

北京市人力资源和社会保障局
北京市医疗保障局
关于印发北京市“十四五”时期人力资源
和社会保障发展规划(包括医疗保障)的通知

京人社规字〔2021〕54号

各区人民政府,市政府各有关部门,各有关单位:

《北京市“十四五”时期人力资源和社会保障发展规划(包括医疗保障)》已经市政府批准,现印发给你们,请结合实际认真贯彻落实。

北京市人力资源和社会保障局

北京市医疗保障局

2021年9月22日

北京市“十四五”一般专项规划

北京市“十四五”时期人力资源 和社会保障发展规划(包括医疗保障)

北京市人力资源和社会保障局

北京市医疗保障局

2021年9月

目 录

第一章 站在历史新起点谋划事业新发展

第一节 发展基础

第二节 指导思想

第三节 发展目标

第二章 推动实现更加充分更高质量就业

第一节 强化就业优先政策

第二节 培育新就业增长点

第三节 完善重点群体就业支持体系

第四节 持续优化就业创业生态

第五节 健全终身职业技能培训制度

第六节 全方位优化就业服务

第三章 健全多层次社会保障体系

第一节 健全养老保险制度

第二节 推进失业保险制度建设

第三节 完善工伤保险制度体系

第四节 加强社会保障基金监管

第五节 提升社会保障经办服务效能

第四章 推动医疗保障高质量发展

- 第一节 健全多层次医疗保障体系
- 第二节 完善公平适度的医疗保障制度
- 第三节 协同建设优质高效的医药服务供给侧
- 第四节 提高现代化的医疗保障管理服务水平
- 第五节 健全严密有力的基金监管机制
- 第六节 稳步推进长期护理保险制度试点
- 第七节 加强医疗保障标准化信息化建设

第五章 激发人才创新活力

- 第一节 健全人才评价考核体系
- 第二节 完善人才培养选拔体系
- 第三节 创新人才流动和服务保障体系
- 第四节 深化事业单位人事制度改革

第六章 构建和谐劳动关系

- 第一节 健全劳动关系协调机制
- 第二节 创新劳动关系治理能力和协同机制
- 第三节 提升劳动争议调处效能

第七章 提高人民收入水平

- 第一节 增加低收入群体收入、扩大中等收入群体
- 第二节 完善企业工资收入分配调节机制
- 第三节 改革完善事业单位工资制度

第八章 保障措施

- 第一节 强化法治保障

第二节 强化财力保障

第三节 强化技术保障

第四节 强化监测评估

第五节 强化作风建设

北京市人民政府公报

北京市人民政府公报

第一章 站在历史新起点谋划事业新发展

第一节 发展基础

“十三五”时期是我市人力社保事业取得重大突破,实现高质量、跨越式发展的五年。人力社保工作深入贯彻新发展理念,主动服务首都城市战略定位,把增进民生福祉、促进社会公平作为根本出发点和落脚点,坚持促改革、惠民生、防风险、保稳定,圆满完成“十三五”规划目标任务。五年来,深入实施就业优先政策,全市就业规模保持稳定,就业结构持续优化,就业技能素质不断增强,就业质量显著提升,就业方式更加多元,从业人员总量达到 1273 万人,三次产业就业人员比重由 4.2 : 17 : 78.8 转变为 3.3 : 13.6 : 83.1,城镇调查失业率控制在 5% 以内,牢牢守住了就业基本盘。坚持兜底线、织密网、建机制,率先建成城乡统一、覆盖全民的社会保障体系,社会保险基金安全可持续运行,职工养老、职工医疗、失业和工伤保险参保人数比“十二五”期末分别增长 24.8%、18%、21.8% 和 24.2%,各项社保待遇水平稳步提高。深化人才发展体制机制改革,技术技能人才队伍建设持续加强,全市专业技术人才和技能人员总量比“十二五”期末分别增长 19.1% 和 10.5%,人才人事助力首都高质量发展的作用进一步发挥。不断健全协调劳动关系机制,70% 的劳动人事争议案件通过仲裁化解,根治欠薪工作

连续被国务院考核评为“优秀”，劳动者权益得到有效维护，工资收入分配格局日趋合理。京津冀人力社保服务共建共享格局初步形成，人社扶贫成果显著。面对突如其来的新冠肺炎疫情，坚决落实“六稳”“六保”任务，及时打出“减免缓返补”政策组合拳，创新推出以训稳岗、以工代训超常规举措，助力复工达产和就业局势稳定，推出“京医保十二条”，开通医疗保障绿色通道，为新冠肺炎检测治疗提供支撑，有力服务保障了疫情防控 and 经济社会发展大局。全面提升人力社保公共服务治理能力治理水平，深化“放管服”改革，着力优化营商环境，开展“局处长走流程”活动，进一步提升群众满意度。人力社保事业持续快速发展，为首都高质量发展提供了有力支撑。

“十三五”时期发展情况

指标项目	“十二五” 末情况	“十三五” 目标	“十三五” 完成情况	指标 属性
一、就业				
城镇登记失业率(%)	1.39	<4.0	2.56	预期性
二、社会保障				
企业职工基本养老保险基本养老金(元/月)	3329	稳步提高	4420	预期性
城乡居民基础养老金(元/月)	470	稳步提高	830	预期性
城乡居民福利养老金(元/月)	385	稳步提高	745	预期性
失业保险金平均标准(元/月)	1176	稳步提高	1870	预期性

指标项目		“十二五” 末情况	“十三五” 目标	“十三五” 完成情况	指标 属性
工伤保险 定期待遇	工伤职工伤残津贴(元/月)	3712	稳步提高	5458	预期性
	工伤职工护理费(元/月)	2322	稳步提高	3579	预期性
	工伤职工供养亲属抚恤金(元/月)	1856	稳步提高	2626	预期性
企业职工基本养老保险基金收缴率(%)		≥97	≥98	≥98	约束性
医疗保险基金收缴率(%)		≥97	≥98	≥98	约束性
失业保险基金收缴率(%)		≥97	≥98	≥98	约束性
工伤保险基金收缴率(%)		≥97	≥98	≥98	约束性
三、人才发展					
专业技术人才总量(万人)		324.6	350	386.6	预期性
高、中、初级专业技术人才比例		16.3 : 40 : 43.7	20 : 40 : 40	20 : 40 : 40	预期性
四、劳动关系					
企业职工劳动合同签订率(%)		97.95	≥95	98.4	预期性
城镇职工劳动合同续订率(%)		95	≥85	94.1	预期性
劳动人事争议案件结案率(%)		95.86	≥90	98.3	预期性
劳动人事争议案件调解率(%)		46.04	≥40	53.13	预期性

“十四五”时期,我国进入全面建设社会主义现代化国家新征程、向第二个百年奋斗目标进军的新阶段,北京正处于落实首都城市战略定位、建设国际一流的和谐宜居之都的关键时期。随着首都高质量发展深入推进,“四个中心”“四个服务”蕴含的巨大能量进一步释放,国际科技创新中心建设加速推进,京津冀协同发展向纵深拓展,产业结构布局进一步优化,新产业新业态新模式新需求

催生勃发,制度优势显著,治理效能提升,经济长期向好,物质基础雄厚,人力资源丰富,市场空间广阔,发展韧性强劲,社会大局稳定,为人社事业发展奠定了良好的基础和条件。

内外环境的深刻变化也带来一系列新挑战,国际环境日趋复杂,外部环境动荡加速传导,全球疫情走势带来新影响,科技创新催生新变化,经济发展加快调整,城市发展方式深刻转型,人民群众对美好生活期待提出更高要求。同时,本市发展中不平衡不充分问题依然突出,重点领域关键环节改革任务仍然艰巨,城乡区域发展和收入分配差距较大,民生保障存在短板,人社事业发展面临较大压力:就业总量矛盾持续存在,结构性矛盾更加突出;社会保障制度体系建设还存在短板,基金可持续发展面临考验,慢性疾病患者增多、传染病输入风险增大,给医疗保障工作带来挑战;人才队伍规模和结构不适应经济转型升级需要,制约和影响人才发展的体制机制障碍尚未根除;城乡收入分配差距较大,中等收入群体有待进一步壮大;产业转型升级、就业方式多样化加快发展给协调劳动关系提出了更高要求;人社公共服务与人民群众的期待尚有差距。我们要准确把握形势,抢抓机遇、应对挑战,在危机中育先机,于变局中开新局。

