莆田市秀屿区人民政府文件

莆秀政〔2022〕50号

莆田市秀屿区人民政府关于印发秀屿区“十四五”人力资源和社会保障事业发展专项规划的通知

各镇人民政府,各工业园区管委会，区直各有关单位:

经区政府常务会议研究同意，现将《莆田市秀屿区“十四五”人力资源和社会保障事业发展专项规划》印发你们，请认真组织实施。

莆田市秀屿区人民政府

2022年4月25日

（此件主动公开）

目录

前　言 3
一、发展现状与环境条件 4
（一）“十三五”时期主要的成就 4
（二）“十四五”时期面临的形势 9
二、总体要求 12
（一）指导思想 12
（二）基本原则 13
三、发展的主要目标及预期指标 14
四、重点任务 16
（一）实现更加充分和更高质量就业 16
（二）健全多层次社会保障体系 19
（三）加强高素质人才队伍建设 20
（四）持续推进人事管理科学化 21
（五）优化工资收入分配格局 22
（六）构建和谐劳动关系 23
（七）提升公共服务能力和水平 25
五、综合保障措施 27
（一）抓好规划实施。 27
（二）坚持依法行政。 28
（三）强化资金保障 28
（四）完善监测评估 29
（五）加大宣传力度。 29
附录“十四五”人力资源和社会保障体系建设重点项目 30

前　言

“十四五”时期是我国在全面建成小康社会、实现第一个百年奋斗目标之后，乘势而上开启全面建设社会主义现代化国家新征程、向第二个百年奋斗目标进军的第一个五年，是全面推进秀屿区高质量发展的战略机遇期，同时也是秀屿区人力资源社会保障事业加快发展的关键五年，谋划好这个阶段秀屿区人力资源和社会保障工作，具有十分重要的战略意义。为进一步做好秀屿区人力资源和社会保障工作，更好地促进秀屿区经济社会的发展，特制订《秀屿区“十四五”人力资源和社会保障发展专项规划》。

本规划根据《莆田市国民经济和社会发展第十四个五年规划纲要》《莆田市“十四五”人力资源和社会保障事业发展专项规划》和《秀屿区国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标》编制，重点阐述“十四五”时期（2021-2025年）秀屿区人力资源和社会保障事业发展的总体思路、发展目标、主要任务和保障措施，是未来五年我区人力资源和社会保障事业发展的重要指导性文件。

一、发展现状与环境条件

“十三五”时期，秀屿区人社系统在区委、区政府的坚强领导和上级主管部门的精心指导下，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，践行以人民为中心的发展思想，坚持稳中求进工作总基调，围绕“十三五”规划预期目标和总体要求，认真履行工作职责，较好地完成了各项目标任务，为促进秀屿区经济社会发展、维护社会和谐稳定做出了积极贡献。

（一）“十三五”时期主要的成就

1.就业创业工作成效明显。“十三五”期间，全区城镇新增就业1.13万人，全面完成“十三五”规划就业目标任务（1万人）；至“十三五”末，城镇登记失业率为2.62%，有效控制在3%目标以内。**推进重点群体就业。**五年来，我区通过实施专场招聘、公益性岗位开发、“十百千”就业创业行动计划等，在全市首家推出“人才夜市”并实现常态化开展，率先落实小额担保贷款政策，多措并举做大就业增量，有效促进高校毕业生、就业困难人员、退役军人等重点群体就业。**实施精准用工服务。**五年来，全区人社系统大力推行“一线工作法”，深入开展“三进三落实”“政策找企业”等活动，为企业提供用心用情服务；引进中国海峡人才市场，建立中国海峡人才市场秀屿工作站，在人才引进、人才培养、就业服务等领域开展全方位合作；加大对企业支持力度，推动各项援企稳岗政策落地见效，尤其是新冠肺炎疫情防控期间全市首家出台了县（区）级配套补助办法，为疫情防控急需物资生产企业进行用工服务奖补，助力企业稳定发展。完善失业监测机制，对30

余家重点企业开展失业动态监测，强化监测数据分析，提升监测质量，有效控制失业水平及失业率。**大力开展技能培训。**推行终身职业技能培训体系建设，面向职工、就业重点群体、建档立卡贫困劳动力等城乡各类劳动者，深入实施十项职业技能提升工程。至“十三五”末，累计开展技能培训 1.1 万人次。

2.社会保障水平逐步提高。五年来，秀屿区立足“全覆盖、保基本、多层次、可持续”的方针，着力加强社会保险体系建设，增强社会保障能力，完善各项社会保险制度，不断扩大社会保险参保覆盖面。**深入实施全民参保计划。**在全市率先完成全民参保登记工作，得到了省、市主管部门的高度评价，“全民参保秀屿速度”作为典型经验在全市、全省推广。至“十三五”末，全区城镇职工养老保险、城乡居民养老保险、失业保险、工伤保险参保人数分别达 2.8 万人、44.69 万人、1.99 万人、7.14 万人；基本养老保险参保率达 97%，高于 95%的预期目标，比“十二五”末提高 12 个百分点。**落实社会保险制度改革。**重点推进机关事业单位养老保险改革、社会保险征缴体制改革和城乡居民养老保险改革；全面落实降低社会保险费、为特殊困难群体全额代缴城乡居民养老保险费、工伤预防等政策，实现了企业降成本、市场增活力、个人得实惠的目标。**稳步提高社会保险待遇。**根据经济社会发展状况，适时调整提高社会保险待遇，其中，企业退休人员养老金连续五年调整提高，城乡居民养老保险基础养老金比“十二五”末提高了 60 元/人/月，被征地农民社会保障金发放标准从 170 元/人/月提高到 381 元/人/月。

