

我国城市规模划分标准调整

按城区常住人口划分为五类七档 增设超大城市细分小城市大城市

据新华社北京11月20日电 近日,国务院印发《关于调整城市规模划分标准的通知》,对原有城市规模划分标准进行了调整,明确了新的城市规模划分标准。

《通知》指出,当前,我国城镇化正处于深入发展的关键时期,调整城市规模划分标准,有利于更好地实施人口和城市分类管理,满足经济社会发展需要。

与原有城市规模划分标准相比,新标准有四点重要调整:

一是城市类型由四类变为五类,增设了超大城市。

二是将小城市和大城市分别划分为两档,细分小城市主要为满足城市规划建设的需要,细分大城市主要是实施人口分类管理的需要。

三是人口规模的上下限普遍提高。小城市人口上限由20万提高到50万,中等城市的上下限

分别由20万、50万提高到50万、100万,大城市的上下限分别由50万、100万提高到100万、500万,特大城市下限由100万提高到500万。

四是将统计口径界定为城区常住人口。城区是指在市辖区和不设区的市、区、市政府驻地的实际建设连接到的居民委员会所辖区域和其他区域。常住人口包括:居住在本乡镇街道,且户口在本乡镇街道或户口待定的人;居住在本乡镇街道,且离开户口登记地所在的乡镇街道半年以上的人;户口在本乡镇街道,且外出半年或在境外工作学习的人。

《通知》要求,新标准自《通知》印发之日起实施,各地区、各部门出台的与城市规模分类相关的政策、标准和规范等要按照新标准进行相应修订。

国务院印发《关于调整城市规模划分标准的通知》

《通知》明确,新的城市规模划分标准以城区常住人口为统计口径,将城市划分为五类七档:

- 城区常住人口50万以下的城市为小城市
 - 其中20万以上50万以下的城市为Ⅰ型小城市,20万以下的城市为Ⅱ型小城市
- 城区常住人口50万以上100万以下的城市为中等城市
- 城区常住人口100万以上500万以下的城市为大城市
 - 其中300万以上500万以下的城市为Ⅰ型大城市,100万以上300万以下的城市为Ⅱ型大城市
- 城区常住人口500万以上1000万以下的城市为特大城市
- 城区常住人口1000万以上的城市为超大城市



新华社记者 肖潇 摄

新标准有四点重要调整:

- ▲ 城市类型由四类变为五类,增设了超大城市
- ▲ 将小城市和大城市分别划分为两档
- ▲ 人口规模的上下限普遍提高
- ▲ 将统计口径界定为城区常住人口

国务院十大举措 助力小微企业发展

充分发挥现有中小企业专项资金的引导作用,鼓励地方中小企业扶持资金将小型微型企业纳入支持范围。

加大中小企业专项基金对中小企业创业基地(微型企业孵化园、科技孵化器、商贸企业集聚区等)建设的支持力度。

鼓励各级政府设立的创业投资引导基金,积极支持小型微型企业。

鼓励大型银行充分利用机构和网点优势,加大小型微型企业金融服务专营机构建设力度。

引导中小银行重点支持小型微型企业和区域经济发展。

引导银行业金融机构针对小型微型企业创新产品和服务,单列小型微型企业信贷计划。

大力推进具备条件的民间资本依法发起设立中小型银行等金融机构。

建立支持小型微型企业发展的信息互联互通机制。

提出了10方面的政策措施

国务院印发 《关于扶持小型微型企业健康发展的意见》

新华社(大制图)

央企负责人干得不好 薪酬或被追回

新华社记者 徐博 华晔迪

中央管理企业负责人薪酬制度改革将于2015年年初开始实施,调薪涉及哪些企业负责人?薪酬将如何确定?薪酬之外的福利和待遇又将如何规范?

