

肇府办〔2022〕5号

肇庆市人民政府办公室关于印发肇庆市 人力资源和社会保障事业发展 “十四五”规划的通知

各县（市、区）人民政府，肇庆高新区管委会，肇庆新区管委会，
粤桂合作特别试验区（肇庆）管委会，市政府各部门、直属各单位：

《肇庆市人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》已经
市人民政府同意，现印发给你们，请认真组织实施。实施过程中
遇到的问题，请径向市人社局、市发改局反映。

肇庆市人民政府办公室

2022年3月28日

肇庆市人力资源和社会保障事业 发展“十四五”规划

目 录

第一章 发展基础和发展形势	6
第一节 发展基础.....	6
第二节 面临形势.....	11
第三节 主要挑战.....	12
第四节 重要机遇.....	13
第二章 总体要求	15
第一节 指导思想.....	15
第二节 基本原则.....	15
第三节 主要目标.....	17
第三章 对标“双区”建设新使命 牵引带动人社事业改革发展	20
第一节 共促大湾区融合发展.....	20
第二节 助推城乡区域协调发展.....	22
第三节 扶持重点地区加快发展.....	23
第四章 聚焦社会发展新态势 推动实现更加充分更高质量就业	25
第一节 坚持就业优先战略.....	25
第二节 突出保障重点群体就业.....	26
第三节 全力促进创业带动就业.....	27

第四节 高质量推进“肇庆名厨”“肇庆工匠”“肇庆管家” 三项促就业行动·····	28
第五节 强化公共就业服务·····	30
第五章 满足美好生活新期待 构建覆盖全民的社会保障体系 ·····	32
第一节 推动社会保险扩面提质·····	32
第二节 完善社会保障制度体系·····	33
第三节 确保社会保险基金安全运行·····	34
第四节 优化社会保险经办服务·····	35
第六章 顺应时代发展新特征 构建应用型人才集聚新高地 ·····	37
第一节 深化人才体制机制改革·····	37
第二节 加强专业技术人才队伍建设·····	38
第三节 扩大高水平技能人才有效供给·····	40
第四节 推进人力资源服务业高质量发展·····	41
第七章 着眼产业发展新需求 推动技工教育高质量发展 ·····	43
第一节 推动技工教育提质发展·····	43
第二节 增强技工教育服务功能·····	44
第三节 强化技工教育政策支持·····	45
第四节 加强技工教育基础建设·····	47
第八章 激发人事管理新活力 深化事业单位人事制度改革 ·····	48
第一节 完善事业单位人事管理政策体系·····	48

第二节	深化事业单位人事管理体制机制改革·····	49
第三节	健全适应行业特点的薪酬激励分配制度·····	50
第四节	强化事业单位人事管理服务·····	51
第五节	完善人事考试服务体系·····	52
第六节	发挥奖励和表彰的激励导向作用·····	52
第九章	创建社会治理新模式 构建新型和谐劳动关系·····	53
第一节	健全劳动关系协调机制·····	53
第二节	深化企业工资收入分配制度改革·····	54
第三节	完善调解仲裁工作机制·····	55
第四节	提高劳动监察效能·····	56
第五节	加强异地务工人员服务保障·····	57
第十章	围绕行风建设新要求 全方位提升人社服务效能·····	59
第一节	推进基本公共服务均等化·····	59
第二节	推进基本公共服务标准化·····	59
第三节	推进基本公共服务信息化·····	60
第四节	加强系统行风建设·····	61
第十一章	强化规划实施保障·····	62
第一节	加强党的建设·····	62
第二节	强化法治建设·····	62
第三节	提高财政投入效益·····	62
第四节	加强监测评估·····	63
第五节	强化规划实施·····	63

根据《广东省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》《广东省人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》和《肇庆市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》，为推进全市人力资源社会保障事业高质量发展，制定本规划。规划期限为2021年至2025年，远景展望至2035年。

第一章 发展基础和发展形势

第一节 发展基础

“十三五”时期是我市人力资源社会保障事业发展取得重大进展、质量得到大幅提升的五年。五年来，面对复杂多变的国内外形势、艰巨繁重的改革发展任务，全市人力资源社会保障部门坚决贯彻落实党中央、国务院和省委、省政府决策部署以及市委、市政府工作要求，全面完成“十三五”时期主要目标任务，为保障改善民生、经济高质量发展、维护改革发展稳定大局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基础。

促进就业创业取得新成效。稳岗扩就业成效明显，全市城镇新增就业21.69万人，城镇失业人员再就业6.4万人，就业困难人员再就业1.06万人。就业支持体系更加完善，市人力资源服务产业园建成投入使用，全市累计举办就业招聘会1007场，帮助27.08万人达成就业意向。创业带动就业成效明显，建成全省

首家双创学院，“1+9+N”港澳青年创新创业基地体系构建成型，全市累计发放创业担保贷款 2.37 亿元。就业脱贫任务全面完成，统筹开发公益性岗位托底安置 5148 名“难脱贫、易返贫”建档立卡贫困劳动力。积极应对中美经贸斗争、新冠肺炎疫情等影响，失业风险得到有效控制，城镇登记失业率控制在 2.5% 以内，低于全省平均水平。

社会保障水平实现新提升。全民参保计划全面实施，社会保险实现制度全覆盖、人群基本全覆盖。企业职工基本养老保险、工伤保险基金实现省级统筹，城乡居民养老保险基金实现市级管理，机关事业单位养老保险制度改革稳妥推进，职业年金、企业年金迈出改革步伐。截至 2020 年底，全市养老、失业、工伤三大险种累计参保 340.98 万人次，基金累计结余 74.04 亿元，分别是“十二五”期末的 1.1 倍、1.4 倍；企业退休人员基本养老金年均增长 7.45%；城乡居民基本养老保险基础养老金最低标准比“十二五”期末增长 80%；失业保险金标准提高至我市最低工资标准的 90%；工伤伤残津贴标准月人均从 2107.08 元提高至 3830.66 元；社会保障卡常住人口持卡率达 94.2%。

招才引智工作迈上新台阶。实施“西江人才计划”，出台“百千万”人才引育工程，推行人才绿卡制度，构建具有肇庆特色的全方位、立体式人才发展激励保障政策体系。建成 1 个国家级高技能人才培训基地、2 个国家级技能大师工作室，新增 6 家创新实践基地、51 家博士工作站。入选国家百千万人才工程 2 人，引

进西江创新创业领军人才 14 人,新增国务院特殊津贴专家 6 人、博士 476 人、硕士 2864 人,全市人才总量达 83.17 万人,比“十二五”期末增长 18.22%。全市专技人才和技能人才总量分别达 24.37 万人和 46.2 万人,比“十二五”期末分别增加 18.3%和 20%,其中高级专业技术人才 1.35 万人、高技能人才 4.5 万人,占比分别比“十二五”期末提高 55.87%、21.6%。

职业技能培训打开新局面。技工院校改革取得突破,市交通技工学校、肇庆公路技工学校整合并入市技师学院。市技师学院纳入高等职业学校序列稳步推进,高级工班以上在校生占总数的 58%。拥有 52 所民办培训机构、23 所职业技能鉴定机构,学历教育与职业培训并举的办学体制基本建立。全民技能提升行动成效显著,累计新开发 57 个培训工种,开展职业技能提升培训 48.1 万人次。“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程深入实施,“肇庆名厨”“肇庆工匠”“肇庆管家”三项行动纵深推进,建成全省首个家政综合服务示范基地,广宁县获评“中国厨师之乡”。

和谐劳动关系构建新格局。劳动合同制度全面落实,全市劳动合同签订率保持在 96%以上。劳动人事争议多元处理工作体系更加完善,劳动人事争议调解中心实现镇(街)全覆盖。劳动人事争议调解仲裁、劳动监察执法效能不断提升,劳动人事争议调解成功率达 75%,劳动人事争议仲裁结案率保持在 95%以上,劳动保障监察举报投诉案件结案率达 100%。用工实名制、工资保证金、分账管理实现基本全覆盖,企业薪酬调查、人工成本监

测和信息发布制度进一步完善，企业职工最低工资标准稳步提高。

人社公共服务得到新改善。“行风建设”一号工程成效显著，线上线下窗口服务效能显著提升，人力资源社会保障集中式信息系统全面启用，6项行政许可和114项公共服务类事项进驻市一门式一网式公共服务平台，93项人社服务事项上线“粤省事”，97项服务事项实现“零跑腿”，网上全流程办理率、零次比率、网上办结率均为100%，政务服务办理时限总量减少68.43%以上。在全省率先使用“粤省事”进行企业退休人员养老待遇领取资格线上“刷脸”认证。市县镇村四级人力资源社会保障公共服务体系全面形成，公共服务均等化水平明显提升。

专栏 1 “十三五”时期主要指标完成情况

序号	指 标	单位	2020 年 目标值	2020 年 完成值	2015 年 基期数	属性
一、就业						
1	城镇新增就业人数	万人	20.7	21.69	23.80	预期性
2	城镇登记失业率	%	3 以内	2.39	2.37	预期性
二、社会保险						
3	基本养老保险参保率	%	98	—	97	预期性
4	失业保险参保人数	万人	45	46.69	43.05	约束性
5	工伤保险参保人数	万人	47.5	51.75	45.03	约束性
三、人才队伍建设						
6	专业技术人才总量	万人	24.1	24.37	20.6	预期性
7	高、中、初级专业技术人才比例	: :	—	5.5:37.5:57	4.2:38.9:56.9	预期性
8	高技能人才占技能人才比例	%	30	21.6	23	预期性
四、劳动关系						
9	企业劳动合同签订率	%	96	98.8	93.9	预期性
10	劳动人事争议调解成功率	%	>60	76.23	57.63	预期性
11	劳动人事争议仲裁结案率	%	>90	97.15	96.23	预期性
12	劳动保障监察举报投诉案件结案率	%	>95/96	100	100	约束性
五、公共服务						
13	社会保障卡持卡人口覆盖率	%	94.5	94.2	84.47	预期性

注：[] 为累计数。

第二节 面临形势

“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，人力资源社会保障事业发展的内外部环境 and 自身条件正在发生复杂而深刻的重大变化。

——**不稳定性不确定性明显增加，人社事业发展形势复杂严峻。**当今世界正经历百年未有之大变局，世界经济持续低迷，新冠肺炎疫情影响广泛深远，不稳定性不确定性明显增加，给就业局势稳定、社会保险运行、和谐劳动关系构建带来持续性影响。

——**新经济新业态蓬勃发展，人社制度保障受到前所未有的冲击。**数字经济、共享经济等新业态快速发展，“平台型就业”“自雇型就业”“多重劳动关系”等新型就业形态不断涌现，给劳资关系认定处理以及基于传统劳动关系的社会保险参保和缴费制度带来冲击。