第二节 指导思想

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二中、三中、四中、五中全会精神,认真落实习近平

总书记对北京重要讲话精神,坚持党的全面领导,坚持“五位一体”总体布局和“四个全面”战略布局,坚定不移贯彻新发展理念,坚持稳中求进工作总基调,立足首都城市战略定位,以首都发展为统领,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,以建设国际科技创新中心为新引擎,落实北京城市总体规划,深入实施就业优先政策,健全多层次社会保障体系,巩固拓展医疗保障发展成果,实行更积极更开放的人才政策,构建更加和谐的劳动关系,提供更均衡更优质的公共服务,为构建首都新发展格局做出新的重大贡献。

坚持以人民为中心,持续增进民生福祉。坚持人民主体地位,坚持共同富裕方向,顺应人民对高品质生活的期待,适应人的全面发展和全体人民共同富裕的进程,紧紧围绕“七有”目标和市民需求“五性”特点,持续加大保障改善民生力度,让发展成果更多更公平地惠及广大人民群众,增强人民群众的获得感幸福感安全感。

坚持以首都发展为统领,积极服务发展大局。把新发展理念贯穿到人力社保事业发展的全过程,自觉服务首都城市战略定位,主动融入国际科技创新中心、服务业扩大开放综合示范区和自由贸易试验区、全球数字经济标杆城市、国际消费中心城市建设和京津冀协同发展全局,实现人力社保事业更高质量、更有效率、更可持续、更为安全发展。

坚持深化改革创新,坚决破除体制机制障碍。按照推进国家

治理体系和治理能力现代化的总目标,深化人力社保领域制度改革,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。

坚持底线思维,有效防范化解风险。聚焦人力社保领域突出短板和薄弱环节,尽力而为量力而行,集中精力加强基础性、兜底性民生建设,强化困难群体就业援助和基本生活保障,兜牢基本民生底线。充分考虑外部环境的不确定性和疫情防控常态化带来的影响,健全就业、社会保险基金和劳动关系风险预警防控机制,坚决守住不发生系统性、区域性风险的安全底线。

强化法治理念,着力提高依法行政水平。以习近平法治思想为指引,贯彻落实全面依法治国基本方略,深入推进依法行政,健全依法决策机制,加大决策合法性审查力度,深入推进行政执法规范和效能建设,推动人力社保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。

第三节 发展目标

2035年的远景目标:

随着我国基本实现现代化,人力社保制度体系将更加完善。社会就业更高质量更加充分更加公平,保持较低的失业水平。全面建成面向市场、开放多元的终身职业培训体系。彰显社会公平正义、更具可持续韧性的多层次社会保障体系稳健运行。人才评价、培养、激励、流动机制更加完善,人才对经济社会发展的支撑引

引领作用得到充分发挥。劳动关系更加和谐稳定,满足劳动者对美好生活的向往。工资收入分配更加公平合理,中等收入群体持续扩大,促进全体人民共同富裕取得更为明显的实质性进展。城乡一体、均等可及的人力社保基本公共服务体系更加高效优质。

“十四五”时期发展主要目标:

——实现更加充分更高质量就业。加快完善就业工作体系运行机制,保持就业规模总体稳定,就业结构更加优化,就业质量稳步提升,确保就业形势基本稳定。

——多层次社会保障体系更加健全。按照兜底线、织密网、建机制的要求,进一步深化制度改革,提高保障水平,强化基金监管,优化经办质量,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。

——技术技能人才队伍素质不断提升。统筹推进以专业技术人才、高技能人才为重点的各类人才队伍建设,实现人才队伍规模不断壮大、结构日趋合理、制度机制更加完善、创新创造活力进一步迸发。事业单位人事制度更加科学规范。

——劳动关系协商协调体制机制进一步健全。适应单位用工方式多元化、劳动者就业形态多样化以及劳动关系灵活化、复杂化的趋势,创新劳动关系治理体系和协调机制,强化依法治理、系统治理、综合治理、源头治理,为劳动者就业创造良好条件,促进劳动者体面劳动、全面发展。

——人民收入水平持续提高。深化共同富裕,完善工资宏观

调控机制,提高低收入群体的增收能力和收入水平,持续扩大中等收入群体。实现居民人均可支配收入增长和经济增长基本同步、劳动报酬提高和劳动生产率提高基本同步。

——人力社保公共服务体系日趋完善。人力社保公共服务制度和标准体系全面建立,智慧服务能力显著提高,广大群众享有基本公共服务的可及性显著增强,基本公共服务均等化水平明显提高。

“十四五”时期主要目标

指 标	目 标	属 性
一、就 业		
1. 城镇调查失业率(%)	<5	预期性
2. 城镇登记失业率(%)	稳定控制在4%以内	预期性
3. 城镇新增就业人数(万人/年)	26	预期性
4. 城镇登记失业人员就业率(%)	60及以上	预期性
5. 开展职业技能培训人数(万人次)	【350】	预期性
二、社会保障		
6. 职工基本养老保险参保人数(万人)	1871.9	约束性
7. 失业保险参保人数(万人)	1370	约束性
8. 工伤保险参保人数(万人)	1288	约束性
9. 社会保障待遇水平	参考经济社会发展水平调整	预期性
三、医疗保障		
10. 基本医疗保险参保率(%)	稳定在95以上	约束性

指 标	目 标	属 性
11. 基本医疗保险(含生育)基金收入	收入规模与经济规模相适应	预期性
12. 基本医疗保险(含生育)基金支出	支出规模与经济发展水平、群众疾病健康需求相适应	预期性
13. 基本医疗保险基金累计结余	保持合理水平	预期性
14. 职工医保政策范围内住院报销比例	稳定在 80%左右	约束性
15. 居民医保政策范围内住院报销比例(含大病保险)	稳定在 70%左右	约束性
16. 重点救助对象符合规定的医疗费用住院救助比例	70%	预期性
17. 住院费用跨省直接结算率	50%以上	预期性
18. 住院费用按疾病相关分组或按病种付费覆盖面	全病组	预期性
19. 公立医疗机构通过集中采购平台线上采购药品、高值医用耗材数量占比	药品达到 90%、高值医用耗材达到 80%	预期性
20. 药品、医用耗材集中带量采购品种	和国家合计集中带量采购药品 500 个品种以上、高值医用耗材 5 类以上	预期性
21. 医疗保障经办政务服务满意率	85%以上	预期性
22. 医疗保障经办政务服务事项线上可办率	80%	预期性
23. 医疗保障经办政务服务事项窗口可办率	100%	约束性
四、人才发展		
24. 专业技术人才总量(万人)	440	预期性
25. 高级工及以上高技能人才总量(万人)	117	预期性

指 标	目 标	属 性
五、劳动关系		
26. 劳动人事争议案件仲裁结案率(%)	90	预期性
27. 劳动人事争议调解成功率(%)	60	预期性
28. 劳动人事争议仲裁终结率(%)	65	预期性
29. 劳动保障监察举报投诉案件结案率(%)	96	预期性

注：■为五年累计数

第二章 推动实现更加充分更高质量就业

第一节 强化就业优先政策

坚持经济发展就业导向。健全财政、金融、就业、产业、投资、消费、区域等政策协同发力的制度体系和传导落实机制,将实现更加充分更高质量就业作为经济社会发展的优先目标,统筹考虑人口、资源、环境约束和经济、就业形势变化,科学确定就业目标任务。优先投资符合首都发展需要、岗位创造多、质量高的产业行业项目。

健全促进就业责任体系。坚持把完成就业任务作为硬约束,夯实各级、各部门和全社会促进就业共同责任,各区政府切实履行促进就业的主体责任,相关部门强化行业主管责任,企业主动承担社会责任,充分发挥就业工作领导小组统筹协调作用,健全就业工作体系运行机制,建立就业影响评估机制和就业政策评估制度,凝聚全市就业工作强大合力。

专栏 1 建立就业影响评估机制

按照“管行业必须管就业,管属地必须管就业,管生产经营必须管就业”的原则,重大政策、重大产业、重大项目、重大工程、专项治理等出台实施时,相关主责部门应统筹评估其在创造就业、平抑失业等方面对本地区、本领域稳就业保就业工作带来的影响。

专栏 2 建立就业政策评估制度

将就业政策评价作为“稳就业保就业”监测评价的重要组成部分,从政策制定、政策执行和政策效果三个环节,进一步明确优化政策评估指标体系。按照周分析月评价制度要求,推进政策涉及数据汇聚、挖掘和信息化呈现。开展常态化监测与分析,推动政策管理闭环运行。

