

# 苏州市相城区人民政府文件

相政发〔2021〕21号

## 关于印发《“十四五”时期相城区人力资源和社会保障事业发展规划》的通知

经开区、苏相合作区、高新区、高铁新城管委会，度假区管理办（阳澄湖镇政府），各镇（街道）政府（办事处），区级机关各部门，各垂直管理部门，区各直属公司：

《“十四五”时期相城区人力资源和社会保障事业发展规划》已经区政府同意，现印发给你们，请结合实际，认真组织实施。

苏州市相城区人民政府

2021年7月1日

抄送：区委办、区人大办、区政协办，区法院、检察院、人武部，区委各部、委、办、局、群团。

苏州市相城区人民政府办公室

2021年7月1日印发

# “十四五”时期相城区人力资源和 社会保障事业发展规划

2021-2025年，是相城区巩固小康成果、提升高质量发展水平、加快推进现代化进程的关键时期。科学编制并有效实施相城区人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划，对我区人力资源和社会保障事业在新台阶上实现新跨越具有十分重要的积极意义。根据国家、省、市和《相城区国民经济和社会发展“十四五”规划纲要》编制要求，特制定《“十四五”时期相城区人力资源和社会保障事业发展规划》。

## 一、“十三五”时期相城区人力资源和社会保障事业取得显著成效

“十三五”时期是相城区奋力推进高质量发展、加快实现高水平小康社会的关键阶段，在习近平新时代中国特色社会主义思想指引下，全区人力资源和社会保障系统认真贯彻区委区政府决策部署，坚持“民生为本、人才优先”工作主线，深化改革创新，加强保障惠民生，为“十四五”发展奠定了坚实基础。

一是坚持“产才融合”，努力增强人才引育集聚度。创新优化人才政策，出台《相城区人才安居乐业实施意见（试行）》《相城区名校优生落户奖励办法（试行）》《相城区重点产业高层次人才薪酬补贴操作办法》等人才新政。截至“十三五”末，累计举办12届苏州国际精英创业周相城分会场活动，724个创新创业项目落户，注册资本57.78亿元；连续举办11届阳澄湖创客大赛，4000余个高层次

人才项目参赛。建成省级以上博士后科研工作站 65 个，省、市级留学回国人员创新创业园 5 家，海外引才联络站 6 家。引育省“333 工程”培养对象 20 人，享受政府特殊津贴 8 人。入选姑苏重点产业紧缺人才计划 539 人；获评省、市级“企业首席技师”6 人，省、市级“技术能手”称号 5 人。赴高校举办校园招聘 100 余场，接收清华大学等高校社会实践研究生 400 余人。落实苏州市人才引进落户新政，受理申报超 3000 人。“十三五”末，全区人才资源总量 24.15 万人，高层次人才 2 万人，较“十二五”末分别增长 138.14%、319.73%，高层次人才占人才资源总量的 8.5%，全区每万名劳动者中，高技能人才数 928 人以上。

二是坚持改革创新，努力提升人事管理科学化水平。贯彻落实《相城区人才引进三年计划（2018-2020）》，项目化方式运作“区域重点发展项目综合选拔优秀专业人才”工作，五批引进高层次留学归国专业人才 201 名。探索建立公务员日常管理社会监督评议机制，严格执行辞职辞退、申诉案件办案程序。全面建立事业单位人员聘用制度，推行事业单位公开招聘制度和竞聘上岗制度，探索适应机关事业单位职位特点的量化考核模式。

三是坚持有效防控，努力构建新型和谐劳动关系。健全劳动关系动态监测预警和定期分析研判制度，开展经常性劳动关系矛盾纠纷排查化解活动。规范企业劳动用工和劳务派遣用工行为，加大区域、行业集体合同和专项集体合同推进力度。推动“两网化”管理工作标准化建设，强化劳动关系排查监测预警，完善群体性事件应急处置机制和联动机制。全区规模以上企业劳动合同签订率保持 98% 以上，已建工会企业集体合同签订率 95% 以上。开展农民工工资支

付、清理整顿人力资源市场秩序、用人单位遵守劳动用工和社会保险法律法规情况等专项整治行动 40 余次。建立解决企业工资拖欠问题部门联席会议制度。深化基层仲裁调解组织发展，成立规模以上企业调解委员会 85 个，镇（街道、区）调解中心 12 个，劳动人事争议法律援助工作站 12 个，行业（商会）调解组织 5 个。

四是坚持民生为本，努力开创就业创业工作新局面。构建劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业和鼓励创业新机制，出台《关于提升就业质量促进充分就业的实施意见》。通过动态跟踪、精准推送、余缺调剂、困难帮扶，为 23 万户籍劳动力人口提供精准就业服务。区人力资源服务产业园获市级认定，年均提供就业岗位 5 万个。城镇登记失业率低位维持在 2% 左右，本地户籍高校毕业生总体就业率 99%，实现困难家庭失业人员动态清零。“十三五”期间，举办创业培训班 124 期、培训 4941 人，两届相城区技能状元大赛，四届相城区“百校联百企”技能人才校企合作洽谈会。到“十三五”末，累计建成市级以上创业孵化基地 29 家，成功孵化企业 1179 家，吸纳带动就业 10151 人。完成城乡劳动者就业培训 5.02 万人次，在岗职工岗位技能提升培训 8.65 万人次。

五是提质扩面，努力织牢城乡一体社会保障“安全网”。稳步提高企业退休人员基本养老金水平、城乡居民基础养老金标准、养老年龄段被征地农民养老补助金标准。建立健全社会服务参与社保稽查工作机制。“十三五”末，相城区参保单位 26546 家、参保人数 29.46 万人，社会保险参保率 99.28%，城乡基本养老保险、医疗保险覆盖率 100%。实施大病保险、中度以上失能参保人员长期护理险。推进跨省异地就医联网结算，全区 16 家定点医疗机构异地就医

