

# 文明“入微”，隐患“出清”

## 台州交警高质效推进文明城市创建

通讯员 鲍人省 沈韬

2025年以来,台州市公安局交通管理支队(简称市交警支队)创新思维破解管理难题,推行一系列有温度、智能化的交管举措,高质效创建文明城市,让市民实实在在感受到获得感与幸福感。

辖区交通健康指数位居全国同类城市第三,社会满意度高达98.6%。

### 文明“入微”， 畅通城市“脉络”

畅通有序是文明城市的靓丽名片。市交警支队通过精细化、人性化治理,推动文明出行理念深入细微之处,增强公众出行体验的愉悦感。

2025年初,市交警支队聚焦社会关注“热点”,开展品质交通创建活动。通过整合社会资源,加大人力、物力和科技投入,增设交通绿波带、路口右转专用信号灯、夜间黄闪信号等,实现主干道“平峰畅行、右转不停、夜间少停”。截至同年12月,全市道路拥堵指数同比下降5.2%。

针对小区周边拥堵节点,各地交警自我加压,靶向疏通交通末梢,实施“畅通回家路最后500米”攻坚。在社区干部配合下,民警走进1395个小区“敲门入户”,召开恳谈会,征集意见建议1.25万条。通过对交通状况的全面摸底,总结出拥堵主要成因:交通流量失调、道路设计缺陷、信号配时不准、车辆停放无序等,为全域治理指明方向。随后,市交警支队联合多部门制定具体方案,按整改难度实施“红黄绿”三

色管理,累计完成447个小区的交通微改造。

### 隐患“出清”， 筑牢“安全基石”

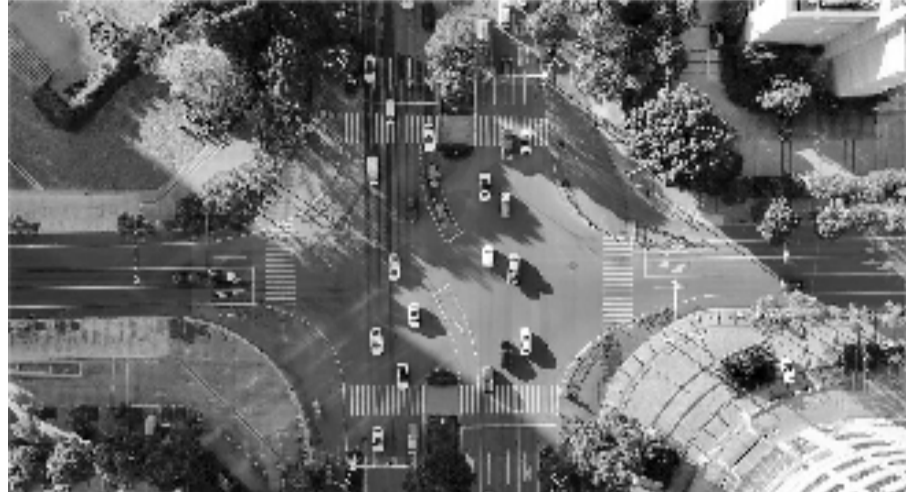
安全是文明的底线。该支队通过制度创新与科技应用,制定精准事故防范方案,力求隐患“出清”、陋习“清零”。

2025年2月,家住东海大道的汪先生报警反映,凌晨常有大功率摩托车轰鸣扰民,且危险性高。类似投诉在全市时有发生。

民有所呼,我有所应。市交警支队立即组建专班,制定《飙车炸街集中治理实施方案》,采取“线上+线下”并线侦查,锁定违法车辆与人员活动规律,打掉11个违法犯罪团伙,依法行政拘留63人、采取刑事强制措施4人;顺藤摸瓜取缔非法改装窝点27个。仙居交警还启动公检法会商协办机制,对相关驾驶人以涉嫌危险驾驶罪追究刑事责任,形成有力震慑。

当地在经济发展的同时也积累了不少交通安全隐患,尤其是“路患”治理刻不容缓。为此,市交警支队率先推出道路交通安全隐患共治机制,联合市委社工部和市交通局、建设局等部门,将显见道路隐患纳入基层治理体系,构建“网格线下巡查、数据线上流转、隐患闭环整改”协同处置机制。累计完成路口标准化改造144个,排查路段隐患15293处,整改率达100%。

一分耕耘,一分收获。2025年,台州交通事故发案稳中有降,一次死亡3人以上事故连续四年“零发生”;351国道临海上林村



路段,322省道仙居东周村路口等10余处事故多发路段,转变为“平安放心路”。

### 引导服务， 培育“内生动力”

近期,天台中学微信公众号持续转发“全市学生交通安全巡讲”视频,倡导学生“谨记交规,传递文明”。

2025年9月至10月,市交警支队联合教育、团委、关工委、文明办等单位,采用“情景模拟+互动体验+案例解析”的创新方式,开展全市中学生交通安全巡回宣讲,诠释“知危险、会避险,文明安全出行”的内涵,现场与线上覆盖近百万人次,宣讲视频作为必修课程覆盖全市38.16万名中学生。

为让文明理念更入人心,台州交警还

拍摄“金百晓”系列方言微电影,以乡音乡情提升宣传亲和力;开展“七进”宣传6112场次,通过新媒体平台推送图文,互动覆盖超4500万人次。

“服务与宣传,是培育文明的深远布局。”市交警支队相关负责人表示,在宣传引导的同时,台州交警注重强化有感服务,让公众切实感受到参与感和获得感。

根据年度计划,台州交警陆续推行“创新服务”“柔性执法”“惠企便企”系列措施。依托科技支撑,运行轻微交通事故视频快处机制,引导当事人通过手机“浙里快处”平台上传现场视频,平均10分钟内办结流程。同时发挥多警种协作效能,由指挥中心、车管所、秩序大队和宣传部门联动,落实124类交通违法“首次警告”、109项“轻微免罚”举措,并提供助企“零跑腿”便民服务580例。

## 是“弹性福利”还是“刚性报酬”?

# 年终奖该不该发,看看这些案例

本报记者 陈贞妃 通讯员 李洁 陶镜玄

年关将至,大街小巷的年味越来越浓。对职场人来说,年终奖也成了职场绕不开的话题。有人早早计划用这笔钱置办年货、还清贷款,或奖励自己一场旅行;也有人陷入焦虑——“说好的奖金怎么缩水了?”“该到账的钱为什么迟迟不发?”

