

序 言

“十四五”时期（2021-2025），是盐城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，全面落实习近平新时代中国特色社会主义思想特别是习近平总书记对江苏工作重要讲话指示精神，深入践行“争当表率、争做示范、走在前列”新使命新要求的重要时期，是开启全面建设社会主义现代化新征程、奋力谱写“强富美高”新盐城建设新篇章的关键阶段。

为持续推动全市人力资源和社会保障事业高质量发展，根据《盐城市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》及相关法律法规，结合我市人力资源和社会保障事业发展实际编制本规划，主要阐明“十四五”时期盐城市人力资源和社会保障事业的指导思想、发展目标、主要任务和重点项目，是指导未来五年全市人力资源和社会保障事业发展的重要指导性文件。

目 录

第一章 规划基础和面临形势

第一节 规划基础

第二节 问题挑战

第三节 战略机遇

第二章 指导思想、基本原则和主要目标

第一节 指导思想

第二节 基本原则

第三节 主要目标

第三章 坚持就业优先，促进就业局势持久稳定

第一节 实施积极政策稳定就业

第二节 深化助企服务保障就业

第三节 突出重点群体帮扶就业

第四节 强化创业扶持带动就业

第五节 加强技能培训促进就业

第四章 重抓扩面提标，促进社保体系牢靠惠民

第一节 完善社会保险制度机制

第二节 强化社会保险全民覆盖

第三节 提高社会保险待遇水平

第四节 强化社保基金监督管理

第五章 强化政策引领，促进人才队伍量质双升

第一节 加强专业技术人才队伍建设

- 第二节 加强高技能人才队伍建设
- 第三节 推进乡土人才队伍建设
- 第四节 加大高校毕业生招引力度
- 第五节 推进事业单位人事制度改革
- 第六节 完善人力资源市场机制
- 第七节 优化表彰激励机制

第六章 深化制度改革，促进工资收入合理分配

- 第一节 加强企业工资收入分配宏观调控
- 第二节 完善事业单位收入分配制度

第七章 完善工作机制，促进劳动关系和谐有序

- 第一节 完善劳动关系协调机制
- 第二节 提升劳动保障监察执法效能
- 第三节 健全劳动人事争议调解仲裁制度

第八章 加强基础设施建设，促进人社服务便捷高效

- 第一节 推进人社基本公共服务平台升级
- 第二节 提升人社基本公共服务信息化水平
- 第三节 加强人社基本公共服务能力建设

第九章 保障措施

- 第一节 强化法治保障
- 第二节 强化财政投入
- 第三节 强化区域协调发展
- 第四节 强化舆论宣传
- 第五节 强化监测评估

第一章 规划基础和面临形势

第一节 规划基础

“十三五”时期是全面建成小康社会决胜阶段，面对错综复杂的宏观环境和艰巨繁重的改革发展任务，特别是突如其来的新冠肺炎疫情冲击，全市人社系统紧扣“服务发展、保障民生”总定位，砥砺奋进、开拓创新，全面完成了“十三五”规划确定的各项目标任务。就业形势保持稳定。积极落实就业优先政策，创业带动就业释放“倍增效应”，城镇新增就业 54 万人，扶持自主创业 12.65 万人，城镇登记失业率控制在 4% 以内，大力实施职业技能提升行动，开展各类职业培训 152.3 万人次。社会保障体系不断健全。实施全民参保扩面计划，扩面总量全省第一、全国领先，获批国家“全民参保登记计划”试点地区、全国社会保险标准化建设先行城市。机关事业单位养老保险制度改革深入推进，工伤预防“五步工作法”相关经验得到省厅推广，企业职工养老金“16 连调”，城乡居民基础养老金“9 连涨”，社保待遇水平稳步提升，“四个不出村”品牌成为国家级城乡居保服务标准化推广模式，被征地农民社会保障全覆盖，社会保险基金安全可持续运行。招才育才成果丰硕。出台实施“515”引才计划，累计引进大学生 11.58 万人，打响了“沿（盐）海行、成（城）就

你”人才品牌。我市技能人才在世赛、国赛等重量级技能大赛上屡次斩金夺银，被省政府表彰为“高技能人才培养工作作出突出贡献的设区市人民政府”。“土专家”“田秀才”等乡土人才成为乡村振兴生力军，专业技术人员评价体制机制更趋优化，事业单位工资管理更加规范，事业单位公开招聘更加精准，创建达标评比表彰架构更加完善，人事考试、人才服务体系更加健全，江苏沿海人力资源服务产业园获批苏北首家省级人力资源服务产业园。劳动关系和谐稳定。劳动关系协商协调机制不断完善，在全省率先启用电子劳动合同，企业工资收入分配制度改革不断深化，劳动者权益维护更加有力，在建工程项目工资保证金等四项制度覆盖率 100%，获评“全省农民工工资支付监控和保障机制示范地区”，劳动人事争议调解仲裁案件处理水平位居全省前列。公共服务更加便民。深入推进人社领域“放管服”改革，95%人社行政服务事项实现网上办理，发行社会保障卡超 800 万张，大市区退休管理服务平台和“智慧职称”“社保医保双卡融合”等一批信息化项目示范推广，机构改革顺利推进，业务技能练兵比武全省前列，行风建设成效明显，行风满意度显著提高。

“十三五”时期全市人力资源和社会保障事业持续快速发展，为维护改革发展稳定大局和全面建成小康社会做出了积极贡献，为顺利开启“十四五”新征程奠定了坚实基础。

表 1：“十三五”规划主要指标完成情况

指 标	2020 年 目 标	2020 年 实 绩	完 成 情 况
一、就业创业			
1. 城镇新增就业人数（万人）	[40]	[53.93]	134.83%
2. 城镇登记失业率（%）	4 以内	1.8	达标
3. 高校毕业生年末总体就业率（%）	≥90	98.19	达标
4. 农村劳动力转移就业率（%）	≥75	75	达标
5. 扶持城乡劳动者成功自主创业人数（万人）	[8]	[12.65]	158.13%
6. 职业培训人数（万人次）	[150]	[152.3]	101.53%
二、社会保险			
7. 城乡基本养老保险参保率（%）	≥98	98.08	达标
8. 失业保险参保率（%）	≥98	98.11	达标
9. 工伤保险参保人数（万人）	90	93.94	104.38%
三、人才队伍			
10. 人才资源总量（万人）	126	136.97	108.71%
11. 专业技术人才总量（万人）	60	65.66	109.43%
12. 高、中、初级专业技术人才比例	1:3:6	1.01:3.02:5.97	达标
13. 高技能人才总量（万人）	28	31.88	113.86%
14. 每万名劳动者中高技能人才数（人）	600	741	123.5%
四、劳动关系			
15. 规模以上企业劳动合同签订率（%）	≥98	99.99	达标
16. 劳动人事争议调解成功率（%）	≥70	86.68	达标
17. 劳动人事争议仲裁结案率（%）	≥94	99.69	达标
18. 劳动保障监察举报投诉案件按期结案率（%）	100	100	达标
五、公共服务			
19. 社会保障卡持卡率（%）	≥90	100	达标
20. 基层公共服务平台专（兼）职工作人员配备率（%）	100	100	达标
21. 基层公共服务平台专（兼）职工作人员持证上岗率（%）	100	—	—

