

许昌市人力资源和社会保障局 许昌市财政局文件

许人社办〔2020〕12号

许昌市人力资源和社会保障局 许昌市财政局 关于转发《河南省公益性岗位管理办法》 的通知

各县（市、区）人力资源社会保障局、财政局：

现将河南省人力资源和社会保障厅、河南省财政厅《河南省公益性岗位管理办法》转发你们，请认真贯彻执行。

许昌市人力资源和社会保障局



许昌市财政局



2020年4月13日

河南省人力资源和社会保障厅 文件 河南省财政厅

豫人社办〔2020〕23号

河南省人力资源和社会保障厅 河南省财政厅 关于印发河南省公益性岗位管理办法的通知

各省辖市、济源示范区、省直管县（市）人力资源社会保障局、财政局：

为进一步做好全省公益性岗位开发管理工作，结合我省实际，制定了《河南省公益性岗位管理办法》，现印发给你们，请认真贯彻执行。



河南省人力资源和社会保障厅



河南省财政厅

2020年4月3日

（此件主动公开）

（联系单位：省人力资源社会保障厅就业促进局 农民工工作处）

河南省公益性岗位管理办法

第一章 总 则

第一条 为加强公益性岗位开发管理，托底安置就业困难人员，打赢脱贫攻坚战、助力乡村振兴，兜牢民生底线，根据《中华人民共和国就业促进法》《河南省就业促进条例》《人力资源社会保障部 财政部关于做好公益性岗位开发管理有关工作的通知》（人社部发〔2019〕124号）和有关法规、文件规定，结合本省实际，制定本办法。

第二条 本省行政区域内公益性岗位的设置、使用、监督和管理工作，适用本办法。

第三条 本办法所称公益性岗位，是指由相关用人单位开发，并经县级以上人力资源社会保障部门认定，用于安置有劳动能力和就业意愿的就业困难人员就业的非营利性公共服务类、公共管理类岗位。主要包括：

（一）各级人民政府及其工作部门、事业单位行使公共管理职能设置的协管岗位，具体包括道路交通、治安巡防、市政管理、公共环境卫生等岗位；

（二）各级人民政府及其工作部门、事业单位的工勤服务和后勤保障等辅助性岗位，具体包括文印、收发、保洁、保绿等岗位；

(三) 街道（乡镇）、社区（行政村）的劳动就业、社会保障、劳动关系协调、扶贫、医疗卫生、养老托幼服务、社会救助、群团组织、社区矫正、残疾人服务等基层非营利性社会管理和公共服务岗位；

(四) 各级人民政府及其工作部门、事业单位开发的其他适合就业困难人员就业的岗位。

公益性岗位不包括机关事业单位管理类、专业技术类岗位。

第四条 公益性岗位的安置对象为就业困难人员。就业困难人员是指有劳动能力和就业意愿，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的登记失业人员。主要包括：

(一) 城镇零就业家庭成员；

(二) 距法定退休年龄 10 年以内的登记失业人员；

(三) 登记失业半年以上的长期失业人员；

(四) 正在享受城镇最低生活保障待遇的家庭、当年经县级以上总工会认定的城镇特困职工家庭、残疾人家庭、农村建档立卡贫困户等家庭中毕业两年内未就业的高校毕业生（含技师学院高级工班、预备技师班和特殊教育院校职业教育类毕业生）、在校期间曾享受助学贷款毕业两年内未就业的高校毕业生；

(五) 就业困难的被征地农民；

(六) 失业的残疾人、城镇复员转业军人、县级以上劳动模范、军烈属和需要抚养未成年人的单亲家庭成员。

第五条 各级人力资源社会保障部门应根据就业困难人员年龄、家庭等因素，建立公益性岗位安置对象排序机制，优先安置距法定退休年龄不足5年人员和城镇零就业家庭成员等。

第六条 公益性岗位开发管理工作，在当地人民政府的指导下，由人力资源社会保障部门和财政部门组织实施。人力资源社会保障部门主要负责本行政区域内就业困难人员认定和公益性岗位开发管理工作；财政部门主要负责补贴资金的筹集、拨付和监督。

第二章 岗位设置

第七条 各地应按照“按需设岗、一岗一人、动态管理、总量控制”的原则，综合考虑就业困难人员需求、社会公共利益需要和就业补助资金承受能力，科学确定公益性岗位数量和类别。当年通过公益性岗位新安置就业困难人员数原则上不超过上年就业困难人员实现就业目标完成数的20%。

