

重医大附三院(方大医院)

访问辽宁方大总医院 共谋方大医疗事业高质量发展

1月11日,重庆医科大学附属第三医院(方大医院)副院长李为兵一行,赴辽宁方大总医院参观交流,共同探讨医疗服务与管理提升路径,深化方大集团内部医院之间相互协作合作,共促集团医疗事业高质量发展。辽宁方大总医院董事长王平、党委副书记冯强、名誉副院长兼普外科主任杨福全等热情接待。



座谈交流环节

考察团先后参观了医疗街、急诊大厅、病房区域、健康管理中心、儿科、医学检验科、内分泌科标准化代谢性疾病管理中心、国际医学中心及游泳馆等重点区域,全方位了解辽宁方大总医院办院理念、服务流程、管理模式、医疗设备等各方面情况,围绕方大总医院现代化建设水平与人性化医疗服务进行深入交流。

座谈会上,王平董事长回顾了辽宁方大总医院的发展历程,并详细介绍了医院的发展目标与未来愿景。他表示,辽宁方大总医院始终坚持以高质量医疗服务为核心,持续推动学科建设和管理模式创新,同时方大集团将在全国范围内加快医疗板块的扩展步伐,深化康养与健康管理服务领域的发展布局。

李为兵副院长在座谈中表示本次考察收获颇多,辽宁方大总医院的医疗实力与现代化管理模式为重医大附三院(方大医院)未来在管理优化和医疗水平提升方面提供了宝贵经验。

此次考察活动搭建起方大集团内部医院之间的沟通交流平台,也为推动集团医疗事业高质量发展提供了新的思路和契机。学习考察期间,双方通过交流借鉴先进经验,共享管理理念,为医院发展注入了新动力。

未来,重医大附三院将持续加深沟通交流,携手集团各医院,以协作创新为核心,以资源整合为依托,充分发挥资源整合和优势互补的作用,进一步提升医疗服务质量,促进优质医疗资源高效配置,携手推动集团医疗事业高质量发展。

重庆医科大学附属第三医院(方大医院) 供图文

偷懒是为了更高效地工作?

诸位在上班时,会摸鱼吗?法国巴黎大脑研究所在《当代生物学》上发表的一项研究成果显示,感到大脑“转不动”,其实是大脑在提醒你停下思考、休息片刻,此时如果再继续高强度工作,无疑会损伤大脑。

工作时忙里偷闲,让脑子放松一下,接下来才能更高效工作。在效率高的时候工作,效率低的时候休息,是良性的工作方法,注意适度即可。

也就是说,很多时候,摸鱼可能只是择时适当地休息,以提高之后的工作效率。

神评 怎么才能不经意间让老板看到?偶尔摸鱼很科学!

身材微胖的人不易得病?

不胖不瘦,是很多人对健康身材的定义。尤其是随着年龄的增长,如果把体重维持在稳定范围内,似乎更有利于长寿。实际上,美国俄亥俄州立大学一项研究颠覆了这个说法。

这项发表于《流行病学年鉴》杂志上的研究发现,拥有健康体重指数(BMI)且逐渐增重,但从未达到肥胖程度的人,寿命最长。这些成年人甚至比那些终生保持正常体重指数的人活得更长。

身材微胖,好处多项

微胖身材不仅能让人更长寿,多项研究都证实了它的健康好处,尤其中年以后优势更大。

降低疾病风险:

《新英格兰医学杂志》刊登的研究也证实,中、日、韩等东亚人的体重指数在22.6~27.4死亡风险最低。

高于或低于这一范围的人,死于癌症、心血管病和其他疾病的风险都将增加。

增强抵抗力:

日本研究显示,与偏瘦的人相比,40岁时体重稍微超标的人能多活6~7年。临床数据表明,与瘦弱的老年人相比,微胖老人不易发生流感、肺炎等急性感染,外科手术的预后效果也更好。

其原因在于,皮下脂肪稍多利于储存能量、抵抗寒冷、提高免疫力、保护重要器官,从而延缓衰老。

神评 身材微胖好处多,建议不管男孩女孩,一定要有正常的体重。

据生命时报

话题

中途离职等于年终奖“泡汤”?