——**创新引领特征更加明显，对人力资源供给提出更高要求。**新一轮科技革命和产业变革深入发展，产业结构高端化步伐加快，人才作为科技创新的第一资源，是创新活动中最活跃、最积极的因素，将成为“十四五”时期经济社会发展的最重要驱动力。

——**人口老龄化进入加速期，社会保障可持续运行迎来重大考验。**随着人口结构步入深度老龄化，老年人口规模持续扩大，老年社会抚养系数快速上升，社会保障待遇的刚性增长，基本养

老保险收支平衡压力进一步增大，养老制度和社保可持续性发展将迎来重大考验。

——**人民日益增长的美好生活需要，倒逼人社服务加快升级。**“十四五”时期收入分配调整将进入关键窗口期，满足人民群众对更体面的就业、更满意的收入、更完善的社保、更便捷的服务成为人社公共服务的重大课题。

第三节 主要挑战

肇庆作为粤港澳大湾区重要节点城市，对外开放程度较高，社会需求多样性、利益关系复杂性和社会矛盾易发性相对突出，我市人社事业发展面临着多方面的严峻挑战。

——**就业结构性矛盾依然突出。**一方面，我市农村劳动力素质偏低，人力资本水平未能完全适应产业优化升级的需求，传统岗位就业压力持续加大；另一方面，随着我市产业招商落地和企业增资扩产的成效显现，受薪酬待遇、工作环境、生活配套等制约，企业“招工难”“留人难”现象比较突出。

——**人才发展不充分不平衡。**制约人才发展的体制机制障碍尚未根除，人才总量质量有待提升，对产业发展支撑不够；受珠三角核心区虹吸效应，“引才难、留才难”突出，高层次、高技能人才比重偏低；高能级人才平台欠缺，新型研发机构、专业化众创空间等载体数量少、层次不高。

——**社会保障体系不够完善。**多层次社保体系构建存在短

板,部分人群还未纳入社会保障范围;人口老龄化程度持续加深,社保的可持续缴费能力进一步弱化,基本养老保险收支平衡压力逐渐增大;经济下行背景下小微企业和困难企业社保减负等因素相互叠加,对社保基金稳定运行带来新的压力。

——**和谐劳动关系构建任务艰巨**。发展不确定性导致企业生产经营受到冲击,劳动关系领域不稳定因素增多;外包用工、临时用工等用工模式出现,拖欠工资等侵权现象长期存在;劳动者诉求多样化、争议主体多元化趋势凸显,灵活就业和新就业形态人员劳动权益保障亟待加强。

第四节 重要机遇

当前和今后一个时期,经济持续增长的良好基础和条件没有变,治理体系和治理能力形成的制度优势没有变,人社事业发展的基础依然坚实、前景十分光明。

——**中国特色社会主义制度的优越性,为事业发展注入强大内生动力**。在习近平新时代中国特色社会主义思想的科学指引下,我国转入高质量发展阶段,制度优势显著,治理效能提升,经济长期向好,物质基础雄厚,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,将为人社事业发展创造良好的外部环境、注入强大的内生动力。

——**多层重大发展战略叠加联动,为事业发展拓展新空间**。人才强国战略、创新驱动发展战略、新型城镇化战略、乡村振兴

发展战略和就业优先战略，赋予人社工作新的时代内涵和使命任务。粤港澳大湾区、深圳中国特色社会主义先行示范区“双区”建设和横琴、前海两个合作区建设提出要素自由流动的内在要求，为我市人社政策创新、资源整合、服务优化拓展了新空间。

——**经济发展质量效益不断提升，为事业发展孕育新潜力。**“十三五”期末全市地区生产总值、人均地区生产总值分别达2311.65亿元、5.5万元，地方财政收入由2016年的89.7亿元增至2020年的124.5亿元，经济发展质量效益不断提升，为就业资金稳定投入、社保待遇稳步提高、收入分配改革、基础能力建设提供新的重大机遇、孕育新的发展潜力。

——**人社服务效能日益提高，为事业发展打下坚实基础。**我市人社领域制度体系不断健全，城镇新增就业持续扩大，养老保险基本实现全覆盖，劳动关系保持稳定和谐，风险防范和应急处置机制不断完善，为人社事业在开启全面建设社会主义现代化新征程构筑起坚实基础、汇聚起强大力量。

总得来看，“十四五”期间我市人力资源社会保障事业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。机遇与挑战并存，但机遇大于挑战。全市各级人力资源社会保障部门要抢抓“十四五”这个重要战略机遇期，增强思想自觉、政治自觉和行动自觉，在危机中育先机，于变局中开新局，奋力推进我市人力资源社会保障事业高质量发展。

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系列重要讲话和重要指示批示精神，忠诚拥护“两个确立”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。全面落实省委、省政府“1+1+9”工作部署和市第十三次党代会部署要求，坚持稳中求进工作总基调，立足新发展阶段，贯彻新发展理念，构建新发展格局，推动高质量发展，以深化供给侧结构性改革为主线，以改革创新为根本动力，以满足人民群众日益增长的美好生活需要为根本目的，以人才为第一资源、民生为第一追求，着力促进就业创业，健全多层次社会保障体系，加强人事人才工作，完善收入分配制度，构建和谐劳动关系，提升公共服务能力，加快建设居民高质量充分就业和企业高品质用工保障示范区，为肇庆加快建设珠三角核心区西部增长极和粤港澳大湾区现代新都市作出应有贡献。

第二节 基本原则

——**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，坚决维护党中央权威和集中统一领导，把党的集中统一领导作为推进人力资源社会保障事业的根本保证，不断提高贯彻新发展理念、构建新发展格局能力和水平，推动人力资源社会保障事业高质量发展。

——**坚持以人民为中心。**坚持人民主体地位，坚持共同富裕方向，把人民对美好生活的向往作为奋斗目标，增进民生福祉，补齐民生短板，尽力而为、量力而行，促进改革发展成果更多更公平惠及全体人民，在高质量发展中促进共同富裕，不断增强人民群众获得感、幸福感、安全感。

——**坚持新发展理念。**把新发展理念贯彻到人力资源社会保障事业发展全过程，充分发挥人力资源社会保障事业在构建新发展格局中的支撑保障作用，推动事业发展更高质量、更有效率、更加公平、更可持续、更为安全。

——**坚持深化改革开放。**增强湾区意识，树牢湾区标准，在更高起点推进改革开放，着力固根基、扬优势、补短板、强弱项，破解人力资源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。

——**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，加强人力资源社会保障事业与经济社会发展各领域协同联动，统筹兼顾地区发展差异和不同群体，推动经济发展与民生改善良性互动、相互促进，实现事业发展质量、结构、规模、效益、安全相统一。

——**坚持依法行政。**贯彻落实全面依法治国基本方略，完善依法决策机制，推动人力资源社会保障工作全面纳入法治轨道，提升决策科学化、民主化、法治化水平。合理调节各方面利益关系，促进社会公平公正、稳定和谐。

第三节 主要目标

展望 2035 年,肇庆将与全省同步基本实现社会主义现代化,经济实力、产业实力、创新动力、城市影响力、综合竞争力大幅跃升,建设成为珠三角核心区西部增长极和粤港澳大湾区现代新都市。我市人力资源社会保障制度体系更加完善,人才集聚高地和民生保障高地的引领作用更加明显。就业质量显著提升,满足劳动者对美好生活的向往。多层次社会保障体系全面实现,社会保障形成全民共建共享的发展局面。人才发展环境持续优化,各类人才的创新活力竞相迸发。工资收入分配更加公平合理,劳动关系更加和谐稳定。基本公共服务实现均等化,城乡一体、均等可及的人力资源社会保障基本公共服务体系更加优质高效。

锚定 2035 年基本实现社会主义现代化目标,着眼肇庆新发展阶段目标定位,围绕打造新发展格局战略支点,到 2025 年,我市人力资源社会保障制度体系更加完善,实现“业有厚成、劳有丰酬、才有优用、技有专长、老有颐养”,基本建成居民高质量充分就业和企业高品质用工保障示范区。

——实现更加充分更高质量就业。就业优先政策全面强化,就业容量不断扩大,就业质量不断提高,就业创业环境不断优化,劳动者技能素质和就业能力显著增强,就业形势总体稳定。“十四五”期间全市城镇新增就业 20 万人以上,城镇登记失业率控制在 4%以内,实施职业技能培训 12 万人次。

——形成更加完善更可持续社保体系。社会保障体系更加健全，统筹层次、待遇水平稳步提高，基金运行安全可持续，法定人员应保尽保。“十四五”期末，全市基本养老保险参保率达到95%，城镇职工基本养老保险、城乡居民基本养老保险、失业保险、工伤保险参保人数分别达到82万人、163万人、47.5万人、55万人。

——打造更加开放更具活力人才生态。人才发展体制机制不断健全，事业单位人才活力充分激发，技术技能人才队伍不断壮大，人才的行业、产业布局不断优化，人才综合竞争力进一步增强。“十四五”期末，全市专业技术人才达到28万人，技能人才达到55万人。

——构建更加和谐更加稳定劳动关系。劳动关系协调机制和矛盾调处机制更加健全，劳动人事争议处理效能和劳动监察执法能力进一步提升，工资收入分配格局更加合理有序。“十四五”期末，劳动人事争议调解成功率、劳动人事争议仲裁结案率、劳动保障监察举报投诉案件结案率分别达到75%以上、95%以上、98%以上。

——提供更加优质更均等化公共服务。基本建成智能高效、覆盖全民、均等可及的人力资源社会保障公共服务体系，基层公共服务机构更加健全、设施更加完善、服务水平显著提高，群众满意度不断提升。“十四五”期末，全市社会保障卡常住人口持卡率达到90%，申领电子社保卡人口覆盖率达到75%。

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	[21.69]	[20]	预期性
2	城镇登记失业率	%	2.39	4 以内	预期性
二、社会保险					
3	基本养老保险参保率	%	-	95	预期性
4	失业保险参保人数	万人	46.69	47.8	约束性
5	工伤保险参保人数	万人	51.75	55	约束性
6	城乡居民基本养老保险基金委托投资资金总额	亿元	[3.78]	[3.71]	预期性
7	补充养老保险基金规模	亿元	37	>60	预期性
三、人才队伍建设					
8	新增取得专业技术人员职业资格证书人数	万人	[3.21]	[3.71]	预期性
9	新增取得职业资格证书或职业技能等级证书的人数	万人次	[1.1]	[5.3]	预期性
10	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	人次	[700]	[30000]	预期性
11	技工院校年招生人数	人	7523	7800	预期性
12	开展补贴性职业技能培训人数	万人次	[10.48]	[12]	预期性
13	“粤菜师傅”培训人次	人次	[5708]	[10000]	预期性
14	“南粤家政”培训人次	人次	[20000]	[40000]	预期性
四、劳动关系					
15	劳动人事争议调解成功率	%	76.23	> 75	预期性
16	劳动人事争议仲裁结案率	%	97.15	> 95	预期性
17	劳动保障监察举报投诉案件结案率	%	100	> 98	预期性
五、公共服务					
18	社会保障卡持卡人数	万人	393.4	390	预期性
19	其中：申领电子社保卡人口覆盖率	%	28.7	75	预期性

