

淮北市人力资源和社会保障局 淮北市发展和改革委员会 文件

淮人社〔2021〕66号

淮北市人力资源和社会保障局 淮北市发展和改革委员会 关于印发淮北市“十四五”人力资源 和社会保障事业发展规划的通知

濉溪县、各区人民政府，市政府各部门、各直属机构：

经市人民政府研究同意，现将《淮北市“十四五”人力资源和社会保障事业发展规划》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

附件：淮北市“十四五”人力资源和社会保障事业发展规划



淮北市人力资源和社会保障局



淮北市发展和改革委员会

2021年12月29日

淮北市“十四五”人力资源和 社会保障事业发展规划

目 录

第一章 推进人力资源社会保障事业高质量发展	1
一、“十三五”发展基础.....	1
二、“十四五”时期面临的机遇和挑战.....	3
三、总体要求.....	4
第二章 推动实现更加充分更高质量就业	9
一、强化就业优先政策.....	9
二、完善公共就业创业服务体系.....	10
三、健全人力资源市场体系.....	11
四、支持创业带动就业和灵活就业.....	13
五、促进高校毕业生等重点群体就业.....	14
六、实施“技能淮北”行动.....	15
第三章 提高城镇居民收入水平	16
一、健全城镇居民增收政策体系.....	16
二、健全企业工资分配宏观调控体系.....	16
三、推进事业单位工资收入制度改革.....	17
第四章 构建多层次可持续社会保障体系	17
一、深化社会保障制度改革.....	17
二、扩大社会保险覆盖面.....	18
三、建立待遇合理调整机制.....	19

四、确保基金可持续运行.....	19
第五章 建设高素质技术技能人才队伍.....	20
一、优化人才发展体制机制.....	20
二、着力培养相城英才.....	21
三、加快建设技工强市.....	22
四、深化事业单位人事制度改革.....	24
五、规范做好表彰奖励工作.....	25
第六章 构建和谐稳定的劳动关系.....	25
一、加强劳动关系基础建设.....	25
二、健全劳动关系协调体制机制.....	26
三、提升劳动人事争议调处质效.....	27
四、发挥劳动保障监察效能.....	28
五、保障农民工合法权益.....	29
第七章 提供更优质的人社公共服务.....	30
一、推进人社服务“三化”建设.....	30
二、推进“智慧人社”建设.....	31
三、推进公共服务效能建设.....	32
第八章 助力乡村振兴.....	33
第九章 强化规划实施保障.....	34
一、建立健全规划实施机制.....	34
二、加大财政投入.....	35

三、全面推进“法治人社”建设.....	35
四、做好舆论引导.....	36
五、防范化解社会稳定风险.....	36

淮北市“十四五”人力资源和社会保障 事业发展规划

根据《淮北市国民经济和社会发展的第十四个五年规划纲要和2035年远景目标纲要》和《安徽省“十四五”人力资源和社会保障事业发展规划》编制本规划，作为“十四五”时期淮北市人力资源和社会保障事业发展的综合性、指导性文件。

第一章 推进人力资源社会保障事业高质量发展

一、“十三五”发展基础

“十三五”期间，淮北市人力资源和社会保障事业坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的十八大、十九大精神，认真落实党中央、国务院、安徽省委、省政府以及淮北市委、市政府决策部署，坚持深化改革、稳中求进。围绕《淮北市人力资源和社会保障事业“十三五”发展规划》，深入贯彻创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，着力提高发展质量和效益，紧扣中心，服务大局，坚持以“优化人力资源供给、保障和改善民生”为主线，重点解决涉及人民群众切身利益问题，突出抓好就业创业、社会保障、人才强市、劳动关系的公共服务等重点工作，全面完成“十三五”规划目标任务。基本形成就业创业较充分、社会保障逐步完善、人才队伍建设开创新局面、劳动关系和谐稳定、公共服务水平稳步提升的良好态势，取得了阶段性成果，为推动淮北转型发展做出了积极贡献。

专栏 1：“十三五”淮北市人力资源社会保障事业主要指标完成情况			
指 标	“十二五” 基数	“十三五” 目标	“十三五” 完成数
一、就业			
1.城镇新增就业人数（万人）	[26.7]	[20]	[24.03]
2.城镇登记失业率（%）	4.2	4.5 以内	2.76
二、社会保障			
3.城乡基本养老保险参保率（%）	90.5	95 以上	95
4.城镇职工基本养老保险参保人数（万人）	41.12	54.5	54.5
5.失业保险参保人数（万人）	25.23	26.48	26.76
6.工伤保险参保人数（万人）	31.73	31.48	33.76
三、人才队伍建设			
7.专业技术人才总量（万人）	9.3	11.49	12.7
8.技能人才总量（万人）	12	14.59	25.89
其中：高技能人才数量（万人）	1.4	5.4	7.85
四、劳动关系			
9.企业劳动合同签订率（%）	90	90	98
10.劳动人事争议仲裁结案率（%）	92	92	93.8
11.劳动人事争议调解成功率（%）	60	60	61
12.劳动保障监察投诉举报结案率（%）	99.3	95 以上	98
备注：[]为五年累计数。			

二、“十四五”时期面临的机遇和挑战

“十四五”时期，国家和省高度重视皖北振兴和资源型城市转型发展，随着“一带一路”、长三角一体化发展、中部地区崛起、淮河生态经济带、淮海经济区等国家战略加快推进，淮北市经济社会发展进入新的战略机遇期。

受外部环境不稳定性、新冠肺炎疫情等诸多因素影响，经济下行压力依然存在，在推进城市转型发展、产业结构转型升级、新旧动能转换过程中，人力资源和社会保障服务模式和供给方式面临深刻变革，对人力资源和社会保障工作提出了更高要求，发展面临新的风险和挑战：

1.就业形势更加复杂多变。压力总量不减，结构性矛盾依然突出，重点群体就业压力增加，困难群体失业风险加大。

2.社会保障体系需进一步完善。可持续发展压力增加，社会保障水平与高质量发展要求相比，仍然存在差距。

3.人才队伍建设水平亟待提升。市场配置人才的决定性作用发挥不够充分，人才评价激励机制还不够健全，政策体系需进一步统筹完善。

4.和谐劳动关系构建仍待加强。劳动关系不稳定性增加，劳动者诉求多样化、争议主体多元化趋势凸显，和谐劳动关系构建任务更加艰巨。

5.公共服务能力依然欠缺。基层基础建设仍然存在短板，公共服务质效需进一步提升。

人力资源社会保障部门既是重要的民生部门,又是经济社会发展的助推部门,肩负着保障和改善民生、服务经济社会和谐发展的双重使命。党中央、省、市对民生工作和经济发展高度重视,做好“六稳”工作、落实“六保”任务、服务实体经济发展责任重大。全市人力资源社会保障部门要深刻认识“十四五”时期面临的新形势、新目标、新任务,切实增强思想自觉、政治自觉和行动自觉,努力在危机中育先机,于变局中开新局,勇于担当,扎实工作,奋力推进我市人力资源和社会保障事业高质量发展。

