

# 江门市新会区人力资源和 社会保障事业发展“十三五”规划

江门市新会区人力资源和社会保障局  
2016年3月

# 目 录

<b>第一章</b>	<b>发展基础</b> .....	- 4 -
	第一节 “十二五”规划执行情况.....	- 4 -
	第二节 新常态下的新使命.....	- 10 -
	第三节 新常态下的新挑战.....	- 11 -
<b>第二章</b>	<b>新时期的战略抉择</b> .....	- 13 -
	第一节 指导思想.....	- 13 -
	第二节 基本原则.....	- 14 -
	第三节 发展目标.....	- 15 -
<b>第三章</b>	<b>促进全民更加充分和更高质量就业</b> .....	- 18 -
	第一节 健全促进就业机制.....	- 18 -
	第二节 全面实现就业实名制.....	- 19 -
	第三节 以创业创新带动就业.....	- 19 -
	第四节 构建职业培训体系.....	- 21 -
<b>第四章</b>	<b>完善可持续的社会保障体系</b> .....	- 22 -
	第一节 实现全民享有社会保障.....	- 22 -
	第二节 建设城乡一体化的社会保险制度.....	- 22 -
<b>第五章</b>	<b>完善体制机制建设人才强区</b> .....	- 24 -
	第一节 定位人才战略.....	- 24 -
	第二节 搭建高端人才集聚载体.....	- 24 -
	第三节 构建人才培养体系.....	- 25 -
	第四节 营造良好的人才发展环境.....	- 26 -
<b>第六章</b>	<b>深化人事制度改革</b> .....	- 26 -
	第一节 加强公务员管理.....	- 26 -

	第二节	深化事业单位人事制度改革.....	- 27 -
	第三节	提升军官转业安置质量.....	- 27 -
	第四节	完善人事考试制度.....	- 28 -
<b>第七章</b>		<b>建立合理的工资收入分配格局.....</b>	<b>- 28 -</b>
	第一节	加强对企业工资的调控指导.....	- 28 -
	第二节	完善公职人员收入分配机制.....	- 29 -
<b>第八章</b>		<b>构建和谐稳定的用工环境.....</b>	<b>- 29 -</b>
	第一节	建立劳动关系协调机制.....	- 29 -
	第二节	加强劳资纠纷源头治理.....	- 29 -
	第三节	加强劳动争议社会化调解.....	- 30 -
	第四节	严厉打击劳动保障重点领域违法问题.....	- 30 -
<b>第九章</b>		<b>建设法治人社.....</b>	<b>- 31 -</b>
	第一节	加快完善政策体系.....	- 31 -
	第二节	坚持依法行政.....	- 31 -
<b>第十章</b>		<b>加强基础能力建设.....</b>	<b>- 32 -</b>
	第一节	加强公共服务设施建设.....	- 32 -
	第二节	推进智慧人社建设.....	- 32 -
	第三节	加强系统队伍建设.....	- 32 -
<b>第十一章</b>		<b>实现“十三五”规划的全面落实.....</b>	<b>- 33 -</b>
	第一节	强化规划实施.....	- 33 -
	第二节	严格资金管理.....	- 34 -
	第三节	协调区域发展.....	- 34 -
	第四节	注意总结推广.....	- 34 -

# 江门市新会区人力资源和社会保障 事业发展“十三五”规划

本规划根据党的十八届五中全会精神、《江门市国民经济和社会发展的第十三个五年规划纲要》、《江门市人力资源和社会保障事业发展“十三五”规划》和《新会区国民经济和社会发展的第十三个五年规划纲要》编制，是全区人力资源和社会保障部门贯彻国家、省、市和区委、政府的大政方针，明确今后五年工作重点，履行“民生为本、人才优先”职责的重要依据。

## 第一章 发展基础

“十二五”规划实施以来，全区人力资源和社会保障部门始终把握“科学发展和加快转变经济发展方式”这一主题，始终突出“加快转型升级，建设幸福侨乡”这一核心，始终坚持“公平、包容、创新”的这一理念，始终贯穿“民生为本，人才优先”的这一主线，打造了一系列保障民生、集聚人才战略举措，为“十三五”时期我区人力资源和社会保障事业跨越式发展奠定了坚实基础。

### 第一节 “十二五”规划执行情况

“十二五”规划实施以来，全区人力资源和社会保障部门坚

持“公平、包容、创新”的发展理念，实现了稳定和扩大就业、增强社会保障、增强人才智力保障、增强人事管理体制机制保障、增强社会和谐稳定机制保障等“一个扩大、四个保障”的目标，全面完成了“十二五”规划的任务，为事业发展打造了良好的新起点。

——力促实名制，完善促进就业服务体系。以就业实名制为目标，着力推广企业用工及人力资源服务平台，全区实名制信息系统登记注册企业 3691 家。开展公共就业“一对一”服务，我区 13 个公共就业服务机构建立失业人员“一站式”服务平台，为失业人员提供失业登记、求职登记、失业保险金申请、“一对一”就业帮扶、稳定就业一次性领取失业保险金、自主创业一次性领取失业保险金等促进失业人员再就业的“一站式”服务，让失业人员享受更加方便快捷的服务。全面落实各项就业创业扶持政策，“十二五”期间，全区累计兑现各项就业优惠扶持政策补助补贴 7488.85 万元（含高技能人才社保补贴和广东省农村劳动力转移培训补贴），累计享受就业扶持政策 6.44 万人次；累计实现城镇新增就业 3.72 万人；城镇登记失业率控制在 2.36% 以内。累计举办招聘会 350 场，提供岗位累计超过 37 万个，成功就业 7.6 万人次。

