

秀山土家族苗族自治县人民政府办公室文件

秀山府办发〔2021〕82号

秀山土家族苗族自治县人民政府办公室 关于印发《秀山土家族苗族自治县人力资源和 社会保障事业发展“十四五”规划》的通知

各街道办事处、乡镇人民政府，县政府各部门，有关单位：

《秀山土家族苗族自治县人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》已经十七届县人民政府第106次常务会议审议通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

秀山土家族苗族自治县人民政府办公室

2021年9月22日

秀山土家族苗族自治县人力资源和社会 保障事业发展“十四五”规划

(2021-2025年)

二〇二一年九月

目 录

第一章 发展环境和总体要求	4
第一节 发展基础	4
第二节 机遇与挑战	7
第三节 指导思想	9
第四节 基本原则	10
第五节 主要目标	11
第二章 重点任务	13
第一节 实现更加充分更高质量就业	14
第二节 健全多层次社会保障体系	19
第三节 进一步提升人才队伍规模和质量	22
第四节 加快发展人力资源服务业	27
第五节 落实收入分配制度改革措施	29
第六节 构建和谐劳动关系	30
第七节 提高基本公共服务能力和质量	33
第八节 协同建立区域合作机制	36
第九节 服务乡村振兴	38
第三章 支撑保障	40
第一节 加强党的全面领导	40
第二节 加强法治人社建设	41
第三节 加强人社队伍建设	41
第四节 加强财政保障	42
第五节 加强宣传引导	42
第六节 加强统计监测	43
第七节 加强规划实施和管理	43

秀山土家族苗族自治县人力资源和社会保障 事业发展“十四五”规划

依据《重庆市人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划（2021—2025年）》和《秀山土家族苗族自治县国民经济和社会发展的第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》，结合重庆市秀山土家族苗族自治县人力资源和社会保障事业发展现状，编制秀山土家族苗族自治县人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划（2021—2025年），主要阐明“十四五”时期人力资源和社会保障事业发展的指导思想和主要目标、重点任务和支撑保障，是未来五年全县人力资源和社会保障工作的重要指导性文件。

第一章 发展环境和总体要求

“十三五”时期是我县人力资源和社会保障事业快速发展的五年！“十四五”时期是机遇和挑战都有新变化的重要战略机遇期，是全面建设社会主义现代化国家的新阶段，全县人力资源和社会保障部门要深入贯彻新发展理念、主动融入新发展格局，推进人力资源和社会保障事业全面发展。

第一节 发展基础

“十三五”时期是秀山土家族苗族自治县经济和社会高质量发展的五年，也是全县人力资源和社会保障事业顺势发展的

五年。五年来，在县委、县政府的坚强领导下，在市人力资源保障局的支持下，全县人力资源和社会保障系统实施就业优先战略和积极就业政策，推动更充分就业，全民参保计划稳步推进，人才人事工作落到实处，努力构建和谐劳动关系，全面完成了“十三五”时期的主要目标和重点任务，为“十四五”时期发展奠定了坚实基础。

——就业局势持续稳定

坚持就业优先战略和积极就业政策，全力稳就业、助大局，大力开发就业岗位，做好重点群体就业工作，加强人力资源市场建设，完善公共就业服务体系。“十三五”时期，全县城镇新增就业 2.52 万人，城镇登记失业率控制在 4.0% 以内；重点群体就业保持稳定，秀山籍离校未就业高校毕业生就业率达 90% 以上，全县城镇零就业家庭实现动态清零；创业倍增效应凸显，带动就业 1.2 万人；就业援助力度加强，累计开发公益性岗位 4387 个，发放补贴 6168 万元。职业技能培训精准覆盖，开展补贴性培训 2.59 万人次。

——社会保障体系日臻完善

坚持“全覆盖、保基本、多层次、可持续”方针，持续推动完善社保制度体系；持续推进全民参保计划，健全城乡养老保险缴费机制，优化社会保险经办公共服务体系，强化基金安全可持续运行，稳步提高社会保险待遇水平，持续实施社会保险降费减负政策。“十三五”时期，城乡养老保险参保率持续

稳定在 95%以上，全县城乡居民养老保险、失业保险和工伤保险参保人数分别达到 28.14、2.67 和 4.54 万人。

——人事人才工作成效明显

紧紧围绕经济社会发展需求，深入实施科教兴县和人才强县行动计划，不断完善人才发展环境，加大引才力度，扩大人才规模，优化人才结构，加强专业技术人才和高技能人才队伍建设；持续推进事业单位人事制度改革，严格执行并及时兑现机关事业单位工资福利政策，进一步完善事业单位绩效工资政策。“十三五”期末，全县共公开招聘事业单位专业技术人员 1584 人，专业技术人才达到 1.0 万人，获得职业资格证书 15476 人，其中技师 654 人、高级工 189 人、中级工 2450 人、初级工 12183 人。

——劳动关系保持和谐稳定

坚持“预防”和“处置”双管齐下，不断健全协调劳动关系机制；坚持寓管理于服务中，狠抓标准化、专业化建设，不断加大劳动保障监察力度。加强劳动人事争议仲裁实体化建设，完善庭审程序和立案送达等相关制度，完善预防预警机制，建立多层次调解体系；深入贯彻落实《保障农民工工资支付条例》，开展根治欠薪专项行动。“十三五”期末，劳动人事争议仲裁结案率保持在 90%以上，劳动人事争议调解成功率达 60%以上，劳动保障监察举报投诉结案率达到 100%。

——公共服务体系不断完善

强化人力资源和社会保障公共服务职能，加强信息化建设，深入推进行风建设，推动人力资源和社会保障城乡公共服务均等化。整合人社服务窗口，改善服务条件，服务质量进一步提升。深入推进“放管服”改革，提升服务效能。扎实开展就业扶贫、技能扶贫、社保扶贫、人事人才扶贫，全面完成脱贫攻坚任务。

专栏1 “十三五”时期主要指标完成情况

指标名称	2015年	规划目标	2020年
1.实现城镇新增就业	[2.70]	[2.25]	[2.52]
2.城镇登记失业率(%)	<3.7	<4.5	<4.0
3.发放创业担保贷款(亿元)	3.54	2.5	5.53
4.创业带动就业人数(万人)	1.1	1	1.2
5.引领高校毕业生创业(人)	400	600	600
6.开展各类培训人数(万人)	2.17	2	2.59
7.其中:创业培训人数(万人)	0.71	0.7	0.72
8.城乡养老保险参保率(%)	95	>95	95
9.纳入社区管理的企业退休人员比例(%)	80	85	85
10.企业劳动合同签订率(%)	96	96	96
11.劳动人事争议仲裁结案率(%)	95	98	100

第二节 机遇与挑战

“十四五”时期，我国发展仍然处于重要战略机遇期，制度优势显著，经济长期向好，继续发展具有多方面优势和条件。习近平总书记对重庆的重要指示要求，为做好人力资源和社会保障各项工作提供了科学指引和行动指南。新一轮科技革命和产业革命深入发展，新一轮深层次改革和高水平开放纵深推进，为人力资源和社会保障事业开拓视野、集智汇力创造了有利条

件。共建“一带一路”、长江经济带发展、西部大开发等国家重大战略的深入实施，成渝地区双城经济圈建设的加快推进，“一区两群”协同发展机制的建立健全，为人力资源和社会保障事业实现高质量发展提供了良好的外部环境。按照“一区两群”协调发展战略总体部署，秀山要发挥渝东南桥头堡城市作用，提升在武陵山区的城市服务功能和产业带动能力，建设联结渝湘黔鄂的重要门户枢纽、生态产业集聚区和物流集散中心，打造武陵山践行“两山论”样板、武陵山腹地渝湘黔鄂毗邻地区中心城市。市委市政府赋予秀山的新定位和新功能为秀山带来了“补齐短板、打牢基础”的新机遇、“优化结构、加快升级”的新机遇、“深化创新、增添动力”的新机遇、“扩大开放、拓展空间”的新机遇、“绿色发展、倒逼转型”的新机遇，同时也为秀山人力资源和社会保障事业在“十四五”时期大力发展提供新机遇。