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,深入学习贯彻习近平总书记考察安徽重要讲话指示精神,充分利用长三角一体化发展、长江经济带发展、中部崛起等国家重大战略机遇,立足新发展阶段,贯彻新发展理念,积极服务构建新发展格局,坚持稳中求进工作总基调,坚持以供给侧结构性改革为主线,坚持推动高质量发展,围绕人才强市战略、提高就业创业活力、完善社会保障体系、改善民生福祉等重点工作,全面推进新时代人力资源和社会保障事业改革发展,不断增强人民群众获得感、幸福感,为新阶段现代化美好淮北贡献力量。

（二）基本原则

1.坚持服务大局。坚持党的领导，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，全面贯彻落实中央和省委、市委部署，积极服务新阶段现代化美好淮北建设大局，努力完成人力资源社会保障改革各项任务。

2.坚持人民至上。以促进人的发展、完善人的保障、增进人民福祉、维护人民权益为中心，积极完善人力资源社会保障政策体系，提供标准统一、公平普惠、优质高效的人力资源社会保障公共服务。

3.坚持改革创新。全面融入长三角一体化发展，主动参与和服务国内大循环和国内国际双循环战略格局。大力破除发展中的体制机制障碍，以改革激发新发展活力。充分衔接“十三五”，不断开拓创新人力资源社会保障政策举措，催生新发展动能，服务我市经济转型升级。

4.坚持依法行政。依法全面履行人力资源社会保障部门职能，做到法定职责必须为、法无授权不可为。完善依法决策机制，着力提升决策的科学化、民主化、法治化水平。坚持严格规范公正文明执法，强化权力制约和监督，严格责任追究，切实维护各类群体的合法权益。

5.坚持统筹协调。统筹兼顾不同群体利益诉求，充分考虑城乡地区发展差异，增强工作系统性、整体性、协同性，促进政策、服务以及资源配置的衔接平衡。统筹经济发展与民生改善，确保公共服务水平与经济发展阶段、财政承受能力协调一致。

(三) 主要目标

1.2035 年远景目标

展望 2035 年，淮北市经济实力、科技实力、综合实力将迈上新台阶，经济总量和城乡居民人均收入较 2020 年翻一番以上。

(1) 就业创业环境更合理。实现高质量、充分、公平就业，保持较低失业水平；创业环境更和谐。

(2) 社会保障水平更高。多层次社会保障体系建设取得新成就，社会保障制度体系更加完善。

(3) 人才队伍建设取得新成就。人才政策积极、开放、有效，主动融入长三角人才一体化发展空间，充分发挥各类人才创新创造活力。

(4) 民生改善更充分。城镇常住居民人均可支配收入达到全省平均水平，中等收入群体显著扩大，城乡区域发展差距、居民生活水平差距显著缩小，与长三角平均水平大体相当。

(5) 劳动关系更加和谐稳定。劳动关系治理体系更加完善，形成和谐稳定的劳动关系新格局，职工权益得到充分保障，企业发展环境充分优化，社会发展更加平稳。

(6) 公共服务水平更高。建成城乡一体、优质高效的人力资源社会保障公共服务体系，以人为本的发展理念充分展现。

2.“十四五”主要目标

(1) 高质量就业更加充分。扩大就业规模，优化就业结构，稳定就业形势，健全就业创业服务体系，有效控制失业率，5 年内新增就业 16 万人，城镇登记失业率控制在 4.5% 以内。

(2) 城镇居民实现持续增收。城镇常住居民人均可支配收入持续提高，工资性收入、经营净收入、财产净收入、转移净收入结构不断优化，“十四五”期末城镇常住居民人均可支配收入不低于全省平均水平。

(3) 社会保障体系进一步健全。深入推进社会保险制度改革，力争法定人群全覆盖，进一步规范待遇调整机制，稳步提高待遇水平，至“十四五”期末基本养老保险参保率达 95% 以上。

(4) 人才队伍规模更大素质更优。持续优化人才发展环境，进一步完善人才培养、使用、评价、激励机制，稳步扩大高层次、高技能人才队伍规模，优化人才队伍质量，充分发挥人力资源对全市经济社会建设促进作用，至“十四五”期末，专业技术人才总量达 15 万人，技能人才总量达 29 万人。

(5) 劳动关系更加和谐稳定。劳动关系治理能力明显提高，劳动关系协调机制进一步完善，劳动关系矛盾预防、化解积极有效，至“十四五”期末，劳动人事争议仲裁结案率达 98%，劳动保障监察投诉举报结案率达 98% 以上。

(6) 公共服务水平显著提升。建设更加成熟完善的公共服务体系，“十四五”期间，全面推行服务工作制度化、标准化、均等化建设，加强线上线下平台建设，人力资源社会保障公共服务体系成熟完善，制度化、标准化、均等化水平更高，优化“互联网+人社”服务，至“十四五”期末社会保障卡持卡人数达 197 万人，增强人民群众获得感和幸福感。

专栏 2：“十四五”淮北市人力资源社会保障事业发展主要指标			
指 标	“十三五” 基数	“十四五” 目标	属性
一、就业			
1.城镇新增就业人数（万人）	[24.03]	[16]	预期性
2.吸引高校毕业生留淮来淮就业（万人）	--	[2.5]	预期性
3.城镇登记失业率（%）	2.76	4.5 以内	预期性
4.开展补贴性职业技能培训人次（万人次）	2020 年完 成 5.39	[20]	预期性
其中：农民工参加职业培训人次（万人次）	--	[5]	预期性
二、城镇居民增收			
5.城镇常住居民人均可支配收入（元）	36428	不低于全 省平均	预期性
三、社会保障			
6.城乡基本养老保险参保率（%）	95	95 以上	预期性
7.基本养老保险参保人数（万人）	130.11	133.45	预期性
其中：城镇职工基本养老保险参保人数（万人）	54.5	60	预期性
其中：城乡居民基本养老保险参保人数（万人）	75.61	73.45	预期性
8.失业保险参保人数（万人）	26.76	27	约束性
9.工伤保险参保人数（万人）	33.76	35.7	约束性
四、人才队伍建设			
10.专业技术人才总量（万人）	12.7	15	预期性
其中：高级职称人才总量（万人）	0.9	1.2	预期性
11.技能人才总量（万人）	25.89	29	预期性
其中：高技能人才总量（万人）	7.85	10	预期性
12.新增取得职业资格证书或职业技能等级证书人数（万人）	[7.2]	[5.92]	预期性