注：[] 内为五年累计数。

第三章 对标“双区”建设新使命 牵引带动人社事业改革发展

坚持以粤港澳大湾区、深圳中国特色社会主义先行示范区“双区”建设和横琴、前海两个合作区建设为牵引，强化人力资源社会保障制度供给的精准性、有效性、协同性，助推我市建设粤港澳大湾区现代新都市。

第一节 共促大湾区融合发展

推动与港澳规则衔接。推进跨境职业资格和行业标准互认，逐步放宽对港澳专业人才在肇执业限制，在重点领域以单边认可带动双向互认。研究推动与港澳社保规则对接，实现在肇工作和生活的港澳居民在养老保障等方面享有与内地居民同等待遇。探索建立与港澳劳动争议处理协同机制和劳动保障监察执法协作、违法行为联动查处机制，解决跨境劳动争议法律适用、文书互认、调查取证、执行送达等障碍。

深化民生领域对接合作。拓宽港澳居民就业创业空间，完善有利于港澳青年就业创业的政策措施，为港澳青年在肇工作和生活提供便利。推进“湾区人才”工程，实施粤港澳大湾区（内地）事业单位公开招聘港澳居民办法，落实粤港澳大湾区个人所得税优惠政策。与港澳高校社团和公益组织加强合作，推动肇港澳青年对接交流，实现三地人才优势互补。推进社会保障卡跨境应用和境内外融合服务，实现社保经办服务顺畅对接。

支持重大项目平台建设。高水平打造“1+9+N”港澳青年创新创业基地体系，进一步提高基地港澳元素比例，吸引港澳青年来肇就业创业。谋划建设粤港澳大湾区（肇庆）人才港，推广建设“国际人才一站式服务窗口”、港澳青年创新创业“一站式”服务专窗，提高国际化人才服务水平。探索建设粤港澳大湾区劳动争议速调快裁服务站，聘任港澳籍调解员、仲裁员参与劳动争议调解仲裁。

专栏3 粤港澳大湾区重点项目工程

1.“1+9+N”港澳青年创新创业基地体系建设。力争在2025年前实现“1+9+N”港澳青年创新创业孵化平台的空间布局，即：肇庆新区港澳青年创新创业基地平台建成省级综合性创业孵化基地，其余9个县（市、区）各建1个以上港澳青年创新创业基地，有条件的县（市、区）可以建设N个以“政府主导、企业主体、社会参与、市场化运作”为组织形式的港澳青年创新创业基地，确保基础设施、制度保障、公共服务供给到位，让港澳青年更加安心创业、深耕事业、安居乐业。

2.粤港澳大湾区（肇庆）人才港。人才港围绕海内外高端人才服务需求，运用互联网、人工智能等高科技手段，充分实现“展示、服务、交流”三大功能，大力创新人才公共服务模式，促进海内外高端人才集聚，积极打造人才高地服务平台，为建设富有活力和国际竞争力的一流湾区提供智力支持。

3.“国际人才一站式服务窗口”。建设大湾区人才综合服务体系，设立集“国际人才一站式服务窗口”“高层次人才一站式服务窗口”于一体的人才综合服务体。通过优化人才服务流程、整合各部门服务事项至一个服务体系，为人才提供业务咨询、外国人工作许可、子女入学办理、就业服务等“一站式”便捷服务；设置咖啡区、政策栏、休闲互动区，为办事及各类人才提供交流空间。

4.港澳青年创新创业“一站式”服务专窗。依托港澳青年创新创业基地，免费或优惠提供研发实验、孵化办公场地，定期开展各类创业培训、前沿讲座、学术交流、融资路演、资源对接创业孵化营等品牌活动，并集聚一批工商、财税、法律、工业设计、广告策划、品牌营销、知识产权、投资机构、产业链等专业服务机构，提供一站式服务，赋能入驻创业项目快速成长发展。

第二节 助推城乡区域协调发展

健全区域发展统筹协调机制。健全城乡基本公共服务均等化机制，结合城乡人口分布和流动趋势，合理配置就业、社保、人才、劳动关系等基本公共服务资源。聚焦“一核两带多节点”产业空间布局，实行差异化的人社政策、资金、项目支持，助推广东省（肇庆）大型产业集聚区建设。围绕新型城镇化和乡村振兴战略实施，健全促进劳动力和人才社会性流动体制机制，有序引导城乡人力资源双向流动和优化配置。

有序引导新型城镇化建设。发挥县域吸纳农业转移人口就近就业落户的支撑作用，推动农村劳动力转移就业创业，合理引导区域内常住人口向中心城区和城镇转移。强化农村转移劳动力技能培训，提升参训农民转岗就业能力，实现稳定就业和促进增收。推动农村进城务工人员依法参加城镇职工社会保险，实现有稳定劳动关系的务工人员全部参保。

助力乡村振兴稳步推进。支持建设一批农民工返乡创业基地和返乡创业孵化实训基地，为外出返乡人员创业提供支持。实施“乡村工匠”工程，加快培养农业农村实用技能人才。鼓励引导人才向基层向乡村流动，加强基层义务教育、医疗卫生人才队伍建设。实施“农村电商”工程，培养一支懂技术、会经营的农村电商品牌带头人，助力乡村产业振兴发展。推动社保经办服务网络向基层延伸，实现具备条件的行政村全覆盖。

专栏4 乡村振兴工程

1. **“乡村工匠”工程。**推动高等院校、职业院校、技工院校开发建设一批乡村工匠重点和特色专业和精品课程。鼓励各类培训机构开展乡村工匠技能培训。建立健全的乡村工匠培养标准和技能评价体系，大力开展乡村工匠专业技术人才职称评定。拓宽乡村工匠就业创业渠道。到2022年，全市开展乡村工匠培养5000人次以上，充分发挥其带领技艺传承、带强产业发展、带动群众致富的作用，直接带动15000人就业创业，促进农民全面发展、农业全面升级、农村全面进步。到2025年，“乡村工匠”队伍更加壮大、结构更加优化、技能更加精湛、素质更加优良，在乡村振兴发展中更好的发挥示范引领作用。

2. **“农村电商”工程。**统筹推进我市农村电商工程高质量发展，聚焦电商人才培养、从业人员培训、创业就业、载体建设、品牌打造等关键环节，着力打通农村电商发展全链条，创新农村电商建设新模式和新业态，发挥农村电商在扶持创业、吸纳就业、致富奔康等方面的重要作用。力争到2025年，在每个县区建设1个农村电商产业园，有条件的县（市、区）在每个行政村都建设1个农村电商示范站，开展农村电商培训6000人。形成“统筹在市县、中枢在镇街、终端在村居”的工作格局，打通农村电商“人、品、网、店”全链条，带动我市“农村电商”工程高质量发展。

第三节 扶持重点地区加快发展

扶持特殊类型地区振兴发展。鼓励引导人才向老区、民族地区流动，选派优秀教师、科研人员、骨干医生开展专业技术援助，实施高校毕业生“三支一扶”倾斜招募。鼓励市内优质培训机构与老区、民族地区开展特色职业技能培训。积极争取将适合老区、民族地区产业发展、经济效益好、易就业的工种（项目）纳入培训补贴范围。落实老区城乡居民基本养老保险补助、中等职业教育国家助学金和免学费补助等政策。

扶持落后地区提速发展。接续推进脱贫地区发展，巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接，持续推进就业技能社保精准

帮扶。规范管理扶贫车间、开发公益岗位等，促进弱劳动力、半劳动力就地就近解决就业。增强职业技能培训资源供给，实现乡村有提升技能意愿的劳动力职业技能培训全覆盖。对低保对象、特困人员等低收入人口实施政府代缴城乡居民基本养老保险费政策。持续深化省际劳务协作和对口支援。

扶持重点地区特色发展。实施定位清晰、各具特色、协同协调的人社区域扶持政策，支持各县(市、区)结合实际错位发展。围绕东南板块产业人才需求，支持肇庆高新区建设粤港澳大湾区人才港，推动肇庆新区建设粤港澳大湾区港澳青年创新创业基地。发挥西北板块人力资源优势，打造职业技能提升培训特色品牌，支持广宁县打造“竹乡名厨”工程，争取把德庆县农村电商示范产业园打造成为有规模、有特色、成体系的电子商务示范区。

第四章 聚焦社会发展新态势 推动实现更加充分更高质量就业

全面强化就业优先战略，把稳定和扩大就业放在突出位置，健全有利于更充分更高质量就业促进机制，扩大就业规模，优化就业结构，提升就业质量，有效防范化解失业风险，确保就业形势总体稳定。

第一节 坚持就业优先战略

突出就业优先目标导向。坚持把稳定和扩大就业作为经济发展优先目标和宏观调控的下限，推动财政、金融、投资、消费、产业等政策聚力支持就业。健全就业影响评估机制，实施重大产业和重大项目就业影响评估，明确重要产业规划和重大项目带动就业目标。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。统筹用好就业补助资金、失业保险基金、专项奖补资金等，提升资金使用效益。

强化就业优先政策支持。持续完善就业政策体系，鼓励各类市场主体吸纳就业，支持劳动者自谋职业、自主创业。根据经济形势变化，适时采取阶段性援企稳岗等政策，支持企业吸纳就业和稳定岗位。消除户籍、地域、身份、性别等影响平等就业的制度障碍，推动城乡劳动者享受同等就业服务政策。清理取消不合理限制灵活就业的规定，加大对灵活就业人员支持力度。

培育新的就业增长点。在构建双循环的新发展格局中，重点

支持发展吸纳就业能力强的行业产业，发展壮大就业吸纳主体。聚焦主导、特色产业发展体系，加快培育一批发展效益好、就业带动力强的制造业骨干企业。顺应制造业转型升级和新业态快速发展趋势，支持和规范新就业形态发展，扩大灵活就业、新就业形态空间。更加注重缓解结构性就业矛盾，提升劳动者技能素质，扩宽劳动者就业创业渠道。

第二节 突出保障重点群体就业

坚持把高校毕业生就业作为重中之重。深入实施高校毕业生就业创业促进计划，结合产业升级、乡村振兴等重大战略开发适合高素质青年群体的就业岗位，拓宽市场化社会化就业渠道。建立政校企合作联盟，推动更多外地毕业生流入肇庆、更多肇庆毕业生留在肇庆。完善离校未就业高校毕业生实名登记制度，强化“一对一”精准就业服务。多渠道搭建职业指导、职业培训、就业见习、创业实践平台，对困难毕业生和长期失业青年实施精准就业帮扶。便利港澳台青年来肇就业创业。将留学回国毕业生等青年全面纳入公共就业人才服务体系。

