



# 不管机动车几个轮，酒驾就违法

**本报文登11月11日讯** “喝酒不能开四个轮的机动车，两个轮、三个轮的应该没事吧”这样的侥幸心理和思想意识还是普遍存在的，公安交管部门已经明确酒驾车辆的范围，摩托车、三轮车赫然在列。近日，文登区交警大队在酒驾专项整顿行动中就查处了两起机动三轮车酒后驾驶案件。为那些心存侥幸，酒驾三轮车、摩托车的驾驶员们敲响了警钟。

10月28日14时35分，文登区交警大队民警在上泽路泽头镇岛集村北对一辆由南向北行驶的机动三轮汽车进行检查时，闻到驾驶员身上有酒气，经呼气式酒精测试，结果显示为27.5mg/100ml，属于酒后驾驶。经调查，驾驶员王某在当天中午酒后心存侥幸，不顾酒驾违法，直接驾驶三轮汽车从泽头驻地到泽头镇

里岛村送煤，在回来途中被执勤民警当场查获。经民警现场教育，驾驶员王某承认错误，并认识到酒后驾驶的危害，愿意接受交管部门的进一步处罚。

无独有偶，当日14时10分，文登区交警大队执勤民警在泊高路紫光岗查处一起三轮摩托车酒驾违法行为。经呼气式酒精测试仪测试，结果为29mg/100ml，构成酒后驾驶。据了解，驾驶员于某承认当天中午喝酒后，驾驶三轮摩托车从河北新村到大水泊镇驻地购买农资，本以为没喝多少应该没事，但还是触犯了法律，他非常后悔。对于于某的酒驾行为，交管部门将做进一步处理。

酒后驾驶属于严重危害道路交通安全的行为，威胁着自己及他人的生命安全，是破坏社会安定的极大隐患。在各地严查酒驾醉驾行动中，广大驾驶员逐渐养成了酒后不开车的好习惯，有效降低了出行事故的发生率。但在乡村，还有极少数人抱有侥幸心理，在真正遇到检查时，还有部分司机采取高速逃逸，超速躲避，造成了更大的交通事故隐患。据交管部门介绍：两、三轮摩托、三轮汽车都属于机动车，都列入重点检查对象，一旦酒驾，都要按规定进行处罚。

文登区交警大队在此提醒驾驶员们，开车不喝酒，喝酒不开车，这不仅是对自己、对他人，更是对家庭、社会负责。在交管部门对酒驾零容忍，严打击，高处罚的同时，驾驶员们也要增强自身的法律意识，严格遵守交通法规，永远不要抱有侥幸心理。总而言之一句话“机动车不管几个轮，酒驾就违法”。

(张骞 张锡钢 孙超)



## 车辆超员危害大，别让生命超了重

**本报文登11月11日讯** 近日，文登区交警大队在执勤过程中查获了一起小型面包车超员案件。

10月29日清晨6时40分左右，文登区交警大队民警巡逻至S303板桥村路段，发现一辆小型面包车有超员嫌疑，立即示意该车靠边停车并接受检查。在检查时发现，该面包车核载7人、实载9人，属于超员20%以上。经执勤民警询问得知，该车辆乘坐的都是附近村子里准备去上工的村民，为了图方便所有人都挤在了一辆车上，驾驶员明知超载但抱着侥幸心理驾车上路，没想到出门就被执勤民警抓

个正着。民警现场对驾驶员和乘坐人进行了批评教育，并严肃强调了车辆超员的危害性。同时民警责令该车驾驶人立刻联系其它车辆对乘坐人员进行转运，确保乘客们的安全，并依照相关法律规定对驾驶员予以处罚。

车辆超员是一种严重违反交通法规的行为，存在着非常大的安全隐患。因为车辆的技术性能都是根据其核定载质量而设计匹配的，车辆超员会增加行车过程中的不确定性，加剧轮胎的承受能力，有爆胎的风险；因超员导致车辆惯性加大，车辆的制动距离也随之增大，易造成侧翻等交通

事故。同时，车辆超员会使得车内拥挤，乘坐无序，在车辆急转弯、急刹车等情况下很容易造成乘客在车厢内发生碰撞，从而形成挤压伤，这些问题往往都是造成群死群伤等重大交通事故的根本原因。