3.人才队伍建设得到提升。紧扣全区经济社会发展目标，积极实施“人才强区”战略，取得了较好成效。**落实人才“壶兰计划”。**五年来，我区进一步加大人才引进力度，为辖区产业发展提供智力支持和人才支撑，“十三五”期间全区共获准设立国家级博士后科研工作站1家、省级博士后创新实践基地1家，引进福建省“高端外国专家团队计划”1家，引进高层次人才、工科类青年专业人才共12名。**加大高技能人才培养。**“十三五”期间，我区出台了《秀屿区职业技能竞赛管理暂行办法》，累计举办2场职业技能竞赛，营造了尊重劳动、崇尚技能、鼓励创新的良好氛围。大力实施“师带徒”计划，加强“技能大师工作室”管理，有效发挥技能大师技艺传承的作用，带动培养更多高技能人才，累计申报建立2家省级、2家市级技能大师工作室。**实施乡村人才振兴。**围绕实施乡村振兴战略，制定实施乡村人才振兴专项实施方案，引导支持“三支一扶”高校毕业生等各类人才服务基层、扎根基层；建立莆籍大学生联络员制度，引领莆籍大学生回乡就业创业，为实施乡村振兴战略、打赢脱贫攻坚战、高质量发展落实赶超积极贡献力量。

4.人事制度改革不断深化。秀屿区事业单位人事制度改革不断深化，基本实现聘用和岗位管理制度全覆盖。坚持凡进必考的进人制度，有序推进机关事业单位人员考录工作；创新事业单位招聘方式，通过考试招聘专技人员（教师除外）原则上取消面试环节。抓好干部的日常管理工作。扎实开展机关事业单位工作人员“吃空饷”清理和“1+X”津补贴规范工作，按

管理权限做好机关事业单位政府序列科级以下工作人员年度各项管理工作，严格按照规定开展机关事业单位工作人员的人事管理，做好干部表彰奖励的审核推荐工作。开展事业单位岗位聘用工作。结合本区实际，制定新一轮岗位聘用工作方案并组织实施。同时，针对部分区直、园区、乡镇事业单位岗位比例高中级相对较低的状况，予以调整。

5.收入分配秩序持续规范。秀屿区人社部门继续做好常规性工资变动审批、工资数据统计上报和工资数据库建设等工作，在事业单位人员聘用制度和岗位管理制度设置工作完成的基础上，及时对专业技术人员按确定的岗位等级执行相应的岗位工资标准。同时，按照上级统一部署，及时开展政策性调资工作。

6.劳动关系总体和谐稳定。健全劳动关系协调机制，全面推行劳动合同制度，重点解决非公有制中小企业和农民工劳动合同签订率偏低的问题；依法规范劳务派遣和企业规模性裁员行为。深入开展和谐劳动关系创建活动。至“十三五”末，全区企业劳动合同签约率达98.3%，完成98%的预期目标。强化劳动保障监察工作。加强劳动保障监察机构队伍建设，进一步充实劳动保障监察力量，全面推行劳动保障监察网格化管理，构建覆盖城乡的劳动保障监察执法网络，加强对企业劳动用工的动态管理。完善劳动保障执法协调联动机制，调整充实了根治拖欠农民工工资支付工作领导小组，出台了《秀屿区农民工工资支付考核办法》《莆田市秀屿区解决企业工资拖欠问题局际联席会议关于建立健全农民工工资支付工作共同责任机制的

意见》等文件，修订完善了《解决企业工资拖欠问题突发事件应急预案》，全面推进“无欠薪项目部”创建，有效提高了处置企业拖欠农民工工资问题等劳动保障群体事件的能力。优化争议调解仲裁机制。加强劳动人事争议仲裁办案机构标准化建设，2018 年在各镇全面开展镇级劳动争议调解委员会建设，通过把调处重心下沉，关口前移，实现行政调解与人民调解、司法调解有效衔接，切实将劳资纠纷化解在基层。“十三五”期间，全区共受理劳资纠纷投诉案件 256 件，涉及 4066 人，追发工资 4548.99 万元，办理 2 起移送拒不支付劳动报酬涉罪案件，投诉举报案件结案率 100%；劳动人事争议仲裁结案率 100%。

7.公共服务能力持续提升。人力资源社会保障服务设施建设快速推进，信息化建设水平取得突破性进展。强化基层公共服务平台建设。在全市率先完成 7 个镇劳动保障事务所规范化建设，在全区 148 个村（居）全面建成村级养老保险信息化平台，建成全市第一家区级人力资源市场，有效构建区、镇、村三级全域就业和社会保障服务网，提高了基层服务质量和运行水平；以月塘镇东潘社区邻里中心为试点，探索搭建邻里中心公共就业和社会保障工作平台，推行政策宣传、就业创业、技能培训、社保服务、调解仲裁“五不出村”服务，打造居家人社新模式，打通便民服务“最后一公里”。持续深化“放管服”改革。将人社系统所有行政审批服务事项全部进驻行政服务中心集中办公，做到“一站式”服务；规范行政审批和公共服务事项通用目录，将窗口服务事项细化 123 个“五级十五

同”事项，完成“一趟不用跑”和“最多跑一趟”办事清单梳理；深入开展人社系统行风建设，在全区人社系统开展“四个零”窗口服务活动和技能练兵比武活动，进一步推进人社系统窗口服务工作标准化、规范化、信息化。

