

“草莓引智”推动跨越发展

省外专局大力支持长丰草莓产业发展

引智工作不但是德政工程,更是富民工程,不仅是技术引进,更是财富引进。近日,省外专局副局长黄和清一行在副县长王权、市人社局副局长李应信、市外专局局长张晓皖及县人社局局长崔广琼、县委副主任傅承侠等有关负责人陪同下调研我县草莓引智工作时表示,省外专局将一如既往地通过引智工作的开展,在政策、资金、项目等方面,

大力支持“长丰草莓”的发展。据介绍,我县自1992年起,从国外引种草莓新品种,连续多年先后从日本、以色列、意大利等国聘请专家开展技术指导,先后解决了品种退化、蜜蜂传粉技术、白粉病防治、枯萎病防治、脱毒草莓技术等难题,促进了草莓产业的发展,目前全县草莓种植面积已突破14万亩,成为农业经济的一个支柱产业。另外,

长丰草莓已被农业部确认为绿色食品、被国家标准委认定为全国唯一国家级无公害草莓标准化生产示范基地县,“长丰草莓”还被国家工商总局批准注册为地理标志商标,是安徽省第六件、合肥市第一件地理标志注册商标,具有鲜明的地方特色。

图一为黄和清一行座谈草莓引智工作。图二为参观草莓生产基地。图三为参观草莓市场。



1月4日上午,县人社局召开中层以上干部会议传达学习贯彻县委八届十一次全会精神。

会上,县人社局局长崔广琼带领大家学习了县委书记李军代表县委向全委会作的工作报告,并全文传达了县委书记李军在全委会上的讲话,以及县委常委、政法委书记王克贵所作的《关于制定长丰县国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要(草案)的说明》。

会议指出,2011年是“十二五”的开局之年,也是实现我县“十二五”宏伟目标的关键之年,县委已经为我县“十二五”经济社会发展绘就了一幅宏伟蓝图,全局上下要进一步学习贯彻县委八届十一次全会精神,在思想上进一步增强工作的责任感和使命感,围绕工作大局,进一步明确工作思路和目标,真抓实干,以良好的精气神,打好“十二五”攻坚战,确保我县人力资源和社会保障工作在全市争先进、在全省争一流,为构建“和谐长丰”、“幸福长丰”做出自己应有的贡献。

通过此次会议,全局干部职工了解了我县“十二五”经济社会发展的总体目标,进一步把全局干部职工的思想统一到县委八届十一次全会精神上来,进一步增强了全局干部职工对我县经济社会发展的信心,引领全局干部职工为县委“超泗洪、赶沭阳、进百强”的战略目标而努力奋斗。

县人社局传达贯彻县委八届十一次全会精神

提升精气神 打好攻坚战

从去年12月21日召开的全省事业单位公开招聘工作座谈会上获悉,《安徽省事业单位公开招聘人员暂行办法》(以下简称《暂行办法》)现已正式出台,对招考流程与考试安全进行明确规定。

报名时间不得少于5个工作日

根据《暂行办法》,事业单位招聘信息公开网站或有关媒体上公开发布,招聘信息的发布时间距离报名开始时间不少于7个工作日,报名时间一般不少于5个工作日,让广大报考人员有足够时间准备报考。

招聘内容较为详细,应当包括招聘岗位、应聘资格条件与体检标准等内容,还应提供咨询电话、举报或投诉电话,不得设置与岗位要求无关的报考条件条件和歧视性条件要求。招聘信息发布后,不得擅自更改或取消。此外,公开招聘应确保符合条件人员不因性别或身体残疾而受歧视,除卫生部核准并予以公布的特殊职业外,事业单位在公开招聘中不得要求进行乙肝项目检测。体检应当在二甲以上综合医院进行,事业单位或体检对象对体检结果有疑问的,可以按照规定进行复检。

外聘考官应占一半以上比例

事业单位招聘考试内容主要为招聘岗位所必需的专业知识、业务能力和工作技能等,对进入专业测试人数较多、社会关注度高的单位招聘管理人员,还将采取由省人社厅统一命题、统一调配考官的方式组织进行。