促进异地务工人员稳定就业。健全职业培训、就业服务、劳动维权“三位一体”的工作机制，促进异地务工人员高质量就业。完善异地务工人员有序流动就业政策措施，推进农村富余劳动力进城务工、跨地区有序流动。深化跨区域劳务协作，在市外人力资源大市场设立劳务协作工作站，积极引导异地务工人员有序来肇

求职就业。实施高素质农民培育工程，创造更多的职业农民就业创业机会。保持就业扶持政策稳定，建立农村低收入人口就业帮扶长效机制，持续促进脱贫人口稳定就业。

强化困难人员就业帮扶。完善就业失业登记制度，健全失业登记、职业介绍、职业培训、职业指导等机制，畅通失业人员求助渠道。完善就业援助制度，对通过市场渠道难以实现就业的困难人员，合理开发公益性岗位托底安置，实现零就业家庭动态“清零”。加强失业人员职业指导和职业技能培训，提升失业人员再就业竞争力。多渠道帮扶残疾人就业创业，促进残疾人辅助性就业、公益性岗位安置、灵活就业和新业态就业。做好大龄劳动者就业帮扶。统筹做好妇女、退役军人等群体就业。

专栏 5 支持重点群体就业创业

1.高校毕业生就业创业促进计划。加强职业指导和就业创业技能培训，落实培训补贴政策。深入开展就业创业政策宣传活动，定期完善、更新和发布高校毕业生就业创业扶持政策清单。密集开展高校毕业生和急需紧缺人才招聘洽谈等招聘对接活动，拓宽毕业生到国企、事业单位、基层等就业渠道。完善就业实名制系统，托底安置困难毕业生，对离校未就业高校毕业生开展精准就业援助。支持毕业生自主创业，落实创业补助、创业担保贷款及贴息等扶持政策，提供覆盖创业“全过程”的服务。加强就业权益维护，纠正就业歧视行为，营造良好就业氛围。

2.就业援助行动。加强失业登记与失业保险金申领、失业登记与就业困难人员认定之间的业务协同和信息共享。建立完善失业人员实名制台账和定期联系制度。规范就业困难人员认定工作，组织开展专项就业援助服务活动。加强就业困难人员实名制动态管理，实施分级帮扶。规范公益性岗位开发管理，做好托底帮扶工作。

第三节 全力促进创业带动就业

完善创业扶持政策。建立健全创业带动就业扶持长效机制，完善普惠性创业扶持政策，强化公共创业服务能力。实施更有利

于劳动者创业的场地支持、租金减免、创业补贴、创业担保贷款及贴息等扶持政策，大力支持重点人群创业。积极拓宽创业投融资渠道，支持风险投资、创业投资、天使投资等发展，引导社会资金和金融资本支持创业活动。

强化创业载体建设。高质量建设一批创业孵化载体(园区)，为高校毕业生、返乡创业人员、农村致富带头人等群体提供场地保障、创业培训、项目对接等服务。引导各地完善创业孵化服务体系，撬动社会资源投入创业孵化基地建设及运营，切实提升创业孵化服务能力。鼓励高校及社会机构建设大学生创新创业实践示范基地，为大学生创业者提供低成本场地支持和政策指导服务。

优化创业服务环境。根据创业群体需要，完善创业培训(实训)、开业指导、融资服务、政策落实等“一条龙”创业服务体系。强化创业指导队伍建设，提升线上线下创业服务能力，深入开展创业精准服务。多渠道举办各类创业项目路演、创业成果展示等活动，持续开展“众创杯”创业创新大赛，培育一批创业典型，营造更加浓厚的创业氛围。

第四节 高质量推进“肇庆名厨”“肇庆工匠”“肇庆管家” 三项促就业行动

深入实施“肇庆名厨”行动。深入实施“粤菜师傅”工程，推进完善“肇庆名厨”培养体系，建成一支厨艺精湛、素质优良、结构合理的“肇庆名厨”人才队伍。鼓励龙头企业结合本土特色菜式开

展粤菜理论研究、菜品创新研发、粤菜文化研讨交流，塑造“粤菜师傅”“肇庆名厨”特色品牌。创新“肇庆名厨+”模式，通过链接乡村旅游、民俗文化、特色农业等资源，推动“肇庆名厨”与粤菜产业协同发展。推动打造“肇庆名厨”培养示范基地、产业促进平台、综合服务平台、工程交流合作平台。组织开展“肇庆名厨”技能竞赛、名厨名店名菜等特色主题活动。

大力推进“肇庆工匠”行动。深入实施“广东技工”工程，建立健全“肇庆工匠”培育、评价、使用和激励制度体系，形成产业集聚人才、人才引领产业的良性循环。鼓励各类职业院校（含技工院校）、普通高等学校、职业培训机构和符合条件的企业开展培训与职业技能等级认定工作，培育造就一支规模宏大、结构合理、素质优良的产业工人队伍。全面推行企业新型学徒制培训，围绕主导、特色产业集群用人需求，科学制定学徒培养职业（工种）目录，为现代产业体系建设提供技术技能人才支撑。大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，定期开展“肇庆工匠”表扬活动，营造崇尚技能的良好氛围。

优化实施“肇庆管家”行动。深入实施“南粤家政”工程，探索组建“肇庆管家联盟”，建立“肇庆管家”家政服务业标准体系，推动我市家政行业提质扩容。加快推进肇庆市家政产业园建设，支持员工制家政服务企业发展，培育一批家政服务龙头企业和诚信企业。同步推进肇庆市家政综合服务线上线下平台，开展肇庆家嫂星级评定，打造“放心好用、诚信自重”肇庆家政品牌。引导市内院校、

培训机构开设家政专业，重点实施母婴服务、居家服务、养老服务、医护服务四大项目。大力推进家政服务进社区，建设一批基层服务站点，为辖区居民提供更加便捷更加专业的服务。

专栏6 “肇庆名厨” “肇庆工匠” “肇庆管家” 三项行动

1. “肇庆名厨”行动。全市每年开展培训3000人次以上，带动9000人以上实现就业创业；扶持建设一批市级“粤菜师傅”培训基地和“粤菜师傅”培训站；打造1条乡村旅游美食精品线路。

2. “肇庆工匠”行动。到2022年，“肇庆工匠”数量基本充足、结构趋于合理、年龄梯队相对完善、技艺素养整体提升；到2025年，“肇庆工匠”规模更加宏大、结构更加优良、年龄梯队更加完善、技术技能更加精湛，职业技能等级认定全面铺开。

3. “肇庆管家”行动。全市每年开展培训4000人次以上，促进8000人次以上稳定和新增就业创业；建设市级家政服务示范基地10家，南粤家政基层服务站15个，扶持建设5家家政龙头企业和诚信企业。打造肇庆市家政产业园，完善家政服务和培训标准，以诚信建设为核心，推广肇庆特色家政品牌。

第五节 强化公共就业服务

健全完善服务机制。构建覆盖全民、贯穿全程、辐射全域、便捷高效的全方位公共就业服务体系，推动理顺公共就业服务运行管理机制。加强就业实名制管理，构建精准识别、精细分类、专业指导的公共就业服务模式。完善市、县两级企业用工保障专班运行机制，搭建人力资源供需对接平台，推动实现劳动者高质量就业和企业用工保障良性循环。完善公共就业服务应急机制，加强就业失业动态监测和形势研判，对高失业风险的地区、行业和劳动者群体开展专项帮扶，有效防范规模性失业风险。

优化提升服务质量。制定完善公共就业服务事项清单和办事

指南，满足社会求职招聘创业等多方面需求。完善“肇庆智慧人社综合服务平台”在线招聘信息化平台，推动线上线下服务深度融合，实现就业服务信息数据全量归集、协同共享和动态管理。建设全市统一的企业用工招聘服务信息平台，实现企业和求职者的信息有效对接。多渠道发布企业用工信息，在肇庆东站、火车站、汽车站等交通要点设立重点用工企业招工服务网点，促进就业市场供需匹配。

强化基础能力支撑。实施公共就业服务能力提升行动，加强就业服务资源整合和统筹调度力度，构建基础扎实、素质过硬、社会共同参与的支撑体系。开展充分就业社区等就业示范点建设，健全公共就业服务绩效考核制度。鼓励社会力量参与就业服务，推进公共就业服务机构与社会民营机构合作。提升队伍专业化能力，加强基层公共就业服务机构建设，全面提升公共就业服务质量和效率。

专栏 7 巩固提升全方位公共就业服务

1.公共就业服务能力提升行动。加强就业创业政策业务培训，推动队伍专业化建设。推进服务流程优化再造，精简证明材料和服务环节。推动“肇就业”信息化平台建设。畅通线上线下服务渠道，实现全覆盖、全链条、全流程的公共就业服务。开展充分就业社区等就业示范点建设。

2.完善就业需求调查和失业预警监测机制。加强就业失业动态监测，完善监测指标，优化监测结构，建设一体化监测调查平台，提升监测准确性。加强统计数据校核比对，提高统计数据质量。综合运用大数据开展分析研判，监测劳动力市场变化，掌握劳动力流动趋势，全面反映就业增长、失业水平、市场供求等状况。

第五章 满足美好生活新期待 构建覆盖全民的社会保障体系

坚持权责清晰、保障适度、应保尽保、安全规范的原则，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，持续提升人民群众的获得感、幸福感、安全感。

第一节 推动社会保险扩面提质

全面实施全民参保计划。压紧压实各级政府扩面征缴主体责任，推动企业职工基本养老保险由制度全覆盖到实现法定人群全覆盖，促进灵活就业人员、新就业形态从业人员等参加企业职工基本养老保险。积极促进城乡居民基本养老保险基本实现适龄参保人员应保尽保。加强失业保险参保扩面工作，重点推动中小微企业、异地务工人员等单位 and 人群积极参加失业保险。推动工伤保险从企业职工向职业劳动者广覆盖。

完善社会保险待遇调整机制。完善企业职工基本养老保险待遇确定机制，落实退休人员基本养老金待遇随工资增长、物价上涨等因素而调整的正常机制。全面落实城乡居民基本养老保险待遇确定和基础养老金正常调整政策，逐步提高城乡居民基础养老金标准。稳步推进机关事业单位养老保险改革和“中人”新计发办法落地，确保新老待遇平稳过渡。健全失业保险待遇标准科学确定和正常调整机制，完善失业保险金与物价上涨挂钩联动机制。

优化工伤保险待遇项目设置，完善工伤保险长期待遇调整机制。

提升社会保险保障功能。全面落实资助重点救助对象参保缴费政策，执行职工基本养老保险遗属待遇和病残津贴政策，完善被征地农民参加基本养老保险政策，落实城乡居民基本养老保险丧葬补助金制度。扩大失业保险保障范围，拓宽失业保险功能，充分发挥失业保险保生活、防失业、促就业作用。完善工伤保险预防、补偿、康复“三位一体”制度，促进伤后补偿向伤前预防倾斜。