“十四五”时期，全县人力资源和社会保障事业发展将面临更加复杂的国内外环境和诸多新挑战。就业总量压力特别是青年就业压力不容忽视，就业结构性矛盾突出；社会老龄化程度持续加深，社保基金收支平衡压力加大，社会保障制度的可持续发展面临挑战；制约和影响人才发展的客观环境尚未有效改善，工作合力尚未有效发挥，高层次、高技能人才短缺；产业转型升级、新经济新业态发展给协调劳动关系提出了新挑战。

面对发展的重大机遇和严峻挑战，必须坚决把思想和行动

统一到党中央国务院、市委市政府和县委县政府的决策部署上来，深入贯彻新发展理念，落实高质量发展要求，增强机遇意识和风险意识，认识和把握发展规律，善于在危机中育先机、于变局中开新局，抓住机遇，应对挑战，积极通过改革破除事业发展面临的体制机制障碍，推动人力资源和社会保障事业发展再上新台阶。

第三节 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，全面贯彻党的基本理论、基本路线、基本方略，统筹推进“五位一体”总体布局，协调推进“四个全面”战略布局，深入贯彻习近平总书记对重庆提出的营造良好政治生态，坚持“两点”定位、“两地”“两高”目标，发挥“三个作用”和推动成渝地区双城经济圈建设等重要指示要求，准确把握新发展阶段，深入践行新发展理念，积极融入新发展格局，切实担当新发展使命，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，统筹推进就业创业、社会保障、人事人才、劳动关系等工作，为把秀山建设成为渝东南桥头堡城市、武陵山区践行“两山论”样板、城乡融合发展示范区以及武陵山腹地，渝湘黔鄂毗

邻地区中心城市提供坚强有力的支撑和保障，为秀山高质量发展贡献新时代人社力量。

第四节 基本原则

——坚持党的领导

坚持把党的集中统一领导作为推进人力资源和社会保障事业发展的根本保证，不断提高贯彻新发展理念、构建新发展格局能力和水平，为实现高质量发展提供保证。

——坚持以人民为中心

坚持人民主体地位，坚持共同富裕方向，始终做到发展为了人民、发展依靠人民、发展成果更多更公平惠及全体人民，促进社会公平，增进民生福祉，不断实现人民对美好生活的向往。

——坚持新发展理念

把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、更加有效率、更加可持续、更加安全发展。

——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，加大区域合作，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。

——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。

第五节 主要目标

紧紧围绕全面建设社会主义现代化国家的宏伟目标，综合考虑宏观环境、发展条件和承载能力，提出“十四五”时期主要目标和二〇三五年远景目标。

“十四五”时期的主要目标为：

——就业更加充分质量更高

就业容量不断扩大，创业带动就业效应更加明显，重点群体就业有保障，防范化解失业风险，就业者就业创业能力不断提升，人力资源市场体系更加开放有序，就业服务体系更加健全。“十四五”期末，实现全县城镇新增就业 3.0 万人。

——多层次社会保障体系更加健全

统筹城乡的社会保险制度不断完善，社会保险覆盖面持续巩固，社会保险待遇稳步提高，基金运行更加安全平稳，社会保险经办管理服务能力进一步提升。至“十四五”期末，全县基本养老保险参保率超过 95%，失业保险、工伤保险参保人数分别达到 3.0 万人、6.5 万人。

——人才队伍规模和质量进一步提升

人才发展环境更加优化，人才发展政策体系更加完善，人

才队伍规模不断扩大、结构更加合理、质量整体提升。到“十四五”期末，全县专业技术人才总量达到 1.5 万人，全县新增技能人才 2.0 万人。

——和谐劳动关系进一步巩固

劳动关系协调和劳动人事争议处理机制不断完善，劳动保障监察执法能力不断提升，劳动报酬在初次分配中的比重进一步提高，拖欠农民工工资问题得到有效解决，劳资双方合法权益得到保障。到“十四五”期末，全县劳动人事争议仲裁结案率超过 95%，劳动人事争议调解成功率超过 60%，劳动保障监察举报投诉案件结案率达到 100%。

——基本公共服务能力和水平进一步提升

上下联动、内部一体、外部协调、过程可控的基本公共服务体系基本形成，智慧服务能力和服务质效不断提升，社保卡应用广泛普及，人力资源和社会保障基本公共服务更加均衡优质。

二〇三五年远景目标为：展望 2035 年，随着我县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，全县人力资源和社会保障事业呈现全新局面。更高质量更加充分的就业基本实现，劳动者技能素养普遍提升，劳动者的全面发展取得实质性进展；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更加健全，人人享受社会保障的获得感和幸福感显著增强；人才强县基本建成，人才规模、结构更加合理；劳动关系更加和谐稳定；人力资源和社会保障基

本公共服务实现均等化。

专栏2 “十四五”时期主要指标

指标	2020年基数	2025年目标	指标属性
一、就业创业			
1.城镇新增就业人数(万人)	[2.52]	[3]	预期性
2.城镇调查失业率(%)	5.7	<5.5	预期性
3.城镇登记失业率(%)	<4.0	<5.0	预期性
4.开展补贴性职业技能培训人次(万人次)	[2.59]	[1.8]	预期性
5.其中:农民工参加职业培训人次(万人次)	[0.85]	[0.47]	预期性
二、社会保障			
6.基本养老保险参保率(%)	95	>95	预期性
7.失业保险参保人数(万人)	2.67	3.0	预期性
8.工伤保险参保人数(万人)	4.54	6.5	预期性
三、人才队伍			
9.专业技术人才总量(万人)	1.0	1.5	预期性
10.高中级专业技术人才占比(%)	40	>45	预期性
11.新增技能人才总量(万人)	[1.6]	[2.0]	预期性
四、劳动关系			
12.劳动人事争议调解成功率(%)	60	>60	预期性
13.劳动人事争议仲裁结案率(%)	95	>95	预期性
14.劳动保障监察举报投诉案件结案率(%)	100	100	预期性
五、公共服务			
15.社会保障卡持卡人数(万人)	67.6	70	预期性
16.其中:申领电子社保卡人口覆盖率(%)	20	>67	预期性

注:[]内为五年累计值

第二章 重点任务

在“十四五”时期,全县人力资源和社会保障部门将稳中求进,真抓实干,精准发力,完成各项重点任务和重点项目,全面实现本规划主要目标。

第一节 实现更加充分更高质量就业

统筹城乡就业政策体系，千方百计稳定和扩大就业，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，保障劳动者待遇和合法权益。

——多渠道创造就业岗位

坚持就业优先战略和积极就业政策，强化经济政策与就业政策协同，坚持“以发展壮大产业、吸纳促进就业”为指引，提高产业发展、重大项目、重点民生工程等吸纳就业的能力，多渠道创造就业岗位，扩大就业容量，提升就业质量。大力发展新产业新业态，实施包容审慎监管，支持和规范平台就业、网络就业、共享用工等新就业业态，推动多渠道灵活就业，鼓励个体经营，增加非全日制就业机会。强化对灵活就业人员就业服务、劳动权益和基本生活保障。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的发展。积极培育新型业态，大力发展夜间经济、平台经济、共享经济、网红经济、电商经济等，扶持发展吸纳就业能力强的乡村企业，支持企业在乡村兴办生产车间、就业基地，增加农民就地就近就业岗位。积极应对科技创新和技术进步对低端就业岗位的挤出效应以及对高端就业岗位的倍增效应，充分利用科技创新培育新产业新业态，拓展就业空间，发挥科技创新对就业岗位的创造效应和远期补偿效应，创造高质量就业岗位，提高劳动力素质和适应能力，缓解科技创新对就业的挤出效应。