注：1. [] 表示五年累计数；2. 2017 年人社部取消“劳动保障协理员资格考试”，未设立替代性证书，故“基层公共服务平台专（兼）职工作人员持证上岗率”指标不再统计。

第二节 问题挑战

当今世界正经历百年未有之大变局，新冠肺炎疫情影响广泛，经济全球化遭遇逆流。我国进入高质量发展阶段，发展不平衡不充分问题仍然突出，国内经济下行压力持续加大，伴随着新型城镇化、人口老龄化、就业方式多样化，人社工作面临的整体发展环境、具体发展条件发生深刻变化。在就业方面，“求职难”和“就业难”状况并存。一方面，劳动力供大于求的状况将长期存在，尤其是青年就业任务十分艰巨，供给总量大、高校毕业生人数持续走高，资源结构有偏差、与实际工作需求脱节，就业观念需调整、求职期望脱实向虚，对高质量就业期望越来越高；另一方面，随着经济快速发展，企业用工需求不断增加，而劳动密集型企业提供的就业岗位对劳动者的吸引力不强，一线普工和熟练技工短缺的状况短期内难以改变。整体上劳动力素质结构与市场需求不匹配，“用工难”问题将持续存在，就业结构性矛盾更加凸显。在社会保障方面，我市养老保险参保结构和质量有待进一步优化。结构上，灵活就业人员参保比重偏高，达到 36.45%，高于全省 23.65% 的平均水平，这一群体基本是按缴费基数下限参保，拉低了全市企业职工养老保险的平均缴费基数。质量上，城乡居民养老保险参保人员中有 45 周岁以下中青年人员 87.5 万人，缴费意愿不强，参保缴费率较低，有待纳入企业职工养老保险。部分地区社保基金可持续运行面临较大压力，多层次、多支

柱养老保险体系尚未形成。在人才队伍方面，影响和制约人才引进和发展的体制机制障碍尚未根除，人才结构性矛盾仍然突出，企业对人力资源重视、储备、培育不够，技能人才总量和结构尚不能满足全市产业发展需求，人才流失的难题亟待破解。事业单位人才供求结构性矛盾依然存在，高层次、紧缺专业人才引进难度较大、成本高；基层事业单位特别是卫生事业单位吸引力较低，公开招聘报名人数少、竞争度不高。在劳动关系方面，产业转型升级、新业态发展促使传统劳动关系之外出现多种形态的用工方式，对新型劳动关系的判定及其双方争议形成不确定性，劳动者对体面劳动的诉求日益增强，对劳动权益维护提出了更高要求，调解和维权的难度加大，仲裁队伍建设滞后于经济社会转型时期劳动关系主体及利益诉求多元化发展的要求。在人社公共服务方面，人社公共服务与人民群众的期盼尚有差距，人社队伍自身建设仍需进一步加强。

第三节 战略机遇

党的十九大以来，党中央持续实施就业优先战略，把就业优先政策置于宏观政策层面全面发力，把“稳就业”“保居民就业”摆在“六稳”“六保”工作之首，为就业工作营造了良好的宏观环境。习近平总书记关于“完善覆盖全民的社会保障体系”的重要论述，对民生保障制度作出了全面布局，社会保险制度不断健

全与完善，统筹层次和质量不断提升，可持续、多层次的基础更加牢固。“双循环”新发展格局下，海外留学生回流加速，随着盐城深度融入长三角，迈入高铁时代、黄海湿地成功申遗，时空坐标和资源价值发生了历史性变化，产业结构加快转型升级、人才发展环境和政策持续优化为人才留盐来盐创新创业提供了更广阔的舞台。和谐劳动关系创建持续深入，应对处置复杂性劳动关系风险的机制更加完善。全省信息一体化平台上线，为推进我市人社服务“一网通办”提供了有力支撑。全市人力资源和社会保障部门要抓住机遇、筑牢底线，顺势而为、主动作为，推动全市人力资源和社会保障事业高质量发展再上新台阶。

第二章 指导思想、基本原则和主要目标

第一节 指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，深入贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实习近平总书记对江苏工作重要讲话指示精神和省、市关于人社工作的部署要求，紧扣“强富美高”总目标，坚持“稳中求进”工作总基调，以“创新创特争一流”为统揽，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，坚持惠企便民、风险防控、队伍建设一体推进，加快实现就业质量更加坚实、社保体系更加可靠、人才机制更加科学、收入分配更加合理、劳动关系更加和谐、人社服务更加智慧的发展目标，促进经济社会和谐发展，为推动盐城高质量发展贡献力量。

第二节 基本原则

“十四五”时期，全市人力资源和社会保障事业发展必须坚持以下原则：

1. 坚持把服务发展作为工作导向。提高政治站位，自觉服

从和服务于党委政府中心工作和改革发展稳定大局。准确把握新发展阶段中人社工作方位，不断提高贯彻新发展理念、构建新发展格局、实现高质量发展的能力和水平，彰显人社部门政治价值和责任担当。

2. 坚持把人民至上作为根本遵循。深刻践行以人民为中心的发展思想，把握新时代社会主要矛盾变化，把增进人民福祉、促进人的全面发展作为人社事业发展的出发点和落脚点，持续兴办民生实事，加快补齐民生短板，扩大人社公共服务优质资源均衡供给，不断增强人民群众的获得感和幸福感。

3. 坚持把深化改革作为关键一招。落实国家治理体系和治理能力现代化建设目标，破除制约高质量发展、高品质生活的体制机制障碍，增强人社领域改革系统性整体性协同性。以“争当表率、争做示范、走在前列”为导向，大胆探索、勇于创新，率先找到破解发展不平衡不充分问题的路径，增强人社事业发展的探索性创新性引领性。

4. 坚持把系统思维作为重要保障。加强前瞻性思考、全局性谋划、战略性布局、整体性推进，坚持全市一盘棋，统筹人社领域发展和安全，实现更高质量、更有效率、更加公平、更可持续、更为安全的发展。坚持实事求是，既尽力而为，又量力而行，科学确定发展目标，合理制定政策标准，正确引导社会预期。

5. 坚持把创新创特作为工作追求。以“创特色、争一流、

走前列”为根本追求，紧扣市委、市政府对人力资源和社会保障部门的工作要求，找准全市人社事业发展中的短板和难题，寻找突破路径，通过五年努力，打造一批含金量高，有推广价值的特色工作品牌，充分发挥人社事业在构建新发展格局中的支撑保障作用。

第三节 主要目标

1. 就业质量更加坚实。始终坚持就业优先政策，健全有利于更加充分更高质量就业的促进机制，就业容量不断扩大，就业结构有效改善，就业质量逐步提升，重点群体就业有力保障，就业局势保持总体稳定。“十四五”期间，全市城镇新增就业 35 万人以上，离校未就业高校毕业生年末就业率 95%以上，城镇登记失业率控制在 4%以内。