专栏 8 实施全民参保计划

参照各地就业人员情况、户籍人口情况科学制定各险种参保人数年度计划指标。加强社会保险费征收工作，确保用人单位全员参保缴费，推动全体适龄未就业居民参加城乡居民基本养老保险。加强劳动监察执法，保障职工参保权益。提高灵活就业人员、新就业形态从业人员等群体参保的便利度，鼓励其参加企业职工基本养老保险。创新社会保险政策宣传，提供精准式、推送式参保缴费服务。

第二节 完善社会保障制度体系

巩固提升社保统筹层次。严格落实国家和省的部署，积极做好企业职工基本养老保险全国统筹实施准备，衔接做好城乡居民基本养老保险基金省级管理。完善机关事业单位养老保险待遇平稳衔接机制，提高机关事业单位养老保险统筹层次。衔接做好失业保险省级统筹，确保失业保险待遇按时足额发放。巩固完善工伤保险基金省级统筹运行，严格执行工伤保险浮动费率机制，实现工伤保险费率标准平稳过渡。

构建多层次社保体系。加强社会保险与社会救助、社会福利

等其他社会保障制度的配套衔接。促进社会保险与补充保险、商业保险相衔接。探索构建以基本养老保险为基础、以企业(职业)年金为补充、与个人储蓄性养老保险、和商业养老保险相衔接的多层次、多支柱养老保险体系。探索构建以工伤保险制度为主体、商业保险为补充的多层次工伤保障制度体系。

持续完善社保参保政策。严格落实国家和省的部署，稳妥实施渐进式延迟法定退休年龄政策。落实企业职工基本养老保险政策，执行全省统一的企业职工养老保险单位缴费比例和缴费基数比例。探索实施新型就业形态的参保缴费政策，推动新业态从业人员参加企业职工基本养老保险、灵活就业人员参加失业保险。完善企业年金制度，扩大企业年金覆盖面，积极鼓励和引导重点行业和企业建立企业年金。

专栏 9 完善新业态从业人员参保政策

结合养老保险全国统筹，依托全国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。探索建立适合新业态企业用工特点的职业伤害保障模式，通过政策引导新就业形态从业人员参加职业伤害保险，使遭受重大伤害的人员可以获得长期稳定的保障。

第三节 确保社会保险基金安全运行

完善基金风险防控体系。健全政策、经办、信息、监督“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。完善社保基金安全评估制度，健全基金管理风险预警提醒。构建嵌入式社保经办基金风险防控系统，加强事前预防控制、事中核验比对、事后稽核监督。完善社保基金管理风险内控制度，落实岗位相互监督、业务环节相互制衡的机制。

加强社保基金监管。充分运用社保基金监督信息系统，对社保基金收支管理各环节进行有效监控和预测预警。完善社保基金运行分析研判监控机制，堵塞社保基金管理经办漏洞。健全第三方协助开展社保基金监督制度，全面开展第三方审计，进一步提升监督实效。完善社保基金监管体系，加大对侵害社会保险基金行为查处力度，保持打击欺诈骗保的高压态势。

推进基金可持续运行。完善社保基金筹资机制，积极落实国有资本收益、土地出让收入划转社保基金的政策规定。加强社保基金预算管理，强化社保基金预算与一般公共预算的统筹衔接和联动平衡。巩固和拓宽城乡居民养老保险个人缴费、集体补助、政府补贴相结合的资金筹集渠道。促进基金保值增值，扩大基本养老保险基金委托投资运营规模，完善其他险种基金投资增值保值措施。

第四节 优化社会保险经办服务

提升社保服务便利化水平。完善与统筹层次相适应的社保经办管理服务体系，建立与服务人员和业务量挂钩的人员配置动态调整机制。完善“无差别”服务，推进社保经办标准化建设，实现

“同一事项、同一标准、同一编码”。推行人社服务综合柜员制，实行“打包受理—拆包分办—综合反馈”服务模式。逐步健全基层公共服务平台，推进社会保险服务事项下沉。推动退休人员、城乡居民待遇领取人员纳入街道社区实行社会化管理。创新工伤保险社会化服务机制，推动委托第三方专业机构协助开展事故调查等辅助性工作。

加快社保经办数字化转型。对接上级的社保信息系统，全面推进跨区域数据衔接和信息共享，优化社保关系转移接续等业务。推进社保公共服务平台建设，推动线上线下服务深度整合，实现社会保险缴费、关系转移接续、权益记录查询、待遇资格认证等线上服务功能。拓展“粤省事”社保专区覆盖范围，实现高频服务“应上尽上”，服务事项 100%全流程网办。建立以社会保障卡为载体的居民服务“一卡通”，实现社会保障卡跨地区、跨部门互认互用、通办通用。

建立社保领域失信惩戒机制。完善社保服务事项告知承诺制，建立“事前告知承诺—事中分类监管—事后失信惩戒”以信用承诺和信用公示”为核心的信用管理服务新模式。健全社保领域失信惩戒制度，并将失信信息推送至市公共信用信息平台，依法实施失信惩戒。

第六章 顺应时代发展新特征 构建应用型人才集聚新高地

聚焦产业强市“个十百千万”工程对人才需求，深化人才制度改革，聚焦专业技术人才、技能人才队伍建设，持续优化人才创新创业创造生态，促进技术技能人才规模、质量和结构与经济社会发展相适应，积极参与打造粤港澳大湾区高水平人才高地。

第一节 深化人才体制机制改革

健全人才引育留用机制。优化实施“西江人才计划”系列政策和“百千万”人才引育工程，构建更具竞争力更加契合用人单位和人才发展需求的人才政策体系。完善技术技能人才的分类评价和多元化评价标准，强化用人单位评价主体地位。健全有利于技术技能人才合理有效配置的畅通流动机制，促进人才在不同性质单位、不同地域有序自由流动。打破专业技术职称评审与职业技能评价界限，拓宽技术技能人才发展通道，促进两类人才融合发展。完善基层人才激励保障政策，促进人才向基层一线和欠发达地区流动。

打造高能级人才发展平台。加强博士博士后平台人才聚集功能，支持山区县企事业单位设立博士工作站，支持博士和博士后“三站一基地”与国家、省、市重点实验室、企业技术中心、工程（技术）研究中心等创新平台协同发展。加大高技能人才培训基地和技能大师工作室建设力度，扶持建设一批国家级、省级高技

能人才培训基地和技能大师工作室,推进广东省新一代信息技术产业人才培养基地建设。推进海外留学生创新创业园等建设。

完善人才公共服务体系。打造全市统一的人才公共服务一体化平台,建设全市人才大数据库,全面提升“互联网+人才服务”水平。扶持发展专业性、行业性人才市场,积极培育各类社会组织和人才中介服务机构。推进高层次人才服务专区建设,健全高层次人才“一站式”服务平台。构建全方位、立体式人才驿站服务体系,扩大人才驿站覆盖,推动人才驿站向镇村延伸。拓宽人才绿卡服务功能,为高层次人才提供更多便利。优化档案管理服务畅通职业转换,减少人事档案管理中的不合理限制。

专栏 10 肇庆市人才驿站

扩大人才驿站覆盖面,围绕重点和特色产业进一步延伸布局驿站站点建设。依托各地产业发展和重大项目需求情况,加大与人才服务机构和国内知名高校的合作力度,积极发挥人才驿站桥梁作用,靶向柔性引进各类急需高端人才。积极开展人才产业对接、人才交流、人才专家联谊会、人才创新创业交流会等灵活多样的活动,促进人才信息互通,有效合作。积极拓展人才驿站影响力,通过电视、广播、报刊、互联网等媒体对人才驿站工作进行大力宣传报道,提升人才驿站品牌宣传效应和影响力。

第二节 加强专业技术人才队伍建设

壮大专业技术人才队伍。把握人才流动新趋势,优化实施重大人才工程,全方位培养、引进、用好高层次人才创新创业人才。瞄准主导特色产业、战略性新兴产业和未来产业发展方向,聚焦关键核心技术和“卡脖子”重点攻关项目需求,靶向引进专业技术人

才。开辟急需紧缺高层次专技人才引进“绿色通道”，探索放宽对高精尖缺人才和青年拔尖人才在事业编制、岗位设置、工资总额方面限制。优化专业技术人员继续教育，全面提升专业技术人员的能力素质。

完善专业技术人员激励机制。健全专业技术人员评价体系，突出以创新能力、质量、实效、贡献为导向的科技人才评价标准。建立完善关键技术岗位竞聘制度，让有真才实学的专业拔尖人才能够脱颖而出、担当重任。鼓励专业技术人员参加职业技能评价，符合职业技能评价条件的专业技术人员，可按有关规定申请参加相应职业（工种）的职业技能评价。深化专业技术人员分配制度改革，实行向关键专业技术岗位和重要专业技术骨干倾斜的分配制度，落实技术要素按贡献大小参与分配政策，对高层次人才可实行协议工资、项目工资等灵活多样的分配办法。

深化职称制度改革。建立分类分层、符合各类专业技术人员特点和成长规律的职称评价标准体系。建立健全以同行专家评审为基础、多种评价方式相结合的业内评价机制，促进职称政策与人事人才政策相衔接。推进职称制度与职业资格、职业技能等级制度有效衔接，贯通高技能人才与专业技术人员职业发展通道。积极推动组建肇庆市工艺美术、建筑、卫生等专业系列副高职称评审委员会。进一步下放职称评审权限，支持有条件的企事业单位参与职称评价，畅通各类型专业技术人员职称申报渠道。围绕我市主导、特色产业体系需求，探索在新能源汽车、人工智能等

新专业领域开展职称评审。

第三节 扩大高水平技能人才有效供给

大力实施职业技能培训。全面推行终身职业技能培训制度，注重培训数量和质量双提升，持续开展大规模职业技能培训。聚焦产业发展和乡村振兴需求，有针对性开发一批市场需求大、社会影响广职业培训工种。推进公共实训基地建设，提升职业培训基础能力。发挥企业主体作用，鼓励和支持企业开展岗位技能提升培训。依托“互联网+职业培训”公共服务平台，大力推进线上职业技能培训。

强化高技能人才培养。支持高技能人才参加职称评审和职业资格考试，支持高技能人才取得经济、会计、统计、审计、翻译、出版、通信、计算机技术与软件等专业技术人员职业资格。拓宽技能人才成长通道，大力推行技师、高级技师聘任制度，鼓励企业设立首席（特级）技师、工种带头人、专家型技能人才等特殊高级职位。大力推行企业新型学徒制，培训企业后备技能人才。依托广东省战略性产业人才培养与评价联盟，在我市主导、特色产业的龙头企业推动实施技能人才生态协作培养试点。对接世界技能大赛、全国技能大赛、全省职业技能竞赛等标准，促进竞赛标准与成果在技术技能人才培养领域转化应用。

