

源城区人力资源和社会保障 事业发展“十四五”规划

目录

第一章 发展机遇和机遇挑战	- 4 -
第一节 发展基础	- 4 -
第二节 机遇挑战	- 7 -
第二章 总体要求	- 9 -
第一节 指导思想	- 9 -
第二节 基本原则	- 10 -
第三节 主要目标	- 11 -
第三章 实施就业优先政策 实现更加充分更高质量就业	- 14 -
第一节 实施更加积极的就业政策	- 14 -
第二节 全力实施创业扶持政策	- 15 -
第三节 推动重点群体实现充分就业	- 16 -
第四节 全面实施“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政” “农村电商”工程	- 17 -
第五节 全面提升公共就业创业服务水平	- 18 -
第四章 深化社会保障制度改革 完善覆盖全民的社会保障体 系	- 19 -
第一节 推动实现应保尽保	- 19 -
第二节 落实社会保障待遇调整机制	- 20 -
第三节 加强社保经办服务体系建设	- 20 -

第四节	确保基金安全可持续运行	- 21 -
第五章	建设高素质人才队伍加快打造集智聚力新高地 .	- 21 -
第一节	建立完善集智聚力的体制机制	- 22 -
第二节	加强高层次专业技术人才队伍建设	- 22 -
第三节	进一步提升人才公共服务水平	- 23 -
第六章	深化事业单位人事制度改革 提高管理科学化水平-	24 -
第一节	深化事业单位人事制度改革	- 24 -
第二节	完善事业单位薪酬分配制度	- 25 -
第七章	健全劳动关系协调机制 构建新型和谐劳动关系-	26 -
第一节	健全劳动关系协调机制	- 26 -
第二节	完善劳动人事争议调解仲裁体制机制	- 28 -
第三节	提升劳动保障监察执法效能	- 30 -
第八章	深入推进重点项目建设	- 32 -
第九章	加强保障措施 推动政策落实	- 32 -
第一节	坚持党的全面领导	- 32 -
第二节	加强人才队伍建设	- 33 -
第三节	推进法治建设	- 33 -
第四节	加强人力资源社会保障事业宣传引导	- 34 -

根据《河源市人民政府关于印发河源市人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划的通知》《河源市源城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纲要（草案）》精神，为谋划推进全区人力资源社会保障事业高质量发展，制定本规划。

第一章 发展机遇和机遇挑战

第一节 发展基础

“十三五”时期是我区人力资源和社会保障事业迈出重要步伐、取得新的重大成绩、发展质量大幅提升的5年。5年来，面对复杂多变的外部形势、艰巨繁重的改革发展任务和重大疫情影响，全区人力资源社会保障部门坚决贯彻落实区委、区政府决策部署，全面完成“十三五”时期主要目标任务，为保障改善民生、加快转变经济发展方式、维护社会和谐稳定和全面建成小康社会作出积极贡献，为“十四五”时期发展奠定了坚实的基础。

（一）就业创业工作水平稳步提高。就业政策体系进一步完善，创业带动就业工作扎实推进，公共就业服务能力不断提升，城乡劳动力培训工作成效显著，促进就业工作机制更加健全，城乡就业局势保持基本稳定。“十三五”期间，全区实现

城镇新增就业 29302 人，城镇登记失业人员再就业 10487 人，帮助就业困难人员再就业 4132 人，城镇登记失业率控制在 3% 以内；全区共建成大型创业孵化基地 5 个，涵盖了电商、人才、餐饮、旅游、农产品等多个领域，共发放创业贷款 3332 万元，扶持创业 1894 人，带动就业 5760 人，实现了“以创业促就业，以创新促转型”的目标。

（二）覆盖城乡的社保体系不断完善。社会保险覆盖范围不断扩大，多层次的基本养老保险体系基本形成，社会保障卡应用工作顺利开展，医疗保险管理服务水平切实提升，失业、工伤、生育保险工作稳步推进，建筑行业按项目为单位收缴工伤保险强力落实，工伤认定工作规范有序进行。截至 2020 年 12 月底，全区参加企业职工基本养老保险 68741 人、城镇职工基本医疗保险 64052 人、失业保险 55188 人、工伤保险 63308 人、生育保险 58975 人、城乡居民医疗保险 209254 人、城乡居民社会养老保险 65084 人。贯彻落实机构改革要求，城镇职工和城镇居民医疗保险、生育保险等相关业务顺利完成交接。

（三）人事人才管理日趋规范。人事制度改革成效明显，岗位设置工作有序开展，事业单位人员公开招聘全面实施，工资福利工作扎实推进，专业技术人才队伍建设力度不断增强。

“十三五”期间，全区公开招聘事业单位人员 983 人；专业技术人才总量达到 9269 人，其中高级职称 768 人，中级职称 3151 人，初级职称 5350 人；先后建立了人才驿站、博士工作站和研