调薪范围:72家央企负责人首当其冲

人社部副部长邱小平在接受新华社记者采访时说,此番改革提及的中央管理企业负责人,是指中央企业中由中央管理的负责人,包括由国务院代表国家履行出资人职责的国有独资或控股企业中,由中央管理的企业董事长、党委书记(党组书记)、总经理(总裁、行长等)、监事长(监事会主席)以及其他副职负责人。

据记者多方了解,照此标准,改革首批将涉及72家央企的上述负责人,具体调整范围将包括由国务院国资委履行出资人责任并由组织部门任命负

责人的53家央企,如中石油、中石化、中国移动等,以及其他金融、铁路等19家央企。

同时,按照国有企业负责人薪酬制度改革的要求,其他央企负责人、中央各部门所属和地方所属国有企业负责人薪酬制度改革,也要参照改革方案精神积极稳妥推进。

除此之外,国务院代表国家履行出资人职责的非国有控股企业国有股权代表、董事、监事或央企管理的所属独资、控股企业负责人的薪酬分配,也要参照改革方案精神。

调薪幅度:有的负责人薪酬降幅较大

此番改革中,央企负责人薪酬将由过往基本年薪和绩效年薪两部分构成,调整为由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。

据邱小平介绍,基本年薪根据上年度中央企业在岗职工平均工资的一定倍数确定;绩效年薪与央企负责人年度考核评价结果相联系,根据年度考核评价结果的不同档次,结合绩效年薪调节系数确定;任期激励收入与央企负责人任期考核评价结果相联系,根据任期考核评价结果的不同档次确定。

记者从知悉情况的央企人士处了解到,央企负责人基本

年薪将按照上年度央企在岗职工平均工资的2倍确定;绩效年薪根据考核结果,不超过央企负责人基本年薪的2倍;任期激励则不超过央企负责人任期内年薪总水平的30%。

“与现行政策相比,改革后多数中央管理企业负责人的薪酬水平将会下降,有的下降幅度还会比较大。”邱小平说。

另外,根据改革方案,对于年度或任期考核评价不合格的央企负责人,将不得领取绩效年薪和任期激励收入。这意味着,如果央企负责人干得不好,已经发放的薪酬或将面临追索扣回。

福利待遇:不得从下属企业领酬

针对目前不同中央企业的福利项目和待遇水平存在较大差异的情况,改革方案明确提出,央企负责人应按照国家有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险,并建立补充养老保险(年金)、补充医疗保险和缴存住房公积金等,纳入统一薪酬体系统筹管理。

记者同时获悉,根据相关精神,中央管理企业负责人将

不得在企业领取国家规定之外的任何其他福利性货币收入。这也意味着,即便央企负责人在下属企业兼职,也不得领取报酬。

此外,央企严禁按照职务为负责人设置消费定额,也不得用公款支付其工作职责之外的费用,更不得为其转移个人费用支出。

新华社北京11月20日电

央企负责人薪酬制度改革——改革了什么?

中央管理企业负责人薪酬制度改革将于2015年年初开始实施。

基本年薪 + 绩效年薪 = 中央管理企业负责人薪酬

调整为三部分: 基本年薪 + 绩效年薪 + 任期激励收入

将根据上年度央企在岗职工年平均工资2倍确定

不超过基本年薪的2倍

不超过年薪总水平的30%

对于年度或任期考核评价不合格的央企负责人将不得领取

改革首批 将涉及72家央企负责人

目前 改革后... 央企主要负责人将不超过央企在岗职工平均工资的7到8倍

主要负责人 职工 薪酬差距在12倍左右 负责人与职工薪酬差距将显著缩小

央企负责人薪酬制度改革——改革了什么?

央企主要负责人将不超过央企在岗职工平均工资的7到8倍

改革重点对象是由组织任命的国有企业负责人,至于国有企业内部薪酬分配制度将按照公司法等法律法规和有关规定由企业自主决定

央企负责人薪酬制度改革——改革了什么?

央企主要负责人将不超过央企在岗职工平均工资的7到8倍

改革重点对象是由组织任命的国有企业负责人,至于国有企业内部薪酬分配制度将按照公司法等法律法规和有关规定由企业自主决定

央企负责人薪酬制度改革——改革了什么?

央企主要负责人将不超过央企在岗职工平均工资的7到8倍

改革重点对象是由组织任命的国有企业负责人,至于国有企业内部薪酬分配制度将按照公司法等法律法规和有关规定由企业自主决定

央企负责人薪酬制度改革——改革了什么?