其中：新增取得高级工以上职业资格证书或职业技能等级证书人数（万人）	[0.91]	[1.18]	预期性
五、劳动关系			
13.劳动人事争议仲裁结案率（%）	93.8	98	预期性
14.劳动人事争议调解成功率（%）	61	70	预期性
15.劳动保障监察投诉举报结案率（%）	98	98 以上	预期性
六、公共服务			
16.社会保障卡持卡人数（万人）	192.17	197	预期性
其中：申领电子社保卡人口覆盖率（%）	24.4	67	预期性
备注：[]为五年累计数。			

第二章 推动实现更加充分更高质量就业

一、强化就业优先政策

强化宏观调控。在制定发展规划、调整产业结构和产业布局时，优先考虑扩大就业规模、改善就业结构、优化就业环境的需要，健全经济发展与扩大就业联动机制，加强就业政策与经济政策衔接，把稳定和扩大就业作为经济社会发展的优先目标，加快培育壮大经济发展新动能，增强就业拉动能力。**落实就业政策。**完善落实稳就业、促就业政策，深入开展落实政策、落实服务等专项行动，进一步优化流程、精简凭证、畅通办理。**强化组织保障。**健全县（区）以上政府就业工作组织领导机制，完善跨层级、跨部门、跨区域的重大风险协同应对机制，凝聚就业工作合力。构建覆盖劳动力市场、企业用工主体和劳动者个体的就业失业统

计调查体系，探索建立就业岗位调查制度，全面反映就业增长、失业水平、市场供求状况。**拓宽就业渠道。**持续开展“四进一促”稳就业专项活动，培养提升经济社会吸纳就业能力，落实支持小微企业、民营企业发展政策。支持劳动者自谋职业、自主创业。多举措吸引农村劳动力就地就近就业、外出就业和返乡创业。扩大灵活就业、新就业形态空间。

专栏 3：强化就业优先政策相关项目

就业形势监测预警项目。每月组织开展 1 次以上覆盖劳动力市场、企业用工主体和劳动者个体的就业失业统计调查，全面反映就业增长、失业水平、市场供求状况。运用大数据、人工智能等方法，构建失业预测预警模型，防范化解群体性失业风险。

就业促进民生工程。每年开发 2100 个公益性岗位为就业困难人员提供托底保障。每年组织 810 人以上参加就业见习，提高就业能力。

二、完善公共就业创业服务体系

强化服务质量。完善政府购买就业服务机制，拓展公共就业创业服务渠道。健全公共就业创业服务体系，推进就业实名制，构建精准识别、精细分类、专业指导的公共就业服务模式，为服务对象提供个性化服务。实施基层公共就业服务经办能力提升计划，开展窗口练兵和培训，不断提升服务质量。**充分发挥服务品牌优势。**进一步打造“2+N”就业招聘品牌，针对不同就业对象，继续

开展“周三招工”、“周六招才”和特殊群体招聘等形式多样的招聘活动。通过“智慧就业”平台建设，让各类劳动者充分感知“智慧就业”的便利性、实用性。进一步完善线上线下全天候招聘模式，全面提升劳动者和企业线上线下求职招聘体验。

专栏 4：完善公共就业创业服务体系相关项目

“智慧就业”工程。依托全省统一的公共就业服务网络平台，拓展网上服务平台、移动客户端、自助终端等渠道，推动线下实体网点服务与线上互联网服务深度融合。

新时代人力资源服务业高质量发展工程。进一步提升人力资源服务业产业规模、改善行业结构、扩充人才队伍、增强服务能力，显著提升人力资源服务业标准化、规模化、品牌化水平。开展人力资源从业人员能力提升行动，力争到 2025 年，人力资源服务业从业人员达到 800 人左右。

三、健全人力资源市场体系

建立人才流动配置新格局。优化人力资源市场化配置机制，健全促进人才顺畅有序流动的政策制度，加快建立政府宏观调控、市场公平竞争、单位自主用人、个人自主择业、人力资源服务机构诚信服务的人才流动配置新格局。**健全全市人力资源大市场体系。**加快推进淮北市人力资源服务中心（产业园）建设，培育一批本土人力资源服务企业，引进一批省内外知名人力资源服务企业，培植专业性、行业性人力资源市场，开展人力资源服务

机构等级评定，提升核心竞争力和影响力，增强发展新动能。发挥淮北市人力资源协会的桥梁纽带、创新服务引领和行业规范作用，加快构建统一开放、竞争有序的人力资源市场体系。**促进人力资源有序流动。**培育人力资源服务新业态、新模式，完善全市人力资源市场供求信息监测和发布制度，主动加强与合肥、沪苏浙等地人力资源市场融合接轨，促进人力资源跨区域跨行业合理有序流动。

专栏 5：健全人力资源市场体系项目

淮北市人力资源服务中心（产业园）项目。加快推进淮北市人力资源服务中心（产业园）项目建设，以原市科委办公楼为基础进行设计、改造，功能区主要包含淮北市人力资源大市场、人才人事档案馆、人力资源企业集聚区、众创空间、创业沙龙、多功能会议室、报告厅、培训教室、市公共就业人才服务中心办公区等，面积 9500 平方米，总投资 2300 万元，2022 年下半年投入使用，届时将形成“市场化运作、专业化服务、产业化发展”的人力资源服务业聚集区。到“十四五”末，产业园内人力资源服务机构总量超过 20 家，其中吸引国内外知名人力资源服务机构 6 家左右，培育本土人力资源服务知名品牌 3-5 个，拥有专业人才队伍 200 人以上。实现全市城镇新增就业和人才引进贡献率在三分之一以上。

四、支持创业带动就业和灵活就业

大力支持创业带动就业。实施“创业江淮·圆梦淮北”行动计划，健全创业政策和服务部门衔接机制，推动扶持创业的各类政策、资金、资源集聚、开放和共享，提供创业培训、创业指导、创业服务等定制化服务，开展创业创新大赛等交流活动，鼓励劳动者创业创新。优化创业营商环境，降低市场准入门槛和制度性交易成本，完善鼓励创业和宽容失败的保障机制。建立高水平创业培训师资队伍，加强创业教育和创业培训，提高劳动者创业创新能力。**大力支持灵活就业。**推动职业培训供给侧改革，健全终身职业技能培训制度，面向城乡各类劳动者持续大规模开展社会化技能培训，提升劳动者技能素质和灵活就业能力。发展基于多种经济模式的就业新形态，支持企业开展共享用工，清理取消不合理限制灵活就业的规定，支持多渠道灵活就业。强化对灵活就业人员就业服务、劳动权益和基本生活保障。