——实施创业带动就业工程

着力解决创业过程中融资难、融资贵等问题，加大创业资金支持，拓宽创业投融资渠道，及时兑现创业补贴和创业担保贷款贴息等政策。加强创业孵化基地、创业园区和众创空间等创业平台建设，加快发展“互联网+”创业网络体系，建设一批小微企业创业创新基地。构建培训学习、创业实践、咨询指导、跟踪帮扶等一体化创业服务体系。健全返乡入乡创业的政策体系，加大返乡入乡创业人员扶持力度，优化返乡入乡创业环境。进一步加强创业导师队伍建设，充实完善创业导师库。加大扶持力度，培育一批扎根秀山县的电商创业带头人和领军人才。组织各级各类创业推进活动，培育构建良好的创业生态系统。

——统筹做好重点群体就业

继续扎实做好高校毕业生就业工作，深入实施高校毕业生就业创业促进计划和基层成长计划，扎实抓好高校毕业生就业创业工作。通过“三支一扶”“志愿服务西部”等基层服务项目，引导更多高校毕业生到基层就业。发挥人力资源服务机构作用，利用互联网、大数据等创新管理技术，基本实现农民工科学合理流动，促进农村劳动力多渠道转移就业。鼓励农民工多渠道就业，支持农民工返乡创业。开展培训工作，大力提升农民工职业素质和技能，加大农民工稳岗支持力度，深入实施农村创业带头人培育行动。支持大龄劳动力就业创业，提高就业能力

和市场竞争力。加强对就业困难人员的就业援助，积极拓展退役军人、退捕渔民、残疾人等重点群体就业渠道，确保城镇零就业家庭动态清零。

——强化职业技能培训

营造崇尚技能的社会氛围，大力弘扬新时期工匠精神。落实终身职业技能培训制度，推行企业新型学徒制。加快农业转移人口就业技能培训，完善政府购买就业培训服务制度。针对重点群体重点领域，落实专项培训计划。建立多元投入机制，提升培训供给能力。鼓励企业兴办培训中心和等级评价机构，开展职工技能培训和等级评价。扩大技能人才培养培训规模，深入实施高技能人才发展计划，创办一所技工学校或者职业院校分校，加快高技能人才培训基地、技能大师工作室建设。完善职业技能竞赛体系，积极开展职业技能竞赛。实施“互联网+职业培训”模式，提高培训针对性、实效性。加大实训基地建设支持力度，推进产教融合实训基地建设。实施“互联网+职业培训”模式，提高培训针对性、实效性。加强职业培训监管，严格按照培训职业（工种）目录开展职业技能培训，加强对线上、线下培训的监管，确保培训资金安全，增强培训实效。

——健全完善就业形势监测预警体系

落实就业形势监测预警制度，开展大数据分析研判，健全就业领域重大突发事件应急处置预案，及时掌握企业人员变动情况，准确分析判断变化原因，把握经济形势变化对就业失业

的影响，防范和化解行业性、区域性、规模性失业风险，采取预防措施，完善失业预警机制，稳定就业局势。

——提高就业创业公共服务能力

加快推进公共就业服务标准化专业化建设，健全覆盖城乡、服务均等化的公共就业创业服务体系。充分发挥秀山县就业工作领导小组的作用，强化统筹协调，开展交流培训、调研督导，整合资源，促进领导小组各成员单位履职尽责，形成“上下联动、分级负责、全面尽责”的良好工作格局。提升县级充分就业社区（村）建设，实施智能就业信息化平台运营计划，构建“互联网+就业创业服务”全流程线上服务生态，逐步形成“线上+线下”相互补充、相互促进的全方位服务供给模式。组织开展公共就业服务专项活动，积极为用人单位和劳动者搭建供需对接平台，提供更加专业和高效的就业服务。鼓励引导社会力量广泛参与就业服务，推进公共就业服务机构与社会民营机构的合作。

专栏3 实现更加充分更高质量就业重点项目

1. 重点群体就业项目

（1）农民工就业创业项目。举办“重庆农民工日”，开展农民工返乡就业创业宣传月等活动，加强农民工数据统计，强化家庭服务业“十佳百优”培育，持续做好农民工统计监测调查和4个街镇农村劳动力转移就业监测工作。“十四五”期末，力争建成1个市级农民工返乡创业园，培育1个农民工劳务培训基地，农民工返乡就业创业人数力争达到2.5万人，农村劳务经纪人培育0.1万人。

（2）大学生就业创业项目。持续实施“三支一扶”“西部计划”等项目，积极引导高校毕业生等人才到乡村一线基层工作。“十四五”期间，创建1家县级大学生创业孵化园，秀山籍离校未就业高校毕业生就业率达90%以上。

（3）创业促进就业工程。持续开展创业型城市建设，建立创业就业示范乡（街道）、创业就业示范山村（社区）、创业孵化示范基地，组织青年参加各类创业大赛，

遴选一批创业项目，落实各类扶持政策，促使创业企业成长。“十四五”期间，发放创业担保贷款4亿元人民币，带动1.2万人就业。

(4) 灵活就业和新就业形态支持项目。支持劳动者通过临时性、非全日制、季节性、弹性工作等灵活多样形式实现就业。进一步完善支持灵活就业和新就业形态的政策措施，加大灵活就业和新就业形态人员培训力度。

2. 职业教育项目

(1) 创办技工院校。坚持“政府主导，政策支持，校企合作，市场运作”原则，投资新办一所技工学校，在2035年升格为职业院校。立足秀山，服务武陵山区，以培养高新技术产业、山地现代农业、文化旅游产业、生态产业等产业发展需要的中高级技能人才为重点，走产、学、研、训、创一体化路子，打造成为武陵山区技能人才培养与职业技能鉴定中心。

(2) 新型技能人才培养工程。实施新职业推广计划，培育1个新职业培训示范基地，培养培训0.1万名以上符合新经济、新业态和我县产业转型升级需要的新型技能人才。

(3) 组织开展技能大赛。积极开展新职业技能大赛以及专业技能大赛5次以上。

3. 就业服务质量提升项目

(1) 就业创业公共服务能力提升行动。实施城乡就业创业服务能力提升行动，推广“智能就业”信息平台，实现智慧人力资源市场全覆盖、智能自助终端设备乡镇和村社平台全覆盖。实施公共就业服务工作人员能力提升计划，组织开展岗位业务竞赛，加强职业指导人员、职业信息分析师、创业指导人员等专业化队伍建设。“十四五”期间，创建1个公共就业创业服务示范平台。

(2) 开展“‘秀’才回家”就业创业促进行动。常态化开展“秀”才回家”主题招聘和宣传对接服务，搭建信息平台，发挥公共人力资源市场和劳务经纪人作用，服务用工企业招聘，吸引在外秀山人才返乡创业就业，促进重点群体就业。“十四五”期间，举办各类招聘会（含网络招聘会）70场以上，协助企业招工2万人次以上。

(3) 职业指导服务提升工程。探索建立职业指导线上服务平台，建立职业指导专家库，开展职业生涯规划、职业指导等培训。“十四五”期间，为就业人员提供职业指导服务1.5万人次，职业介绍成功1.0万人次。

(4) 就业形势监测预警体系建设项目。落实就业形势监测预警制度，开展大数据分析研判，健全就业领域重大突发事件应急处置预案，及时掌握企业人员变动情况，准确分析判断变化原因，把握经济形势变化对就业失业的影响，防范和化解行业性、区域性、规模性失业风险，采取预防措施，完善失业预警机制，稳定就业局势。