看看这些案例,也许你会有新发现

案例1

年终奖应按实际工作时间确定 发放比例

此前,新疆乌鲁木齐市头屯河区人民法院审理了一起涉年终奖争议案。

因公司无故降低工资,2020年11月,成先生离职,随后申请仲裁,要求原公司支付解除劳动关系经济补偿金,支付当年奖金6万元。公司不服仲裁,诉至法院,公司认为,成先生没有坚持满一个工作年度,未经考核,不符合发放奖金的标准。

法院审理后认为,如果劳动者年终奖对应的考核年度工作不满一年,单位应当按照劳动者实际工作时间占全年工作时间的比例确定发放年终奖的比例。

该案中,该公司并没有公示绩效管理实施细则的内容,应当给成先生支付2020年度奖金,且金额应按照成先生实际工作时间为准。最终,成先生拿回了离职当年的年终奖5.5万元。

律师说法>>

国浩律师(深圳)事务所合伙人陈伟律师:

用人单位发放年终奖,不得违反劳动法律、法规。

如果劳动合同或者公司规章制度里有确定的年终奖数额,那么只要同样付出了劳动,离职员工就应该得到相应的年终奖。

如果公司规章制度和劳动合同未对年终奖进行明确规定,按照同工同酬的原则,也应按照离职员工本年度实际工作时间的比例发放年终奖。

案例2

规定“提前离职没有年终奖” 是否有效

最高人民法院此前发布的一个指导案例。指导案例中,房女士在某保险公司担任战略部高级经理,2017年10月,该公司撤销战略部,房女士的岗位被取消,随后,双方就变更劳动合同协商两个月未果。2017年12月29日,公司向房女士发出《解除劳动合同通知书》。房女士不满,经劳动仲裁后起诉要求恢复劳动关系,并要求支付2017年度奖金。公司称《员工手册》规定若员工在奖金发放前离职则不能享有年终奖。该公司年终奖在次年3月发放。

上海市黄浦区人民法院审理后认为,房女士不符合公司《员工手册》规定的奖金发放情形。房女士提起上诉。

二审法院审理后认为,该公司调整组织架构,双方未能就劳动合同变更达成一致,导致劳动合同被解除。房女士工作至当年12月29日,此后两天为双休日,已在该公司工作满一年。同时,公司未能举证房女士2017年工作业绩、表现不合规定,可以认定房女士为公司付出了一整年的劳动且正常履行了职责。最终,法院作出终审判决,该公司应支付房女士2017年度年终奖138600元。

法院释法>>

最高人民法院表示,用人单位的规章制度规定年终奖发放前离职的劳动者不能享有年终奖,但劳动合同的解除非因劳动者单方过失或主动辞职所导致,且劳动者已经完成年度工作任务,用人单位不能证明劳动者的工作业绩及表现不符合年终奖发放标准,年终奖发放前离职的劳动者主张用人单位支付年终奖的,人民法院应予支持。

案例3

年终奖发放应遵循 公平合理

日前,宁夏银川市西夏区人民法院披露了一起案件。

2022年12月15日,某公司与杨某解除劳动关系,随后双方约定一次性结清因解除劳动合同关系产生的各项补偿、赔偿及其他相关一切费用共计90600元。

2023年5月5日,杨某申请仲裁,要求公司支付2022年度年终奖1.8万元。该公司《薪酬管理制度》写明“发放前已离职者无年终奖领取资格”,2023年1月19日,公司又印发《关于发放2022年度绩效奖励的通知》,表明绩效奖励发放范围为截至奖金发放日公司所属单位在岗员工,标准为每人9000元。

法院审理后认为,杨某不符合公司规定中发放年终绩效奖金的条件,且双方为协商一致解除劳动合同,其发放年终奖时不在职并非公司违法解除导致。因此,杨某关于年终奖的诉讼请求无事实和法律依据,法院不予支持。

律师说法>>

成都大学法学院教授、四川省诉讼法学研究会理事张居盛:房女士与杨某两个案例的核心区别有两个,一是劳动合同解除方式不同,二是对年终奖发放是否有约定,导致了不同的判决结果。

国浩律师(深圳)事务所合伙人陈伟律师:关于“提前离职不享有年终奖”的规定是否有效,不能一概而论,需要结合年终奖性质、年终奖发放依据、劳动者离职原因等因素进行综合考量。

综合人民网、央视新闻、工人日报