

正式启动出租汽车行业改革

杭州出租车经营权拟无偿使用 6年一考核,不合格的就淘汰

昨天下午3点半,杭州市召开了出租车行业改革媒体沟通会,并发布《杭州市深化出租汽车行业改革的实施意见(征求意见稿)》,将于15日起面向全社会征求意见。此次改革的重点在于经营权无偿有限期使用和清理规范经营关系。

行业现状

打车难、服务差被诟病 互联网专车服务影响大

目前,杭州市主城区共有出租汽车9910辆(不含萧山878辆、余杭723辆、富阳区269辆),分属76家出租汽车企业和944家个体经营业户。在岗出租汽车驾驶员约2.3万人。出租汽车日均客运量约60万人次,年客运量约2.16亿人次,约占地面公交出行量的17%。

随着近几年经济社会的不断发展,杭州市出租汽车行业存在的企业经营存在“多、小、散、弱”,经营关系复杂多样,“打车难”和服务差等问题。尤其是2014年下半年以来,互联网专车的迅猛发展,给出租汽车行业带来强势冲击,行业改革日益迫切。同时,出租汽车行业改革也是今年中央及浙江省深化改革的任务之一。

行业改革日益迫切。同时,出租汽车行业改革也是今年中央及浙江省深化改革的任务之一。

改革重点

经营权无偿有限期使用 清理规范经营关系

自2015年1月1日起,全市出租汽车行业停止收取经营权有偿使用金,实行经营权无偿使用。据前期初步统计,全市将一次性退还2600余辆出租汽车近1亿元的有偿使用金。经营权实行有限期管理,每期6年。期满后,以服务质量信誉考核结果作为主要依据,优先再配置给服务质量优良的经营者。考核不合格的,按有关规定或协议约定收回经营权。

改革中,为妥善处理出租汽车

经营权属不清、利益纠纷不断等问题,明确了自2015年1月31日前申报登记为挂靠、买断、半买断经营关系的车辆,经企业与实际出资人共同申请,按照经营权有偿使用金和车辆购置款实际出资比例,将经营权和车辆产权由企业变更登记为实际出资人。为加快出租汽车企业清理规范经营关系,还明确了奖励措施。

据统计,全市有4000余辆出租汽车将完成清理。

改革方向

政府管制向市场调节过渡 规范网络预约出租车平台

以市场化发展方向是本次改革的另一亮点。随着改革的不断深入,出租汽车运力规模将逐步实现从动态调控到市场调节,定价机制将逐步由政府管制向市场调节过渡。

改革中,对经营权的交易行为进行规范,通过建立出租汽车经营权有形交易市场,增加信息透明

度,维护交易双方权利。出租汽车经营权交易的受让主体向出租汽车驾驶员开放,增加了合法受让群体,有利于引进新的市场主体。在出租车运价上,仍将试行政府定价,并逐步向市场调节价过渡。优化出租车运价形成机制和机构,建立更加灵活的运价形成机制,动态调整、优化运价的结构和水平,使出租车运价更加合理化、科学化。增加在上下班高峰期、城区拥堵区域内出租车的供给,缓解打车难。

对于社会各界关注的“规范网络预约出租汽车”等改革内容,记者从杭州市出租汽车行业改革办公室了解到,改革工作拟分两步走,第一步是于2015年底完成出租汽车行业改革。第二步就是规范网络预约出租汽车发展,并将适时出台具体政策。

《杭州市深化出租汽车行业改革的实施意见(征求意见稿)》的征求意见时间为9月15日至9月24日。

经过征求意见、修订完善等阶段后,杭州市出租汽车行业改革将于10月份正式实施。据《青年时报》

巡视整改

中国移动: 严肃整改寄生性家族式 利益输送问题

据14日公布的《中共中国移动通信集团公司党组关于巡视整改情况的通报》显示,中国移动严肃整改寄生性家族式利益输送问题。

严肃查处李茂贵、刘亚璞等人家属式利益输送问题。根据巡视组移交的线索,集团公司纪检组责成山西公司对山西朔州分公司原总经理李茂贵任职期间多名亲属长期承揽移动业务、山西公司集团客户第二中心原副总经理刘亚璞亲属持股的公司围绕山西公司从事移动业务且数额较大的问题,进行立案调查。目前,2人已被免职并按程序移送地方有关机关处理。对某省级公司董事长、总经理在其配偶任职以及家族式参与公司业务过程中未按照集团公司有关公务回避规定进行回避,集团公司党组决定,免去其董事长、总经理职务(该组织处理正按有关程序办理),集团公司纪检组对其问题立案调查。据中纪委网站

中国电信: 专项治理领导亲属 经商办企业

据14日公布的《中共中国电信集团公司党组关于巡视整改情况的通报》显示,中国电信对企业领导人员配偶、子女及其他亲属经商办企业进行关联交易问题开展专项治理。在全集团范围内对企业领导人员、关键岗位人员以及有一定权力的小CEO的配偶、子女及其他亲属经商办企业进行关联交易问题,展开系统梳理、整改和严格清退。全集团共95450人进行了自查申报,共发现亲属关联交易问题事项86项,涉及人员83人,其中副处级以上领导干部12人,副处级以上和关键岗位人员71人。全集团清退、转让相关营业厅、代理点、终端卖场54家,中止工程、代维、外包、采购等各类合作11项,调整3名领导人员岗位。据中纪委网站