表 1：“十三五”时期人力资源和社会保障事业发展主要指标完成情况表

指标	2015 年基数	2020 年目标		属性
		2020 年	完成目标%	
一、就业				
1、城镇新增就业人数(万人)	[1.3]	[1]	[1.1]	预期性
2、城镇登记失业率(%)	2.2	3	2.62	预期性
二、社会保障				
基本养老保险参保率（%）	85	95	97	预期性
3、城镇职工基本养老保险参保人数(万人)	1.58	1.8	2.8	预期性
4、城乡居民基本养老保险参保人数(万人)	33.89	续缴率>95 %	完成	预期性
5、失业保险参保人数(万人)	1.93	2	1.99	约束性
6、工伤保险参保人数(万人)	6.3	6.5	7.14	约束性
三、人才队伍建设				
7、高技能人才总量(万人)	[0.1]	[0.3]	[0.3]	预期性
四、劳动关系				
8、企业劳动合同签订率(%)	96.5	98	98.3	预期性
9、劳动人事争议仲裁结案率	100	96.5	100	预期性

注：[ ]内为五年累计数

（二）“十四五”时期面临的形势

“十四五”期间，是推动高质量发展着力解决发展不平衡不充分问题的新时期，是主动适应新形势融入新格局抢抓新机

遇的新时期。人力资源和社会保障工作一头连着发展，一头连着民生，在服务发展和改善民生实践中的地位作用将进一步凸显，也面临更多新的机遇和挑战。

面临的机遇：一是就业优先政策的提出使人力资源和社会保障工作的地位作用更显突出。2019 年我国政府工作报告第一次把就业优先政策置于宏观政策层面，强化各方面重视就业，支持就业的导向，这标志着人力资源和社会保障工作的地位作用已经在更高层面上形成共识，也为人力资源和社会保障事业的新突破和快发展提供更加良好的政治环境和社会环境。二是综合实力的不断增强为人力资源和社会保障事业发展奠定了重要的经济基础。全区经济形势的预期持续向好，为扩大就业、完善社保体系和提高居民收入提供了最根本的经济基础。三是政策法规的不断健全为人力资源和社会保障事业发展提供了坚实的法制保障。国家层面就稳就业、构建和谐劳动关系、发展家庭服务业和加强职业技能培训等工作专门出台了意见，这些都为新时期人力资源和社会保障事业发展提供了重要的法制保障。

面临的挑战：

1. 就业形势依然严峻。受疫情和经济下行压力影响以及产业结构的调整升级，就业形势呈现多样化、复杂化趋势，就业促进和服务难度进一步加大。高校毕业生、就业困难群体以及新增劳动力等特殊群体实现就业难度增加，同时部分企业面临

普工短缺及高级专业技术人员短缺的“两缺”问题，招工难、技工短缺、劳动者技能与岗位需求不匹配等结构性矛盾逐步突显，短时间难以从根本上解决就业结构性矛盾，治理结构性失业、确保就业局势稳定，给人社工作带来前所未有的压力。

2.社会保障体系健全任务更加艰巨。 一是经济发展新常态对社会保障工作的影响。新常态下经济增速放缓可能影响到未来一个时期财政对社保投入的增长，结构调整时期部分困难企业参保缴费能力可能受到影响。二是城乡统筹社会保障体系发展不平衡，被征地农民保障落实还有短板。三是受社保费减免、老龄化、调待等综合因素影响，社会保险基金长期持续安全平稳运行压力加大。

3.人才培养任务更加艰巨。一是人才总量不足。我区现有人才还不能很好适应新产业、新模式、新业态的发展需要，整体人才总量，尤其是高层次人才总量不足。二是人才服务工作水平不高。人才培养、选拔、引进、评价、流动等方面的体制机制障碍依然存在，深化人才发展体制机制改革的创新举措，与相关部门现行的规章制度还存在一定冲突，落实困难。

4.促进居民持续增收的任务更加艰巨。工资分配机制仍不够完善，不同行业、企业之间工资分配不合理问题依然存在。城乡居民收入与全省平均水平及发达地区还存在一定差距。

6.劳动关系和谐任务更加艰巨。受贸易不确定性、新冠肺炎疫情以及改革发展中的一些矛盾问题等因素影响，经济等领

域的矛盾风险继续向劳动关系领域传导，企业规模裁员风险、职工权益保障风险、劳动争议风险等不断加大，新业态下用工不规范引发的矛盾也逐步增多。

7.提升公共服务能力和水平的任务更加艰巨。莆田市统一的人力资源社会保障公共服务平台建设滞后，镇村人社公共服务网络还未健全，还无法完全满足服务对象的需要。劳动就业、劳动关系和社会保险等服务项目的资源有待进一步整合，存在多个信息系统并立，数据共享及业务协同办理困难等问题，影响了公共服务的质量和效率。

二、总体要求

要全面贯彻中央、省委、市委的战略部署和区委的决策部署，围绕“四个全面”的要求，明确“十四五”人力资源和社会保障发展的指导方针和主要目标。

（一）指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻落实党的十九大和十九届历次全会精神，深入学习贯彻习近平总书记对福建工作的一系列重要讲话重要指示批示精神，落实市委、市政府和区委、区政府工作部署，围绕全方位推动高质量发展超越，坚持稳中求进工作总基调，坚持以改革创新为根本动力，以满足人民群众对美好生活的需要为根本目的，更好统筹常态化疫情防控和经济社会发展工作，突出开放招商、强化项目带动，深入实施强产业、兴城市“双轮”驱动，

坚持科教兴区、海洋富区、工业强区、物流活区、新城旺区，坚定不移以港兴业、强产兴城、产城联动，扎实做好就业创业、社会保障、人才人事、劳动关系、收入分配、人社服务等工作，着力促改革、惠民生、防风险、保稳定，推动“六稳”工作、“六保”任务在人社领域落深落细落实。

