

乌鲁木齐市人力资源和社会保障局 乌鲁木齐市 财 政 局 文件

乌人社〔2020〕31号

关于做好乌鲁木齐市公益性岗位开发使用 和管理有关问题的通知

各区（县）人力资源和社会保障局、财政局：

为进一步加强公益性岗位管理，根据《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）要求，结合工作实际，现就进一步做好我市公益性岗位人员开发使用和管理有关问题通知如下：

一、总体要求

贯彻以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以人

民为中心的发展理念，适应新形势下乌鲁木齐市建设的发展需要，凸显公益性岗位“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、以岗聘任、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，为困难群众谋福祉，为社会稳定和长治久安作贡献。

二、规范岗位设置

（一）公益性岗位是指由政府开发、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转移就业的建档立卡贫困家庭劳动力就业的岗位。

（二）公益性岗位主要包括满足公共利益、就业困难人员、建档立卡贫困家庭劳动力需要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。

（三）市人力资源和社会保障部门负责具体的岗位设置工作，市人社部门根据上一年度在岗人数，核定当年公益性岗位指标数，岗位及指标数确定后，各区（县）人社部门须在当年核定的指标数范围内进行人员浮动，同时要根据各区（县）就业困难人员数量、辖区内经济社会发展情况、就业专项资金承担能力和财力等情况，在当年指标数内科学确定公益性岗位数量和类别。

三、明确安置范围

公益性岗位安置要严格按照有关规定办理，杜绝不符合安置条件人员进入公益性岗位。公益性岗位安置范围为：

(一) 城镇零就业家庭及夫妻双失业家庭成员；

(二) 享受城市居民最低生活保障待遇且自登记之日起连续失业半年以上人员；

(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（以下简称“4555”人员）；

(四) 已经在公共就业服务机构办理失业登记后，连续失业 1 年（含 1 年）以上人员一年内经公共就业服务机构提供职业介绍服务 3 次以上，非本人原因，仍未实现就业的城镇失业人员；

(五) 自登记之日起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建档立卡贫困家庭劳动力；

(九) 未就业的部队复员转业退役人员，随军家属；

(十) 刑满释放、解除劳动教养的失业人员；

(十一) 其他特殊就业困难人员。

四、规范入岗条件

(一) 各区（县）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，按照“基层申报、市级统筹、分级管理、总量控制”的要求，规范安置公益性岗位人员。结合脱贫攻坚和乡村振兴战略等重大决策部署，优先安置“无法离乡、

无业可扶、无力脱贫”且有能力胜任岗位工作的建档立卡贫困劳动力及乡村公益性岗位，人员管理参照公益性岗位相关规定执行。

（二）对通过市场渠道仍然难以实现就业，并经社区(村)初审、片区管委会（乡镇）复核、区（县）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。

（三）新开发岗位及原有岗位招聘，需满足以下条件：

1.具有中华人民共和国国籍，拥护中华人民共和国宪法，维护祖国统一，反对民族分裂和非法宗教活动；

2.具有良好的品德和职业道德，愿意为乌鲁木齐总体建设服务，愿意履行公益性岗位的职责和义务；

3.符合拟招聘岗位规定的相应资格条件；

4.具有正常履行岗位职责的身体条件；

5.符合岗位设定的其他政策条件和要求。

（四）有下列情形之一的不予招聘：

1.因犯错误正在接受审查或被处分且处分期未届满的；

2.法律、法规规定的其他情形。

五、保障在岗待遇

（一）劳务派遣单位按资金渠道设置公益性岗位专户，进行专户专账管理，各区（县）人力资源和社会保障部门需在劳务派遣单位专户银行留存工作人员印鉴，进行监督管理。

(二) 公益性岗位用人单位和劳务派遣组织按照“先缴后补”要求，按季编制报送公益性岗位人员岗位补贴和社会保障补贴审批汇总表。由劳务派遣单位携带申领补贴人员花名册、社保征稽单、审批单、考勤表、银行凭证等相关材料，于每季度规定之日前上报区（县）人力资源和保障部门初审后，报送市人力资源和社会保障部门，财政部门按程序拨付资金。

(三) 对开发公益性岗位的用人单位，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我市最低工资标准；社会保险补贴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。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。结合公益性岗位工作实际，由实际用人单位依法依规为公益性岗位人员参加工伤保险，所需资金由实际用人单位承担。公益性岗位补贴期限不超过 3 年，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。

(四) 公益性岗位人员按实际出勤计发工资。用工单位须如实记录考勤情况并及时报送区（县）人力资源和社会保障部门及劳务派遣公司。

(五) 按照“谁用人、谁管理”的原则，公益性岗位加班所产生的费用按照相关规定由实际用工单位承担。

(六) 乡村公益性岗位待遇参照市级公益性岗位待遇执行。

六、强化岗位管理

(一) 加强组织领导，明确主体责任。各区（县）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 workflow。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，制定公益性岗位管理实施细则，指导用人单位建立相关公益性岗位管理制度。财政部门要会同人社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。