4. 建设创业实训示范中心。依托秀山人力资源服务产业园，整合职教中心等资源，以“立足渝东南，服务武陵山”的定位，坚持开放共享、高效利用、科学管理的原则，建设创业实训示范中心，为渝湘黔鄂毗邻地区开展创业实训活动提供开放平台。“十四五”期间，力争成为市级创业实训示范中心或西部创业实训示范中心。

第二节 健全多层次社会保障体系

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，坚持权责清晰、保障适度、应保尽保的原则，推动全县社会保险事业高质量发展，增强人民群众幸福感、获得感、安全感，形成社会保障全民共有、共享、共建、共谋的发展局面。

——健全完善社会保障制度体系

进一步健全完善多层次、多支柱养老保险制度体系。对接落实企业职工基本养老保险全国统筹制度，进一步落实企业职工基本养老保险缴费基数和比例，持续完善参保政策。推进机关事业单位养老保险制度平稳运行，实现新老待遇计发的平稳过渡。按照国家统一部署，实施渐进式延迟法定退休年龄。落实国家企业职工基本养老保险遗属待遇制度和病残津贴制度。落实城乡居民基本养老保险制度，提高最低缴费档次。

进一步健全完善失业保险制度。完善失业保险费率与经济社会发展的联动机制。扩大失业保险政策受益面，落实失业保险金发放办法。

进一步健全完善多层次工伤保险制度体系。以高危行业为重点，扩大工伤保险政策覆盖范围，推进平台灵活就业人员职业伤害保障工作，落实预防、补偿、康复三位一体的工伤保险制度。落实工伤预防费管理使用办法，有力开展工伤预防工作。加强工伤预防、工伤康复等工作，采取有效措施降低工伤事故

发生率。探索工伤认定第三方调查合作机制。多途径强化工伤保险管理服务，提升工伤保险信息化水平。

——持续深入推进实施全民参保计划

充分借助大数据、人工智能等信息技术手段，深入推进信息交换共享与业务协同，持续加强数据动态管理和分析应用。不断推进精准扩面，推动实现城镇职工基本养老保险由制度全覆盖到法定人群全覆盖，积极促进城乡居民基本养老保险适龄参保人员应保尽保，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。加强失业保险参保扩面工作，重点推进中小企业、私营企业以及农民工、灵活就业人员等单位 and 人群积极参保。扎实做好工伤保险参保扩面，扩大工伤保险覆盖范围，落实建筑业按项目参加工伤保险的长效机制。

——落实调整社会保险待遇机制

按照统一部署，落实基本养老金合理调整机制。落实企业职工基本养老保险待遇计发基数过渡办法，实现平稳过渡。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机制。落实失业保险待遇，加大对困难家庭、双失业家庭、大龄失业人员等重点领金群体的生活保障力度。落实工伤待遇调整机制，推进工伤保险医疗（康复）费用联网结算工作，实施医疗费预警机制，为工伤职工就医治疗提供方便快捷的“一站式”服务。

——加强社会保险基金安全监管

认真执行社会保险基金监管制度，优化监管工作机制，加强基金运行风险分析研判，落实社会保险基金运行风险预警机制和基金监督机制。实施政策、经办、信息、监督“四位一体”基金管理风险防控体系，提升风险识别、监测、防控能力。不断加强社会保险稽核管理和内控检查。创新完善监督方法手段，加大信息技术在基金监管领域运用，持续提升监督检查效能。加强工伤协议服务机构监管，强化工伤保险协议服务机构科学化布局。落实行政执法与刑事司法衔接机制，执行案件移送标准和程序，对侵占、欺诈基金行为保持高压态势，严厉打击违法行为。执行社会保险违法失信行为联合惩戒制度，将侵占、欺诈社保基金违法犯罪行为纳入社会保险信用管理。稳妥做好职业年金基金归集管理，抓好年金计划合同备案、加强合规性监管、信息披露等重点工作。

——提升社会保险经办管理服务能力

推动社保业务流程再造和服务重塑，夯实完善社保经办“不见面”服务基础，逐步拓展“不见面”服务范围，梳理社会保险公共服务事项清单，整合经办规程，简化办事流程，按照统一的业务经办操作指南开展经办服务，实现社保业务“优先网办、全域通办”，方便群众办事。推进社保经办数字化转型，提升社保数据分析能力，推动网上服务、自助服务与实体大厅服务互补联动发展，满足群众个性化、多样化服务需求。利用社

会保险大数据应用分析机制和精算分析机制，分析风险、强化监督、优化服务。实施“事前承诺—事中监管—联合惩戒”的信用管理新模式，提升社保经办精确管理和精细化服务水平。推进国有企业退休人员常态化移交。以统一的社会保险公共服务平台为载体，实现与平台应接尽接，网上服务事项应上尽上，纵向延伸，横向拓展，推动跨区域、跨层级、跨部门社保公共服务事项的统一经办、业务协同、数据共享。对接全国养老保险转移接续平台，简化办事流程，缩短办结时限，推广电子化转移业务模式，畅通社保关系转移接续渠道。利用集中共享的社会保险档案数据资源库，推进电子档案在社保经办和公共服务中的应用。按照上级部署，配合建立第三支柱的个人养老金管理服务信息平台。

专栏4 健全多层次社会保障体系重点项目

1. **新就业形态群体参保项目。**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。落实我国新业态职业伤害保障模式，引导新就业形态从业人员参加职业伤害保险。
2. **社会保险经办管理服务能力提升工程。**加大经办所需硬件投入力度，实时升级软件，不断改善经办环境。通过专业化、精准化、个性化培训，提升社保经办队伍的管理服务能力和专业化水平。

第三节 进一步提升人才队伍规模和质量

牢固树立人才引领发展的战略地位，深化人才发展体制机制改革，继续实施科教兴县和人才强县行动计划，全方位培养、引进、用好人才，营造“近悦远来”人才发展环境。

——促进人才顺畅有序流动

深入实施人才强县战略，完善“塔尖”“塔基”人才政策体系，构建有竞争力的人才政策体系。落实引进急需紧缺、高层次及实用人才在项目扶持、财政支持、住房保障、配偶就业和子女入学等方面优惠政策。进一步深化人才发展体制机制改革，进一步完善“政府引导、企业主体、市场化运作”的引才机制，切实调动用人单位、中介机构及个人的引才积极性，加大人才引进力度。遵循法律法规落实用人主体自主权，进一步破除妨碍人才合理流动的体制机制弊端，畅通人才流动渠道，建立区域人才交流合作机制。探索建立“互联网+智力共享”开放引才模式，建立市场化引才网络。健全完善激励各类人才在秀山县创业支持举措。加强人才工作对外交流合作，采用“走出去、请进来”等形式引进高层次人才。大力开展“双高”人才引进、柔性引进县外人才、优秀人才“百千”培训，加快引进一批专兼职顾问、客座教授，不断优化专业技术人才结构。

——加强专业技术人才队伍建设

大力培养教育、卫生、科技、文化、旅游、金融、管理、规划建设、特色加工等领域专业人员和紧缺人才，加强全科教师、全科医生培养。落实以品德、能力和业绩为重点的专业技术人才评价机制，分类推进专业技术人才评价机制改革。落实以创新能力、质量、实效、贡献为导向的专业技术人才评价体系，落实符合各类专业技术人才特点的评价方式。进一步落实职称制度改革的各项措施。健全完善高层次人才支持措施，不

断培育壮大支撑秀山高质量发展的高层次人才队伍。实施青年人才筑梦工程，加大对青年人才事业发展支持力度，在各类研究资助计划和人才项目中，按一定比例设立青年人才专项。完善专业技术人员继续教育体系，大力实施专业技术人员知识更新工程。大力培养支撑秀山建设“智造重镇”“智慧名城”以及武陵山地区“教育强县”“医疗卫生强县”的专业技术人员队伍。