联网覆盖率 100%，异地就医门诊费用直接结算率 92.79%。企业退休人员社会化管理率 99.44%。

六是坚持固本强基，努力提升人社工作服务效能。全面实施“人社百项业务上线工程”，129 项业务通过相城人才网、相城人社微信公众号在线办理。试点综合柜员制，基本实现“一窗受理、全科服务”，81 项审批服务事项在线办理。行政许可不见面办理，特殊工时审批、经营劳务派遣业务许可、设立人力资源服务机构许可三项行政审批业务全市率先实行告知承诺制。

## 二、新发展环境下相城区人社工作面临的新挑战、新机遇、新变化

当前和今后一个时期，我国发展仍然处于重要战略机遇期，面对机遇和挑战的新变化，持续做好“六稳”“六保”工作任重道远。

**“十四五”时期相城发展正处于大有可为的机遇期。**从宏观看，“一带一路”建设、长江经济带发展、长三角一体化发展、苏州自贸片区建设、苏州市域一体化、苏锡常一体化、苏通跨江融合一体化发展等战略机遇叠加。新产业、新技术、新业态、新模式层出不穷，为相城新一轮发展带来重大机遇。从相城看，抓好落实四大国家级战略优势，要认识和把握发展规律，树立底线思维，准确识变、科学应变、主动求变，善于在危机中育先机、于变局中开新局，努力开创相城人社事业新业绩。**“十四五”时期相城发展正处于再攀新高的关键期。**相城已处于新的起点，既要巩固小康成果，率先谋篇布局现代化建设，也要全面贯彻落实省、市提出的指示要求，在高质量发展中走在前列、争当标杆，在区域发展、产业提升、产城融合中再创辉煌。

### 三、“十四五”时期相城区人力资源和社会保障事业发展的远景目标

#### （一）指导思想

全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想 and 系列重要讲话精神为指引，坚持把促“六稳”抓“六保”要求贯穿经济社会发展全过程，按照中央和省、市人社工作总体部署要求，在区委区政府坚强领导下，紧紧围绕“12345”战略思路，坚持“民生为本、就业优先”主基调，抢抓机遇谋发展，改革创新求突破，加快推进人社工作高质量发展，为相城新时期实现新跨越提供优质的人才服务和坚实的民生保障。

#### （二）基本原则

——坚持上级精神和本地实际相结合，做到理念创新、方向明确。结合本地实际，创造性贯彻落实中央和省、市精神，深化对人力资源和社会保障事业发展规律的认识，把握好改革方向、时机和节奏，创新理念、机制和方法，勇于打破既得利益格局、思维定式，深入破解民生福祉的突出矛盾和问题，推动实现人社事业更高质量、更有效率、更加公平、更可持续发展。

——坚持目标导向和问题导向相结合，做到目标明确、路径清晰。紧扣相城高质量发展、全面提升现代化建设水平总目标，围绕服务创新发展、保障改善民生、促进社会和谐稳定等中心工作，从迫切需要解决的问题入手，按时按点完成任务，明确破解人社工作难题的途径和办法。

——坚持全面规划和突出重点相结合，做到补齐短板、厚植优

势。既着眼于全面推进人才、就业、社保、人事和劳动关系等业务领域，又突出重点领域和薄弱环节，集中力量办好既该干又能干成的大事，全力打造支撑未来发展的载体、平台、环境和体系，全力做好与群众利益密切相关的民生大事，全力补齐体制机制、公共服务等方面短板，提升人社工作的整体性、协同性。

——坚持积极有为和掌握主动相结合，做到对标一流、争当标兵。牢牢把握宏观环境的发展变化趋势，坚定信心、保持定力，对标一流、自加压力，努力把保障和改善民生作为工作的出发点和落脚点，提高人力资源和社会保障规划的系统性，着力解决好人民群众最关心、最直接、最现实的问题，增进民生福祉，让发展成果惠及更多群众。

——坚持战略性和操作性相结合，做到求真务实、易于落地。既强调人社工作的战略性、指导性，又突出工作举措的可操作、能检查、可评估。完善基本公共服务投入机制，加强基础设施建设，加快信息化进程，有序推进基本公共服务均等化。充分发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，厘清政府的职责边界，谋划推动事业发展的重点转到优服务、强监管上，推动人力资源和社会保障事业可持续发展。

### （三）主要目标

——打造更具影响力的创新之城。重点引进培养高层次人才、国际化人才和实用型人才，构建起创新驱动发展和产业转型发展、规模宏大、结构合理、创新创业活力强的专业技术人才队伍和高技能人才队伍。“十四五”末，力争人才资源总量 37 万人，高层次人才总量 5 万人，高技能人才总量 8.2 万人。累计引进博士后进站人

员 240 人，省、市级留学回国人员创新创业园 8 个，海外引才联络站 20 个，高技能人才培养载体 77 个，研究生社会实践基地高校数 42 个。

——**实现更加充分更高质量就业。**坚持就业优先政策，促进市场就业导向、促进就业与产业转型升级、新型城镇化、信息化等发展战略良性互动、深度融合。着力培养新的就业增长点，扩大城镇就业规模，保持就业局势稳定。“十四五”期间，力争全区实现城镇新增就业 15 万人，城镇登记失业率控制在 3% 以内，创业培训 5000 人，本地户籍高校毕业生总体就业率 99% 以上，企业职工岗位技能提升培训 10 万人次，困难群体就业帮扶比例 100%，扶持城乡劳动者自主创业 8000 人，新增校企合作技工院校、职业学校 25 家以上。建成长三角国际人力资源产业园，引进国内外知名人力资源服务机构 100 家。