防范化解规模性失业风险。完善就业需求调查和失业监测预警机制,跟踪监测个人就业、单位用工、市场运行等状况,综合分析应用宏观经济、人口变动、市场监管、社保缴纳等大数据资源,精准研判、预测就业形势。构建失业风险防控应急响应机制,研究失业风险等级标准和防控应急预案,做好政策措施储备,防范失业风险。

专栏 3 建立就业形势监测预警机制

强化企业跟踪监测,加强抽查访问个人监测;借助市场招聘信息监测,分析劳动力市场供求走势;运用政府部门的大数据监测,联动企业信用信息、纳税信息等,排查风险隐患企业。

第二节 培育新就业增长点

聚焦产业转型升级和区域功能定位,持续优化就业结构。围绕首都功能核心区、中心城区、平原地区新城、生态涵养区等城市空间布局调整,合理拓展和布局就业新空间。结合中心城区产业结构优化,有效控制就业岗位规模,引导就业人口随功能转移。完善北京城市副中心、新城承接中心城区功能转移的就业政策,实现新城宜居宜业、职住平衡。开展重大项目建设地区、就业困难地区、生态涵养区“一地一策”帮扶,有效缓解区域性就业压力。消除性别、身份等影响平等就业的制度障碍,实施有针对性的就业服务

引导,营造服务便捷、流动有序、职住平衡、公平就业的优良就业环境,提高城市发展活力。

围绕促进数字经济发展和建设国际消费中心城市,开辟就业新领域。紧密围绕“五新”,大力发展新一代信息技术、智能装备、人工智能、软件和信息服务以及科技服务业等高精尖产业,培育新的就业增长极。加速传统产业和中小企业转型升级,推动现代服务业创新发展,在推动产业结构调整中持续释放创造高质量就业潜力,更好地满足就业需求。适应生产性、生活性服务业向高品质和多样化升级,挖掘更多适合普通劳动者就业的机会,引导城乡劳动力到养老服务、家政服务等行业和高端制造业配套类产业、民生刚性需求大的劳动密集型制造业就业。

适应平台经济、共享经济等新业态发展,大力拓宽灵活就业渠道。坚持包容审慎监管,研究制定支持和规范发展新就业形态政策措施,支持劳动者通过新业态新模式就业。实施支持灵活就业发展计划,支持个体经营、非全日制以及新就业形态等多渠道灵活就业。发挥低龄退休专家、医生、工程师等人员技术技能特长,更好地服务首都高质量发展。取消公共就业服务机构求职登记劳动年龄限制,超过劳动年龄的人群均可以享受公共就业服务。

专栏 4 支持新就业形态发展计划

制定出台关于支持和规范新就业形态发展的政策措施,在做实新就业形态发展的经济基础、促进新就业形态就业创业、扩大新就业形态职业发展空间、建立新就业形态多层次保障体系、加强新就业形态权益保护等方面,支持和规范新就业形态发展。

第三节 完善重点群体就业支持体系

坚持把高校毕业生就业作为重中之重。深入落实就业促进、能力提升、创业引领等政策措施,拓宽基层就业渠道,完善乡村振兴协理员等基层项目选任长效机制,挖掘新业态新模式就业机会,推动高校毕业生市场化社会化就业。提升引进毕业生工作精准性,把更多优秀毕业生留在北京。拓展北京毕业生就业创业服务平台功能,强化就业服务质量,北京生源高校毕业生就业率保持在95%以上。持续做好困难家庭毕业生“一生一策”重点帮扶,确保有就业意愿的困难家庭毕业生100%获得帮扶。

专栏5 高校毕业生就业创业促进计划

完善引导鼓励高校毕业生就业政策措施,支持毕业生创业创新,健全高校毕业生就业创业服务体系,强化“北京毕业生就业创业服务平台”数据平台的综合运用,完善精细化、差异化就业服务机制,多渠道搭建职业指导、职业培训、就业见习、创业实践平台,对困难毕业生实施就业帮扶。

强化城乡就业困难群体帮扶。多渠道搭建职业指导、职业培训、就业见习、创业实践平台,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,加强城乡就业困难群体帮扶,保障基本生活。结合城市基层治理、补齐民生短板和常态化疫情防控需求加大公益性岗位统筹和开发力度,聚焦农村公共服务短板开发非全日制公益性岗位,确保“零就业家庭”动态清零。统筹做好妇女、退役军人和残疾人等群体就业工作。

助力乡村振兴战略促进农村劳动力就业。提高农民就业和社

会保障水平,实施“六个一批”就业帮扶措施,引导参加企业职工养老保险,开展农村劳动力转移就业帮扶行动,促进农村劳动力实现高质量就业。完善农民工就业培训政策,加大家政服务、养老护理等从业人员培训力度,加强就业服务和权益维护,提升就业质量。巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接,持续加强结对帮扶和劳务协作,推进家政服务输出基地建设,发挥“务工人员之家”作用,进一步做好脱贫人口、边缘易致贫人口稳岗就业工作。

专栏 6 农村劳动力转移就业帮扶行动

调整完善农村劳动力转移就业管理制度,优化流程,精简材料,开通线上办理渠道,向有转移就业意愿的农村劳动力提供职业介绍、职业指导等公共就业服务,强化政策落实,加强公益性岗位开发,支持多渠道实现转移就业。

专栏 7 引导外来务工人员有序输入行动计划

开展农民工进出京监测和就业状况调查,组织线上线下就业服务,满足农民工就业需求。加强农民工基层服务能力建设,完善农民工服务保障机制,指导各区建立完善“务工人员之家”。发挥家政服务员培训输出基地引领示范作用,推进品牌化建设,引导家政企业与基地对接。大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,积极宣传全国优秀农民工先进事迹和农民工工作成就,营造全社会关心关爱农民工的良好社会氛围。

第四节 持续优化就业创业生态

优化创业创新政策环境。深化“放管服”改革,推行“照后减证”和简化审批,落实和完善创业担保贷款、税费减免、金融支持等政策措施,进一步降低市场准入门槛和制度性交易成本,持续推进“双创”升级版建设,完善多层次创业体系,使北京成为最适合创业

的城市。

激发劳动者创新创业积极性。释放创业带动就业倍增效应，推动各项创业支持政策与就业带动成效挂钩，对吸纳劳动力实现稳定就业的企业及其经营者予以奖励。健全青年创业“陪跑”机制，搭建大学生创业板、高校、创业园区、创业竞赛之间的深入对接工作体系，发挥青年创业引领效应。鼓励高校毕业生、科技人员、农村转移劳动力、退役军人等群体带着资金、技术返乡入乡创业，培育一批能工巧匠型创业领军人才，助力美丽乡村建设。加大个体经营和灵活就业人员创业扶持，支持微商电商、网络直播等多样化的自主创业就业，激发全社会创新创业创造动能。到 2025 年，新增参保创业主体 20 万户，带动就业岗位 100 万个。

加强创新创业服务平台建设。集成政府和市场资源，完善创业服务资源对接平台，加快创业载体建设，健全集贷款融资、培训指导、创业孵化、后续跟踪等于一体的创业服务体系，提供低成本、便利化、全要素、开放式的创业创新服务，促进创新链、资本链、产业链“三链”融合。到 2025 年，新认定北京市创业孵化示范基地 60 家。

专栏 8 促进创业带动就业三年行动计划

统筹协调市就业领导小组相关成员单位，实施创业能力提升、创业人才激励、创业服务升级、创业政策拓展、重点群体帮扶、创业氛围营造等六大创业助推行动，力争通过 3 年时间，形成覆盖创业不同阶段和重点要素的创业扶持链条，创业主体更加多元，政策措施更加完善，创业氛围更加浓厚。

专栏 9 完善多层次创业服务体系

强化创业培训指导,创新创业导师队伍服务模式;加强创业孵化示范基地管理,推进创业孵化基地规范化建设,发挥示范引领作用;营造良好的创业创新环境,组织创业创新大赛等系列活动,打造“创业北京”创业创新品牌,丰富创业服务模式。