（二）基本原则

1.围绕中心、服务大局。坚持党的领导，自觉服从、服务于区委区政府中心工作和改革发展稳定大局，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，努力完成人力资源社会保障部门承担的各项任务。

2.以人为本、共建共享。坚持人民主体地位，努力践行以人民为中心的发展思想，以实现人的全面发展为目标，进一步健全基本公共服务体系，改善公共服务供给，通过人人参与、人人尽力实现人人共享，使人民群众有更多获得感。

3.深化改革、创新驱动。增强改革创新精神，发挥改革的突破性和先导性作用，围绕使市场在资源配置中起决定性作用和更好发挥政府作用，深化重点领域和关键环节改革，推动理论创新、制度创新、政策创新，为人力资源和社会保障事业发展提供持续动力。

4.统筹协调、突出重点。统筹兼顾不同群体利益关系，充分考虑地区发展差异，促进政策之间的衔接平衡，增强工作的系统性、整体性和协同性。坚持目标导向和问题导向，加强系

统谋划，集中攻坚克难，着力补齐短板、化解矛盾。

5.践行法治、维护公平。全面推进人力资源和社会保障法治建设，坚持依法行政，运用法治思维和法治方式深化改革发展。深化“放管服”改革，以制度公平保障群众权利公平，以政策落实保证群众权利实现，努力维护好各类群体的合法权益。

三、发展的主要目标及预期指标

“十四五”时期，全区人力资源和社会保障事业要积极主动适应新常态，以服务发展、保障民生为主线，以优化营商环境为抓手，强化就业优化政策，完善更加公平可持续的社会保障体系，深化人事制度改革和收入分配改革，构建和谐稳定劳动关系，全面提升基本公共服务能力。未来五年秀屿区人力资源和社会保障事业发展的主要目标是:

——实现更加充分更高质量就业。就业规模持续扩大，就业结构更趋合理，就业环境更加公平，城乡均等的公共就业创业服务体系更加健全。“十四五”期间，全区实现城镇新增就业1.1万人，城镇登记失业人员再就业1000人以上，城镇就业困难人员再就业200人以上，城镇登记失业率控制在3%以内。

——完善覆盖全民的社会保障体系。按照兜底线、织密网、建机制的要求，全面建成覆盖全民、城乡统筹、权责清晰、保障适度、可持续的多层次社会保障体系。全面实施全民

参保计划。完善城镇职工基本养老保险和城乡居民基本养老保险制度，完善失业、工伤保险制度。建立社会保险待遇合理调整机制，实现基金的安全可持续运行。到“十四五”末，基本养老保险参保率保持在95%以上，失业保险参保人数达到3万人，工伤保险参保人数达9万人，社会保险卡实现全覆盖。

——加强人才队伍建设。坚持人才优先发展，提高人才质量，优化人才结构，做大做强适应经济社会发展的人才队伍。到“十四五”期末，高技能人才总量达到0.4万人。

——深化事业单位人事制度改革。事业单位人事制度改革进一步深化，形成符合事业单位特点、规范有序、充满活力的人事管理制度。

——推动形成合理有序的工资收入分配格局。工资收入分配制度改革不断深化，企业、机关事业单位工资决定和正常调整机制进一步完善。企业工资分配宏观调控体系更加健全。机关事业单位工资结构更加优化。工资收入水平稳步提高，工资收入分配秩序更加规范、差距逐步缩小。

——构建更加和谐稳定的劳动关系。劳动关系工作体制进一步完善，积极落实国家政策，保障企业和职工合法权益，促进劳动关系和谐稳定。到“十四五”期末，劳动人事争议调解成功率、结案率分别达到60% 、95%以上，劳动保障监察举报投诉结案率不低于96%。

——提升公共服务能力。建成覆盖城乡、标准统一、内外

协同、方便快捷的标准化、信息化、一体化公共服务体系，服务水平和群众满意度明显提升，公共服务均等化基本实现。

表 2：“十四五”时期人力资源和社会保障事业发展主要指标

指标	2020 年基数	2025 年目标	属性
一、就业			
1、城镇新增就业人数(万人)	[1.1]	[1.1]	预期性
2、城镇登记失业率(%)	2.62	控制在 3%以内	预期性
二、社会保障			
3、基本养老保险参保率(%)	97	>95	预期性
4、失业保险参保人数(万人)	1.99	3	约束性
5、工伤保险参保人数(万人)	7.14	9	约束性
三、人才队伍建设			
7、高技能人才总量(万人)	0.3	0.4	预期性
四、劳动关系			
8、劳动人事争议调解成功率(%)	63.3	>60	预期性
9、劳动人事争议仲裁结案率(%)	100	>95	预期性
10、劳动保障监察举报投诉案件结案率(%)	100	>96	预期性

注：[ ]内为五年累计数

四、重点任务

全面落实各项任务，推进人力资源事业发展，构建“人才资源向往之地”，确保发展目标实现。

（一）实现更加充分和更高质量就业

1.强化就业优先战略。推进“智慧人社+就业创业”建设，实施更加积极的就业政策，千方百计稳定和扩大就业。加

大投资带动就业，扩大内需促进就业，稳定外贸扩大就业。鼓励发展新就业形态，完善服务管理办法，拓展就业空间。统筹做好高校毕业生、农民工、退役军人等群体就业，鼓励返乡就业创业。扩大公益性岗位，强化兜底就业保障，吸纳各类就业困难群体就业。搭建多元化平台，促进企业间交流和资源共享，着力用工调剂，促进社会化市场化就业，优化人力资源在企业、产业、区域之间配置，促进农村劳动者多渠道转移就业。