专栏 6：创业带动就业项目

“创业江淮·圆梦淮北”行动计划。升级“八大工程”，优化“两大平台”，打造创业服务升级版。加强创业载体建设，建设一批创新创业孵化基地。推进创业担保贷款发放信息化建设，优化经办程序，提高创业担保贷款可获得性，到 2025 年末，力争新增发放贷款 10 亿元。每年组织开展创业创新项目竞赛，选拔一批优秀创业创新项目，推介一批创业典型人物和案例，营造积极的创业氛围。

五、促进高校毕业生等重点群体就业

做好高校毕业生就业。健全高校毕业生就业创业服务体系，创新就业信息服务方式方法，深入实施高校毕业生就业创业促进计划，开展能力提升、创业引领、校园精准服务、就业帮扶、权益保护五项行动。鼓励机关事业单位、社会组织、大中型企业提供高质量见习岗位。加大对困难高校毕业生就业帮扶和服务力度。全面落实《关于加快集聚产业人才推动“五群十链”产业高质量发展若干政策》（淮办发〔2021〕28号），对来淮就业的各类高校毕业生给予实习、见习、面试、稳就业、生活、租房、购房等补贴。围绕党政机关、事业、企业等单位人才需求，积极实施“校友工程”“归雁行动”。开展“智汇淮北高校行”活动，招引高校毕业生来淮就业创业。对驻淮院校毕业生留淮和外地院校淮北籍毕业生回淮工作给予专项补贴，“十四五”期间共吸引2.5万名高校毕业生留淮来淮就业。

做好农村劳动力就业。统筹城乡就业，结合新型城镇化建设，推进农村劳动力就地就近就业、转移就业，推进农村劳动力转移就业示范基地建设。

做好困难群体就业。巩固拓展脱贫攻坚成果，与乡村振兴有效结合，扩大公益性岗位托底安置，对零就业家庭成员、残疾人等就业困难人员实施就业援助。

做好退役军人就业。完善退役军人就业创业促进政策，提升就业能力，营造良好的就业环境，促进退役军人充分、高质量就业。

做好老龄人再就业。完善老龄人再就业政策措施，开发适合老龄人的就业岗位。

专栏 7：统筹抓好重点群体就业相关项目

高校毕业生就业创业促进计划。面向淮北师范大学等高校毕业生开展就业技能培训，提高就业质量。开展“启明星”就业指导活动，提高毕业生求职就业能力。强化创业引领，为高校毕业生创业提供有效支持和服务。开展实名制就业帮扶，对就业困难毕业生实施“一对一”兜底帮扶。实现每年全市高校毕业生就业率90%以上。

高校毕业生“三支一扶”等基层服务项目计划。围绕乡村振兴战略，瞄准教育、农业、卫生、扶贫和人力资源社会保障等事业发展对人才的需求，每年招募选拔60名左右高校毕业生到基层从事“三支一扶”工作，实施“三支一扶”人员专项能力提升计划，鼓励期满扎根基层，为乡村振兴提供人才支撑。

六、实施“技能淮北”行动

深入推进技工强市建设，实施“技能淮北”暨职业技能提升行动。**推动职业培训供给侧改革。**建立政府统一领导、人力资源社会保障部门统筹协调、行业主管部门分工负责、群团组织配合支持、社会力量广泛参与的培训组织实施机制。**激发培训主体作用。**发挥企业培训主体作用，支持企业组织开展形式多样的职工技能培训；发挥技工院校、职业院校、社会职业技能培训机构等培训基础作用，面向城乡各类劳动者开展社会化技能培训，提升劳动者技能素质。实施技工教育高质量发展计划，深化产教融合、校企合作，全面推行以“招工即招生、入企即入校、企校双师联合

培养”为主要内容的企业新型学徒制。**完善技能人才激励机制。**实施技能人才评价能力提升计划,统筹落实职业技能等级认定制度,推动技能人才评价科学化和规范化,不断提高技能人才待遇。

第三章 提高城镇居民收入水平

一、健全城镇居民增收政策体系

增加工资性收入。完善促进民营经济发展政策,发挥中小微企业带动就业主渠道作用,促进高校毕业生、退役军人、城镇低收入困难人员等群体就业。**增加经营净收入。**推动优化“四最”营商环境,提升企业开办“全程网办、一日办结”、税收减免“点对点”精准服务、金融再贴现再贷款等服务水平,保护和激发市场主体活力。**增加财产净收入。**强化对现有投资理财渠道的监管以及交易方式的规范,创新开发收益稳定、风险适度的金融产品。**增加转移净收入。**按照“兜底线、织密网、建机制”的要求建成可持续、多层次社会保障体系,稳步提升养老、医疗、教育、住房、社会救助等保障水平。

二、健全企业工资分配宏观调控体系

合理调节收入分配差距。坚持按劳分配主体原则,健全劳动、知识、技术、管理等生产要素由市场决定报酬的机制。通过开展企业工资集体协商,引导企业提高技能人才、科技人才、一线职工工资待遇。**加强企业收入分配宏观指导。**宣传落实企业工资指导线,定期开展企业薪酬调查。推进国有企业负责人薪酬和工资

总额决定机制改革，加强国有企业工资内外收入和国有企业负责人薪酬监督管理。落实最低工资标准，促进低收入职工劳动报酬合理增长。

三、推进事业单位工资收入制度改革

优化事业单位工资管理制度。完善高层次人才工资分配激励机制，推进高校、科研院所薪酬制度改革，继续深化公立医院薪酬制度改革。分级分类优化其他事业单位绩效工资管理办法，探索建立适应经济社会发展的事业单位绩效工资调控机制，合理确定绩效工资水平。**推进事业单位分配激励机制。**落实事业单位工资比较调查机制、基本工资正常调整机制、事业单位工作人员福利制度，搞活工资分配，扩大单位分配自主权。**强化工资管理信息化建设。**加大事业单位工资管理信息化建设力度，推进工资网上审核工作，进一步提高工资管理工作效率。

第四章 构建多层次可持续社会保障体系

一、深化社会保障制度改革

推进落实社会保障制度改革。扩大企业（职业）年金制度覆盖范围。落实渐进式延迟法定退休年龄和提高领取基本养老金最低缴费年限政策。提高城乡居民基本养老保险缴费档次。完善被征地农民社会保障政策，纳入城镇职工或城乡居民基本养老保险制度范围。**健全完善工伤保障制度体系。**探索建立新就业形态人员职业伤害和职业院校学生顶岗实习劳动伤害保障制度。完善工