省人社厅有关负责人表示,事业单位招聘应合理设置考试内容,符合岗位要求。面试考官组一般不少于7人,由专家学者、事业单位或主管部门领导组成,其中外聘考官和经过专门培训的考官数量须占考官组人数的一半以上,综合成绩应在考试结束后10个工作日内进行公布。

结果不能仅在自家门口公示

“公示环节也非常重要,绝对不能仅仅贴在自家门口进行公示。”该名负责人表示,公开招聘结果应在招聘信息发布的范围内进行公示,公示时间不少于7天。

公示内容包括拟聘单位岗位情况、应聘资格条件、拟聘人员基本情况、准考证号、考试最终总成绩及名次、监督举报电话等。

除了保证客观公正外,事业单位招聘正加快推行聘用制度。

《安徽省集体合同条例》解读(上)

经省十一届人大常委会第二十一次会议审议通过,《安徽省集体合同条例》已于2011年1月1日起正式施行。该条例施行后,签订集体合同将成为企业必须履行的法定义务,为劳动者维护合法权益提供了一个有力的法律武器。为使广大职工更加了解《安徽省集体合同条例》,特别对此条例进行解读,以供参考。

解读之一:什么是集体合同制度

集体合同制度是指用人单位劳动关系双方,根据国家法律法规和规章的规定,依法建立的一种协调劳动关系,明确劳动关系双方的权利和义务,规范用人单位劳动用工管理行为,保护劳动者合法权益的劳动法律制度,也是市场经济国家普遍采用的国际惯例。其表现形式就是由工会代表劳动者与用人单位通过平等协商,就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项,订立集体合同。

集体合同制度主要由两部分组成,一是劳资双方首先要建立集体协商机制,协商确定劳动报酬、劳动条件等标准;二是要运用集体协商机制,通过平等协商订立集体合同。《安徽省集体合同条例》第三条规定:用人单位与职工一方应当建立集体协商机制,通过平等协商订立集体合同。

解读之二:集体协商与集体合同

集体协商和集体合同既密切相关又有所不同,集体协商是订立集体合同的法定必经程序,而集体合同则是集体协商的产物。没有集体协商就没有集体合同,即使产生了集体合同,也是一种无效合同。因此,在订立集体合同的过程中,集体协商起着决定性的作用。《安徽省集体合同条例》第九条规定:订立集体合同应当进行集体协商。工会组织应把握“先建制,后签约”的原则,先建立协商机制,后签订集体合同。

解读之三:集体合同的法律效力

《条例》第五条明确规定:集体合同约定的劳动报酬、劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准,不得低于区域性、行业性集体合同约定的标准。劳动合同约定的劳动报酬、劳动条件等标准不得低于集体合同约定的标准。用人单位规章制度与集体合同相抵触的,按照集体合同执行。这一规定明确了集体合同的法律效力。

《条例》第三十条规定,依法订立的集体合同对用人单位和劳动者双方具有约束力。按照《劳动合同法》的立法精神,这里所说的“劳动者”不仅包括用人单位的正式职工,同时也应当包括其他形式的用工人员,比如说劳务派遣工等。

解读之四:工会的职责

根据《安徽省集体合同条例》的规定,工会组织在实施集体合同制度中担负着广泛而又重要的职责:一是作为基层用人单位的工会组织,既要承担协商签约主体一方的代表者的责任,代表职工一方提出协商要约,开展集体协商,订立集体合同,同时又要承担监督集体合同履行责任,参与协调处理有关争议,保证集体合同中的各项规定能够得到落实。二是作为上级工会来说,不仅具有监督下级用人单位开展集体协商、签订和履行集体合同的职责,还应当对下级工会开展订立、履行集体合同工作给予支持、指导和帮助。《条例》所规定的支持、指导和帮助,不仅包括舆论上的,也包括物质上的,不仅可以是间接的,也可以是直接的。

《安徽省事业单位公开招聘人员暂行办法》出台加快推行聘用制

人力资源和社会保障

长丰县人力资源和社会保障局 协办

第2期

总第180期

E:ahcfb@163.com

组稿: 杨维礼 黄士前 左家圣 李仁四
段全胜 李晓军 杨磊 邢翠

责编、版式:甄辉 E-mail: zhenhui798@126.com

长丰县人力资源和社会保障局预祝县政协八届五次会议胜利召开!