究生示范基地等创新平台，为优化人才管理服务，聚集高端人才打造了发展的桥梁。

（四）劳动关系保持和谐稳定。工资支付保证金、欠薪应急周转金、工资分账管理、企业“黑名单”和“两法衔接”等制度稳步落实，“两网化”建设扎实推进，标准化仲裁庭建设取得成效，争议仲裁程序进一步简化。劳动保障监察日常巡查、举报专查和专项检查力度明显增强，劳动保障违法案件得到及时处理，劳动者合法权益得到有效维护。“十三五”期间，共检查用人单位 3809 家，受理各类劳动纠纷案件 1414 宗，帮助 24769 名劳动者追回被拖欠或克扣的工资待遇 24219.23 万元；共有 155 个报建工程项目（不含已退）按规定缴存工资保证金，金额达 8238.85 万元；立案处理劳动仲裁案件 1309 宗，涉及人数 3095 人，涉及金额达 11372.58 万元，结案率达 97.47%。

专栏 1 “十三五”时期主要指标完成情况						
序号	指标	单位	目标值	完成值	完成率	属性
一、就业						
1	城镇新增就业人数	万人	2.5	2.93	117%	预期性
2	城镇登记失业率	%	4	2.6	——	预期性
二、社会保险						
4	失业保险参保人数	万人	——	5.52	——	约束性
5	工伤保险参保人数	万人	——	6.33	——	约束性

6	生育保险参保人数	万人	——	5.90	——	预期性
三、人才队伍建设						
8	专业技术人才总量	万人	——	0.9269		预期性
9	高、中、初级专业技术人才比例	::	——	8.3:34:57.7	——	预期性
四、劳动关系						
12	劳动人事争议调解成功率	%	70	75	107	预期性
13	劳动人事争议仲裁结案率	%	95	97	102	预期性
14	劳动力保障监察举报投诉案件结案率	%	96	100	104	约束性

注：1. [] 为累计数。

2. 因统计口径和计算方法调整，失业保险参保人数和专业技术人才总量指标的2020年目标值进行了调整，2020年完成情况为调整口径后的统计数据。

第二节 机遇挑战

“十四五”时期是我国由全面建成小康社会向基本实现社会主义现代化迈进的关键时期，也是我区全力推动“融湾”“融深”的重要战略机遇期。我区人力资源社会保障事业发展既迎来了难得的新机遇，也面临着前所未有的新挑战。

（一）发展机遇。一是各级政府高度重视保障和改善民生，并对实施积极就业政策、提高社会保障水平、加快人才培养引进、深化行政管理体制和人事制度改革等提出了具体要求。随着“示范区”“排头兵”和幸福和谐美丽河源建设深入推进，人力资源社会保障事业将成为社会各界和广大人民群众

关注的热点，未来的重要程度将更加凸显。二是“十三五”时期，随着我区经济的发展和人力资源社会保障各项改革的深入推进，我区以市场为导向的就业机制已基本建立，覆盖城乡的社会保障体系逐步完善，适应市场经济要求的劳动关系调整机制初步形成，为人力资源社会保障事业发展提供了更加广阔的空间。三是“十三五”时期，我区社会保障服务平台、创业孵化基地、综合办公大楼等基础建设项目顺利推进，公共管理服务体系逐步完善，依法行政水平和公共服务效能不断提高，为人力资源社会保障事业发展奠定了更加坚实的基础。

（二）主要挑战。一是**就业形势依然严峻**。一方面，我区大多数企业均属劳动密集型企业，生产自动化程度不高，存在企业生产规模不大，劳动力需求总量不小的情况，加之我区毗邻珠三角，本地农村劳动力就业选择目标众多，相比之下，我区企业的工资福利待遇较低且工业园区配套设施不够完善，不可避免地造成我区劳动力资源，特别是年轻劳动力的外流，导致我区劳动力资源日趋紧张。另一方面，随着先进制造业、现代服务业和新兴产业的逐步发展壮大，企业技工短缺、劳动者供求不匹配等结构性矛盾有加剧趋势。二是**推进扩面征缴难度加大**。伴随着经济水平的快速发展及社会平均工资的上调，企业职工养老保险缴费基数较高，单位和个人负担的社保费用支出较大，部分家庭因经济条件不愿参保，也有部分企业、工人不愿多参保，如建筑业、灵活就业人员等，导致扩面征缴难度

进一步加大。三是人才体制机制不够完善。我区人才总量和层级水平与经济社会发展需求不相适应，人才发展的体制机制尚不完善，高层次、高技能人才短缺，基层人才招不进、留不住问题突出。人事制度改革仍需深化，事业单位活力有待进一步加强。四是劳资关系日益复杂。一方面，随着供给侧结构性改革深入推进，落后产能和低端劳动密集型企业将逐渐被淘汰，将会带来更多的失业风险，引发劳资纠纷；另一方面，受疫情影响和中美贸易战争影响，经济下行压力增大，欠薪违法行为频发，劳动保障维权维稳任务更为繁重。

第二章 总体要求

第一节 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，全面贯彻党的十九大和十九届历次全会精神，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，坚持以推动高质量发展为主题，坚持以供给侧结构性改革为主线，坚持以“融湾”为“纲”、“融深”为牵引，坚持人才是第一资源、民生

是第一追求，以增进人民福祉和促进人的全面发展为根本目的，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，推进全区人力资源社会保障事业高质量发展。

第二节 基本原则

（一）坚持促发展与惠民生相统筹。坚持党的统一集中领导，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”紧紧抓住以人民为中心这个出发点和落脚点，增强改革创新精神，自觉融入全区经济社会发展大局，不断强化人才对高质量发展的“前轮驱动”、民生对高质量发展的“后轮保障”功能，以更高水平的民生保障稳定社会预期、解决群众后顾之忧，为经济发展提供强大内生动力。

