

大亚湾开发区人力资源和社会保障事业发展 “十四五”规划(2021-2025 年)

目 录

一、发展基础.....	2
（一）多措并举确保就业稳定.....	2
（二）社会保障服务稳步提高.....	3
（三）精准脱贫机制逐步建立.....	4
（四）人才队伍建设有序推进.....	4
（五）人事制度体系不断完善.....	5
（六）完善工资收入分配制度.....	5
（七）和谐劳动关系逐步形成.....	6
（八）管理服务水平切实提升.....	7
二、发展环境.....	8
（一）发展机遇.....	8
（二）主要挑战.....	11
三、总体要求.....	14
（一）指导思想.....	14
（二）基本原则.....	15
（三）主要目标.....	16
四、主要任务.....	20
（一）着力服务经济，促进深度融合发展.....	20
（二）着力精准施策，确保更高质量就业.....	23
（三）着力深化改革，健全社会保障体系.....	26
（四）着力激发活力，加强人才人事工作.....	29
（五）着力防范风险，构建和谐劳动关系.....	32
（六）着力人民福祉，提升公共服务能力.....	36
（七）着力提质增效，推进系统行风建设.....	39

五、保障措施..... 41

（一）加强规划实施..... 41

（二）强化财政保障..... 41

（三）加强统计监测..... 42

（四）实施重大项目 42

（五）加强科研支撑和宣传引导..... 42

（六）加强干部队伍建设..... 42

序 言

“十四五”时期（2021-2025 年）是我国全面建成小康社会、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，是大亚湾开发区抢抓粤港澳大湾区和深圳建设中国特色社会主义先行示范区的重要历史机遇，也是大亚湾开发区建设世界级绿色石化产业基地的关键时期。

在“两个一百年”历史交汇点上科学谋划全区人社事业“十四五”未来发展蓝图，对战胜前进道路上各种风险挑战，在新的历史起点上，以新担当新作为，实现新时代人社事业高质量发展，具有十分重要的意义。

根据《惠州市人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》和《惠州大亚湾经济技术开发区国民经济和社会发展的第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》制定本规划。规划期限为 2021 年至 2025 年，远景展望至 2035 年。

一、发展基础

（一）多措并举确保就业稳定

1. 就业政策更加积极主动。深入贯彻实施中央、省、市促进就业各项优惠政策，围绕推进粤港澳大湾区建设三年行动计划，发挥“就业”“创业”双擎作用；落实就业优先战略，进一步把促进就业放在经济社会发展和经济结构调整的重要位置，通过就业促进经济发展方式转变；深入开展重点企业面对面宣传、微信等新媒体持续宣传，进一步提升优惠政策的普及度、知晓度。完善就业与社会保障联动机制，提高就业质量。“十三五”期间，累计实现全区城镇新增就业人数 25129 人，共举办 285 场各类型招聘会（共 6078 多家次企业参加招聘，提供 142413 个就业岗位，现场参与求职 66051 人次，求职登记人数 20810 人，与企业达成意向人数 10498 人）；通过多种渠道、媒介发放各种就业政策资料 49000 余份，发放各类就业补贴资金 1575.75 万元。

2. 健全创业带动就业机制。深入贯彻落实创业扶持政策，不断优化创业服务环境，鼓励多形式创业就业，促进创业带动就业，推动大众创业、万众创新。加强落实小额担保贷款、创业担保贷款、社保补贴等优惠扶持政策。建立健全政策扶持、创业服务、创业培训“三位一体”的工作机制，推进大亚湾科创园孵化基地和大亚湾青年创业孵化基地建设，引导大学生到孵化基地进行创业培训、创业项目孵化，积极营造“大众创业，万众创新”的良好氛围。

3. 加强失业监测及防控。落实以城镇调查失业率为主的

失业监测、发布制度，完善失业预警机制，加强危机情况下对失业风险的整体防控，鼓励企业切实履行稳定就业的社会责任，增强就业稳定性。

4. 建立健全公共就业服务平台。建立网络化、信息化的公共就业服务平台，推动公共就业服务均等化。健全统一、规范、灵活的人力资源市场以及覆盖城乡的公共就业服务体系。进一步完善公共就业服务，推进基层平台工作规范化、标准化和信息化建设，为劳动者提供优质高效的城乡一体化公共就业服务。

5. 通过技能提升促就业。积极推进职业技能提升培训，开展企业职工岗前培训、劳动力技能提升培训、新型学徒制培训、企业职工适岗培训等培训项目提升农民就业创业能力。

“十三五”期间，累计开展职业技能培训 16014 人，培训后实现就业 13216 人，发放培训专项补贴资金 1962.161 万元。

（二）社会保障服务稳步提高

1. 完善社会保险制度。基本养老保险制度和基本医疗保险制度实现城乡全体居民全覆盖。积极发展企业年金、职业年金和提高各项养老保险待遇水平。进一步健全全民医疗保障体系，完善预防、补偿、康复相结合的工伤保险制度体系，重点推动公务员系统、参公单位等特定群体工伤保险的预防宣传培训以及参保工作。建立工伤预防、补偿、康复三位一体的工伤保险体系。

2. 大力推进全民参保。持续加强“惠企十条”政策宣传，落实社保降费减负政策等，完善政策激励参保缴费，减轻企

业负担。加强社会保险扩面征缴。以非公有制单位职工、灵活就业人员为重点，依法推动企业全员足额参保，推进建筑业按建设项目优先参加工伤保险办法，将公务员和参照公务员法管理事业单位工作人员纳入工伤保险。

（三）精准脱贫机制逐步建立

推进就业扶贫、技能扶贫。实行专项就业扶贫行动计划，建立精准就业创业扶贫长效机制，促进有就业创业意愿和能力的贫困人员实现稳定就业创业。于2018年底实现有入读技工院校意愿的适龄贫困人员100%免费接受技工教育，有培训意愿的贫困人员100%实现免费职业技能培训，经过培训的贫困人员100%获得就业创业服务。落实“八优先”帮扶贫困家庭学生入读技校计划。

（四）人才队伍建设有序推进

1. 优化人才发展环境。在贯彻实施《惠州市中长期人才发展规划》《人才双十行动》，在深化完善“人才双高计划”的基础上，大力实施“十大工程”，打造“十大品牌”，实现“十百千万”的人才发展目标；在继续实施“百名高层次专业人才引育工程”基础上，实施“博士惠聚工程”。落实“人才双十行动”，组团外出引进大亚湾开发区各类紧缺人才。积极参加在深圳、广州举办的中国国际人才交流大会、中国留学人员广州科技交流会等国际性引才活动。

2. 加强专业技术人才队伍建设。落实专业技术资格职称改革，稳步推进行政许可类、职业水平评价类改革工作。以职业分类为基础，统筹实施专业技术职务聘任制度和职业资格制

度。“十三五”期间，实现全区高技能人才总量达 7000 人。

（五）人事制度体系不断完善

1. 健全公务员管理制度。加大我区机关单位选调公务员工作力度，畅通公务员流动通道。开展好公务员分类考录、优化公务员队伍结构。落实公务员调转任政策，严把入口关，加大优秀技术干部选拔力度，改善机关技术岗位人才结构比例。完善公务员考核评价制度，坚持注重实绩、从严管理，推进平时考核。落实公务员分类管理，推进行政执法机构体制改革，充实行政执法机构干部队伍，创新公务员管理体制。

2. 推进事业单位人事制度改革。推动事业单位由固定用人向合同用人转变，由身份管理向岗位管理转变。完善事业单位岗位管理和聘用制度，健全岗位设置、日常管理和人员聘用管理办法，提高事业单位人事管理水平。完善公开招聘制度和监管措施，充实事业单位考试题库，积极探索科学、高效、规范的选人机制，提高公开招聘的公信度。

3. 进一步加强军转安置工作。贯彻落实中央关于军转干部安置工作的要求，努力拓宽安置渠道，不断提高军转干部安置质量，确保军转干部安置工作公平、公正、公开。严格按照要求做好自主择业军转干部管理服务 work，加大自主择业军转干部就业创业支持力度。严格按照要求做好部分企业军转干部解困和维护稳定工作，确保大亚湾开发区企业军转干部总体稳定。

