

第六届鲜桃鉴评会举行 多品种高颜值 论营养拼口感

本报讯（记者 张晓甫）一盘盘垂涎欲滴的鲜桃摆上桌，一道道工序有条不紊地进行……6月21日，在市林学会举办的第六届鲜桃鉴评会上，各县区精心选送的鲜桃集体亮相，上演了一场高颜值的鲜桃大赛。

市林学会会议室的办公桌上，一个个用银色果盘盛装的桃子让记者大饱眼福。有的个头像小西瓜，有的颜色白里透红，让人看上去就有咬一口的感觉。“这些都是各县区林技推广站推荐的精品桃。”市林学会相关负责人告诉记者，活动举办前的一星期，各县区林技站积极行动，在辖区内深入桃农种植园，对一些精品桃进行优中选优，再三斟酌。

另一边，一名检测员正拿着一个小刀把切割的桃汁提取到一个仪器上，然后用双眼向仪器里看。“这是测糖仪，专门检测桃子的含糖量呢。”该工作人员告诉记者。在她的旁边，另外一名检测员正在检测桃子的硬度。“本次鉴评会评判的标准主要是果实的均匀度、色泽、风味、糖度、硬度、重量等几个方面，专门聘请市林园局6名高级工程师进行全面评判。”李国强介绍，为了保证评判的公开公正，会前他们对参评果样编号登记，编



号资料暂时封存保密，鉴评会结束前不得向参评人员透露。

“在同等条件下，比拼的是管理技术。”李国强说，主要有施肥、打药、浇水、修剪。一般有机肥、磷钾肥施的多，果实的口感就好。在挂果期间，尽量使用透气透光不怕雨淋的无纺布生态膜袋，这样就能有效提高桃子的品相。

据悉，我市目前桃子的种植面

积大约6000多亩，品种大约有30多个。“今年新品种多、档次高是一大亮点，鲜桃来源地分布也比去年更加广泛。”李国强告诉记者。

如何挑选出可口的鲜桃？李国强提醒，近期不少市民喜欢去桃园采摘鲜桃，应尽量挑选接受阳光充分的“上梢果”，在市场上挑选鲜桃时也要看色泽、品相，闻气味，有条件的话可以先品尝再购买。

26台电动公交车上路

本报讯（记者 王海防 见习记者 杨 淇）6月21日上午，我市首批26台电动公交车，在漯河至舞阳公交线路投入运营。

记者在漯河汽车站见到了这些崭新的电动公交车，绿色的外表看上去清爽干净，白色的内饰和座椅整洁舒适。随后，记者跟随工作人员来到汽车站停车场，在这里有一个专为电动公交车设置的充电站。只见一辆车准备进行充电。

记者了解到，充一次电需要30至40分钟，充完一次后车辆可运行150公里。对于电动公交，有些市民不禁发问，会不会出现车辆运行半路没电的情况呢？工作人员告诉记者，车内工作台上会显示电量百分比，驾驶员已试跑过，从漯河到舞阳来回需要用总电量的百分之六十，每次出发前驾驶员都会检查工作台显示的电量，确认满电后才会出发。

上午8点30分，记者跟随其中一班电动公交车进行体验。据驾驶员谷富聚师傅介绍，这批班车10~15分钟一趟，最早一班为早上5点

30分，最晚一班晚上7点。车辆发动，在运行过程中，记者感到车辆运行十分平稳，坐在车内几乎听不到一丝噪音。“不用踩离合，不用换挡，降低了劳动强度，却多了些平稳、舒适。”谷师傅笑着说。纯电动公交车起步稳，提速快。电动公交车的最高时速可达70公里每小时。一般情况下以40至50公里的速度行驶。

车辆到达汽车西站，在此需停留几分钟。一位大姐走上车，得知自己今天乘坐的是首批电动公交车时，她开心地说：“我还挺幸运啊，第一天运行就让我赶上了。”

趁着停车时间，记者采访了车上的乘客。大家都表示，舒服、宽敞、凉快，并且没有噪音很安静。“原来噪音挺大的，今天感觉比坐小轿车还舒服。而且换了新车，票价还跟原来一样的。”乘客刘骏笑着对记者说。经常乘坐公交车的李先生告诉记者，他觉得这车不但方便了乘客，让大家感到更加舒适，也有利于城市的环境改善，为减少环境污染做了贡献。

我省开展用人单位遵守劳动用工 和社会保险法律法规情况专项检查

为进一步贯彻落实劳动法、劳动合同法、社会保险法等劳动保障法律法规和《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》《国务院办公厅关于全面治理拖欠农民工工资问题的意见》（国办发〔2016〕1号），有效预防和处理用人单位劳动保障违法行为，维护广大劳动者合法权益，我省从2016年6月17日至7月24日组织开展用人单位遵守劳动用工和社会保险法律法规情况专项检查。

专项检查范围包括各类用人单位，重点是建筑市政、交通、水利等工程建设领域和劳动密集型加工制造、餐饮服务等行业企业及钢铁、煤炭企业。

专项检查内容是用人单位特别是建筑市政、交通、水利等工程建设领域企业劳动合同签订和按月足额支付工资情况；钢铁、煤炭等产能过剩行业的企业工资支付情况；用人单位参加社会保险和缴纳社会保险费情况；禁止使用童工规定执

行情况；政府投资工程项目欠劳保支情况；劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣规定情况；用人单位遵守工时、休息、休假规定情况；用人单位遵守高温津贴规定情况等。对重点行业、重点区域及发生过劳动保障违法行为的用人单位逐户进行检查,发现问题，依法严肃处理。情节严重的，按照《劳动保障监察条例》有关规定，及时将处理结果向社会公布。