第五节 健全终身职业技能培训制度

全面实施职业技能培训。建立覆盖城乡劳动者、贯穿劳动者学习终身的职业技能培训制度,推进职业培训社会化、市场化改革,实现培训对象广覆盖、培训类型多样化、培训等级多层次、培训载体多元化、培训管理信息化。全面推行企业新型学徒制,开展多种形式的就业技能培训、岗位技能提升培训和创业培训。持续开展职业技能提升行动,大力推进线上职业技能培训,针对重点群体重点行业领域,实施专项培训计划,实现劳动者技能素质和就业岗位的有效对接。服务“两区”建设,支持外商投资举办经营性职业技能培训机构,推动对外交流与合作。

健全工匠精神培育机制。发挥工会、院校、企业等各方积极性,将培育工匠精神和职业道德融入到企业文化建设、教育培训等各领域各环节,培养劳动者精益求精的职业素质。积极推进技工院校教育教学改革,创新校企合作模式,提升师资培养能力。厚植工匠文化,利用五一劳动节、职业教育宣传月、技工院校招生宣传周等节日活动,加大技能人才成长成才宣传引导,营造尊重劳动、崇尚技能的良好社会氛围。实施技能大赛引领计划,完善多层次

技能竞赛选拔机制,打造若干世界技能大赛集训基地,组织开展各级职业技能竞赛活动,树立工匠典型,发挥示范效应。

专栏 10 职业技能提升行动

适应劳动者就业创业需求,服务首都高质量发展,面向企业职工和重点群体,持续实施职业技能提升行动,提高培训针对性实效性,全市开展职业技能培训 350 万人次以上,全面提升劳动者职业技能水平和就业创业能力。

专栏 11 技能大赛引领计划

以世界技能大赛为引领,对标对表全国职业技能大赛,健全多层次职业技能竞赛体系,围绕重大项目、重点产业等组织开展北京市第六届职业技能大赛,不拘一格选拔新时代“北京工匠”。支持行业企业开展形式多样的技能竞赛、岗位练兵、技术比武等活动,并将竞赛结果与职业技能等级认定相衔接。

第六节 全方位优化就业服务

健全人力资源市场体系。发挥市场在人力资源配置中的决定性作用,促进劳动者社会性流动和人力资本提升。健全人力资源市场法律法规体系,深入实施《北京市促进人力资源市场发展办法》,完善人力资源市场管理机制,推动人力资源服务创新发展。加强人力资源市场监管,规范市场秩序,健全事中事后监管体系,推进人力资源市场诚信体系建设,选树一批诚信人力资源服务示范典型。完善人力资源市场供求信息监测发布和市场统计制度,以职业需求为牵引,引导市场合理预期,调节人力资源供给,开发利用国际国内人力资源。加强人力资源服务标准化、信息化建设,促进行业协会组织建设。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。

健全公共就业创业服务体系。实施提升就业服务质量工程，开展更加精准精细的就业失业管理服务。落实城乡统一的公共就业服务制度，完善基本公共服务清单，推进服务项目、标准和核心业务流程统一，开展公共就业创业服务示范城市和充分就业社区（村）建设，提高服务均等化程度。到 2025 年，充分就业社区（村）比例达到 85%。落实常住地失业登记和公共就业服务供给制度，让劳动者和用人主体就地就近享受服务。深入推进“互联网+公共就业服务”，拓展“就业超市”功能，加强流动人员人事档案信息化建设，提升服务智慧化水平。完善公共就业服务模式，建立服务专员网格化就业服务工作机制，提供个性化服务。深化线上线下服务融合，建设“15 分钟公共就业服务圈”，促进职住平衡。增强针对新就业形态、灵活就业的公共就业服务，满足日益多样化的就业市场需求。构建政府主导、社会参与的多元化供给体系，建立鼓励经营性人力资源服务机构参与公共就业服务的长效机制，推进公共就业服务机构与社会民营机构的合作，探索建立创业导师队伍、就业指导专家志愿者团队，为服务对象提供专业化服务。

专栏 12 建立服务专员网格化就业服务工作机制

按照网格化管理要求和分级分类原则，建立区、街道（乡镇）、社区（村）就业服务专员队伍，对接辖区内企业和重点群体，提供常态化就业服务，建立实名制服务台账。完善业务系统相关功能模块，充分利用信息技术手段，使业务操作与信息化支撑融为一体，汇集各级相关工作信息，减少基层各类报表填报负担。

推动人力资源服务业高质量发展。持续深化先行先试改革，推进人力资源服务政策创新、产业创新和模式创新，促进实体经济、科技创新、现代金融、人力资源协同发展的产业体系建设。提升中国北京人力资源服务产业园建设运营水平，集聚更多就业服务业态和行业龙头品牌，鼓励人力资源服务机构借助数字技术识别配置人力资源，辐射带动北京城市副中心产业升级。鼓励高级人才寻访、人力资源测评、薪酬评价、人力资源管理咨询等专业化人力资源服务业态发展，进一步提升人力资源服务业对外开放水平，打造人力资源服务业发展战略高地。到 2025 年，经营性人力资源服务机构数达到 2400 家，人力资源服务业营业收入达到 2200 亿元。

专栏 13 人力资源产业园区建设计划

研究出台北京市人力资源服务产业园建设管理及支持促进办法。鼓励引导有需要、有条件的区高质量建设人力资源服务产业园，支持产业园享受市级有关支持政策，更好发挥产业园在推进产业集聚、促进就业创业、引进各类人才、助力脱贫攻坚、带动经济发展、服务重大战略等方面的积极作用。

推进京津冀和雄安新区人力资源融合发展。加快京津冀统一的人力资源市场建设，持续深化区域就业服务一体、人才培养资源共享和人力资源科学配置，健全京津冀就业服务联盟机制，深入实施人力资源服务京津冀区域协同地方标准，构建京津冀协同发展的高水平开放平台，促进三地人力资源更加高效配置。加大雄安新区建设支持力度，全面深化人力资源服务领域合作，

实施雄安新区技能提升帮扶计划,为雄安新区高质量发展提供
人力资源支撑。

专栏 14 雄安新区技能提升帮扶计划

以雄安新区产业发展需求为导向,加大本市优质培训资源供给,推动京雄两地共
建培训中心,共享培训资源,携手开展技能人才培养和培训工作,提升当地劳动力就
业培训和质量就业水平。

第三章 健全多层次社会保障体系

第一节 健全养老保险制度

深化企业职工和机关事业单位工作人员养老保险制度改革。完善基本养老保险缴费和待遇计发政策。按照国家统一部署,实施企业职工基本养老保险全国统筹制度,落实职工基本养老保险遗属待遇制度和病残津贴制度,实施渐进式延迟法定退休年龄。积极促进有意愿、有经济能力的灵活就业人员、新就业形态从业人员等参加企业职工基本养老保险。

促进市场化养老保险发展。完善多层次、多支柱养老保险体系。完善企业年金、职业年金制度;深入落实国家支持第三支柱发展的政策措施,根据国家的统一部署,建立以账户制为基础、个人自愿参加、国家财政税收政策支持、资金市场化投资运营的个人养老金制度,满足首都参保人员多样化需求,更好地保障老年人幸福生活。

第二节 推进失业保险制度建设

健全预防失业政策体系,完善失业保险稳岗返还、技能提升补贴等预防失业政策,积极应对各类失业风险,更好地稳就业保就业。扩大失业保险制度覆盖面。按照国家统一部署,扩大失业保险受益范围,将失业保险待遇水平逐步提高至最低工资水平的

90%。统一城乡失业保险政策,实现失业保险费率、待遇标准、申领发放流程城乡一致,促进参保人同等享受失业保险待遇。

第三节 完善工伤保险制度体系

完善预防、补偿、康复“三位一体”制度,提高保障水平。落实国家工伤预防五年行动计划,拓宽工伤预防项目实施领域,逐步推进工伤预防工作,提高劳动者的工伤预防意识和能力。稳步提高工伤保险定期待遇水平,完善待遇调整机制,优化工伤补偿功能。积极开展工伤康复,提高工伤职工生活质量和回归岗位能力。根据国家统一部署,推动建立针对新就业形态从业人员的职业伤害保障制度。

第四节 加强社会保障基金监管

围绕基金收、支、平衡与增值,健全政策、经办、信息、监督“四位一体”的基金管理风险防控体系,提升风险识别、监测、防控能力。强化科技防控和“大数据”应用,聚焦风险防控关键点,建立监督检查长效机制,加强内控监督,及时防范化解基金安全风险。继续推进社会保险征缴扩面,深化全民参保计划,落实国有资本划转充实社保基金政策,扩大基金收入来源。稳妥开展社保基金投资运营,城乡居民基本养老保险基金每年新增结余用于委托投资比例保持在80%以上,加强职业年金风险控制、投资监督和绩效考核,实现基金保值增值。积极应对社保基金短期支付压力和长期平衡风险,推动建立社保基金应急管理机制,加强基金运行动态监