——加强技能人才队伍建设

按照国家“加强创新型、应用型、技能型人才培养”的要求，落实“技能中国”行动，推进工匠精神进学校、进课堂、进企业、进农村、进社区。落实高技能人才与专业技术人员职业发展贯通制度，打造更大规模的高技能人才队伍。落实技能人才评价制度改革，支持企业自主开展技能评价。加强技能人才奖励激励，加大技能人才成长成才宣传引导。

——落实事业单位人事制度改革措施

按照事业单位人事制度改革总体部署，实施符合事业和人才成长规律的事业单位人事管理制度。分类推进事业单位人事制度改革，落实事业单位管理岗位职员等级晋升制度改革。完善事业单位人员招聘机制，加强人事考试公共服务能力建设，落实重庆市统一的人事考试规范流程，提升人事考试的组织实施效能、技术水平，强化考试安全体系建设，有效防控人事考试安全风险。落实事业单位人事管理自主权，完善事业单位岗位聘用机制，加强事业单位聘用合同管理和人事管理事中事后

监管力度，明确监管主体责任，健全调查处理机制。推进事业单位人事管理信息化，持续改进完善人事综合管理服务。

——健全人才公共服务体系

完善人才服务保障体系，积极落实重庆英才“渝快办”服务事项，深入实施人才安居工程，健全完善高层次人才一站式服务平台功能，实施人才服务综合柜员制，优化人才“一站式”服务流程，推行人才“服务证”制度，分层分类为人才提供政务、金融、科研、安居、医疗、交通、子女入学等优质服务，建立人才服务清单和服务指南，分层分类为人才提供便捷服务。健全完善高层次人才及团队“一事一议”、柔性引才用才等措施。加大基层人才服务工作力度，切实做好基层开展人才服务工作的人员、场地、经费保障。推进人才公共服务规范化、标准化建设，规范服务流程，完善服务标准，加强人才公共服务体系建设。建立高层次人才和海外人才在秀创业兴业办法，畅通职称评定、出入境等绿色通道。探索设立“秀山英才卡”，提升人才服务水平。落实表彰奖励获得者的待遇，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。

——更好发挥人才效能

构建以创业为导向的专业技术、技能人才培养支持机制，完善产学研用协同创新体系，创新专业技术、技能人才培养模式，大力培养支撑秀山制造、秀山创造的专业技术、技能人才队伍。坚持产业发展需求导向，围绕我县支柱产业、新兴重点

产业以及乡村振兴等领域的人才，制定紧缺人才需求目录，建立人才需求清单，进一步完善人才与产业融合发展的政策制度体系，实施产业人才攻坚专项行动，提高人才队伍与产业发展的融合度、匹配度。围绕中医药、农特产品加工、电子信息、智能制造等重点产业，加快引进创新研发、技能实操和管理运营等产业人才。

专栏 5 进一步提升人才队伍规模和质量重点项目

1. 持续开展“‘秀’才回家”引才活动。围绕我县重点产业、重点领域、重点行业需求，搭建“秀”的平台、释放“才”的能量、指引“回”的方向、体现“家”的温暖，持续开展“‘秀’才回家”引才活动，成立工作专班，落实专项资金，聚焦聚力抓引才，叫响“‘秀’才回家”品牌。“十四五”期间，开展各类引才活动 10 场次以上，引进各类高精缺和急需人才 60 人。

2. 高层次人才培养选拔工程。在“十四五”期间，积极培养选拔享受政府特殊津贴专家、学术技术带头人，推动新设立 1-2 个专家工作室。

3. 专业技术人员知识更新工程。支持专业技术人员继续教育基地建设。“十四五”期间，组织专业技术人员参加国家、市级和县级高级研修项目，培训 300 人次高层次急需紧缺专业技术人员。

4. 高技能人才振兴计划。支持技能大师工作室、高技能人才培训基地建设。“十四五”期间，力争建设 1-2 个技能大师工作室，培养造就一批技能大师、技能英才和技术能手。

5. 建立“智能+技能”人才孵化空间。支持建立“智能+技能”人才孵化空间。“十四五”期间，培训培养 200 人“智能+技能”人才。

6. 实施乡村人才振兴工程。畅通城市人才加入乡村通道，健全科教文卫体等城乡人才合作交流机制，全面落实专业技术人员到乡村、企业挂职、兼职和离岗创新创业制度，推动科技成果入乡转化，探索公益性和经营性农技推广融合发展机制。“十四五”期间，选派 200-300 名教育、卫生、科技、农业、文化旅游、规划建设等专业人才到基层服务，选派科教文卫体等城市人才到乡村、企业挂职、兼职 20 人，支持和鼓励事业单位科研人员创新创业、退休专家人才到基层发挥作用。

7. 实施专业技术人员知识更新工程。充分发挥市级专家服务基层作用，定期邀请市内外高层次专家来秀山助力我县高质量发展。持续借用利用外脑、外技、外智助力我县科技成果转化、实用技术推广、技术难题解决、科学知识普及和基层人才培养。

“十四五”期间，举办高级研修项目 1-3 期，组织专业技术人员参加市级及以上高级研修项目 100 人次以上。

8. 健全科技人才评价体系工程。以改革激发人才创造活力，创新人才评价机制，健全以创新能力、质量、贡献为导向的科技人才评价体系，形成并实施有利于科技人才潜心研究和创新的评价制度。

9. 全民技能提升工程。持续推进职业技能提升行动计划，规划建设 2-3 个公共培训（实训）示范机构，开展企业职工培训 2 万人次。

第四节 加快发展人力资源服务业

坚持市场主导，需求引领，构建人力资源服务业发展新体系，推动我县人力资源服务高质量发展。

——建设秀山人力资源服务产业园

坚持“立足渝东南，服务武陵山”的战略定位，按照“集聚产业、培育市场、孵化企业、服务人才”的功能定位，突出重点，体现特色，创新推动秀山人力资源服务产业园区建设。打造区域型人力资源服务业集聚创新平台，引进一批国内外信誉度高、专业化程度高、高端服务能力强的人力资源服务机构在秀山设立合资企业或分支机构，鼓励发展有市场、有特色、有潜力的中小型人力资源服务机构，形成产业特色突出、服务功能完善、现代高端的人力资源服务产业基地。培育区域经济发展人力资本新动能，鼓励和支持人力资源服务机构引入云计算、大数据、“互联网+”等应用，促进人才链与产业链、资金链、创新链有机融合，为区域经济高质量发展提供优质高效的人力资源服务保障，在人力资本服务领域培育新增长点、形成新动能。

——建设开放有序的人力资源市场体系

充分发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，完善人力资源市场管理制度，推进人力资源市场诚信体系和标准化建设，规范人力资源市场秩序。规范劳务派遣和劳务用工，探索创新网络招聘等领域监管手段，打击非法职业中介等侵害劳动者权益的违法行为。支持人力资源服务机构推进管理创新、服务创新和产品创新，积极开拓新业务，不断提高市场竞争力，重点培育具有示范引领作用的龙头企业和骨干企业。落实人力资源服务业高质量发展行动计划，对接人力资源市场建设援助计划。

——建设智慧人力资源市场

打造智慧产业园，以提升服务质量和能力为目标，打造实体服务大厅、网上办事大厅、移动客户端、自助终端等多种形式相结合、相统一的智慧人力资源市场系统，实现求职招聘网上办理、业务指南系统、现场招聘系统、导航屏及公告屏展示系统、短信服务系统、微信服务系统、职业能力测评、职业生涯规划系统、数据统计分析等功能。

专栏 6 加快人力资源服务业发展重点项目

1. **建设秀山人力资源服务产业园。**努力打造武陵山区人力资源服务业发展的创新平台，配合实施“千亿跃升”计划，建好秀山人力资源服务产业园，逐步形成区域性人力资源服务产业集群高地。鼓励发展有市场、有特色、有潜力的人力资源服务机构，形成产业特色突出、服务功能完善、现代高端的人力资源服务产业基地。大力引进和培育人力资源服务企业，支持人力资源服务骨干企业成长，提升人力资源服务业从业人员能力，建立人力资源服务业发展基金，推进行业诚信体系建设，促进人力资源服务业跨越式发展。“十四五”期间，力争成功申报创建市级人力资源服务产业园。