（二）坚持核心引领与协调发展相结合。在人力资源社会保障领域制度改革、规则衔接、要素流动、公共服务等方面进一步解放思想、更新观念、先行先试。统筹兼顾不同群体利益关系和地区发展差异，增强政策系统性、整体性和协同性，促进人力资源社会保障事业城乡区域协调发展。

（三）坚持尽力而为与量力而行相统一。聚焦群众所急所需所盼的民生实事，强化普惠性、基础性、兜底性，综合考虑

经济发展水平和财力可持续发展，精准施策，稳妥推进，切实维护好人民群众最关心最切身的就业创业、社会保障、收入分配等根本利益，坚持在发展中保障和改善民生，全面推进幼有所育、学有所教、劳有所得、病有所医、老有所养、住有所居、弱有所扶，不断改善人民生活、增进人民福祉。使改革发展成果更多更公平惠及全体人民。

（四）坚持有效市场和有为政府相协调。妥善处理政府和市场的关系，充分发挥市场在资源配置中的决定性作用，激发市场活力和社会创造力，深化体制机制改革创新，持续推进“放管服”改革，加强人力资源社会保障行风建设，提高人力资源要素配置效率和民生保障水平。增强忧患意识，坚持底线思维，积极应对重大风险挑战，有效防范化解规模性失业、劳动关系矛盾、社保基金支付等传统风险和新型风险。

第三节 主要目标

（一）就业质量显著提升。就业优先政策全面强化，就业政策与经济社会发展宏观政策联动更加紧密，多渠道就业促进机制更加健全，创新创业引领作用更加凸显，就业规模持续稳定，就业结构不断改善，就业质量进一步提升，全区就业形势总体平稳。“十四五”期间实现城镇新增就业1.75万人以上，城镇登记失业率控制在4%以内。

（二）社保体系更加完善。养老、失业、工伤保险实现应保尽保，参保缴费质量显著提高。社会保险制度改革全面推进，统筹层次不断提高，多层次的社会保障体系日益健全。社保待遇确定和调整机制更加健全，城乡、区域、群体间保障水平合理衔接。“十四五”期末，全区基本养老保险参保率达95%、失业保险、工伤保险参保人数分别达到5.67万人、7.59万人。

（三）人才服务不断优化。适应新时代经济社会发展，进一步深化人才体制机制改革，做大做强专业技术人才队伍和技能人才队伍，实现人才发展体制机制不断健全，劳动力和人才社会性流动渠道更加畅通，人才梯队结构更加优良，人才发展环境持续优化，人才公共服务体系进一步完善。“十四五”期末，全区专业技术人才达1.6万人。

（四）劳动关系和谐稳定。工资收入分配秩序更加规范，劳动关系协调机制和矛盾调处机制更加健全，劳动人事争议调解仲裁体制机制更加完善，劳动保障监察治理效能不断提升，劳资纠纷风险得到有效控制，形成劳动者体面劳动、全面发展良好局面。“十四五”期末，企业劳动合同签订率达到98.5%以上，劳动人事争议调解成功率达到75%以上，劳动人事争议仲裁结案率达到95%以上，劳动保障监察举报投诉案件结案率达到99%。

（五）人事改革全面深化。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，推动事业单位分类改革进一步深化，工资收入分配格局更加合理有序，建立政事分开、事企分开、管办分离的管理模式，促进公益事业平衡充分高质量发展，促进形成广纳群贤、人尽其才、公平公正、充满活力的事业单位人事管理制度。

（六）公共服务能力稳步提升。坚持以人民为中心的发展理念，不断优化完善区级就业服务大厅、星级仲裁庭等公共服务基础性设施，进一步提高全区人社公共服务能力，进一步放大服务声音，进一步提高服务形象。力争人力资源社会保障基本公共服务标准化、信息化、便利化取得重要进展，资源配置更加优化，供给能力明显提升，基本公共服务均等化基本实现，群众满意度不断提升。统一规范的人力资源市场更加健全，人力资源服务业快速发展。信息化建设加快推进，互联互通、业务协同的信息网络服务体系全面建成，社会保障卡一卡通广泛应用。

专栏 2 “十四五”时期主要指标					
序号	指标	单位	2020年 基数	2025年 目标	属性
一、就业					
1	城镇新增就业人数	万人	2.93	1.75	预期性
2	城镇登记失业率	%	2.6	4	预期性
二、社会保险					

3	基本养老保险参保率	%	90	95	预期性
4	失业保险参保人数	万人	5.52	5.67	约束性
5	工伤保险参保人数	万人	6.33	7.59	约束性
三、人才队伍建设					
6	专业技术人才总量	万人	0.9269	1.1	预期性
7	其中：高级职称人才数量	人	768	1200	预期性
8	新增取得职业资格证书或职业技能等级证书人数	万人	0.07	0.4	预期性
9	开展补贴性职业技能培训人数	万人	0.5	1.5	预期性
10	其中：农民工参加职业培训人次	万人	0.19	0.6	预期性
11	“粤菜师傅”培训人次	人次	[691]	[4000]	预期性
12	“南粤家政”培训人次	人次	[2000]	[5600]	预期性
13	“农村电商”培训人次	人次	[240]	[100]	预期性
四、劳动关系					
14	劳动人事争议调解成功率	%	75	>78	预期性
15	劳动人事争议仲裁结案率	%	95	>96	预期性
25	劳动保障监察举报投诉案件结案率	%	100	>98	预期性