央企主要负责人将不超过央企在岗职工平均工资的7到8倍

改革重点对象是由组织任命的国有企业负责人,至于国有企业内部薪酬分配制度将按照公司法等法律法规和有关规定由企业自主决定

中国青年报批衡水中学:“反教育”的“高考训练营”……

(上接一版)反而愈演愈烈,大有席卷一切之势。在“没有分数今天过不去,只看分数明天过不好”的理想与现实的纠结之中,原本一些人文底蕴深厚、宽松育人的老牌学校也纷纷沦丧(笔者所在的学校即如是,在此暂不赘述)。毫不夸张地说,放眼望去,真正坚守素质教育的学校真的已经寥寥无几,很多自我标榜“人性化”的学校,其实只是在五十步笑百步而已。而且更令人忧心的是,这种应试风潮正呈现从中学向小学蔓延的强劲趋势(作为一个小学生的家长,一年级临近期末考试阶段每天一份语文和数学测试卷的疯狂令我瞠目结舌)。何以如此呢?借用经济学的术语,正是典型的劣币驱逐良币。

应试之风的盛行,尽人皆知其根源在于功利思想遮蔽、误导乃至扭曲了人们的心灵,使人迷失了教育的本真。于是乎,家长想让孩子出人头地,学校追求升学率,教育行政主管部门关注政绩……三位一体,合力追求。然而,诡异的是所有人讲起来都有一肚子苦水,都是迫不得已才追求分数。家长说只有一个孩子输不起,学校讲社会和政府施加的压力太大,官员则说要对民众负责……相互推诿,谁也不主动承担责任,不由令人想起伏尔泰的一句话:雪崩时,没有一片雪花觉得自己有责任。

以笔者之见,破解教育功利化顽疾固然有待于教育改革的顶层设计和推进,更离不开人们的担当精神。教育改革不仅需要有一个较长的过程,而且具体实施效果更有赖于各方的担当与配合。实事求是地说,只要人们切实担当起自己的分内之责,每个人都尽可能地做出一点点应有的改变与坚持,教育风气的转变并非难事。作为父母,帮助孩子恰当定位自身才是幸福人生的最坚固基石,又何苦盲目随大流一味压逼孩子唯分数是从呢?作为教师,固然不可能置升学的现实于不顾,但这并不意味着就不能仰望星空,不能去追寻教育的本真,最起码总可以做到“戴着镣铐跳舞”吧!作为政府,固然要为人民服务,但引领民众和把握舆论导向亦同样责无旁贷。

“天下事有难易乎?为之,则难者亦易;不为,则易者亦难矣。”清人彭端淑《为学》中所举穷和尚与富和尚之事例值得我们借鉴。西边的蜀地距离南海不知道有几千里远,为何有钱的和尚不能到,没有钱的和尚却可以到达呢?关键就在于有没有担当精神和切实行动。同样,要想改变教育的功利与浮躁,使众多类似衡中的变态畸形学校回归正常,除了舍我其谁的担当,别无他途!

(原载:《中国青年报》2014年11月20日3版 作者:浙江省衢州二中 胡欣红)

文化路快车道 预计月底通车

(上接一版)昨日,一辆铲车开始在板房前对人行道进行施工。一名工人说,板房影响工程进度。

记者从文化路抢修工程项目部了解到,这里的拆迁归金水区东风路街道办事处协调。上个月,本报曾曝光了该办事处协调慢的情况。

11月13日和昨日,记者在多个时段10多次拨打该办事处城管科科长手机,但听筒中始终提示“你拨打的电话正在通话中”。

供水新管道已全部启用

本报曾多次报道了地下供水管网施工慢的情况。“从金水路到北三环的文化路全线,所有自来水新管道启用快10天了。”11月13日,郑州自来水投资控股有限公司供水工程管理部副主任蒋峰告诉记者。

目前,自来水公司主要工作是配合道路抢修主体工程进行,对自来水闸井的高度进行调整,使井盖和路面处于一个平面。

此次抢修工程中的消火栓,和以前不一样,全部在地下。记者看到,一些消火栓井已建好,但上面没有加盖子等设施。“消火栓在人行道上,行道砖铺好后才能进行建设。”蒋峰说。

今起开始拆除电线杆

11月13日,文化路和俭学街交叉口东北角,3个电气设备的铁皮房子已建好,3名工人正在调试电气设施。省实验中学文化路门口人行天桥下的电气设备,也已安装到位。

创新大厦前边,施工人员正在将电缆线穿到地下管道中。“文化路抢修工程,共有近20个电气设备,目前全部安装到位,并启用了地下电缆线。”昨日,市供电公司线路迁建办公室文化路电力设施迁改工程专职管理人员翟慧阳说。