——**建立更加公平更可持续的社会保障制度。**全面建成覆盖城乡居民的社会保障体系，推进更高水平的养老、医疗保险城乡一体化。完善社会保险筹资机制，建立社会保障待遇正常调整机制。力争“十四五”末，社会保险参保率 99% 以上，本地户籍就业人员参保率达 100%，异地就医门诊和住院实时划卡结算率 99%，养老待遇发放率 100%，基金安全运行率 100%，企业退休人员社会化管理率 100%。

——**建成更为科学规范的人事管理机制。**事业单位人事制度改革进一步深化，构建符合事业单位特点、规范有序、充满活力的人事管理制度。“十四五”期间，事业单位工作人员聘用合同签订率 100%、考核率 100%、新进人员初任培训率 100%。

——**构建更加和谐稳定的劳动关系。**健全劳动关系协调机制和矛盾调处机制，进一步提升劳动人事争议处理效能和劳动保障监察执法能力。“十四五”末，规模以上企业劳动合同签订率 98%，建立工会企业集体合同签订率 95%，劳动人事争议调解成功率 80%，劳动人事争议仲裁案件按期结案率 100%，劳动保障监察举报投诉案件按期结案率 100%。

——**完善更有吸引力的基本公共服务体系。**基本公共服务制度规范率先定性，全面建立服务清单，力争健全服务机构、完善服务设备、网络互通互联、流程科学规范、队伍素质优良的公共服务体系，实现基本公共服务标准化、均等化、一体化。

#### **四、“十四五”时期相城区人力资源和社会保障事业发展的重点任务**

##### **（一）着力引才育才，加快增创人才优势**

**1.加速延揽高层次人才。**高质量编制符合产业发展方向的高端人才需求目录，突出“高精尖缺”导向，拓展优化引才平台，健全人才政策体系，制定完善配套措施。拓宽高层次人才引进通道，落实人才引进落户政策，对于重点产业、核心技术领域作出突出贡献的高端人才和紧缺急需人才，加大奖励制度。扩大品牌效应，创新举办苏州国际精英创业周相城分会场、阳澄湖创客大赛、“才聚相城”校园引才引智等品牌活动；争办全国博士后学术论坛、省部共建留学人员创业园协作会、“中国江苏人才创新创业大赛”等国家、省级主题活动赛事。加强与长江经济带和长三角地区有关省市合作，依托苏州（相城）数字经济创新产业园“一园五中心”，加强与苏州自贸区联动对接，积极参与“一带一路”建设，拓展海外引才联络站

规模。以人才培养和技术应用为导向，健全高水平技术研发平台体系。鼓励本地龙头企业、企业技术中心、工程研发中心、重点实验室等研发平台设立飞地研发机构，形成政府、企业、高校院所、资本等合作，共建产业创新服务综合体，健全各类创新主体联合攻关、优势互补、利益共享的协同机制。

**2.推动高技能人才队伍建设。**以提升职业素质和职业技能为核心，依托技师、高级技师，培育一支数量充足、梯次合理、技艺精湛的技能人才队伍。完善高技能人才培养平台，建立健全政府指导、企业主体、市场主导的高技能人才开发机制。依托大型骨干企业、重点职业院校、技工院校和培训机构，建设一批示范性高技能人才培训基地。大力推进技能大师工作室建设，充分发挥高技能人才和技能带头人在传承传统技能技艺和推动现代高技能人才培养工作中的头雁作用。支持和鼓励各行业协会、社会团体和民间组织机构开展各种形式的职业技能竞赛活动，发动企业、行业协会（学会）各类社会力量参与技能人才自主评价。

**3.加大创新型人才培养和引进力度。**以创新型科技人才为重点，建设一支引领经济社会发展的创新型人才队伍。围绕项目资助、金融支持、服务平台搭建、工作载体建设、协同创新、收入分配改革、中介服务等方面，加大产业人才创新创业政策力度。完善创业融资机制，加大对创新孵化基地的财政投入，鼓励风投基金等社会资本介入，促进创新孵化基地建设。

**4.创新集聚人才服务机制。**创新人才工作服务发展政策措施，破除人才流动障碍，完善人才集聚、评价、激励和服务保障机制。高水平建设长三角人才研究院、中国人事科学院苏州研究基地，推

进产学研一体化，吸引有实践经验的企业家和企业科研人才兼职。推动江苏首个博士后科研成果转化基地、苏州市博士后创投中心、西安交通大学博士后创新创业长三角基地释放活力，鼓励高校、科研院所等事业单位科研人员到企业兼职开展科技成果转化、技术攻关。健全专业技术人才与技能人才成长互通、人才激励机制，充分释放市场在人力资源配置中的决定性作用。

专栏 1: 重点人才集聚工程		
1	博士后创新体系建设计划	积极搭建产学研深度融合平台,促进博士后科研成果有效转化。引进博士后进站人员累计达 240 人,提升企业创新能力。
2	海内外引才网络集聚计划	鼓励区内企业参与共建海外引才联络站,海外引才联络站累计达 20 个。高水平建设长三角人才研究院、中国人事科学院苏州研究基地,打造一流高层次人才集聚平台。
3	留学回国人员集聚计划	紧扣中日(苏州)地方发展合作示范区建设,提升留学回国人员创新创业园能级,争创省、市级留学回国人员创新创业园累计达 8 个。
4	招才引智品牌活动提升计划	打响苏州国际精英创业周相城分会场、阳澄湖创客大赛、“才聚相城”校园引才引智活动品牌,通过品牌活动吸引创新创业人才项目 1000 个,建立研究生社会实践基地高校数累计达 42 个。
5	人才服务提升计划	降低人才落户门槛,扩大校园引才奖励范围,畅通高技能人才购房绿色通道。开展人才安居乐业政策安家补贴、租房补贴、贡献奖励等各项待遇申报与落实工作,通过优质服务,实现全区人才资源总量 37 万人,高层次人才总量 5 万人,高技能人才总量 8.2 万人。