2. 社保体系更加可靠。建立统筹层级更高、覆盖人群更广、体制机制更科学、经办服务更高效、基金管理更安全、长期发展更持续的社会保障体系。到“十四五”期末，全市城乡基本养老保险参保人数、失业保险、工伤保险参保人数分别达到 632.45 万人、81.5 万人、98 万人，城乡基本养老保险参保缴费率达 90%以上。

3. 人才机制更加科学。人才发展体制机制改革纵深推进，人才规模进一步壮大，人才队伍结构更加合理，引才育才政策持续优化，人才创新活力进一步迸发。“十四五”期间，新增取得

专业技术人员职业资格证书 15 万人次，高技能人才总量达到 35 万人，每万劳动力中高技能人才数达到 810 人，每年引进高校毕业生 3 万人以上。

4. **收入分配更加合理。**企业工资分配制度和工资合理增长机制更加健全，劳动报酬在初次分配中的比重逐步提升，工资收入分配结构明显改善。符合事业单位特点的工资分配制度基本建立。

5. **劳动关系更加和谐。**劳动关系治理能力明显提高，劳动关系体制机制进一步完善，劳动关系矛盾多元预防调处化解效能不断提升，职工工资合理增长，劳动者合法权益得到有力保障。

“十四五”期间，劳动人事争议调解成功率 88%，劳动保障监察举报投诉案件结案率 100%。

6. **人社服务更加智慧。**依托省人社一体化信息平台，实施“互联网+人社”服务工程，完成综合柜员制改革。加强人社基层公共服务平台建设，建立标准化、一体化、信息化人社公共服务体系。加强与“我的盐城”APP 衔接，推行以社会保障卡为载体的居民服务“一卡通”，智慧服务能力显著提高。到“十四五”期末，申领电子社保卡人口覆盖率 70%，人社政务服务好评率 95%。

表 2：“十四五”人力资源和社会保障事业发展主要指标

指 标	2020 年 基础	2025 年 目标	属 性
一、就业创业			
1. 城镇新增就业人数（万人）	[53.93]	[35]	预期性
2. 城镇登记失业率（%）	4 以内	4 以内	预期性
3. 扶持城乡劳动者成功自主创业人数（万人）	[12.65]	[12]	预期性
4. 离校未就业高校毕业生年末就业率（%）	98.19	95	预期性
5. 开展补贴性职业技能培训人次（万人次）	35.48	[40]	预期性
二、社会保险			
6. 城乡基本养老保险参保缴费率（%）	69.3	90	预期性
7. 城乡基本养老保险参保人数（万人）	586.77	632.45	约束性
8. 失业保险参保人数（万人）	80.02	81.5	约束性
9. 工伤保险参保人数（万人）	93.94	98	约束性
三、人才队伍			
10. 新增取得专业技术人员职业资格证书人数（万人次）	—	[15]	预期性
11. 新招收博士后人数（人）	[18]	[30]	预期性
12. 新增取得职业资格证书或职业技能等级证书人数（万人）	[26]	[15]	预期性
13. 每万劳动力中高技能人才数（人）	741	810	预期性
四、劳动关系			
14. 劳动人事争议调解成功率（%）	86.68	88	预期性
15. 劳动人事争议仲裁结案率（%）	99.69	≥99	预期性
16. 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			
17. 申领电子社保卡人口覆盖率（%）	—	70	预期性
18. 人社政务服务好评率（%）	—	95	预期性

注：[] 表示五年累计数

第三章 坚持就业优先，促进就业局势持久稳定

深入实施就业优先战略，健全更加充分更高质量就业促进机制，培育扶持经济社会吸纳就业能力，强化终身职业技能培训制度，完善重点群体就业支持体系，千方百计确保就业局势总体稳定。

第一节 实施积极政策稳定就业

坚持把稳定和扩大就业放在经济社会发展优先位置，加强就业政策与产业、贸易、财税、金融、社保等政策协调，发挥政府投资项目扩大就业的示范带动作用，不断扩大就业容量。大力发展新技术、新产业、新业态、新模式经济，拓展青年就业创业空间。优先发展就业能力强的行业产业，充分发挥民营企业、中小微企业吸纳就业的主渠道作用，不断化解就业总量压力。完善灵活就业和新业态劳动用工、就业服务、社会保险、权益保障办法，统筹城乡就业政策体系，推动实现劳动者在户籍地、常住地、就业地、参保地同等享受就业创业政策和服务。加快就业大数据资源整合，持续开展人力资源市场供求和就业形势状况分析，健全失业监测预警机制。完善和落实促进就业的目标责任制度，加大对各地城镇新增就业人数监控和分析力度，量化稳就业工作成效。

第二节 深化助企服务保障就业

健全覆盖全民、贯穿全程、辐射全域、便捷高效的全方位公共就业服务体系。加强重点企业跟踪服务和失业登记人员分级分类服务，强化人力资源市场供求数据挖掘和信息利用，合理引导用人单位招聘用工和劳动者求职择业。加强企业用工情况动态监测，建立企业用工需求清单，积极实施招工引匠惠企工程，持续开展线上线下招聘活动，深化区域联动劳务协作，推动校企合作建立企业用工储备库，不断助力企业发展壮大。构建常态化援企稳岗服务机制，扩大失业保险稳岗返还政策受益面，促进更加充分更高质量就业。

专栏 1：招工引匠惠企工程

1. 专场招聘引匠行动。对有技能人才需求的开展校园专场招聘，对有市内紧缺工种需求的开展赴外专场招聘，对有一线操作工需求的开展乡村专场招聘。坚持线上线下并重，持续组织各类专场招聘活动不少于 500 场次，缓解企业用工需求，服务城乡劳动者。

2. 校企联动育才行动。结合规上企业用工需求，尤其是技工需求，根据市内外职技院校专业设置情况，组织企业进院系、进班级宣传推介，每年举办校企对接活动不少于 20 场次。强化企业用工储备对接服务，通过冠名办班、联合办班、定向委培等模式，建立技术人才储备库，鼓励引导职技院校学生在本地企业顶岗实习和就业。

3. 劳务协作引凤行动。巩固现有劳务协作基地，探索建立劳务协作基地大数据，定期更新劳务协作基地劳动力资源、职技院校专业设置

及生源等基础信息，实现全市资源共享。结合产业或企业需求，线上线下主动对接外省人社部门、人力资源服务机构、职技院校等，协商建立劳务协作基地 50 家以上，最大化拓展省外劳务市场。

第三节 突出重点群体帮扶就业

加大对高校毕业生、就业困难人员、农民工等重点群体就业创业服务力度。突出高校毕业生群体，持续推进就业创业促进、基层成长、青年见习、三支一扶等计划。完善引导高校毕业生到基层工作的政策措施，精准实施离校未就业高校毕业生登记和跟踪服务，拓宽市场化就业渠道。强化失业人员兜底保障，畅通失业人员求助渠道，健全失业登记、职业介绍、职业培训、职业指导、生活保障联动机制，促进失业人员尽快实现就业。加大就业困难人员帮扶力度，动态掌握就业困难人员状况，跟进落实职业培训补贴、社会保险补贴、创业担保贷款等扶持政策，积极搭建就业帮扶平台，发挥公益性岗位托底安置作用，精准帮扶就业困难群体稳定就业。实施促进就业助力乡村振兴战略，建立健全农民工就业服务、职业培训、权益维护“三位一体”机制，统筹推进农村劳动力转移就业和就近就地就业创业。着力提升农民工综合素质，引导农民工向产业工人角色转型，不断提高就业质量，扩大收入。

