

省会开展儿童用品质量安全专项检查

顺手牵羊 仁鑫商城频盗窃

本报讯(记者 张乔 通讯员 郑丽娟)按照质检总局、省质监局相关部门的要求,石家庄市质监局从元月开始,开展了儿童用品质量安全专项监督检查活动,打击儿童用品质量违法行为,修订完善儿童用品产品标准,广泛宣传儿童用品质量安全常识,促进企业主动落实产品质量安全主体责任,解决重点产品质量安全问题,提高儿童用品质量安全水平。本次活动至4月底结束。

据相关负责人介绍,此次检查以童装、童鞋、童车、玩具、儿童安全座椅等与儿童健康安全密切相关的产

品为重点产品,以消费者投诉、媒体曝光、抽查不合格、现场检查发现问题以及其他质量违法行为记录的企业为重点企业,以无证生产、假冒伪劣、标示不符、“三无”标注等质量违法行为和制假窝点为重点查处对象,以儿童用品生产企业集中区、质量问题多发区、货物集散地、进口量大的口岸为重点区域。

全面清查儿童用品强制性认证情况。对辖区内列入强制性产品认证目录的玩具、童车等儿童用品生产企业进行全面清查,重点检查列入强制性产品认证目录的玩具、童车产品是

否全部获得认证,认证证书是否在有效期内,生产工艺、设备、管理、人员等是否仍符合发证要求,产品及其销售包装的标识标注是否与认证证书一致。依法严肃处理强制性产品认证目录内产品未获证或认证证书暂停、注销、撤销后仍出厂、销售、进口或在其他经营活动中使用的违规行为。

加大儿童用品质量监督抽查力度,将儿童用品列为监督抽查的重点,扩大抽查覆盖面。结合消费者关注、媒体反映和历年监督抽查情况,确定抽查重点区域、重点企业、重点

产品、重点项目,突出抽查与儿童身体健康安全密切相关的指标,加大对近5年抽查不合格企业的跟踪抽查力度。严格抽查后处理工作,依法处理抽查不合格企业,对质量问题严重的企业,要组织进行约谈。

严厉查处儿童用品质量违法行为。动员全系统执法力量,集中开展儿童用品产品质量执法检查。重点检查是否存在无证生产的违法行为,是否存在以次充好、以不合格产品冒充合格产品等行为,是否存在不符合、利用标识进行质量欺诈等行为。

省会年过半百的张某不务正业,整日东游西逛,看到值钱的东西就“顺”走。近日,张某被省桥东公安分局彭后街派出所民警在冬季严打整治行动中打了个现行,借此警方打掉了一个系列盗窃团伙。

2012年12月初,彭后街派出所辖区某灯饰城商户报警称,店内的平板电脑被盗。接警后,彭后街派出所进一步强化人防物防措施,通过调取录像及让报警人辨认,最终确定了嫌疑人的体貌特征和身份信息。随后,民警又相继走访了周围一些商户,个别商户对嫌疑人的印象比较深刻,同时反映嫌疑人曾到自己商铺内盗窃过手机、现金等物品。经初步统计,嫌疑人在该商城作案多达5起。

为尽快破获该系列盗窃案件,彭后街派出所安排民警在商城严密布控。2012年12月15日,当50岁的犯罪嫌疑人张某再次出现在该灯饰城时,民警迅速行动,将张某当场抓获。经讯问,嫌疑人张某对盗窃平板电脑的犯罪事实供认不讳。经进一步审讯,张某又供述了其他两名犯罪同伙。

2013年1月13日,民警将46岁的犯罪嫌疑人陈某、48岁的犯罪嫌疑人贾某分别在其家中抓获。目前,张某等三名犯罪嫌疑人已被刑事拘留。

李胜男

带薪年假 该怎么享受

胡高崇

已经施行5年的《职工带薪年休假条例》(以下简称《条例》),为广大劳动者每年享受5天到15天不等的带薪年假提供了法律基础,但是实践中,囿于用人单位的强势地位以及劳动者自身认识问题,劳动者实际享受到这一权利的情形并不常见。

近日,有媒体完成了一项调查显示,所在单位实行带薪休假的受访者不足半数,50.4%的人表示所在单位不实行带薪休假。带薪年假,这一项本来应该全体劳动者共享的权利已经到了沦为少数人权利的这一尴尬境地。而对于带薪年假权利,劳动者是否已经彻底了解了呢?