## (二) 着力攻坚克难，确保就业局势稳定

1.促进创业带动就业。构建“创业带就业”联动机制，建立创业创新联盟，鼓励高层次、高技能人才开展知识型、技能型创业，

整合政府、企业、社会团体等资源积极扶持民营科技企业发展。完善各类创业基地，提升创业载体建设层次，着力打造一批具有竞争力的创业示范园区，引导创业向优势产业、向产业园区集聚。采取以奖代补等激励举措，做优一批省级创业孵化示范基地，提升一批创业实训基地。落实创业资金扶持、税费减免等创业优惠政策，降低创业者负担，给予创业技能培训，通过创业带动居民就业。完善创业融资机制，实行鼓励创业促进就业的财政保障政策和金融支持政策，探索建立政府增信长效体系，鼓励金融机构发放富民贷款。

**2.实施积极就业政策。**全面实施就业“三个优先”战略，即总体布局上体现就业增长优先，财政安排上体现就业投入优先，目标考核上体现就业目标优先。完善就业创业考核指标体系，将就业创业作为考核的重要因素，实现稳中有进的“就业型增长”态势。动态调整完善各项就业政策措施，积极发展金融服务、信息服务、商务服务、家政服务现代服务业和小微型企业；开发就业岗位，拓展就业渠道，充分发挥第三产业在推动就业中起的作用。积极鼓励企事业单位、社会团体、民办非企业等用人单位广泛吸纳社区居民就业；积极培育就业新增长点，加快形成推进产业转型升级与促进就业的良性互动机制。加大对本地户籍高校毕业生、化解过剩产能下岗失业职工、贫困劳动力、就业困难人员等重点群体的扶持力度。把本地户籍高校毕业生等青年群体就业摆在重要位置，大力实施就业促进、创业引领、基层成长计划，启动企业稳岗扩岗专项计划。聚焦贫困弱势劳动力，征集爱心企业帮扶一批，运用公益性岗位托底一批，稳定灵活就业增收一批，有序组织劳务协作转移就业一批，促进更多贫困劳动者就业增收。推进去产能职工安置，鼓励企业内

部挖潜，加强离岗人员的技能培训和专项帮扶，促进转岗再就业。

**3.完善失业预防机制。**调整就业失业信息数据库，完善就业失业登记制度、人力资源调查制度、重点企业和中小企业用工监测制度、定期就业统计分析制度。建立完善失业监测预警机制，根据产业特点，加强重点企业动态失业监测，及时掌握企业用工状况。对未裁员或少裁员企业给予稳定就业岗位补贴，鼓励企业履行稳定就业社会责任，引导企业积极构建稳定、和谐劳动关系。

**4.加强职业技能培训。**实施紧缺型技能人才培养计划，构建多元化高技能人才培养与成长平台，面向失业人员、退役士兵等重点群体开展订单式培训，提高其就业和职业转换能力。发挥企业培训主体作用，支持行业、企业建立培训中心、公共实训基地、竞赛集训基地等，广泛开展技能竞赛比武活动。完善培训补贴政策，扩大培训范围，重点对本地户籍高校毕业生、被征地农民、贫困失业人员等实行订单式、定向式、定岗式就业培训，储备职业技能人才，切实解决企业“招工难”和劳动者“就业难”。完善高技能人才评价使用和激励机制，大力开展职业技能竞赛活动，以赛促训选拔高技能人才。发挥高技能领军人才在带徒传技、技能攻关、技艺传承、技能推广方面的引领作用，提高职工适应技术更新和产业发展能力。加快推进“1+N”职业（技工）教育体系建设，力争新建相城区首家技工院校，建设一批符合产业发展方向的高技能人才培养载体。争取与中国职工教育和职业培训协会共建全国职业技能培训基地，积极开展新职业新技能研究和开发，推动基地辐射周边开展职业技能培训活动。

专栏 2: 就业创业促进工程		
1	创业带动就业	鼓励知识型、技能型创业,促进全民创业量增质升,带动更多就业。提升创业载体建设层次,全面提升创业载体就业带动功能,5年内创业培训5000人,扶持城乡劳动者自主创业8000人。落实创业资金扶持、税费减免政策,完善创业融资机制,加大政策保障及金融支持力度。
2	充分高质量就业	积极发展就业潜力较大的金融服务、信息服务、商务服务、家政服务等现代服务业和小微型企业,开发就业岗位,拓展就业渠道。加大重点群体就业帮扶力度,本地户籍高校毕业生总体就业率99%,困难群体就业帮扶比例100%。实施就业促进、创业引领、基层成长计划,启动企业稳岗扩岗专项计划,多渠道促进充分高质就业,城镇新增就业15万人。
3	失业监测预警	完善就业服务信息平台,实现就业情况实时监测。建立失业预警机制,制定失业应急预案,加强重点企业动态监测,加大援企稳岗力度,有效防范失业风险,城镇失业登记率控制在3%以内。
4	职业技能提升	围绕优化产业结构、提升产业层次需要,实施紧缺型技能人才培养计划,完成企业职工岗位技能提升培训10万人。与中国职工教育和职业培训协会共建全国职业技能培训基地。加快推进“1+N”职业(技工)教育体系建设,新建相城区首家技工院校,建成高技能人才培养载体累计达77家。深入推进校企合作,新增合作技工院校、职业学校等校企合作数25家。

