关于进一步做好昌吉州公益性岗位

开发管理有关工作的通知

（征求意见稿）

为进一步加强公益性岗位管理，根据《关于巩固拓展就业扶贫成果助力乡村振兴的实施意见》（新政办发〔2021〕49号）、《关于进一步做好公益性岗位开发管理有关工作的通知》（新人社发〔2020〕8号）和《关于进一步做好就业困难人员认定工作的通知》（新人社发〔2020〕9号）要求，结合工作实际，现就进一步做好我州公益性岗位人员开发使用和管理有关工作通知如下：

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻以人民为中心的发展理念，适应新形势下昌吉州经济社会和就业工作发展需要，有效发挥公益性岗位“托底线、救急难、临时性”属性，加强部门横向协调，健全“按需设岗、以岗任聘、在岗领补、有序退岗”管理机制，科学控制公益性岗位规模，避免福利化倾向，切实做到为困难群众谋福祉，积极稳定就业形势。

二、规范开发岗位

**（一）**本通知所称公益性岗位，是指由昌吉州各类用人单位开发，并经各级人力资源和社会保障部门认定，由就业补助资金给予岗位补贴和社会保险补贴，用于安置就业困难人员和通过市场渠道确实无法实现就业的脱贫劳动力等特定群体就业的岗位。

**（二）**公益性岗位主要包括旨在满足公共利益要求，帮助就业困难人员、脱贫劳动力等特定群体实现就业的非盈利性基层公共服务类、公共管理类岗位，不包括机关事业单位管理类、专业技术类岗位。

1.社区便民服务岗位。包括：保洁保绿保安、公共设施维护、妇幼保健照护、养老托幼助残、邮件快件收发等辅助性岗位。

2.城乡公共服务岗位。包括：公路建设与养护、公共设施建设与管护、水利工程及水利设施建设与管护、河湖巡查与管护、垃圾污水处理和转运、厕所粪污无害化处理、河塘清淤整治、生态护林护绿、公共文化设施维护等辅助性岗位。

3.城乡社会管理岗位。包括：交通值守、治安巡防、市政管理、公共环境卫生、劳动就业、社会保障、社会救助、医疗卫生、社会福利、社区矫正、群团工作、统计调查、残疾人管理服务、儿童管理服务、社会治理、网格服务、基层调解等辅助性岗位。

**（三）**公益性岗位开发按照属地管理原则进行，各县（市）

人力资源和社会保障部门要做好调查摸底，收集用人单位需求申请，同时要根据辖区内就业困难人员数量、经济社会发展、就业补助资金承受能力和地方财政能力等情况，综合确定公益性岗位数量和类别，确保公益性岗位开发总量可控，原则上，各县（市）乡村公益性岗位总量保持稳定、城镇公益性岗位按照每个社区不超过应配社区工作人员的10%，其中：对就业困难人员较多的社区可上浮至15%、各乡镇（街道）和符合公益性岗位开发条件的单位不超过单位编制人数的10%，由各县（市）人力资源和社会保障部门结合现有公益性岗位数量，合理确定各地公益性岗位总量，公益性岗位实际在岗人数不得超过岗位总数。特定时期支持各地临时开发和归集所有公益性岗位安置就业困难人员就业。

三、明确安置范围

公益性岗位人员安置工作要严格按规定执行，杜绝不符合安置条件人员进入公益性岗位，自治区公益性岗位和就业困难人员安置认定标准如有新的规定，按照上级文件确定的范围和标准调整执行。现阶段公益性岗位安置对象为：

**（一）**城镇零就业家庭、夫妻双失业家庭成员中的城镇登记失业人员；

**（二）**享受城市居民最低生活保障待遇，且连续失业半年以上的城镇登记失业人员；

**（三）**本人申请认定时女性年满45周岁、男性年满55周岁及其以上的城镇登记失业人员；

**（四）**在公共就业服务机构办理失业登记，且连续失业1年以上的城镇登记失业人员；

**（五）**在公共就业服务机构办理失业登记，且连续失业一年以上的高校毕业生；

**（六）**部分丧失劳动能力，且自失业登记之日起连续失业半年以上的城镇登记失业人员；

**（七）**因政府征地失去土地且收入低于当地平均生活水平的农民；

**（八）**无法实现转移就业的脱贫劳动力；

**（九）**区、州人力资源社会保障部门、财政部门规定的其他需要公益性岗位安置的人员。

四、规范入岗条件

**（一）**各县（市）人力资源和社会保障部门在遵循“公平、公正、公开”原则的基础上，要科学规范进行岗位开发，将开发的公益性岗位信息，在本级电子政务网站等平台公开进行发布，注明用人单位拟聘任岗位的岗位名称、薪酬待遇、工作内容、工作要求、工作地点等内容，结合个人申请和单位推荐等情况，确定岗位拟招用人员并向社会公示，公示期不少于5个工作日。公示无异议的，在当地人力资源和社会保障部门按规定进行就业登记、劳动用工备案。

