

合水县人力资源和社会保障局文件

合人社发〔2025〕79号

关于印发《合水县城镇公益性岗位管理 实施细则》的通知

各乡镇人民政府、县直相关单位：

为切实加强城镇公益性岗位管理，制定了《合水县城镇公益性岗位管理实施细则》，现予以印发，请抓好贯彻落实。

合水县人力资源和社会保障局

2025年7月21日



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《关于印发〈庆阳市就业困难人员认定及经办服务办法(试行)〉等8个办法的通知》(庆市人社〔2025〕47号)等有关规定,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) **基层人力资源和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)和社区的文化服务、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。城镇公益性岗位应向基层一线

的公益类岗位倾斜。

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局提出申请,填报《合水县城镇公益性岗位开发备案表》。

(二)县人社局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、就业资金承受能力等情况,以党组会形式研究确定申报单位城镇公益性岗位开发的种类和数量。申报单位城镇公益性岗位开发数量应不超过申报单位总人数的 20%,公益类单位的岗位开发数量可适当放宽,最高不超过 40%。

(三)人社部门在政府门户网站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、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 安置对象

第七条 公益性岗位安置对象为合水县常住人口且在法定劳动年龄内(年满 16 周岁至依法领取养老保险待遇),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,且有下列情形

之一的人员。

1.城镇大龄人员。指距离领取养老保险待遇不足 10 年的城镇常住人口。

2.“零就业家庭”成员。包括城镇“零就业家庭”和“零转移就业家庭”成员，指同一户籍家庭成员在 2 人及以上的城镇区域家庭或者脱贫户（含防止返贫监测对象）中，有劳动能力的家庭成员（在校学生、现役军人、已领取养老保险待遇人员除外），均进行失业登记且处于失业状态。

3.城镇低保人员。指享受城镇最低生活保障待遇的人员。

4.残疾人员。指持有《残疾人证》或《残疾军人证》的城镇常住人口。

5.长期失业人员。包括最近一次办理失业登记后连续失业 6 个月（含）以上仍未实现就业的人员以及毕业 6 个月后仍未实现首次就业的离校未就业高校毕业生。其中：判断毕业 6 个月后是否仍未实现首次就业，以甘肃人社公共服务平台中毕业生登记的就业去向为依据。

6.失地农民。指依法被县级及以上政府实施统一征地后，完全失去原承包土地的农民。

7.省政府确定的其他就业困难人员。

第四章 人员聘用

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) 县就业局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推荐、双向选择的方式确定拟聘人员,经县人社局党组会研究通过后,在县政府门户网站公示,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《一次性告知书》,对个人就业事项进行承诺,再持人社部门签发的《关于安置城镇公益性岗位人员的函》到用人单位报到,并与用人单位签订《合水县公益性岗位就业协议书》。城镇公益性岗位工作人员,一经上岗原则上不调整工作单位。

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 公益性岗位应当按照“托底线、救急难、临时性”属性,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。

第五章 管理使用

第十二条 公益性岗位人员管理坚持“谁用人、谁主管、谁主责”的原则，用人单位应加强对公益性岗位人员的日常管理。人社部门负责对用人单位管理使用公益性岗位人员情况进行监督、指导。

第十三条 用人单位要依法依规为公益性岗位人员提供劳动保护和工作条件，根据岗位特点、工作环境、人员状况等依法合规确定工作时间和工作量。

第十四条 用人单位应与公益性岗位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、考核情况并与公益性人员达成一致后可以续签。未续签的视为就业协议自行终止，公益性岗位人员退出岗位。

公益性岗位协议不适用《中华人民共和国劳动合同法》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。

第十五条 用人单位要建立公益性岗位考勤管理制度，每月15日至20日集中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。公益性岗位人员依法享受国家法定的休息休假制度。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县就业局办理备案手续，未办理备案的按旷工处理。请假超过15天的，由县就业局局务会研究予以备案核准。年内累计请病假超过

180 天或请事假超过 50 天（产假、婚假除外）的，超过月份补贴不予发放，且当年不予考核，次年不予续聘。

第十六条 用人单位应结合岗位特点和人员实际，明确岗位职责，制定科学合理、便于操作的考核管理办法，负责公益性岗位从业人员的日常管理和年度考核工作，年度考核结果分优秀、合格、不合格三个等次。年度考核结果为优秀的，可给予适当奖励；考核结果为合格的按政策规定援助；考核结果为不合格的，直接予以解聘。

第十七条 县就业局要建立公益性岗位人员基础档案及台账，做到一人一档，公益性岗位人员、岗位补贴等信息应及时通过甘肃省人社综合服务平台在线办理，实行动态化管理。

第十八条 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就业协议，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、监事、管理人员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、企业参保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就业协议的;

(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。

第十九条 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,由用人单位终止就业协议,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就业协议的,一经发现,除取消公益性岗位工作人员资格、追缴违规领取岗位补贴、社会保险补贴的同时,要依法依规追究相关人员的责任。

第六章 福利待遇

第二十条 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)。对补贴期满后仍难以通过其他渠道实现就业的,大龄就业困难人员、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,可再次按程序通过公益性岗

位予以安置,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。

第二十一条 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,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列支。

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。

第二十二条 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。

第二十三条 县人社部门要结合实际,做好公益性岗位补贴期满退出人员后续帮扶工作。对距享受补贴期满不足半年的公益性岗位人员,及时提供有针对性的职业技能培训和职业指导、职业介绍等服务,帮助其实现再就业;对参加职业技能培训的,按照有关规定享受培训补贴;引导补贴期满高校毕业生参加各类就业项目招考、继续深造和到企业就

业；对用人单位开发公益性岗位安置就业困难人员并在补贴期满后转为本单位劳动合同制用工的，可按单位实际缴纳的社会保险费给予招用就业困难人员社会保险补贴；退出公益性岗位后仍未实现就业的生活困难人员，符合条件的可纳入最低生活保障、临时救助等社会救助范围。

第七章 监督检查

第二十四条 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。

第二十五条 根据形势发展需要，不断健全完善公益性岗位开发、人员配置、考核管理、待遇兑现等制度。

第二十六条 建立定期督查制度。县人社部门要会同有关部门，加强对本县公益性岗位人员管理使用情况的抽查，原则上半年检查一次，主要抽查用人单位公益岗位人员身份、日常管理、报酬支付和上岗及协议履行等情况。对抽查中发现存在疏于管理、岗责不清、考核不严等情况的单位要限期整改，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。对出现人岗分离、顶岗替岗、虚报冒领、骗取岗位补贴和社保补贴的单位和个人，一经查实，追回补贴资金，并依法依规追究有关人员的责任。

各用人单位要定期通过市场监管部门经营主体注册数据库、财政部门的财政供养人员数据库、社保部门社会参保数据库、法院的社会失信人员数据库等信息进行比对，核查

本单位公益性岗位人员动态就业情况,杜绝重复就业。

第二十七条 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。

第八章 附则

第二十八条 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。

第二十九条 本细则自印发之日起施行。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。

第三十条 本细则解释工作由县人社部门承担。

合水县人力资源和社会保障局

2025 年 7 月 21 日印发

共印 100 份