完善技能人才评价激励机制。深化技能人才评价改革，推进技能人才职业技能等级认定、专项职业能力考核等多元化评价。

全面推行职业技能等级制度,支持重点行业龙头企业开发产业集群的职业技能等级通用人才评价认定标准,构建行业企业广泛参与、校企共建共评共享的肇庆特色职业技能等级认定模式。引导企业建立以岗位价值、技能能力、业绩贡献为基准的薪酬体系,推动建立技能人才工资正常增长机制。

专栏 11 打造高技能人才培养平台

1.新一代信息技术产业人才培养基地。重点围绕平台建设、辅助课程开发、师资建设,职业认证课程培训,领导力课程培训等方面,面向全省培养具备新一代信息技术分析能力、创新能力、实践应用能力的高技能、应用型人才,打造全省新一代信息技术产业人才公共实训样板点和示范基地。

2.推动重点产业技能人才生态协作培养试点。围绕肇庆市“4+4”产业布局,依托广东省战略性新兴产业人才培养与评价联盟,在我市相对成熟完善的主导产业、特色产业,通过实施企业自主职业技能等级认定、深化产教融合与校企合作、建设企业技能人才培养平台、按需精准实施层级技能培训等措施,推动实施省市重点产业技能人才生态协作培养试点工作。

第四节 推进人力资源服务业高质量发展

扶持人力资源服务业发展。制定实施人力资源服务业发展的政策措施,扶持和培育一批信誉度好、专业化程度高、服务企业能力强的人力资源服务龙头企业。探索组建国有有人力资源服务机构,引领带动我市人力资源市场服务体系建设。引进知名人力资源服务机构,促进人力资源服务业集聚发展。推动市人力资源服务产业园创建省级产业园,在有条件的县(市、区)布局建设分园,实现市、县人力资源服务产业园联动体系。

提升人力资源服务效能。构建全市统一的人力资源信息库,

为全市人力资源的数据分析、监测管理和供需对接提供依据。探索发展“园中园”人力资源服务产业集聚区，推动人力资源服务产业园入驻产业园区，贴近企业提供高效便利人力资源配置服务。实施职业介绍补贴等激励机制，调动人力资源服务机构推荐劳动者就业。稳步推进人力资源市场对外开放，鼓励本地人力资源服务机构向价值链高端延伸，参与国际人才交流与合作。

发挥人力资源服务行业协会作用。成立市人力资源服务业行业协会，支持人力资源服务行业协会参与标准化建设、行业信用评价、从业人员培训、高峰论坛活动举办、新业态管理监测等工作。加强人力资源服务机构诚信体系建设，建立守信激励和失信惩戒机制，实施信用分级分类监管。规范人力资源市场秩序，开展人力资源市场秩序清理整顿专项执法行动，重点排查哄抬人力资源市场价格、利用职业中介和劳务派遣活动牟取不正当利益等扰乱人力资源市场秩序的违法违规行为。

专栏 12 推进人力资源服务业发展

- 1.推进市人力资源服务产业园建设。**力争到 2025 年，市人力资源服务产业园入驻企业 20 家，每年营业收入达 2 亿元、服务人员 8 万人次，建成省级人力资源服务产业园，成为华南地区一流人力资本公共服务基地和产业创新发展平台。
- 2.人力资源服务业发展扶持政策。**支持鼓励符合条件人员创办经营性人力资源服务机构，支持鼓励经营性人力资源服务机构参与或承接公共就业等人力资源服务领域相关活动和项目；定期开展市人力资源服务业行业龙头机构评选工作；推动成立市人力资源服务业行业协会，搭建政府、人力资源服务机构和企业之间的沟通平台。

第七章 着眼产业发展新需求 推动技工教育高质量发展

按照“对标国际、产教融合、高端引领、质量办学”的总体要求，创新技工教育发展体制机制，推进技工教育与产业需求深度对接，提升技工教育服务经济社会发展的地位与作用，全力打造技工教育强市。

第一节 推动技工教育提质发展

优化技工院校战略布局调整。聚焦我市现代产业规划布局和重点领域，推进技工院校战略性布局调整，做大普通技工学校，做强高级技工学校，做优技师学院。适时推动优质技工院校与基础薄弱技工院校兼并、重组、联合办学，通过以强带弱、优势互补，做强肇庆技工教育。鼓励社会力量以独资、合资、合作等方式依法建设技工院校，通过财政补贴、以奖代补、购买服务等方式给予支持。

实施技工教育“强基培优”计划。支持有条件的学校开展新校区建设和实习实训设施设备、场所等基础能力重点项目建设，加快推动市技师学院提质扩容工作。以打造高水平品牌专业、高水平师资队伍、高水平校企合作等为重点，示范带动全市技工教育高质量发展。鼓励和支持技工院校按照高等职业院校设置标准加大建设投入，稳步推进市技师学院纳入高等学校系列。

提升技工教育办学水平。提升技工教育办学理念，鼓励技工

院校借鉴国（境）外先进理念和培养模式，支持与国（境）外知名院校和行业协会合作办学，引进境外技能人才培养标准、评价标准、课程体系、管理体系和优秀师资等。完善技工院校专业建设动态调整机制，推进专业设置与产业需求对接、课程内容与职业标准对接、教学过程与工作过程对接。实施技工院校智慧校园建设计划，推进信息化基础设施和管理平台建设，全面提升学校教学管理信息化应用水平。

专栏 13 市技师学院高水平技师学院建设计划

- 1.建设高水平品牌专业。**结合全省产业发展方向和我市主导产业定位，不断优化专业设置，促进新专业的开发和新职业的发展，实现新行业、新产业、新岗位与新职业、新专业、新课程的协同发展。
- 2.打造高水平师资队伍。**深入实施“强师工程”和“百千万”名师领航计划，搭建培训进修、教研教改、企业实践、大师工作室等平台，分级打造技能大师、专业带头人、教学名师和青年骨干教师等高层次人才队伍。
- 3.构建高水平校企合作模式。**全面推行校企双制办学，探索校企联盟发展模式，推动技工院校与大型骨干企业、产教融合型企业共建学生实习实训基地和教师实践基地。
- 4.构建高水平技能人才平台。**支持建设国家级、省级高技能人才培训基地和技能大师工作室，进一步提升办学水平、人才培养质量、社会服务能力。
- 5.构建高水平智慧校园。**推进信息化基础设施和管理平台建设，开发一批优质专业教学资源、网络课程、模拟仿真软件，全面提升学校教学管理信息化应用水平。
- 6.建立高水平管理模式。**完善更加适应技能人才培养特色的办学制度，健全教职工管理、教学管理、学生管理、招生管理与就业服务、资产及后勤、财务管理、安全管理等内部制度，规范校办企业管理，推动学校管理规范化、科学化、现代化。

第二节 增强技工教育服务功能

构建现代产业与技能人才协同发展机制。聚焦我市产业规划布局和制造强市建设重点领域，引导技工院校建立紧密对接产业

链、服务创新链的学科专业体系，重点建设与主导和特色产业相匹配的技工教育专业集群。鼓励技工院校与行业企业融合发展，探索鼓励有条件的学校在产业集聚区、劳动力密集区与企业培训中心联合设立“技能夜校”。推动建立学校技能人才培养对接当地产业转型升级需要、人才培养方案适应行业企业岗位能力要求的高效能技能人才供给机制。

深化校企合作办学。推动技工院校与大型骨干企业、产教融合型企业共建学生实习实训基地和教师实践基地，促进技工院校与国内外知名企业深度合作。推动建立行业、企业、院校共同参与的技工教育联盟，实现校企协教学资源共用、专业特色共建、师资力量共育。全面推广实施“校企双制”技能人才培养模式，探索形成“校企双制”高技能人才培养标准模式。

提升技能人才培养质量。增强技能人才培养结构与经济结构、产业结构、技术结构的适配性，完善中级工、高级工、技师纵向贯通、横向融通、层次完善的技能人才培养体系。坚持技能本位，稳定技工院校学制教育规模，提升高级工班招生比例，扩大学制技师培养试点。推行学生评价改革，创新实施毕业生“双证书”制度，鼓励学生考取多种职业技能等级证书。

第三节 强化技工教育政策支持

推进技师学院和高等职业院校政策互通。推进市技师学院纳入高等学校序列，争取按照高等职业院校标准落实办学经费、国

际交流合作等方面政策。推动获得中级工、高级工、技师职业资格（职业技能等级）的人员〔含技工院校中级工班、高级工班、预备技师（技师）班毕业生〕，分别按相当于中专、大专、本科学历落实相关待遇。取得高级工和技师、高级技师职业资格（职业技能等级）证书的技能人才，在参加公务员报考录用、企事业单位招聘、考核定级、职称评定、职位晋升、工资待遇等方面，分别与大专和本科学历人员同等对待。

完善社会性职业技能培训激励政策。鼓励技工院校与企业合作，面向企业职工大力开展技师、高级技师培训。支持技工院校参加各类职业技能竞赛活动，以赛促学引领高技能人才培养。支持技工院校建立高技能人才培训基地和技能大师工作室。以“肇庆名厨”“肇庆工匠”“肇庆管家”三项行动为切入点，鼓励技工院校面向社会开展大规模职业技能培训，推进技能就业、技能创业、技能致富。

完善技工教育财政支持机制。按照“突出重点、强化统筹、绩效优先”原则，重点支持实施技工教育“强基培优”计划。建立与办学规模、培养成本、办学质量相适应的财政资金投入制度，实行技工院校收费标准、生均定额拨款标准动态调整机制，未纳入高等职业教育范围的技师学院继续享受中等职业教育免学费补助政策。按照“尽力而为、量力而行”原则，做好技工教育重点项目资金保障工作，加强财政资金和专项债券统筹。

第四节 加强技工教育基础建设

加强技工院校党组织建设。推动实现技工院校党组织建设全覆盖，在公办技工院校实行党委领导的校长负责制。进一步加强学校党建工作领导和党务工作队伍建设。把党的领导贯穿办学治校、教书育人全过程，引领学校德育和思想政治工作，培育和指引广大师生践行社会主义核心价值观。加强党对民办技工院校的领导。

强化技工院校思政理论课建设。加强技工院校德育教育工作创新，探索实施德育导师制育人模式，教育引导青少年学生增强爱党爱国意识。加强技工院校思政课教师队伍建设，强化思政课程师资培养和培训。完善思政课体系，建立思政课程资源共享平台和成果交流展示平台，打造精品课程。建立思政课程建设领导负责制。

加强技工院校师资建设。推进技工院校人事制度改革，扩大人事管理自主权，完善绩效工资激励机制。鼓励技工院校引进优秀高层次人才和高技能人才。鼓励技工院校柔性引进行业、企业高技能人才来校任产业导师、企业导师。健全教师培训体系，通过校企合作共建教师培训基地，形成“教师企业实践+企业人才兼职任教”的校企常态化交流机制，共同培养一体化教师。选派优秀师资赴国（境）内外知名技工院校交流培训。

第八章 激发人事管理新活力 深化事业单位人事制度改革

以建立政事分开、事企分开、管办分离的事业单位人事管理体制机制为目标，建立符合事业单位改革要求的人事管理制度，构建导向鲜明、科学规范、有效管用的事业单位工作人员激励制度，推进事业单位人事管理法制化、规范化、科学化。