带薪年假权利的享受资格——连续工作一年以上

张女士于2010年7月大学毕业后来到一家外贸公司担任销售主管。入职后,张女士了解到劳动者享有带薪年假的权利,便在“十一”之前向公司提出了5天的年假申请,公司没有批准。张女士很气愤,便在9月26日之后不来公司工作了,理由是享受带薪年假。“十一”长假过后,外贸公司以旷工为由将张女士辞退。张女士不服,以要求公司支付违法解除劳动合同关系赔偿金为由提起诉讼。最终,法院没有支持她的诉讼请求。

说法:《条例》第二条规定:机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的,享受带薪

年休假。上述规定中的“职工”具体包括哪些劳动者,《条例》并没有进一步规定。一般认为,带薪年假只用于全日制标准劳动关系职工,而对于非全日制和特殊劳动关系劳动者则不能适用。需要注意的是,“职工连续工作满12个月以上”,既包括职工在同一用人单位连续工作满12个月以上的情形,也包括职工在不同用人单位连续工作满12个月以上的情形,只不过后者享受天数应该按照在用人单位工作期限与全年工作日的比例来折算。

那么,符合了累计工作时间的条件,是否一定可以享受带薪年假呢?答案是否定的。因为《条例》第四条规定:职工有下列情形之一的,不享受当年的年休假:(一)职工依法享受寒暑假,其休假天数多于年休假天数的;(二)职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的;(三)累计工作满1年不满10年的职工,请病假累计2个月以上的;(四)累计工作满10年不满20年的职工,请病假累计3个月以上的;(五)累计工作满20年以上的职工,请病假累计4个月以上的。与此同时,《条例》第八条还规定:职工已享受当年的年休假,年度内又出现《条例》第四条第(一)(三)(四)(五)项规定情形之一的,不享受下一年度的年休假。由此可见,要想享受当年的带薪年假,除了需要满足连续工作满一年这一条件外,还必须不能请假太多。

未休年假工资报酬的计算——日工资200%或300%

小李是物业公司的一名员工,由于工作性质的原因,工作期间经常加班,并且在入职后也没有享受过带薪年假。入职两年后,小李以索要未休年假工资报酬为由,将物业公司起诉到法院。庭审中,小李主张自己每月工资2000元,还有加班费1000元,在职期间应该享受5天年假没能享受,要求法院按照月工资3000元的标准确定他的日工资标准,并按照300%计算5天。最终,法院在判决时没有采纳小李的意见,而是按照每月2000元的工资标准确定了日工资标准,并

按照5天日工资的200%计算得出物业公司应该支付的工资报酬。

说法:根据《工资支付暂行规定》第十一条的规定,劳动者在年休假期间享受与正常工作相同的工资收入。这也是为什么年休假称为带薪年休假的道理。

需要说明的是,带薪年假的300%工资报酬和法定假日的300%工资含义不同。带薪年假的300%工资报酬中已经包含了用人单位支付职工正常工作期间的工资收入部分。具体核算时,再给200%的工资就可以了。同时,在确定工资基数的时候,除了要剔除加班费以外,劳动者的偶然性收入,比如年终奖、提成工资等,也应从中剔除。此外,如果劳动者因个人原因书面放弃年休假申请或者当用人单位安排劳动者享受年休假,因劳动者个人原因未能如期使用年休假的,应视为劳动者放弃,无法享受到300%年休假工资报酬。当然,带薪年假权利的放弃需要劳动者书面申请,但带薪年假权利的享受并不以劳动者书面申请为前提。也就是说,用人单位在诉讼中作出因劳动者本人没有申请享受年假所以用人单位没有安排年假的抗辩是无法成立的。