### (三) 着力精准施策,健全社会保障体系

1. **建立更高统筹层级多层次社会保障体系。**健全完善城乡一体养老保障制度,持续推进机关事业单位养老保险制度改革。完善基本医疗保障制度,建立基本医疗、医疗救助、大病保险和慈善资助为一体的多层次医疗保障体系,提高大病重病结报比例,防止因病

致贫。有序推进各项社会保险基金统筹工作，做好企业职工基本养老保险国家层面统筹、基本医疗保险（生育保险）市级统筹、工伤保险省级统筹工作；统一企业职工基本养老保险制度，加强基本养老保险基金管理，确保养老保险基金安全平稳运行；全面实现基本政策、待遇标准、基金管理、经办管理、定点管理、信息系统“六统一”的基本医疗保险（生育保险）市级统筹制度。推进工伤保险费率政策和缴费标准、工伤保险经办流程和信息系统、工伤保险基金收支管理统一。

**2.加快实现社会保险全覆盖。**全面实施“全民参保计划”，本地户籍就业人员参保率 100%，社会保险参保率 99% 以上。通过社保登记摸清全民社保覆盖情况，实现已参保和未参保人员信息登记动态管理，持续推进社会保险扩面。建立健全部门信息动态共享联动机制，加大对用人单位履行社会保险义务行为的监管力度。大力推进农民工参加社会保险，将已建立稳定劳动关系的农民工纳入城镇职工社会保险，鼓励灵活就业农民工参加城镇职工社会保险；将建筑企业农民工全员纳入工伤保险保障范围。

**3.强化基金运行监管。**优化社会保险参保结构，提高扩面征缴质量，确保基金应收尽收。完善社会保险待遇领取资格认证措施，加强待遇支付稽核检查，依法查处违法违规行为。充分利用信息化手段，强化基金监管，推进行政监督与社会监督协作配合，加大查处力度。拓展城镇职工基本医疗保险个人账户功能，有效减轻统筹基金支付压力，提高基金调剂防范风险能力。开展社会保险基金安全评估，完善社会保险基金运行监测预警机制。按照国家和省、市统一规定，加强基本养老保险基金投资运营。

4.全面提升服务水平和效能。优化提升社会保障经办服务，推进城乡社会保障服务均等化。推广网厅一体化服务新模式，构建现场服务、自助服务、终端服务和基层服务“四位一体”，探索区级经办机构“下沉式”制度改革，推动经办服务向基层倾斜。加快建设社会保障大数据分析系统，推进跨部门信息共享和利用，提高数据集中度和共享度，实现精准服务的同时提升科学化管理水平。强化社会保障社会化管理服务，“扩容”退休人员社会化管理服务网络，构建多层次、多渠道、广覆盖的退休人员社会化管理服务网络。简化异地就医手续，持续提升异地公共服务便捷度，建立信息沟通和应急联动机制。提质异地就医备案互认，完善异地就医协同监管体制和运行机制，实现区内医疗机构 100%纳入长三角一体化异地就医联网结算平台，实现“一张卡”在长三角地区门诊、住院同城化直接结算。

专栏 3: “幸福社保”提升工程		
1	落实养老、医疗、工伤统筹工作计划	实现企业职工基本养老保险由市级向省级直至国家层面统筹、基本医疗保险（生育保险）市级统筹、工伤保险由市级向省级统筹；统一企业职工基本养老保险制度，加强基本养老保险基金管理，规范基金使用，合理均衡基金负担，确保养老保险基金安全平稳运行；实现基本政策、待遇标准、基金管理、经办管理、定点管理、信息系统统一的基本医疗保险（生育保险）市级统筹制度，全面实现“六统一”标准。养老待遇发放率达 100%，基金安全运行率达 100%。

2	全面实施“全民参保”计划	提高全民参保意识，加大参保宣传力度，巩固全区参保人员覆盖面。全区本地户籍就业人员参保率达到100%，社会保险参保率达到99%以上。通过社保登记摸清全民社保覆盖情况，实现各类社会保险已参保和未参保人员信息登记动态管理，持续推进社会保险扩面，基本实现法定人员全覆盖。
3	退休人员社会化管理水平提升	进一步加强社会保障社会化管理服务，“扩容”退休人员社会化管理服务网络，围绕“有序管理、真情服务、精致养老”服务理念，全面提升退休人员社会化管理服务工作水平和质量，打造多层次、多渠道、广覆盖的退休人员社会化管理服务网络，企业退休人员社会化管理率100%。
4	异地就医实时结算	精简异地就医手续，持续提升异地公共服务便捷度，建立信息沟通和应急联动机制，探索异地就医备案互认，完善异地就医协同监管体制和运行机制，实现区内医疗机构100%纳入长三角一体化异地就医联网结算平台；贯彻长三角异地就医政策，异地就医门诊和住院实现及时划卡结算，结算率达99%；“一张卡”实现长三角地区就医门诊、住院同城化实时刷卡结算。

#### （四）着力科学规范，创新人事管理制度

1.加强事业单位工作人员队伍能力建设。优化队伍结构，推进考录规范化和科学化进程，探索符合不同行业、专业和岗位特点的事业单位公开招聘方法，加大“双一流”建设高校人才选聘力度，增强人岗相适度评价，提高公开招聘考试录用水平。