测预警和精算分析,维护基金安全稳定运行。到2025年,三项社会保险基金收支规模达到9500亿元。

专栏 15 深化全民参保计划

建立全民参保登记数据共享长效机制,加强全民参保数据动态管理和分析应用,综合利用税务、统计、公安、残联、市场监管、民政等有关部门的数据资源,建立全民参保登记动态清零机制,确保法定人群全覆盖。

第五节 提升社会保障经办服务效能

全面完成以第三代社保卡为基础的民生卡“多卡合一”建设,实现人社领域“全数据共享、全服务上网、全业务用卡”。继续完善社会保障网上服务平台,统一申报材料和经办服务流程,推动参保缴费、转移接续、待遇领取等业务“网上办”,发展“全城通办”新模式。推行“五险合一”合并申报、网上缴费。创新劳动能力鉴定服务模式,全面提高退休人员社会化管理服务保障能力,夯实基层队伍建设,强化京津冀社保政策、经办服务对接,落实国家支持雄安新区建设相关社保政策,不断创新服务方式,提升服务水平。

专栏 16 全面实现“多卡合一”

全面完成基于第三代社保卡的民生卡“多卡合一”建设,实现民生卡服务数据在交通、医疗、文化、旅游、金融等领域权益信息共享及应用。

专栏 17 优化社保营商环境

积极推行“容缺办理”,积极探索“全城通办”政务服务新模式,对符合条件的业务,实现“一窗受理、及时办结”。实现惠企政策“免申即享”,对确需企业提出申请的惠企政策,简化申报手续,实现一次申报、全程网办、快速兑现。

专栏 18 完善退休人员社会化管理服务体系

立足退休人员法定权益保障和服务需求,大力开展政企合作,拓宽退休人员社会化管理服务渠道,增加服务供给,做好各项管理服务保障工作;在街道(乡)、社区(村)配备退休人员社会化管理服务专员,推进退休人员社会化管理服务工作可持续发展;进一步完善企业退休人员社会化管理服务网络信息平台功能,打造“互联网+”的社会化管理服务新模式,实现退休人员社会化管理服务业务一网通办。

第四章 推动医疗保障高质量发展

第一节 健全多层次医疗保障体系

完善覆盖全民、依法参加、职工和城乡居民分类保障的基本医疗保险制度。优化基本医保、大病保险与医疗救助保障制度。完善和规范职工大额医疗费用补助等补充医疗保险制度。积极调动慈善医疗救助力量,支持职工医疗互助有序发展。鼓励引导发展商业健康保险。完善重大疫情医疗救治保障制度。促进各类医保制度互补衔接,提高重特大疾病和多元医疗需求保障水平。

专栏 19 推进市场化商业医疗保险发展

搭建政府、医疗机构与商业保险机构的对接合作平台,推进与基本医保保障政策紧密衔接的普惠型商业补充医疗保险产品的开发,满足人民群众多样化保障需求。鼓励商业保险机构提供医疗、疾病、康复、照护等多领域的综合性创新产品和服务。在保障信息安全和保护个人隐私的前提下,依法依规探索建立基本医疗保险与商业健康保险信息共享机制。支持引入商业保险参与长期护理保险经办服务。

专栏 20 完善重大疾病救助工程

建立救助对象及时精准识别机制,加强部门协同,信息共享。强化高额医疗费用支出预警监测,落实综合保障政策。健全引导社会力量参与机制,鼓励慈善医疗救助、商业健康保险和医疗互助有序发展。引导实施合理诊疗,严控不合理医疗费用。

第二节 完善公平适度的医疗保障制度

实施精准参保扩面。稳步做实全民参保计划,健全部门间数

据共享交换机制。适应新业态发展,积极促进新就业形态从业人员参保。落实困难群众参保资助政策。

优化筹资运行机制。完善均衡个人、用人单位和政府责任的多元筹资机制。规范职工医保缴费基数、合理确定费率,完善城乡居民医保筹资政策,实行动态调整。拓宽多渠道医疗救助筹资,促进基本医保和医疗救助统筹层次衔接。加强基金预算绩效管理、执行监督和中长期精算,健全基金运行风险预警机制。

合理确定待遇水平。落实好国家医疗保障待遇清单制度,在国家规定范围内积极稳妥调整待遇政策。改革职工医保个人账户,完善职工医保门诊共济保障机制。完善城乡居民医保门诊保障政策,深化高血压、糖尿病用药保障机制。做好生育保险待遇保障。

专栏 21 深化职工医保个人账户管理改革

按照“改变管理方式、规范使用范围”的思路,推进医保个人账户定向使用改革,研究完善职工医保门诊待遇保障政策,提高个人账户资金使用效率。

完善医保目录调整机制。按要求消化原自行增补品种,2022年底前实现与国家基本医保药品目录的基本统一。制定医保药品管理办法,优化调整本市医院制剂、中药饮片等报销范围,建立健全医保药品支付标准。建立健全医疗服务项目、医用耗材等目录动态调整机制,研究制定本市医保医用耗材、医疗服务项目目录和医保支付标准,促进医疗服务新技术有序发展。

专栏 22 做好医保目录药品监测评估

建立市级医保目录药品在各定点医疗机构配备、使用和监测机制。建立医保目录药品临床使用效果评价机制,按照国家的评估框架和指标体系,对本市药品使用相关数据进行评估。围绕国家谈判药品进行管理监测。

第三节 协同建设优质高效的医药服务供给侧

完善医药价格形成机制。完善医疗服务价格项目动态调整机制,健全药品、医用耗材价格形成机制,完善药品及医用耗材价格治理机制,建立实施医药价格和招采信用评价制度。

专栏 23 实施医药价格监测工程

完善监测体系,强化监测制度保障,开展普遍监测与深度监测相结合。扩大监测范围和内容,加强监测能力建设,推广监测信息数据应用。开发价格管理工具,开展价格分析警示,公布价格指数。

深化医药阳光采购改革。深化药品、医用耗材集中带量采购制度改革,打造国家—区域联盟—本市三级采购体系,建立一体化集中采购平台。完善医保待遇政策、支付标准与集中采购价格协同机制。实施医药价格和招采信用评价制度。探索医保基金与医药企业直接结算,完善与集中采购相配套的激励约束机制,促进医疗机构优先使用中选产品,鼓励社会办医疗机构、药店参与集中采购。

推进医药服务供给侧改革。持续深化“三医”联动改革,充分发挥医保基金的战略购买作用,强化保障谈判药品、集中采购药品

和医用耗材落地措施,探索医保多方协商机制,助力优化医药服务资源配置。

第四节 提高现代化的医疗保障管理服务水平

提升医保管理服务效能。构建全市统一的医疗保障经办管理体系,推进医疗保障公共服务标准化、规范化。落实经办政务服务事项网上办理,提升服务质量。完善异地就医直接结算服务。深化医疗保险费征缴体制改革。探索医保经办治理机制创新。

专栏 24 实施医疗保障政务服务提升工程

开展医疗保障服务示范窗口建设,健全政务服务“好差评”制度,优化“接诉即办”“未诉先办”工作,提升医保全流程数字化服务水平,推进全国高频政务服务事项“跨省通办”,提升医疗保障政务服务的适老化服务水平。

完善多元复合支付机制。完善医保基金总额预算办法,不断深化按疾病诊断相关分组(DRG)付费、定额付费等多种形式并存的多元复合式医保支付方式。继续推进 DRG 付费改革。规范生育医疗费用支付方式管理。研究试行糖尿病、高血压等慢性病在基层医疗机构按人头付费。探索适合中医特点的按病种付费方式。探索紧密型医联体打包付费。健全医保支付协商谈判机制。

完善医保协议管理。完善医保协议管理办法,优化医药机构定点申请等程序,将符合条件的各类医药机构等纳入医保定点。建立健全跨区域就医协议管理机制。支持“互联网+医疗”等新服务模式发展。推进定点医药机构医保精细化管理,创新定点医药