(二)规范用工管理，保障劳动权益。实际用人单位要履行用工管理主体责任。劳务派遣公司要与公益性岗位人员依法签订劳动合同，劳动合同实行年签制。用人单位依法为公益性岗位人员提供劳动保护和劳动条件，建立包括劳动合同、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，做到“一人一档”。各区（县）人力资源和社会保障部门应结合实际，根据相关法律法规的规定制定病假、事假、护理假、生育产假、婚假、丧假、带薪休假等管理制度。同时按照属地管理原则，劳务派遣管理费等相关细则由各区（县）人社部门自行制定。

实际用人单位应在公益性岗位人员劳动合同期满前30天根据年度考核结果，提出是否继续聘用的具体意见。区（县）人力资源和社会保障部门可根据实际用人单位意见，要求劳务派遣单位依照《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》等相关法律法规，依法与公益性岗位就业人员办理相应的续订、变更、解除、终止劳动合同手续。

(三)加大培训力度，提升就业能力。各区（县）人力资源和社会保障部门应根据公益性岗位需求，制定公益性岗位人

员教育和培训计划，分阶段、分岗位对公益性岗位人员进行培训。公益性岗位人员在岗期间，用人单位和各区（县）人力资源和社会保障部门要为其提供至少一年一次政策业务培训、一次技能培训或创业培训。通过培训，提升公益性岗位就业人员业务素质、劳动技能水平和再就业的能力。

（四）落实考核评价，推进绩效管理。公益性岗位人员实行年度考核制度。各用人单位根据岗位类别，制定公益性岗位人员的考核、奖惩、激励和管理办法。对公益性岗位就业人员工作任务完成情况、出勤情况、工作质量及工作态度等每年进行考核，根据考核结果确定为优秀、合格、不合格三个等次，并将考核结果存入个人人事档案，作为公益性岗位人员聘用、奖惩的依据。公益性岗位就业人员年度考核不合格的，用人单位应终止派遣协议并将其退回劳务派遣公司。

（五）夯实系统应用，确保动态管理。加大乌鲁木齐市人力资源和社会保障信息系统公益性岗位模块应用，加强线上操作，动态掌握人员在岗情况和领取补贴情况，强化相关资金补贴监管。

（六）严格日常监管，形成监督合力。对公益性岗位人员，建立定期检查制度。一年内区（县）人力资源和社会保障部门、财政部门、各劳务派遣单位对本辖区内公益性岗位人员工作情况进行不少于三次的检查。市级人力资源和社会保障部门、财政部门一年内对本市公益性岗位人员工作情况进行不少于两次的抽查。对出现虚报冒领、人岗分离、“吃空饷”将就业专项资

金挪作他用的违法违规情形，一经查实，除追回所有补贴资金外，还将依照《财政违法行为处罚处分条例》（国务院令 第 427 号）进行处理，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

（七）2020 年度，除本人意愿外，原则上公益性岗位人员不解除劳动关系，确保就业形势稳定。

七、退出及后续扶持

结合本辖区实际，引导到期退出公益性岗位人员通过企业吸纳、自主创业等途径，逐年递减公益性岗位数量,逐步达到合理水平。

（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劳动合同，并及时报告所属区（县）人力资源和社会保障部门，停止发放各项补贴。有下列情形之一的，劳务派遣单位可以解除劳动合同：

- 1.在试用期间被证明不符合录用条件的；
- 2.严重违反用工单位的规章制度的；
- 3.严重失职，营私舞弊，给用工单位造成重大损害的；
- 4.同时与其他用工单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用工单位提出，拒不改正的；
- 5.被依法追究刑事责任的。

(二)各区(县)人社部门要结合实际,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、推荐到企业就业的有序退岗;对用人单位开发公益性岗位安置就业困难人员在补贴期满后转为本单位劳动合同制用工的,可通过就业补助资金按规定给予招用就业困难人员社会保险补贴。

(三)对补贴期满后仍难以通过其他渠道实现就业的困难人员,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,并报送市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。

本通知自2020年1月1日起实施。此前发布的有关公益性岗位的政策文件与本通知不一致的,按照本通知执行。政策执行过程中,如遇问题及时报告市人力资源和社会保障部门、财政部门。

市人力资源和社会保障局联系人:孙玉洁

联系电话:0991-4680705

市财政局联系人：游魏

联系电话：0991-2381480

乌鲁木齐市人力资源和社会保障局

乌鲁木齐市财政局

2020年9月16日

乌鲁木齐市人力资源和社会保障局

2020年9月16日印发