（六）完善工资收入分配制度

1. 加强企业工资分配调控指导。发挥市场机制对工资分

配的基础性调节作用，着力完善企业工资分配宏观调控体系。积极推行工资集体协商制度，建立企业职工工资共决机制和正常调整机制。

2. 深化机关事业单位收入分配制度改革。完善机关事业单位工作人员工资正常调整机制，优化工资收入结构；实行公务员职务与职级并行、职级与待遇挂钩制度，实施法官、检察官职务序列工资制度；进一步完善事业单位绩效工资制度，实施符合行业特点的事业单位绩效工资总量核定办法；落实带薪年休假制度。

（七）和谐劳动关系逐步形成

1. 健全劳动关系协调机制。健全劳动关系协调机制，完善三方机制职能，健全工作制度，充分发挥三方机制的作用。全面实施劳动合同制度，推动各类企业普遍与职工签订并严格履行劳动合同。推进集体合同制度，引导企业建立良好用工环境和管理模式，初步建成适应经济发展方式转变，体现人文关怀、和谐稳定的新型劳动关系。

2. 加强劳动保障监察综合执法体系建设。全面贯彻落实《广东省劳动保障监察综合行政执法体制改革方案》，不断完善和健全劳动保障监察法律法规政策，推进劳动保障监察管理标准化、队伍专业化、执法规范化建设，实现劳动监察执法力量向基层延伸。加大劳动保障监察网格化和网络化建设的力度，建设区劳资纠纷处置中心；健全企业工资支付监控系统，完善与有关部门共同查处违反劳动保障法律法规行为的综合治理机制。

3. 完善劳动人事争议调解仲裁制度。完善争议多元处理工作体系，推动企业调解、行业调解、人民调解、工会调解、行政调解与仲裁调解“六调联动”，推进调裁诉衔接，更好形成争议处理多元合力。改革和完善劳动人事争议调解仲裁制度。继续建立和完善企业调解组织及行业协会调解组织，加大企业调解员培训力度，推进和完善劳动争议公共法律服务（调解）工作站制度，探索开展聘请企业调解员参与案前调解工作，形成全方位大调解格局。创新办案方式，推进仲裁院实体化建设，加强仲裁员职业保障，聘请兼职仲裁员参与办案，提高结案率及调解率。加强内部科室联动及外部与法院的沟通联系，形成纠纷处置的有效合力。

（八）管理服务水平切实提升

1. 加快推进基层公共服务平台建设。建设基层公共服务平台，就近为城乡居民提供公共就业、职业培训、社会保险、企业退休人员社会化管理、劳动关系协调及劳动人事争议处理、人事人才管理、自主择业、军队转业干部管理、相关法律法规宣传等公共服务。

2. 健全完善公共服务工作机制。加大人力资源社会保障信息化建设力度。建设好大亚湾开发区“数字人社”，搭建融监管、决策、服务、指挥等功能于一体，集人社领域各业务要素，推进人力资源社会保障网上服务办事大厅系统建设，整合各项服务资源，完善服务设施，提升公共服务水平，为人民群众提供规范、均等、便捷的公共服务。

3. 加强人社系统干部队伍建设。进一步理顺管理体制，

合理配置工作人员，优化人员结构。加快完善基层工作机制，充实基层工作人员，建立人力资源社会保障监察协管员制度。加强人力资源社会保障系统内部职工法规政策、职业道德、业务知识和信息化管理能力培训，进一步提升工作队伍的思想素质和业务水平。

二、发展环境

“十四五”时期是我国全面建成小康社会、乘势而上开启全面建设社会主义现代化新征程的第一个五年，人力资源和社会保障事业发展的内外部环境和自身条件都发生复杂而深刻的重大变化，既面临世界百年未有之大变局的新机遇、新挑战，又面临着新时期主要矛盾变化的新任务、新要求。新形势下人社事业面临诸多机遇和挑战，只有与时俱进，认清新形势、新任务，落实新部署、新要求，找准做好工作的新坐标和着力点，才能更好地促进人社事业健康协调持续发展。

（一）发展机遇

当前和今后一个时期，我国发展仍然处于重要战略机遇期，但机遇和挑战都有新的发展变化。从宏观情况看，我国已转向高质量发展阶段，制度优势显著，治理效能提升，经济长期向好，物质基础雄厚，人力资源丰富，市场空间广阔，发展韧性强劲，社会大局稳定，继续发展具有多方面优势和条件。这样一个新时代下，中央和省市对人社事业高度重视、全力支持、大力推进，人社事业取得了前所未有的成效，也面临千载难逢的大好机遇：

1. 全面深化改革纵深推进激发了内生发展动力。党的十八大以来，人力资源社会保障领域改革全面铺开，以支持“双区”为牵引规则衔接、机制对接有序推进，更充分更高质量就业体制机制加快建立，社会保险统筹层次不断提升，高层次和高技能人才发展体制机制改革进一步深化，新型和谐关系逐步形成，重点改革和“小切口”民生改革齐头并进，人力资源社会保障领域治理体系不断完善、治理能力显著提升，有效释放了制度红利，增添了事业发展新活力。特别是面对中美经贸摩擦、重大疫情冲击等多重影响，经受住风险考验，构建起各领域防范化解重大风险的体制机制。

2. 推进人社事业的社会环境越来越好。民生为本、人才优先的观念已深入人心，人社事业得到了社会各个方面的认可。《中共中央关于制定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的建议》提出改善人民生活品质，提高社会建设水平。坚持把实现好、维护好、发展好最广大人民根本利益作为发展的出发点和落脚点，尽力而为、量力而行，健全基本公共服务体系，完善共建共治共享的社会治理制度，扎实推动共同富裕，不断增强人民群众获得感、幸福感、安全感，促进人的全面发展和社会全面进步。

3. 省委省政府强化战略引领开辟了发展新境界。省委省政府始终践行以人民为中心的发展思想，将民生保障和人才工作深度融入“1+1+9”部署中，用心用情用力保障改善民生，加快建设人才强省，围绕新发展格局突出提升人民群众

生活品质、激发人才创新创造活力，为我区人力资源和社会保障事业高质量发展创造了良好契机。

4. 经济发展质量效益持续提升奠定了坚实发展基础。石化区炼化一体化规模跃升至全国第一。埃克森美孚惠州乙烯、中海壳牌三期、恒力（惠州）PTA、慧聪等重大项目顺利落户建设。大亚湾石化区已落户项目 96 宗，总投资超 2409 亿元，其中世界 500 强和行业领先企业投资占比 90%， “优生俱乐部” 基本形成，综合实力跃居全国第一。服务业、总部经济、创新创业平台招商取得重大突破。共引进产业项目 66 宗，涉及投资额 1853 亿元，其中百亿级项目 5 宗。2020 年，地区生产总值 703 亿元，比 “十二五” 末增长 38.6%，一般财政预算收入比 “十二五” 末增长 56.3%，累计完成固定资产投资增长 72.1%，税收总额（含海关代征税）增长 49.4%，为就业资金稳定投入、社保待遇稳步提高、人才队伍建设、工资收入分配改革、基础能力建设等提供坚实物质基础。

5. 人社事业的各项政策措施陆续出台。民生持续改善，新增财力用于民生事业的比例持续增加，实实在在解民忧、纾民困、暖民心，人民群众的获得感、幸福感越来越强。稳定就业工作得到高度重视，社会治理体系和治理能力现代化加快推进，共建共治共享社会治理新格局逐渐形成，营商环境逐步优化，社会主义民主法治更加健全，社会公平正义进一步彰显，防范化解重大风险的能力不断提升。人社事业不仅群众基础雄厚，而且为民服务的宗旨意识更加牢固，提质增效、高质量发展的条件越来越好。