——人才优先，壮大发展高层次人才队伍。实施高技能人才培养计划，引导企业建立科研机构，充分利用新会高级技工学校

的师资和高技能人才公共实训基地的设备设施开展高技能人才培训。以新会高级技工学校为主阵地，开展“校园对接、双招互助”工程。贯彻落实普惠制全民技能培训补贴政策和江门市高技能人才养老保险补贴政策。深入实施人才强区战略，完善我区人才政策，加大人才引进和培养力度，出台《关于加强我区人才引进和培养工作的意见(试行)》施行。“十二五”期间，我区设有企业博士后科研工作站5家、博士后创新实践基地7家，全区累计分别新增专业技术人员、高技能人才4602人、1.15万人。我区高层次人才情况为：享受国务院政府特殊津贴专家6人；具备高级专业技术资格1900人；高技能人才2.13万人。

——民生为本，稳步提高社会保障水平。建立了城乡统一的居民基本养老、医疗保险制度，实现了城乡居民基本养老、医疗保险的参保人数和社会保障卡发放的全覆盖。至2015年，城镇基本养老保险参保人数41.06万人（其中，企业职工养老保险参保32.77万人），城（乡）镇基本医疗保险人数75.9万人，失业保险参保人数15.96万人，工伤保险参保人数16.29万人，生育保险参保人数16.1万人；城乡居民参加养老保险26.45万人。“十二五”期间，城乡居民养老保险基础养老金标准已由2011年55元/月提高至120元/月，城乡居民养老保险政府缴费补贴由2011年30元/年提高至2015年低档次70元/年、高档次100元/年；城乡医疗补助标准由人年均200元提高至380元。企业退休人员养老待遇逐年提高，全区职工平均养老金达1782元。实施公务员医疗补助制度，

机关和事业单位分别从2014年1月和7月起实施，住院报销比例达到95%；实施大病医疗保险，城乡居民和职工医保待遇大幅提高，年度内住院费用累计最高支付限额分别提高到30万和60万元；2015年1月起实施新生育保险条例，属生育保险报销范围内的均全额报销；全区共有14个乡镇定点医疗机构开展家庭病床服务，初步实现家庭病床服务全覆盖；建立87个社保卡农村金融服务点，提供社会保障卡取款便捷服务；作为省和市试点，在司前镇率先推出社保“人脸识别”认证系统，通过生态“人脸建模”认证，有效防止养老金虚报冒领现象发生，截至2015年底已认证2700人；2014年退休年审引入指纹认证系统，全区办理年审率达97.18%，企业退休人员社会化管理率为90%；累计社会保障卡累计持卡人数77.6万人。全区建立5451个企业（村居）社保信息公开宣传栏，建立率为96.26%，其中企业宣传栏5253个，村居委宣传栏198个，村居委建栏率100%。利用新兴媒体宣传社保热点政策、服务指南及最新资讯，通过高清数字电视资讯平台、公交车车载电视在全区开展社保信息公开宣传，与新会电视台、电台、侨报社等媒体合作，开设《新会社保之窗》等栏目，广泛宣传社保政策。

——优化结构，加强公职人员管理。公务员队伍结构进一步优化，“十二五”期间，全区累计招考录用公务员401人。公务员培训成效明显，累计组织培训各类公务员14550人次。事业单位人事管理进一步健全，岗位设置管理和人员聘用制度覆盖面达

100%。不断探索和完善机关事业单位工作人员考核办法，使考核工作更具科学性和导向性。进一步加强军转干部安置工作。

——深化改革，不断完善工资收入分配制度。建立人力资源市场供求状况分析报告制度，每季度公布人力资源市场工资变动情况。每年公布人力资源市场工资指导价位和企业工资增长指导线，及时调整最低工资标准。最低工资标准和非全日制小时最低工资标准由2010年的810元、7.9元/小时分别提高到2015年的1350元、13.3元/小时，五年分别累计提高66.67%和68.35%。职务与级别相结合的公务员工资制度全面实行，全区公务员津贴补贴规范工作全面完成。先后实施公共卫生与基层医疗卫生事业单位绩效工资和其他事业单位绩效工资制度。

——规范用工行为，促进劳动关系和谐稳定。以就业实名制网上服务平台为依托，组织企业通过平台报送员工、合同、薪酬等用工情况，及时发现存在隐患，实现对企业用工行为动态管理，摸清我区企业用工情况，推动企业依法用工。各镇街均建立劳动争议调解室，创新组建劳动争议义务调解员队伍，全区所有镇街聘请了由社会有关代表组成的劳动争议义务调解员共164名。切实做好拒不支付劳动报酬行为涉嫌犯罪案件的调查、移送工作。

“十二五”期间，全区企业劳动合同签订率达93.86%，劳动人事争议调解仲裁院年结案率均达95%以上，共向公安机关移送涉嫌拒不支付劳动报酬罪案件14宗。



### 专栏 1：“十二五”规划主要指标完成情况

序号	指标	单位	2015 年目标	2015 年实际值
<b>一、就业</b>				
1	城镇新增就业人数	万人	3.53	3.72
2	城镇失业人员再就业人数	万人	2.52	2.76
3	就业困难人员实现就业人数	万人	0.21	0.35
4	城镇登记失业率	%	3.2%以内	2.36
5	促进创业人数	万人	0.42	0.45
6	新增转移就业劳动力人数	万人	1.4	1.5
7	全民职业技能提升培训人数	万人	23.50	23.81
<b>二、社会保障</b>				
8	城镇职工基本养老保险参保人数（含离退休）	万人	40.36	41.06
9	其中：企业职工	万人	32.70	32.77
10	城镇居民社会养老保险参保人数	万人	26.45	26.45
11	城乡基本医疗保险参保人数	万人	75.90	75.90
12	失业保险参保人数	万人	15.72	15.96
13	工伤保险参保人数	万人	16.23	16.29
14	生育保险参保人数	万人	15.70	16.10
15	企业退休人员社区管理服务率	%	89	90
<b>三、人才资源</b>				
16	新增高技能人才人数	万人	0.87	1.15

