



PM2.5改善16.3%，领跑京津冀

把强化生态环保倒逼作用作为治理总抓手

报告原文

重拳治污

建立健全空气质量第三方监测、定期公布、责任追究和财政补偿制度。全省细颗粒物平均浓度改善16.3%，可吸入颗粒物改善11.3%。

强化生态环保倒逼作用。严格执行逐步加严的区域性大气污染物排放标准，抓好超低排放技术推广、建筑扬尘整治、加油站清理整顿等工作。



百姓心声

电厂烧吨煤的污染等于烧块蜂窝煤

看到“抓好超低排放技术推广”写进政府工作报告，华能黄台电厂厂长冯春感触颇深。作为全国煤电机组环保改造的13个示范项目之一，2014年9月，黄台电厂9号机组实现超低排放，成为济南首个实现燃煤机组超低排放的火电企业。

“我们烧一吨煤，相当于居民烧一块蜂窝煤的污染物排放量。”冯春介绍，超低排放的背后，是电厂投入9805万元对脱硫、脱硝和除尘设备进行提效改造。目标是力争2015年底实现全厂烟气超低排放，全厂改造后，可替代市区大批污染严重的小型燃煤供热锅炉。

本报记者 廖雯颖

专家解读



我省PM2.5改善16.3%，大气污染治理取得初步的积极进展，未来治理仍任重道远。

本报记者 周青先 摄

省人大代表、省环保厅厅长张波认为，今年政府工作报告用了较多笔墨汇报大气污染整治工作，并通报治理效果，是顺应公众关注空气质量的民意期待。“PM2.5(细颗粒物)改善16.3%，这个改善幅度在京津冀地区是领先的，说明山东大气污染治理取得初步的积极进展，这与山东治理思路清晰、举措得力、全省各部门齐心协力分不开。”

记者查询了解到，2014年，天津PM2.5同比改善13.5%，河北改善12%，北京则改善了4%。

对于政府工作报告把“强化生态环保倒逼作用”作为2015年生态治理工作的总抓手，张波认为，要化解发展中地区经济和环境之间的矛盾，生态治理不能光靠行政、法律手段，要利用标准逐步加严技术、市场手段，打好组合拳很重要，“只要环境不要经济

不是我们的希望。”张波提到，目前，全省已有8台机组实现超低排放，提前达到2020年排放标准，这就是倒逼的作用。

“路遥知马力，日久见蓝天。到最后比的不是PM2.5改善幅度，而是蓝天的数量。”张波依然坚持“谨慎乐观”的态度，治理大气任重道远，未来要想实现逐年改善，还需要各级各部门协同努力。 本报记者 廖雯颖

工作年限长，可享高一级职务工资

县以下机关全面实行职务职级并行制度

报告原文

工资改革

按照中央统一要求，改革机关事业单位工资制度，调整工资标准，优化薪酬结构，在县以下机关全面实行职务职级并行制度，进一步提高基层公务人员工作补贴。



百姓心声

基层公务员能安心工作了

“在基层干公务员有3年时间了，一开始听说这一制度改革时，发现这是很大进步，对我们这些在基层工作、没有多大上升空间的人来说是很大的鼓励。”省内某乡镇政府办事员小宋对职务职级并行很支持。

小宋说，并行前要想升职只能提拔或是考试，这两种方式对基层公务员来说难度都不算小。如果职务职级并行之后，即使不是副科级别，收入也可以达到副科的待遇。这样一来，大家不用费“心机”争职务，工作的功利性没有那么强了。

本报见习记者 周国芳

专家解读



职务职级并行后，工作年限长的公务员可享高一级职务工资。 CFP供图

“据了解，省内关于县以下机关实行职务职级并行制度设计最近就要部署。人社部文件已经下发到省里，省里制定相关具体措施之后就会转发，这将是今年重点落实的工作。”省内公务员工资处一位工作人员表示。

“从县以下机关开始实施，

是因为考虑到向基层倾斜的政策因素，再加上基层职务职级的工资矛盾较为突出。而且，大部分公务人员都是基层工作人员。由于县级机构规格低，职务的顶层有限，职务职级挂钩导致‘千军万马过独木桥’的情况。人社部下一步将会对市级职务职级并行进行调研和探索。”上述人

士透露。一旦实施职务职级并行，即使行政职务不变，随着工作年限的增长，公务人员也可享受上级职务待遇，相应的工资水平会有所提高。这可以消除基层工作人员的顾虑，吸引更多人去基层工作。

本报见习记者 周国芳

通过税收调节，健全股权激励

让有贡献的科研人员“名利双收”

报告原文

重奖人才

健全对人才的股权、期权及分红激励机制，让科研人员获得合理合法回报，使做出创新贡献的人“名利双收”。



百姓心声

股权增强认同感

济南翼菲自动化科技有限公司首席运营官张赛介绍，公司成立之初划出20%的股权作为期权池，预留给将来的员工。“拥有股权之后，很多人对公司的认同感大大增强，甚至有一些高端人才就是冲着股权来的。” 本报记者 马云云

专家解读

对于鼓励创新的手段，原来许多地方也在提这方面的设想，但常常“雷声大雨点小”，落实得不好。“主要是管理理念的问题，都认为应该把知识、技术作为推动发展的动力，但这种认识还局限在理论上。”山东省委党校副校长孙黎海分析。

还有一个重要原因是，这项工作很难细化、量化，比如管理、技术应该占多大比重？导致工作推进得不够理想。南方一些地区

实施得好一些，我省相对仍较传统。

孙黎海认为，此举把人才和企业“绑”到一起，共生共存，对企业来说十分有益。企业管理者应该树立知识就是生产力的观念，要通过技术推动发展，不过于计较、过多纠结，要看长远，让知识型人才把企业作为自己的事业来做。

从政府层面来看，一方面要进行引导，形成尊重知识、尊重人才和尊重创造的氛围，同时出台配套措施，通过税收调节等方式引导企业向这方面努力。

本报记者 马云云



股权激励增强员工认同感。