（二）主要挑战

客观分析，在新的历史时期，人社事业也面临诸多挑战。主要表现在以下几个方面：

1. 外部发展环境的不稳定性不确定性明显增强。当今世界正经历百年未有之大变局，新一轮科技革命和产业变革深入发展，国际力量对比深刻调整，和平与发展仍然是时代主题，人类命运共同体理念深入人心。同时，国际环境日趋复杂，不稳定性不确定性明显增加，新冠肺炎疫情影响广泛深远，世界经济陷入低迷期，经济全球化遭遇逆流，全球能源供需版图深刻变革，国际经济政治格局复杂多变，世界进入动荡变革期，单边主义、保护主义、霸权主义对世界和平与发展构成威胁。广东作为经济大省、外贸大省，深度融入全球经济，位于全球经济冲击的第一线，提升产业链供应链的稳定性、竞争力刻不容缓，就业、社会保险、人才引进交流、劳动关系面临的艰巨性、复杂性挑战不容忽视。

2. 风险防范化解制度性要求进一步提高。由于当前新冠病毒肺炎疫情全球蔓延，世界经济增长速度持续放缓，不确定性因素增加，疫情对国内经济社会发展也带来前所未有的冲击。一是企业生产经营安排受到影响；二是需求面指标同比放缓；三是国内经济仍面临较多挑战。企业尤其是中小企业受疫情影响较大，居民就业和社会保障压力上升，各类伴随劳动权利义务的纠纷不可避免，甚至聚集成为群体性事件，或者被境外敌对势力所利用，对社会政治、经济产生不利影响。这对在“十四五”时期通过制度防范化解诸如因企业关

停并转引发劳资纠纷等涉及人社部门工作相关风险因素提出了更高要求。

3. 社会保障面临的压力增大。一是人口老龄化直接增加养老金和医疗金的支出压力。由于人口老龄化，工作人口减少，人口红利消失，使总缴费收入面临减少的境地。另外，老龄化的劳动力在技能知识更新上的弱势，又非常不利于生产力发展，这些都增加了对经济增长的不利因素，从而削弱整体缴费能力。二是数字经济引发的结构性失业和社保漏洞将增加社保支出压力。随着智能化的深入发展，熟练技能性的岗位逐渐减少，其不仅只是替代简单体力劳动，也可以替代许多脑力劳动，导致税基减少。另外，在社会保障系统中，与传统从业者相比，数字企业没有承担雇主和利润的税收责任。三是经济下行加大社保收入减少的可能性。经济下行态势仍在全球持续，在经济下行的情况下，一方面由于企业和个人收入下降，引起税费调节器自动减少财政收入，另一方面政府为刺激经济，又存在主动降低税费的压力。因此，财政收入包括社会保障缴费都会遭遇收入水平下降的境遇。

4. 劳动关系矛盾的治理带来新挑战。互联网时代，迫切需要加强劳动关系矛盾治理。当前随着劳动力供求格局的变化，劳动者就业的选择性增大，话语权增强，权益诉求及其表达方式也发生了明显变化，劳动关系呈现出更加多元化、复杂化，传统的劳动关系发生巨变，但劳动力的弱势地位没有改变。在法律的模糊空间，还有企业利用所谓的新业态挑战劳动法。新时期，劳动者的维权行动能力增强，线上线下

联动，也对群体性事件风险防范影响重大，还可能造成示范效应，这些都给劳动关系矛盾的治理带来新挑战，迫切需要相关部门加强劳动关系矛盾治理，不断破解新问题新挑战，有效防范化解劳动风险，确保劳动关系的和谐稳定。

5. 科技创新能力有待提高。中国在创新驱动发展上虽也有长足的进步，但科技创新的质量还有待提升，与创新领先国家相比还有差距，部分研发项目与企业需求脱节，难以发挥应有的作用；关键核心技术领域仍存在诸多短板，创新能力依然薄弱，尤其是原创性、前沿性、引领性创新能力不突出；产业发展空间受到限制，难以满足创新企业增长扩产和招商引资的需求。

6. 就业创业面临更大压力。就业是最大的民生，正确施政提高就业率，不仅关乎一个地区的经济发展、社会平稳，同时也是重要的政治责任。当前，大亚湾开发区就业质量、创业能力急需提升。仍需深入推进供给侧结构性改革，着力加快发展方式转变、产业结构转型和增长动能转换，促进高质量发展，为劳动者创造更多就业机会、提供更多就业岗位。为创新创业提供良好环境，使更多劳动者成为创业者，都能按照贡献获得合理报酬。

7. 人才工作面临更高要求。人才是第一资源，是实现经济社会快速发展的智力保障。当前，大亚湾开发区人才总量偏少、结构不优问题明显，在当前人才抢夺大战的背景下，人才引进的矛盾比较突出。特别是高层次和高技能人才引进难、留住难、培养难、作用发挥难等“四难”问题还不同程

度存在。另外，人才政策广度精度有限。从人才政策体系出发，大亚湾开发区重点支持双创人才和技能人才发展，政策扶持对象与主导产业类型结合度低，激励不足。人才的有效激励不足，流动性障碍依然存在，人才创新创造活力需进一步释放。

三、总体要求

（一）指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，深入贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神，坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻习近平总书记对广东重要讲话和重要指示批示精神，统筹推进“五位一体”总体布局，协调推进“四个全面”战略布局，贯彻省委省政府“1+1+9”决策部署，坚持以人民为中心的发展思想，坚持新发展理念，坚持稳中求进工作总基调，以推动高质量发展为主题，以深化供给侧结构性改革为主线，以改革创新为根本动力，以满足人民日益增长的美好生活需要为根本目的，以“双区驱动”为战略引领，以人才为第一资源、民生为第一追求，抓重点、补短板、强弱项、防风险、稳预期，着力促进就业创业，深化社保制度改革，加强人事人才工作，构建和谐劳动关系，提升公共服务能力，全面建设民生保障新高地和人才集聚新高地，推进全区人力资源社会保障事业高质量发展，为我区打造成为助推惠州成为珠江东岸新增长极、粤港澳大湾区高质量发

展重要地区和更加幸福国内一流城市的重要支撑区提供有力支撑和坚实保障。

（二）基本原则

1. 坚持党的全面领导。坚决维护习近平总书记党中央的核心、全党的核心地位，维护党中央权威和集中统一领导，不断提高贯彻新发展理念、构建新发展格局的能力和水平，为人力资源和社会保障事业高质量发展提供根本保证。

2. 坚持新发展理念。新发展理念贯穿到人力资源和社会保障事业发展全过程，充分发挥人力资源和社会保障事业在构建新发展格局中的支撑保障作用，实现人力资源和社会保障事业更高质量、更有效率、更可持续、更为安全发展。

3. 坚持深化改革。按照推进国家治理体系和治理能力现代化的总目标，深化人力资源和社会保障领域制度改革，破除制约高质量发展、高品质生活的体制机制障碍，持续增强发展动力和活力。

4. 坚持系统观念。加强前瞻性思考、全局性谋划、战略性布局、整体性推进，深入实施区域发展战略，加大东西部合作与对口支援，加强人力资源和社会保障事业与各领域协同联动，推动经济发展与民生改善良性互动、相互促进。

5. 坚持依法行政。贯彻落实全面依法治国基本方略，深入推进依法行政，推动人力资源和社会保障工作全面纳入法治轨道。合理调节各方面利益关系，促进社会公平公正、稳定和谐。

（三）主要目标

按照全面建设社会主义现代化国家的战略安排，2035 年人力资源和社会保障事业发展远景目标和“十四五”时期主要目标如下。

展望 2035 年，我区基本实现社会主义现代化，人力资源和社会保障制度体系将更加科学完善。就业质量显著提升，保持较低的失业水平，劳动关系更加和谐稳定，满足劳动者对美好生活的向往。实现多层次社会保障体系高质量发展可持续发展，形成社会保障全民共建共享的发展局面。人才政策更加积极更加开放，各类人才的创新活力竞相迸发，进入创新型国家行列。工资收入分配更加公平合理，基本公共服务实现均等化，城乡一体、均等可及的人力资源和社会保障基本公共服务体系更加高效优质。

“十四五”时期主要目标：

到 2025 年，推动高质量发展的人力资源社会保障制度体系更加成熟完善，实现“业有厚成、劳有丰酬、才有优用、技有专长、老有颐养”，民生保障新高地和人才集聚新高地全面建成。