2.深化事业单位人事制度改革。以事业单位制度化、规范化管理为核心，完善岗位管理、人员聘用、绩效考核等制度。大力推行竞聘上岗，以岗位职责、工作绩效为依据，完善年度及聘期考核办法，推进竞争择优、能上能下的用人机制。规范全区编外用工管理，构建“对象清、主体明、方式优、效率高”的编外人员管理模式。

3.有序推进人事管理系统建设。完善岗位设置、人员聘用、转正定级、聘用变更、年度考核等人事管理流程，实现全网流转。拓展备案制卫技人员、年金制教师、新进后勤、公益性岗位、海外人才、基层员额编外人员等全部入库，保证人员信息覆盖率 100%。

4.深化职称评审改革。完善职业资格制度，根据不同行业特点与不同专业技术人才成长规律，以业绩和能力为导向，注重基层一线、社会认可的专业技术人才评价机制。

专栏 4: 事业单位人事管理提升工程		
1	完善事业单位岗位管理和聘用考核	完善事业单位岗位结构比例动态调整,完善年度及聘期考核办法,以岗位职责、工作绩效为依据推行事业单位竞聘上岗机制,加快实现竞争择优、能上能下用人机制。事业单位工作人员聘用合同签订率、考核率均达 100%,事业单位新进工作人员初任培训率达 100%。
2	规范编外人员管理制度	规范全区编外用工管理,严格控制总量,坚持分类施策,建立权责体系,形成“管理对象清、管理主体明、管理方式优、管理效率高”的编外人员管理模式。编外用工实现 100%员额内招聘。
3	推进人事信息系统建设	拓展人事管理功能模块覆盖人群,将备案制卫技人员、年金制教师、新进后勤、公益性岗位、海外人才、基层员额编外人员等全部入库,实现人员全覆盖,保证人员信息库完整性和动态性。设计搭建工资管理功能模块,探索实现新进事业人员、新进后勤、公益性岗位、海外人才等人员日常待遇审批、年度薪级晋升等线上办理。

### (五) 着力防范风险,构建和谐劳动关系

1.健全劳动关系协调处理机制。全面实行劳动合同制度,从规范劳动合同管理入手,推进劳动关系规范化、法制化。完善企业劳动关系协调机制,推动集体合同制度,提高集体协商实效性。加强和创新协调劳动关系三方机制组织建设,促进三方机制实体化运作,

及时介入和协调处理集体争议。健全劳动关系工作体系和工作规范，加强基层劳动关系专职队伍建设。完善劳动关系运行情况监测调查制度，建立健全劳动关系预警评估和突发事件应急处置机制，依法处理劳动关系的矛盾和冲突。

**2.推进和谐劳动关系创建工作。**持续推进劳动关系和谐企业创建培育指导工作，确保全区培育各级和谐劳动关系企业数占单独已建工会且正常生产经营企业的比例达80%以上；深入推进省级和谐劳动关系创建示范园区创建，力争增创1-2个省级和谐劳动关系创建示范园区。

**3.提升劳动人事争议处理能力。**坚持“首选调解，全程调解”，着力在企业普遍建立内部协商解决机制，充分发挥镇（街道、区）劳动争议调解组织作用，加强基层调解组织、企业内部调解委员会建设，力争五年内成立规模以上企业调解组织100家，其中省级优秀8家，市级优秀30家。健全企业劳动组织调解、人民调解、行政调解、仲裁调解、司法调解“五位一体”调解工作机制。着力推进调解与仲裁衔接，推动劳动保障监察、劳动人事争议仲裁融合，推进劳动保障监察、仲裁维权“一窗式”受理。增设农民工工资争议调解仲裁庭，对农民工工资争议做到快速受理、快速立案、快速审理，缩短审理时限，提高仲裁效率，确保农民工工资争议得到快速有效处理。全面开通网上申请仲裁服务事项，减少劳动仲裁业务现场办理环节，实现个人、单位申请仲裁网上办。

**4.推进劳动保障监察体系建设。**全面推行劳动保障监察执法体制改革，着力解决权责交叉、多头执法问题。创新监察执法方式，推进“网格化、网络化”管理全覆盖。建立健全劳动保障监察培训

体系，推进劳动保障监察“机构标准化、人员专业化、执法规范化”建设。深化劳动保障监察联动举报投诉平台建设，完善落实举报投诉案件查处机制。加强监察执法与刑事司法联动，建立健全行政司法信息共享、案情通报和案件移送制度。

**5.提升企业用工规范化水平。**深化劳动保障监察“两网化”建设，加强劳动关系形势分析研判，有效防范和妥善处置群体性劳资纠纷。深入推进根治欠薪工作，全面贯彻落实《保障农民工工资支付条例》。加大对欠薪违法行为信用惩戒和联动打击力度，落实劳动者权益维护行政执法与刑事司法衔接具体工作办法，强化人社、公安、检察院、法院等部门联动协同。指导乡镇重拳整治非法职业中介等人力资源市场违法行为，定期开展劳动用工“体检”服务。

专栏 5: 和谐劳动关系提升工程		
1	开展劳动关系和谐创建	按照省市统一部署,开展全区劳动关系和谐企业培育评定行动,压实属地部门职责,确保到 2021 年底全区培育各级和谐劳动关系企业数占单独已建工会且正常生产经营企业比例达 75% 以上, 2022 年底达 80% 以上。规模以上企业劳动合同签订率达 98%, 建立工会企业集体合同签订率 95%, 劳动保障监察举报投诉案件按期结案率 100%。
2	开展企业薪酬调查	依托人社部薪酬调查系统,进一步改进和加强政府对企业工资宏观监测和调控,加快深化收入分配改革,推进企业工资集体协商,及时发布人力资源市场工资指导价位和企业人工成本,引导企业合理确定职工工资和劳动力有序流动,建立企业职工工资正常增长机制。
3	提升劳动仲裁效能	推进劳动保障监察、仲裁维权“一窗式”受理,全面畅通劳动者维权渠道。劳动人事争议调解成功率达 80%, 劳动人事争议仲裁案件按期结案率达 100%。