注：[] 内为五年累计数

第三章 实施就业优先政策 实现更加充分更高质量就业

第一节 实施更加积极的就业政策

（一）强化就业优先战略。坚持把稳定和扩大就业作为经济社会发展的优先目标和经济运行合理区间的下限，将保居民就业作为经济工作的底线，将城镇新增就业、城镇登记失业率作为宏观调控重要指标。建立健全常态化促进就业协同联动机制，形成工作合力。切实防范规模性失业风险，守住风险防控底线。

（二）培育新的就业增长点。坚持创新引领发展，加大对“互联网+”平台经济等支持力度，支持各类新就业形态良好发展，统筹处理好促进新业态经济发展和新业态从业人员利益之间的关系，合理界定新业态劳动用工的不同类型，分类规范引导，探索建立与之相适应的劳动权益保障、社会保险、就业服务管理制度。支持多渠道灵活就业，支持发展共享用工，扩大社会就业空间。在全区构建更有利于扩大就业的现代化经济体系，营造优先支持吸纳就业能力强、潜力大的现代服务业、部分劳动密集型行业和小微企业、民营企业发展的良好氛围。

第二节 全力实施创业扶持政策

进一步完善创业机制。加大创业扶持政策宣传力度，增强政策落地的精准性和时效性，重点解决高校毕业生、退役军人、就业困难人员、返乡农民工等重点群体创业需求，科学缩短

创业补贴办理时间。深入实施创业担保贷款及贴息政策，充分发挥创业担保贷款担保基金的担保功能，有效解决创业者“融资难”问题。健全创业带动就业机制，增强政府创业指导服务功能。积极开展创业类培训，助力企业成长，带动更多就业。进一步提升我区创业创新承载力，推进创业孵化基地提质发展，切实提升我区创业服务水平。

第三节 推动重点群体实现充分就业

（一）促进高校毕业生就业创业。把高校毕业生就业放在就业工作的首位，深入实施高校毕业生就业创业促进计划。发挥企业吸纳就业主渠道和政府岗位引导作用，畅通毕业生到国有企业、民营企业、事业单位、基层岗位等就业渠道，健全就业指导、职业培训、就业见习等服务机制，加强就业观念引导和劳动精神、职业精神培育，鼓励支持多渠道就业创业。加大促进高校毕业生就业创业政策的落实力度。积极开发公益性岗位、“三支一扶”、扶贫车间等就业岗位，紧抓产业转移升级机遇推动高校毕业生就业，引导高校毕业生到基层、中小企业和非公企业就业。大力支持高校毕业生自主创业。

（二）促进务工人员稳定就业。完善异地务工人员有序流动就业政策措施，推动农村劳动力多渠道就业和多元化发展。构建新型职业农民培育体系，加快推动传统农民向新型职业农

民转变，建立高素质现代农业生产经营队伍。实施新生代农民工职业技能提升计划，健全职业培训、就业服务、劳动维权“三位一体”的工作机制，促进农业转移人口有效融入当地社会发展进程。

（三）帮扶就业困难人员就业。精准识别就业援助对象，为其制定个性化援助计划，实施优先扶持和重点帮助。健全就业援助制度，鼓励企业吸纳就业困难人员就业。实施就业援助行动，组织开展“就业援助月”等专项就业服务活动。加强就业困难人员实名制动态管理，根据就业困难人员实际情况和就业困难程度实施分级帮扶。加大公益性岗位开发，加强公益性岗位托底安置，确保零就业家庭动态“清零”。

第四节 全面实施“粤菜师傅”“广东技工” “南粤家政”“农村电商”工程

（一）着力实施“广东技工”工程。充分发挥各类职业培训机构作用，开展各类补贴性职业培训，使劳动者技能提升培训工作常态化。

（二）着力实施“粤菜师傅”工程。紧密结合乡村振兴、乡村旅游，大力开展“八个一”活动，发掘和宣传具有源城特色的客家饮食文化的知名名片，全力促进城乡劳动者技能就业、技能致富，全面提升就业创业水平。

（三）着力实施“南粤家政”工程。立足服务河源，输送大湾区理念，遵循市场规律、坚持需求导向，高质量高标准实施技能提升、就业创业、品牌创建、权益保障四项专项行动计划，抓好母婴服务、居家服务、养老服务、医疗护理服务四个重点培训项目，全面推动我区家政服务业提质扩容，不断提升质量水平，满足社会不同层次家政服务需求，激发家政服务在促就业、扩内需、惠民生等方面的作用。

（四）着力实施“农村电商”工程。结合我区乡村振兴战略实施，依托我区农村电商行业基础、资源禀赋和市场需求，开展农村电商从业人员职业技能培训，开发具有源城本地特色的农村电商创业（培训）实训项目，积极参与农村电商“一村一品”带头人提升培训班，探索适合本地特色的农产品电商新模式，打通农村电商“人、品、网、店”全链条，全方位推进农村电商发展。