2.促进创业带动就业。深入开展大众创业、万众创新。加大创业资金支持，拓宽创业投融资渠道，着力解决劳动者创业过程中融资难、税负重、门槛高等问题，使民营经济和小微企业成为巨大的“就业容纳器”。加快“双创”载体平台建设，培育和构建产业创新创业高地，支持建立国家级、省级创业孵化示范基地；建立健全院地合作模式，推进产学研深度融合，支持优势企业设立“创新飞地”，拓展创业者创新孵化、培训交流、品牌展示空间。支持台胞来秀就业创业，为有在秀屿区就业创业意愿的台胞提供政策咨询、职业介绍、创业孵化等公共就业创业服务，台胞同等享受职业培训补贴、创业培训补贴、技能提升培训补贴等就业扶持政策；在“三支一扶”计划招募中，面向台湾籍高校毕业生设置专门岗位，为台湾青年来秀就业创业提供绿色通道。

3.完善职业技能培训体系。建立面向城乡全体劳动者、贯穿职业生涯、普惠性的终身职业技能培训制度，构建“三个一生”的终身职业技能培训体系。深入实施“技能秀屿”行动，

落实职业技能培训补贴政策，强化职业技能、通用职业素质和求职能力等综合培训，着力提升各行各业劳动者就业能力，加快建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，助力乡村振兴。加强技能培训基础能力建设，依托工业（产业）园区建设一批职业技能提升中心，“十四五”期间基本完成我区公共实训基地建设并投入运营。至“十四五”期末开展各类补贴性职业技能培训 2 万人次。

4.加快发展人力资源服务业。将人力资源服务业从“竞争”模式发展到“竞合”模式，与“人才强区”“双招双引”“就业优先”发展战略结合起来，引导支持人力资源服务机构推进管理创新、服务创新和产品创新，不断提高市场竞争力；“十四五”期间，引入 2 家以上人力资源服务机构进驻开发区、工业园区，开展人力资源外包、劳务派遣等服务，促进人力资源合理流动，优化劳动力要素市场化配置。支持行业协会建设，形成市场自律机制，促进政府、协会、市场主体之间的良性互动，找准行业发力点，推动行业融合发展；充分发挥行业职能优势、专业优势和资源优势，探索搭建系列人力资源产业园、峰会、论坛等合作交流平台，助力企业招才引智，重点培育具有示范引领作用的龙头企业和行业领军人才。

5.着力防范失业风险。健全就业需求调查和失业风险防控机制，加强就业形势研判和失业风险监测预警，做好就业数据分析评估，开展重点区域、重点群体、重点行业、重点企业就业监测。完善突发事件应急处置机制，防止规模性失业引发的群体性突发事件。

（二）健全多层次社会保障体系

1.完善社会保障制度体系。完善企业职工、机关事业单位及城乡居民养老保险制度，健全激励约束机制。稳步推进机关事业单位养老保险制度改革，完善被征地农民养老保险政策，完善失业和工伤保险制度。建立与新业态相适应的社保参保体系，鼓励新业态从业人员多种方式参保。建立职业伤害保险机制，实施新就业态职业伤害保障制度，做好推进新业态从业人员职业伤害保障工作，加快推进工伤预防工作。实施职业年金制度，扩大企业年金制定覆盖范围，鼓励发展商业养老保险，促进商业保险与社会保险、补充保险相衔接，形成多层次的保障体系。

2.扩大社会保险覆盖面。深入实施全民参保登记，通过线上线下等多形式开展政策宣传，提供政策解读、知识普及，提高群众参保意识，促进和引导各类单位和符合条件的人员长期持续参保，实现法定人员参保全覆盖。

3.完善待遇合理调整机制。完善覆盖全体参保人员的基本养老保险待遇合理调整机制，适时提高退休人员基本养老金和城乡居民基础养老金标准。进一步完善失业保险金标准调整机制，稳步提升失业保险待遇水平。完善工伤保险待遇正常调整机制，适度提高工伤保险待遇水平。

4.确保基金安全可持续运行。完善社会保险基金预算管理制度,实现社会保险基金的安全可持续运行，与公共财政预算有机衔接，推动实现财政对社会保障投入的规范化和制度化。加快推进社保基金委托投资，促进基金保值增值，为养老保险

制度可持续发展助力。完善社会保险基金监管制度，健全风险管理。加大社会保险领域违法犯罪行为打击力度，完善社会保险欺诈查处和移送制度，健全社会保险监督行政执法与刑事司法衔接机制。完善基金监督信息系统，健全社会保险违法失信行为联合惩戒机制。

（三）加强高素质人才队伍建设

1.深化人才发展体制机制改革。建立以创新创业为导向的人才培养支持机制，完善产学研用协同创新体系，创新技能人才培养模式。健全有利于人才资源合理有效配置的顺畅流动机制，促进人才在不同性质单位、不同地域间有序自由流动；提高基层人才收入保障水平，促进人才向基层一线地区流动。强化体现人才智力价值的激励保障机制，创新知识、技术、技能、管理等要素参与收益分配的形式，探索采取人才期权股权激励方式，收益分配重点向创新创业人才倾斜。发挥妈祖文化优势，构建两岸文化融合、医疗健康合作先行区，吸引台湾人才、青年来秀就业创业，深化以通促融、以惠促融、以情促融。

2.大力引进产业创新人才。深入实施人才“壶兰计划”，聚焦我区产业布局，大力引进一批重大项目、重点技术攻关、主导产业发展所急需的高层次人才。围绕产业链打造人才链，配合上级部门编制年度紧缺急需人才引进指导目录，进一步优化引才聚才环境，着力引进一批科技人才、领军人才和高水平创新团队。