1. 提升服务经济水平。聚焦大亚湾开发区绿色石化产业集群、新一代电子信息产业和新能源汽车产业，更好服务区域经济发展，超前研判、谋划、配置相关人力资源，支持、跟进对本区域经济建设有关键影响的项目建设，提供能够支持并促进企业发展的人力资源服务。针对重点行业需求建立、健全市场化培训机制，精准实施培训补贴相关政策。构建人

才与现代产业协同发展机制，形成人才有效发挥对科技创新、实体经济的强大引领支撑体系。

2. 实现更加充分更高质量就业。就业规模不断扩大，就业结构得到优化，就业稳定性进一步增强，就业环境更加公平，就业创业政策扶持力度进一步加强，全方位公共就业创业服务体系全面建成。“十四五”期间实现城镇新增就业累计增加 2.5 万人以上，城镇登记失业率控制在 3% 以内，应届高校毕业生就业率达到 95%。

3. 多层次社会保障体系基本形成。养老、失业、工伤保险实现应保尽保，参保缴费质量显著提高。三支柱养老保险体系进一步完善，基本养老保险待遇确定和正常增长机制进一步健全，待遇水平合理增长。加强法治建设和改革系统集成，确保社会保障各个方面之间、社会保障领域和其他相关领域之间协同高效、形成合力，基金运行安全高效，社保业务经办服务更加规范、便民。“十四五”期末，基本养老保险参保率达到 95%，基本医疗保险参保率 98%。

4. 技术技能人才队伍素质不断提升。人才发展体制机制改革深入推进，人才队伍规模不断扩大、结构更加合理、质量整体提升、创新活力进一步迸发。人才发展与产业布局同步推进。培养更多高技能人才、能工巧匠。“十四五”期末，高技能人才占技能人才总量比例提高至 45% 以上。累计开展补贴性职业技能培训超过 17000 人次，其中，“粤菜（东江菜）师傅”培训 1000 人次，“南粤家政”培训 3000 人次。

5. 人事工作更加科学高效。以制度为基础，以治理为抓

手，突出坚持和加强党对事业单位的全面领导，进一步深化事业单位改革。符合事业单位特点和人才成长规律的人事管理制度更加健全，工资收入分配格局更加有序合理。形成广纳英才、人尽其才、才尽其用、充满活力的事业单位人事管理制度。“十四五”期末，全区技能人才达到 3.5 万人。

6. 劳动关系更加和谐稳定。劳动关系协调机制和工作体制机制进一步完善，劳动人事争议调解仲裁体制机制进一步健全，劳动保障监察执法效能有效提升，根治欠薪成果更加巩固，持续推进省市共建大亚湾开发区和谐劳动关系综合试验区建设，劳动关系治理能力明显提高，探索开展“互联网+仲裁”业务，坚持依法分类处理群众信访诉求，进一步推进仲裁机构和各类劳动人事争议调解组织建设，劳动关系更加和谐稳定。“十四五”期末，劳动人事争议调解率达到 75%，劳动人事争议仲裁结案率达到 95%，劳动保障监察举报投诉案件结案率达到 98%。

7. 公共服务能力显著提升。人力资源和社会保障基本公共服务标准化、信息化取得重要进展。创新服务供给模式，提升服务队伍能力素质，基本公共服务的针对性、便捷性和可及性进一步提高，基本公共服务均等化水平明显提高，群众满意度显著提升。到“十四五”期末，“互联网+人社”服务模式基本普及，社会保障卡持卡人数达到 43 万，申领电子社保卡人口覆盖率达到 75%。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。

8. 系统行风建设稳步推进。聚焦全面加强党的领导和便民利民惠民目标要求，大力推进干部队伍建设，持续推进“放管服”改革，广泛开展干部培训，弥补知识弱项、能力短板、经验盲区，不断掌握新知识、熟悉新领域、开拓新视野，不断学习提升专业素养和政策水平。要推进党风廉政建设，严一体推进不敢腐、不能腐、不想腐的长效机制。加强服务流程优化，加强服务作风转变，建立健全疏导民生堵点痛点难点长效机制。加强财政资金预算管理，加快预算执行进度，提高资金支出绩效。

专栏“十四五”时期主要指标			
指标	2020 年	2025 年	属性
1. 城镇新增就业人数（人）	4500	6000	预期性
2. 城镇登记失业率（%）	2.5	3	预期性
3. 应届高校毕业生就业率（%）	95	95	预期性
4. 基本养老保险参保率（%）	90	95	预期性
5. 基本医疗保险参保率（%）	98	98	预期性
6. 失业保险参保人数（万人）	16.6	17.5	约束性
7. 工伤保险参保人数（万人）	16.5	18.5	约束性
8. 技能人才总量	20000	35000	预期性
9. 高技能人才占技能人才比例	40%	45%	预期性
10. 劳动人事争议调解成功率（%）	60	75	预期性
11. 劳动人事争议仲裁结案率（%）	95	95	预期性

12. 劳动保障监察举报投诉结案率（%）	96	98	预期性
13. 社会保障卡持卡人数（万人）	23	43	预期性
14. 申领电子社保卡人口覆盖率（%）	35	75	预期性
15. 开展补贴性职业技能培训人次（人次）	11000	2800	预期性
16. 其中：开展新型学徒制培训人数（人）	200	400	预期性
17. “粤菜（东江菜）师傅”培训人次（人次）	150	200	预期性
18. “南粤家政”培训人（人）	1200	1300	预期性

四、主要任务

（一）着力服务经济，促进深度融合发展

按照惠州市打造“2+1”现代产业集群的部署，大亚湾开发区正在高质量建设世界级绿色石化基地，不断提升石化和电子信息产业集聚度，汇集高端生产要素，构建更具竞争力的现代化产业体系。为更好服务区域经济发展，必须超前研判、谋划、配置相关人力资源，支持、跟进对本区域经济建设有关键影响的项目建设，掌握主要行业对各类人才的具体需求，提供能够支持并促进企业发展的人力资源服务。

1. 融入“双区”建设，推动融合发展。扩宽港澳居民在大亚湾开发区就业创业空间。大力支持港澳居民在大亚湾开发区就业。充分利用港澳在全球商业领域的优势，鼓励港澳有关机构和人员参与大亚湾开发区境外引资引智、国际市场开发、对外经济合作等工作。抢抓深圳建设中国特色社会主义先行示范区重大机遇，全面对标深圳，积极引导深圳优质企业落户运营，引导人才向大亚湾开发区流动。最大限度利

用好深圳“先行示范”的辐射带动，全面推进互联互通，推动优势互补、资源共享，健全适合大亚湾开发区社会经济发展的动态人才招聘与管理机制，打造区域人才品牌。对大亚湾开发区进行全方位立体化宣传，提升大亚湾城市知名度，吸引更多的海内外人才集聚大亚湾。

2. 聚焦重点产业，加大留才力度。坚持党管人才原则，构建与产业发展相配套的人才政策体系，提高人才队伍建设与产业发展的契合度，提高扶持精准性。对符合区域内“1+2”先进制造业（绿色石化产业集群、新一代电子信息、新能源汽车产业）发展需要的高管和关键技术人才，落实人才行动计划，优化“产业引才”“平台引才”“以才引才”机制和平台建设，从科研经费、创业扶持、特殊津贴、住房补贴、医疗保障、子女入学等方面，对高层次特定产业人才实施全方位保障和优惠，打造个性化的“管家式”人才精准服务体系，不断完善服务质效，带动优秀人才集聚，形成以业聚才、以才兴业发展局面，为大亚湾开发区经济发展创造良好环境。

3. 发挥企业作用，完善引育机制。逐步建立政府引导、市场主导的引才模式。鼓励企事业单位引进创新创业人才（团队），并给予配套支持，减轻企事业单位引才负担。建立健全市场化人才培养机制，调动社会各界力量协助引才，鼓励人才中介和个人举荐引进人才。

4. 完善双创载体，提升创新能力。以新兴产业园为主体，整合石化区产业拓展区、霞涌片区相关资源，发挥石化区精细化工科技企业加速器、DYWorks 云创工场国家级众创空间

作用，鼓励社会力量参与，吸引广深港澳创新要素集聚，打造粤港澳大湾区创新合作重要基地，推进科技成果在区内转化。加强政策扶持，加大培育引进力度，力争“十四五”末高新技术企业数翻一番。加快慧聪一慧湾新一代信息技术产业港、太东科技园等园区建设，打造科技型中小企业集中发展区。开展高新技术企业“树标提质”行动，促进高新技术企业高质量发展。