17	新增专业技术人才数	万人	0.45	0.46
<b>四、劳动关系</b>				
18	劳动合同签订率	%	93	94.3
19	已建工会企业集体合同签订率	%	80	81.3
20	劳动人事争议仲裁累计结案率	%	95	95.17

## 第二节 新常态下的新使命

“十三五”时期，作为“珠西战略”的策源地和主战场，广东（江门）大广海湾经济区的先导区，新会承载着江门未来崛起的希望，已进入政策机遇叠加、发展活力汹涌的黄金发展期。我区人力资源和社会保障工作必须紧紧围绕区委、区政府的重大战略部署，在经济社会发展新常态下主动承担保障民生、服务发展的新使命。

——经济社会的发展需要强有力的人力资源保障。当前和今后一段时期，区委、区政府以加快发展为第一位任务，紧紧围绕打造“开放之门”、“方便之门”和“辐射之门”，建设珠江西岸新的“城市中心”、“经济中心”和“创新中心”，全国小微企业创新创业基地示范城市工作深入推进，人力资源保障是落实上述任务的重要动力，推动“大众创业、万众创新”将成为今后一段时期工作的重中之重，人力资源社会保障事业的发展面临前所未有的机遇。

——人民群众对共享经济社会发展成果充满期待。随着经济

发展，人民群众对共享经济社会发展成果的期望越来越高，高质量的稳定就业、体现人生价值的创业、无后顾之忧的社会保险保障、获得合理应得的劳动报酬成为人民群众共享经济社会发展的追求，这些追求为人力资源社会保障部门履行职责注满了动力。

——深化改革为人力资源社会保障事业发展奠定了坚实的基础。“十二五”期间，我区积极探索适应新形势下的人力资源和社会保障事业发展模式，管理服务职能更加优化，干部队伍服务能力不断增强，统筹推进各项工作更为有利，为我区人力资源社会保障事业发展提供了组织保障。同时，我区在促进就业、人才服务、保障民生、人事管理、收入分配和劳动关系等方面调整机制已初步形成，人力资源和社会保障工作规范化、专业化、常态化管理程度越来越高，为我区人力资源和社会保障事业发展奠定了坚实基础。

### **第三节 新常态下的新挑战**

“十三五”时期，新会区将进入以改革和创新为主要动力的经济发展新周期，经济社会发展加速转型过程中，产业结构升级、科技进步和管理创新将对就业结构的调整、各类人才需求、劳动者能力素质提升和社保体系建设提出更高要求，全区人力资源和事业发展既面临难得的发展机遇，也面临严峻挑战。

——信息未能共享。政府各公共服务部门之间信息不畅通，数据未能实时共享，造成政府服务部门在向市民或用工单位提供

服务时，难以精准地将相关服务提供给每一位符合条件的市民。人力资源社会保障、工商、税务、统计、工会、社保等部门掌握的企业用工人数数据不一致，实现用人单位全员足额参保、劳动监察部门对用人单位的监管等工作难以开展。

——就业形势仍然严峻。经济下滑的大气候持续影响，产业结构的调整升级，城市化进程的步伐加速，就业形势呈现多样化、复杂化，就业促进和服务难度加大，相当部分企业面临普工短缺及高级专业技术人员短缺的“上下两缺”问题。另外，符合就业扶持人员较多，就业专项资金投入压力大，扶持对象流动性大、联系方式不断更换，难以联系。

——劳资关系日渐复杂。随着社会经济的不断发展，分工的不断细致，使得劳资关系的认定和处理日渐复杂。《劳动合同法》等新法全面施行，法律法规宣传渠道多样顺畅，劳动者维权意识逐步提高，维权成本日益降低，但仍存在诸多不和谐因素。虽然我区重大、群体性和突发性劳资纠纷呈现下降趋势，但是拖欠工资等现象仍然存在，劳动争议案件的不攀升，劳动争议案件内容复杂、新矛盾新问题不断出现、处理难度增大。

——各项社会保险制度有待进一步完善。由于社会转型和历史遗留问题引发的各种矛盾越来越突出，并集中于社会保险等民生领域。城镇化、人口老龄化等使社会保险基金收支压力进一步扩大，特别是医保基金赤字扩大，面临较大的支付风险。预计“十三五”期间，人口预期寿命仍将不断增长，我区退休人数占人口

的比例将进一步增大，瞻养比将进一步下降，职工养老保险和职工医疗保险基金收支压力进一步扩大。

## **第二章 新时期的战略抉择**

“十三五”（2016-2020年）时期是全面建成小康社会决胜阶段，是我们党确定的“两个一百年”奋斗目标的“第一个百年”奋斗目标。我区人力资源社会保障事业发展“十三五”规划必须把握新时期的战略机遇，围绕打造“三门”、建设“三心”总目标，踏上人力资源社会保障事业发展的新征程。