第四节 强化创业扶持带动就业

完善落实富民创业担保贷款贴息、创业补贴政策，持续优化创业环境。坚持市县联动，健全创业政策、创业培训、创业载体、创业服务、创业氛围“五位一体”的新机制，全力实施创业引领就业“百千万”工程。在全市遴选培育一批返乡入乡创业精英，形成示范型、带头型返乡入乡创业人才集群。创新举办返乡创业大赛，激励引导各类人员返乡入乡就业创业，充分发挥创业典型引领作用，带动更多人群实现更高质量就业。

专栏 2：创业引领就业“百千万”工程

1. 打造百家创业载体。积极扶持一批创业园区，打造一批特色创业街区，培育一批新型孵化机构，健全培训、孵化、实践、帮扶一条龙服务工作机制，为广大创业者开辟一片创新创业的“试验田”和创业平台，放大众创的集聚效应，培植县级以上各类园区 200 家。

2. 培育千名创业导师。依托省创业协会和市内外高校、职技院校师资与创业平台载体力量，举办示范型、带头型等创业精英人才培训班培养一批，市县联动举办各类创业大赛遴选一批，组织创业指导专家基层行引进一批，组建一支不少于 1000 人的创业理念新、熟悉市场懂经营会管理的创业导师队伍。

3. 扶持十万创业主体项目。统筹推进能人创业和草根创业，推行“公益性+市场化”创业培训模式，着重在直播经济、平台经济等领域培育扶持，统筹推进大学生创新创业、返乡人员反哺创业、企业家二次创业、实体店铺业主升级创业，新增各类创业主体 10 万人以上。

第五节 加强技能培训促进就业

健全终身职业技能培训制度，提高劳动者就业能力和职业转换能力，化解就业结构性矛盾。继续实施职业技能提升行动，拓宽职业技能培训资金使用范围，高质量开展大规模、多层次职业技能培训。以优质高效为目标，合理延长培训时长，合理提高培训补贴标准，着力增强培训的针对性和实效性。大力开展校企合作，推动技工院校和企业联合开展企业新型学徒制培养等社会化技能培训工作。支持各类院校、培训机构、互联网平台企业组织开展养老、托幼、家政等技能培训，以及新兴产业、先进制造业、现代服务业等领域新职业技能培训，增强劳动者就业能力。结合重点产业和新业态发展需求，对重点群体和灵活就业人员开展“送培上门”“送教下乡”行动。实施“互联网+职业培训”计划，构建线上线下培训有机结合的长效机制。

专栏 3：就业能力提升工程

1. 实施重点群体就业技能培训计划。聚焦本地生态产业和重大项目开展特色化培训，开展面向七类就业重点群体就业技能培训和职业技能提升培训。探索与“技能强国”“阿里本地生活大学”等载体合作，常态化开展线上职业培训。每年开班不少于 100 班次，培训人数不少于 4200 人。

2. 实施新生代农民工适岗培训计划。紧扣新生代农民工培训需求实际，走进园区，主动对接并梳理本地大项目大企业岗位技能要求，精准培训一大批产业发展需要岗位技能人才。构建职技院校、培训机构与大

项目大企业建立紧密型互惠合作关系，实现技能培训与企业用人的有效衔接。对新生代农民工开展免费职业技能培训每年不少于 10000 人。

3. 实施下岗失业人员再就业培训计划。围绕产业结构、市场需求建立适应新业态灵活就业人员实际的培训机制，制定新业态技能等级评价体系，开展直播销售、电子商务、网约配送、社群健康、快递收发等新业态培训，每年培训人数不少于 2000 人。对有创业愿望的着重开展创业能力、项目开发、创业贷款政策扶持等方面培训，提高培训针对性和实用性。

专栏 4：职业技能提升行动

积极发挥职业技能培训资金等政府资金激励导向作用，开展大规模、多层次职业技能培训，完成职业技能提升三年行动目标，开展各类补贴性职业技能培训 40 万人次以上，新增技能人才 20 万人，其中高技能人才 3 万人。

第四章 重抓扩面提标，促进社保体系牢靠惠民

加快健全覆盖全民、统筹城乡、公平统一、可持续的多层次社会保障体系，织密扎牢社会保障安全网，形成社会保障全民共有共享共建共谋的发展局面。

第一节 完善社会保险制度机制

贯彻落实企业职工基本养老保险基金省级统筹制度，配合做好基金统收统支统管工作，落实市、县两级政府参保扩面、基金征收、待遇发放的属地责任。构建多层次、多支柱养老保险体系，逐步完善企业年金、职业年金制度，推动养老保险“第三支柱”发展。深入推进机关事业单位养老保险制度改革，确保相关配套政策全面落地。完善城乡居民基本养老保险制度，提高最低缴费档次，探索建立与个人缴费水平相关联的待遇调整机制，鼓励参保居民多缴多得、长缴多得。制定并落实新的被征地农民社会保障实施办法。贯彻落实工伤保险省级统筹意见，统一参保范围和参保对象，统一费率政策和缴费标准，统一工伤认定和劳动能力鉴定办法，统一待遇支付标准，统一经办流程和信息系统，落实非全日制从业人员参加工伤保险办法，积极探索适应新业态从业人员职业伤害保障制度。落实失业保险基金市区统筹，配合推进

失业保险基金省级统筹工作。落实灵活就业人员社保补贴政策，更好地维护灵活就业人员的合法权益。

第二节 强化社会保险全民覆盖

深入实施全民参保计划，完善适应新就业形态的社保政策和运行机制。积极引导有意愿、有缴费能力的灵活就业人员、新业态从业人员、农民工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适龄参保人员应保尽保，引导城乡居民持续缴费。加强失业保险参保扩面工作，重点推动中小微企业、有雇工的个体工商户和农民工等单位 and 人群参加失业保险，探索灵活就业人员参加失业保险新模式。将公务员和参照公务员法管理的事业单位、社会团体的工作人员全部纳入工伤保险制度，实施超过法定退休年龄人员和实习生参加工伤保险办法。开展尘肺病重点行业工伤保险扩面专项行动，大力推进建筑、交通运输、水利工程等领域按项目参保。以“互联网+5G网络”为技术支撑，积极探索组建“工伤快速处理中心”，实现工伤保险业务全流程网上通办。加强与公安、税务、医保等部门间的数据交换，完善全民参保数据管理共享机制，强化数据分析应用，实施精准扩面，并协同税务部门联动开展扩面征缴工作。利用新媒体开设盐城社保微课堂，多维度、广覆盖宣传社会保险政策，提高政策影响力，扩大参保覆盖面。

专栏 5：全民参保计划巩固提升行动

1. 完善参保扩面政策。放开户籍地限制，符合条件的非本地户籍人员均可在本地参加社会保险。实施灵活就业人员社保补贴政策，制定鼓励灵活就业人员长缴费、多缴费的实施意见。创新宣传手段，促进未参保的灵活就业人员参保、断保人员续保，确保纳得进、留得住、缴得足。