工伤保险预防、补偿、康复“三位一体”工作机制，推动建立以工伤保险为主体，商业保险为补充的多层次工伤保险保障制度体系。

专栏 8：深化社会保障制度改革项目

新就业形态群体参保计划。依托全省统一的社会保险公共服务平台，为新就业形态从业人员提供网上参保登记申请等一系列便捷服务。支持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。探索建立新业态人员职业伤害保障模式，以快递（配送）、外卖、网约车平台类企业服务人群为重点，开展工伤保险参保专项行动计划。

二、扩大社会保险覆盖面

继续实施全民参保计划。促进实现城镇职工基本养老保险由制度全覆盖到实际人群全覆盖，放开灵活就业人员在就业地参加社会保险的户籍限制，失业保险、工伤保险实现职业劳动者广覆盖，积极促进有意愿、有缴费能力的灵活就业人员以及新就业形态从业人员等参加企业职工基本养老保险。完善对缴费困难群体帮扶政策，积极促进城乡居民基本养老保险适龄参保人员应保尽保。重点推动中小微企业、有雇工的个体工商户和农民工等单位 and 人群参加失业保险。**强化动态管理精准扩面。**加强全民参保数据动态管理和分析应用，精准锁定未参保人员和中断缴费人员，建立全民参保登记动态清零机制，实现分类施策、精准扩面。

专栏 9：扩大社会保险覆盖面项目

全民参保提升计划。依托省统一建设的社会保险公共服务平台，实现与全省、全国社会保险公共服务平台、市政服务平台资源的联通共享，以及社会保险业务省市县实时同步。到 2025 年，基本养老保险参保率 95%以上，失业保险参保人数 27 万人，工伤保险参保人数 35.7 万人。

三、建立待遇合理调整机制

落实基础养老金调整机制。统筹考虑全市城乡居民收入增长、物价变动等情况，落实城乡居民养老保险基础养老金正常调整机制，适时调整市级基础养老金最低标准。**完善失业保险稳岗补贴政策。**扩大失业保险受益范围，健全失业保险费率与经济社会发展的联动机制，建立待遇水平动态增长机制，充分发挥失业保险保障失业人员基本生活、预防失业、促进就业功能。**落实工伤待遇保障制度。**坚决防止出现工伤基金支付风险，健全与经济社会发展和人民生活水平、职工收入增长相适应的工伤待遇调整机制，优化规范工伤保险待遇项目设置，确保工伤保障待遇按时足额发放。

四、确保基金可持续运行

完善社保基金监管体系。构建社会保障基金收缴、支付、管理、运营“四位一体”的社保基金管理风险防控体系，提升风险识别、监测、防控能力。健全社保基金监督有效协同机制，创新完善监督方法手段，提高监督水平。**加强社保基金监管法制建设。**

进一步完善社会保险基金的各项规章制度，规范业务流程，强化信息化监管，健全基金常态化非现场监督机制。推动实施约谈制度，加强基金风险警示提示。加强监督检查，打击侵害基金安全行为。完善欺诈骗保行为惩戒机制，严厉打击骗保行为。

第五章 建设高素质技术技能人才队伍

一、优化人才发展体制机制

全面贯彻人才强市战略。落实人才政策，统筹推进基础人才队伍和高层次人才队伍建设。推进引才用才机制改革，切实做好经费保障，打通引进国内外高层次人才、急需紧缺人才绿色通道。**完善人才评价激励机制。**加快政府职能转变，强化人才评价质量监管和技术服务，深化职称制度和职业资格制度改革，健全技能人才多元评价体系，建立与人才贡献相适应的人才激励机制，加大对有突出贡献的创新创业人才奖励力度。**促进人才合理有序流动。**推进人才流动机制改革，充分发挥人力资源服务机构作用，畅通人才跨地区、跨行业流动渠道，促进人才引进，加强人才落户、人才安居、子女教育等政策创新与支持。

专栏 10：优化人才发展体制机制项目

人事人才管理信息化建设工程。与省人力资源和社会保障厅配套建成人事人才“一站式”服务平台，形成省市县三级联动的人事人才服务体系。建设人事人才管理数据库和信息系统，完善优化系统功能。推广使用职称评审信息化系统，实现职称业务网络办理。

二、着力培养相城英才

深入推进“相城英才”计划，继续实施专业技术人才知识更新工程，加快培养集聚一批引领支撑高质量发展的人才队伍。**加大对本土人才的培养和支持。**充分利用职称评审、技能等级评定和各类高层次人才选拔评定的导向激励作用，对达到一定层次的人才，积极给予评定认定并享受相应政策，鼓励引导本土人才潜心研究、创新创造、成就事业。**引进急需紧缺人才来淮创新创业。**鼓励用人单位引进急需紧缺人才和购买专业化人力资源服务，对用人单位、人力资源服务机构引才行为给予奖励，对被引进人才给予补贴，激发全社会引才热情。**大力建设高端人才平台。**扶持留学回国人才来淮创新创业，择优项目给予资金支持。扩大博士后科研工作站建站规模，增加进站博士人才，并鼓励博士后人才出站后继续在淮发展。积极推进行业领军人才队伍建设。组织实施专家服务基层行动。探索高层次人才共享模式，促进高层次人才合理流动。

专栏 11：着力培养相城英才相关项目

博士后聚淮行动计划。鼓励支持企事业单位特别是战略新兴产业企业和高校、科研院所共建博士后科研工作站，健全完善博士后留淮生活补贴、落户、购房、人才公寓、子女就学等优惠政策，集聚一大批优秀青年拔尖人才在淮北创新创业。到 2025 年，全市博士后科研工作站总数达到 25 个左右。

行业领军人才队伍建设计划。围绕国家、省、市重大发展战

略、重点领域和关键核心技术攻关，积极推荐优秀人才申报省学术技术带头人及后备人选、政府特殊津贴等人才项目。定期开展事业单位专业技术二级岗位人员选拔核准工作。

专业技术人员知识更新工程。实施高级研修项目，面向经济社会发展重点领域，力争每年举办 1 期省级高研班，为 250 名左右高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才开展知识更新培训。加强对省级继续教育基地建设管理，鼓励支持各行业各系统开展全员培训。

专家服务基层行动计划。“十四五”期间，积极组织各类专家深入基层开展各种形式的服务活动。建立对口帮扶机制，动员高层次专家深入一线做好传帮带工作，帮助基层巩固脱贫成果，助力乡村振兴和产业发展。

三、加快建设技工强市

加快完善技能人才培养制度体系。坚持市场主导与政府引导并重、技工学制教育与职业技能培训并重，拓展培训对象、培训方式、培训内容、培训工种，推动培训层次提升。健全技工院校毕业生就业服务机制和就业质量报告制度，做好毕业生就业服务。完善职业技能竞赛体系，定期开展高技能人才评选。完善技工强市建设经费多元投入机制，健全公办技工院校生均拨款、政府购买各类技工院校人才培养服务、职业技能培训政府补贴制度。**加大实施力度注重建设实效。**创建省级示范性公共实训基地、高技能人才培训基地、技能大师工作室、社会培训评价组织和职