文登区交警大队在此提醒广大驾驶员们，要自觉遵守法律法规，充分认识到超员超载的危害，为了自己和他人的生命安全，坚决杜绝超员超载等违法行车行为，共同营造一个平安、有序的道路交通环境。别把生命当儿戏，别让生命超了重。

(张骞 于海飞)

### 国网威海市文登区供电公司：

## 建设基层廉政堡垒 筑牢企业廉洁防线

**本报文登11月11日讯** 国网威海市文登区供电公司通过打造过硬队伍，规范基层委员履责、健全考评机制等措施，强化基层支部委员监督首责，实现纪委专责监督与基层支部日常监管协同发力、双向互动，做到监督常在、形成常态，违纪违规案件同比降低71%。

严选基层支部纪检委员。通过支部推荐、党委审核、民主测评、公示等程序，严格把关，在各个基层支部配齐作风过硬、威信较高、群众认可的纪检委员。明确细化支部委员职责。公司纪委细化制定履责模板，规

范纪检委员履责程序，推动纪检委员稳步履责。发挥纪检委员前哨作用，扎实开展多种形式、题材的基层主题教育、警示教育，助推公司干部职工进一步遵守廉洁规定。健全支委考核评价机制。制定《支部党风廉政建设考核评价细则》，将支部日常监督工作纳入季度考核评价，将支部监督作用的发挥情况，纳入支部党风廉政建设责任制和党建工作年度考核指标体系，通过层层压实监督责任，真正达到推动全面从严治党向基层延伸的效果。监督支部委员履职尽责。将支部委员履责情况纳入党员量化积

分管理，将纪检委员对党员监督管理情况作为积分规则之一，定期评价晾晒，并作为民主评议党员、评先树优的重要依据，构建起公司党委统一领导、全面覆盖、权威高效的监督体系。

下一步，国网威海市文登区供电公司将继续强化基层战斗堡垒建设，加强对于基层党支部的研究调查，梳理出基层支部日常工作的困难不足，制定相关提升整改措施；同时总结基层支部发挥日常监督作用相关先进经验，及时反馈，作为考评细则制定的重要标准，在公司各个基层支部推广。

(伯绍军)

## 5000多人，304万补贴失业补助金发放到位

**本报文登11月11日讯** “政策越来越好了，办事越来越方便了，切实保障了我们的基本生活”。这是近期在办事大厅最常听到的话。这项惠民政策就是“扩大失业保险保障范围政策”，即“2020年3月至12月期间，领取失业保险金期满仍未就业的失业人员、参保缴费满一年以上因个人原因解除劳动合同的失业人员、参保缴费不满一年的失业人员，均可申领失业补助金。”

文登区人社把落实失业保险保障扩围政策作为做好“六稳”工作，落实“六保”任务的重要抓手，按照“畅

通领、安全办”的具体要求，快速反应、迅速行动，明确工作目标，不断优化经办服务、简化办理流程，多渠道宣传、多渠道受理，积极推行线上申领，畅通申领渠道，申请人可通过威海人社局个人网上服务平台、威海人社手机APP、微信公众号、综合服务窗口申请。经办人通过社会保险一体化系统、全国社保比对查询系统认真筛选排查、比对分析数据、核实符合条件的人员，精准把握相关业务要求、审批节点和审核标准，确保符合申办条件人员在第一时间审核完毕。

截至目前，已有7000余人通过网络渠道及现场渠道申领失业补助金，本次发放补贴涉及5350人，2.5万多人次，发放补贴共计304万元。需要提醒大家的是目前失业补助金按月发放，符合条件人员从3月份补发，涉及人数较多，后续剩余部分将陆续发放到位。

下一步，文登区人社局将持续加大政策宣传力度，坚持兜牢民生底线，让更多的失业人员能享受到国家政策红利，为更多失业人员送上政策“红包”。

(苏柯宇)

## 文登区人社局积极入企解难题

**本报文登11月11日讯** 11月9日，文登区人社局工作人员前往文登威力工具集团有限公司和天润工业技术股份有限公司，对企业自主评价工作进行服务指导。目前区内共有开展企业自主评价资格企业7家。

结合全市机关干部作风大改进行动推进会议相关部署，文登区人社局积极落实会议精神，立即开展大走访活动。并针对文登区高技能人才队伍建设中的短板，文登区人社局在全市率先开展企业技能人才自主评价