2. 精准扩面重点群体。企业职工养老保险以新业态从业人员、农民工等作为扩面重点群体；失业保险以中小微企业、有雇工的个体工商户和农民工等单位 and 人群作为扩面重点群体；推进建筑、交通运输、水利工程等领域按项目参加工伤保险。

3. 强化扩面部门协作。建立部门间数据共享、联动协作机制，加大对社会保险违法行为的执法监管和失信惩戒力度。

专栏 6：工伤预防五年行动计划

1. 开展“嵌入式”宣传。持续扩大工伤预防宣传覆盖面，建立工伤预防长效机制，创新宣传培训方式方法，加大工伤预防“五步工作法”和“八个一”工作标准推广力度。2025 年末，实现重点行业工伤预防宣传覆盖率 100%，重点行业工伤事故发生率降低 20%以上。

2. 实施“介入式”预防。建立完善的工伤预防联防联控机制，深入开展现场互动与持续改善式培训；建立工伤预防专家库，探索引入第三方专业机构参与工伤预防，鼓励引导大中型企业、建筑施工领域积极申报工伤预防项目；拓展工伤预防云平台培训服务，不断提升培训效能。

3. 推行“全周期”考核。加强对工伤预防项目事前、事中、事后全过程监管，培树一批先进典型，宣传一批先进经验，推动形成“培育百企示范、确保千企达标、力争万企参与”的良好氛围，工伤事故发生率、职业病发生率明显降低，推动“要我预防”向“我要预防”“我会预防”转变。

第三节 提高社会保险待遇水平

贯彻落实国家和省关于城镇职工基本养老金调整方案，确保及时足额调整发放到位。健全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，对65周岁以上参保人员基础养老金适当倾斜，基础养老金按省定最低标准每年调整增幅不低于8%，探索建立与参保居民缴费水平相挂钩的个人账户奖励性养老金以及缴费年限养老金调整办法。完善工伤保险待遇项目标准，定期提高工伤保险待遇水平。扩大失业保险保障范围，完善失业保险金与物价上涨挂钩联动机制，有效保障失业人员基本生活。

第四节 强化社保基金监督管理

全面贯彻落实江苏省社会保险基金监督条例，建立健全政策、经办、信息、监督“四位一体”风险防控体系。强化信息化监管手段，开展社会保险基金风险安全评估，构建常态化非现场监督机制。推动实施约谈制度，加强基金风险警示提示，构建社会保险基金安全预警机制。加强监督检查，打击侵害基金安全行为，构建基金监督行政执法机制。加快诚信建设，严惩各种骗保行为，构建社会保险违法失信联合惩戒机制。强化风控意识，落实经办机构主体责任，构建社会保险经办风险管理长效机制。规

范职业年金征收、归集、划拨等环节的财务管理，加快职业年金匹配归集。定期开展内部审计，发挥内部审计在规范管理、风险防范、源头监督和完善治理的作用。

第五章 强化政策引领，促进人才队伍量质双升

坚持党管人才原则，更大力度推动人才优先发展，推进人才体制机制改革，优化人才发展环境，加强专业技术人才、高技能人才、乡土人才队伍建设，增强人才供给能力，激发人才创新创业活力。

第一节 加强专业技术人才队伍建设

遵循人才成长规律，把握各类人才职业特点，以职业分类为基础，以科学评价为核心，以促进人才开发使用为目的，深入推进职称制度和人才分类评价机制改革。创新评价机制，强化品德能力业绩导向。细化人才专业分类，合理设置和使用人才评价指标要素，实行分类评价。做好重点领域、重点专业人才评价工作，实施企业急需紧缺人才考核认定工作。建立专业技术人员继续教育学分制度，促进专业技术人才知识更新。加大专家队伍建设力度，有效发挥专家服务和促进经济社会发展作用。推动博士后设站单位结构优化调整，提升博士后科研人员招收水平。加大留学回国人员服务力度，积极争创省级留创示范基地。

第二节 加强高技能人才队伍建设

完善高技能人才培养体系，着力构建以企业为主体、职业院校为基础，学校教育与企业培养紧密联系、政府推动与社会支持相结合的技能人才培训培养体系。推动技工教育高质量发展，围绕主导产业发展需求，优化专业设置、加强校企合作、定向培养和社会化技能培训，培养企业急需紧缺高技能人才，打造“盐城技工教育”品牌。加强高技能人才培训基地、公共实训基地、创业培训（实训）基地和技能大师工作室等载体建设，支持企业、院校、社会团体建设竞赛集训基地。完善职业资格评价、职业技能等级认定、专项能力考核等多元化技能人才评价方式，加快构建多层次职业标准体系，强化评价质量监管。健全职业技能竞赛体系，广泛深入开展各类职业技能竞赛，积极参加世界技能大赛、全国职业技能大赛和江苏技能状元大赛等高水平职业技能大赛，力争夺取优异成绩，培树一批青年高技能人才。加强高技能人才荣誉激励和待遇落实，定期选树和推荐高技能人才参加国家和省各类项目、载体选拔，壮大高技能领军人才队伍。落实高技能人才与专业技术人才职业发展贯通实施办法。弘扬工匠精神，积极选树盐城技能人才典型，营造尊重人才、崇尚技能的社会氛围。完善机关事业单位工勤人员职业素质提升培训考核信息化平台，加强网上继续教育学习管理，全面提升机关事业单位工勤人员综合素质。

专栏 7：高素质劳动者和技术技能人才培养工程

1. 实施高技能领军人才培养工程，积极组织推荐申报江苏大工匠、江苏工匠等高技能人才项目，创建省级专项公共实训基地 5 个、省级技能大师工作室 5 个、省级企业首席技师 30 名。评选盐城市技能大师工作室 50 家、盐城市企业首席技师 100 名。

2. 支持江苏省盐城技师学院创建国家级示范性技师学院，打造品牌特色专业群，建设一批一体化教学名师工作室。

专栏 8：职业技能竞赛行动

1. 以产业发展为导向，以世赛、国赛为引领，积极备战世界技能大赛、全国技能大赛和江苏技能状元大赛等高水平赛事。

2. 支持江苏省盐城技师学院承办世赛、国赛、省赛等赛事选拔赛，申报创建国家级、省级集训基地，力争在世界技能大赛决赛中实现金牌零的突破。

3. 健全全市职业技能竞赛管理制度，编制年度职业技能竞赛计划，推行多元办赛、开放办赛模式，指导并推动各地、行业企业开展技能竞赛。举办两届盐城市职业技能大赛，广泛开展技能岗位竞赛练兵活动，举办市级大赛 50 场以上。

第三节 推进乡土人才队伍建设

深入实施乡村振兴战略，不断壮大有文化、懂技术、善经营、会管理、能服务的“三带”乡土人才队伍。实施乡土人才“百千万”培育工程，适时资助一批优秀乡土人才“三带”项目。深入

