

# 合水县城镇公益性岗位管理实施细则

## 第一章 总 则

**第一条** 为了加强城镇公益性岗位开发、使用和管理,根据《就业促进法》、《甘肃省就业促进条例》、《甘肃省就业补助资金管理办法》以及《关于进一步加强和规范公益性岗位开发管理工作的通知》(甘人社通〔2020〕126号)、《庆阳市城镇公益性岗位管理办法》(庆市人社〔2020〕223号)文件有关规定,结合我县实际,制定本细则。

**第二条** 本细则所称城镇公益性岗位(以下简称公益性岗位)是指由各类用人单位开发并经县级及以上人力资源和社会保障部门确认,用于安置就业困难人员和实现社会公益为目的非营利性公共服务类和公共管理类岗位。

**第三条** 公益性岗位设置管理坚持“按需设岗、以岗聘任、在岗领补、有序退岗”以及“总量控制,非必要不开发”的动态管理原则。

## 第二章 岗位开发

### **第四条** 公益性岗位开发范围

(一) 基层人力资源社会保障公共服务类岗位:主要包括县、乡镇(街道)和社区的劳动保障协理、人力资源开发协管、劳动关系协调协理、劳动监察协理等岗位。

(二) 基层市政公共管理类岗位:主要包括县、乡镇(街道)和社区的城镇道路交通协管、消防安全协管、环境保护协管、城市规划协管、市场协管、流动人口协管、治安维护

协管等岗位。

（三）基层公共环境与设施管理服务类岗位：主要包括县、乡镇(街道)和社区的城镇道路维护、水利设施维护、廉租房配套设施维护、公共环境绿化、公共设施维护、公共卫生保洁等岗位。

（四）基层农业服务类岗位：主要包括县、乡镇(街道)和社区的农技推广服务、农业信息咨询、科普服务、扶贫协管等岗位。

（五）基层医疗卫生服务类岗位：主要包括县、乡镇(街道)和社区的医疗卫生辅助服务、卫生院护理服务、公共卫生监督协管、卫生防疫协管、妇幼保健服务、卫生服务等岗位。

（六）基层文化科技服务类岗位：主要包括县、乡镇(街道)和社区的 cultural 服务、文化室协管、文化宣传、科技服务、体育服务等岗位。

（七）基层法律服务类岗位：主要包括县、乡镇(街道)和社区的司法协管、普法宣传、民事调解协理等岗位。

（八）基层民政(托老托幼)助残服务类岗位：主要包括县、乡镇(街道)和社区的民政助理、托(助)老服务、托幼服务、居家养老服务、助残服务等岗位。

（九）其他经县级及以上人力资源和社会保障部门确认适合就业困难人员就业的岗位。

公益性岗位开发一般不包括机关事业单位管理类、专业技术类岗位,各级机关事业单位确需开发的,只能开发辅助

性服务岗位及后勤服务岗位。

**第五条** 公益性岗位开发实行申报制度,按以下程序进行:

(一)用人单位有岗位开发需求时,以书面形式向县人社部门提出申请,填报《合水县城镇公益性岗位开发备案表》。

(二)人社部门深入申报单位实地调查,综合考虑就业困难人员需求、社会公共利益需要、公益性岗位总量、就业资金承受能力和考察意见,研究核定申报单位城镇公益性岗位开发的种类和数量。