年终奖,到底是企业“可给可不给”的弹性福利,还是劳动者“应得必得”的刚性报酬?发放规则是“老板说了算”,还是必须“白纸黑字写明白”?近日,温岭市人民法院梳理了三个有关年终奖的真实案例,或许能带来一些启示。

### 提成被“预留”作年终奖, 说扣就扣?

2022年10月,邵某人入职德顺公司担任置业顾问。劳动合同明确约定,劳动报酬由基本工资与销售提成构成,提成按月结算发放。

此后,邵某成功促成多笔交易,月度提成可观。然而从2023年1月起,公司每月只发放提成的80%,剩余20%被“预留”并拆分:其中10%被称为“年终奖”,另外10%要等房屋交付后才发。

2024年5月,邵某离职,并提起劳动仲裁,要求公司支付2023年1月至12月被预留的10%“年底提成”,共计2.7万元。劳动仲裁支持了他的请求。

德顺公司不服,诉至法院,称公司2022年施行新《薪酬架构制度》规定,10%提成作为年终奖发放,由于当年公司整体签约率未达80%目标,因此决定不予发放。

法院审理认为,该笔“年终奖”实为从邵某月度提成中预留的部分,公司未能证

明此举已征得邵某同意,判决德顺公司向邵某支付2.7万元年终奖。

### 离职协议一签, 年终奖说没就没?

2024年5月,曹某人入职振胜公司,从事成本管理。劳动合同中载明“年目标绩效奖金为4.18万元”,并说明奖金核算周期为每年公历1月1日至12月31日,发放时间定于当年农历年底前。奖金按当年实际工作月数折算发放;对于未工作至当年12月31日即离职的员工,则不予发放。

同年12月15日,曹某主动提出离职。12月18日,双方签订《终止劳动关系协议书》,约定公司支付“未结算薪酬”6.26万元,并注明该款项已涵盖公司向曹某支付的全部费用,包括但不限于劳动报酬、加班工资、年终奖等。协议签订后,公司依约支付了该笔款项。

此后,曹某从原公司同事处得知,2024年度的年终奖于2025年2月发放,认为,《终止劳动关系协议书》签订时,年

奖尚未核算,协议中的“未结算薪酬”不可能包含这笔钱。此外,协议书相关条款加重了其自身义务、减轻了公司责任,有关年终奖的约定应属无效。

多次沟通无果后,曹某起诉要求公司支付年终奖4.18万元。

法院审理认为,《终止劳动关系协议书》未违反法律、行政法规的强制性规定,曹某未能举证证明签订时存在欺诈、胁迫、重大误解或显失公平的情形,故该协议书应认定为合法有效。公司已按照协议约定履行付款义务,故驳回曹某的诉讼请求。

### 年终红包发放15年, 福利说变就变?

2007年12月,李某入职翔宇公司,负责员工餐制作与厨房卫生。双方每年一签劳动合同,合同未约定年终奖。此后每年农历年底,公司都会给他发放现金红包,持续了15年。

2022年下半年,公司因业务调整搬迁,新址距李某住处较远,双方未能续签合同,李某于年底离职。离职后,李某未收到2022年度的年终红包,认为这已是固定惯例,公司不能因未续约就单方面取消。

随后,李某申请劳动仲裁,因对仲裁结果不满,进而提起诉讼,要求公司支付经济补偿金、2022年度年终奖以及未休年假工资等。

法院经审理,支持了李某关于经济补偿金、未休年假工资等主张。但对于年终奖请求,法院认为:双方从未有支付年

奖的合同约定,公司也无相应的规章制度,此前每年发放的现金红包仅为公司方自主给予的福利,并非法律层面的强制性义务。加之公司经营地址变动可能伴随运营成本调整等客观情况,其有权根据实际情况自主决定是否发放及发放金额。最终,法院判决驳回了李某要求支付年终奖的诉讼请求。(公司名称均为化名)

### 法官手记:

年终奖纠纷,常源于规则模糊与信任缺失。部分企业视其为可调节的“成本”或“福利”,虽增管理弹性,却易损公平信任,并埋下法律风险。而劳动者或因权利意识不足、疏于留存证据,在争议时陷入被动。年终奖应是对辛勤付出的回馈,而非博弈的筹码。它映照出企业是否在追求效率的同时,也珍视规则、透明与诚信。

化解矛盾,需双方相向而行。企业应将发放规则细化、透明化、契约化。尤其在员工离职时,给予清晰合理的福利衔接,这亦是企业格局的体现。

劳动者则需主动筑牢权利屏障:在关键环节明确约定,养成留存薪酬凭证的习惯。清晰的规则与充分的证据,是维权最坚实的后盾。

健康的劳动关系贵在共生共荣。一份令人信服的年终奖,其价值超越数字本身,承载着规则的尊严与信任的厚度。当企业以诚信对待付出,员工以理性维护权益,方能共同推动劳动关系走向规范与和谐。

唯有如此,这份“年末期待”才能褪去焦虑,真正成为对一年耕耘的温暖回响。