### **第一节 指导思想**

高举中国特色社会主义伟大旗帜，全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，按照中央“四个全面”的战略布局，坚持创新发展、协调发展、绿色发展、开放发展、共享发展理念，围绕省委“三个定位、两个率先”和市委打造“三门”建设“三心”目标，全面实施“珠西战略”，以加快发展为第一要务，以全面深化改革为内在动力，以创新驱动为核心战略，以依法行政为根本保障，以“高、大、中、小”四轮驱动为主要抓手，强化目标导向、问题导向、竞争导向和结果导向，着力推进“五个主动对接”，以“双引双创”推动经济结构战略性调整和产业转型升级，将“公

平、包容、创新”的工作理念贯穿于促进就业创业、增强社会保障、人才队伍建设、人事综合管理、工资收入分配和劳动关系调整等各个环节，加大力气促进更高质量的就业，提升社会保险保障能力，营造有利于人才干事创业的环境，构建更加和谐的劳动关系，实现人力资源社会保障事业的改革和发展的新跨越。

## 第二节 基本原则

——坚持民生为本，人才优先。始终把保障和改善民生作为首要任务，把集聚人才作为优先发展战略。在扩大和稳定就业的同时，提升就业质量；在增强社会保险保障能力的同时，规范社会保险管理；在合理调节劳动者工资收入分配的同时，努力维护劳资双方的合法权益。加强高层次人才队伍建设，建立完善培养、引进、激励、评价、服务等一系列高层次人才集聚的机制，营造人才公平竞争的环境。

——坚持深化改革，创新发展。解放思想，勇于创新，用改革的思路、发展的方法解决制约人力资源社会保障事业发展的体制机制问题。正确处理改革发展稳定的关系，既要解决好困难弱势群体的就业和纳入社会保险保障问题，又要在财政、企业和群众承受能力范围内，提升就业的质量和社会保险保障能力。统筹推进机关事业单位的人事制度改革，着力提升公职人员的服务能力，完善公益性机制的服务功能。

——坚持依法行政，保障公平。制定符合本地实际的人力资

源社会保障政策，规范人力资源社会保障的行政审批和社会服务行为。积极防范和严厉打击人力资源社会保障违法违规行为，消除城乡、行业、身份、性别等影响平等的人力资源社会保障政策制度障碍和歧视，维护社会公平。

——坚持从严管理，优化服务。适应提高社会管理水平的要求，加强公务员和事业单位工作人员管理，以科学的方式考核公职人员的服务能力和服务效果。提高人力资源社会保障系统干部整体素质，进一步推进政务公开、信息公开、办事公开，保障公众的知情权、参与权和监督权，推进行政审批和社会服务，为广大群众提供便利、高效、多样化的人力资源社会保障服务。

### **第三节 发展目标**

“十三五”期间，我区人力资源和社会保障事业发展的总体目标是：围绕全面建成小康社会的总体目标，努力为新会区经济建设和社会发展提供“大保障”，到2020年，全区人力资源社会保障系统在就业创业、人才服务、社会保险、人事综合管理、工资收入分配、劳动关系协调等重要领域和关键环节的改革取得突破性成果，形成系统完备、科学规范、运行有效的制度体系，使人力资源社会保障事业各方面制度更加成熟和稳定。“大保障”具体体现为：

——实现更加充分更高质量就业。多层次全方位促进就业工作，形成大众创业、万众创新的局面。落实“小微双创”的工作

部署，坚持把新增就业和控制失业率列为宏观调控的主要目标，实现城乡劳动者就业更加充分，劳动者素质不断提升，就业创业能力和就业质量明显提高；加强各类职业技能培训，满足现代农业和现代工业发展对技能型人才的需求，进一步完善人力资源市场的服务功能，提升市场服务就业的效率和质量；实施创业带动就业，落实各项创业优惠政策。

——覆盖城乡的社会保障体系更加健全。坚持“全覆盖、保基本、多层次、可持续”的方针，城乡一体化的社会保障制度更加完善，实现全员足额参加社会保险，城乡居民的养老待遇差距进一步缩小。加大政府投入，提高医疗保障水平，全面建立社会保险基金预警机制，防范基金风险，确保基金安全运行。

——各类人才能力建设不断提升。坚持“人才强区”的战略定位，树立“科技引领，人才先行”的观念，强化引资引智，人才工作体制机制创新实现突破，各类人才素质和数量显著提高，人才队伍结构得到优化和改善，形成人才智力集聚效应。公务员和事业单位工作人员管理机制更加健全，公务员的整体素质及服务经济社会发展的能力全面提升；深化公益性事业单位改革，事业单位以事定岗、以岗择人、优绩优酬、优胜劣汰的人事管理制度全面建立。

——劳动关系更加和谐稳定。坚持绿色发展，稳定和谐。工资收入分配及其正常增长机制与经济社会发展集聚人才的需求相适应，企业工资支付保障机制不断健全，公务员和事业单位工



作人员工资收入分配机制不断完善；用人单位及劳动者诚信体系初步建成，人力资源开发与利用各环节充分体现人文关怀，劳动关系规范有序、和谐稳定，劳动人事争议及时有效处置，劳动保障监察执法体系健全，劳资双方诚信守法，合法权益得到有效保障。

### 专栏 2：“十三五”时期主要指标

序号	指标	单位	2015 年	2020 年	属 性
<b>一、就业</b>					
1	城镇新增就业人数	万人	0.75	0.6	预期性
2	城镇登记失业率	%	2.36	3.2%以内	约束性
3	劳动力技能晋升培训补贴人次数	万人	0.37	0.39	预期性
<b>二、社会保障</b>					
4	城镇职工基本养老保险参保人数（含离退休）	万人	41.06	41.81	预期性
5	其中：企业职工养老保险参保人数	万人	32.77	32.98	预期性
6	城乡居民基本养老保险参保人数	万人	26.45	25.20	预期性
7	医疗保险参保人数	万人	75.90	76.13	预期性
8	其中：职工医疗保险参保人数	万人	29.15	30.21	预期性
9	失业保险参保人数	万人	15.96	16.18	预期性
10	工伤保险参保人数	万人	16.29	16.86	预期性
11	生育保险参保人数	万人	16.10	16.17	预期性
12	企业退休人员社区管理服务率	%	90	91	约束性

