情简介:2020年10月19日,孔某入职某生物科技公司,与公司签订的劳动合同约定岗位在企划部。2021年4月28日,孔某因病住院治疗,按程序向公司申请病休。

7月28日,孔某医疗期满后回公司上班,要求仍回原岗位工作。但公司的答复是:其原工作岗位已被人替代,公司安排其到产品推荐部工作。孔某不同意,认为自己现在的身体情况完全胜任工作,公司没有理由单方变更工作岗位。双方协商不成,公司要求孔某3日内到新岗位报到,否则将视为旷工,公司将与其解除劳动合同。孔某仍坚持在原岗位上工作。3天后,公司向孔某作出解除劳动关系处理。孔某提起仲裁申请,要求公司继续履行原劳动合同。

处理结果:经仲裁委调解,公司同意孔某从事原岗位

工作。

案例分析:《劳动合同法》第四十条第一款规定,劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后,不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的,用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后,可以解除劳动合同。因此,劳动者患病医疗期满后,用人单位应首先安排劳动者从事原工作。

本案中,孔某医疗期满后已明确告知公司自己身体已痊愈,有医院诊断证明,可以回原岗位工作,但公司以其工作岗位已有他人替代为由,在双方协商未达成一致情况下,单方调整孔某的工作岗位,这是违法的。在此基础上,公司单方以孔某不去新岗位属于旷工为由与其解除劳动合同关系没有法律依据。

据《中国劳动保障报》

员工发生工伤,双方签订补偿协议能代替工伤待遇吗?

案情简介:2013年1月,张某到某商品砼公司上班,从事混凝土罐车驾驶员工作。2015年9月16日,张某开车回公司清洗时,从罐车上摔下受伤,该公司随即将其送往医院治疗。2016年2月2日,公司与张某协商,要求张某写了一份《申明》,以经济补偿形式对其摔伤受伤一事作一次性了结,并于作出《申明》之日领取了补偿款8200元及退还风险押金2000元。

2016年4月5日,张某向当地市人社局申请工伤认定,2016年5月16日,人社局认定张某所受伤害为工伤。2016年7月4日,经劳动能力鉴定委员会鉴定为伤残九级,停工留薪期6个月。之后,张某提起仲裁,要求公司赔偿工伤待遇。

争议焦点:张某认为《申明》只是该公司对解除劳动关系的经济补偿,并非工伤赔偿款。而公司认为《申明》中已注明以经济补偿的形式对张某受伤一事作一次性了结,张某已经签字确认,并领取了补偿款。那么张某签字确认的《申明》能否证明某商品公司已经赔付张某的工伤待遇呢?处理结果:仲裁委员会裁决某商品公司应当依法支付张某九级伤残的各项工伤待遇。

案情分析:仲裁委员会认为,《申明》虽以张某个人语气进行陈述,由其签字确认,但《申明》的订立过程及约定符合《合同法》第二条及第十三条之规定,属于合同。

《最高人民法院关于贯彻执行<中华人民共和国民法通则>若干问题的意见(试行)》第七十二条规定:“一方当事人利用优势或者利用对方没有经验,致使双方的权利义务明显违反公平、等价有偿原则的,可以认定为显失公平。”结合本案中张某在工伤治疗出院后,找公司主张权利,公司要求张某签订《申明》后才支付款项,支付的款项也仅为离职工资8200元及退还风险押金2000元。

况且,该公司与张某在签订《申明》时,张某伤势未痊愈,未做伤残等级鉴定,尚未真正了解自己的具体伤势,后经劳动能力鉴定委员会鉴定,张某已构成工伤九级伤残,其依法应享受的工伤待遇显然高于根据《申明》所得的离职工资及风险押金。

因此,该《申明》已直接影响到张某应当享有的权利,《申明》的后果明显对其不利,导致其权利受到损害,已构成显失公平。故该《申明》因不具备合法性不能作为商品公司赔付张某工伤待遇的证据。

案件启示:发生工伤后,用人单位为了规避责任,不支付或少支付工伤待遇,会与劳动者签订不平等的协议。劳动者应该提高法律意识,面对用人单位事先单方拟好的协议或者劳动合同,理解不透的,应当主动向专业人士请教或者直接到人社部门咨询,不能盲目签字。

据《中国劳动保障报》

优化政策 提升服务 搭建平台 市人社局博士后工作助推淮北科技创新

■ 通讯员 刘云静 刘环

本报讯 近年来,市人社局始终把引进培养博士后人才作为人才强市战略和创新驱动发展战略的有力抓手,持续优化政策、提升服务,不断推进博士后工作取得新进展。

我市博士后工作起步于2010年,截至目前,全市共设立博士后科研工作站18家,其中国家级博士后科研工作站5家,省级工作站13家,目前引进在站的博士后人才26名,主要涉及新能

源、新材料、生物制药、高端装备制造等领域。各博士后站、设站单位与国内中科大、上海交大、合工大等知名高校和科研院所建立了紧密的产学研合作关系。引进博士后人才在站工作期间出版专著5部、发表SCI(科学引文索引)论文60篇、录用EI(工程索引)论文15篇、获得发明专利60余项、成功研发新产品50余项,科技成果转化新增产值近16.5亿元,产生利税约5.8亿元。我市安徽相邦复合材料有