工作，为文登区智能制造储备充足的高技能人才队伍。

由于初次进行评价，流程复杂、备案材料多，备案企业对此无从下手，导致企业技能人才自主评价项工作停滞不前。为解决这项工作中的堵点、难点，文登区人社局积极和先期开展此项工作的威海广泰空港股份有限公司联系，组织威力工具、天润工业负责此项工作的工作人员前往该企业取经学习，并针对考评系统无法进行的实际，和省鉴定指导中心及

时联系，帮助企业及时开解决了评价系统技术中的难点。目前天润工业技术股份有限公司和文登威力工具集团有限公司2家公司成为2020年全市备案技能人才自主评价企业率先开展此项工作的单位，目前这两家企业已落实评价高技能人才400人。

下一步，文登区人社局将两家企业工作中的做法做好推广和普及，全程指导其他自主评价备案企业开展此项工作，为企业提供最便捷、最贴心的政策服务和指导。

(时丽霞 宋丹)

### 简讯

#### 劳务关系≠劳动关系

现在的用人单位与职工均知晓职工在企业提供劳动应签订书面劳动合同，某些用工单位为了规避风险，与职工签订了劳务合同，其实二者是有区别的，区劳动人事争议仲裁院工作人员告诉记者，劳动关系，是指用人单位与劳动者运用劳动能力实现劳动过程中形成的一种社会关系。劳动关系的主体是明确确定的，即一方是用人单位，另一主是劳动年龄内的劳动者。劳务关系是指提供劳务一方在一定或不特定的期间内，接受雇主的指挥和与安排，为其提供特定或不特定的劳务，雇佣人接受受雇人提供的劳务并按约定给付报酬的权利义务关系。(兰守华)

#### 用人单位制定规章制度不可随性

职工与用人单位发生劳动争议纠纷维权时，用人单位往往会主张职工违反了公司的规章制度，但企业制订的规章制度效力如何，是否存在违反法律规定或法定程序的情形呢?区人社局提醒用人单位，在制定、修改或决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项时，应当严格按照《劳动合同法》第4条之规定，履行相关法定程序，经职工代表大会或全体职工讨论、提出草案、听取意见，与工会或职工代表平等协商后确定，并依法向职工公示。企业在制定规章制度条款，特别是涉及劳动者切身利益的重大事项时，应依法严格履行上述程序，且内容不得违反法律法规的强制性规定，不能让公司的规章制度成为“一纸空文”。(胡加禄)

#### 用人单位应慎用“末位淘汰”

近年来，一些企业的规章制度中常出现“末位淘汰”，公司根据职工排名采取末位淘汰后引发纠纷导致职工维权，“末位淘汰”并不等于“不胜任工作”，不能与我国《劳动合同法》第四十条第二项之“劳动者不能胜任工作”相混淆。末位淘汰制，作为一种强势的管理制度，通过建立员工竞争激励机制，虽有提高员工积极性、增强企业竞争力的积极作用，但也存在给员工施加过大压力、过于残酷，内容及操作稍有不慎容易违法等消极影响。关于绩效考核结果，在不违背法律规定、并经过协商程序的前提下，可以作为对劳动者调岗、调薪、调职等处理的依据，但对于据此解除劳动合同的行为，尤其在没有法律明文规定或授权的情况下，要审慎使用，慎重对待。(邵艳艳)

#### 哪些劳动人事争议案件可以进行简易处理

不少职工与用人单位发生争议纠纷，想通过仲裁依法维权，但又担心仲裁时间过长且影响后续求职就业。在此，区劳动人事争议仲裁院工作人员告知记者，只要案件符合下列情形之一，就可以申请简易处理：一是事实清楚，权利义务关系明确、争议不大的；二是标的额不超过本省、自治区、直辖市上年度职工年平均工资的；三是双方当事人同意简易处理的。是否简易处理的最终决定权在仲裁委员会。当事人可以在申请仲裁时提出书面申请，仲裁委员会会审查是否符合简易处理的标准。决定简易处理的，可以指定一名仲裁员独任仲裁，并会及时告知当事人，减少双方当事人诉累。(吴雅洁)