开展乡土人才寻访推荐活动，动态掌握人才数量、专业、特长等状况，建立健全乡土人才库，选树推荐一批优秀乡土人才典型。实施乡土人才重点项目建设，建设一批乡土人才大师工作室，争创乡土人才传承示范基地。开展乡土人才就业创业技能培训，推进乡村振兴技艺师职称评审，培养激励实用型、适用型乡土人才扎根基层。鼓励引导更多的在外有成人士、大学生等群体返乡入乡就业创业，强化基层教育卫生等公共服务人才队伍建设，为我市实施乡村振兴战略提供有力的人才支撑。

专栏 9：聚才育才载体平台建设工程

1. 在培育壮大我市特色传统技艺技能乡土人才队伍的基础上，充分发挥我市农业大市资源优势，重点挖掘、培养、激励优秀职业农民、合作社领办人等带动农村产业发展和农民增收致富的乡土人才，打造省级乡土人才传承示范基地 1 家、乡土人才大师示范工作室 5 家，培育乡村振兴技艺师 100 名。

2. 坚持量质并举、以质为主，重点组织盐城市第一人民医院和盐城经济技术开发区、环保科技城内重点研发机构等优质单位争创博士后设站单位，新设博士后科研工作站 5 家、博士后创新实践基地 10 家，招收博士后研究人员 30 名。

3. 加大留创园建设力度，争取出台激励扶持政策措施，重点做大做强环保科技城、盐南高新区留创园，创建省级留学回国人员创新创业示范基地 1 家，引进留学回国人员 400 名。

第四节 加大高校毕业生招引力度

大力落实黄海明珠人才计划，以新政引领更多高校毕业生来盐留盐。进一步提升“沿（盐）海行、成（城）就你”引才品牌影响力，采取线上线下相结合，组织举办形式多样、具有特色的人才招聘活动，通过“高频推介+高质供岗”方式，不断提高引才工作精准度和人才签约率。实施“万千学子聚盐”行动，提高市外高校毕业生来盐率、盐城籍高校毕业生回盐率、驻盐高校毕业生留盐率。实施“名校优生汇盐”行动，提升人才引进质量。在江苏沿海人力资源服务产业园设立人才专门服务窗口，为各类人才提供“一网式、一站式”服务，构建“引得进、留得住、用得好”的人才服务体系。科学绘制“盐城人才地图”，进一步摸清人才家底。立足我市产业发展需求，聚焦专业特色明显、学科优势突出、与我市产业发展匹配度高的高校，构建大学生见习实习活动长效合作机制，促进大学生来盐就业创业。

专栏 10：“万千学子聚盐”行动

1. 加大人才政策扶持力度。落实黄海明珠人才计划，及时兑现引进高校毕业生各项待遇，确保政策落地见效，每年引进各类高校毕业生 3 万名以上。

2. 加大人才活动引领力度。组织实施“名校优生汇盐”行动、“驻盐高校学子留盐”行动、“海外学子归盐”行动，持续放大“沿（盐）海行 成（城）就你”引才品牌效应。每年市县联动组织各类高校毕业生招

聘活动 50 场以上。

3. 加大人才服务支撑力度。优化人才申报系统，加强数据共享，实现更加高效便捷的申报流程，提高服务水平，优化人才体验。

第五节 推进事业单位人事制度改革

建立健全符合分类推进事业单位改革要求和人才成长规律的事业单位人事管理制度体系。加强事业单位岗位动态管理，科学合理设岗，逐步推行事业单位管理岗位职员等级晋升制度，为人才成长创造宽松环境。完善事业单位聘用合同管理、公开招聘和交流制度，建立事业单位人事管理监督制度，健全事业单位工作人员考核、奖惩、培训机制。推行事业单位人事管理“一件事”服务模式，提升人事管理工作服务效率。深入实施基层事业单位专业技术人员“定向设岗、定向评价、定向使用”政策，引导人才向农村基层流动，助力乡村振兴。推进义务教育教师“县管校聘”，促进师资均衡配置，推动义务教育优质均衡发展。

专栏 11：事业单位人才集聚工程

1. 优化人才引进机制。优化招聘程序，完善公开招聘制度和实施口径；大力实施校园招聘，变“被动等才”为“赴校选才”；加大事业单位急需引进的高层次人才、紧缺人才等特殊人才招聘力度，可采取直接考察的方式引进。

2. 强化人才培养机制。实施农村订单定向免费医学生培养工程和乡村教师定向培养计划，加强基层卫生、乡村教师队伍建设，努力培养本

土化、专业化的“永久型”人才。

3. 完善人才培训机制。以全面增强公共服务本领为重点，实施事业单位工作人员岗前培训、在岗培训、转岗培训和专项培训；针对管理人员、专业技术人员、工勤技能人员的特点，分级分类开展培训；加强事业单位新进人员初聘培训，全面提高事业单位新进人员的综合素质。

4. 健全考核奖惩机制。加强考核工作指导，明晰事业单位考核实施程序，根据不同专业、不同职务和不同技术层次的工作人员分别设置不同考核方式，强化考核结果运用，充分发挥奖励的正向激励作用。

第六节 完善人力资源市场机制

充分发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，充分调动用人单位在人才培养、引进、使用中的积极性，推进政府购买人才公共服务，积极培育各类专业人才服务社会组织和中介机构，打造多层次、多元化的人力资源服务链条。扩大政府人才公共服务供给，制定人才公共服务规范，搭建全市统一的人才公共服务信息平台。实施江苏沿海人力资源产业园提升工程，争创国家级人力资源服务产业园。推进县（市、区）服务业集聚区创建，拓展高端人力资源服务，形成产业集聚效应，促进人力资源服务业与其他产业深度融合。完善人力资源市场运行机制和监管体系，加快建立统一规范灵活的人力资源市场，加快建立政府监管、机构公开、行业自律、社会监督相结合的人力资源市场监管体系，定期开展清理整顿人力资源市场秩序专项行动，着力营造公平、竞争、有序的市场环境。

专栏 12：人力资源服务业高质量发展工程

1. 人力资源服务业高端人才培养工程。设立人力资源服务研究院，加强人力资源服务业理论研究，开展学术交流和研修活动；实施人力资源服务业领军人才研修计划，每年组织全市 30 名人力资源机构负责人或业务骨干赴高校、大型企业培训；加大高层次人才引进力度，将其纳入我市人才引进政策。

2. 人力资源服务业骨干企业培育工程。发挥人力资源服务业发展资金引导作用，促进资本、技术、人才等要素集聚，重点打造一批有核心产品、技术含量高的人力资源服务业骨干企业，到 2025 年，省级骨干企业达 10 家以上。

3. 人力资源服务产业园提升工程。推进江苏沿海人才资源服务产业园二期建设，强化人力资源机构引进、培育力度，力争 2025 年入驻机构 100 家、园区营业收入 50 亿元，争创国家级人力资源服务产业园；继续支持江苏东台人力资源服务产业园、盐城高新区人力资源服务产业园建设。

4. “互联网+”人力资源服务行动。加强人力资源服务信息化建设，构建人力资源信息库，实现数据互联互通，信息共享。鼓励人力资源服务企业与互联网企业开展技术合作，支持互联网企业跨界兼营人力资源服务业。