业技能赛训基地。实施高技能人才培养工程，深入实施企业高技能人才研修、技师培训、企业新型学徒制等项目，着力打造一批技能顶尖、贡献卓著、领军示范的“相城工匠”。

专栏 12：加快建设技工强市相关项目

高技能人才振兴计划。积极申报省级高技能人才培训基地。依托淮北技师学院、淮北煤电技师学院等技工院校、公共实训基地、高技能人才培训基地以及大型骨干企业，建设一批重点特色专业工种（项目），加速培养“新精尖缺”高技能人才。依托企业、技工院校等，建设 30 个以上省、市级技能大师工作室，强化技能大师工作室的引领示范作用。开展急需紧缺行业领域高技能人才培训，大力培养高技能领军人才。

终身职业技能培训工程。建立覆盖城乡全体劳动者、贯穿劳动者学习工作终身、适应就业创业需求的职业技能培训制度。建立培训电子档案和学分累计制度，构建线下与线上、现场与远程、实操与理论有机融合的培训体系，面向城乡各类劳动者广泛开展职业技能培训，年均开展补贴性技能培训人数保持在 4 万人次以上。

公共职业培训能力提升工程。积极创建省级示范性公共实训基地，强化职业技能培训、职业技能评价、职业技能竞赛、技能展示体验等核心功能和师资培训、项目开发、校企合作、对外交流等配套功能，构建特色鲜明、错位发展的服务功能体系。

高水平技师学院建设工程。积极申报省级高水平技师学院，

建成一批适应产业转型升级需要的省级精品特色专业。将淮北技师学院、淮北煤电技师学院等技工院校纳入职业教育统一招生平台，稳定和扩大技工院校招生规模，“十四五”期间全市计划招生1万人，在校生稳定在5000人以上。组织开展技工院校校长和一体化师资培训，实施技工院校师资能力提升计划，五年培训200人次以上。参加省技工院校教师职业能力大赛和技工院校学生创新创业大赛，引导支持技工院校积极参与各级各类职业技能竞赛，推动竞赛标准规则、企业岗位规范与专业教学标准的对接。

建立职业技能等级制度。全面推行职业技能等级制度，贯彻落实职业技能等级认定工作规程、办法，完善技术指导服务体系，促进评价机构健全内控制度。建立与评价工作相适应的考务、考评、督导人员队伍，到2025年，全市考评人员达500人左右。力争备案一批企业自主开展技能人才评价，实现技工院校评价服务全覆盖，面向全市开展认定的社会评价组织保持在8家左右。

四、深化事业单位人事制度改革

贯彻落实中央和省深化干部人事制度改革和分类推进事业单位改革总体要求，建立符合分类推进事业单位改革要求和人才成长规律的事业单位人事管理制度。完善事业单位人事管理监督工作，明确监管主体责任，健全调查处理机制。分类推进事业单位人事制度改革，健全事业单位聘用制度和岗位管理制度。建立更加开放灵活的新型用人机制，进一步落实事业单位人事管理自主权，逐步推行事业单位管理岗位职员等级晋升制度。深化人事

制度分类管理，重点推进公益事业单位人事制度改革，深入推进教育、卫生系统人事制度改革，全面落实中小学教师“县管校聘”、医务人员“县管乡用”等基层倾斜政策。畅通事业单位人才流动渠道，建立健全特殊需求人才引进信息发布机制，支持事业单位通过特设岗位引进急需紧缺人才。

五、规范做好表彰奖励工作

健全表彰奖励工作机制。规范年度表彰奖励事项，统筹谋划表彰奖励项目申报工作，做好重大事件、重要专项工作的临时性表彰工作。开展党中央、国务院勋章、荣誉称号、国家级表彰、国家部委表彰、省级表彰、省级部门相关表彰的提名和评选推荐，组织实施市（县）级党委政府表彰奖励项目。规范表彰奖励工作程序，清理规范创建示范活动。落实功勋荣誉表彰奖励获得者待遇规定和生活困难表彰奖励获得者帮扶办法。坚持表彰奖励评选过程和结果向社会公开，自觉接受监督。加强宣传报道，充分发挥表彰奖励获得者示范引领作用。

第六章 构建和谐稳定的劳动关系

一、加强劳动关系基础建设

健全劳动保障法规政策体系。制定针对平台用工、家政用工等灵活就业人员的劳动保障政策，加强对新业态劳动用工的指导和服务。构建劳务派遣用工监管长效机制，继续实施劳务派遣单位年度报告制度。**规范企业劳动用工管理。**推动落实休息休假制

度，有效落实工作时间、节假日、带薪年假休假等劳动标准，规范企业特殊工时制度，加强高温天气劳动保护和女职工、未成年工特殊保护。持续推进劳动用工备案制度落实，加强对企业劳动用工的动态管理，建立电子劳动合同信息管理平台，逐步推广应用电子劳动合同。**强化劳动用工问题监督治理。**完善劳动关系风险动态监测机制和预警系统，开展重点行业突出用工问题治理，有效防范和应对重大劳动关系舆情和风险。

专栏 13：加强劳动关系基础建设项目

协调劳动关系能力建设计划。建立企业自主申报、社会培训机构承办、职业技能认定机构评价、政府资金支持机制，开展劳动关系协调员技能培训工作，到“十四五”末，规模以上企业至少配备 1 名获得技能等级证书的劳动关系协调员。

二、健全劳动关系协调体制机制

充分发挥劳动关系三方协调机制。健全协调劳动关系三方委员会协商机制，充分发挥政府、工会、企业共同参与协商协调劳动关系职能作用。推动全面实行劳动合同制度，加强对企业实行劳动合同制度的分类指导和监督，完善集体协商和集体合同制度。**深入开展和谐劳动关系创建活动。**建立和谐劳动关系示范单位正向激励机制，探索在工业园区建设劳动关系公共服务中心，推进和谐劳动关系创建由工业园区向企业比较集中的乡镇延伸。实施劳动关系“和谐同行”能力提升行动，着力提高非公有制企业和中小企业劳动关系管理水平。持续开展“春季要约行动”，形成企业

与职工协商为主、行业性协商为辅的新格局，推进集体协商扩面提质增效。

专栏 14：健全劳动关系协调体制机制相关项目

工业园区和谐劳动关系创建提升计划。巩固工业园区“十三五”和谐劳动关系创建成果，拓展工业园区企业创建活动覆盖范围，在省级以上工业园区全面设立劳动关系公共服务中心。到2025年，园区内规模以上工业企业80%以上达到和谐劳动关系示范企业标准。