2. **实施人社档案数字化建设项目。**依托县人力资源服务产业园，整合全县人社档

案，成立综合档案管理机构，建立标准化、数字化管理系统。对全县干部人事、创业就业、社保、重点企业等方面档案，开展档案数字化加工建设，建设内容以档案分类检查、调整、编目、信息采集、查询等为主，实现档案管理标准化、数字化、专业化目标。

第五节 落实收入分配制度改革措施

坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存的基本经济制度，提高劳动报酬在初次分配中的比重。健全工资合理增长机制，着力提高低收入群体收入，促进扩大中等收入群体，更加积极有为地促进共同富裕。

——落实企业工资收入分配制度改革措施

贯彻工资指导、薪酬调查和信息发布制度，促进企业职工工资正常增长。落实最低工资制度和工资指导线制度，强化工资指导线应用。开展国有企业工资宏观指导和调控工作，落实国有企业负责人薪酬和工资总额管理政策，执行与劳动力市场基本适应、与国有企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制。指导国有企业深化企业内部分配制度改革，完善国有企业市场化薪酬分配机制，落实按业绩贡献决定薪酬的有效激励约束机制。落实国有企业工资内外收益监督管理办法等政策。

——执行事业单位工资制度与改革措施

执行符合事业单位行业特点的收入分配制度，进一步加大对基层事业单位工作人员的工资待遇政策倾斜的落实，推进公立医院薪酬制度改革。落实新时代教师队伍建设的改革意见，确

保中小学教师平均工资收入不低于本地公务员平均工资收入水平。进一步落实特殊岗位津贴补贴制度、福利政策。加强事业单位工资管理、指导、监督工作，实现薪酬分级管理、权责统一。

——扩大中等收入群体

拓宽就业渠道，以高校和职业院校毕业生、技能型劳动者、农民工等为重点，不断提高中等收入群体比重，提高高校、职业院校毕业生就业匹配度和劳动参与率，稳定工资性收入预期。拓宽技术工人上升通道，畅通非公有制经济组织、社会组织、自由职业专业技术人员职称申报和技能等级认定渠道，着力提高技能型人才、技术工人待遇水平和社会地位，促进低收入群体劳动致富，壮大中等收入群体。完善小微创业者扶持政策，支持个体工商户、灵活就业人员等群体勤劳致富。

第六节 构建和谐劳动关系

健全劳动关系协调机制，完善劳动人事争议调解仲裁体制机制，提升劳动保障监察执法效能，加大对工资收入分配的调节力度，构建规范有序、公正合理、合作共赢、和谐稳定的劳动关系。

——健全劳动关系协调机制

加强企业和职工协调劳动关系能力建设、政府调整劳动关系能力建设和社会组织参与协调劳动关系能力建设，加强协调劳动关系三方机制建设，充分发挥“三方四家”成员单位在全

县重大集体劳动争议调处中的重要作用。适应劳动力市场多元化形势，以平台企业、平台服务公司为重点，落实新业态劳动用工政策，实施电子劳动合同、集体合同等制度，指导共享用工规范健康发展。落实劳务派遣制度，强化监管作用，落实“谁审批、谁监管”责任，提升监管质效。按照统一部署开展对重点行业的突出用工问题治理。稳妥推进集体协商、集体合同制度，探索新形势下区域、行业集体协商模式和方法，扩大集体协商的覆盖面，提高集体协商实效性。防范我县劳动关系领域系统性区域性风险，积极做好劳动关系形势分析研判，加强劳动关系重大舆情监测和处置。

——完善劳动人事争议调解仲裁体制机制

健全争议多元处理机制，加强预防、做实调解、细化仲裁、强化服务，持续做好调解仲裁规范化、专业化、信息化建设。夯实基层调解组织工作基础，健全调解制度，落实仲裁员分片联系指导调解工作机制，发挥协商、调解在争议处理中的基础性作用。开展巡回仲裁、驻点调解、庭审观摩活动，发放仲裁建议书，进一步规范用人单位用工管理。落实劳动人事争议仲裁制度，建立重大集体争议案件快速响应机制和横向部门协同处理机制。深化仲裁机构与人民法院沟通协作，健全仲裁与诉讼在法律适用、信息共享、程序衔接等方面的合作机制。加大调解员仲裁员素质能力培训力度，拓宽调解员、兼职仲裁员来源渠道。

——提升劳动保障监察执法效能

以落实《保障农民工工资支付条例》为抓手，持续推进根治拖欠农民工工资工作，落实各项保障工资支付制度。加强劳动保障监察制度建设，规范企业守法诚信等级评价、重大违法行为社会公布、拖欠农民工工资“黑名单”管理。规范执法程序，创新执法方式，执行行政处罚自由裁量权制度。探索新就业形态劳动保障权益维护机制。配合推进智慧监察系统、农民工工资支付监控预警系统建设，运用劳动保障监察移动执法、书面审查和主动巡查辅助系统、执法办案系统和举报投诉案件市级联动处理系统，提高监察执法效能。持续推进劳动保障监察机构和队伍建设。

专栏 7 构建和谐劳动关系重点项目

1. 和谐劳动关系稳定项目。大力培养金牌劳动关系协调员，支持培育协调劳动关系社会组织、劳动人事争议调解组织，AAA级和谐劳动关系企业。“十四五”期间，培养30名劳动关系协调员，打造3家以上金牌劳动人事争议调解组织，30户和谐劳动关系示范企业，力争培养5名以上市级金牌劳动关系协调员，15户以上AAA级和谐劳动关系企业。

2. 重点企业用工指导计划。建立完善对用工规模较大企业的用工指导服务机制，帮助提升用工管理水平。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，引导企业尽量不裁员、少裁员，稳定劳动关系。

3. 调解员仲裁员队伍建设项目。“十四五”期末，调解员数量达到10名以上，拓展兼职仲裁员的来源渠道，扩大兼职仲裁员队伍，专兼职仲裁员总数达到25名以上。

4. 劳动关系重大舆情监测项目。防范我县劳动关系领域系统性区域性风险，积极做好劳动关系形势分析研判，加强劳动关系风险监测预警和防范工作，加强劳动关系重大舆情监测和处置。

5. 实施企业薪酬指导计划。提供薪酬数据服务。利用市级企业工资收入分配数据

共享机制，向被调查企业及相关市场主体提供多维度、多层次的工资价位信息服务。加大对企业技能人才薪酬分配指导服务力度，提供针对性薪酬指引服务。加大对国有企业市场化用工和薪酬的指导力度，指导国有企业实行市场化用工机制，建立具有市场竞争优势的核心关键人才薪酬制度，健全按业绩贡献决定薪酬的有效激励约束机制。鼓励各类企业通过集体协商等形式增加劳动者特别是一线劳动者劳动报酬，加强技能人才、科技人才薪酬激励，健全股权、期权等中长期激励。

第七节 提高基本公共服务能力和质量

加强人社系统行风建设，推进人力资源和社会保障基本公共服务标准化、智慧人社、社保卡“一卡通”建设，提高基本公共服务能力和质量。

——加强人社系统行风建设

加强人力资源和社会保障公共服务设施建设，补齐农村和基层公共服务短板，推进人力资源和社会保障公共服务一体化协同发展。深入实施“人社服务快办行动”，设立“一件事一次办”综合服务窗口和网上办事专栏，推进“打包办”“提速办”“简单办”“跨省办”“满意办”五办服务。全面推动政务服务“好差评”工作，实现现场服务“一次一评”“一事一评”。推进高频政务服务向基层延伸和政务服务应用适老化改造，为老年人等特殊群体提供便利服务。选树人社服务先进典型，持续开展人社政策待遇“看得懂、算得清”宣传解读。持续开展行风建设问题专项整改，及时受理反映问题，通报行风建设负面案例。