5. 统筹城乡就业，完善社会保障。实施城乡统筹就业，建立城乡统一、规范灵活的人力资源市场。构建多层次终身职业技能培训体系。完善面向城乡就业困难人员的就业援助制度，落实就业优惠政策。健全覆盖城乡的公共就业服务机构。充分利用政策和资金支持，加快创业平台建设，引领和指导城乡创业带动新产业的发展，广开就业门路。完善失业预警机制。统筹城乡养老保险和医疗保险，加大社会保险政策宣传力度，实现基本社会保障全面覆盖，为大亚湾开发区经济发展创造和谐环境。

6. 依法严格执法，优化营商环境。劳动监察部门依法行政，提升执法力度，对损害劳动人民合法权益的不法行为予以制止和打击。健全劳资纠纷应急预案，完善劳资纠纷预防化解长效机制。强化部门联动，加强应急处置，有效遏制群体性事件。完善调解组织建设，充分发挥“前沿阵地”作用，将劳资纠纷化解在基层，为经济发展创造更优质的营商环境。

7. 提升服务水平，完善服务平台。围绕“双区”建设，探索开展区域性基本公共服务标准体系协作联动，促进区域

内基本公共服务软硬件设施配备和服务质量水平有效衔接。营造和优化人社工作的良好环境。推进流程再造，提升信息化水平。完善社会保险网上服务、“互联网+就业创业”“互联网+人事人才”“互联网+劳动关系”等网络平台。推进服务方式创新、干部素质提升，推进工作作风转变，提升企业和群众满意度。

（二）着力精准施策，确保更高质量就业

全面强化就业优先政策，健全有利于更加充分更高质量就业的促进机制，稳定重点群体就业，完善促进创业带动就业、多渠道灵活就业的保障制度，推进全方位公共就业服务，推动就业稳定增长，有效防范化解失业风险，确保就业形势总体稳定。

1. 突出就业优先，积极扩大就业。把稳定和扩大就业作为经济社会发展优先目标和经济运行合理区间的下限，坚持经济发展就业导向，扩大就业容量，提升就业质量，促进充分就业。充分发挥就业工作领导小组作用，落实就业工作目标责任制，建立健全跨部门的就业协同联动机制。持续加大各级财政就业补助资金投入力度，提升资金使用效益。积极帮扶困难企业职工稳岗转岗。积极支持中小微企业吸纳就业，按其吸纳就业人数给予带动就业补贴。落实上级支持家政服务业吸纳就业的相关政策，对从业人员实际缴纳社会保险费予以适当补贴。

2. 降低招工费用，调低保险基数。开展人力资源状况调查，利用好省内省外劳动力资源，组织“村企”“园村”“校

企”招聘活动，支持外省、市（区）在大亚湾开发区设立劳务工作站，并通过就业补助资金给予适当补助。引导本区域人力资源服务机构、劳务经纪人等市场主体开展农村劳动力有组织劳务输入，给予一定补助。按照国家、省、市的统一部署，适度降低用人单位缴纳社会保险费用，根据上级有关部门规定，阶段性降低用人单位缴费费率。适度调整职工基本医疗保险缴费基数下限，继续实施生育保险和医疗保险并轨运行政策，不单独向企业征收生育保险费，生育保险待遇（生育医疗费用和生育津贴）纳入职工医保支出范围。

3.着力就业难点，加大补贴力度。对依托互联网服务平台等新业态、新模式实现灵活就业的就业困难人员，给予一定的社保补贴。用人单位开发公益性岗位招录就业困难人员的，由就业补助资金按最低工资标准给予公益性岗位补贴。对符合领取失业保险金条件的失业人员，及时发放失业保险金，由失业保险基金代缴其领取失业保险金期间的基本医疗保险费。对生活困难又不符合失业保险金领取条件的困难职工，由就业补助资金给予临时生活补助，及时落实最低生活保障、临时救助等措施。开展“三送进社区（送岗位、送补贴、送温暖）”专项活动，采取政府购买公益性岗位等措施，对城区零就业家庭、困难家庭高校毕业生等实施托底安置，保持零就业家庭动态清零。

4.加大技能培训，打造特色品牌。积极组织企业和技能人才参加全国行业职业技能竞赛和专项职业技能竞赛以及省市综合性职业技能竞赛活动。按照国家和省市要求实施好

企业新型学徒制，深入实施“粤菜师傅”工程，规范开展“粤菜师傅”技能竞赛，做精“我爱东江菜 寻味大亚湾”——大亚湾东江菜师傅工程暨美食精品的推广系列活动，在各街道村（社区）等设立东江菜烹饪技能人才培养点，依托大亚湾旅游资源，与民俗文化、农业观光休闲等相结合，打造富于大亚湾特色的“东江菜师傅+旅游”品牌。大力推进“广东技工”工程。强化现代产业高质量发展技能人才支撑，构建与现代产业体系相匹配的专业集群。优化提升“南粤家政”工程，坚持系统化、职业化、规范化、标准化，大力实施母婴服务、居家服务、养老服务、医护服务四大项目，开展大规模家政职业技能培训，为人民群众提供放心家政服务。

5. 鼓励创业带动就业，多渠道灵活就业。大力实施创业担保贷款及贴息政策，优化小微企业创业担保贷款申请条件。高质量建设创业孵化载体（园区），提升线上线下创业服务能力。举办各类创业创新大赛，以创业项目吸引创业者参加创业培训。支持发展青年创业组织，鼓励社会力量支持青年创业。壮大新动能培育新就业增长点，扩大灵活就业、新就业形态空间，支持和规范新就业形态发展。持续推动多渠道灵活就业，推进青年大学生引领创业，吸引海内外高层次创业人才来大亚湾创业，支持高校、科研院所等事业单位科研人员在岗、离岗创业，鼓励农民工、退役士兵等人员返乡创业。清理取消不合理限制灵活就业的规定。强化对灵活就业人员就业服务，推进新就业形态技能提升，加快完善相关劳动保障制度。

6. 加强平台建设，畅通就业信息。进一步开发完善就业网络平台工作，充分发挥“大亚湾就业”App、大亚湾就业网等公共就业服务网络平台功能作用，积极搭建人力资源供求信息平台，为就业者和创业者提供方便快捷的免费公共就业服务。连通惠州人才网，扩大就业、招聘及人社法规宣传力度。通过加强岗位信息收集、开发公益性岗位、支持人力资源服务业发展等举措，提升基本公共就业服务水平和质量。加大重点用工企业服务力度，设立就业服务专员，全程提供用工政策对接和协调服务。

7. 积极推进东西部劳务协作，巩固脱贫攻坚成果。认真贯彻落实党中央、国务院东西部战略部署，加强交流对接，积极做好与晴隆县人社局的劳务对接协作。深入开展全区企业用工需求摸底调查，进一步推进搭建劳务供需平台，结合晴隆县劳动力实际情况和我区企业用工情况，为晴隆县劳动力提供优质岗位的同时解决我区企业“招工难”问题。强化各项措施方案，健全制度体系，认真抓好各项劳务协作工作的落实落地，积极出台相关普惠性的保障政策，吸纳更多的晴隆籍农村劳动力在惠稳岗就业，共同推动实现巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接。

（三）着力深化改革，健全社会保障体系

按照兜底线、织密网、建机制的要求，坚持权责清晰、保障适度、应保尽保的原则，进一步深化养老、工伤、失业保险制度改革，建立健全覆盖全民、统筹城乡、公平统一、可持续的多层次社会保障体系，形成社会保障全民共有共享

共建共谋的发展局面。

1. 加强基本养老服务，构建多层次养老保险体系。按照国家部署，实施渐进式延迟法定退休年龄。完善机关事业单位养老保险待遇平稳衔接机制。完善企业年金制度，扩大企业年金覆盖面，探索建立行业性、区域性企业年金制度。推动机关事业单位为编外人员建立企业年金。完善城乡居民基本养老保险制度，适时提高最低缴费档次标准，进一步完善被征地农民社会保障政策。加强城乡居民基本养老保险与社会救助、社会福利等其他社会保障制度的配套衔接。