三、人才资源					
13	全区人才资源总量	万人	18.71	27.34	预期性
14	专业技术人才总量	万人	3.98	4.06	预期性
15	高层次专业技术人才占专业技术人才的比例	%	4.99	5.05	预期性
16	高技能人才总量	万人	2.13	3.54	预期性
17	高技能人才占技能劳动者比例	%	31.46	32.3	预期性
四、劳动关系					
18	劳动合同签订率	%	94.3	95	预期性
19	已建工会企业集体合同签订率	%	81.3	82	预期性
20	劳动人事争议仲裁累计结案率	%	95.17	90	约束性

### 第三章 促进全民更加充分和更高质量就业

坚持实施就业优先战略，根据我区产业结构的现状与发展规划，推进城乡不同职业群体人员就业机会均等化，积极推动就业结构调整，促进全民更加充分和更高质量就业。

#### 第一节 健全促进就业机制

健全完善政府促进就业责任制度，完善就业目标责任制考评办法，强化政府促进就业责任。健全宏观调控体系，将城镇新增就业人数、调查失业率作为宏观调控指标。以小微企业创业创新为动力，结合产业转型升级扩大就业和提高就业质量，鼓励扶持

中小微企业积极带动就业。因地制宜地发展吸纳就业能力强的产业，扩充就业容量，推进家庭服务业标准化和品牌建设，提高第三产业就业比重。完善实施异地务工人员“积分制”入户政策和高技能人才入户城镇政策。推动加快建立完善异地务工人员享受城市公共服务制度体系，促进农业转移人口享有与城镇居民同等权利。

## **第二节 全面实现就业实名制**

落实《中华人民共和国就业促进法》、《广东省劳动保障监察条例》等法律法规及其配套规定，引导用人单位通过互联网建立用工台账、办理用工申报和用工备案的常态机制，实现用人单位就业人员就业实名制全覆盖，实现用人单位的招聘需求、享受用工公共服务等信息纳入就业实名制系统服务和管理。建立对全区常住就业适龄居民的就业动态摸底机制，实现为其提供职业介绍、技能提升等人力资源和社会保障服务，促进其实现更高质量的就业。充分发挥就业工作联席会议制度的作用，调动各相关职能部门的积极性，实现就业实名制信息共享，保障就业专项资金的规范、安全使用，确保惠民政策落实到位。通过就业实名制信息系统，建立健全就业、失业、创业、人力资源资源市场供求统计指标体系，提高就业统计数据质量。

## **第三节 以创新创业带动就业**

——以全国小微企业创业创新基地国家示范城市建设为契机，加大创业扶持力度，以创业创新带动就业。实施创业带动就业孵化基地项目建设，以“冈州创客”为品牌，引导小微企业向专业化、精细化、特色化、高附加值质量效益型发展转变，创办一批科技型中小微企业。

——努力建立“政府激励创业、社会支持创业、劳动者勇于创业”的机制，针对创业重点群体和困难人员的创业需求，落实各项政府创业扶持补贴，完善小额担保贷款政策。实施大学生创业引领计划，鼓励高校毕业生自主创业，广泛宣传促进创业带动就业政策，培育和表彰优秀创业个人和团队。

——加强对我区中小微型企业、劳动密集型企业、科技创新型企业的扶持，多渠道、多方式增加就业岗位；加大就业优惠政策及资金扶持力度。全面落实特殊群体的公共就业“一对一”帮扶，简化就业补助补贴申办流程，利用就业实名制系统精准发放就业补助补贴，提高就业专项资金使用效率。健全失业保险促进和稳定就业机制，扶持就业困难人员实现再就业，提高对失业人员等困难群体开展“一对一”就业创业帮扶的效率。健全覆盖城乡的公共就业创业服务体系，建立对服务对象信息的动态摸底，推进就业创业服务均等化建设，实现劳动者享有平等就业创业机会。

——推进人力资源市场诚信体系和标准体系建设，建立劳资诚信信息管理制度，强化监管和规范人力资源市场秩序。加强人

文关怀，严肃查处就业歧视行为，加强劳动监察执法保障，依法查处侵害劳动者权益行为，妥善解决劳资纠纷问题。推进精准扶贫，2018年以前，实现有劳动能力且就有业愿望的、被确定为贫困户家庭的劳动力和就业困难人员100%实现就业。

### 专栏 3：创业孵化基地项目

2018年底前，至少建设1个区域性、特色性的省级创业孵化基地。

#### 第四节 构建职业培训体系

——实施全民技能提升计划，全面提升未就业劳动者的就业能力和已就业劳动者的就业质量。完善培训信息平台，针对失业人员、就业困难人员积极开展专项培训，总结推广各培训机构、技工院校培训工作经验，建立实用劳动技能培训的工作制度和措施，推进技能培训实现精细化，满足高质量就业目标。

——加强在职职工培训。结合产业、企业转型升级的实际情况，巩固加强职工的岗位技能，提高培训的技术含量，积极开展新技术、新工艺的应用技术培训和中、高级以上的培训。鼓励职工在精通本岗位技能的基础上，主动学习、掌握相关的第二、第三技能，以提高适应岗位变化乃至职业变化的能力。建立和完善职业培训管理人员培训制度，加强对管理人员的培训，建立职业技能培训质量评估体系，完善职业技能鉴定质量管理，严格证书