机构综合绩效考评,完善准入退出动态管理机制。

服务京津冀协同发展和“两区”建设。推动京津冀医疗保障区域合作,提升区域医疗保障一体化发展水平。支持“两区”试点商业健康保险发展。

专栏 25 推进医保京津冀协同发展

推进京津冀异地就医门诊医疗费用直接结算。不断扩大京津冀药品、医用耗材联合采购范围。探索建立京津冀三地异地就医协查和互查机制,强化京津冀医保监管协同合作。拓展京津冀地区医保管理服务协作机制,推进高频服务跨省通办。支持雄安新区与北京定点医疗机构互认,缴费年限互认。

第五节 健全严密有力的基金监管机制

改革完善医保基金监管体制,加强联合监管、协同执法,加大曝光力度,坚决打击欺诈骗保、危害参保群众权益的行为。完善创新基金监管方式,建立和完善日常全覆盖巡查、专项检查、飞行检查、重点检查、专家审查等相结合的多形式检查制度,推进医保智能监控。建立医疗保障信用记录、信用评价、积分管理等信用管理制度,实施守信联合激励和失信联合惩戒。建立两定机构、药品耗材生产流通企业等信用承诺制度。加强专业执法队伍、社会监督员队伍建设,推进第三方力量参与医保基金监管,畅通举报渠道,完善举报奖励。

第六节 稳步推进长期护理保险制度试点

积极应对人口老龄化加速态势,在石景山区全域实行全要素、

全流程的长期护理保险试点的基础上,不断探索完善本市长期护理保险制度政策体系、标准体系、服务体系和管理运行机制,按国家统一部署适时在全市推广。

第七节 加强医疗保障标准化信息化建设

健全医疗保障标准化体系,贯彻落实医保信息业务编码标准,健全医保编码信息常态化维护工作机制。建立一体化医疗保障信息平台 and 医疗卫生行业“健康云”。完善“互联网+医疗”医保服务管理,推广应用医保电子凭证。规范数据管理和应用,依法保护参保人员基本信息和数据安全,加强医保大数据开发,提升大数据综合治理能力。

第五章 激发人才创新活力

第一节 健全人才评价考核体系

深入推进职称制度改革。健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系,制定出台高校、卫生、文化、体育、经济等系列职称制度改革实施办法,为不同领域专业技术人才量身定制科学合理的评价制度,使人才“评得上、用得好、留得住”。坚持以“品德、能力、业绩”为导向,持续推进职称分类评价标准和代表作评审制度,让广大人才集中精力深耕专业。深入推行“个人自主申报、行业统一评价、单位择优使用、政府指导监管”的社会化职称评价机制,畅通非公经济组织人才、外籍人才职称评价渠道。扩大用人单位主体的人才评价使用自主权,支持条件成熟的高校、科研机构、新型研发机构等用人单位主体开展职称自主评聘。优化本市职称专业目录,增设人工智能、文化创意设计、知识产权等职称专业,支持新业态、新职业发展。动态调整教育、科研、卫生等重点领域事业单位职称结构比例,增加高级职称岗位,引导专业技术人才向急需紧缺领域集聚。

创新技能人才评价制度。健全以职业能力为导向,以工作业绩为重点,注重工匠精神培育和职业道德养成的技能人才评价体系。建立和完善与国家职业资格制度相衔接、与终身职业技能培

训制度相适应的职业技能等级制度,推进市场化职业技能等级认定,由经人力资源社会保障部门备案公布的用人单位和社会培训评价组织对劳动者的职业技能水平进行考核评价,使评价更加贴近企业需求和劳动者技能水平提升需要。支持和鼓励企业拓宽培训、考核、使用、激励相结合的人才成长通道,改变技能人才职业等级天花板现象。到2025年,实现新增取得技能人员职业资格证书或职业技能等级证书人数30万人,取得高级工以上职业资格证书或职业技能等级证书人数7.5万人。

专栏 26 推进市场化职业技能等级认定

加快政府职能转变,向用人主体放权,支持本市各级各类企业经备案后面向企业内部自主开展技能等级认定,推进第三方社会培训评价组织面向北京地区开展技能等级认定工作,形成科学化、社会化、市场化的技能人才评价制度环境。深入开展技工院校职业技能等级认定,更好服务技能人才培养工作。

完善表彰激励制度。加强表彰奖励综合管理工作,进一步完善评比达标表彰管理制度,严格控制表彰奖励活动数量,持续强化监督,扎实推进全市表彰活动、创建示范活动的规范管理。合理引导发展区级评比达标表彰项目,充分发挥灵活运用优势和必要补充作用,形成表彰主体更加丰富、覆盖领域全面延伸的评比达标表彰结构体系。

第二节 完善人才培养选拔体系

加强专业技术人才培养。鼓励高精尖产业和前沿科技领域设立博士后科研工作站,力争实现中关村科技园区博士后科研工作

站全覆盖;扩大博士后培养资助面,加大国际化培养力度,支持博士后在京就业创业,培养一批科技创新主战场的青年拔尖人才。深入实施专业技术人员知识更新工程,做强做精高级研修项目,统筹落实专业技术人员能力提升和新职业专业技术人员培养培训项目,强化高层次、急需紧缺和骨干专业技术人员素质提升,推进专业技术人员继续教育基地规范化建设。进一步完善评标专家管理机制,为北京地区公共资源交易活动提供合格的评标专家资源。建立专技类职业资格培训行业规范,完善监督管理体制。

专栏 27 专业技术人员知识更新工程

抓好重点项目实施,组织实施高级研修项目;统筹落实专业技术人员能力提升和新职业专业技术人员培养培训项目,每年培训高层次、急需紧缺和骨干专业技术人员不少于3万名;推进专业技术人员继续教育基地建设。

加快急需紧缺技能人才培养。扩大高水平技能人才有效供给,深化技工院校内涵建设,稳定技工院校招生规模。持续推进技师学院、公共实训基地、高技能人才培训基地等高技能人才培养示范集群建设,强化培训资源优化整合。对标对表北京城市总体规划,围绕高精尖产业,城市运行保障和现代服务业等重点产业和重点领域,打造“四个一批”示范典型,培养一批具有示范作用的优秀技能人才,评选一批北京市有突出贡献的高技能人才、享受市政府技师特殊津贴人员,依托企业、院校建设一批市级、国家级技能大师工作室,培育一批优秀技能人才培训评价机构。建立技能人才与专业技术人员职业发展贯通机制,拓宽技能人才发展通道。开

展高技能人才技能研修,加强高技能人才国际间、区域间的交流合作,为高技能人才搭建相互展示技能、技术交流、技能研发的平台。

专栏 28 建立技能人才与专业技术人员职业发展贯通机制

支持高技能人才参加职称评审和职业资格考试,鼓励专业技术人员参加职业技能评价,搭建两类人才成长立交桥。畅通破格晋级渠道,获得中华技能大奖、全国技术能手等荣誉称号,担任国家级技能大师工作室负责人,获得世界技能大赛优胜奖及以上名次,享受国务院政府特殊津贴人员,可破格申报高级职称。

专栏 29 实施高技能人才培养带动项目

推行名师带徒制度,依托企业、院校,每年新建 5 个市级技能大师工作室。开展高技能人才技能研修,加强高技能人才国际间、区域间的交流合作,为高技能人才搭建技术交流、展示、提升的平台。每 2 年评选不超过 100 名享受市政府技师特殊津贴人员,每 3 年评选不超过 30 名北京市有突出贡献的高技能人才。

第三节 创新人才流动和服务保障体系

引导劳动力合理畅通流动。定期编制发布“两区”建设重点领域暨“五新”重点产业领域人力资源开发目录,对人力资源流动、合理开发和岗位匹配提供指引。优化人才评价、人事关系转移和人事档案管理等服务,促进人才顺畅有序流动。支持鼓励高校、科研机构专业技术人员到乡村和企业挂职、兼职和离岗创新创业,保障创新创业人员在职称评定、工资福利、社会保障等方面的权益。坚持大城市促大京郊发展,落实人才发展及智力支持等向京郊倾斜政策,支持高端人才及团队到远郊区建立研发基地。深化京津冀人才交流合作,联合组织项目引进、博士后人才引荐会,促进区域

人才资源共享。组织博士后智力服务团开展智力帮扶。引导猎头机构在全球范围内延揽急需紧缺高层次人才,促进人才社会化、国际化流动。

专栏 30 编制发布人力资源开发目录

聚焦“两区”建设重点领域和新基建、新场景、新消费、新开放、新服务重点产业领域发展需求,以人力资源供需大数据为基础,对所需人力资源进行多维度分析,定期编制发布重点产业领域人力资源开发目录,为市场主体、教育培训机构和劳动者在就业招聘、教育培训、技能提升等方面提供指引。