第八条 县级以上人力资源社会保障部门要制定年度公益性岗位开发计划，并于每年12月31日前将下年度开发计划逐级报上级人力资源和社会保障部门备案。

第九条 凡有公益性岗位需求的单位，可向当地人力资源社会保障部门提出开发设置公益性岗位申请。申请内容应当包括岗位名称、薪酬待遇、工作内容、工作要求、工作地点等内容。人力资源社会保障部门应对申请进行严格审核，对符合公益性岗位

设置要求的及时予以批复。

第三章 人员招聘

第十条 就业困难人员在进入公益性岗位安置前，应到公共就业和人才服务机构进行求职登记。公共就业和人才服务机构应为就业困难人员提供免费职业培训、推荐企业吸纳、帮助灵活就业、扶持自主创业等就业服务，帮助其尽快实现就业，并在《就业创业证》上予以记录，对仍难以实现就业的，可纳入公益性岗位安置范围。就业困难人员连续3次拒绝到与其健康状况、劳动能力等相适应的公益性岗位工作的，不再作为公益性岗位安置对象。

第十一条 公益性岗位招聘工作坚持“公开、公平、公正”原则，由县级以上人力资源社会保障部门制定具体招聘办法，并会同用人单位组织实施招聘工作。

第十二条 人力资源社会保障部门和用人单位要共同做好公开发布招聘信息、组织报名、资格审查、拟用公示（在当地人力资源社会保障部门网站或基层服务平台进行公示，公示时间不少于5个工作日）、办理聘用手续等工作。公示无异议的，在当地人力资源社会保障部门按规定进行就业登记和劳动用工备案。

第四章 岗位管理

第十三条 使用公益性岗位的用人单位应当与公益性岗位就

业人员依法订立公益性岗位劳动合同，约定双方权利、义务。公益性岗位劳动合同解除或终止，按有关法律、法规执行，用人单位应当提前 30 日报人力资源社会保障部门备案。

第十四条 公益性岗位实行劳务派遣形式管理的，人力资源社会保障部门要指导用人单位与劳务派遣单位签订《劳务派遣协议》，并由劳务派遣单位与就业人员依法签订劳动合同。

第十五条 公益性岗位实行“谁开发使用、谁负责管理”的工作机制。用人单位应当对使用的公益性岗位人员进行岗前培训和岗位技能培训，确定公益性岗位职责，制定相应的管理制度和考核奖惩办法，建立公益性岗位就业人员花名册、工资表。严格执行考勤制度，将其考勤情况和工作表现作为支付劳动报酬、岗位补贴的依据。

第十六条 公益性岗位人员有下列情形之一的，用人单位可与其解除劳动合同，并书面报当地人力资源社会保障部门备案。经核查属实的，停发其岗位补贴和社会保险补贴，并追缴违规获取的补贴金额。

（一）自主创业取得营业执照、被机关事业单位录用、与其他用人单位签订劳动合同的；

（二）达到法定退休年龄的；

（三）违规取得公益性岗位资格的；

（四）另找他人顶替岗位工作的；

（五）严重违反用人单位规章制度的；

(六) 根据《劳动合同法》规定，可解除劳动合同的其它情形的。

第十七条 公益性岗位安置期限不超过 3 年，对距法定退休年龄不足 5 年的人员可延长至退休（以初次核定其享受公益性岗位补贴时年龄为准）。对安置期满退出公益性岗位 3 个月后，仍然难以通过其他渠道实现就业的距法定退休年龄不足 5 年人员、零就业家庭成员和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》，残疾程度为一、二级）等特殊困难人员，可再次按规定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，并逐级报送省人力资源社会保障厅、省财政厅备案，累计安置次数不超过 2 次。

第十八条 各地要结合本地区实际，对公益性岗位人员实施后续扶持。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，做好公益性岗位补贴期满人员退出帮扶工作。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，按照有关规定享受培训补贴；对高校毕业生，可引导参加基层项目、报考机关事业单位、继续深造、推荐到企业就业；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，补贴期限重新计算；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。

第五章 薪酬待遇

第十九条 用人单位要合理确定公益性岗位人员的薪酬待遇，对开发公益性岗位安置就业困难人员的用人单位，给予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，公益性岗位人员工资中超出岗位补贴标准的部分由用人单位承担。社会保险补贴包含用人单位缴纳的基本养老保险费、基本医疗保险费、生育保险费、失业保险费、工伤保险费，按实际交纳部分给予补贴。

第二十条 各地人力资源社会保障部门应会同财政部门制定并完善公益性岗位补贴和社会保险补贴申报拨付的具体办法，明确程序，确保岗位补贴和社会保险补贴及时、足额拨付到位。