第七节 优化表彰激励机制

坚持“导向鲜明、正向激励、倾向一线”总体原则，加强评选推荐全流程、立体式服务，提升创建达标评比表彰工作质效，助力全市更多工作在全省、全国和全球创优夺牌、获奖争光。高标准编报和实施市委、市政府表彰奖励项目计划，充分发挥表彰

奖励示范引领、激励导向作用。优化评比表彰管理流程，完善联合审核、联动协调、多方评审体系，试行“签订评选遵规守纪承诺书、部门初审和联合复审，单位推荐公示、复审地区公示、通报前置公示”的“一承诺两审查三公示”机制，充分体现公开、公平、公正。加强创建示范活动规范管理，建立创建示范目录报备、动态调整机制，督促主办部门优化考评体系。探索先进模范服务路径，创优先进模范休假疗养、学习提升机制，营造激发干事创业、激励担当作为的良好氛围。

第六章 深化制度改革，促进工资收入合理分配

完善企事业单位工资制度，加大对工资收入分配的调节力度，着力提高低收入群体收入，扩大中等收入群体，促进共同富裕。

第一节 加强企业工资收入分配宏观调控

完善企业工资制度，健全工资合理增长机制，提高工资集体协商的实效性，增加劳动者特别是一线劳动者劳动报酬，提高劳动报酬在初次分配中的比重。完善企业薪酬调查和信息发布制度，提升薪酬调查的科学性和准确性，探索发布符合盐城实际的支柱产业、特色行业、高技能人才等岗位工资价位信息，为企业合理确定工资水平提供更具针对性引导。按省部署及时调整最低工资标准，保障低收入劳动者合理分享经济社会发展成果。完善工资指导线制度，强化工资指导线应用。加强技能人才薪酬分配指引，加大对技能要素参与分配的激励力度，鼓励企业采取协议薪酬、持股分红等方式，试行年薪制、期权制，提高技能人才收入水平。进一步深化国有企业负责人薪酬制度改革和工资总额决定机制改革，健全完善国有企业工资收入监督机制，稳慎确定市属国有企业工资指导线、非竞争类国有企业工资调控目标和调控水平。

第二节 完善事业单位收入分配制度

探索建立符合事业单位行业特点的收入分配制度，依据盐城经济发展水平，逐步提高事业单位工作人员收入水平。落实事业单位基本工资标准正常调整机制。探索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，完善科研人员职务科技成果转化奖励机制，推进事业单位高层次人才工资分配激励机制。深化公立医院薪酬制度改革，推进高校、科研院所薪酬制度改革。加大绩效工资考核力度，落实主管部门绩效考核责任，发挥奖励性绩效工资激励导向作用，分级分类优化其他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。积极推进事业单位工资管理信息化建设。

第七章 完善工作机制，促进劳动关系和谐有序

健全源头治理、动态处理、应急处置相结合的劳动关系协调工作机制，提升劳动关系治理能力和治理水平，加强劳动者权益保障，着力构建规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。

第一节 完善劳动关系协调机制

加强企业用工指导服务，积极构建常态化、精准化服务企业长效机制。完善劳动用工制度，推广应用全省电子劳动合同信息平台。推进集体协商集体合同制度扩面提质，推动建立多层次劳资协商机制。建立健全劳动关系和谐企业创建长效机制，加大指导培育、评估认定、正向激励力度，持续扩大各类企业参与和谐劳动关系建设覆盖面，推动区域性创建活动向企业比较集中的街道（乡镇）、社区（村）拓展，支持东台高新技术产业开发区开展省级和谐劳动关系综合配套改革试点。规范劳务派遣用工行为，探索劳务派遣企业信用管理。建立健全劳动关系风险研判机制、决策风险评估机制和风险防控协同机制，提高预防化解各类劳动关系矛盾和风险的能力，切实防范劳动关系领域区域性、局部性风险。

专栏 13：劳动关系“和谐同行”行动

1. 劳动关系和谐企业创建专项行动。全市各级协调劳动关系三方组织面向企业开展点对点培育指导服务，力争 80% 的培育企业达到《劳动关系和谐企业评价规范》要求，到 2025 年末，省级优秀劳动关系和谐企业数达 100 家以上。

2. 培育金牌协调劳动关系社会组织。引导社会力量参与劳动关系协调，推动培育和发展一批协调劳动关系社会组织，发挥社会组织在劳动关系治理中重要作用，推动建立健全社会协同劳动关系治理机制。到 2025 年末，全市培育 10 家以上金牌劳动关系协调组织。

3. 培树金牌劳动关系协调员。到 2025 年末，在全市范围内从劳动关系协调员、专职集体协商指导员中选树 10 名以上金牌劳动关系协调员。

第二节 提升劳动保障监察执法效能

加强劳动保障监察制度建设，完善大案要案督办和守信激励、失信惩戒机制，规范企业守法诚信等级评价、重大劳动保障违法行为向社会公布、拖欠农民工工资“黑名单”管理。贯彻落实《保障农民工工资支付条例》，持续推进根治拖欠农民工工资工作，完善工程建设领域等行业工资支付相关保障机制。探索创新网络招聘等领域监管手段，严厉打击就业歧视、非法职介等侵害劳动者权益的违法行为。畅通电话、门户网站、“两微一端”等举报投诉渠道，健全劳动关系监测预警维权调度指挥工作机制，积极推广“线上”执法维权服务。不断细化行政执法“三项制度”，开展“双随机”检查，规范企业用工。强化劳动保障监

察执法能力建设，实施分级分类培训，完善兼职劳动保障监察员和协理员培训、考核、奖惩工作机制，提升执法维权效能。

第三节 健全劳动人事争议调解仲裁制度

加强全市基层调解组织建设，打造部、省金牌劳动人事争议调解组织。指导用人单位完善协商规则，建立内部申诉和回应制度，建立符合事业单位特点的争议预防调解机制。完善劳动人事争议多元化解处理机制，加强调解、仲裁和诉讼的有机衔接，促进仲裁与司法局、总工会、企业家协会和工商联等多部门的协调联动。加强仲裁庭审数字化建设，推进仲裁案件网上调解和不见面审理。拓展仲裁服务，预防和减少劳动人事争议的发生。加强仲裁机构队伍建设，创新兼职仲裁员和调解员的工作模式，提高调解仲裁工作规范化、专业化水平。

第八章 加强基础建设，促进人社服务便捷高效

健全人社公共服务制度，深入推进人社系统行风建设，提升人社公共服务标准化、信息化、便利化、专业化水平，构建覆盖全民、贯穿全程、辐射全域、高效优质的人社基本公共服务体系。

第一节 推进人社基本公共服务平台升级

坚持有效市场和有为政府相结合，健全全方位公共就业服务体系和人力资源市场体系，促进供需对接和匹配，提升就业服务精准度。运用好全国社会保险公共服务平台，推进社会保险转移接续便捷办理，推行“社银一体化”拓展社会保险服务渠道。完善人才管理服务体系，优化流动人员人事档案管理服务，健全人事考试服务体系。加强基层人力资源和社会保障服务平台建设，进一步理顺经办管理服务体制机制，下沉政务服务项目，创新公共服务供给模式，改善服务环境、优化服务流程、提升服务质量。