3.加强技能人才队伍建设。加强高技能人才培养，推行校

企合作、工学结合和顶岗实习等高技能人才培养模式，依托职业院校（技工院校）、龙头企业新建一批产业技工培养基地、高技能人才培训考核基地和技能大师工作室。完善高技能人才评价办法，以职业能力和工作业绩为导向，进一步规范职业技能鉴定工作。围绕秀屿区重点产业，广泛开展职业技能竞赛活动，推进岗位比武和行业交流。落实高技能人才津贴，开展技能大师、技术能手评选活动，营造崇尚技能和鼓励创新的社会氛围。实施项目带动和高端带动，结合经济发展和产业结构调整，大力发展民办职业培训机构，加大对鞍钢、珠宝和木材等特色行业工人中技能人才的培养力度，计划每年培养200名以上高技能人才。

4.有效构建人才服务体系。优化人才窗口服务，搭建人才大数据应用、人才驿站等服务平台，并入秀屿“智慧人社”建设。继续实施专家服务乡村振兴专项行动，推进专家服务基地建设，引导各类专家深入基层开展多种形式的服务活动。到“十四五”末，全区专业技术人才总量达1.5万人以上。

（四）持续推进人事管理科学化

1.深化事业单位人事制度改革。进一步分类推进事业单位人事制度改革，重点推进从事公益服务事业单位的人事制度改革和人事管理工作。完善聘用制度，加强聘用合同管理。健全岗位管理制度，建立岗位设置动态调整机制，规范组织竞聘上岗。推行事业单位管理岗位职员等级晋升制度。完善事业单位公开招聘制度，探索符合不同行业、专业和岗位类型特点的分类考试考核办法，逐步提高公开招聘的科学化水平。加强事业

单位工作人员培训工作，推进事业单位岗位培训、在岗培训、转岗培训、专项培训。进一步规范我区事业单位工作人员考核，强化考核结果使用。推进干部人事档案数字化建设，推动实现干部人事档案科学化规范化管理。

2.推进职称制度改革。力争基本形成设置合理、评价科学、管理规范、运转协调、服务全面的职称制度，加强职称评审事中事后监管；规范职业资格准入和评价管理，推进职业资格与职称制度有效衔接。健全高层次急需紧缺人才职称评审绿色通道，在先进制造业和新业态等产业先行先试产业职称改革。完善职称评聘向基层一线事业单位干部倾斜办法。

（五）优化工资收入分配格局

完善初次分配制度，兼顾效率与公平，健全企业和事业单位工资决定和增长机制，稳步提高职工工资收入水平，规范工资收入分配秩序，优化收入分配格局。

1.拓宽居民增收渠道。突出调高、扩中、提低，全面实施城镇职工、农村居民、困难群体、各类人才四大群体增收计划，拓宽工资性、经营性、财产性、转移性四类增收渠道。通过实施高质量就业行动，着力增加工资性收入；实施产业高质量发展行动，着力增加经营性收入；实施多渠道创收行动，着力增加财产性收入；提升政策性保障水平，着力增加转移性收入。

2.深化企业工资收入分配制度改革。按照市场机制调节、企业自主分配、平等协商确定、政府监督指导的原则，健全科学的企业工资决定机制、正常增长机制和支付保障机制。落实

最低工资标准制度，维护劳动者权益和劳动关系和谐稳定。配合建立统一规范的企业薪酬调查和信息发布制度，为深化企业工资收入分配制度改革提供基础数据和决策信息，引导企业合理进行工资分配。完善国有企业工资总额管理办法，进一步规范国有企业负责人薪酬管理。

3.深化事业单位工资制度改革。落实事业单位工作人员基本工资正常调整机制，按政策规定及时调整基本工资标准。深入推进事业单位实施绩效工资工作，合理调控事业单位绩效工资水平。完善事业单位高层次人才分配激励机制，探索符合事业单位特点、体现岗位绩效和分级分类管理的工资收入分配制度。

4.建立和规范灵活就业者的工资制度和支付办法。对于以灵活多样的形式用工的各类企业来说，要求其遵照国家有关法规并在与劳动者充分协商的基础上，合理制定适用于非全日制劳动者的工资制度和工资支付办法，并据此进行日常的工资管理和支付工资，尤其要在灵活多样就业形式较为集中的行业或岗位大力提倡和推行小时工资、日工资或周工资等灵活的结算办法。

（六）构建和谐劳动关系

1.健全劳动关系协调机制。巩固大中型企业劳动合同签订率，提高小微企业和农民工劳动合同签订率，改善劳动合同履行质量。指导企业制定科学合理的劳动定额标准，全面落实工作时间、节假日、带薪年休假等规定，规范企业特殊工时制度。加强劳务派遣行政许可监督管理，规范劳务派遣行为，重

点规范小微企业劳动用工管理。大力推行集体协商和集体合同制度，推动企业建立多种形式的企业协商民主制度。完善协调劳动关系三方机制，加强和创新三方机制组织建设，积极推动工业园区、乡镇（街道）建立三方机制。“十四五”期间，打造不少于1家金牌劳动人事争议调解组织和2名金牌劳动关系协调员，辖区大多数大中型企业配备至少1名劳动关系协调员。