第五节 全面提升公共就业创业服务水平

（一）提升基本公共就业服务效能。完善就业失业登记制度，全面推行失业登记网上申请和承诺制办理，最大限度减少证明材料，加强失业登记与失业保险金申领业务协同和信息共享。建立失业人员实名制台帐和定期联系制度。

（二）加强就业失业统计监测体系建设。加强就业失业统

计监测体系建设。落实就业失业统计报表制度，推进就业统计规范化。加强统计数据与各项业务数据的校验比对，提高统计数据准确性。探索建立就业失业监测大数据平台，推进数据综合分析和统计信息化建设，提高数据质量。健全完善监测工作机制，强化工作约束和激励，保障监测工作持续稳定开展。强化就业形势分析研判。加强与研究机构、智库合作，深入开展统计监测数据分析，提升就业形势分析研判水平，加强劳务派遣机构的管理。建立就业与人才、社保、劳动关系等人社业务数据比对校验机制，与统计、工信、商务、税务、海关等部门建立数据信息共享机制，运用大数据手段开展深度综合分析，增强形势分析研判科学性、准确性。建立健全就业风险防范机制，积极应对各类突发事件，防范大规模失业风险。

第四章 深化社会保障制度改革 完善覆盖全民的社会保障体系

第一节 推动实现应保尽保

（一）深入实施全民参保计划。协同税务部门借助互联网、大数据等信息技术手段提供方便快捷的参保缴费服务。聚焦灵活就业人员、农民工等重点群体，分类施策，提升扩面的精准性。做好全民参保信息系统纳入省集中系统管理的工作，充分应用全民参保数据优化经办管理。

（二）扎实开展社会保险宣传。创新宣传渠道和模式，聚焦惠民便民政策，以微信、网站、宣传手册等方式，用深入浅出、接地气的群众语言解读政策。持续推进社会保险待遇政策宣传，让参保人“看得懂算得清”。做好主动告知，为参保人发送业务公告或提醒信息。

第二节 落实社会保障待遇调整机制

（一）落实机关事业单位养老保险经办改革。开展退休“中人”按新办法计发待遇。规范企业养老保险和机关事业单位养老保险之间关系转移接续。加强职业年金基金账户管理，依规开展信息报告和披露。全面开展职业年金业务经办管理，规范待遇发放渠道和计发。持续推进职业年金基金实账积累。

（二）大力推进企业退休人员社会化管理。贯彻落实关于国有企业退休人员社会化管理的指导意见，以将国有企业退休人员纳入街道及社区实行社会化管理为重点，核实人员信息，争取各级财政更大支持，及时进行移交，深入推进社会化管理服务工作。

第三节 加强社保经办服务体系建设

（一）优化失业保险经办服务。按照“畅通领、安全办”的要求，拓展失业保险金申请服务渠道，简化办事手续，减少证明材料，切实落实线上申领失业保险金。强化待遇核发前就业参保等信息比对，保障基金安全。

（二）规范养老、工伤保险经办管理。继续做好部分退役士兵补缴养老保险工作，及时完成实际缴费。做好视同缴费账户标准和养老待遇重核，确保及时发放。夯实工伤保险经办管理基础，按时足额发放工伤保险待遇，加强工伤保险宣传，开展工伤保险医疗费用联网结算，推进工伤预防项目实施。根据省、市有关规定，进一步规范城乡居保业务经办管理，优化操作流程，简化办事环节。

第四节 确保基金安全可持续运行

强化基金分析研判，规范基金财务管理工作，强化基金清算系统功能，建立完善社保基金财务报表系统，提高基金财务管理水平，加强风险防控。密切跟踪新冠肺炎疫情进展，密切关注重点行业、企业的相关指标变化情况，及时评估外部形势对社保基金运行的影响，做好基金运行监控和分析研判，为领导决策提供参考。

第五章 建设高素质人才队伍加快打造集智聚力新高地

第一节 建立完善集智聚力的体制机制

深入贯彻落实《河源市促进人才优先发展若干措施》精神，健全引进培养人才的配套保障措施，吸引外地高层次专业技术人才为源城经济发展提供智力支持。加强人才供需状况监测，定期发布高层次和重点领域急需紧缺人才目录，掌握人才流动规律，建立人才预警机制，为用人单位引进高层次和急需紧缺人才开辟绿色通道。大力加强人才培养载体和创新创业平台建设，着力提升技能人才培养和就业水平。构建科学规范、用人单位认可的专业技术人才和技能人评价体系，引入同行评价、面试答辩、业绩展示等多种评价方式，进一步打破学历、资历、论文、课题等方面的限制。

第二节 加强高层次专业技术人才队伍建设

贯彻落实专业技术职称制度改革，坚持评价与使用相结合，完善职称管理体系，促进职称政策与人事人才政策相衔接。建立评价标准动态调整机制，完善职称专业设置，加快前沿技术、新业态、新职业、新型职业农民等职称评价，推进卫生、农业、自然科学、社会科学研究等系列职称制度改革，建立分类分层、符合各类专业技术人才特点和成长规律的职称评

价标准体系。搭建职称评价绿色通道，优化评价方式，鼓励支持民营企业、社会组织参与职称评价。推进职称信息化建设，建立健全职称申报兜底机制，畅通各类型专业技术人员职称申报渠道。提升公需科目线上培训服务质量，推进专业技术人员继续教育事业的科学发展。完善高层次专业技术人员选拔培养体系，重点培养选拔一批源城急需紧缺的科技领军人才、企业家人才、高技能人才。