未休年假工资报酬时效的确定——一般时效还是特殊时效

小赵2006年毕业以后就来到一家食品公司担任质检员,从2008年国家实行带薪年假制度以来,小赵一直都没有享受过。迫于在职时的工作压力,小赵一直没有提出异议。2011年7月,小赵决定辞职,此时他向公司索要2008年至2011年7月未休年假工资报酬。多日交涉未果,小赵向法院提起诉讼。庭审中,食品公司提出了时效的抗辩,并主张已经支付小赵未休年假工资报酬,但该公司没有提供证据材料证明自己的主张。最后,法院支持了小赵提出的2009年至2011年7月未休年假工资报酬的请求,没有支持小赵2008年未休年假工资报酬的请求。

说法:根据劳动争议调解仲裁法第二十七条的规定,劳动争议申请仲



裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。前款规定的仲裁时效,因当事人一方方向对方当事人主张权利,或者向有关部门请求权利救济,或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起,仲裁时效期间重新计算。因不可抗力或者其他正当理由,当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的,仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起,仲裁时效期间继续计算。劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的,劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制,但是,劳动关系终止的,应当自劳动关系终止之日起一年内提出。上述规定也就是目前劳动争议案件中特殊时效和一般时效两种时效的法律渊源。由于目前仍然将“未休年假工资报酬”归属为劳动报酬的范畴,因此关于追索未休年假工资报酬的劳动争议案件在目前适用特殊时效制度,也就是在职期间的所有未休年假工资报酬都可以在离职后一年内主张。

磁县总工会 法律援助获殊荣

曾于2000年、2010年两度荣获“全国工会系统普法先进集体”称号的磁县总工会,近日又被中华全国总工会授予“全国工会职工法律援助维权服务示范单位”称号。

近年来,磁县各级工会在县委和上级工会的正确领导下,积极贯彻落实全国总工会“组织起来,切实维权”的工作方针,从构建和谐磁县这个主题出发,积极做好新形势下职工法律援助工作,遵循方便群众、服务基层的原则,努力为农民工、残疾职工、下岗职工、低收入等贫困职工群体提供及时、便捷、高效的法律援助。县总工会在已建立健全“磁县职工法律援助维权服务中心”的基础上,进一步推动全县19个乡镇总工会全部建立了“职工法律援助维权服务工作分站”,聘请了106名工会法律援助工作者和志愿者,细化相关制度,对全县工会职工法律援助工作实行科学化管理,保证法律援助工作的质量和效率。在工会法律援助工作者的努力下,总工会受理职工法律援助案件25件,解答职工来电、来信、法律咨询243次,接待职工来访115件次,其中得到解决的98件,案件都有圆满答复,为广大职工构筑了又一道维权屏障,促进了全县和谐稳定大局。

侯耀武 杜艳萍 李建国



1月6日,魏县地税局开展了“奉献地税爱心,情系学子成长”捐助助教活动,为该县一小学生捐助现金1万元,赠送羽绒服100件,关爱学生健康成长。

赵贵民 摄



23.对大中型客货车驾驶人审验有哪些规定?

答:大型客车、牵引车、城市公交车、中型客车、大型货车驾驶人审验的情形包括两种:一是每个记分周期结束后三十日内,应当到公安交管部门接受审验,但在一个记分周期内没有记分记录的,免于本记分周期的审验。审验时,驾驶人应当填写如实申报身体条件,不需要提交医疗机构出具的身体条件证明。二是驾驶证转到异地或者有效期满换证时,应当到公安交管部门接受审验。审验时,驾驶人应当提交医疗机构出具的身体条件证明。需要提醒的是,驾驶人没有按照规定参加审验仍驾驶机动车的,公安交管部门将处200元以上500元以下罚款。部分大型客车、牵引车、城市公交车、中型客车、大型货车驾驶人,如果没有驾驶大中型客货车需求的,可以



驾驶证违规超过12分

主动申请降为小型汽车驾驶证,避免因逾期未审验受到相关的处罚。

24.对小型汽车、摩托车等驾驶人审验有哪些规定?

答:小型汽车、摩托车等车型驾驶人审验的情形有两种:一是发生交通事故造成人员伤亡承担同等以上责任未被吊销驾驶证的,应当在记分周期结束后三十日内到公安交管部门接受审验;二是驾驶证转到异地或者有效期满换证时,应当到公安交管部门接受审验。需要提醒的是,驾驶人没有按照规定参加审验仍驾驶机动车的,公安交管部门将处200元以上500元以下罚款。

25.对驾驶人审验有哪些内容?