“和谐同行”提升行动计划。在全市规模以上非公企业中开展千户企业培育行动，达到和谐劳动关系示范企业标准。2021年先行选择5户百强非公企业或规模以上非公企业开展试点，积累可复制可推广经验做法，2022年逐步推广。

三、提升劳动人事争议调处质效

强化劳动人事争议处理效能建设。开展仲裁办案标准化建设，建立仲裁办案管理和评价机制。完善仲裁准司法制度体系，创新办案机制，加强办案指导监督，提升仲裁终结率。**加强仲裁人才队伍和信息化建设。**加强仲裁机构人才队伍建设，充实一线调解员、仲裁员力量，完善“准司法”职业保障机制。推进“互联网+调解仲裁”，提升案件处理智能化水平和服务能力。**构建劳动人事争议多元化解机制。**构建争议多元处理机制，健全用人单位内部争议协商解决机制，完善人社部门主导的专业性劳动人事争议调解机制，建立协商、调解、仲裁、诉讼相互协调、有序衔接的多

元处理格局。完善裁审衔接工作机制，逐步实现裁审收案范围一致、标准统一、程序衔接有效、信息沟通便捷的制度机制，积极融入长三角地区调解仲裁一体化建设。**健全劳动争议预防预警机制。**持续开展“百名仲裁员服务千家企业”活动，打造“金牌调解组织”。加强新时期新业态劳动争议研究，实现新型劳动争议处理法律效果和社会效果相统一，有效保障新业态从业人员劳动权益，防范化解重大舆情风险。

专栏 15：提升劳动人事争议调处质效项目

劳动人事争议仲裁院标准化提升项目。依托全省统一的信息化仲裁院、数字化仲裁庭和调解仲裁信息系统，实现市县两级标准化劳动人事争议仲裁院建设全覆盖。

四、发挥劳动保障监察效能

健全劳动保障守法诚信制度。加强劳动保障领域诚信建设，建立跨部门企业信用信息共享和失信联合惩戒机制，完善用人单位劳动保障守法诚信档案。规范重大劳动保障违法行为社会公布、欠薪“黑名单”管理，推动建立跨部门的企业信用评价、守信激励和失信惩戒协同监管机制。**完善劳动保障监察体系。**推进智慧监察系统建设，构建多部门联合欠薪预警监控网络，开展线上执法试点，提高劳动保障监察执法效能。强化监察机构在人力资源社会保障领域综合执法职能，加强执法人员培训和装备配备，提升执法规范化、标准化、专业化水平。**深入实施劳动保障监察。**督促行业主管部门落实建筑领域农民工实名制管理、农民工工资

(劳务费)专用账户管理、银行代发工资等制度,强化在建工程项目农民工工资支付规范化管理,保障农民工按时足额领取工资报酬。扩大日常巡视检查和书面审查覆盖范围,建立违法行为经常性排查和预警防控机制。创新举报投诉渠道,健全完善劳动保障监察举报投诉案件市级联动处理机制。强化监察执法与刑事司法联动机制,加大对非法用工、违反最低工资规定、拖欠工资案件查处力度。指导新业态企业分类规范用工管理,探索新业态领域劳动权益维护机制。

五、保障农民工合法权益

实施农民工素质提升工程。多形式大规模开展农民工培训。鼓励农民工多渠道就业,支持农民工返乡创业,服务乡村振兴。促进家政服务规范化、职业化建设,推动跨区域家政服务行业对接。**提高农民工社会保障水平。**加快推动农民工享受均等化城镇基本公共服务,推动农民工依法参加城镇职工社会保险,实现有稳定劳动关系的农民工应保尽保,促进新就业形态农民工正常参保。**维护农民工劳动保障权益。**推动农民工依法签订劳动合同,从根本上解决拖欠农民工工资问题。开展家政服务职业技能竞赛和创新创业竞赛活动,加强农民工就业动态监测统计,强化农民工工作协调机制,提高农民工基层服务能力。

专栏 16：保障农民工合法权益项目
农民工素质提升工程。 按照加强统筹、形成合力、完善制度、提升效果的要求,大规模开展农民工职业技能培训,加大培训投

入，提高培训质量。提高农民工综合素质，增强农民工融入城市的能力。建立农民工用工培训信息发布平台，为广大农民工提供免费便捷的职业介绍和就业指导工作。

第七章 提供更优质的人社公共服务

一、推进人社服务“三化”建设

实现人社服务一体化建设。各类业务系统在省、市级集中建设的基础上，构建线上一网通、线下一柜式、数据开放共享、业务协同办理的人社一体化服务格局。加快推进淮北市人力资源和社会保障系统内部整合，全面实现综合柜员制改革，建设一体化综合服务平台。通过关联事项“打包办”、高频事项“提速办”、所有事项“简便办”，实现一窗受理、协同经办、全程通办，为企业群众提供更加优质便捷高效的服务。**开展人社服务标准化建设。**贯彻落实人力资源社会保障领域国家标准和行业标准，因地制宜细化地方标准，完善我市人力资源社会保障基本公共服务规范、流程、设施设备、人员配备等软硬件标准。争创基本公共服务标准化试点。**推进人社服务均等化建设。**逐步实现人社公共服务户籍人口和常住人口全覆盖。支持人社基层服务平台与本地公共服务设施共建共享，实行基本公共服务资源按常住人口规模配置，逐步实现不同群体、不同区域基本公共服务均等化。努力解决老年人在社保等高频服务事项中运用智能技术困难，重点做好高校

毕业生、农民工、灵活就业人员、新就业形态人员参保和劳动权益维护工作。

专栏 17：推进人社服务“三化”建设相关项目

人力资源社会保障基础设施提升工程。推进人力资源社会保障信息系统迁移上云建设，支撑信息系统“应上尽上、全面上云”，扩容升级相应硬件、软件及安全资源，打造人力资源社会保障行业按需分配、弹性伸缩、自主可控的基础设施平台。

人力资源和社会保障一体化经办服务平台建设工程。升级完善现有各业务系统，构建线上一网通办、线下一柜通办的人力资源和社会保障一体化经办服务平台，实现人力资源社会保障各类业务的一体化经办。

二、推进“智慧人社”建设

“一卡通”服务民生。建立以社会保障卡为载体的“一卡通”服务管理模式，基本实现社会保障卡常住人口全覆盖，打造以电子社保卡为统领的线上服务模式，实现人力资源社会保障“全业务用卡”，拓展社会保障卡在民生服务领域跨部门应用。**整合资源服务群众。**开展人力资源社会保障信息化创新提升攻坚行动，统筹提升“互联网+人社”便民服务能力。整合就业创业、社会保障、人事人才、劳动关系等业务领域信息系统，实现“数据多跑腿，群众少走路”的“一站式”服务目标。按照省人力资源和社会保障厅统一部署，全力推进构建全省一体化的 12333 电话智能服务系统，积极开展与 12345 政务服务便民热线归并优化工作，形