核发程序，建立有效的检查手段和约束机制。

## **第四章 完善可持续的社会保障体系**

坚持广覆盖、保基本、多层次、可持续的方针，加快建立起更加完善的社会保障体系，努力实现人人享有社会保障，稳步提高社会保障水平，构筑持续稳定的社会保障网。

### **第一节 实现全民享有社会保障**

深入推进全民参保计划，完善社会保险扩面征缴长效机制，健全政府部门征缴联动和信息管理机制，确保地税个税申报人数与参保缴费人数一致，就业备案登记人数与参保缴费人数一致，个税申报工资与参保缴费工资一致，就业备案登记工资与参保缴费工资一致。实现个税申报与“全员足额”参保缴费联动同步管理，强化长缴多得、多缴多得的参保激励机制，完善城乡居民养老、医疗保险连续参保激励机制，实施建筑业用工按项目参加工伤保险制度。建立常态化的社会保险执法机制，加强对企业参保缴费的执法监督，加大执法工作力度，督促企业依法履行参保缴费义务，依法全员足额参保；对拒不实行全员足额参保的用人单位，依法追缴及强制征缴。

### **第二节 建设城乡一体化的社会保险制度**

——贯彻落实机关事业单位养老保险制度改革，建立职业年

金制度，稳步推进征地农民养老保障制度工作。按照“以收定支、收支平衡、略有结余”原则，加大政府投入，提高城乡居民基础养老金标准，提高城乡居民基本医疗保险财政补助和个人缴费标准，提高医疗保障水平，城镇职工和居民医疗保险政策范围内住院费用支付比例稳定在85%和75%左右，城乡居民大病保险对参保人负担的医疗费用“二次报销”比例不低于50%。完善基本医疗保险监督管理制度，在总额控制的基础上，大力推动医疗保险付费改革，加强住院率、人次均费用增长监控管理，有效控制医保基金支出增长。

——实施失业保险待遇申领发放、失业人员职业介绍、职业技能培训的“一站式”服务机制。落实工伤保险费率浮动机制，发挥费率浮动对用人单位防范工伤事故的激励作用，促进用人单位落实工伤预防，减少工伤事故的发生。加强社会保险基金和专项资金监管，完善社会保险基金预警机制，全面实施社会保险基金疑点核查制度，重点对医疗保险基金大额费用、异常数据进行核查，与公安部门建立反欺诈工作平台，共同查处欺诈社会保险骗保案件。建立社会保险基金举报奖励制度，鼓励社会人员举报社会保险违法违规行为，防范基金风险，确保基金安全运行。

——健全社会保险信息公开制度，完善社会保险信息公开台账，利用各种媒介主动公开、宣传各类社保政策和数据信息。扩大社会保障卡应用范围，实现社会保障卡记录人的一生的信息，落实社保待遇全面通过社会保障卡发放，逐步推广其他政府公共

服务补助补贴通过社会保障卡发放。

## **第五章 完善体制机制建设人才强区**

深入实施人才强区战略，适应和引领经济发展新常态，加大人才和创新团队的引进培养力度，营造人才“洼地”，聚集人才为“我”所用，提升人才队伍实力和我区科技创新水平，促进我区经济社会又好又快发展。

### **第一节 定位人才战略**

抓住打造全国小微企业创新创业基地城市示范的契机，全面贯彻落实《江门市新会区中长期人才发展规划纲要（2011-2020年）》、《关于加强我区高层次人才和团队引进培养工作的意见（试行）》要求，结合我区发展定位和当前、今后经济社会建设实际需要，深入实施人才强区战略和创新驱动发展战略，牢固树立“抓人才就是抓发展未来”的战略定位，树立“科技引领，人才先行”的观念，在全区形成抓招才引智就是抓科学发展、转型发展、跨越发展的氛围和共识，重点引进我区急需、紧缺的五类高层次人才，大力倡导和扶持人才到我区创新创业。

### **第二节 搭建高端人才集聚载体**

实施人才强区战略，优化招才引智服务体系，聚焦先进装备制造、新一代信息技术、新材料等战略性新兴产业以及现代旅



游、现代物流、电子商务、金融创投、科技服务等现代服务业发展急需,引进一批具有国际先进水平的高层次领军人才和创新创业团队。集聚一批优秀博士后到新会开展项目研究、科研成果转化、实践实训和创办科技型小微企业,打造创新创业发展生力军。鼓励企业事业单位建设博士后科研工作站和创新实践基地、院士工作站、国家级和省级工程技术(研究)中心、企业技术中心、重点实验室、工程实验室、新型研发机构等科研平台。

#### **专栏 4: 聚集高端人才**

加大对引进人才的扶持力度,完善各项激励政策,重点引进、扶持高水平创新团队和项目。

### **第三节 构建人才培养体系**

积极探索培养人才的方式方法,重视人才创新能力培养,以提高自主创新能力为核心,以高层次创新型科技人才为重点,统筹推进各类专业技术人才协调发展。深入实施专业技术人才知识更新工程,开展大规模专业技术人员知识更新继续教育。鼓励用人单位选送高层次人才到国内外著名机构进修深造或进行中长期培训,对经业内认可具有国际先进水平或国内领先的学术交流项目,政府给予一定的学术交流专项资助。搭建人才交流平台,通过举办学术讲座,共同承担国家、省、市科研项目等形式,开展科技合作与学术交流,共同提高科研技术水平。大力培养使用