第三节 进一步提升人才公共服务水平

（一）完善人才公共服务体制机制。加强统筹规划设计，建立完善一体化人才流动公共服务体系。搭建源城急需紧缺人才供求信息平台和人才供需对接平台，实现线上人岗匹配，促进人才供需有效对接。打造人才公共服务一体化平台，提升“互联网+人才服务”水平。建立急需紧缺人才目录编制发布制度和人才需求预测预警机制，加强对重点领域、重点产业人才资源储备和需求分析，强化人才资源供给状况和流动趋势研判。加强部门联动，凝聚各方力量。积极探索“以平台引人才、以人才强平台”的模式，着力在创业孵化基地、博士工作站（流动站）、人才驿站等公共服务体系建设方面，打造一批人才发展载体，不断优化我区人才发展环境，确保人才引得进、留得住，发挥作用好。

（二）实施与湾区对接的人才政策。利用深圳市大鹏新区挂钩帮扶我区和高新区技术产业开发的深河产业攻坚政策的有利辐射条件，积极对接粤港澳大湾区，紧紧围绕我区发展实际，创新方式引进人才，不拘一格用好人才，让源城成为各类人才建功立业，成就梦想的热土。紧紧抓住河源建设成为粤港澳大湾区国际科技创新中心重要拓展区这个契机，探索区域人才合作，建立常态化人才交流合作平台，促进人才工作体系对接、政策对接、市场融合，借助湾区城市规划、建设和管理人才、技术和智力优势，充分吸收湾区大量人才为源城服务。探索“一带一路”沿线国家的国际人才合作，学习他们在人才引进、管理、服务等方面的先进理念和成功经验，引进这些城市的优秀人才团队，促进人才的共同发展和合作共赢。

第六章 深化事业单位人事制度改革 提高管理科学化水平

第一节 深化事业单位人事制度改革

（一）健全岗位设置管理制度。积极贯彻落实省有关文化、教育、卫生等各行业的事业单位岗位设置管理实施意见，建立分类、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。

（二）完善事业公开招聘和聘用制度。积极贯彻落实省有

关事业单位的公开招聘办法。深化县管校聘、县管乡用改革，持续优化专项招聘机制，推进事业单位人才资源均衡配置。进一步完善聘用合同制度，发挥聘用合同在人员聘用、待遇、考核、奖惩方面的基础性作用。推进县以下事业单位管理岗位职员等级晋升制度改革，拓宽基层人才成长空间。改进事业单位岗位管理模式，建立分类、分层、分规模的事业单位专业技术岗位结构比例范围和动态调整机制。探索符合不同行业、专业和岗位特点的公开招聘方式方法，优化高层次人才、急需紧缺人才招聘办法，完善相关政策规定，实现公开招聘制度的规范化。

（三）完善人事宏观管理和监督制度。实行政事职责分开、管办分离的管理体制。完善事业单位工作人员考核制度，健全以聘用合同和岗位职责为依据，以工作绩效为重点内容、以服务对象满意度为基础的考核办法。

第二节 完善事业单位薪酬分配制度

（一）完善事业单位绩效工资制度。按照国家 and 省市统一部署，及时调整事业单位工作人员基本工资标准。坚持“保障公平，体现效率”，强化引导激励，建立健全统筹相关群体、符合源城地区发展的绩效工资水平正常增长机制和绩效工资总量核定办法。

（二）探索灵活多样薪酬分配机制。全面贯彻落实以增加知识价值为导向的收入分配政策，充分尊重科研、技术、管理人才，充分体现技术、知识、管理、数据等要素的价值。加大对基础科研、重点建设、知识技术密集单位的分配倾斜力度，进一步完善高层次人才、急需紧缺人才分配激励机制，允许相关单位按规定提取有关业务收入适当补充绩效工资，探索灵活多样薪酬分配机制，鼓励人才创新创造。

（三）推进重点领域薪酬制度改革。按照“保基本、强激励”原则，探索推进学校、公立医院、科研机构等重点领域薪酬制度改革，支持加大自主分配力度。支持对符合条件的高层次人才或急需紧缺人才实行协议工资、年薪工资、项目工资等灵活多样分配方式。支持学校从承担社会培训业务收入中按规定提取补充绩效工资。全面推进公立医院薪酬制度改革，落实“两个允许”原则，完善公立医院绩效工资总量核定办法。鼓励科研机构按照市场化原则、增强知识价值，加大绩效工资与科研成果成效挂钩力度，完善科研人员职务科技成果转化等奖励规定及分配倾斜政策。

第七章 健全劳动关系协调机制 构建新型和谐劳动关系

第一节 健全劳动关系协调机制

（一）加强劳动合同管理。全面深入推行劳动合同制度，巩固大中型企业劳动合同签订率，提高小微企业和建设领域农民工劳动合同签订率，切实提高劳动合同签订率和履行质量。加强对企业实行劳动合同制度的监督、指导和服务，推广《劳动合同示范文本（通用）》和《劳动合同示范文本（劳务派遣）》，依法规范劳动合同订立、履行、变更、解除、终止等行为。落实劳动合同实名制管理制度，运用省人社厅开发的劳动合同实名制管理信息系统，实现劳动合同签订全员覆盖。加强劳务派遣行政许可监督管理，规范劳务派遣行为，利用劳务派遣管理系统，实现全程网上办理行政许可和对劳务派遣用工的全面、动态监管。