做好“两区”建设人才服务保障。紧紧抓住打造国家服务业扩大开放综合示范区和自由贸易试验区的重大机遇,搞活体制机制,加强市区联动,持续推动政策和项目落地。探索建立过往资历认可机制,发布“两区”对境外职业资格认可目录和对境外人员开放职业资格考试目录,支持高层次紧缺急需的境外专业人员来京服务。建立事业单位聘用外籍人员工作机制,将事业单位“特设岗位”政策拓展至全市范围,全面提升我市事业单位工作人员国际化、专业化水平。简化特殊人才引进流程,探索优化非标准就业形式下劳动保障服务。建立与国际接轨的科研人才薪酬激励机制。大力培育专业化人才服务主体,发挥各类社会组织桥梁纽带作用,构建开放包容、高效便捷的人才服务体系。深化积分落户“全网通办”,完成与第三代社保卡对接,拓展大数据应用,智能识别重点人群,实现“申报落户全程不见面”,优化群众申报体验。深化职称评价服务便利化改革,推行职称服务全程网办,简化评价程序、申报

材料,实行职称电子证书,开放证书信息网上查验和下载服务。探索建立北京市专业技术人员资格考试题库管理模式,推动人事考试电子化改革;完善分级分类人才选拔评价方式方法,提升公务员考录等考试工作科学性。

专栏 31 实现职称评价便利化

进一步简化职称评价程序,精简申报材料,升级职称评审信息系统,实现职称申报、审核、缴费等网上办理。优化专业技术人员职称和职业资格证书样式内容,简化证书制作流程,压缩证书办理周期,推行电子职称证书和职业资格证书,在局网站向社会提供证书查验、下载等便利化服务。

第四节 深化事业单位人事制度改革

持续推进事业单位人事制度改革。健全事业单位岗位结构比例动态调整机制,建立职员等级晋升机制,开展专业技术一级岗位选聘工作。全面推进事业单位特设岗位设置管理,面向全球聘用急需紧缺高层次人才。建立完善事业单位人事管理权责清单,进一步落实事业单位人事管理自主权。完善事业单位人事管理监督制度。完善事业单位聘用合同管理、公开招聘和交流制度。健全完善事业单位工作人员考核、奖惩、培训机制。服务首都公共卫生应急体系建设,增加卫生系统高级专业技术岗位,考核奖励向公共卫生机构和一线人员倾斜,优先解决疫情防控常态化下疾控人才发展储备问题。搞活用人机制,激发事业单位人员干事创业活力。建设全市事业单位人事综合管理信息系统,构建动态高效、科学规范的业务全链条体系。

专栏 32 建立事业单位管理人员职员等级晋升机制

打破事业单位管理人员职业发展“天花板”，根据国家统一部署，在事业单位管理岗位中设置一定比例与领导岗位相当等级的职员岗位，聘用人员可享受相应待遇。

北京市人民政府公报

北京市人民政府公报

第六章 构建和谐劳动关系

第一节 健全劳动关系协调机制

不断健全协调劳动关系三方机制,发挥三方机制在构建和谐劳动关系中的重要作用。大力推行劳动合同制度,进一步完善集体合同和集体协商制度,提高劳动合同履行质量。全面推行电子劳动合同,运用大数据优化劳动用工管理。加强新就业形态劳动者权益保护,推动制定平台就业劳动保障政策,制定新业态用工指引,鼓励在快递等行业建立行业集体协商机制。建立健全劳动关系风险监测预警制度,防范化解区域性、群体性劳动关系风险。推进学会、行业协会等制定行业用工规范,形成政府监管、社会组织参与和行业自律相结合的监管模式。建立重点行业和领域违法用工行为快速查处机制,提高劳动监察执法效率。

专栏 33 建立全市劳动关系风险监测预警制度

研究风险预警指标和采集系统体系,分析研判劳动关系形势,形成监测数据信息台账。继续完善风险监测预警工作体系,建设市区多级协同处置机制,构建劳动用工风险指标体系和指数,开展风险企业大数据监测和比对筛查,形成多维度重点监测企业与行业信息的综合分析与研判。分类处置裁减员企业,借助大数据,科学评估响应效果。

第二节 创新劳动关系治理能力和协同机制

深化劳动保障守法诚信制度建设,督促企业履行守法诚信义

务。打造“和谐劳动关系”品牌,实施和谐劳动关系“红名单”联合激励机制,发挥先进典型的示范引领作用;规范重大违法行为社会公布和欠薪“黑名单”管理,加大违法企业信用联合惩戒措施力度。在自由贸易试验区试行劳务派遣经营许可和企业实行特殊工时工作制告知承诺审批机制,加强事中事后监管,增强企业守法执法经营公信力。

第三节 提升劳动争议调处效能

完善劳动人事争议多元处理机制。加强区域性、行业性调解组织建设,推广“互联网+调解”平台,提高基层化解矛盾纠纷能力,促使争议就近就地解决。发挥仲裁制度优势,强化办案指导,推动庭审规范,加大终局裁决力度,推行速裁模式,提升案件处理质效。开展“互联网+调解仲裁”建设,提供高效调解仲裁服务。健全京津冀劳动人事争议协同处理机制,妥善处理跨区域争议案件。深化裁审衔接机制建设,逐步统一裁审受理范围和法律适用标准。加强与司法、工会、企业代表组织等协作,形成争议化解合力,维护当事人合法权益。

专栏 34 调解仲裁效能提升行动

完善劳动人事争议多元处理机制,加强调解组织建设;创新仲裁办案模式,健全集体争议应急处理机制,推进裁审衔接,加大仲裁终结力度;推动“互联网+调解仲裁”建设,全面实现区仲裁办案机构实体化,提升队伍专业化水平,提高调解仲裁服务能力。

加大根治欠薪工作力度。全面落实《保障农民工工资支付条

例》，深入实施我市《关于健全完善保障农民工工资支付制度机制建设的意见》，推动农民工工资专用账户、工资保证金等制度的落实落地，巩固根治欠薪成果。完善“互联网+劳动保障监察”综合管理平台和欠薪预警系统建设，将工程建设领域根治农民工欠薪“全流程管理、全环节管控、全周期联动”的“三全”管理模式向全市推广，进一步健全根治欠薪主动治理机制。“十四五”期间，确保年度发生的政府投资工程项目、国企项目以及各类政府与社会资本合作项目拖欠农民工工资案件在年底前全部清零，其他欠薪案件在春节前及时动态清零。

专栏 35 根治欠薪专项治理计划

建立市场主体负责、政府依法监管、社会协同监督、科学规范高效的治理体系，形成制度健全、责任明确、标本兼治、惩防并举的治理格局，切实提升治理能力。重点推进工程建设领域保障农民工工资支付制度落实落地，并不断向欠薪问题较突出的行业领域延伸。开展根治欠薪专项执法检查，不断加强欠薪风险隐患排查和线索案件办理督办。以保障农民工工资支付绩效考核为抓手，促进根治欠薪属地责任和部门监管责任落实。

建立健全大信访工作格局。坚持和发展新时代“枫桥经验”，抓好矛盾纠纷基层化解和初信初访工作，建立部门协调联动机制，集中治理重复信访，化解信访积案，完善领导干部接待来访和阅批来信制度，进一步推行网上信访，引导群众依法维权。提升12333热线咨询服务系统智能化水平，打造人力社保基层治理公共服务品牌。搭建隐患预警、纠纷化解、应急处置全链条工作体系，及时发现和稳妥处置劳动关系风险隐患。

第七章 提高人民收入水平

第一节 增加低收入群体收入、扩大中等收入群体

推动低收入群体持续较快增收。促进农民就业增收。以乡村振兴为契机,立足农村特色资源,围绕科技农业、精品农业、都市农业、生态农业、全域旅游、精品民宿等,大力发展农村集体经济。加大就业政策倾斜力度,有针对性地开发适合农民就业的岗位,促进农民就近就地就业,推动农民稳定增收。开展常态化职业技能专项培训,培育高素质农民,加大对新型职业农民的培育和支持力度。鼓励农民返乡创业,运用农业农村资源和现代经营方式增加收入。强化就业援助和精准帮扶,对收入标准线边缘户和返低风险户两类重点人群,开展定向跟踪服务。促进就业困难人员就业增收。鼓励用人单位招用就业困难人员,支持就业困难人员灵活就业,提升公益性岗位安置能力,确保“零就业家庭”动态清零。完善低收入群体基本生活保障机制。发挥社会保障收入再分配的调节机制,健全社会保障待遇标准与物价上涨挂钩的联动机制,合理调整职工基本养老保险基本养老金、城乡居民基础养老金、城乡居民福利养老金、失业保险金、工伤职工伤残津贴等各项社会保障待遇水平,增加劳动者和家庭抗风险能力。健全城乡统筹的医疗救助制度,提高医疗救助的精准性,规范救助费用保障范围,合理确