第二十一条 对就业困难人员从事公益性岗位期间，出现工伤、生育、因病或非因工死亡等情况的，按《劳动合同法》《社会保险法》和《工伤保险条例》等有关法律法规办理。

第六章 乡村公益性岗位

第二十二条 乡村公益性岗位是指由各类用人单位开发并经人力资源社会保障部门认定，用以安置乡村就业困难劳动力就业的岗位。主要安置16周岁以上，有就业能力和就业愿望，能胜任相应工作的贫困家庭劳动力，重点安置建档立卡贫困家庭中

“无法离乡、无业可扶、无力脱贫”劳动力。

第二十三条 安置岗位主要包括：就业协理员、保洁员、生态护林员、水电保障员、养老服务员、重度残疾人护理员、道路维护员、水利设施管护员、公益设施管理员等从事乡村公共服务类岗位，以及经县级以上人民政府批准设置的岗位。

第二十四条 乡村公益性岗位资金来源主要包括就业补助资金以及扶贫、林业等部门安排的专项资金。将村级光伏扶贫电站80%以上的收益用于开发公益性专项岗位，实现公益性岗位兜底安置。支持县级及以下人民政府统筹各类资金开发乡村公益性岗位。

第二十五条 乡村公益性岗位开发管理坚持“按需设置、精准安置、自愿公开、统一管理”原则。各地人力资源社会保障部门要严格按照公告、申报、审核、考察、评定、公示、培训、聘用及安排上岗等程序进行岗位安置。指导用人单位与安置人员签订最长期限不超过1年期的劳动合同或劳务协议，期满后经考核合格的可以续签，乡村公益性岗位补贴期限一般不超过3年。对补贴期满后存在返贫风险的贫困家庭劳动力，可再次按程序通过公益性岗位予以安置，岗位补贴期限重新计算，并报省人力资源社会保障厅、省财政厅备案，累计安置次数原则上不超过2次。

第二十六条 各用人单位应根据劳动时间、劳动强度等因素，合理确定乡村公益性岗位补贴标准。对非全日制公益性岗位可按小时制计算补贴标准，原则上不高于当地城镇公益性岗位补贴水平。用人单位应为安置人员依法缴纳工伤保险，无法缴纳

的，应为其购买意外伤害商业保险。经县级人力资源社会保障部门审核后，由同级财政部门按月将岗位补贴和社保补贴及时拨付到位。

第二十七条 县级以上人力资源社会保障部门负责制定岗位考核管理办法，对所有安置人员实行动态管理。由安置人员所在乡（镇）人民政府、村民委员会和用人单位负责具体考核工作并将考核结果作为核发岗位补贴的依据。岗位考核实行平时考核和年终考核相结合的原则，考核内容主要包括履行岗位职责、遵守规章制度和工作纪律等情况。考核不合格的，经县级人力资源社会保障部门审核后，取消其岗位资格，由财政部门停发其岗位补贴，不再作为乡村公益性岗位安置对象。

第七章 监督管理

第二十八条 公益性岗位要健全“按需设岗、以岗聘任、在岗领补、有序退岗”管理机制，各地人力资源社会保障部门要建立公益性岗位人员数据库，实行实名制管理，动态掌握公益性岗位人员的增减变动和待遇落实情况，科学控制公益性岗位规模，凸显公益性岗位的“托底线、救急难、临时性”属性。

第二十九条 各地人力资源社会保障部门要加强对公益性岗位用人单位岗位管理情况的监督检查，督促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，严格按照公益性岗位政策规定建立健全规章制度，承担日常考勤和管理工作，对存

在问题的用人单位限期整改，经整改仍未达到要求的，取消公益性岗位用人资格。

第三十条 公益性岗位从业人员弄虚作假、冒名顶替、违反政策获取公益性岗位上岗资格的，按有关规定取消其上岗资格，追究有关当事人的责任。

第三十一条 负责公益性岗位开发、管理、安置、聘用、检查、监督的相关单位和经办人员应严格履行职责。各级人力资源社会保障部门和财政部门要对公益性岗位补贴和社会保险补贴资金使用情况进行检查，对截留、挪用和虚报冒领财政补贴资金，安置非就业困难人员，骗取、套取补贴资金等情形，要依法依规处理。

第八章 附 则

第三十二条 各地人力资源社会保障部门、财政部门可依据本办法，制定具体实施细则。

第三十三条 本办法自 2020 年 1 月 1 日起实施，原《河南省公益性岗位管理暂行办法》同时废止，此前其它相关规定凡与本办法不一致的，按本办法执行。