

接举报后查实认定“学术抄袭”

复旦处罚三名学术违规教授

9:00 上午首发

本报讯(记者 张炯强)今天上午,复旦大学校园网上挂出了一则醒目启事:该校学术规范委员会发布通告,自今年5月以来,委员会收到三起学术违规举报,分别是:匿名举报外文学院教授陆某等人所编教材涉嫌存在严重抄袭现象,匿名举报五官科医院教授迟某等人涉嫌论文抄袭,实名举报信息学院博士生叶某及其导师顾某两篇论文涉嫌抄袭等。委员会经查实后认定,三起事件属实,存在学术违规行为,该校三名教授因此受到处罚。

今年5月,某高校教师举报,由

复旦外文学院教授陆某主编的《研究生英语论文及应用文写作》存在严重抄袭问题。校学术规范委员会接到举报后对此事件进行调查,结果显示,该书确实存在严重违反学术道德和规范的情况。委员会对当事人通报批评,因陆教授已到退休年龄,建议外文学院不再续聘。同时将此事通报研究生院和出版社,建议出版社将存书全部销毁,研究生院撤消该教材。

7月中旬,互联网上出现一篇题为“发生在中国耳鼻咽喉-头颈外科学界的‘黄禹锡造假事件’”的匿名信,举报复旦大学所属五官科医院教授迟某在“中华耳鼻咽喉-头颈外科杂志2006年2月第41卷

第2期第132页一文中,实验结果的图片”涉及造假、剽窃。经查,举报中涉及的“造假、剽窃”文章的第一作者是刘某,曾在五官科医院做博士后,五官科医院耳鼻喉科教授迟某当时是刘的博士后工作指导教师。学术规范委员会研究认为,该论文的抄袭是刘某个人行为,迟教授负有把关不严的责任。委员会决定,取消并收回刘某博士后出站证书;迟教授停止招收博士后两年。

8月,复旦收到实名举报,该校信息学院教授顾某和博士生叶某一篇英文论文和中译文涉嫌抄袭。这篇发表于2006年的论文,部分内容抄袭国外2002年发表的另一篇论文。经对比查实,确实存在严重抄袭行

为。叶某是顾教授的博士生。委员会认为,叶某是主要责任人,建议学校根据《复旦大学学生违纪处分条例》(试行)第十一条“剽窃、抄袭他人研究成果,情节严重者给予开除学籍处分”的有关规定,作出开除其研究生学籍的处理;导师顾教授在叶某抄袭问题上负有不可推卸的责任,建议研究生院暂停顾教授两年内招收研究生资格;并建议学校同意顾教授辞去信息学院副院长职务的请求。

复旦大学有关人士表示,将本校学术违规事件公之于众,这种做法在国内高校中并不多见,旨在强调学术规范、严肃学术纪律,表明了复旦对于经核实的学术违规事件坚决处理的决心。

新民随笔

理财并不是简单之事

连建明

2007年的理财市场前所未有的地红火:股票市场,新股民大量增加,成交量创出历史新高;基金市场,股票基金在前三季度遭遇抢购;银行理财方面,仅上海各银行前三季度发售的理财产品就接近800亿元,同比增长62%。可以说,今年是理财意识大觉醒的一年。

今年比较流行的一句话是:你可以跑不过刘翔,但你要跑赢CPI。这似乎刺激了人们进入理财市场的意愿,不过,认为只要去投资理财,就必定会获得超过CPI涨幅的收益率,恐怕过于天真了。今年1至11月的CPI涨幅为4.6%,要获得4.6%的年收益似乎要求不高,看看,股票、基金今年动不动涨幅翻倍,赚点小钱还不容易?但是,市场会涨也会跌,今年第四季度要赚股票的钱就没那么容易了,目前,沪深两市的大盘指数已经低于9月份的水平,意味着9月1日以来入市的人输多赢少,因为9月1日至今,75%的股票是下跌的。至于在这段时间内排队抢购来的QDII基金,目前净值全部跌破1元面值,所有投资者全部账面亏损。

可见,投资理财是有风险的。弄得不好,不仅不会获得超过CPI涨幅的收益,反而出现亏损,对这一点要有足够认识。当然,机会也不少,比如,9月后买股票赚钱不容易,但是,9月初买一个3月期的申购新股理财产品,现在已经实现7%的收益率,3个月就获得这样的收益率很不错了,跑赢了CPI,更高于1年期的存款利息。

可见,投资理财总是机会和风险共存,要在合适的时机选择合适的产品,从而获得好的收益,绝不是件容易的事,希望一夜暴富,往往欲速不达。投资理财,要学习,要研究,要有良好心态,才能在新的一年里获得合适的收益。

【本文上海电台今天下午4时半在《晚报大家听》(中波990、调频93.4)同步播出】

争取「爱心牌」

名校温暖贫困学生心 市民关爱白血病患者

本报讯(记者 鲁哲)“这个孩子要遥控汽车,那个孩子要芭比娃娃……”昨天下午,在徐家汇公园和五角场万达广场,市民和青年志愿者聚在爱心树下,仔细地翻看一块块粉红色爱心牌上白血病患儿的新年心愿。没多久,就有300多名市民摘取爱心牌,300多名青年志愿者加入中华造血干细胞捐献者资料库,以实际行动表达对白血病患儿的关爱。

2008年新春来临之际,在上海儿童医院、儿童医学中心、儿科医院、瑞金医院和新华医院里,百余名白血病患者正住院治疗。团市委、市红十字会联合发起,开展“城市爱心、传递温情——关爱百名住院白血病患者新春陪伴祝福活动”。摘下爱心牌的市民将在2008年的第一天,前去相关医院探望白血病患者。