第一节 完善事业单位人事管理政策体系

落实岗位管理制度。落实事业单位岗位设置管理办法，探索建立符合公共事业发展规律和需要的事业单位岗位结构动态调整机制。探索落实特设岗位制度，根据事业发展需要和引进人才的专业技术水平确定岗位数量和等级，搭建引才平台。指导实行总量管理的事业单位建立健全单位内部总量内人员岗位管理制度。继续完善聘用制度，努力实现人员能进能出、岗位能上能下、待遇能升能降的管理目标。探索不同类型岗位的人员交流办法，打破不同类型单位间人员流动壁垒。

落实公开招聘制度。落实事业单位公开招聘政策。按照“放管并重”、权责一致的原则界定人事综合管理部门、主管部门和事业单位之间的权限边界，减少综合管理部门的直接干预、主管部门的微观管理，增强事业单位选人用人自主性和科学性。实施公平公正与科学效能、规则一致与分级管理、集中组织与自主实施、笔试面试与考察考核、诚信责任与权益保障“五位一体”的公

开招聘机制。

建立绩效考核制度。实施综合绩效考核，根据事业单位工作性质与行业特点，分类科学设置绩效考核指标体系，建立绩效考核制度。建立健全绩效考核激励约束机制，强化绩效考核结果运用，加大奖优、治庸、罚劣力度，提升事业单位效能。探索建立以绩效考核为基础的事业单位工作人员考核评价制度。

第二节 深化事业单位人事管理体制机制改革

深化“三高一新”人事管理制度改革。聚焦高校、高水平医院、高水平技师学院和创新型科研机构，按有关规定探索下放岗位设置、职称评审、人员聘用、公开招聘、薪酬分配等事权，充分赋予事业单位岗位任职条件、职称评审标准、选人用人方式、绩效工资总量、考核奖惩机制等管理自主管理权。加大重点领域事业单位人才调配工作力度，着力解决重点发展领域的特殊人才需求。

推进职员等级改革。按照国家和省部署推进管理岗位职员等级晋升制度，改造现有职员等级，将县以下事业单位职员等级与岗位等级适当分离，建立主要体现德才素质、个人资历、工作实绩的等级晋升制度，拓展县以下事业单位管理人员职业发展空间。

统筹优化专业技术岗位结构配置。按照“精简高效、合理配置”的原则，结合经济、社会事业发展水平，以及事业单位的类型、职责、任务和专业技术水平等因素，根据目前专业技术人员

队伍发展的新需求调整优化专业技术岗位结构比例管理办法。重点加强普惠性、基础性、兜底性民生建设，解决义务教育、基本医疗、基础科研、公共文化等岗位急需。

建立健全人事管理中事后监督机制。全面清理事业单位人事管理审批事项，规范事业单位人事管理备案程序。坚持协同监督与内部约束相结合、严格管理与激发活力相结合、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。建立健全防止事业单位“吃空饷”问题长效机制，强化部门联动管理和综合约束，建立机构编制、岗位管理、人员聘用、工资管理、社保缴费、财政预算等工作互联管理平台。

第三节 健全适应行业特点的薪酬激励分配制度

分级分类优化薪酬制度管理。完善事业单位岗位绩效工资制度，支持事业单位按照“保基本、强激励”的原则，分类有序搞活内部分配，激发事业单位和人员活力。落实国家调整事业单位工作人员基本工资标准和管理岗位职员等级晋升制度改革工资待遇配套政策。探索建立符合事业单位行业特点的收入分配制度，分级分类优化事业单位绩效工资管理办法。完善事业单位工作人员福利制度。

探索多元化收入分配激励机制。贯彻落实以增加知识价值为导向的收入分配政策，健全创新激励和保障机制，构建充分体现

知识、技术、管理、数据等创新要素价值的收益分配机制。加大对基础科研、重点建设、知识技术密集、重点扶持、承担重大工作任务单位的绩效工资倾斜力度，进一步完善高层次人才、急需紧缺人才薪酬分配激励机制，支持实行协议工资、年薪工资、项目工资等灵活多样分配方式。建立完善科研人员职务科技成果转化现金奖励机制。

推进重点领域薪酬制度改革。以符合行业特点、体现知识价值为重点，探索推进高校、公立医院、科研机构等重点领域薪酬制度改革。积极推进公立医院薪酬制度改革，完善公立医院绩效工资总量核定办法。加大高校自主分配力度，支持从承担社会培训业务收入中按规定提取补充绩效工资。支持科研机构加强绩效薪酬分配与科研成果成效的关联，完善科研人员职务科技成果转化奖励机制。加大对重点扶持领域事业单位薪酬制度改革支持力度。

第四节 强化事业单位人事管理服务

建设专业化事业单位人事管理队伍。实施事业单位人事管理干部定期培训制度，加强事业单位人事管理干部能力建设培训，提高政治素养，提升业务能力。配强配齐全市各级申诉公正委员会，打造事业单位申诉案件审理队伍，维护事业单位人员合法权益。建设一支纪律严明、业务精湛、作风过硬、结构合理的事业单位公开招聘面试评委队伍，把好事业单位人员入口关。

完善培训体系。探索建立分类分级、全员覆盖、按需施训的

事业单位工作人员培训体系。开办“市直事业单位新聘工作人员岗前公共科目培训班”，突出政治教育，全覆盖提升市直事业单位新聘工作人员理想信念、思想觉悟、职业道德和综合素养。建立事业单位工作人员培训档案，保障培训的纪律性和规范性。

提高信息化管理水平。探索利用信息化手段，推进岗位总量、岗位设置、人员信息等信息化管理，为深化人事管理“一件事”办理夯实基础，并衔接利用“广东省事业单位人事管理‘一件事’服务平台”，实现一次申报、并联办理、分类反馈，塑造人事管理业务全周期、一体化经办新模式。

第五节 完善人事考试服务体系

积极推进标准化考场和考试机房建设，加强考务指挥监控系统应用，进一步加大投入，强化软硬件保障，扩大应用领域。加强人事考试风险防控力度。推进“互联网+考试服务”，逐步推行考试报名“移动办”，构建便捷化的考试服务体系。

第六节 发挥奖励和表彰的激励导向作用

全面贯彻落实国家和省各项功勋荣誉和表彰奖励工作部署，加强对各地各有关部门具体工作的指导，严格规范表彰奖励工作。完善事业单位工作人员奖励规定，建立导向鲜明、科学规范、有效管用的事业单位工作人员奖励制度。组织做好全市表彰事项的申报、审核工作，加大对表彰奖励获得者事迹的宣传力度，营造尊崇模范、争做先锋的良好氛围。

第九章 创建社会治理新模式 构建新型和谐劳动关系

坚持以人为本、依法构建、共建共享、改革创新的原则，积极推进劳动关系协商协调工作机制与方法创新，不断提高劳动关系领域治理水平，建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系，为企业和劳动者的发展营造良好环境。

第一节 健全劳动关系协调机制

完善劳动合同管理制度。加强对企业实行劳动合同制度的监督、指导和服务，推行电子劳动合同管理和服务，努力实现劳动合同签订全员覆盖。加强劳务派遣监管，规范劳务派遣经营行政许可，维护劳务派遣用工各方权益。开展对重点行业的突出用工问题治理，加强对国有企业劳动用工的指导和服务。维护新就业形态劳动者劳动权益，指导共享用工规范健康发展。

健全劳动关系形势研判机制。完善劳动关系形势分析制度，强化劳动关系动态监测和分析研判，推动事后处置前移至事先防控。建立劳动关系风险监测预警制度，及时发现和解决劳动关系领域的苗头性、倾向性问题，切实防范群体性事件。完善企业经济性裁员监测制度，指导企业依法制定裁员方案，依法支付被裁减人员工资、经济补偿，妥善处置劳资纠纷。

健全协调劳动关系三方机制。完善协调劳动关系三方机制组织体系，完善政府、工会、企业三方劳动关系协调机制。实施劳

动关系“和谐同行”能力提升行动，构建劳动关系基层治理机制，推动劳动关系多元化协同治理。推动肇庆高新区创建和谐劳动关系综合试验区。完善集体协商制度，推行企业、行业集体协商签订集体合同，扩大集体协商覆盖面，保障劳动者合法权益。

专栏 14 实施劳动关系“和谐同行”能力提升行动

- 1.支持肇庆高新区创建和谐劳动关系综合试验区。指导肇庆高新区学习借鉴省内和谐劳动关系创建先进地区经验基础上，形成自己创建实施方案，并推进创建活动的开展。
- 2.构建劳动关系多元协同治理体系。大力开展劳动关系协调员培训，打造一批金牌劳动关系协调员、劳动关系社会组织、劳动人事争议调解组织，开展企业培育共同行动计划、服务新企用工计划、重点企业用工指导计划、企业薪酬指引计划。
- 3.实施重点用工企业指导计划。以用工规模较大、生产经营存在较大困难的企业为重点，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。
- 4.推动电子劳动合同的应用。加强与市政数局对接，开发我市电子劳动合同订立系统，加大电子劳动合同宣传力度，引导企业使用电子劳动合同与劳动者签订劳动合同，逐步实现电子劳动合同在人社政务服务中的全面应用。

第二节 深化企业工资收入分配制度改革

完善工资决定和正常增长机制。健全劳动、知识、技术、管理等要素按贡献决定报酬的机制，提高劳动报酬在初次分配中的比重，着力增加一线劳动者劳动报酬。加强技能人才薪酬分配指引，推动提高技术工人待遇，拓宽技术工人上升通道。完善最低工资保障制度，健全与经济发展相适应的最低工资标准动态调整机制，保障低收入劳动者合理分享经济社会发展成果。

完善工资宏观调控指导机制。完善企业人工成本监测制度，健全工资指导线、企业薪酬调查和信息发布制度，为企业合理确

定工资水平提供更具针对性的信息引导。持续开展“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程薪酬调查，开展先进制造业、战略性新兴产业薪酬调查。以非公有制企业为重点，完善工资集体协调制度。

深化国有企业工资制度改革。改革国有企业工资决定机制，全面实行工资总额预算管理，完善工资与效益联动机制。完善国有企业工资分配监管体制，规范企业工资列支渠道，推进国有企业工资分配信息公开。深入推进国有企业负责人薪酬制度改革，健全国有企业市场化薪酬分配机制，建立国有企业职业经理人薪酬制度。

第三节 完善调解仲裁工作机制

完善争议多元化化解机制。建立符合企事业单位特点的争议预防调解机制，强化属地化解机制，健全集体劳动人事争议应急调解制度。推动劳动人事争议调解与人民调解、行政调解、专业性行业性调解、司法调解的衔接联动，充分发挥协商、调解在处理劳动争议中的基础性作用。指导用人单位完善协商规则，建立内部申诉和协商回应制度，提高自主预防解决争议的能力。推动建立劳动人事争议协商解决机制，鼓励和引导争议双方当事人在平等自愿基础上协商解决纠纷。