成电话、网站、移动应用、短信等多渠道联动服务体系。**强化建设防控风险。**完善信息系统和网络安全防控体系，建立网络安全信息共享、感知预警、应急处置工作机制，推进应用级容灾备份系统建设。

专栏 18：推进“智慧人社”建设相关项目

社会保障卡居民服务一卡通工程。建立以社会保障卡为载体的居民服务“一卡通”服务管理模式，全面发行第三代社会保障卡，建立居民服务“一卡通”标准规范体系，建设“一卡通”管理平台，提升社会保障卡服务管理水平，加强各领域用卡环境建设，实现居民服务一卡通。

人力资源社会保障信息化创新提升攻坚行动。聚焦解决当前企业群众办事堵点痛点和监管能力不足问题，适应人员流动和平台经济等发展要求，以省级平台系统为支撑，集中整合数据资源，简化优化业务流程，在全市范围内推动人力资源社会保障系统“全数据共享、全服务上网、全业务用卡”，全面提升人力资源社会保障信息化创新应用水平。

三、推进公共服务效能建设

厚植人力资源社会保障系统行风文化基础，把行风建设融入工作各环节、全过程，在制定修订政策、优化服务流程、落实公共服务各环节，充分体现行风建设需要。推动人力资源社会保障领域“清事项、减材料、压时限”，动态调整权责清单、公共服务事项清单和行政权力中介服务事项清单；全面推行证明事项和涉

企经营许可事项告知承诺制，实行证明材料正面清单制度；进一步推进“人社服务快办行动”，实施关联事项“打包办”、高频事项“提速办”、所有事项“简便办”，窗口推行综合柜员制，实行全业务“一窗通办”。加强窗口单位队伍能力建设，通过政府购买服务等多种形式拓宽人员供给渠道，保障工资待遇，加强业务培训，树立服务典型。

专栏 19：推进公共服务效能建设项目

人力资源社会保障系统行风建设护航行动。健全完善行风问题综合治理体系，标本兼治、综合施策，为人力资源社会保障事业高质量发展提供强有力的作风保障。以持续推进“清减压”、人社服务“更快办”为主题，进一步推进“人社服务快办行动”。以“快办”改革为牵引，深化人力资源社会保障服务创新，推进“打包办”“提速办”“简便办”和“跨省通办”，持续扩大告知承诺制实施范围。健全基本公共服务标准规范，持续推进人社服务标准化。常态化开展业务技能练兵比武活动，评选树立人力资源社会保障服务先进典型。持续开展全覆盖式窗口单位行风建设，推进成果共享。

第八章 助力乡村振兴

建立健全常态化帮扶机制，服务基层发展和乡村振兴。**扎实做好人才支撑。**加大农业技术人员培养力度，通过省级专家服务基层、职称评审、知识更新工程等形式培育基层专业技术人才。

引导高校毕业生到农村创业就业，每年招募选拔 60 名左右高校毕业生到基层“三支一扶”。组织开展农民职业技能培训和创业培训，推进乡村有培训意愿的群体全覆盖培训，培养高素质农民和农村实用人才、创新创业带头人，“十四五”期间新增培训农民工 5 万人次。**切实扩大就业。**完善就业服务体系，建立健全针对脱贫村、脱贫人口、农村低收入人口的常态化帮扶机制。结合实施乡村振兴战略，巩固提升就业帮扶车间和龙头企业等载体吸纳就业、创业带动、劳务输出、乡村公益性岗位安置等就业渠道，支持培育家庭工场、手工作坊、乡村车间，加大对农民和返乡农民工创新创业政策扶持，鼓励创业带动就业，促进脱贫人口、农村低收入人口就近就地就业创业。**社保扩面续保。**强化部门间数据比对和共享，精准识别困难群体，巩固扩大贫困人口基本养老保险应保尽保成果。对符合条件的农村低保对象、特困人员、重度残疾人、计划生育特别扶助对象等特殊困难群体，由政府代缴养老保险费。健全被征地农民社会保障制度，确保新增被征地农民参保率 100%。提高城乡居民基本养老保险基础养老金标准。健全失业保险金正常调整机制，失业农民工同等享受失业保险待遇。

第九章 强化规划实施保障

一、建立健全规划实施机制

加强规划实施组织领导，建立规划实施分工负责机制，压实规划实施责任。分解规划目标任务，建立规划计划衔接机制，确

保规划各项目标任务落地，通过计划执行推进规划目标任务完成。建立健全规划实施监测、评估、考核机制，开展统计监测和统计分析，科学设定监测指标，及时提出改进措施，提高规划实施成效。做好规划实施中期评估工作，加强对规划实施情况的监测评估、绩效考核。

二、加大财政投入

健全工作运转和事业发展经费保障机制。完善财权事权和支出责任划分，构建与事权匹配的人力资源社会保障公共服务经费分级保障机制。盘活存量财政资金，加强专项资金监管，提高财政资金使用绩效。市政府依据就业形势变化和就业工作的需要，切实调整支出结构，多渠道筹措资金，加大就业资金投入。

三、全面推进“法治人社”建设

全面贯彻落实习近平法治思想，构建职责明确、依法行政的治理体系。完善依法决策机制，健全法律顾问、专家咨询制度，加强重大事项和规范性文件合法性审核，落实公平竞争审查制度。强化权力监督，妥善处理行政争议。加强和改进信访工作，建立行政调解制度，完善多元化纠纷解决机制。加强法治宣传教育，实施人力资源和社会保障“八五”普法规划。增强人社部门的服务效能，提高服务和决策水平，形成良好的长效机制，以法治凝聚改革共识、规范发展行为，为全面推动我市人力资源和社会保障事业发展提供坚实的法治保障。

四、做好舆论引导

将宣传工作与规划实施同步策划，同步部署，同步落实。抓好规划解读，增进社会各界对规划战略思路、目标任务、政策举措、重点工程的认知。坚持正确的舆论导向，创新宣传形式，拓展宣传阵地，增强宣传工作的主动性、针对性和实效性。完善舆情工作机制，及时回应社会关切，积极营造有利于人力资源社会保障事业发展的舆论氛围。

五、防范化解社会稳定风险

坚决扛牢维护社会稳定的政治责任，牢固树立底线思维，加强风险隐患排查，严格落实防范措施，在疫情防控常态化背景下，全力维护社会大局稳定。健全初信初访快速化解机制，切实提高办理质效，维护群众合法权益。密切关注疫情影响，加强有效政策供给和引导。