(三)人社部门采取适当方式向社会发布公益性岗位招聘公告,注明用人单位拟聘任的岗位名称、薪酬待遇、工作内容、工作要求和工作地点等内容。

(四)人社部门根据人口总量、就业失业等情况,建立公益性岗位储备机制,岗位储备一般不低于已开发总量的10%用于应对大的失业风险和特殊群体的托底安置。

**第六条** 公益性岗位开发实行总量控制、动态管理。

### 第三章 人员聘用

**第七条** 公益性岗位安置对象为法定劳动年龄内,具备适应聘用岗位能力,持有《就业创业证》,进行了失业登记和就业困难人员认定,并自愿提出就业援助的人员。

就业困难人员是指因身体状况、技能水平、家庭因素、失去土地等原因难以实现就业,以及连续失业6个月以上仍未实现就业的人员。具体包括:城镇登记失业人员中的大龄

就业困难人员城镇区域内“零就业家庭”成员、享受城镇最低生活保障待遇的人员、持有《残疾证》的城镇居民、连续失业6个月以上的城镇居民、因失去土地落户在城镇的就业困难人员以及其他符合规定的常住失业人员。根据年龄、家庭等因素,应优先安排符合岗位条件且距离法定退休年龄不足5年的就业困难人员和零就业家庭成员。

**第八条** 符合公益性岗位工作条件的就业困难人员,自愿到公益性岗位就业的,按以下程序申请:

(一)本人向辖区社区申请,如实填写《城镇公益性岗位就业申请表》,提交身份证、登记失业的《就业创业证》、就业困难人员认定等有效材料。

(二)社区、乡镇调查确认,按个人申请意愿向县就业局申报。

(三)人社部门负责审查确认申请人身份,建立就业援助人员信息库,结合本人申请和乡镇、社区公共服务机构推荐等情况,及时与用人单位协商,采取公开招聘或择优聘用的方式确定拟聘人员,并通过县政府门户网站公示且公示期不少于5个工作日,公示无异议的予以聘任。

**第九条** 公益性岗位拟聘人员上岗前应当签订岗前告知书,对个人就业事项进行承诺,再持人社部门签发的《城镇公益性岗位就业通知书》到用人单位报到。

**第十条** 用人单位按照人社部门核定的岗位类型使用公益性岗位人员,并负责岗前培训。

**第十一条** 公益性岗位应当优先吸纳大龄人员、零就业

家庭、低保家庭就业困难人员就业,用人单位在人员选聘中不得设置性别、年龄、学历等歧视性限制。

#### **第四章 管理使用**

**第十二条** 公益性岗位聘用人员由用人单位管理和使用。用人单位应与聘用人员签订公益性岗位就业协议书,明确双方的权利和义务,指导聘用人员及时办理就业登记。协议书一年一签一年期满后,用人单位根据实际工作需要可以续签。未续签的视为自行终止。

公益性岗位协议不适用《劳动合同法》中有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

**第十三条** 用人单位要依法依规为公益性岗位就业人员提供劳动保护和劳动条件,严格按照省市公益性岗位政策规定,建立规范科学的公益性岗位人员管理制度和考勤考核制度,落实用工报酬和补贴待遇,强化日常考勤管理,对工作业绩突出的给予奖励。

用人单位每月 20 日前将本单位公益性岗位人员考勤情况报同级人社部门审核,人社部门根据审核结果,衔接财政部门于次月月初发放公益性岗位补贴。公益性岗位工作人员一月之内请假超过 10 天的,由本人持用人单位批准的请假条到同级人社部门办理备案手续,未办理备案的按旷工处理。年内累计请假超过 6 个月(产假、婚假除外)的,当年不予考核,次年不予续聘。公益性岗位人员依法享受国家法定节假日。

**第十四条** 公益性岗位人员岗位补贴期限除距法定退休

年龄不足 5 年(以初次核定享受补贴时年龄为准)的可延长至退休,其余人员最长不超过 3 年(满 3 年提前一个月由用人单位告知本人)。大龄、零就业家庭成员、残疾人、参战涉核人员等特殊就业困难人员,补贴期满后仍难以通过其他渠道实现就业的,可再次按程序通过公益性岗位予以重新安置,岗位补贴和社会保险补贴期限重新计算。累计安置次数原则上不超过 2 次。

用人单位根据岗位特点、工作环境、人员状况等依法合理确定工作时间和工作量。

**第十五条** 建立公益性岗位人员正常退出机制。有下列情形之一的,用人单位与其解除公益性岗位协议,并及时报告县人社部门,停发公益性岗位相关补贴。

(一)享受公益性岗位补贴满 3 年的(从初次享受公益性岗位补贴计算,距法定退休年龄不足 5 年的可延长到退休年龄)