（二）加强劳动关系形势分析和风险监测预警。分析研判劳动关系运行情况、影响因素、重大风险及发展趋势等，及时研究制定对策，采取措施消除隐患，确保企业劳动用工形势稳定。在经济结构调整过程中落实企业裁员报告制度，加强裁员政策指引，指导企业依法依规制定裁员方案。指导企业妥善处理规模裁员中遇到的劳动关系问题，引导劳资双方通过集体协商解决争议。落实劳动关系情况月报告和劳动关系风险监测预警制度，做好劳动关系领域风险动态监测、定期研判、分级预警、风险处置等工作，强化劳动关系领域重大舆情监测和应对。

（三）健全新型劳动关系协调机制。推进集体协商和集体

合同制度建设，在扩大集体合同的覆盖面及其内容的同时，提高企业和职工协商能力和质量，增强集体合同的实效率和履约率。积极发挥政府、工会、企业代表组织三方在协调劳动关系中的重要作用，构建劳动关系基层治理机制。加强对企业职工的人文关怀，改善用工环境，提升企业管理水平和可持续发展能力。

第二节 完善劳动人事争议调解仲裁体制机制

（一）完善争议多元化解机制。强化争议源头预防，协调发挥有关职能部门的职能优势和作用，加大对用人单位争议预防指导力度，通过畅通诉求表达渠道，建立协商解决机制，将争议纠纷化解在源头、化解在萌芽状态。整合司法行政部门、工会资源，积极吸纳律师等社会力量参与法律援助和劳动争议预防调处工作，为经济困难的劳动者提供优质便捷的法律援助服务。推进“调调衔接”，完善人民调解、行政调解、仲裁调解、司法调解联动机制；推进“调裁衔接”，建立网上调解案件受理制度，完善仲裁立案前调解、委托调解和调解协议仲裁审查确认制度；推进“调诉”衔接，完善调解协议司法审查确认和支付令制度，强化调解协议督促履行和执行效力。

（二）推进仲裁办案方式改革。简化优化立案、庭审、送达等具体程序，通过推广要素式办案、完善仲裁专递机制、推

进仲裁庭智能化升级改造等措施，提高案件处理质量和效率。推广宣传“互联网+调解仲裁”服务，实施案件分类处理，实现繁简分流。完善明确仲裁管辖范围，建立健全集体劳动争议快速仲裁特别程序。规范简易仲裁程序，灵活便捷处理小额简单争议案件。

（三）加强仲裁与诉讼衔接。逐步建立健全裁审受理范围一致、裁审标准统一、裁审程序有效衔接的新规则新制度，实现裁审衔接机制完善、运转顺畅，充分发挥劳动人事争议处理中仲裁的独特优势和司法的引领、推动、保障作用，合力化解矛盾纠纷，切实维护当事人合法权益。联合人民法院建立健全定期联席会议、案件信息交流、联合业务培训等体制机制。推进建设裁审衔接信息平台，实现仲裁机构和人民法院立案、保全、证据调查、裁判文书等案件信息共享。建立纠纷化解联动机制，加强新型疑难问题研究，适时出台办案指导意见。

（四）畅通仲裁“绿色通道”。依法快速处理因拖欠农民工工资等引发的劳动争议，提高仲裁终局比例，实现快立、快审、快结。充分发挥基层劳动争议调解等组织的作用，引导农民工就地就近解决工资争议。劳动人事争议仲裁机构对农民工因拖欠工资申请仲裁的争议案件优先受理、优先开庭、及时裁决、快速结案。对集体欠薪争议或涉及金额较大的欠薪争议案件要挂牌督办。实行阳光仲裁，逐步实行仲裁裁决书网上公开，接受社会监督。

第三节 提升劳动保障监察执法效能

（一）强化根治欠薪工作力度。认真贯彻落实党中央、国务院关于根治欠薪工作的重要指示批示精神，健全和完善源城区根治拖欠农民工工资问题部门间联席会议制度，形成党委、政府抓总，人社部门牵头、行业主管部门发挥监管责任、各镇街落实属地主体责任的欠薪治理工作格局。以工程建设领域为重点，依法全面落实农民工实名制管理、工资专用账户管理、工资保证金、维权信息告示牌制度，实现在建工程项目全覆盖，规范工程建设领域工资支付秩序。加强工资支付信用体系建设，加大重大欠薪行为社会公布力度，对纳入拖欠农民工工资“黑名单”的用人单位，实施部门间联合惩戒。加强与公安、法院和检察院的沟通协调，充分发挥“两法衔接”机制打击拒不支付劳动报酬犯罪行为的作用。创新优化保障农民工工资支付考核方式，充分发挥考核“指挥棒”和“风向标”的作用，压实相关部门行业监管责任。按照标本兼治、统筹协调的原则，建立健全欠薪零容忍的制度体系、监管有效的工作格局、惩处有力的执法机制。

