

枣庄市人力资源和社会保障局 文件 枣庄市财政局

枣人社字〔2021〕9号

枣庄市人力资源和社会保障局 关于印发枣庄市就业困难人员公益性岗位 托底安置制度实施细则的通知

各区（市）人力资源社会保障局、财政局，高新区党群工作部、财政局：

现将《枣庄市就业困难人员公益性岗位托底安置制度实施细则》印发给你们，请结合本地实际，认真贯彻执行。

枣庄市人力资源和社会保障局



枣庄市就业困难人员公益性岗位托底安置 制度实施细则

第一章 总 则

第一条 根据《山东省人力资源和社会保障厅山东省财政厅关于印发山东省就业困难人员公益性岗位托底安置制度实施细则的通知》(鲁人社字〔2020〕36号)、《关于翻印人社部发〔2020〕38号文件的通知》，结合实际，制定本实施细则。

第二条 本细则所称就业困难人员公益性岗位(以下简称“公益性岗位”)，是指人力资源社会保障部门设置的用于安置就业困难人员就业的非营利性岗位。

第三条 公益性岗位安置的就业困难人员，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，以及连续失业一年以上仍未能实现就业的人员，具体范围参照《枣庄市人民政府办公室关于印发枣庄市就业援助办法的通知》(枣政办发〔2020〕53号)执行。

第四条 人力资源社会保障行政部门科学研究公益性岗位开发计划、实施方案、管理制度，负责具体指导各级公共就业服务机构落实公益性岗位相关政策。

财政部门会同人力资源社会保障部门做好资金支出使用情况的监督检查。

用人单位履行用工管理主体责任，依法提供劳动保护和劳动

条件，承担日常考勤和管理工作。

公益性岗位申请人员应当如实提供个人信息资料；在岗人员应当严格遵守公益性岗位各项管理规定，履行劳动合同(或用工协议、劳务协议)。

第二章 岗位开发

第五条 公益性岗位面向非营利性基层公共服务类、公共管理类岗位开发设置，不包括机关事业单位管理类、专业技术类岗位。

第六条 公益性岗位以县级及以下基层岗位为主，通过网站、微信公众号等多渠道向社会发布。

第七条 建立公益性岗位归集和储备制度。各级人力资源社会保障部门可以归集或储备一批公益性岗位，专项用于安置经济危机、自然灾害、重大疫情等特殊形势下出现的大规模就业困难人员。

第三章 安置对象

第八条 公益性岗位的安置对象，重点是零就业家庭人员、建档立卡适龄贫困劳动力、大龄就业困难人员。

“适龄”“大龄”参照法定退休年龄或者依法享受基本养老保险待遇年龄划定。其中“建档立卡适龄贫困劳动力”是指16周岁(含)以上，法定退休年龄或依法享受基本养老保险待遇年龄以下的建档立卡贫困人员；“大龄就业困难人员”是指女性四十五周岁以上、男性五十五周岁以上，法定退休年龄以下的失业人员。

其他就业困难人员一年内接受公共就业和人才服务机构组织的职业技能培训或职业介绍服务三次以上(服务记录应录入山东省公共就业人才服务信息系统)，仍未能实现就业的，可以纳入公益性岗位安置对象范围。

第九条 实行公益性岗位安置人员范围动态调整机制，由各级人力资源社会保障部门根据就业形势变化，适时调整岗位规模和安置对象范围。

第十条 建立公益性岗位安置对象排序机制。在符合用人单位公益性岗位用工条件的前提下，依序优先安排零就业家庭成员、建档立卡适龄贫困劳动力、大龄就业困难人员；同一群体人员的安置顺序，依序按照家庭(零就业家庭成员的优先)、年龄(年龄大的优先)、登记失业时间(登记失业早的优先)三项因素确定。

第四章 岗位聘用

第十一条 公益性岗位聘用由县级以上人力资源社会保障部门负责组织实施，原则上于每年第一季度集中组织一次，形成制度化安排，聘用程序如下：

(一) 岗位公告。向社会公开发布公益性岗位招聘公告，注明用人单位拟聘用岗位的岗位名称、薪酬待遇、工作内容、工作要求、工作地点等内容；

(二) 人员聘用。依据公益性岗位安置对象排序机制，结合就业困难人员申请和公共就业服务机构推荐等情况，确定岗位拟聘用人员；

(三) 公示录用。对拟聘人员向社会进行公示，公示无异议的

按规定签订相关合同或协议，进行就业登记和劳动用工备案。

第十二条 如需补充开发岗位或缺岗人员的，按本细则相关规定自行补岗补员。

第五章 待遇保障

第十三条 用人单位可以采取直接聘用、委托第三方劳务派遣等方式聘用就业困难人员从事公益性岗位，并依法签订劳动合同(或用工协议、劳务协议)。

第十四条 对用人单位给予公益性岗位补贴和社会保险补贴，所需资金由各级就业补助资金、扩大失业保险基金支出试点资金列支，拨付办法按相关规定执行。公益性岗位补贴标准参照当地最低工资标准执行，社会保险补贴标准参照年度社会保险最低缴费基数，根据用人单位为就业困难人员缴纳的社会保险费(不包括个人应缴纳部分)给予补贴。