目前,电线杆依然没有拆除。“如果采取拆除方法,会损坏已建好的路面。”翟慧阳说,拆除电线杆非常快,地下电缆启用后,将锯掉地上电线杆。

据了解,今天,施工人员将拆除电线杆。

一些地方开始铺沥青

昨日上午,记者在文化路和黄河路交叉口北边看到,一辆翻斗车前边,多名工人拿着铁锹,将冒着白烟的沥青放到路面上。旁边,一大一小两辆压路机将沥青碾压平整。

李丰军说,文化路抢修工程东西半幅分两期施工,8月16日凌晨,转至东半幅施工,但当时西半幅没有进行最后一道工序——铺设沥青。这几天,随着东半幅进度加快,西半幅开始铺设沥青。

“月底,金水路至北三环的文化路快车道将全线建成通车。”李丰军说。

工信部发放第四批 虚拟运营商牌照

郑州市讯捷贸易有限公司入选

据新华社北京11月20日电 工信部20日再向8家民营企业发放了第四批移动通信转售业务试点批文。获得试点批文的企业有:红豆集团有限公司、深圳星美圣典文化传媒集团有限公司、合一信息技术(北京)有限公司、青岛日日顺网络科技有限公司、北京青牛科技有限公司、小米科技有限责任公司、郑州市讯捷贸易有限公司、二六三网络通信股份有限公司。

移动通信转售企业在拿到试点批文后即可开展移动通信转售业务,即从基础电信业务经营者购买移动通信服务,重新包装服务内容,以自有品牌开展包括移动语音业务、短信彩信业务、移动数据业务等在内的移动通信业务。

据悉,工信部于2013年12月向11家民营企业发放了首批移动通信转售业务试点批文。此次发放的是第四批移动通信转售业务试点批文。

我国将进一步规范 航空销售代理市场

据新华社北京11月20日电(记者 钱春弦)为确保航空运输销售代理业发展可持续,我国将进一步规范庞大的航空销售代理市场。

中国民航局近日印发《关于进一步规范航空客货销售代理市场的意见》,中国航协将依此制定措施办法,规范销售代理市场秩序。通过完善行业管理制度,转变企业资质认可方式,注重市场监管实效,与航空公司、信息网络公司、担保公司和有关清算机构建立联席会议制度,并加强与国际航协的合作。与此同时,行业协会要向主管部门及工商、公安、税务、价格监管部门及时通报信息,共同治理销售代理市场。

短评

调薪过后需有“后招”

新华社记者 华晔迪

国企改革薪酬改革启动在即。从目前掌握情况看,经由此番改革,国企负责人薪酬偏高过高,企业负责人与普通员工薪酬差距过大的问题,可望得到有效解决。这将是中央层面全面部署的第一项有关国企改革的实质举措。

把社会期待已久的改革搞好,必须既大胆,又细心。比如在实际操作中如何避免出现员工层层降薪,导致影响国企发展。比如也要防止国企负

责人在降薪这方面服从安排之后,陷入无为、懈怠和权力寻租。

这些问题,不是提几句原则性要求,发个号召就可避免和解决。对于改革方案制定者和执行者来说,在分类、分级、分层、分步有序推进改革,切实把改革各项措施落到实处的同时,还必须考虑拿出更具前瞻性的“后招”,兼顾公平和效率,以应对改革进程中可能出现的各种问题。

国企改革是一场攻坚战,国企负责人薪酬改革只是其中关键步骤之一。根据总体部署,由发改委、财政部、人社部、国资委分别牵头的国企改革相关方案正在有序制定完善,事关国企改革的一些关键性问题也在紧锣密鼓商讨。人们期待,在不久的将来,事关几十万亿规模国有资产的国企改革,能够取得更多突破性进展。

新华社北京11月20日电