——推进人社基本公共服务均等化建设

以城市为中心逐步建立的公共服务体系，做好面向全体劳

动者免费、公益性的信息提供，建立县、乡镇、村（社区）三级公共服务的网络，针对困难地区、困难行业、困难群体建立公共服务援助制度，逐步建立政府购买公共服务成果的机制。强化基本公共服务的财政支撑，加大对公共服务的支持力度；制定统一的公共服务供给制度，规范公共服务行为；引入竞争机制，建立“一主多元”的公共服务供给体系；坚持以人为本，创新公共服务的手段和方式；制定和完善法律法规，为公共服务均等化提供保障。

——推进人社基本公共服务标准化建设

以制度建设为根本，以提高制度执行力为关键，促进行政行为的进一步规范、管理效能的进一步提高、服务水平的进一步提升。建立健全人社基本公共服务标准体系，完善政务服务事项清单及办事指南的动态调整机制，为企业和群众办事提供清晰指引。完善我县人力资源和社会保障系统服务标准，规范公共服务范围、服务内容，优化服务流程，提升服务质量和群众满意度。加强标准体系宣传贯彻实施，充分发挥标准化对公共服务事业发展的技术支撑和基础保障作用。

——推进智慧人社建设

实施人社信息化创新提升行动，促进互联网、大数据、人工智能等信息技术与人社工作深度融合，推进人社信息化向智能化升级数字化转型。深入推进人社业务流程再造重塑和信息系统一体化整合，按照“应上尽上、全程在线”原则，实现人

社领域“全业务上网”。做好与其他统建系统、政务平台的对接工作，推进“一网通办”“跨省通办”。健全数据共享机制，依托共享交换平台，强化跨层级、跨部门、跨区域信息共享和内部业务协同，实现“全数据共享”。探索以大数据技术构建“人社电子档案袋”，5G、AR、区块链等新兴技术在视频办事服务、电子劳动合同等方面应用。完善信息系统、运行网络等运维安全保障制度，加强人社数据资源安全保障和隐私保护，推进基础设施、软硬件、终端设备国产化。

——推进社保卡“一卡通”建设

推进第三代社保卡自然过渡换发，大力发展电子社保卡签发应用，实现实体社保卡与电子社会保障卡的协同并用，形成线上线下综合服务能力，打造人社业务用卡场景体验。充分发挥社会保障卡身份凭证、缴费和待遇领取、就医结算、信息记录、自助查询、金融支付等能力，在人社领域实现“全业务用卡”。逐步实现社保卡在交通出行、旅游观光、文化体验、惠民惠农补贴发放、信用服务等其他政务民生、金融领域的广泛应用，为智慧城市建设助力，成为市民群众身边的便民卡、贴心卡。

专栏 8 提高基本公共服务能力和质量重点项目

1. 社保卡“一卡通”建设

积极推进第三代社保卡自然过渡换发和电子社保卡签发，充分发挥社会保障卡功能，实现在人社领域“全业务用卡”，广泛应用于其他领域，为群众提供高质量服务。

2. 推进人社系统信息化建设

(1) 整合现有平台资源。在重庆市人社局统一指导下，整合现有平台资源，建成标准统一、互联互通、共建共享、安全可控的信息化基础支撑体系，建设一体化的

人力资源社会保障公共服务信息平台，人社服务实现“一号申请”“一窗受理”“一网通办”“一卡通用”。

(2) 基层网络经办平台建设项目。健全人力资源和社会保障公共服务信息化建设稳定增长机制，逐步推进村（社区）网络经办平台建设全覆盖，加大社保服务大厅信息化建设。加大基层网络经办平台建设支持力度，强化基层工作人员培训。

(3) 专技和技能人才数据库建设。利用大数据和数据挖掘技术，整合相关数据库，建设1个覆盖我县专业技术人才和技能人才的数据库，为人才引进以及统计专业技术人才和技能人才提供可靠的信息。

3. 创建社会保险公共服务标准化基地

为全面深入社会保险公共服务标准化建设，健全社会保险标准体系，推进社保标准贯彻实施，“十四五”期间，力争将我县社会保险公共服务基地打造成市级社会保险公共服务标准化示范基地。

第八节 协同建立区域合作机制

主动服务国家重大战略，深入推动成渝地区双城经济圈建设和“一区两群”协调发展，深化沟通协调机制，不断拓展跨区域交流与合作，推进实现资源共享、要素互通、制度互联，业务互办，促进形成人力资源和社会保障事业协同发展的新局面。

——深化川渝人社合作

积极融入成渝地区双城经济圈建设，贯彻落实国家《成渝地区双城经济圈建设规划纲要》及市、县实施方案，实现人力资源和社会保障协同发展，提升人力资源和社会保障事业协作能力，促进人力资源和社会保障事业高质量发展。

优化人力资源市场要素配置。加强规划统筹，政策协同。完善区域人力资源服务管理协作机制，联合打击人力资源市场违法行为，促使人力资源自由流动，共同打造人力资源服务特

色品牌，提升协同区域人力资源服务业协同发展水平。

推进公共就业创业服务协同。协同建立区域就业创业协同机制和发展联盟，推动公共就业服务数据共享，建立公共创新创业服务资源共享机制，共享创业孵化基地。深化农民工服务保障协作，构建区域和谐劳动关系，加强合法权益保障。共同举办区域性创业大赛。协同对接地区企业需求，相互共享、发布用工信息，帮助群众就近就业。

推动技能和专业技术人才协同。加强区域专技、技能人才协同培养，落实川渝专业技术、技能等级资格互认协定，共引共育地区人才资源。共同举办地区技能大赛。

促进社会保险服务一体化。落实川渝社保关系转移接续协定，实现社会保险关系无障碍转移接续。共同加强地区社会保险领域诚信体系建设，共同构建社保基金风险防控协作机制。落实社保卡（电子社保卡）共享应用，继续推行地区养老待遇领取人员的资格认证就近互认互办。

——建立跨区域合作机制

深化与重点区域协同联动。积极融入国家“十四五”特殊类型地区振兴规划、湘鄂渝黔革命老区振兴规划等专项规划，深入落实“一区两群”对口协同发展机制，加强与对口协同发展区县人力资源和社会保障部门合作。深入推动东西部协作，强化与东部协作地区的合作与交流。深度学习东部地区制造业先进生产技术、政务服务管理水平、对外开放优惠政策等，在

人才交流、就业等方面深化合作拓展。

共建渝湘黔边城协同发展合作区。助力渝湘黔交界地区协调联动发展，围绕自然风光、民俗文化、红色基因等特色资源，全面激活大边城景区发展活力。围绕促进就业创业、社会保险服务、专技和技能人才培养、推进人力资源服务业发展、农民工保障等方面，建立渝湘黔边城协同发展合作区人社合作机制。探索人力资源合作通道，实现更大范围、更宽领域、更深层次合作交流，提高人力资源配置能力和服务经济的效率。根据“秀山要发挥渝东南桥头堡作用，增强对周边地区的辐射集聚能力，打造武陵山区腹地、渝湘黔鄂毗邻地区的中心城市”的定位，积极发挥人力资源和社会保障部门的作用，实现更加充分更高质量就业，进一步提升人才队伍规模和质量，高标准建设人力资源服务产业园，有力支持武陵山腹地、渝湘黔鄂毗邻地区中心城市建设。