加强仲裁与诉讼衔接。联合各级法院健全联席会议制度，综合发挥劳动仲裁高效便捷与民事诉讼严谨权威的特点，及时妥善

化解劳动纠纷。进一步健全仲裁与法院沟通机制，统一受理范围、统一裁审标准、统一裁审程序，加强联合业务培训，建立案件信息交流平台，实现案件数据信息共享。推进常态化新型疑难案例研究机制，适时出台符合我市实际的指导意见，打造具有肇庆特色裁审衔接新举措。

提升劳动争议处理质效。推行全流程、多环节调解机制，推进调裁、调审衔接，实现柔性化解劳动争议。推进仲裁办案方式改革，简化优化立案、庭审、送达等程序，提高仲裁案件处理质量和效率。完善劳动仲裁速裁机制，提高仲裁结案率和调解成功率。推进“互联网+调解仲裁”服务，实现线上办理调解仲裁事务，提升劳动人事争议效能。实行“阳光仲裁”，逐步实行仲裁裁决书网上公开。鼓励支持社会组织开展劳动人事争议调解工作。

第四节 提高劳动监察效能

健全治欠保支长效机制。出台《工程建设领域农民工工资专用账户管理暂行办法》《工程建设领域农民工工资保证金规定细则》。健全源头保障工资支付制度体系，推动工程款拨付、工资专户管理、工资支付动态监控、欠薪应急救济保障等各环节形成制度闭环。加大重大劳动保障违法行为企业社会公布力度，按照标准和程序认定恶意欠薪“黑名单”，依法实施联合惩戒。强化“两法衔接”打击恶意欠薪，推动完善快立、快捕、快诉、快审、快判机制。创新优化保障工资支付考核方式，压紧压实基层政府属

地主体责任和行业部门监管责任。

依法查处劳动保障领域违法行为。强化劳动保障监察机构综合执法职能，积极组织开展保障工资支付、人力资源市场秩序整顿、劳动用工和社会保险等专项执法行动。加大对非法用工查处力度，依法打击使用童工、强迫劳动、拒不支付劳动报酬等违法犯罪行为，引导企业改善生产和生活条件，落实劳动者休息休假、社会保险、培训培养等待遇。健全劳动保障监察行政处罚自由裁量权，完善“双随机、一公开”监管。

加强劳动保障监察基础能力建设。深入推进劳动监察综合执法改革，推动劳动监察触角延伸至基层。推进智慧监察系统建设，完善监控预警功能，切实提高劳动保障监察执法效能。完善“12333”热线服务平台、劳动监察网络投诉平台，畅通劳动者多元维权渠道。加强基层执法人员岗位业务能力培训，提升劳动监察执法规范化、专业化水平。

第五节 加强异地务工人员服务保障

加快推进异地务工人员市民化，不断提升平等享受城镇基本公共服务水平，重点促进县域内稳定就业生活的异地务工人员就地市民化。落实异地务工人员与城镇职工平等就业制度，多渠道促进异地务工人员就业创业，加强输入输出地劳务对接，支持返乡创业和就地就近就业。实施异地务工人员素质提升工程，大规模开展技能培训。健全异地务工人员劳动权益保护机制。扩大异

地务工人员参加城镇职工社会保险覆盖范围,实现有稳定劳动关系的人员全部参保。推动异地务工人员依法签订劳动合同,落实与城镇职工同工同酬。引导异地务工人员就地就近解决工资争议,优先受理拖欠异地务工人员工资仲裁案件。提高异地务工人员基层服务能力,完善异地务工人员服务保障机制。发挥异地务工人员在乡村振兴中的作用,鼓励和引导更多异地务工人员投身乡村振兴建设。加强异地务工人员工作宣传,定期开展优秀异地务工人员相关评选表彰表扬工作,营造全社会关心关爱异地务工人员的良好氛围。

第十章 围绕行风建设新要求 全方位提升人社服务效能

坚持普惠性、保基本、均等化、可持续方向，围绕标准化、一体化、信息化，加强公共服务设施建设，强化公共服务能力，提升公共服务水平，为群众提供更加方便快捷、优质高效的人力资源和社会保障基本公共服务。

第一节 推进基本公共服务均等化

推动全市人社基本公共服务实现城乡区域制度统一、质量水平有效衔接。加强人社基本公共服务体系建设，促进人社基本公共服务资源向基层延伸、向农村覆盖、向偏远地区和生活困难群众倾斜。统筹全市人社基本公共服务设施布局和共建共享，补齐农村和基层公共服务短板，推进人社基本公共服务一体化协同发展。构建网格化管理、精细化服务、信息化支撑、开放共享的基层管理服务平台，推动全市就业社保便民服务场景有机集成和精准对接。实施人社基本公共服务能力提升工程，推进全市人社基本公共服务均等化、普惠化、便捷化。

第二节 推进基本公共服务标准化

依托国家基本公共服务标准，实施全市人社基本公共服务标准化建设，构建与人社事业发展相适应的人社基本公共服务标准化体系。围绕就业创业、社会保险、人才人事管理、劳动关系等领域基本公共服务项目，细化服务事项，优化服务流程，明确服

务要求，建立健全与全市经济社会发展和人民群众服务需求相适应的人社基本公共服务业务标准化体系，建立基本公共服务标准动态调整机制。推进全市人社服务窗口标准化规范化建设，完善服务流程、设施设备、人员配备、业务系统等软硬件标准，推动人社业务经办流程、风险节点、审批权限、办理时限形成“标准流水线”。

第三节 推进基本公共服务信息化

人社信息化便民服务创新提升工程，推进全市人社系统“全数据共享、全服务上网、全业务用卡”，促进互联网、大数据、区块链、人工智能与人社工作业务深度融合。升级肇庆“智慧人社”公共服务平台，打造肇庆市“人社智慧大脑”，打通人社全领域业务链条，实现公共就业服务、社会保险经办、人事人才管理、劳动关系协调等信息系统无缝对接，支持人社服务“一链通办”“打包快办”“跨域通办”。推动跨地区跨部门间数据共享，以“人”为主线聚集整合各类数据资源，构建肇庆市特色的“人社电子档案袋”。

专栏 15 信息化建设工程

1.人社信息化便民服务创新提升工程。聚焦企业、群众办事堵点痛点和监管能力不足问题，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”，实现跨层级跨部门数据充分共享、业务服务通办和线上线下“一卡通”。

2.肇庆市社会保障卡居民服务“一卡通”工程。出台社保卡居民服务“一卡通”实施方案，重点强化社保卡数据中心、信息网络、用卡环境三方面建设，以社会保障卡为载体，支持各类民生服务卡整合优化，建立居民服务“一卡通”新模式。具体建设内容：一是加快推进第三代社保卡发行、电子社保卡签发；二是结合我市公共服务共同体、“肇码通”平台等政府信息化建设成果，统一软硬件应用和接入标准规范，进一步完善居

民服务一卡通综合服务体系；三是拓展应用场景，实现社保卡在就业、社保、医疗、文化旅游、交通出行、智慧社区等服务场景应用。

3.肇庆市“人社智慧大脑”项目。项目分二期建设，建设周期为2022-2025年，首期计划开展建设拥有“4个库”的人力资源就业信息管理平台。项目二期计划搭建完善人社大数据分析平台。

第四节 加强系统行风建设

开展人社系统行风建设提升行动，建立肇庆市人社政务服务“好差评”制度体系，常态化开展窗口服务“明察暗访”。深入实施人社服务快办行动，持续开展“清减压”，推进关联事项打包办、高频事项提速办、所有事项简便办、异地事项跨省通办、特殊情况上门办、服务下沉就近办，实现全市人社政务服务线上一网通办、线下只进一扇门、现场办理最多跑一次。常态化开展“局长走流程”行动，实地体验业务办理的全流程、各环节，从政策落实、流程设计、大厅服务、信息化建设等方面查找解决经办服务中的痛点堵点。持续开展人社领域政策待遇“看得懂算得清”。常态化开展业务技能练兵比武。持续开展“人社服务标兵”主题宣传。

专栏 16 “清减压”专项行动

清理规范行政备案、登记注册、年检年报、指定认定等行政管理事项，动态调整政务服务事项清单和办事指南，推动流程相近、材料相同、结果关联的多个事项整合为“一件事”。推进“证照分离”改革试点，推行“容缺受理”等制度，深入开展“减证便民”行动，推广证明事项告知承诺制。开展“服务快办”行动，压缩办事时限，推出一批“秒批”“秒办”服务项目。

第十一章 强化规划实施保障

“十四五”时期人力资源社会保障事业高质量发展意义重大、任务艰巨，必须强化统筹协调，广泛发动各方力量，完善保障措施，确保规划确定的各项目标任务落到实处。

第一节 加强党的建设

坚持和加强党的全面领导，把党的领导贯穿到规划实施的各领域和全过程，引领保障我市人力资源社会保障事业高质量发展。持之以恒落实中央八项规定精神，深入推进全系统党风廉政建设，持续推动作风建设持续向好。建设基层服务型党组织，打造政治坚定、服务为民、严明务实、业务精湛的高素质人社系统队伍，为确保规划落实提供根本保证。

第二节 强化法治建设

加强就业创业、技工教育、人才发展、劳动关系、公共服务等重点领域政策研究，完善我市人力资源社会保障政策体系。加强依法行政制度建设，加强规范性文件管理，提高决策科学化、民主化、法治化水平。深入推进简政放权、放管结合、优化服务，加强行政权力监督，提升严格规范公正文明执法能力。大力开展人力资源社会保障法治宣传教育，加大依法行政保障力度。

第三节 提高财政投入效益

建立人社基本公共服务同经济发展水平相匹配的公共财政投入稳定增长机制，逐步提高社会保障支出占财政支出的比重，保障重点建设项目顺利实施。健全工作经费保障机制，推动完善

财权事权划分,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。建立政府、企业、社会多渠道筹资机制,扩大人力资源社会保障财务保障能力。加强人力资源社会保障专项资金管理,提高专项资金使用绩效。

第四节 加强监测评估

健全监测评估机制,开展规划年度评估、中期评估和总结评估工作。强化规划重点指标的考核评估,加强评估分析和结果应用。完善统一管理、分工分级负责的统计管理体制,建立领域完整、方法科学的统计调查体系。加强统计数据分析研判,提升统计服务能力。加强统计监督职能,防范和惩治统计造假、弄虚作假。

第五节 强化规划实施

建立健全规划实施机制,加强规划实施的动员部署、统筹协调和宏观指导,分解落实规划确定的发展目标和主要任务,建立工作台账管理机制。建立规划计划衔接机制,科学编制年度计划,通过计划执行推进规划目标任务完成。加强规划实施的经验、做法和成效宣传。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。

公开方式：主动公开