巨野县人民政府办公室关于印发巨野县城乡公益性岗位扩容提质行动方案的通知巨政办字〔2022〕4号

各镇人民政府、办事处，开发区管委会，县政府各部门：

《巨野县城乡公益性岗位扩容提质行动方案》已经县政府研究同意，现印发给你们，请认真组织实施。

巨野县人民政府办公室
2022年5月19日

巨野县城乡公益性岗位扩容提质行动方案

为深入贯彻落实国家和省市稳就业、保就业的决策部署，积极消纳农村剩余劳动力和城镇长期失业人员，着力提高城乡低收入群体收入，巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接，全力打造乡村振兴齐鲁样板，探索共同富裕的有效路径。根据《山东省人民政府办公厅关于印发<山东省城乡公益性岗位扩容提质行动方案>的通知》（鲁政办字〔2021〕137号）、《菏泽市人民政府办公室关于印发<菏泽市城乡公益性岗位扩容提质行动方案>的通知》（菏政办字〔2022〕1号）等文件要求，确定组织实施巨野县城乡公益性岗位扩容提质行动，现制定如下行动方案。

一、总体要求

（一）指导思想。

坚持以人民为中心，扎实推进共同富裕，强化就业优先政策，落实政府兜底安置就业的职责，重点面向城乡困难群体、大龄人员，大幅提升公益性岗位规模，促进充分就业、有效增收，不断增强人民群众的获得感、幸福感、安全感。

（二）工作原则。

1.坚持城乡统筹、系统谋划。树立全局意识和系统理念，立足乡村振兴、社会治理等现实需求，抓好统筹整合，改变公益性岗位开发条块分割、多头管理的局面，形成城乡“一盘棋”的工作格局。

2.坚持需求导向、精准施策。实施精准的公益性岗位开发管理措施，按需设岗、分步推进，做到安置对象精准、岗位类型精准、资金使用精准、安置成效精准。

3.坚持尽力而为、量力而行。注重效率和公平，把握好公益性岗位开发规模和进度，注重实际效果，扎实推进。

4.坚持因地制宜、分类指导。根据基层需求和群众期盼，在统筹现有公益性岗位的基础上，合理确定公益性岗位开发数量、岗位类型、待遇标准，及时动态调整，防止“一刀切”“大呼隆”。

（三）任务目标。

根据省市统一安排，“十四五”期间，在全县创设1.42万个左右城乡公益性岗位，其中，乡村公益性岗位创设1.22万个左右，城镇公益性岗位创设0.2万个左右。年度开发计划为：2022年、2023年每年分别安排公益性岗位0.47万个左右，2024年、2025年每年分别安排公益性岗位0.24

万个左右，视经济社会发展和就业形势动态调整年度计划。

二、组织实施

（一）明确安置对象。城乡公益性岗位的安置重点是就业困难群体，其中，乡村公益性岗位主要安置脱贫享受政策人口（含防止返贫监测帮扶对象）、农村低收入人口、农村残疾人、农村大龄人员（45-65 周岁）等群体，同等条件下，有就业意愿、就业能力的农村残疾人优先。脱贫享受政策人口(含防止返贫监测帮扶对象),是指乡村振兴部门登记管理的相应人员；农村低收入人口,是指民政部门登记管理的相应人员；农村残疾人,是指残联登记管理的相应人员。

城镇公益性岗位主要安置城镇零就业家庭人员、城镇大龄失业人员（女性 45 周岁以上、男性 55 周岁以上至法定退休年龄）等群体。城镇零就业家庭人员、城镇大龄失业人员(女性 45 周岁以上、男性 55 周岁以上至法定退休年龄),是指人力资源社会保障部门登记管理的相应人员。（县人力资源和社会保障局牵头，县民政局、县卫健局、县残联、县乡村振兴局按职责分工负责）

（二）统筹岗位设置。城乡公益性岗位坚持需求导向、公益属性的原则，在统筹整合现有公益性岗位基础上，设立公共管理类、公共服务类、社会事业类、设施维护类、社会治理类等岗位。也可根据实际需求统筹设置岗位开发类型，综合设岗或单独设岗。现有公益性岗位符合城乡公益岗安置条件的，统一纳入城乡公益性岗位开发计划并给予岗位补贴、社保补贴和意外伤害商业保险补贴。

乡村公益性岗位设置为:

1.公共管理类,主要从事文物保护巡查、新时代文明实践站(所)管理服务、国土治理、护林绿化、环境保护、森林防火、治安联防、安全应急、农村集体资产管理等方面的工作;

2.公共服务类,主要从事农技推广、村容保洁、卫生防疫、场所建设等方面的工作;

3.社会事业类,主要从事养老护理、幼儿托管、课后服务、扶残助残、劳动保障等方面的工作;

4.设施维护类,主要从事农村公共文化设施等公共设施管护、农田基础设施管护、道路管护、水利管护等方面的工作;

5.社会治理类,主要从事乡村网格员、基层调解员等方面的工作。

城镇公益性岗位设置为:

1.公共管理类,主要从事新时代文明实践站 (所)管理服务、道路交通协管、治安巡防协管、市政管理协管等方面的工作;

2.公共服务类,主要从事公共环境卫生、疫情防控等方面的工作;