专栏 14：人社公共服务平台提升工程

1. 健全公共就业创业服务体系。依托省人社一体化信息平台，构建我市全新公共就业创业服务系统，与“我的盐城”APP有效对接，实现求职招聘、就业创业培训、就业创业资金申办、线上就业失业动态调查

分析等公共就业创业服务线上申办功能，提升全市公共就业创业综合服务水平。

2. 提升社会保险经办管理服务。拓展实体综合服务窗口、自助服务一体机、网上服务大厅、微信服务平台等多位一体社保公共服务体系，延伸服务触角，将非核心业务全部下沉至街道（镇区）、村居（社区）平台办理，对条件成熟的企业，建立社保服务站自助办理企业社保业务，实现“群众办事不出村、企业办事不出厂”。

3. 推进工伤保险异地结算。依托“互联网+”技术，实现与长三角城市工伤保险服务对接，推进联网结算，共享工伤医疗、康复优质资源。

4. 健全劳动监察维权指挥调度系统。引入市场监督管理、税务等部门的监管信息，构建监测预警大数据平台，及时发布预警信息，提升劳动保障监察执法效率效能。

5. 打造人才服务专窗。在江苏沿海人力资源服务产业园设立黄海明珠人才专门服务窗口，在“我的盐城”APP开设“人才服务”专栏，开通人才服务专线，为各类人才提供“一站式”“一网式”服务。

6. 完善人事考试指挥平台。利用大数据资源，加大考点考场视频监控联通力度，探索远程巡考、远程面试新模式，充分应用和发挥人事考试指挥平台信息化调度功能，确保人事考试规范管理达标率、安全率双100%目标。

7. 优化人事档案管理服务。推进流动人员人事档案全部入库，并建成数字化档案，实现查询服务“一网办理”。

第二节 提升人社基本公共服务信息化水平

以全省人社一体化信息平台上线为契机，加快推进业务在线化、治理数据化、服务智能化转型升级和服务创新。建立健全社保卡和电子社保卡服务系统，全面启动第三代社保卡发行工作，

支持电子社保卡和医保电子凭证双码互认使用，拓展城市公众服务功能，推进以社会保障卡为载体建立居民服务“一卡通”。完善 12333 线上服务体系，提升电话、网站、移动应用、短信等多渠道联动服务能力。全面深化人社大数据应用，健全数据归集和共享应用机制，推进电子证照、电子档案袋、信用监管等大数据应用，加强人社数据资源安全保障和隐私保护，建成全网安全监测系统，提升信息安全保障能力。加快数据共享工作，基础信息通过持卡库等基础库实现共享，跨部门信息通过部级业务协同平台实现共享。

专栏 15：信息化创新提升行动

1. 实现全数据共享。一方面将通过持卡人员基础信息库、社保比对查询系统、就业监测系统等，形成专业领域共享机制，另一方面将通过部级业务协同平台、外部数据共享平台、市级政务信息资源共享平台，形成跨业务、跨部门共享机制。建立全市人社电子证照库、人社电子档案袋，支持个性化服务和精准监管。

2. 实现全服务上网。根据人社部提出的 82 项全国“一网通办”应用目录，适应线上线下衔接需求，依托全省一体化信息平台支持人社服务“一网通办”，同时积极对接各类部、省级平台和市级平台，最终实现互联网统一服务入口、全国联网协同办理，实现“应上尽上、全程在线”。

3. 实现全业务用卡。根据人社部 160 项全国社保卡应用目录，积极探索居民服务“一卡通”应用，推进更多民生领域用卡。继续支持就医购药用卡，大力发展电子社保卡，支持电子社保卡和医保电子凭证在线上并行使用。

第三节 加强人社基本公共服务能力建设

构建简约高效的人社服务管理制度体系，动态调整人社行政审批、公共服务事项清单和办事指南。大力推行人社一体化信息平台建设和综合柜员制改革，实现“办事窗口、服务流程、风险防控、软件系统、人员配置”全方位优化升级。全面推进人社公共服务事项标准化、服务手段信息化、服务渠道多元化、服务能力专业化建设，加强与“我的盐城”APP衔接，实现人社服务线上“一网通办”、线下“只进一扇门”、现场办理“最多跑一次”，全力推动跨系统跨部门跨区域协同联办，全面拓展方便群众的“一件事打包办”范围。推广“人社服务快办行动”，提升企业和群众办事体验感，持续开展窗口服务“好差评”活动，切实提升服务质量。着力解决老年人运用智能技术困难，优化面向老年人的服务措施和服务方式。推广证明事项告知承诺制，实行证明材料正面清单制度。常态化组织开展业务技能练兵比武活动，建立健全人社系统业务经办人员继续教育制度体系，大力选拔培养一批人社“知识通”青年骨干。健全完善行风约谈制度，及时研究整改行风建设突出问题。加强行风建设工作宣传引导和舆情监测，及时总结宣传创新做法和先进典型。

第九章 保障措施

第一节 强化法治保障

全面推进法治人社建设，完善行政执法体制，全面规范行政执法行为，进一步加强行政执法监督。深化行政审批制度改革，大力推进简政放权、放管结合，建立和完善权力清单、责任清单，全面推进权力公开透明运行。严格决策程序，做好重大决策、规范性文件制定、重大行政执法行为合法性审查，落实“谁执法、谁普法”的普法责任制，不断提升法治宣传教育效果。完善行政复议和行政应诉工作制度，营造良好的法治环境，确保在依法行政的大框架下实施本规划。

第二节 强化财政投入

加强财政预算与规划实施的衔接协调，建立健全与人力资源和社会保障工作相匹配的预算安排机制，加大对重大改革、重点项目的资金支持，确保增长幅度与财力增长相匹配、同人力资源和社会保障基本公共服务需求相适应。加大政府向社会力量购买就业、社保等基本公共服务的投入力度。整合规范专项转移支付资金，加强项目资金绩效管理，强化审计监督，提升

资金使用效率。

第三节 强化区域协调发展

贯彻落实“一带一路”、长江经济带、长三角一体化发展等国家战略，贯彻落实市委市政府接轨上海融入长三角工作部署，积极参与跨省劳务协作和市际区域人社合作，积极做好对口支援新疆工作。创新市内区域协调均衡发展机制，加强业务指导和工作联动，统筹各县（市、区）人社事业协调发展和良性互动。

第四节 强化舆论宣传

坚持正面导向，加强人力资源和社会保障政策解读，全方位、多角度开展宣传活动，构建联动宣传、信息调研、新闻发布、舆论引导协同机制，引导社会各界共同关心和支持人力资源和社会保障工作，积极营造有利于规划实施的舆论氛围。

第五节 强化监测评估

完善监测评估制度，制定规划目标任务分解落实方案和统计指标体系，强化对规划实施情况的跟踪监测。加强年度计划编制工作，科学设定年度计划指标。健全统计调查体系，丰富统计调查

内容，加强统计监督，提升统计信息化水平。认真开展规划年度评估、中期评估和总结评估，客观分析评估规划实施效果。