本报讯(记者 王蔚)市慈善基金会和爱的教育研究会上周末在七宝中学举办第15届“温馨冬至夜”活动,让来自全市310所中小学的370名贫困学生,感受到了社会大家庭的炽热爱心。

应邀参加活动的同学都是从各区遴选出的品学兼优者,贫寒的家境让他们学会了自强不息,并懂得要回报社会。所有参加活动的同学都得到了各界捐助的价值600元的5个大礼包。七宝中学仇忠海校长说:“慈善、爱心和温馨,这些充满暖意的词汇,是社会送给逆境中的青少年最好的新年礼物。”仇校长的话音刚落,位育中学校长任博生、进才中学校长王从连等好多位沪上名校的领导,已经在现场开始“争夺”明年“温馨冬至夜”活动的主办权。



“跷起大拇指,助威2008”

一群特别的“拇指族”昨天出现在徐家汇、淮海路和陆家嘴等闹市街头,他们三人一组,拿着颜料罐和画板,盛情邀请路人跷

起大拇指,抹上颜料,一同为画板上的东方明珠塔“增光添彩”,以此为即将来到的2008新年祈愿祝福。“拇指族”多是上海各高校的学生,他们的行动口号是“跷起大拇指,助威2008!” 孙中钦 栗荣 摄影报道

《劳动合同法》实施在即,市劳动保障部门提醒——

单位支付补偿金 也无权单方解除劳动合同

随着《劳动合同法》实施日期的临近,一些用人单位纷纷推出“应对之策”,让许多劳动者产生了疑虑和担心。记者就此采访了市劳动和社会保障局有关负责人。

重签合同并非必须

读者周先生在一家制造业企业工作。日前,他和单位同事们都接到公司通知:《劳动合同法》即将实施,公司决定根据新法重新签订劳动合同,所有员工都必须在一周内完成重签。周先生说,他与公司本来签订的就是无固定期限劳动合同,根据新法规定是否必须重签?重签会不会对自己不利?

市劳动和社会保障局有关负责人表示,重签合同并非贯彻新法所必须。《劳动合同法》第九十七条明确规定,本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同,继续履行。所以,用人单位完全没有必要赶在新法实施之前要求职工重签劳动合同。

当然,如果单位从与新法实施相衔接的角度考虑,根据新法规定修改合同文本,增加新法规定的必备条款,取消被新法禁止的约定条款等,然后要在坚持双方协商一致原则、确保职工合法权益不受侵害的情况下,重签未尝不可。但切记做好职工工作,不可强令职工重签劳动合同。

这位负责人提醒,面对单位的重签要求,劳动者应看清楚合同文本,对于用人单位恶意变更用工主体、降低薪酬,甚至以解除劳动合同相威胁,迫使职工重签合同等侵害劳动者合法权益的做法,劳动者可依法拒绝和抵制,必要时可通过法律途径维护自身权益。

不可误读无固定期限

吴先生是一家企业的老板,最近他遇到了一件烦心事:一部分员工在公司工作快要10年了,他们的劳动合同将于今年年底到期。吴老板听人说,如果不趁今年合同到期之机终止与他们的劳动关系,到了明年,公司就不得不与这些员工签订无固定期限劳动合同了。吴老板舍不得这些老员工,又担心签订无固定期限劳动合同后,再也无法解除不合格员工的劳动关系。

对此,劳动和社会保障局有关负责人解释,吴先生的担心根本是不必要的,这是对无固定期限劳动合同的一种误解。根据《劳动合同法》的规定,“无固定期限劳动合同,是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。”无确定终止时间表明劳动合同的终止是不确定的,只要用人单位与劳动者协商一致或者出现法定的解除情形,劳动合同还是可以解除的。

比如员工严重违反用人单位的规章制度;严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害;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却拒不改正等情形,用人单位可以解除劳动合同。

再如,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;劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的,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一个月工资后,也可以解除劳动合同。

给补偿不是解约理由

盛小姐是一家企业的销售员,2004年10月15日进公司,先后签过两份两年期的劳动合同。今年10月,公司领导怀疑她举报公司的违法行为,双方搞得很不愉快。领导多次旁敲侧击地要求盛小姐离职,她均未予理睬。日前,盛小姐突然接到公司通知,要求她三天内办理退工手续,公司承诺支付给她4个月的工资作为经济补偿。盛小姐接此通知后马上

到人事部门提出质疑:自己的合同明年10月才到期,公司不能这样无故解约。她得到的答复是:《劳动合同法》还没实施,按照现行法律规定,只要公司按规定支付解约经济补偿金,就可以解除劳动合同。双方由此发生争议。

公司的说法显然是错误的。在现实生活中,许多单位都有意无意地存在这样的误解,认为支付相应的经济补偿金,就可以解除劳动合同。这完全是误读法律。根据现行法律法规,只有出现法定解约理由,用人单位方可以提前通知的方式解除劳动合同,并要根据劳动者在本单位工作年限支付经济补偿金。如果没有法定解约理由,用人单位就算支付经济补偿金,也无权单方强行解除劳动合同。

新的《劳动合同法》延续了《劳动法》关于劳动合同解除分类及基本原则的规定,为防止用人单位违法解约,还加重了用人单位违法解除劳动合同的法律责任。《劳动合同法》规定,用人单位违反该法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照一般经济补偿标准的双倍向劳动者支付赔偿金。

本报记者 潘高峰