3.社会事业类,主要从事社工服务、养老护理、课后服务、互助帮扶等方面的工作;

4.设施维护类,主要从事基层公共文化、体育设施管护等方面的工作;

5.社会治理类,主要从事社区网格员、基层调解员等方面的工作。（县人社局会同有关部门按职责分工负责）

（三）统一岗位待遇。城乡公益性岗位统一实行政府补贴，按照不低于当地小时最低工资标准或月最低工资标准，依据岗位类型、劳动时间等因素确定，按月发放。同一人员的岗位补贴期限一般不超过 3 年，乡村公益性岗位到期后可视情适当延长，城镇公益性岗位距法定退休年龄不足 5 年的可延长至法定退休年龄（以初次核定其享受补贴时年龄为准）。乡村公益性岗位应由县人民政府统一为在岗人员购买意外伤害商业保险，补贴标准每人每年不超过 60 元。城镇公益性岗

位按规定给予社会保险补贴。对退出公益性岗位后生活困难人员，按规定纳入社会救助范围，做到政策有效衔接、帮扶不断。（县人社局、县民政局按职责分工负责）

（四）规范组织上岗。按年度发布城乡公益性岗位需求公告，采取个人申请、民主评议、审核公示、分类审批的方式组织上岗。城乡公益性岗位的管理由用人单位统一负责，村（社区）参与做好需求摸排、人员组织、日常管理等工作。（县人社局负责）

（五）全程精准管理。按照“谁使用、谁管理”原则，各用人单位做好在岗人员日常考勤、台账管理工作，把好“日常关”，确保公益岗位管理规范，按照政策规定，精准、规范、有序运行。严格落实公开透明制度，实行上岗公示制，开设举报渠道，接受社会监督。县大数据局和人社局运用大数据、信息化手段，建立动态管理服务机制，做到岗位和人员“双实名”管理。建立全面的监管网络，共同防止“虚报冒领”、“吃空饷”、优亲厚友、暗箱操作以及虚报、谎报、套取资金等情况发生。

（六）完善退出机制。城乡公益性岗位人员实行退出机制,一旦退出将即时解除劳务协议,从解除劳务协议的下月起停止发放补贴。

1.自然退出。城乡公益性岗位人员有下列情形之一的,由用人单位督促退出:

（1）通过用人单位吸纳、灵活就业、自主创业等方式已实现就业的;

（2）自愿退出岗位的;

（3）公益性岗位已满规定期限的;

（4）不能坚持正常工作的;

（5）其他须退出岗位的情况。

2.人员清退。城乡公益性岗位人员有下列情形之一的,由用人单位负责清退:

（1）申报材料虚假失实的;

（2）本人未提供相应劳动、他人顶替上岗的;

（3）无故连续旷工超过 15 天或一年内累计旷工 30 天的;

（4）不服从岗位管理或违反岗位管理办法,造成不良影响的;

（5）工作质量、标准达不到要求,经整改仍不到位的;

（6）在岗期间被依法追究刑事责任的;

（7）其他不符合城乡公益性岗位条件的。（县人社局、县大数据中心、岗位开发部门、所在镇街社区按职责分工负责）

三、资金保障

加强资金统筹，将城乡公益性岗位资金列入年度财政预算，统筹使用乡村振兴、农业农村、卫生健康、生态环境等部门涉及公益性岗位的资金，努力提高城乡公益性岗位补贴标准。乡村公益性岗位根据年度开发计划，按照每个公益性岗位每年 1 万元标准，省财政补助 60%，市财政补助 2%，其余 38%由县财政负担。城镇公益性岗位所需资金按现有资金渠道列支。多方筹集资金，鼓励支持社会资金、公益基金参与，进一步加大资金保障力度。（县财政局、县人社局按职责分工负责）

四、保障措施

（一）加强组织领导。各镇街各部门要高度重视，把城乡公益性岗位扩容提质行动作为“一把手”工程，成立工作专班，确保城乡公益性岗位扩容提质行动顺利开展。充分利用各类媒体，多渠道的深入宣传城乡公益性岗位扩容提质政策措施，调动各方力量积极参与，使就业增收、劳动致富的理念深入人心，营造良好社会氛围。

（二）明确部门责任。县人社局负责牵头城乡公益性岗位的统筹开发，县乡村振兴局负责脱贫享受政策人员（含防止返贫监测帮扶对象）认定登记；县民政局负责农村低收入人员认定登记；县残联负责农村残疾人认定登记；县财政局做好资金筹集等工作。教体、公安、民政、人社、资规、生态环境、交通运输、水务、农业农村、卫生健康、应急管理、残联、乡村振兴等部门各负其责，最大力度挖掘岗位资源，做好所涉及岗位的职责明晰、人员管理和待遇保障等工作，并及时将岗位开发管理情况报送县人社局。

（三）严格督导落实。市政府已将城乡公益性岗位开发的组织实施和计划进展情况列为就业督导的重要内容，资金配套、岗位开发、人员管理等情况被列为重点督导内容，县政府也将城乡公益性岗位扩容提质行动列入我县“民生实事”，各项工作务必落到实处。

退役士兵专项公益性岗位按现行相关规定执行。