（二）强力推进劳资纠纷预防化解处置。健全政府与工会联席会议制度，搭建协调劳动关系三方平台，鼓励行业协会商会、专业机构、志愿机构等社会力量参与劳动关系治理，最大

限度的把劳资纠纷解决在基层和萌芽状态。开展服务农民工公益法律服务专项行动。加强与司法的沟通协调，组织律师志愿者帮助劳动者解决工资拖欠争议，为劳动者提供高效、优质的法律服务，引导劳动者依法理性维权。推进工资支付监控信息系统建设，深入落实劳资纠纷风险预警防范办法，依托用工实名制、工资专户等现有系统，建立工资支付监控预警平台，根据市场监管、税务、银行、水电煤气供应等部门提供的监管信息和企业经营相关指标变化，实现劳资纠纷隐患的及时预警，并做好防范化解。完善欠薪突发事件应急处置机制，及时、妥善处置因欠薪引发的突发性、群体性事件。

（三）依法及时处理劳动违法案件。创新劳动保障监察执法方式，实现监察执法由事后查处和末端治理向事前预防、事中监管、前端治理的转变。加大劳动者互联网举报投诉平台宣传力度，同时充分利用报纸、电视、网络等多种媒体，向社会公布举报投诉电话，进一步畅通劳动者维权渠道，实现“劳动者足不出户，在家就能解决诉求”的目标。开展好年度清理整顿人力资源市场秩序、用人单位遵守劳动用工法律法规情况、农民工工资支付等专项执法检查。加大对非法用工查处力度，严厉打击使用童工、强迫劳动、拒不支付劳动报酬罪等违法犯罪行为。科学用好劳动保障监察信息系统，充分发挥系统内企业守法诚信等级评价功能的积极作用。建立重大案件分级督办制度，落实“双随机、一公开”日常巡视检查机制。

第八章 深入推进重点项目建设

贯彻落实《关于在全省组织开展农村电商“百园万站”推进行动的通知》（粤人社办〔2020〕34号）、《广东省人力资源和社会保障厅 广东省农业农村厅关于印发〈农村电商产业园建设标准（试行）〉〈农村电商基层示范站建设标准（试行）的通知〉》（粤人社规〔2020〕45号）精神，在全区范围内扶持建设1个农村电商产业园，充分发挥我区农村电商平台载体在促进就业创业、技能培训、品牌创建等方面的示范带动作用。进一步推进现代生态农业发展一体化，积极引进深莞惠企业在河源发展特色品牌农业、休闲观光农业、精致高效农业及农产品加工流通业，打造深莞惠经济圈优质“菜篮子”。

第九章 加强保障措施 推动政策落实

第一节 坚持党的全面领导

坚持党的全面领导，合理规划、科学布局，层层分解本规划确定的目标任务，确保各项工作落实到位。加强统筹协调、信息共享和联动，切实提高行政效能，形成全区促进人力资源与社会保障事业发展的整体格局。分解本规划确定的发展目

标、主要任务，纳入年度工作计划，并纳入政绩考核，推动规划各项目标任务的如期实现。发展和完善规划实施的监督机制，落实规划实施责任主体，加强规划实施的监测、跟踪，广泛接受社会各界、广大群众对规划实施情况的监督。

第二节 加强队伍建设

转变作风、提高效能，全面推进人社队伍建设。强化理论和业务学习，丰富学习方式和内容，增强学习兴趣和效果。落实党风廉政建设责任制，充分发挥党员先锋模范作用和表率作用。健全工作机制，定期总结工作，开展创建优质服务窗口活动，推广先进经验，树立先进典型。畅通监督渠道，持续完善人事“好差评”机制。加强机关作风建设，健全完善内部各项规章制度，强化干部职工服务意识、责任意识和廉洁自律意识。进一步调整和理顺人力资源社会保障工作职能，推动人力资源社会保障系统业务工作的规范化、标准化和科学化，提升信息化水平。完善干部教育培训体系，加大投入力度，培训各类干部和专业技术人员，努力建设一支勤政、廉洁、务实、高效的人力资源社会保障干部人才队伍，为人力资源社会保障事业发展提供组织和人才保障。

第三节 推进法治建设

全面实施人力资源和社会保障各项法律法规，严格落实行政规范性文件“三统一”制度，定期开展规范性文件清理工作，做好规范性文件的立、改、废工作，及时公布继续有效和废止的行政规范性文件目录。认真落实重大行政决策中公众参与、专家论证、风险评估、合法性审查、集体讨论决定的法定程序。建立行政机关内部重大决策合法性审查机制。推进人力社保系统各项事权规范化法治化，加强依法行政制度建设，健全法律顾问制度，建立公职律师制度，完善行政复议和行政诉讼工作制度。进一步加强法治宣传教育，精心部署普法依法治理工作，深入开展各项普法宣传活动，重点加强机关事业单位工作人员、用人单位经营管理人员和劳动者的法治教育。

第四节 加强人力资源社会保障事业宣传引导

坚持正确的舆论导向，不断加大人力资源社会保障宣传工作力度，通过各种新闻媒体和开展多种形式的宣传活动，广泛宣传人力资源社会保障法律法规和政策，动员全社会关心、理解和支持人力资源社会保障事业，引导人民群众更新就业观念，强化参保意识，构建和谐劳动关系，增强“人才强区”意识。强化宣传职能，加大宣传投入，不断提高宣传工作的针对性和有效性，营造有利于促进人力资源社会保障事业健康发展

的舆论环境。