第十五条 公益性岗位补贴期限一般不超过3年(时间从初次核定其享受补贴时年龄开始计算)，距法定退休年龄不足5年的，可延长至法定退休年龄。

第十六条 公益性岗位在岗人员的待遇依照劳动合同或用工协议、劳务协议等执行。

第六章 退出机制

第十七条 建立公益性岗位期满人员退出服务制度。对距享受补贴期满不足半年人员，及时提供有针对性就业创业服务，帮助实现转岗就业；对补贴期满后转为用人单位劳动合同制职工的，可参照招用就业困难人员的有关规定，对用人单位给予社会保险

补贴。

第十八条 实行公益性岗位接续帮扶制度。对首次聘用到公益性岗位的零就业家庭成员、建档立卡适龄贫困劳动力、大龄就业困难人员、重度残疾人，补贴期满后连续一年以上仍未能通过用人单位吸纳、灵活就业、自主创业等方式实现就业的(以山东省公共就业人才服务信息系统有效记录为准)，可再次按本细则聘用程序规定通过公益性岗位予以安置，享受岗位补贴和社会保险，补贴期限重新计算，并报上一级人力资源社会保障部门和财政部门备案，累计安置次数(含首次聘用)原则上不超过2次。

第七章 管理制度

第十九条 建立公益性岗位实名制数据库。各级人力资源社会保障部门要将本辖区内新开发的公益性岗位信息录入“山东省公共就业人才服务信息系统”。

第二十条 公益性岗位人员实行动态管理和退出机制，退出即终止聘用关系，并从终止聘用关系的下月起停止发放各项补贴。有以下退出情形之一的，即时退出公益性岗位：

(一)通过用人单位吸纳、灵活就业、自主创业等方式已实现就业或有相关记录的；

(二)公益性岗位已满规定期限的；

(三)已享受基本养老保险待遇或死亡的；

(四)不能坚持正常工作的；

(五)无故旷工连续15天或一年内累计旷工30天的；

(六)严重违反用人单位管理制度的；

(七)被依法追究刑事责任的;

(八)其他不再具备公益性岗位聘用条件的情形。

第二十一条 用人单位要加强公益性岗位聘用人员管理,对自然减员、终止聘用关系等情况,应及时报告人力资源社会保障部门,并接受相关部门的监督检查。

第二十二条 强化公益性岗位补贴资金监管,对安置非就业困难人员、虚报冒领骗取补贴、“吃空饷”等违法违规情形及时纠正查处,严肃追究相关工作人员责任,按规定收回相关补贴资金。

第八章 乡村公益性岗位开发管理

第二十三条 建立乡村公益性岗位开发制度,由县级人力资源社会保障部门统一组织扶贫任务或乡村振兴任务重的村(社区)开发乡村公共服务类公益性岗位,优先安置有能力胜任岗位工作的建档立卡适龄贫困劳动力和需要帮扶的农村零转移就业家庭成员。同一群体人员的安置顺序,参照本细则第十条规定执行;聘用程序参照第十一条规定执行。

第二十四条 对乡村公益性岗位在岗人员给予岗位补贴,补贴标准由各县级人力资源社会保障部门参照当地小时最低工资标准确定,原则上不高于当地城镇公益性岗位补贴水平,补贴期限最长不超过5年,并为安置人员在岗期间购买每年不超过60元的意外伤害商业保险,所需资金从就业补助资金中列支。

第二十五条 按照“谁用人、谁管理”的原则,指导村(社区)与公益性岗位拟聘用人员签订聘用协议,加强在岗人员管理,防止福利化倾向。

第九章 附 则

第二十六条 本细则自印发之日起施行，此前发布的有关公益性岗位的政策文件，与本细则不一致的，按照本细则执行。本细则实施前已开发的公益性岗位或公益性岗位在岗人员，按照岗位开发或人员上岗时的相关规定(或签订的劳动合同、用工协议、劳务协议)执行至合同(协议)期满结束。