**（二）**坚持做好人员信息核查，对于首次申请公益性岗位的就业困难人员，要通过就业信息系统、大数据比对等渠道逐项重点核查以下信息：

1.申请人就业困难人员认定情况；

2.申请人工商注册法人、股东信息情况；

3.申请人社会保险参保情况；

4.申请人领取退休待遇或失业金情况；

5.申请人申领灵活就业社会保险补贴情况；

6.申请人缴纳公积金情况；

7.申请人以往申请公益性岗位情况；

8.申请人户籍有关信息。

对于申请二次安置城镇公益性岗位的人员，还要核查以下信息：

1.申请人首次安置是否期满退出；

2.申请人就业困难人员认定类型；

3.申请人年龄情况；

4.申请人是否为具备相应劳动能力且符合岗位要求的重度残疾人（持《中华人民共和国残疾人证》，残疾程序为一、二级）等特殊困难人员。

**（三）**各县（市）人力资源和社会保障部门要结合乡村振兴战略等重大决策部署，开发乡村公共服务类岗位，优先安置有能力胜任岗位工作的脱贫劳动力，人员管理参照公益性岗位相关规定执行。

**（四）**对通过市场渠道仍然难以实现就业，并经社区（村）初审、乡镇（街道）复核、县（市）人力资源和社会保障部门审核认定符合公益性岗位安置条件的，要根据年龄、家庭等因素建立公益性岗位安置对象排序机制，优先安置符合岗位条件且距离法定退休年龄不足5年人员和零就业家庭成员。

五、公益性岗位安置流程

**（一）**用人单位提出申请岗位，经当地人力资源和社会保障部门核准认定，对认定同意的进行公示，并在就业管理综合服务平台公益性岗位模块进行岗位开发。

**（二）**对经认定符合就业困难人员条件、满足公益性岗位安置条件的居民，可向当地人力资源和社会保障部门、用人单位进行报名申请。

**（三）**对经用人单位确定，拟通过公益性岗位进行安置的人员，报当地人力资源和社会保障部门进行安置公示，公示无异议后，通过就业管理综合服务平台公益性岗位模块进行上岗操作。

**（四）**用人单位与公益性岗位人员签订合同，并按上述规定内容，明确相关条件、进行日常管理工作。

**（五）**公益性岗位人员安置上岗后，用人单位按规定定期向当地人力资源和社会保障部门申请公益性岗位补贴和社会保险补贴。

**（六）**当地人力资源和社会保障部门在收到用人单位提出的补贴申请后，与财政部门共同按规定进行审核、公示和补贴发放。

**（七）**对拟退出的公益性岗位安置的人员，由用人单位在解除合同前，向当地人力资源和社会保障部门进行报备，由人力资源和社会保障部门在就业管理综合服务平台公益性岗位模块进行人员岗位退出等操作，并停止补贴审核拨付工作。同时，向继续有就业需求的人员提供公共就业服务。

六、强化管理服务

**（一）**各县（市）要切实加强公益性岗位管理的组织领导，明确各环节管理责任主体，规范管理工作流程。人力资源和社会保障部门负责本辖区公益性岗位的管理和政策落实情况监督检查，指导用人单位建立相关公益性岗位管理制度。财政部门要会同人力资源和社会保障部门落实公益性岗位补贴和社会保险补贴，做好资金筹集及使用情况的监督检查。要落实工作协商机制，各县（市）人社、财政、各用人单位要加强日常联络，动态做好协商工作，对公益性岗位开发、日常人员管理和工作中遇到相关问题进行研究，确保工作更加科学开展。

**（二）**实际用人单位要履行用工管理主体责任，要与公益性岗位人员依法签订劳动合同或用工协议、劳务协议（以下简称合同），合同一年一签，每次期限不超过1年。合同具体签订岗位内容，要符合公益性岗位开发范围和就业管理综合服务平台公益性岗位模块相关类别，并明确相关薪酬、管理等规定，经期满考核合格且工作需要的，本人自愿可签下一年合同。用人单位要依法为公益性岗位人员提供劳动保护和劳动条件，建立包括合同、工资发放、社会保险缴纳证明、考勤表等内容的人员基础档案。