答:公安交管部门将审验驾驶人的交通违法行为处理、身体条件、违法记分和记满12分后参加学习教育等情况。大型客车、牵引车、城市公交车、中

型客车、大型货车驾驶人有违法记分,以及小型汽车、摩托车等车型驾驶人发生交通事故承担同等以上责任未被吊销驾驶证的,在接受审验时应当参加不少于三小时的道路交通安全法律法规、交通安全文明驾驶、应急处置等知识学习,并接受交通事故案例警示教育。

26.驾驶证转入换证时已审验的,记分周期结束后是否还需要再审验?

答:驾驶人办理转入换证时应当按规定参加审验。转入后在本记分周期结束前,大中型客货车驾驶人产生新记分的,以及其他车型驾驶人发生死亡事故负同等以上责任的,应当在记分周期结束后三十日内再次参加审验。在办理转入换证审验时已经参加学习教育的,再次审验时不需要参加学习教育。

27.大中型客货车驾驶人在123号令实施前的记分是否作为参加审验的依据?

答:按照法律不溯及既往的原则,2013年1月1日之前发生违法行为及记分,不作为是否参加审验的依据。2013年1月1日之后发生的违法行为及记分,作为是否参加审验的依据。

28.大中型客货车驾驶人参加审验时是否提交身体条件证明?

答:大型客车、牵引车、城市公交车、中型客车、大型货车驾驶人参加审验时只需填写自主申报身体条件情况,不必再到医院进行体检,但在办理有效期满换证和转入换证业务时,还需要提交县级或者部队团级以上医疗机构出具的身体条件证明。

29.办理哪些驾驶证业务需要提交身体条件证明?

答:驾驶人办理以下业务时,需要提交县级以上或者部队团级医疗机构出具的身体条件证明:一是初次申请驾驶证和申请增加准驾车型;二是持军队、武警部队、境外驾驶证换证,有效期满换证,以及办理外地驾驶证转入换证业务。三是因身体条件变化主动申请驾驶证降级换证。四是年龄在60周岁以上的驾驶人,每年提交一次身体条件证明;持有准驾车型为残疾人专用小型自动挡载客汽车的驾驶人,每三年提交一次身体条件证明。需要提醒的是,持残疾人专用小型自动挡载客汽车驾驶证的人应当提交经省级卫生主管部门指定的专门医疗机构出具的身体条件证明。

30.持有境外、军队、武警部队驾驶证换证的,是否纳入实习期管理?

答:对初次申请机动车驾驶证和增加准驾车型的,纳入实习期管理。持有

公安部令第123号、124号一百问

驾驶证使用(上)

境外、军队、武警部队驾驶证换证的驾驶人因已有驾驶经历,换领驾驶证后不纳入实习期管理。

31.实习期管理有哪些新规定?

答:严格驾驶证实习期管理,有助于新驾驶人文明礼让、安全守法驾驶意识和习惯的养成。为加强新驾驶人的管理,123号令进一步明确了驾驶证实习期管理制度:一是将增驾新取得大型客车、中型客车、牵引车等驾驶证的驾驶人一并纳入实习期管理。二是要求在实习期内驾驶机动车上高速公路时,必须由持相应或者更高准驾车型驾驶证3年以上的驾驶人陪同。三是驾驶证在实习期内有记满12分记录的,将予以注销实习车型的驾驶资格。四是大中型客货车驾驶人实习期结束后,要参加安全文明驾驶等知识考试,接受交通事故警示教育。五是大中型客货车驾驶人在实习期内违法记6分以上的,实习期限延长一年;在延长的实习期内再次记6分以上但未达到12分的,注销其实习的准驾车型驾驶资格。需要提醒的是,实习期驾驶人驾车时需要在车身后部粘贴实习标志。

32.新的实习期管理规定如何执行?

答:按照法律不溯及既往的原则,只有在2013年1月1日以后申请或增驾取得驾驶证的,才执行123号令有关实习期的管理规定。对之前已取得驾驶证,到2013年1月1日后实习期未结束的,仍执行原实习期管理规定。