李学甫

我市高校毕业生 “三支一扶”计划即将报名

据悉，我市2016年高校毕业生“三支一扶”计划近日启动，全市计划招募30名高校毕业生服务基层。

今年“三支一扶”招募对象包括：2016年应届全日制普通高校毕业生、择业期内离校未就业普通高校毕业生。

工作岗位分布如下：支教岗位10名，支医岗位8名，扶贫岗位5名，基层服务岗位7名。服务期限

为2016年9月1日至2018年8月31日。服务期内工作生活补贴标准为专科生不低于1750元/月、本科生不低于1850元/月、研究生不低于1950元/月。

我市“三支一扶”计划将于6月23~26日报名，考生须由本人持有关证件到在市人社局西楼309室人力资源市场科现场报名，联系方式为0395-3133375。

李燕茹

职工“泡病假” 企业可这样应对

宫某在某纺织公司从事质量检测工作。2016年1月13日，因不服从领导工作安排，宫某擅自离开公司，后一直没有回公司上班，也没有履行请假手续。公司要求宫某于1月25日返岗，否则将以旷工论处。1月24日，宫某通过手机微信向公司发送由某医疗机构出具的诊断证明书照片，证明自己患腰肌劳损症，医生建议休息半个月。公司同意其休假。2月14日是公司要求宫某返岗的时间，但当日宫某通过手机QQ向公司发送由另一家医院出具的诊断证明书，证明自己患神经衰弱症，需再休息半个月。公司仍默许了他的病假申请。

3月1日，宫某又以同样的方式发送诊断证明书照片，要求继续休息一个月，理由是患腰肌劳损症。公司对其提交的休假证明表示怀疑，于3月2日下发书面通知，告知宫某应按公司规章制度规定，履行书面请假手续，同时提交医疗机构出具的相关凭证等。但宫某并没有按照上述要求执行，也没有回公司上班。

公司于3月8日下发书面通

知，以宫某连续无故旷工超过3日为由，根据公司规章制度，单方解除劳动合同。宫某申请仲裁，请求裁决纺织公司支付违法解除劳动合同赔偿金6万余元。

案件处理过程中，宫某认为，其前两次向公司发送了诊断证明书照片，要求在家休息，公司也批准了，说明公司已知晓自己身体不适的事实，且对请假的方式也予以认可。3月1日，自己以同样的方式再次提交诊断证明书照片，根据医嘱，自己应休假一个月，故3月1日至4月1日为病假休息期。因此，公司以自己病假休息期间旷工超过3日为由单方解除劳动合同的行为，属于违法解除。

纺织公司则认为，从1月13日开始，宫某无正当理由拒不提供劳动，已经构成无故旷工。考虑宫某是单位老职工，公司默许了其前两次提交的诊断证明书等，但此系公司对职工的人文关怀，并不表示公司认可证明书中载明的诊断结论。

此外，公司制定有合法有效的规章制度，对员工请病假有详细的规定，员工须提交相应的病情证

明、就诊记录及病假申请，履行相应请假手续，经公司领导批准后，方可休假。但宫某却拒绝到公司提交相应材料，未履行任何请假手续，故公司对其第三次提交的照片材料不予认可，宫某3月3日至8日期间未出勤的行为已构成旷工，公司有权依据规章制度规定解除双方劳动合同，且无须任何赔偿。

为了查明案件事实，办案人员依法向出具该诊断证明书的医疗机构进行了调查取证。负责接诊的医生林某告诉办案人员，宫某于3月1日前来就诊事实，经初步诊断，其确实患有轻度腰肌劳损症，但证明书中“建议休息一个月”的医嘱并非林某所写。

本案庭审中，经仲裁员多次询问，宫某均未就证明书中“建议休息一个月”的医嘱做出合理解释，应承担举证不能的不利法律后果。在宫某无法举证证明3月1日至4月1日为病假休息期的情况下，仲裁庭裁决纺织公司可以依照规章制度解除与宫某的劳动合同，且无须支付经济补偿或赔偿。

溧人宣

劳动合同添加“押金”条款无效

小牛是某食品企业业务员，常年被企业外派联系业务。由于业务员还要负责催讨货款，在入职时，该企业在和小牛签订的劳动合同中添加了一项协议：企业每月从小牛工资中扣除一部分保证金，逐月累加，用以抵冲未催讨到的货款，如货款全部到账，则可以在离职或退休时全部退还。工作两年来，小牛共被扣下了6100元的保证金。

今年，小牛由于个人原因不愿意在该企业工作，便提交了辞职申请。企业同意了他的辞职报告，并没有退还当初收取的6100元的保证金，理由是小牛辞职当月的货款没有催讨到账。小牛在和公司协商数次无果后，请求劳动保障监察部门帮助他要回保证金。

接到求助后，劳动保障监察部门经过详细调查，收集了企业收取小牛保证金的收据。随后约谈了企业相关负责人，并向企业下达了限期整改指令书，责令企业10天内退还小牛的6100元保证金。数天后，小牛便拿回了他的保证金。

《劳动合同法》第9条规定：“用人单位招用劳动者，不得扣押

劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。”

本案中，小牛签订的劳动合同中虽然有货款催讨不到账，就不退还保证金这个协议，但在签订劳动合同时，企业就已经违反了《劳动合同法》。小牛离职时，企业更不能以劳动合同中的此项协议为由拒不退还保证金。

用人单位应引以为戒的是，切勿在劳动合同中自行添加违反《劳动合同法》等相关法律法规的条款，否则不仅添加的条款无效，还将面临劳动保障行政部门的处罚。

溧人宣