**（三）**要在遵循公益性岗位总体政策要求的前提下，对乡村公益性岗位实施更符合乡村特点和工作实际的管理模式，按照“谁用人、谁管理”的原则，指导村“两委”做好在岗人员日常考勤、台账管理工作，避免“变相发钱”，防止福利化倾向。

**（四）**全面加强就业管理综合服务平台公益性岗位模块应用，强化实名制管理，动态掌握人员在岗情况和领取补贴情况，强化相关补贴资金监管，对安置非就业困难人员、虚报冒领骗取补贴、“吃空饷”、“变相发钱”等违法违规情形，及时纠正查处，清退违规在岗人员，严肃追究相关工作人员责任。

七、保障在岗待遇

**（一）**对开发公益性岗位的用人单位，按照“先发后补、先缴后补”原则，由用人单位按照不低于当地最低工资标准，最高不超过当地最低工资标准的1.5倍（不额外缴纳公积金）的标准，按月先行支付公益性岗位人员工资同时缴纳社会保险费，其中：用人单位面向公益性岗位人员实际发放的工资和缴纳的社会保险费，超出公益性岗位补贴标准部分由用人单位承担，且不纳入就业补助资金统计。并按规定定期向当地人力资源和社会保障部门申请公益性岗位补贴和社会保险补贴，岗位补贴标准原则上不高于当地最低工资标准；社会保险补贴标准以自治区上年度职工社会平均工资的60%为缴费基数，包括用人单位缴纳的基本养老保险费、基本医疗保险费（含生育保险）和失业保险费，不含个人缴纳部分，公益性岗位补贴期限不超过3年，对初次认定公益性岗位距离法定退休年龄不足5年的人员可延长至法定退休年龄，岗位补贴和社会保险补贴资金按规定从就业补助资金中列支。结合公益性岗位工作实际，指导用人单位依法依规为公益性岗位人员参加工伤保险，所需资金由用人单位承担。

**（二）**对安置在乡村公益性岗位上的脱贫劳动力，要持续加强岗位统筹管理，按照“保持同一区域内类似岗位间聘任标准、待遇保障水平等基本统一”工作要求，对乡村公益性岗位的岗位补贴，结合其参保情况，参照当地城镇公益性岗位补贴标准和程序执行。符合社会保险补贴条件的按相关规定执行。用人单位要为安置人员购买意外伤害商业保险，所需资金由用人单位承担。

**（三）**各公益性岗位开发、人员上岗和补贴审核发放，要同步通过就业管理综合服务平台进行录入经办，并及时更新在岗、退出人员信息，严格落实“不进不补”工作要求，切实做好公益性岗位人员数据管理。

八、退出及后续扶持

**（一）**公益性岗位人员实行动态管理和退出机制。对通过其他途径已实现就业的、公益性岗位已满规定期限的、达到法定退休年龄或死亡的、严重违反用人单位管理制度的、被依法追究刑事责任的，用人单位须和公益性岗位人员终止合同，并及时报告所属县（市）人力资源和社会保障部门，停止发放各项补贴。对严重违反用工单位的规章制度、严重失职、营私舞弊、给用工单位造成重大损害，经用工单位提出拒不改正的公益性岗位安置人员，用人单位可依据签订的合同相关条款内容，按规定解除劳动关系。

**（二）**各县（市）人力资源和社会保障部门要结合实际，按照稳慎的要求，在确保就业局势平稳和社会和谐稳定的前提下，完善公益性岗位补贴期满人员退出帮扶办法，做好政策衔接和公共就业服务。对距享受补贴期满不足半年人员，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，帮助其尽快实现再就业；对参加职业技能培训的可按规定给予职业培训补贴；对其中的高校毕业生引导参加基层就业项目、报考机关事业单位、继续深造、推荐到企业就业有序退岗。

**（三）**对补贴期满后仍难以通过其他渠道实现就业的大龄困难人员、零就业家庭人员、重度残疾人等特殊困难人员，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，并报送州人力资源社会保障部门和财政部门备案，累计安置次数原则上不超过2次。对退出公益性岗位后仍未实现就业的生活困难人员及家庭，按规定纳入最低生活保障、临时救助等社会救助范围。