本地人才，解决高等院校、技工院校办学中的困难和问题，分层次培养本地所需要的高层次人才和高技能人才，形成全方位、广领域、多形式的人才智力柔性引进工作格局。

### **专栏 5：技能人才培训**

立足先进（装备）制造业，采取“订单式”方式为各类企业培训技能人才。

## **第四节 营造良好的人才发展环境**

妥善解决人才安居问题，对引进的各类人才分别给予购房补贴、租房补贴等。加大对人才科研工作的扶持力度，优先处理人才入编、聘任问题。妥善解决人才居留落户、子女入学问题，优先推荐人才配偶就业。积极为各类人才提供多层次、多样化的优质医疗卫生服务，定期组织高层次人才免费健康体检。实施“人才绿卡”计划，向高层次人才、紧缺急需人才发放“人才绿卡”，人才可在线申办享受更多优惠服务。

# **第六章 深化人事制度改革**

## **第一节 加强公务员管理**

按照国家、省、市的部署和要求，开展公务员分类制度改革，建设一支与我区经济社会发展相适应、与社会公共管理与服务需

求相一致的公务员队伍。通过招录等方式调节公务员队伍结构，科学设置招录职位，使考生报考更具针对性。强化公职人员能力建设。着力落实好公务员初任、任职、全员培训。到2020年，全区公务员整体参训率达到90%以上。初任培训参训率达到100%，任职培训达到90%以上。完善公务员考核办法，加强考核结果的使用力度，为公务员培训和选拔提供依据。推动《公务员法》的实施，规范公务员队伍管理，依法完善退出机制。拓宽基层公职人员“上升”渠道，不让论资排辈堵住基层优秀干部“上升”通道。

## **第二节 深化事业单位人事制度改革**

全面推行聘用制度和岗位管理制度。完善公开招聘制度，建立事业单位公开招聘监督管理机制。建立和完善事业单位竞聘上岗制度，使竞聘上岗成为事业单位内部人员选拔聘用的主要方式。指导主管部门和事业单位进一步完善事业单位绩效考核奖惩机制及特需紧缺人才激励机制，通过考核结果与工资分配的紧密挂钩落实优绩优酬，不断优化岗位设置和人员配备，促进岗位设置和人员聘用的精准化。

## **第三节 提升军官转业安置质量**

按照国家、省、市的军队转业干部转置要求，积极稳妥地完成军官转业安置任务。探索建立引导军转干部到基层、到艰苦岗

位工作的机制。提高军转干部适应性培训针对性和课程质量。落实企业军转干部解困政策和维稳措施，确保我区企业军转干部总体稳定。

#### **第四节 完善人事考试制度**

探索科学严谨的人事考试模式。按照“以用设考”原则，健全公务员、事业单位职员、机关雇员和专业技术人员考试考核机制，提高考录信息化管理水平。完善人才测评工作的方式方法，逐步加大人才评测工作的投入。

### **第七章 建立合理的工资收入分配格局**

#### **第一节 加强对企业工资的调控指导**

深化工资收入分配制度改革，努力实现居民收入增长和经济发展同步、劳动报酬增长和劳动生产率提高同步。贯彻落实企业集体合同条例，推进工资集体协商。完善人力资源市场价位和工资指导线制度，健全与经济发展相适应的最低工资标准调整机制，推动企业建立完善在岗职工职业培训制度，提高职工技能水平，引导职工通过技能晋升实现待遇提高。规范企业工资支付行为。加大欠薪惩戒力度，探索建立欠薪保障金制度，实施建筑施工企业工资发放承诺制。

## **第二节 完善公职人员收入分配机制**

抓好公务员职务与职级并行制度的落实，发挥职级在确定干部工资待遇方面的作用，实行职级与待遇挂钩，确保做到基层公务员待遇得到合理增长。深化事业单位绩效工资分配改革。制定公益类事业单位的急需、紧缺人才评价标准及紧缺人才专项资金发放办法，解决部分公益类事业单位紧缺专业技术人才引不进、留不住的问题。

# **第八章 构建和谐稳定的用工环境**

## **第一节 建立劳动关系协调机制**

建立实施企业劳动保障信用等级评价办法，提升企业诚信意识。充分发挥人力资源协会等社会组织的作用，帮助企业提高应对人力资源管理问题和化解复杂劳资关系矛盾的能力。发挥社会组织、团体的作用，提升用人单位依法用工和劳动者依法维权的意识，发挥务工人员依法维护自身权益的自主作用。

## **第二节 加强劳资纠纷源头治理**

推进企业网上用工申报和用工备案的覆盖，建立企业用工及人力资源服务平台报表查询、预警分析、权益提醒及决策分析等机制，动态监控企业用工行为，及时发现和化解不稳定因素。加强对基层信访工作的指导和联系，并及时推动解决群众反映集中

突出的信访问题。完善劳资纠纷定期分析研判制度，定期开展劳资纠纷矛盾隐患排查，建立涉劳资突出矛盾工作台帐，动态分析和报告我区涉劳资突出矛盾问题化解进展情况，提高预警防控劳资纠纷能力。

### **第三节 加强劳动争议社会化调解**

进一步扩大劳动争议义务调解员队伍，加强基层劳动人事争议调解工作规范化建设，引导非公有制企业和商会参与基层调解组织工作，从源头上预防和减少劳资纠纷的发生。加强劳动人事争议调解和预防，以鼓励和解、强化调解、优化仲裁、衔接诉讼为导向，推进专业性调解建设和仲裁效能建设，进一步提升调解仲裁服务能力和社会公信力。创新仲裁办案方式，规范基层调解运作，及时有效预防化解争议。推进落实兼职仲裁员制度，增加公众的参与度、社会监督的透明度，积极营造守法社会氛围。