## (六) 着力优化配置，加快人力资源服务业发展

**1.加强产业规划。**围绕国家、省和市、区经济社会发展战略布局，立足“双循环”新发展格局，规划人力资源服务产业园“一园三中心”(其中，“一园”指苏州高铁新城人力资源服务产业园核心园区，“三中心”指黄埭镇、元和街道、苏相合作区三个人力资源服务产业园中心园区)，力争“十四五”末，建成长三角国际人力资源产业园，争创省级人力资源产业园。

**2.加大政策扶持。**提高人力资源服务业对区域经济发展的贡献度，保持行业营业规模和税收双增长。学习借鉴上海、宁波等地对人力资源服务业发展扶持政策，研究出台区级人力资源服务业发展配套支持政策。加快引进国内外中高端人力资源服务机构，引进国内外知名人力资源服务机构 100 家以上。

**3.优化资源配置。**以提高区域人力资源服务供给能力为核心，以产业集聚的空间布局优化为导向，服务长三角一体化，增加人力资源服务业国际化元素。促进产业融合，推动由构建人力资源服务业集聚区向形成人力资源产业生态圈层发展。加快推进“互联网+”人力资源服务智慧集聚区建设，打造人力资源服务集聚区多元文化环境。

专栏 6: 人力资源服务集聚工程		
1	加强产业规划	规划人力资源服务产业园“一园三中心”(其中，“一园”指苏州高铁新城人力资源服务产业园核心园区，“三中心”指黄埭镇、元和街道、苏相合作区三个人力资源服务产业园中心园区)，力争“十四五”末，建成长三角国际人力资源产业园，争创省级人力资源产业园。

2	加大政策扶持	研究出台区级人力资源服务业发展配套支持政策,持续引进服务能力强、产出贡献大的国内外中高端人力资源服务机构,5年内引进国内外知名人力资源服务机构100家以上。培育一批创新能力强、业态模式新的人力资源服务机构,引导人力资源机构更加专注服务于相城区企业对用工、高技能人才、中高层次人才等的需求。
---	--------	--

### (七) 着力提质增效, 增强公共服务能力

**1.加强公共服务能力建设。**健全促进区域基本公共服务均等化体制机制,促进公共服务资源均衡配置。探索建立基本公共服务购买机制,初步构建政府主导、社会参与的多元供给格局。推进社会保险经办机构、劳动能力鉴定机构和人力资源市场的完善,建立健全基本公共服务质量评价办法和评价体系。

**2.高标准建设高层次人才服务平台。**完善高层次人才一站式网上服务平台,推动政策咨询、项目申报、公共服务等事项“一网通办”。对标国际、国内先进城市 and 地区,加大精简办事流程、减少证明材料、缩短办事时限、优化服务模式等方面改革力度,打造具有相城特色的人社服务品牌。

**3.提升人社服务信息化水平。**创新“互联网+人社服务”模式,完善人社业务“一网通办”框架体系。建设人社服务综合平台,统一办事入口,实现本级业务网上办理全覆盖、线上线下融合和24小时在线服务。构建全生命周期服务体系,持续推动“三减一优”改革,以“整合一类事”“办成一件事”原则,提升人社服务便捷度、人才体验满意度。

## 五、确保“十四五”相城区人力资源和社会保障事业规划的落实到位

(一) 加强组织领导。合理规划、科学布局,层层分解目标任务

务，把约束性指标纳入到经济社会发展综合评价和绩效考核，确保各项工作落实到位。加强统筹协调、信息共享和联动互动，统筹推进人力资源与社会保障事业发展大格局。分解规划发展目标、主要任务，纳入各镇（街道、区）、各部门年度工作计划，推动规划各项任务按时按序完成。

（二）健全法治建设。深入贯彻落实人力资源和社会保障相关法律法规，加快完善配套政策体系。加强监督，建立和完善行政执法听证制度，健全执法过错责任追究制，推动行政权力网上公开透明运行，规范行政审批和行政许可行为。

（三）加大财政投入。建立区级政府正常投入机制和各镇（街道、区）的分担机制，形成与财政资金匹配的投入和激励机制，确保财力投入与财力增长相匹配、同人力资源社会保障基本公共服务需求相适应。规范项目资金管理，实施项目绩效评估，开展审计监督，提升资金使用效率。

（四）加强舆论引导。注重舆论宣传引导，加大人力资源和社会保障宣传工作力度。创新宣传形式，对法律法规与政策的内容及其执行的示范、典型，事业发展的成就、作用与经验等开展多种形式的宣传。完善新闻发布机制，加强新闻发布载体建设，强化舆情管理，积极营造积极向上的舆论氛围。

（五）推进责任落实。本规划由区人民政府组织实施，将就业创业、社会保险、人才队伍建设、人事管理、劳动关系等主要指标分解落实到各地后，要纳入镇（街道、区）工作目标考核体系，对于其他指标也要落实好定期检查跟踪制度，责任层层压实。

（六）强化绩效评估。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分析。组织实施规划评估，评价规划实施效果，分析规划实施中存在问题，提出对策建议。加强年度计划编制工作，科学制订年度计划指标。

