



合肥针对“用电荒”召开紧急会议,要求: 若停电,必须提前半天通知

实习生 黄梦霞 记者 刘甜甜

“由于电网负荷有限,这几天紧急拉闸限电造成了很大影响。市政府连续紧急召开专题会,就是要赶紧解决这些问题。”昨天上午,合肥市常务副市长魏晓明主持召开紧急工作会议,针对“用电荒”问题,合肥市从昨日起提前启动有序用电预案,对各个县区的可用负荷全部排定计划。同时,他也要求:“供电公司需得通过媒体承诺,再要停电,必须提前半天通知停电范围,减少对企业和居民的影响。”

“用电荒”即将成为常态

“19日、20日的大面积拉闸限电,我从热线办等部门了解到,有不少企业受到了影响。有工人卡在电梯里的,马合钢铁正在生产的大吊车也停在半空中了,这样的情况存在巨大的安全隐患。”魏晓明开门见山地说:“尽管供电公司拉闸是出于无电可供的无奈,但是之前仅仅是提前五分钟告知,而且没有通知到当地政府,现在必须通过

媒体公开承诺,按照‘保民生、保生产、保稳定’的原则,以后再要拉闸限电,必须提前半天通知,同时张贴‘安民告示’,对民用电保障措施要安排到位。”

发言中,魏晓明不无担心地告诫说,今后,“用电趋紧”的形势,不会单单是在迎峰度夏时,而是会逐渐形成常态了。

省城启动有序用电预案

据悉,目前省内两座机组突发故障,省内发电企业安排检修,本地电网超负荷,而整个华东已经无电可购。

根据省电力公司要求,今年夏季合肥市电力调控以180万千瓦为目标,可是目前该市最高负荷已经突破220万千瓦。

在这种形势下,昨天的会议宣布:合肥市提前启动有序用电预案,并制订了各县区、开发区可用负荷计划。

魏晓明在会上强调:拉限电主要是对高耗能企业,其次是一些非必要的景观,但是老百姓休息和娱乐场所的照明不要拉。

省电力公司 加强错峰应对“硬”缺电

星报讯(刘雪松 记者 江亚萍) 保电网、保民生、保稳定。5月21日,省电力公司召开全省有序用电工作紧急电视电话会议,提出进一步加强错峰管理,确保重要用户、高危用户、居民生活用电和全省经济社会稳定发展。

针对当前和夏季高峰严峻的供电形势,省电力公司要求各市县公司切实履行电网企业社会责任,切实做好保电网、保民生、保稳定的重点措施:一是加强厂网协调,同渡难关,对部分电煤紧缺的机组采取“量煤调度”措施;二是加强电网监控以及输变电设备巡视、维护,确保电网和涉网设备安全可靠运行;三是严格落实有序用电各项措施,增强省市有序用电负荷调控的整体协调性和可执行性,确保居民生活用电和社会稳定;四是积极与华东网以及其他省市联系,通过错峰调剂和购电等措施,寻求省际电力支援;五是及时向政府部门汇报电网运行及供电状况,在政府主导下开展工作;六是及时向社会公众通报供电情况,切实履行电网企业社会责任,做到缺电不缺服务。

暑期将至大学生求职前请先看此文 用人单位,甬拿“试用期”说事!

程成 记者 雷强

暑期将至,这段时间将是2011年大学生毕业的求职高峰。为增加对大学毕业生水平、能力等方面的了解,许多用人单位往往会推出试用期。这一做法本属正常,且为法律所允许,但却也有一些用人单位故意拿试用期说事,坑害大学毕业生们。

试用不等于白用

2010年5月23日,大学毕业的杨虹应聘到一家公司。双方约定:试用期为两个月,试用期内月基本工资为400元;如推销出价值1000元产品,提取30元,以此类推。如未完成每月至少10000元的销售额,公司有权拒发试用期内的所有工资。转眼两个月过去,杨虹虽全勤上班,且尽了自己的最大努力,可销售量仍是微乎其微,公司不仅要其走人,还真的以未完成的任务且有约在先为由,

拒绝付给杨虹工资。

提醒注意:公司的做法是错误的,其至少必须按当地最低工资标准向杨虹支付劳动报酬。《劳动合同法》第二十条规定:“劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”其中,最低工资标准是法律的最低底线,用人单位不得突破。

试用也须订合同

2010年6月15日,刚走出象牙塔的贾倩被一家公司录用。双方仅口头约定试用期一个月,未签订书面劳动合同。贾倩虽觉不妥,但因公司明确告知,只有试用合格才签合同并办理社会保险,也就没有过多计较。谁知贾倩在第二天即被摔伤,并用去6000余元医疗费。公司随即否认与贾倩存在劳动关系,并以此拒绝赔偿。而贾倩要想获得赔偿至少得证明与有着劳动关系,可她却无法提供证据。

提醒注意:在试用期内,用人单位也须与劳动者签订

试用期不能随意定

2010年6月25日,刚从校园毕业的徐佳应聘到一家生化公司,合同期限为两年,其中试用期2个月,试用期的工资比正式用工每月少1000元。2个月后,由于徐佳工作相当出色,公司有意将徐佳“转正”,但为减少支出,故意提出必须增加2个月的试用期,否则将以徐佳曾迟到一次,属违反单位规章制度为由解除劳动合同。看好该工作的徐佳无奈,遂明知这不是正当理由,但也只好违心接受。

提醒注意:公司之举是错误的。从《劳动合同法》第

书面劳动合同。虽《劳动合同法》第十七条仅规定:“用人单位与劳动者可以约定试用期”,没有明确应否签订书面合同,但该法第十条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。”而试用也属劳动关系。劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第十八条亦指出:“试用期应当包括在劳动合同期限内。”即用人单位应当首先明确是否录用,订立书面劳动合同是约定试用期的前提,用人单位不得只约定试用期而不签订书面劳动合同。

十九条的规定中可以得知:一是以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的,不得约定试用期。二是劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。三是同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。而本案中,试用期累计时间已达4个月,更何况徐佳仍在原岗位。



不合格须得有理由

2010年7月8日,通过几番折腾的应届大学毕业生关娟终于找到一份自己喜欢而且适合的工作——在一家公司担任服饰设计。劳动合同约定期限三年,试用期为6个月。虽然关娟觉得试用期长了点,且期间的月工资竟比别的设计人员少了1000元,但基于爱好和就业难,还是答应了。转眼试用期将满,公司却以“不满意”为由要关娟走人。关娟并不知道,公司只是为了利用试用期,让关娟提供廉价劳动力。

提醒注意:根据《劳动合同法》第三十九条之规定,用人单位虽可以在试用期内解除劳动合同,但并非能够随心所欲,而“应当向劳动者说明理由”,最根本的就是要有证据证明“劳动者不符合录用条件”。就录用条件,用人单位应预先公布或在劳动合同中明确,且必须有证据证明劳动者不符合该录用条件。本案中,姑且不论公司是否事先向关娟公布过录用条件,但公司至少不能说明对关娟为什么“不满意”,更不能提供证据证明其“不符合录用条件”,故公司不得单方面解除劳动合同。