限公司、安徽理士电源技术有限公司3家博士后科研工作站。近百个工作站综合评估中获评优秀等级。

8月17日下午,市中医医院博士后科研工作站启动暨首批博士后进站仪式举行,此举打破了淮北市所属医院以往无博士的局面,开启了淮北市中医医院与安徽中医药大学深化合作的新篇章。安徽中医药大学和淮北市中医医院开展联合招收、培养博士后科研人员,把学校与医院的合作提升到新

的高度,对促进双方人才培养、提升科研能力具有重要意义。博士后科研工作站建立,对我市医疗卫生系统在人才培养、医疗救治、科研成果转化等方面将会取得促进作用,让优质的中医药服务惠及更多人民群众。

9月18日上午,安徽华润金蟾药业又引进一名博士进站开展研究工作。安徽华润金蟾博士后科研工作站,于2013年经国家人社部和博士后科研

工作指导委员会批准设立,近年来不断推动公司中药技术创新发展和科研成果落地转化。在华润金蟾物质基础及作用机理研究成果的基础上,开发基于天然活性产物SCKJ的高效、低毒和具有自主知识产权的抗肿瘤新药。近四年累计销售额达到8.02亿元,累计利润约1.6亿元。新博士后研究人员的进站,再次为安徽华润金蟾科技创新工作注入了新的生机和活力,使安徽华润金蟾人才队伍建设和科技创新工作迈上了新台阶。

市人力资源服务协会成立

■ 通讯员 刘环 范猛

本报讯 9月28日上午,在大唐淮北教育培训中心三楼会议室,市人力资源服务协会第一届会员大会暨选举大会举行。市人力资源和社会保障局、市社会组织管理局有关负责人及52家会员单位代表参会。

会议表决通过《淮北市人力资源服务协会章程》《淮北市人力资源服务协会选举办法》等,选举产生第一届理事会会长、副会长、秘书长、理事、监事。

人力资源是经济社会发展的第一资源,人力资源服务业在优化人力资源配置、促进就业创业、推动经济社会发展方面发挥着重要作用。近年来,我市人力资源服务业得到稳步

发展,截至目前,我市有人力资源服务机构55家,从业人员602人;服务产品由传统的劳务输出、信息咨询、人事代理、招聘等逐步拓展到猎头服务、人才寻访、企业管理咨询、服务外包等业态;全年营业收入8.7亿元。在市人社局指导下,淮北市妇女劳动力市场、淮北市汇众职业培训学校、安徽曦强乳业集团有限公司等单位联合发起成立淮北市人力资源协会,实现人力资源开发管理领域各方“抱团发展”。

协会成立后,一方面将充分发挥行业引领作用,促进人力资源服务业的良性发展,培育和引进一批具有市场潜力的人力资源服务机构,做大做强我市人力资源服务业。另一方面,将进一步加强全市企事业单位人力资源部门的协作与交流,



促进政府、企业及其他人力资源服务机构相互间的信息交流与传递,不断提高我市人力资源

源开发和管理的整体水平,充分发挥人力资源经理队伍在我市人才战略中的积极作用,努

力集聚整合全市人力资源,更好地服务我市经济社会又快又好地发展。

工伤保险政策问答

1. 职工受到事故伤害,谁承担举证责任?

答:职工或者其直系亲属认为是工伤,而用人单位不认为是工伤的,由用人单位承担举证责任。

2. 职工在借调期间发生工伤由谁负责?

答:职工被借调期间受到工伤事故伤害的,由原用人单位承担工伤保险责任,但原用人单位与借调单位可以约定补偿办法。

3. 个人挂靠其他单位对外经营,其聘用的人员因工伤亡的,由谁承担工伤保险责任?

答:个人挂靠其他单位对外经营,其聘用的人员因工伤亡的,被挂靠单位为承担工伤保险责任的单位。

4. 被依法吊销营业执照的单位的职工受到事故伤害,其工伤保险责任如何规定?

答:根据《工伤保险条例》第六十六条规定,无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位的职工受到事故伤害或者患职业病的,由该单位向伤残职工或者死亡职工的近亲属给予一次性赔偿。

5. 工程劳务外包的劳工在工作期间发生工伤,应由工程发包单位负责还是包工头负责?

答:根据《关于执行<工伤保险条例>若干问题的意见》(人社部发[2013]34号)第七条规定,具备用工主体资格的承包单位违反法律、法规规定,将承包业务转包、分包给不具备用工主体资格的组织或者自然人,该组织或者自然人招用的劳动者从事承包业务时因工伤亡的,由该具备用工主体资格的承包单位承担用人单位依法应承担的工伤保险责任。即:施工单位具有法

定用工主体资格的,应当由施工单位承担工伤保险责任;施工单位没有法定用工主体资格的,由发包公司承担工伤保险责任。

6. 工伤职工与用人单位发生工伤待遇方面的争议如何解决?

答:工伤职工与用人单位发生工伤待遇方面的争议,可以按照劳动争议的有关规定处理。发生争议后,双方可协商解决;不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的,可以向调解组织申请调解;不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的,可以向劳动人事争议仲裁



委员会申请仲裁。

工伤职工或用人单位任何一方对仲裁裁决不服的,除另有法律规定外,可以向人民法院提起诉讼。

据《中国劳动保障报》