2.完善劳动人事争议调处机制。完善劳动人事争议调解制度，加强专业性劳动人事争议调解工作，加大基层调解规范化建设力度，健全人民调解、行政调解、仲裁调解、司法调解联动工作体系，完善劳动人事争议多元处理机制。引导企事业单位完善内部争议预防和调处机制，创新劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制，推广设立流动仲裁庭，把矛盾尽量消化在基层，及时化解防控区域性、群体性纠纷事件。推动调解仲裁法律援助工作机制建设。完善集体劳动人事权利争议处理机制。依托协调劳动关系三方机制完善协调处理集体协商争议的办法，有效调处因签订集体合同发生的争议。

3.加强劳动保障监察执法。加强劳动保障监察执法能力建设，健全劳动保障监察工作体系，厘清层级职责，加强队伍建设和执法保障。强化“智慧人社+矛盾化解”，充分发挥5G技术在纠纷排查、监测预警、矛盾化解等工作中的重要作用。建立劳动保障监察举报投诉联动处理机制。落实随机抽取检查对象、随机选派执法检查人员，对检查结果进行公开的“双随机、一公开”监督检查制度。完善劳动保障监察执法程序，全

面落实执法责任制，健全劳动保障监察执法长效机制。健全完善监察执法与刑事司法衔接机制，严厉打击拒不支付劳动报酬等违法犯罪行为。建立健全劳动保障守信激励和失信惩戒机制，完善企业劳动保障诚信等级评价和重大违法行为社会公布制度，健全用人单位劳动保障守法诚信档案。

4.做好农民工服务管理。加强农民工工作的统筹协调和指导，加强农民工工作宣传，积极营造全社会关心关爱农民工的良好氛围，健全农民工劳动权益保护机制，加强新就业形态农民工劳动权益保障。全面落实《保障农民工工资支付条例》，畅通农民工维权“绿色通道”，推动在建工程项目农民工实名制信息化监管全覆盖，依托劳动保障监察“两网化”（网络化、网格化）管理平台，加强对用人单位工资支付情况日常监管，依法治理拖欠农民工工资问题。不断提升农民工平等享受城镇基本公共服务水平，落实农民工与城镇职工平等就业制度，多渠道促进农民工就业创业，加强农民工输入输出地劳务对接，支持农民工返乡创业和就地就近就业。推动实现农民工与本单位同岗位员工同工同酬，着力提高农民工劳动合同签订率，扩大农民工参加城镇职工社会保险覆盖范围。大规模开展农民工培训，不断提升农民工职业技能和综合素质。发挥农民工在乡村振兴中的作用，提高农民工基层服务能力，鼓励和引导更多农民工投身乡村振兴建设。

（七）提升公共服务能力和水平

1.推进基本公共服务均等化。建立健全覆盖城乡劳动者的就业创业公共服务体系和覆盖城乡全体居民的社会保障体系。

完善普惠性的公共就业创业服务制度，创新公共就业创业服务供给模式，完善公共就业创业服务功能。建立更加高效便捷的社会保险经办服务体系，整合经办服务资源，合理配备经办管理服务人员。健全社会保险社会化管理服务体系，将符合条件的退休人员全部纳入社区管理。健全人才公共服务体系和服务平台，加强高层次、高技能人才服务平台建设，实施引进高层次高技能人才服务绿卡制度。建立健全流动人员人事档案管理服务体系。

2.推进公共服务信息化。推广“互联网+”人社服务模式，积极配合全市加快与省社保公共服务平台等业务专网平台对接融合，推动数据共享和业务协同。拓展提升“智慧人社”移动平台等服务事项并与“智慧秀屿”无缝连接，推动实现业务网上办理、移动办理。配合深化社会保障“一卡通”建设，加快新一代社保卡、电子社保卡发行应用。推进电子签章、电子档案系统与业务系统深度融合，支持扩大秒办、不见面办理事项。推进人社大数据开发应用，深化养老待遇资格认证改革，通过数据共享、大数据分析，实现待遇资格认证业务自动办理。建立纵深防护和协作运营的网络安全保障体系，增强信息安全保障能力。

3.推进公共服务一体化。按照入口统一、业务协同、柜员经办、线上线下结合的原则，构建人力资源和社会保障系统内部决策、执行、监督的一体化管理和统筹协调机制，以及人力资源社会保障部门与税务、公安、民政、银行等部门机构间的协调配合机制，逐步实现政策制度一体化、业务流程一体化、

数据库和信息共享平台一体化、线上线下服务一体化、部门协同一体化，全面提高人力资源社会保障部门的公共服务能力和水平。

4.加强基层公共服务能力建设。加强人力资源和社会保障公共服务设施建设，继续加强乡镇（街道）基层人力资源和社会保障服务平台建设，提升业务经办能力，进一步理顺经办管理服务体制机制，改善服务环境、更新设施设备。加强人力资源和社会保障系统队伍建设。科学合理配置工作人员，严把人员“入口关”，通过公开招聘等形式，吸纳高校毕业生充实基层劳动就业和社会保障公共服务队伍，优化人员结构。加强干部队伍能力建设，完善分级分类的干部教育培训体系，大规模开展系统干部培训，持续深入开展常态化、多样化的岗位大练兵和技能比武活动，不断提升人社公共服务能力和水平。深化“放管服”改革，持续推进“清、减、压”，持续加快“减证便民”，进一步简化优化服务流程，持续优化营商环境，提升服务对象满意度。持续推进人社系统行风建设，深入开展创建优质服务窗口活动，大力实施人社服务快办行动，实现企业群众眼里的“一件事”打包联办，高频事项“提速办”，所有事项“简便办”。