(二)以企业法人(个体户)、股东等身份注册营业执照或通过其他途径已实现就业的;

(三)连续旷工 15 天或一年内累计旷工超过 30 天的;

(四)自愿退出岗位、户籍迁出本县或本人已离开本县的;

(五)提供虚假信息或证件材料到公益性岗位工作的;

(六)吃“空饷”或他人顶替上岗的;

(七)严重违反用人单位管理制度达到辞退条件、拒服兵役、失信人员或有违法犯罪行为的;

(八) 已批准退休或达到法定退休年龄的;

(九) 用人单位与公益性岗位人员协商一致解除劳动合同的;

(十) 已与其他用人单位建立劳动关系的;

(十一) 其他应予解除协议的情形。

**第十六条** 建立公益性岗位人员就业情况告知制度。公益性岗位人员上岗前要向县人社部门如实告知本人就业情况,上岗期间通过其他途径实现就业的,必须及时告知所在单位,由用人单位终止合同,并报告县人社部门停发各项补贴。公益性岗位工作人员未告知或用人单位未及时终止合同的,一经发现,除取消公益性岗位工作人员资格外,追缴违规领取岗位补贴,并承担相应法律责任。

## 第五章 福利待遇

**第十七条** 公益性岗位工作人员福利待遇包括用工报酬、岗位补贴和社会保险补贴等。

公益性岗位人员用工报酬由用人单位发放,按其劳动时长和强度合理确定用工报酬。具体发放办法由用人单位确定,所需资金由用人单位自筹解决。

公益性岗位人员岗位补贴最高不超过当地最低工资标准。具体按本人所在岗位工作难易程度和承担的工作量,由人社、财政部门确定,所需经费在就业专项资金中解决。

公益性岗位工作人员必须参加社会保险。基本养老保险费、基本医疗保险费和失业保险费的个人缴费部分可直接从公益性岗位补贴中代扣代缴,用人单位缴费部分在就业资金

中按规定补贴。用人单位要依法依规为公益性岗位人员参加工伤保险。

**第十八条** 公益性岗位工作人员福利待遇随经济社会发展适时进行调整。

## **第六章 监督检查**

**第十九条** 公益性岗位开发、管理、使用,应当坚持公开公正、公平、透明原则,实行阳光操作,自觉接受社会各方面监督。

**第二十条** 建立定期督查制度。县人社、财政部门要会同有关部门,对本县开发的公益性岗位开展督导检查,原则上每季度检查一次。公益性岗位人员上岗前由人社部门对其就业情况进行核查,并定期不定期对用人单位公益岗位使用、日常管理、报酬支付和公益性岗位工作人员个人身份、上岗及协议履行等情况进行抽查核对,杜绝冒名顶替。存在问题的单位要限期整改,整改仍未到位的,减少公益性岗位开发数量,直至取消公益性岗位使用资格。各用人单位要定期通过市场监管部门经营主体注册信息、财政部门相关信息、社保部门参保信息、法院有关社会失信人员等信息进行比对,核查本单位公益性岗位人员动态就业情况,杜绝重复就业。

**第二十一条** 公益性岗位管理部门、用人单位及其工作人员弄虚作假,骗取公益性岗位补贴和社保补贴,或在公益性岗位开发、使用、管理工作中违规使用、截留挪用就业补助资金的,责令全额退还,并对相关人员依规依纪进行处理;



构成犯罪的,移交司法机关处理。

## 第七章 附则

**第二十二条** 公益性岗位的开发范围、就业困难人员认定标准,由县人社部门根据就业形势适时进行调整。

**第二十三条** 本细则印发之日起施行。此前有关城镇公益性岗位政策与本细则不一致的,按照本细则执行。国家和省级有新规定的从其规定。

---

抄送：沈县长、燕县长。

---

合水县人力资源和社会保障局

2020年1月20日

共印20份