- 附件：1.“十三五”相城区人力资源和社会保障发展指标完成情况  
2.“十四五”相城区人力资源和社会保障主要发展指标  
3.“十四五”相城区人力资源和社会保障重要载体建设目标

## 附件 1

## “十三五”相城区人力资源和社会保障发展指标完成情况

指标名称	单位	目标	完成情况	属性	备注
<b>一、就业创业</b>					
1. 城镇新增就业人数	万人	14.5	14.5	预期性	新增数
2. 城镇登记失业率	%	3.5	2 以内	约束性	——
3. 本区户籍高校毕业生年末总体就业率	%	99	99	约束性	——
4. 扶持城乡劳动者自主创业人数	人	5500	6377	预期性	新增数
5. 城乡劳动者就业培训人数	万人	3.75	5.02	预期性	新增数
<b>二、社会保险</b>					
1. 城乡基本养老保险参保率	%	100	100	约束性	——
2. 城乡基本医疗保险参保率	%	100	100	约束性	——
3. 工伤保险参保人数	万人	18.5	27.69	预期性	——
4. 生育保险参保人数	万人	21	31.47	预期性	——
5. 被征地农民社会保障覆盖率	%	100	100	约束性	——
6. 城镇居民医保规定范围内住院医药费报销比例	%	80	81	约束性	——
7. 企业退休人员社会化管理率	%	98	99.44	约束性	——
<b>三、人才队伍建设</b>					
1. 人才资源总量	万人	15	24.15	预期性	累计数
2. 专业技术人才总量	万人	7.1	10.66	预期性	累计数
3. 每万名劳动者中高技能人才数量	人	680	928	预期性	累计数
4. 高层次人才总量	人	8100	20000	预期性	累计数
5. 每万人拥有高层次人才数量	人	110	289	预期性	累计数
6. 新增省级以上企业博士后科研工作站	个	18	35	预期性	新增数
7. 引进博士后进站人数	人	40	76	预期性	新增数
<b>四、工资和劳动关系</b>					
1. 规模以上企业劳动合同签订率	%	98	98	约束性	——
2. 建工会企业集体合同签订率	%	95	95	约束性	——
3. 劳动人事争议仲裁结案率	%	94	95	约束性	——
4. 劳动保障监察举报投诉案件按期结案率	%	100	100	约束性	——

## 附件 2

## “十四五”相城区人力资源和社会保障主要发展指标

指标名称	单位	“十三五”完成情况	“十四五”目标	“十四五”年增长率	属性	备注
<b>一、人才队伍建设</b>						
1. 人才资源总量	万人	24.15	37	8.9%	预期性	累计数
2. 高层次人才总量	万人	2	5	20.1%	预期性	累计数
3. 高技能人才总量	万人	4.59	8.2	12.3%	预期性	累计数
4. 引进博士后进站人员数	人	139	240	11.5%	预期性	累计数
5. 省、市级留学回国人员创新创业园数	个	5	8	9.9%	预期性	累计数
6. 海外引才联络站数	个	6	20	27.2%	预期性	累计数
7. 高技能人才培养载体数	个	31	77	20.0%	预期性	累计数
8. 建立研究生社会实践基地高校数	个	6	42	47.6%	预期性	累计数
<b>二、就业创业</b>						
1. 城镇新增就业人数	万人	14.5	15	20%	预期性	新增数
2. 城镇登记失业率	%	2 以内	3 以内	——	约束性	——
3. 创业培训人数	人	4941	5000	20%	预期性	新增数
4. 本地户籍高校毕业生总体就业率	%	99	99	——	约束性	——
5. 企业职工岗位技能提升培训人数	万人	8.65	10	20%	预期性	新增数
6. 困难群体就业帮扶比例	%	100	100	——	约束性	——
7. 扶持城乡劳动者自主创业人数	人	6377	8000	20%	预期性	新增数
8. 技工院校、职业学校等校企合作家数	个	23	25	20%	预期性	新增数
9. 建成并投入使用人力资源产业园分园数	个	4	5	20%	预期性	新增数
10. 引进国内外知名人力资源服务机构数	家	24	100	20%	预期性	新增数
<b>三、社会保险</b>						
1. 社会保险参保率	%	99.28	99 以上	——	约束性	——
2. 本地户籍就业人员参保率	%	100	100	——	约束性	——
3. 异地就医门诊和住院实时划卡结算率	%	92.79	99	——	约束性	——
4. 养老待遇发放率	%	100	100	——	约束性	——
5. 基金安全运行率	%	100	100	——	约束性	——
6. 企业退休人员社会化管理率	%	99.44	100	——	约束性	——

四、事业单位人事管理						
1. 事业单位工作人员聘用合同签订率	%	100	100	——	约束性	——
2. 事业单位工作人员考核率	%	100	100	——	约束性	——
3. 事业单位新进工作人员初任培训率	%	100	100	——	约束性	——
五、劳动关系						
1. 规模以上企业劳动合同签订率	%	98	98	——	约束性	——
2. 建立工会企业集体合同签订率	%	95	95	——	约束性	——
3. 劳动人事争议调解成功率	%	68	80	——	约束性	——
4. 劳动人事争议仲裁案件按期结案率	%	100	100	——	约束性	——
5. 劳动保障监察举报投诉案件按期结案率	%	100	100	——	约束性	——

附件 3

“十四五”相城区人力资源和社会保障重要载体建设目标

序号	载体名称	建设完成时间
1	长三角人才研究院	2023 年前
2	中国人事科学院苏州研究基地	2023 年前
3	中国职教协会职业技能培训中心	2023 年前
4	苏州第二技师学院	2025 年