2. 全面实施全民参保计划，扩大社会保险覆盖面。将非公经济组织从业人员、农民工、灵活就业人员、外来务工人员作为扩面重点，力争做到应保尽保。促进和引导各类单位和符合条件的人员长期持续参保，实现法定人员全覆盖。开展全民参保登记，对各类人员参加社会保险情况进行全程跟踪，实现源头管理和精确管理，为全民参保提供基础支持。建立失业保险金标准与最低工资标准挂钩联动制度，落实好失业保险基金省级统筹制度。完善城市居民最低生活保障制度，把最低生活保障覆盖面扩大到符合条件的所有贫困人口。健全各种临时救济、社会帮扶措施，提高弱势群体的最低生活保障能力。加强退役军人保险制度衔接。

3. 扩大工伤保险覆盖，提高工伤保险待遇。推进全区公务员机关、事业单位、群众团体和新业态从业特定人员参加工伤保险，推动全区工程建设领域参加工伤保险。完善工伤预防、补偿、康复“三位一体”制度，扎实开展工伤预防工

作，推进社会组织和大中型企业开展工伤预防工作，突出抓好全区公务员和工程建设项目参加工伤保险的宣传培训，制定工伤预防费使用管理办法。依法规范工伤认定和劳动能力鉴定工作，完善工伤康复管理制度和标准体系，规范工伤康复机构协议管理，积极探索工伤保险办案新机制，提高调查处理工伤案件能力。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，建立和完善有关职业康复诊疗规范及职业康复服务项目。

4. 加大区级财政投入，健全保险筹资机制。加大对社会保障的投入力度，增加社会保障支出，提高财政社会保障支出的比重。健全老年人、残疾人关爱服务体系和设施，完善帮扶残疾人、孤儿等社会福利制度。多渠道筹集社会保障资金，充实社会保障基金，建立健全稳定可持续的社会保险筹资机制。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。

5. 健全保险内控机制，强化保险基金监管。对社会保险基金收支管理各环节进行有效监控和预测预警，强化基金征缴、支付、管理和投资运营的监督检查。加大社会保险领域违法犯罪行的打击力度，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，加强预警、核查、监控、财务管理信息系统建设，充分利用信息化和大数据平台，提升基金监管水平。健全社会保险违法失信行为联合惩戒机制。完善社会保险信

息基础库和服务监控系统。通过网络监督，及时审核监督系统的基金预警事项，定期开展社保基金管理情况专项检查工作。

6. 提升社保服务效能，推进社保数字化工程。深化“放管服”改革，精简优化社保经办服务流程，加强经办服务标准化和规范化建设。积极参加“全省人社窗口单位业务技能练兵比武”比赛，提高人社窗口办事人员业务能力。推进“智慧人社”工程在大亚湾开发区的建设，建设一体化社保信息系统，实现网上办理、自助办理和移动平台办理相结合的服务模式。完善社会保险转移接续信息系统和业务流程，结合全省统一的社会保险公共服务平台建设，推进社会保险与其他部门的数据共享，大数据分析等功能。推广第三代社会保障卡的普及使用，推进社会保障卡和电子社保卡一卡通应用建设。支持灵活就业的新就业形态从业人员以个人身份在公共服务平台办理企业职工基本养老保险参保登记、个人权益记录查询、社会保险关系转移接续等业务。

（四）着力激发活力，加强人才人事工作

坚持党管人才原则，落实好人才资源为第一资源的理念，贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造方针，实行更加开放的人才政策，加强专业技术人才、技能人才队伍建设，加快建立政事分开、事企分开、管办分离的事业单位人事管理机制，坚持放管结合并重，完善制度规范，健全约束机制，提高事业单位人事管理的法制化、科学化水平。

1. 强化高端人才集聚，提供优质高效服务。扎实做好全国劳动模范和先进工作者等国家级表彰，以及省市突出贡献人才的组织、甄选与推荐工作。定时进行周期性调研，编制和发布急需紧缺人才目录，进行人才需求预测预警。聚焦重点领域和行业，实现人才开发与产业结构、岗位需求紧密对接，组织区内重点企业外出招聘，引进高端人才和关键人才。加强石油化工等技能技术培训。鼓励企事业单位对核心研发人员、科研团队进行奖励。对人才引进、培养、评价、激励等方面做出成效的企业予以资助。抢抓新形势下境外高层次人才回流机遇，开辟紧缺高层次人才引进“绿色通道”，鼓励企事业单位通过项目委托、短期聘用和兼职互聘等柔性方式引进高层次人才，落实境外人才个人所得税优惠政策及其它配套待遇，为高层次人才提供优质高效公共服务。完善人才（团队）引进激励机制的同时，明确现有人才（团队）享有同等优惠政策，避免“一边引进来，一边流出去”的现象。

2. 做好招考录取工作，加强机关人事管理。切实公正公平做好公务员考录工作，把好公务员队伍入口关，建设高素质专业化公务员队伍。开展公务员培训需求调研，优化公务员培训内容，创新培训体系和方法，开展公务员培训信息化建设。探索拟定全区差异化绩效考核评价实施体系，落实与绩效相匹配的工资福利待遇。贯彻落实机关工作人员工资正常调整机制，细化落实职级与待遇挂钩制度。

3. 公正安置军转干部，细化落实军转政策。营造公开透明、公平公正的军转干部安置环境，保质保量完成军转干部

安置任务。完善我区军转干部安置办法，拓宽安置渠道，不断提高军转干部安置质量。会同相关职能部门共同做好随军家属、军转干家属就业安置工作。

4. 完善事业单位人事制度，构建专业化人事管理队伍。突出事业单位自我约束，全力提升招聘效能，持续优化专项招聘机制，推进事业单位人才资源均衡配置。完善事业单位聘用合同管理、公开招聘、岗位管理和交流制度，建立和完善分类、分层、分规模的事业单位专业技术岗位结构比例范围及动态调整机制。启动事业单位人事管理干部业务能力提升计划，实现管理水平优化升级。加强岗位职责履行状况考核，明确考核结果作为工作评价、绩效工资发放，以及升迁、续聘、低聘或解聘的主要依据。实施事业单位绩效工资总量核定办法和标准，执行带薪年休假制度。

5. 加强专业技术队伍建设，依靠平台强化交流培训。贯彻落实产学研用相结合的协同育人教育培训模式，有效推进实施“人才双高计划”“人才双十行动”，积极引进高层次人才，落实好“博士惠聚工程”。实施专业技术人才知识更新工程，开展新职业人才培养培训，壮大高水平工程师队伍。实施好精准培训，以重点企业为基础，搭建个性化的就业服务平台，提升平台服务质量。积极支持高级人才研修、参加市内外行业会议、学术会议、省内外培训，提升专业技术人员业务素质和能力。实施好技术技能人才精英资助计划，推进“粤菜师傅”等首席技师、技能大师工作室及行业技能人才培养基地建设，着力培育善于创新攻关、带徒传技、传承

推广的领军型技能人才。

6. 深化“放管服”改革，构建事中事后监督体系。贯彻落实党中央、国务院“简政放权、放管结合、优化服务”改革精神，拓展“人社服务快办行动”广度深度，聚焦事业单位工作人员职业生涯全周期管理，推进服务标准、经办平台、信息 ID “三个统一”，实施事业单位人事管理“一件事”工程。加强人才工作领域的政务诚信、商务诚信和个人诚信体系建设，探索建立用人单位、人才、受委托专门机构信用记录形成、归集、公示、使用机制。建立人才业绩档案和诚信档案，健全人才信用激励和约束机制。坚持协同监管与内部约束相结合、严格管理和激发活力相结合、日常监督和专项监督相结合，创新监管方式，健全监管规则，落实监管责任，建立覆盖人事管理全领域各环节的事中事后监管机制。

（五）着力防范风险，构建和谐劳动关系

坚持完善党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与、法治保障的工作体制。坚持源头治理、依法治理、综合治理和系统治理。规范劳动用工制度，协调职工工资稳定增长。全面贯彻落实《劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划》实施方案，强化劳动保障监察执法效能，切实维护劳动者权益。完善劳动调解和仲裁机制，预防和化解矛盾，构建合作共赢、和谐稳定的劳动关系。