第九节 服务乡村振兴

全面加强乡村人力资源开发，提升乡村社会保障水平，巩固拓展人社脱贫攻坚成果与乡村振兴有机衔接，聚焦乡村就业困难人员、低收入人口，建立施策精准、机制灵活、服务高效的人社帮扶机制，依托公共就业创业服务平台，促进脱贫人口稳定就业，健全完善乡村人力资源开发和社会保障工作体系，推动乡村振兴。

——促进农村劳动力就业和增收

加强就业服务和职业技能培训，促进农村劳动力多渠道就业和增收。推动实现有培训意愿的农村就业困难群体职业技能培训全覆盖。积极打造“边城秀娘”等家政品牌，促进农村妇女创业就业。扶持发展吸纳就业能力强的乡村企业，支持企业在乡村兴办生产车间、就业基地，增加农民就地就近就业岗位。构建职业农民教育培训体系，完善乡村创业支持服务体系，大力培育高素质农民，加大农村经纪人培养力度，引导外出人才返乡创业兴业。加强返乡创业载体建设，高质量建设返乡入乡创业园，深入实施农村创业带头人培育行动。强化公益性岗位协同管理，做好兜底保障工作。

——社会保障助力乡村振兴

落实低保、特困人员等低收入人口政府代缴城乡居民基本养老保险的政策。对脱贫人口中丧失劳动能力且无法通过产业就业获得稳定收入的人口，以现有社会保障体系为基础，按规定纳入农村低保或特困人员救助供养范围，并按困难类型及时给予专项救助、临时救助。促进乡村就业人口多渠道参加社会保障，扩大乡村居民社会保障面。

——推动乡村人才振兴

落实人才向基层一线流动激励政策，深入开展专业技术人才、专家服务团基层服务活动，完善人才助力乡村振兴帮扶机制。统筹推进农村本土人才培育和各类人才下乡，实施乡村人才“虹吸”工程，新乡贤培养示范工程，建设“三农”人才服

务中心，创建乡村工匠驿站，增强乡村发展对人才的向心力、吸引力和凝聚力。深入实施人力资源服务业助力乡村振兴专项行动，支持人力资源服务机构到乡村设立分公司，加大乡村人力资源服务培训基地和实训基地建设力度，优化乡村人力资源培训机制。

第三章 支撑保障

“十四五”时期，全县人力资源和社会保障事业改革发展任务艰巨，必须广泛动员各方力量，完善保障措施，努力实现本规划确定的各项目标任务。

第一节 加强党的全面领导

提高党领导人社事业发展的能力。贯彻党把方向、谋大局、定政策、促改革的要求，深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，完善习近平总书记重要讲话精神集体学习“第一议题”制度，切实增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，完善上下贯通、执行有力的组织体系，切实加强人社事业发展工作的统筹协调，确保党中央、市委、市政府决策部署和县委县政府工作安排有效落实。强化党组决策和监督作用，把握正确发展方向，加强调查研究，强化创新理念，加强对人社事业发展的综合分析和精准研判，提高决策科学化、民主化、法治化水平，把制度优势转为治理效能。

第二节 加强法治人社建设

全面落实《人力资源和社会保障法治建设实施纲要（2021—2025）》，开展法治示范创建活动，大力推进法治人社建设。加强行政规范性文件制定、审核、发布、报备等管理工作，及时清理修改废止不符合改革发展和形势变化的规范性文件。健全依法决策机制，完善法律顾问制度、重大决策、行政应诉等工作制度。规范执法行为，落实行政裁量权基准制度，落实行政执法“三项制度”，严格行政执法人员资格管理制度，健全调解、仲裁等多元化纠纷解决机制，以及行政执法与刑事司法衔接机制。推进执法监督，构建良好司法监督、社会监督等监督环境，在监督中提升依法行政水平。加强法治实施保障，严格落实法治建设第一责任人职责规定。强化法治建设组织领导，坚持法治工作与业务工作同部署、同推动。加强普法宣传，坚持普法宣传和执法办案相结合、系统内普法与社会普法相结合，巩固普法成果，实施人力资源和社会保障“八五”普法规划。

第三节 加强人社队伍建设

全面加强人社系统干部队伍建设，提升干部政治能力、调查研究能力、科学决策能力、改革攻坚能力、应急处突能力、群众工作能力、抓落实能力。常态化开展业务技能练兵比武活动，积极组织人社系统从业人员到先进省市开展业务学习，培育选拔一批政治过硬、业务精通、作风优良的服务能手。加强

职业道德建设，形成诚实守信、爱岗敬业、规范服务的行为风尚。落实干部职工考核评价机制，强化考核评价结果运用。加强党风廉政建设，营造风清气正干事创业的良好氛围。加强基层党组织建设，发挥基层党组织战斗堡垒和党员先锋模范作用，加大村（社区）等基层干部培养力度。坚持“三个区分开来”，突出严管和厚爱相结合、激励和约束并重，完善干部担当作为激励机制，形成能上能下的选人用人机制，落实激励干部充分展现才干、大力创新创业措施，以正确用人导向引领干事创业导向。

第四节 加强财政保障

坚持基本公共服务水平与经济社会发展水平相适应，建立公共财政投入公共服务的稳定增长机制，确保增长幅度与财力增长相匹配、同人力资源社会保障基本公共服务需求相适应。配合完善财权事权划分，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，加大对规划内重大政策、重大改革、重大工程项目的资金保障力度。建立政府、企事业单位、社会多元投入机制，发挥财政资金杠杆作用，引导企事业单位、社会资本加大对人力资源和社会保障事业的投入。

第五节 加强宣传引导

进一步健全宣传工作机制、夯实宣传工作平台、创新宣传工作方式，为人力资源和社会保障事业发展营造良好舆论氛围。做好人力资源和社会保障重点政策、重点工作和重大专项活动

宣传，推进宣传解读便捷化，积极打造人力资源和社会保障工作品牌。健全完善舆论风险防控体系，强化社会舆论引导。

第六节 加强统计监测

坚持和完善统一管理、上下联动、分工分级负责的统计管理体制，倡导用数据决策、用数据说话、用数据管理、用数据创新，发挥统计的决策参谋作用。加强部门统计数据协同共享，建立健全统计监测评价指标体系和预警机制，完善统计数据会审和内控监督制度，确保统计数据真实准确、完整及时，防范和惩治统计造假、弄虚作假。提升统计信息化水平，实现统计信息搜集、处理、传输、共享、存储和管理应用的现代化。

第七节 加强规划实施和管理

要充分发挥规划对资源配置的导向作用，建立健全规划有效实施的保障机制，确保主要目标和各项重点任务顺利完成。建立统一的规划体系。坚持以人力资源和社会保障事业发展规划为统领，统揽各专项规划。以专项规划为支撑，形成各类规划定位清晰、功能互补、统一衔接的规划体系。强化年度计划对人社发展规划的衔接落实，将人社发展规划确定的主要指标分解纳入年度指标体系，明确重大工程、重大项目、重大举措的年度实施要求。落实规划实施主体责任。强化政府目标责任，将规划提出的指标和重点任务，分解落实到各乡镇街道、各部门，并纳入综合评价和绩效考核。科学引导市场行为，落实规划提出的发展指标和重点任务，要充分发挥市场在资源配置中

的决定性作用，主要依靠市场主体的自主行为实现。完善规划评估监督机制。创新监测方式，运用现代信息技术建立大数据库，有效整合互联网数据和统计数据，全面真实反映规划实施情况，为科学评估提供支撑。创新评估方式，组织开展规划实施年度监测分析、中期评估和总结评估，鼓励开展第三方评估，增强规划评估的客观性和准确性。强化监测评估结果应用，进一步完善规划实施的公众参与和民主监督机制，及时公开规划实施相关信息，接受全社会监督。

抄送：县纪委监委机关，县委办公室，人大常委会办公室，
县政协办公室，县法院，县检察院，县人武部。

秀山土家族苗族自治县人民政府办公室 2021年9月24日印发