### **第四节 严厉打击劳动保障重点领域违法问题**

完善多部门综合治理和监察执法与刑事司法联动机制，加大对违法行为的查处打击力度。强化劳动保障监察网格化、网络化信息系统应用和指挥中心建设，实现监察执法向主动预防和统筹城乡转变，全面提升劳动监察执法效能。推动劳动保障监察执法力量向基层延伸。进一步完善涉嫌恶意欠薪案件的移送工作。加大曝光重大违法案件的力度，强化社会及舆论监督。落实人力资

源和社会保障领域重点监控监管对象“黑名单”制度，扩大政府部门之间信息共享。坚持发动社会参与、群策群治的原则，总结和完善的投诉举报有奖、欠薪逃匿抓捕奖励制度等。

## **第九章 建设法治人社**

### **第一节 加快完善政策体系**

健全完善就业、社会保障、人事人才、收入分配、劳动关系等方面的政策制度。提高政策制度的制定质量，推行重大决策听证制度，建立多元化的政策制度制定机制。推进行政决策的科学化、民主化、法治化，完善规范性文件的制发和管理，建立健全集体参与、专家论证、风险评估、合法性审查、征求公众意见等决策制定程序常态化机制。

### **第二节 坚持依法行政**

深化行政审批制度改革，加大简政放权力度，创新审批服务方式。建立完善“1+3”权责清单制度，推进行政审批和社会服务标准化建设。加强依法行政制度建设，规范行政执法程序，建立人力资源社会保障部门法律顾问制度。集中推进社会保险信息公开，强化监督，提高政务透明度。推进普法宣传，创新手段，突出重点，营造法治人社良好氛围。

## **第十章 加强基础能力建设**

### **第一节 加强公共服务设施建设**

推进人力资源社会保障“邑门式”服务，进一步推进行政审批和社会服务下沉，加强村居、社区人力资源和社会保障公共服务平台建设，夯实公共服务基础支撑。

### **第二节 推进智慧人社建设**

建立人力资源和社会保障事业信息化建设规划体系，明确信息化建设目标和任务，健全和完善数据库管理、网络管理、安全管理制度，建立“互联网+”人力资源社会保障服务的机制，形成布局合理、科学高效、安全稳定的人力资源和社会保障信息化格局，实现互联网在人力资源社会保障服务方面的全面应用。建成覆盖城乡的人力资源和社会保障信息网络，完善数据中心建设，提高对人力资源和社会保障全领域业务的数据支撑和保障能力。以社会保障卡为载体，实现人力资源社会保障所有行政审批和社会服务业务全流程网上申请、审批、查询等功能，推广智慧人社系统移动互联网广泛应用。加快拓展社会保障卡在其他政府相关部门公共服务业务领域的应用，实现政府公共服务“一卡通”。

### **第三节 加强系统队伍建设**

充实系统队伍，优化人员结构，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。健全完善人力资源和社会保障系统教育培训体系，分级分类开展系统干部教育培训，全面加强经办人员业务培训。围绕公共服务职能，大胆起用勇于改革创新、务实清廉的干部。强化组织文化建设，形成“公平、包容、创新”的服务理念。加强党风廉政建设，切实建强建好法制宣传、就业培训、窗口服务、监察执法和信访仲裁队伍，初步实现结构稳定、业务精通、服务文明的建设目标。

## **第十一章 实现“十三五”规划的全面落实**

通过发动各方力量，完善保障措施，努力实现“十三五”规划的全面落实。

### **第一节 强化规划实施**

全区人力资源社会保障系统要坚决贯彻上级党委、政府的决策部署，“一把手”切实履行规划落实的第一责任人责任，亲自部署推动全面规划落实工作。制定贯彻落实规划的具体目标和措施，建立规划目标任务逐年分解制度，加强督办，确保规划各项发展目标落到实处。鼓励各行业协会发挥人力资源和社会保障指导协调作用，邀请各党派、各社会团体代表以及社会知名人士担任人力资源和社会保障事业发展的监督员，监督、检查和督促抓好人力资源社会保障“十三五”规范落实工作，科学决策人力资源和社会保障事业的发展。

## **第二节 严格资金管理**

根据人力资源社会保障形势变化,以及保障民生和服务人才的需要,多渠道筹措资金,加大人力资源社会保障资金投入,确保各项民生政策落实所需资金的及时足额到位。坚持专款专用的原则,严格按照规定的范围、标准和程序使用加强资金管理和监督,努力提高人力资源社会保障专项资金使用管理的规范性、安全性和有效性。

## **第三节 协调区域发展**

按照“珠西战略”和“东提西进,同城共融”的战略部署,为珠西地区提供高技能人才保障。充分发挥不同地区比较优势,加快产业升级和经济结构调整对技能人才的需求,大力推进本地劳动力就业。

## **第四节 注意总结推广**

主动适应人力资源和社会保障事业发展形势的变化,有针对性地开展阶段性的专项调研工作,针对人力资源和社会保障重点、热点、难点问题,实行动态监测,提高快速反应能力,有效促进规划目标的落实。创新宣传方式,建立人力资源社会保障网上宣传“大平台”,报道各地落实规划的决策部署、任务和成效,调动全区人力资源社会保障系统广大干部职工的主动性和创造

性，激发他们落实规划的热情，通过各种宣传媒介广泛宣传创新服务群众的政策措施，为规划的落实营造良好氛围。