1. 强化常态风险防范，加强预警机制建设。多部门协同开展工资支付、劳动用工、社会保险、童工、建筑业工伤保险、劳动保护、职业卫生等风险点常态专项检查，防患于未

然。建立多渠道劳资纠纷风险预警信息采集机制，加强劳资纠纷三级预警分析研判工作。统筹建设全区劳资纠纷风险预警工作信息平台，加强信息互联互通和情报预判。筹划建立源头预防、动态监管、失信惩戒相结合的劳资纠纷风险预警处置机制，开发劳资纠纷风险预警处置信息系统。重点针对劳务派遣、劳务承揽、劳务外包、企业裁员等行为形成长效监管机制。关注网上问政和群众来电来访，对重大疑难信访事项实行领导包案处理，确保第一时间化解矛盾纠纷，及时掌握舆论动向，做好应急预案。

2. 推进劳动合同制度，强化劳动权益宣传。加强对用人单位劳动合同用工的指导和服务力度，全面深入推行劳动合同制度，完善劳动用工备案制度，巩固大中型企业劳动合同签订率，结合劳动监察部门，提高小微企业和农民工劳动合同签订率，提高劳动合同履行质量。加大惠企便民政策宣传力度、通过印发宣传资料、定期举办专题培训、利用劳动保障咨询平台和各种新媒体平台广泛深入宣传，加强对新业态从业人员权益保障政策的宣传，促进企业和员工学习相关法律法规，强化法律意识，科学合理的维护合法权益。

3. 健全工资动态调整，完善工资宏观调控。不断完善并实施职工最低工资保障制度，根据社会经济发展情况适时调整最低工资标准保障劳动者的合法权益。完善按要素贡献决定报酬的机制，提高劳动报酬在初次分配中的比重，推动更多低收入者进入中等收入行列。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、带薪年假休假等规

定；完善劳动合同制度，加强劳务派遣监管，规范劳务派遣用工行为，保障劳动者同工同酬。持续推进国有企业薪酬制度改革，完善国有企业负责人薪酬和工资总额管理政策。完善国有企业科技创新人才激励政策，建立具有市场竞争优势的核心关键人才薪酬制度。完善有关社会组织工资分配制度。加强国有企业工资内外收入监督管理。

4. 推进工资集体协商，保障职工合法权益。鼓励企业实行协议工资、项目工资、岗位分红权、项目收益分红、股权激励等多种分配形式，着力增加一线劳动者劳动报酬。以用工规模较大的生产经营存在较大困难的企业为重点，密切关注关停并转迁企业职工安置工作，指导企业采取多种措施稳定工作岗位。发挥集体协商协调劳动关系重要作用，引导企业与职工共渡难关，尽量不裁员、少裁员，稳定劳动关系。深入落实分账管理，进一步规范企业用工管理，保障建筑领域农民工权益，做好拖欠农民工工资违法行为“黑名单”管理工作，更好的保护农民工合法权益。加强劳动保护和女职工、未成年工特殊保护，让更多群众享受政策红利。

5. 强化劳动监察队伍建设，明确重点转变监察方式。完善和规范劳保监察机构的设置，落实劳保监察的工作经费，实现监察机构标准化、人员专业化。突出执法维权和服务企业“两个重点”，提升监察执法能力、服务能力，实现监察方式由被动执法向主动预防、执法形式由单纯维权向维权与服务并举、监管范围由城市为主向城乡统筹、监管内容由劳动标准向劳动关系运行过程的转变。

6. 创新监察执法方式，完善综合治理机制。完善网格管理体系，实现用工信息动态管理。对违法行为高发的重点行业和重点企业实施重点监管。加强规模性裁员监测，突出对在建工程项目、劳动密集型制造业、新就业形态等风险隐患排查预警。推进劳动保障监察信息系统在区、街道、社区的全面统一应用，实现管理信息化、执法规范化、监管一体化，提升监察执法质量和效率。完善劳动保障监察执法程序，全面落实执法责任制，加大对大案要案的查处力度，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，完善多部门联动执法机制，分类处置劳资纠纷，严厉打击拒不支付劳动报酬等违法犯罪行为。加强对拖欠工资违法失信用人单位的惩戒，协商解决员工合理诉求，稳妥化解矛盾。

7. 构建守信激励机制，强化失信惩戒机制。建立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，严格落实“黑名单”管理工作，健全用人单位劳动保障守法诚信档案。探索守信联合激励和失信联合惩戒的有机结合，营造诚信和谐社会氛围。

8. 推进劳动调解网络建设，强化考核激励机制建设。推进社区劳动人事争议基层调解网络建设，逐步形成仲裁与信访、监察、工会、法院等部门联动的人事争议处置机制。建立健全企事业单位人事争议调解组织，形成广覆盖、多层次的调解组织网络体系，实现规模以上企业全部建立调解组织。同时探索建立对基层调解组织的考核激励机制，指导各类调

解组织发挥好争议预防和调解作用，力争争议案件化解在基层一线。加强调解员队伍建设，提升调解的专业化水平，促进调解工作规范化。

9. 搭建劳动仲裁平台，加强仲裁队伍建设。确保仲裁员配比达到国家规定要求，促进仲裁调解队伍规范化、专业化、职业化发展。持续加强仲裁院实体化建设，着重改进办案审批制度，强化仲裁员主体责任，实行“裁责自负”，提升办案效能。持续加强仲裁标准化工作，推进仲裁庭审标准化和仲裁文书规范化。引入“智能化”仲裁受理模式，启用仲裁“网络平台”，提升办事效率。加强与劳动保障监察部门的联动，落实仲裁建议书制度和一诉全查制度坚持与各级人民法院联席会议制度，统一法律适用和裁审标准，在重大疑难争议处理中保持无缝衔接。

10. 巩固和谐劳动关系，增强示范效应。持续巩固和深化“广东省和谐劳动关系示范区”的成果，积极发挥和谐湾区的核心作用和示范效应，进一步推广省市共建工程的先进经验。围绕为大亚湾开发区打造成世界一流的绿色石化产业基地、国内一流开发区、惠州建设更加幸福国内一流城市重要支撑区发展目标，探索构建和谐劳动关系的新路径、新模式。

（六）着力人民福祉，提升公共服务能力

健全人力资源和社会保障公共服务制度，大力推进基本公共服务均等化标准化信息化，加强公共服务基础设施建设，为人民群众提供更加全面、更加均衡、更高质量、更加便捷、

更可持续的人力资源社会保障基本公共服务。

1. 深入推进职能转变，积极开展机构改革。按照全市统一部署，积极推进大亚湾开发区人社系统职能转变与机构改革，理顺人社系统内部关系。积极承接相关职能、接收相关机构与人员，按照“人随事转、财随事移”的原则做好职能转变与机构人员承接、相关财政转移衔接工作。积极稳妥推进事业单位管理职能划转和机构改革工作。

2. 围绕服务人民宗旨，健全人社服务体系。创新人社服务供给方式，打造政府、市场和社会组织等不同主体共同参与、相互协作的多元供给格局。从解决群众最关心最直接最现实的利益问题入手，做好普惠性、基础性、兜底性民生工作，提高基本公共服务共建能力和共享水平。继续提高以社会保障卡为载体的居民服务“一卡通”的覆盖率，着力推进基础信息库建设，落实好跨区域通办业务。全面实施人力资源社会保障基本公共服务标准化建设，以标准化促进基本公共服务均等化、普惠化、便捷化。推动我区城乡人力资源和社会保障基本公共服务标准体系协同联动、有效衔接，争取我区成为人力资源和社会保障基本公共服务标准化试点。

3. 注重供给需求匹配，促进多元主体服务。开展人社服务需求调查研究，摸清需求、精准施策，准确服务，力求服务供给与需求匹配。积极促进多元主体参与人社服务，增加人社服务的种类和数量。探索购买社会第三方人社服务，鼓励支持社会力量兴办公益事业。构建人社服务质量反馈、监督与控制机制，加强对人社服务供给过程的监督和控制，依