定救助标准,增强医疗救助托底保障功能。

专栏 36 农民充分就业工程

落实支持企业稳定扩大就业参保、促进农村劳动力第一产业就业参保、推进公共服务岗位就业参保、规范乡村公益性岗位就业参保、引导多途径就业参保和鼓励创业带动就业参保城乡六项措施,加强农村劳动力职业技能培训,提升农村劳动力转移就业能力,引导农村劳动力到产业项目就业,持续促进农民增收。

专栏 37 农民职业技能专项培训工程

实施职业技能提升行动,面向转移就业农村劳动力开展常态化免费就业技能培训,促进农村劳动力转移就业。综合运用在职职工培训政策,开展技能提升培训,增强转移就业农村劳动力参保稳定性。

巩固和扩大中等收入群体。以高校和职业院校毕业生、技能型劳动者、小微创业者等为重点,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。提高技能型人才待遇水平和社会地位,拓宽技术工人上升通道,提高技能型人才待遇水平,逐步引导市场提高技能人才薪酬水平。完善小微创业者扶持政策,增加高质量就业岗位数量,支持个体工商户、灵活就业人员等群体勤劳致富。

专栏 38 支持灵活就业发展计划

鼓励个体经营和非全日制就业,拓宽灵活就业发展渠道。完善创业补贴、社会保险补贴、职业培训补贴、就业创业服务补助、困难灵活就业人员帮扶等灵活就业补贴政策,加大对灵活就业人员就业服务、技能培训和创业扶持等帮扶力度。

第二节 完善企业工资收入分配调节机制

健全工资决定、合理增长和支付保障机制。坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存,提高劳动报酬在初次分配中的比重。完善按劳动、知识、技术、管理等生产要素由市场评价贡献,按贡献决定报酬的机制,形成技高者多得的气氛,促进劳动者特别是一线劳动者增收。推动国有企业工资决定机制改革,加强绩效管理,科学建立工资效益联动指标,形成有效的激励约束机制。

积极推行工资集体协商制度。以非公有制企业为重点,提高工资集体协商的实效性,着力增加一线劳动者劳动报酬。以劳动密集型、中小企业集中的区域、行业为重点,以一线生产职工、劳务派遣员工、农民工为重点对象,推动签订工资专项集体合同。推进工资集体协商机制向新就业形态领域延伸。加大劳务派遣企业监督检查指导力度,促进工资水平与劳动力市场基本适应,与企业经济效益和劳动生产率相协调。

加强企业工资收入宏观调控和指导。完善最低工资标准动态调整机制,统筹考虑经济社会发展、企业人工成本、从业人员平均工资、城镇居民消费价格指数等情况,动态调整最低工资标准。定期发布企业、行业工资指导线、工资调控水平和调控目标,发布体现不同行业、不同群体特征的薪酬分配指引。深入开展企业薪酬调查工作,建立健全工资收入动态监测机制,整合劳动力市场信息,发布劳动力市场薪酬大数据报告,为企业合理确定工资水平提

供更具针对性的信息引导。

第三节 改革完善事业单位工资制度

按照国家关于调整基本工资及特殊行业岗位津贴的要求,优化事业单位人员基本工资结构。完善事业单位绩效工资动态调整机制,建立符合不同行业特点的工资制度体系。实行以增加知识价值为导向的工资分配政策,推进高校、科研机构薪酬制度改革试点,加大科研人才奖励力度。坚持和完善义务教育教师待遇保障机制。深化公共卫生机构、公立医院薪酬制度改革,逐步建立符合医疗行业特点的薪酬制度,落实卫生系统疫情防控一线人员各项待遇保障及基层医疗机构奖励激励政策。

专栏 39 建立义务教育教师薪酬精准激励机制

提高义务教育教师工资水平,确保义务教育教师的平均工资水平应当不低于当地公务员的平均工资水平。绩效工资分配向一线教师、骨干教师、重要岗位和艰苦岗位倾斜,形成多劳多得、优绩优酬的分配机制。

专栏 40 建立符合医疗行业特点的薪酬制度

鼓励公立医院及公共卫生医疗机构引进具有国际影响力的流行病学、传染病学等领域的领军人才,实行年薪制、项目工资、协议工资等灵活分配方式,不受本单位绩效工资总量限制。

第八章 保障措施

实现“十四五”时期发展目标任务,必须加强和完善党的领导、政府主导、社会参与的工作体制机制,强化党建引领、健全人力资源社会保障法治体系、完善资金投入机制、提升技术支撑,进一步提高服务管理水平,推动规划全面落实。

第一节 强化法治保障

坚持科学立法,加快就业创业、社会保险、人才人事和劳动关系等领域地方配套法规规章建设。强化依法行政,落实重大行政决策程序,严格文件合法性审查工作。规范执法行为,落实行政执法公示制度、执法全过程记录制度和重大执法决定法制审核制度。推行联合执法,完善调解、信访、仲裁、复议、诉讼等社会矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制,完善行政执法与刑事司法衔接机制。健全行政执法裁量基准制度,开展行政执法案卷评查工作。落实“放管服”工作,不断优化营商环境,完善事中事后执法监管机制。实施“八五”普法规划,大力营造法治人社氛围。做好全媒体宣传工作,创新宣传形式,拓展宣传渠道,加大政策宣传力度,推动媒体融合发展;加强舆情分析研判,正面引导社会舆论,努力营造良好舆论环境。

第二节 强化财力保障

健全工作经费保障机制,创新财政保障机制。推动完善财权事权划分,构建与事权匹配的人力社保公共服务经费分级保障机制,探索政府购买服务的新办法、新途径,健全工作经费保障机制,创新财政保障机制。加大对就业创业、社会保障、人才人事、劳动关系治理等重点领域的支持力度,保障重大改革、重点项目顺利实施。加大对人力社保公共服务的经费投入,提高公共服务均等化水平。加强资金管理,严格绩效考评,加强资金监管,提高财政投入效益,提升人力社保项目绩效管理水平和。

第三节 强化技术保障

大力推进人力社保信息化工作,以信息化便民服务创新提升行动为抓手,充分运用大数据、区块链、人工智能等创新技术,推进数字化转型,以数据驱动业务协同,推进人力社保一体化智能政务服务平台建设。推进数据治理,强化数据共享,完善数据应用,打造人社领域“领导驾驶舱”,全面提升人力社保数据服务能力。推进智慧化升级,以“全程网办”“全网通办”“跨省通办”为目标,健全完善人力社保公共服务网上大厅和北京人社 APP 建设,构建“智慧人社”服务平台,为用户提供精准化、个性化的专属服务。完善安全防护体系,以技术手段提升网络和信息系统事前防御、检测能力,加强数据隐私保护,实现人力社保领域网上服务愈加高效、开

放下的全方位网络安全防护。

第四节 强化监测评估

加强对规划实施的组织领导,制定年度工作计划、重大项目实施和目标任务分解方案,明确责任部门和进度要求。加大对重大项目的督查力度,建立定期通报制度,推动规划落实。开展规划中期评估,加强重点指标考核评估,科学设置评估指标体系,确立量化标准。加强统计调查,坚持和完善统一管理、分工负责的统计管理体系,适应人力社保事业发展新形势新任务,不断拓展统计调查领域,丰富统计调查内容。强化统计监督,完善以统计分析、监测预警为重点的宏观决策系统,跟踪监测重大决策部署落实情况。

第五节 强化作风建设

加强党风廉政建设,围绕重点领域和环节,规范权力运行机制,抓好廉政风险防控。认真开展调查研究,倾听群众呼声。继续加强作风建设,落实“街乡吹哨、部门报到”,弘扬“向前一步”精神,提高“接诉即办”质量,推进“接诉即办”向“未诉先办”延伸。深化“局处长走流程”专项活动,聚焦企业和群众需求及时改进工作,切实解决好群众身边的操心事、烦心事、揪心事。