五、综合保障措施

“十四五”时期秀屿区人力资源和社会保障事业改革发展任务艰巨，必须广泛动员各方力量，加强规划实施的组织领导，确保完成规划确定的发展目标和任务。

（一）抓好规划实施。各有关部门要按照本规划要求，精

心部署，周密安排，层层抓好落实，紧紧围绕“民生为本、人才优先”的工作主线，深刻理解“十四五”时期人力资源和社会保障工作的总体思路、重要指标、重点任务，进一步增强做好人力资源和社会保障工作的责任感和使命感。要建立规划实施责任制，将规划确定的各项目标任务分解到年度、落实到部门、具体到人员。要加强规划实施情况的监督检查和考核评估，确保各项指标和重点任务落实到位。

（二）坚持依法行政。深入学习贯彻落实习近平总书记法治思想，坚持依法治区，加强依法行政制度建设，健全依法决策机制，完善政府法律顾问制度，全面推进法治人社工作。理顺行政执法体制，规范行政执法程序，全面落实行政执法“三项制度”，加强行政复议应诉工作，自觉接受各方监督。持续深化行政审批制度改革，推进简政放权、放管结合、优化服务。

（三）强化资金保障。进一步加大对社会保障事业的投入力度，重点加大对促进就业、社会保险和劳动保障监察等工作的投入，建立政府、企业、社会多渠道筹措资金的高技能人才培养投入机制；安排财政性资金和政策性贷款，扶持公共实训基地建设；对符合条件的参加职业技能培训和职业技能鉴定的下岗失业人员、农民工和被征地农民提供补贴。加大区财政对社会保险的资金支持力度，在加强社会保险基金征缴和支出监督、全面落实企业和个人责任的基础上，明确区财政对各项社会保险基金平衡的责任。加强专项资金管理，实施项目绩效评估，提升资金使用效率。

（四）完善监测评估。要把重点指标纳入政府考核体系，制定目标任务分解落实方案和重大项目实施方案，建立监测、评估、考核制度。有关部门要协调联动，密切配合，确保责任到位、措施到位。健全统一管理、分工负责的统计调查管理体制，建立常规调查、抽样调查、快速调查、统计监测等多元统计调查体系。建立统计数据采集应急体系，针对秀屿区人力资源和社会保障重点、热点、难点问题，实行动态统计监测，提高统计快速反应能力。搭建统计分析交流平台，完善统计分析和决策咨询机制，加快建立完善各级人力资源和社会保障统计数据库，尽快实现统计数据采集、汇总和分析自动化。认真做好规划中期评估和总结评估。

（五）加大宣传力度。坚持正确舆论导向，不断加大宣传工作力度。通过新闻媒体和开展多种形式的宣传活动，广泛宣传劳动保障法律法规和政策，宣传秀屿区劳动保障事业发展的成就、作用和经验，动员全社会关心、理解和支持劳动保障事业，引导人民群众更新就业观念，强化参保意识，增强公民守法维权意识，构建和谐劳动关系。加强基层宣传工作，畅通基层宣传渠道。积极探索新媒体平台的推广和应用，构建传统媒体和新媒体相结合的全媒体宣传新格局。加强人力资源社会保障基础理论和应用研究，为人社事业发展提供系统科学的理论指导、决策参考和技术支撑。

附录

“十四五”人力资源和社会保障体系建设重点项目

一、促进就业创业项目
（一）高校毕业生就业促进和创业引领项目
适应高校毕业生就业创业新需要，将就业创业有机融合，完善政策扶持体系，创新服务方式方法，为高校毕业生提供就业信息、职业指导和就业见习、创业担保贷款等就业服务。深入开展高校毕业生“三支一扶”计划，选派高校毕业生到基层从事支教、支农、支医和扶贫服务，统筹实施高校毕业生基层服务项目。
（二）再就业帮扶行动项目
将化解过剩产能中确定要离开原企业的劳动者纳入就业创业政策扶持体系，加大职业培训、职业指导和职业介绍力度，增强就业创业能力和职业转换能力，妥善处理劳动关系，积极接续社会保险，促进转岗人员尽快再就业或自主创业，尽最大努力缩短其失业周期。
二、人才优先发展项目
（三）专业技术人才知识更新工程
依托企事业单位、专业培训机构等现有施教机构，建设一批（2-3 家颇具规模的）专业技术人才继续教育基地。
（四）创新人才培养工程
积极申报设立更多的博士后科研工作站和博士后创新实践基地，吸引更多高层次人才来我区创新创业，提高和落实高层次人才的待遇和福利。
（五）“校企”技能人才培养工程
深入开展校企合作，鼓励全区各类职业学校与企业，建立全面深入的校企合作关系，推动专业设置与产业需求对接、教育过程与生产过程对接、职业教育与终身学习对接。

（六）高技能人才培训基地
根据发展规划，围绕我区经济发展战略及产业转型发展需求，充分利用和整合现有各类培训资源，依托大型骨干企业（集团）、职业院校和培训机构，积极建设高技能人才培训基地，至少五年内建立 3-5 家，力争再建 1 个省级技能大师工作室、3 个市级技能大师工作室。
三、和谐劳动关系推动项目
（七）劳动关系协调人员队伍能力提升
加强全区劳动关系协调员、劳动保障监察员、劳动人事争议调解员、仲裁员队伍培训力度，提升劳动关系协调人员队伍业务素质和工作能力。
（八）劳动人事争议调解仲裁服务能力建设
全区各镇、工业园区、行业商会（协会）建立调解组织，普遍建立劳动人事争议协商调解机制，完善仲裁办案信息系统、智慧仲裁云系统、人员信息系统、监测管理信息系统和在线服务平台。

抄送：区委、区人大常委会、区政协办公室。

莆田市秀屿区人民政府办公室　　2022年4月25日印发