据群众需求满足状况和满意程度科学评价人社服务效果。

4. 推进服务清单管理，有效规范资金流转。有效推进人社服务“清单”管理，推进人社服务网上公开和网上办理，建立网上办结清单和“只跑一次”清单。开展人社服务流程标准化建设，坚持“减证便民”，强化流程管理。统筹安排、合理使用各类人社服务资金。健全人社服务资金预算公开机制，加大人社服务资金运行绩效考核在干部政绩考核中的权重。切实加强对专项拨款的审计，对医院、学校、保障性住房等大型建设项目建立分级负责、环环相扣、密切配合、统筹协调的资金流转机制。

5. 加强信息网络建设，聚合人才服务平台。加强人社大数据库建设，完善公共服务资源调配机制，进一步畅通公共服务供需交流渠道，推动人社部门与公安、民政、工商、卫生、教育等部门的公共服务数据互联互通、共建共享。有效聚合人才、就业、社保、维权四大平台及其业务，建设好网格化管理、精细化服务、信息化支撑、开放共享的人力资源和社会保障服务平台，推动就业社保便民服务场景有机集成和精准对接，逐步推进四网融合、业务信息集成接入。推行窗口单位审批服务事项无差别“一窗受理”，服务事项“一网通办”。健全定点监测制度，夯实人社信息系统数据库，完善移动终端推广应用。充分利用大数据技术，挖掘相关信息、细分群众需求、探测需求热点，把握群众需求。

6. 加强人社能力建设，提高干部队伍素质。强化基层人社干部能力建设。重视加强区、街道、社区人社机构体系建

设，完善基层人社系统特别是劳动关系工作职能。进一步增强劳动监察、劳动仲裁、劳动信访和劳动关系协调的工作力量。分级分类开展系统干部教育培训，加强基层经办人员业务培训，提升人员队伍整体素质和业务能力。完善人社系统工作人员绩效考核制度细则，优化考核机制。

（七）着力提质增效，推进系统行风建设

开展人力资源和社会保障系统行风建设提升行动。深入贯彻落实人力资源和社会保障服务快办行动，推行证明事项和涉企经营许可事项告知承诺制，围绕提升人力资源和社会保障服务工作的质量和效率，不断推进行风建设。

1. 坚持党建引领，促进行风建设。坚持党建引领，持续深入学习宣传贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，进一步推进意识形态工作责任制，切实加强党性教育、党性锻炼。严守政治纪律和政治规矩，切实履行全面从严治党主体责任。强化管党治党责任，推进加强行业企业党的组织覆盖和党的工作覆盖，提升党组织规范化建设质量，引导党员立足岗位奉献作为。继续加强行风建设领导小组建设，切实履行好行风建设的领导责任。把行风建设与业务工作相结合、与中心工作相结合，坚持与业务工作同研究、同部署、同推进。持续开展“作风建设”活动，完善内控机制，确保人社干部都做到讲政治、讲信念、讲责任、讲作风。

2. 细化管理规范，创新具体举措。落实落细落小行风建设政策，做到事事有着落、人人有责任。细化制度规范，推进服务承诺制、岗位责任制、首问责任制、限时办结制、一

次性告知制度等，切实做到标准科学、责任明确，人事相宜。设置公告栏，公开办事流程、办事依据、办事时限和办事结果。设置举报电话，接受来自各个层面监督。找准工作中薄弱环节和短板，聚焦群众反映的痛点堵点问题，以问题为导向，认真研究、完善细化相关规章制度，实现责任逐级分解，最终落实到岗位、责任到人，做到事事有人干、人人有事干，推动每一项都得到有效落实。深入推进“双随机、一公开”工作内部监督机制，确定随机抽查事项清单，建立健全执法人员名录库和监管对象名录库，采取不定期抽查、聘请第三方机构暗访和评估等方式，开展执法检查监督。

3. 推进集中服务，规范窗口管理。强化窗口队伍管理，以制度规范约束窗口人员，提升窗口人员素质和能力。把窗口单位作风建设作为作风建设的重中之重，以窗口作风建设推动人社系统行风建设。推动人社服务事项集中办理，规范窗口服务，实现服务事项标准化、服务场所便民化、服务行为规范化、服务方式创新化、服务队伍精干化。规范部门权责事项，统一事项名称、类型、依据和办事流程。清理、规范、优化窗口办理事项，优化服务流程。设置公开栏，公开事项流程运行图、服务指南和窗口单位办事进程等情况。

4. 注重源头预防腐败，强化廉洁风险防控。推进正风肃纪，创新执法方式、规范执法程序，一体推进不敢腐、不能腐、不想腐的反腐倡廉工作体制机制。加大干部考核评价中廉政比重，突出廉洁风险防控责任，强化执纪问责力度。运用信息化和科技手段防范腐败风险，切实做到用权留痕，建

立健全高风险行为自动警示的智能化监控系统，强化预警谈话、诫勉等腐败预防机制，推进廉政建设。

五、保障措施

“十四五”时期人力资源和社会保障事业改革发展任务艰巨，要广泛发动各方力量，完善保障措施，突出重点、统揽全局，努力实现本规划确定的各项目标任务。

（一）加强规划实施

加强规划实施的宏观指导、统筹协调和宣传引导，制定规划目标任务分解落实方案。加强年度计划编制实施，强化重点指标和重点任务定期监测和动态监测。加强人力资源社会保障专项规划与本规划的衔接协调。人力资源社会保障部门依据本规划，建立规划目标任务逐年分解制度，加强督促检查，确保规划各项发展目标落到实处。建立健全规划实施考核评估制度，推动规划目标任务落实。

（二）强化财政保障

将人力资源社会保障事业纳入大亚湾开发区经济和社会发展规划予以统筹谋划和部署，推动建立同发展需要相适应、同经济发展水平相匹配的财政投入稳定增长机制，加大对人力资源社会保障公共服务管理的经费投入。积极争取区级财政加大对人力资源社会保障重点项目的投入力度，保障重点建设项目顺利实施。建立政府、企业、社会多渠道筹资机制，探索政府购买服务新办法、新途径，保障公共服务机构建设和正常运转，提高人力资源和社会保障公共服务的供给水平。加强人力资源社会保障专项资金管理，建立科

学化、精细化理财模式，提高专项资金使用绩效。

（三）加强统计监测

健全统计管理体制，完善数据会商会审、共享交流、检查通报机制，推动统计与业务深度融合。建立统计数据库和统计基础台账，改进统计调查方法，规范基础数据采集，提高统计数据质量。完善统计数据常态化发布机制，加强形势研判，提高数据分析的实效性和针对性，充分发挥数据服务决策作用。健全规划监测评估机制，提高监测效率和质量。

（四）实施重大项目

针对人力资源社会保障公共服务领域的关键部位和薄弱环节，因地制宜，突出重点，实施一批基础性和示范性的重大项目，实现重大政策措施与重大工程项目有机结合。加强项目实施的组织领导，明确项目实施责任主体，规范立项审批、资金筹集、项目实施、竣工验收程序，推动项目顺利建设。

（五）加强科研支撑和宣传引导

围绕中心工作加强基础理论和应用研究，完善专家决策支持系统，整合科研资源，为事业发展提供系统科学的理论指导、决策参考和技术支撑。将宣传工作与规划的实施紧密结合，同步策划，同步落实，抓好规划解读。大力宣传各地人力资源社会保障部门推动规划实施的经验、做法和成效。加强基层宣传工作，畅通基层宣传渠道。完善网评机制，及时回应社会关切，积极营造有利于规划实施的舆论氛围。

（六）加强干部队伍建设

进一步理顺管理体制，合理配置工作人员，优化人员结构。加快完善基层工作机制，充实基层工作人员。加强人力资源和社会保障系统内部职工法规政策、职业道德、业务知识和信息化管理能力培训，进一步提升工作队伍的思想素质和业务水平。加强作风和制度建设，强化重点岗位廉政风险教育、党的宗旨教育、纯洁性教育，打造优质文明服务窗口，努力建设一支勤政、廉洁、务实、高效的工作队伍，树立人社部门良好形象。



惠州大亚湾经济技术开发区管理委员会办公室 2022年2月14日印发