国家电网: 严禁超上级单位核定 标准发放负责人薪酬

据14日公布的《中共国家电网公司党组关于巡视整改情况的通报》显示,国家电网严格企业负责人薪酬管理。对各级企业负责人薪酬作出明确规定,严禁超上级单位核定标准发放企业负责人薪酬,除国家另有规定并经公司审核同意外,严禁领取年度薪酬核定方案所列收入以外的其他货币性收入;严禁为企业负责人出资缴纳应当由个人承担的个人所得税、社会保险、企业年金和住房公积金等各种税费,严禁超标准为企业负责人建立企业年金、购买商业性保险;严格规范企业负责人履职待遇和业务支出。据中纪委网站

中石油: 处分和拟处分22人

昨天上午,中纪委通报中国石油党组关于巡视整改情况,关于领导人员帮助亲友承揽项目牟取暴利的问题,对今年以来反映此类问题的63件信访件组织全面核查,已查实17件,处分和拟处分22人,包括5名局级干部,并在全系统进行通报。据《法制晚报》

国企改革指导意见吹风会有哪些看点

人社部:对国企领导过高收入进行调整

中共中央、国务院近日印发《关于深化国有企业改革的指导意见》,这是新时期指导和推进国有企业改革的纲领性文件。14日,国务院新闻办公室举行吹风会,介绍相关情况。记者梳理了5大看点,带您进一步了解国企改革。

看点1 探索混合所有制 企业员工持股

发展改革委副主任连维良说,《指导意见》对国有企业发展混合所有制经济作出了十分明确的部署。发展混合所有制经济的总体要求,鼓励多种方式是其体现之一。

一是引入非国有资本参与国有企业改革。鼓励非国有资本投资主体通过出资入股、收购股权、认购可转债、股权置换等多种方式,参与国有企业改制重组,参与国有控股上市公司增资扩股,参与国有企业经营管理。

二是鼓励国有资本以多种方式入股非国有企业。充分发挥国有资本投资、运营公司的资本运作平台作用,通过市场化方式,对发展潜力大、成长性强的非国有企业进行股权投资。

三是探索实行混合所有制企业员工持股。优先支持人才资本和技术要素贡献占比较高的转制科研院所、高新技术企业和科技服务型企业发展员工持股试点。员工持股主要采取增资扩股、出资新设等方式。

看点2 国有资本收益全 民共享

财政部部长助理许宏才说,《指导意见》明确要求,提高国有资本上缴公共财政的比例,更多地用于保障和改善民生。经过连续多年的调整,国有资本收益的

收取比例已经从2007年设立之初的10%、5%、暂缓三年收取和免交等四档,逐步提高到目前的25%、20%、15%、10%和免收等五档,今后还要逐步提高,到2020年提高到30%。自2010年开始,中央财政建立了中央国有资本经营预算调入一般公共预算的机制,用于保障和改善民生,近几年调入力度逐年加大,今后会进一步提高,体现国有资本收益全民共享的要求。

看点3 国有资本将充实 社会保障基金

许宏才说,《指导意见》还明确在组建国有资本投资、运营公司时,将实行划转部分国有资本充实社会保障基金的政策。主要考虑,实行养老保险制度后,国有企业在岗和退休职工有一部分视同缴费形成的资金缺口,不符合社保精算平衡的原理。这种缺口不宜简单地通过提高在职人员养老金缴费的方式去解决,否则会将这部分的责任转移给下一代人,不尽公平。将部分国有资本权益划转充实社会保障基金,有利于解决代际公平问题和缓解未来养老金缴费的压力,也体现了国有资本收益全民共享的要求。

看点4 新一代信息技术、 新能源汽车将得到重点发展

工业和信息化部副部长辛国



CFP供图

斌说,国有企业是国民经济发展的中坚力量,在推进经济转型升级、建设制造强国中应发挥示范和引领作用。

要坚持突出战略重点,以新一代信息技术产业、高端数控机床和机器人、航空航天装备、海洋工程装备、先进轨道交通装备、新能源汽车、新材料等为重点,推动优势和战略产业快速发展。

看点5 对国企领导过高 收入进行调整

人力资源和社会保障部副部长张义珍说,对党中央、国务院和地方党委、政府及其部门任命的国有企业领导人员,合理确定基本年薪、绩效年薪和任期激励收入。主要包括三方面改革任务:

一是坚持分类管理,建立与企业负责人选任方式相匹配的差异化薪酬分配制度。对于党中央、国务院以及由各级党委、政府及其部门任命的企业负责人,重点是严格

规范薪酬结构(由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入构成),建立科学合理的薪酬形成机制,对不合理的偏高、过高收入进行调整。

二是坚持激励和约束相结合,建立与企业功能性质相适应、与企业负责人经营业绩相挂钩的差异化薪酬分配办法。对组织任命的企业负责人,其基本年薪根据企业负责人岗位职责和承担风险等因素确定;绩效年薪以基本年薪为基数,根据年度考核评价结果,结合绩效年薪调节系数确定;任期激励收入根据任期考核评价结果确定。

三是坚持统筹兼顾,合理确定企业负责人薪酬水平。无论对组织任命的国有企业负责人,还是对市场化选聘的职业经理人,都要在综合考虑有关群体工资水平的基础上,合理确定其薪酬水平,推动形成企业负责人与企业职工之间的合理工资收入分配关系,调节不同企业负责人之间的薪酬差距,进一步促进社会公平正义。据新华社新媒体专电