

附件：

山西省人力资源和社会保障厅 山西省财政厅文件

晋人社厅发〔2019〕59号

山西省人力资源和社会保障厅 山西省财政厅 关于印发《山西省公益性岗位开发管理 暂行办法》的通知

各市人力资源和社会保障局、财政局：

为进一步加强公益性岗位开发管理工作，优化就业补助资金支出结构、提高使用效益，促进就业困难人员就业，保障公益性岗位人员的合法权益，根据《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国劳动合同法》《山西省就业促进条例》等法律法规，我们制定了《山西省公益性岗位开发管理暂行办法》，现印发你

们，请遵照执行。

山西省人力资源和社会保障厅



山西省财政厅



2019年10月31日

(此件主动公开)

山西省公益性岗位开发管理暂行办法

第一章 总则

第一条 为进一步加强公益性岗位开发管理工作，促进就业困难人员就业，根据《中华人民共和国就业促进法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《山西省就业促进条例》等法律法规，结合实际，制定本办法。

第二条 本办法所称公益性岗位是指由政府出资开发，以安置就业困难人员为主要目的从事社会辅助管理和服务的岗位。

第三条 各级人力资源和社会保障部门、财政部门，按照职责分工，分别负责公益性岗位的开发、管理和相关法律、法规、政策的贯彻落实及专项资金的筹集使用和监管等工作。各级公共就业服务机构负责公益性岗位的组织实施和日常管理。

第二章 岗位开发与申报

第四条 公益性岗位主要包括：

（一）辅助性社会管理类岗位。包括劳动就业社会保障协管、城市市容协管、城市交通协管、环境卫生协管、园林管护等岗位。

（二）基层服务类岗位。包括街道（乡镇）和社区等基层人力资源和社会保障服务、农业服务、医疗卫生服务、文化科技服务、法律服务、民政托老托幼助残服务、市政管理、公共环境与设施管理维护等岗位。

(三) 后勤服务类岗位。包括机关事业单位的保洁、绿化、保安、物业服务等非营利性后勤服务岗位。

(四) 其他适合安置就业困难人员的岗位。

第五条 公益性岗位开发实行计划管理，原则上党政机关、群团组织使用公益性岗位数量不超过单位人员编制总数的 5%，事业单位使用公益性岗位数量不超过单位人员编制总数的 10%。用人单位使用公益性岗位人员，应当向当地人力资源和社会保障行政部门、财政部门提出申请。

第六条 各设区的市、县（市、区）人力资源和社会保障行政部门，应当根据当地就业困难人员数量、就业难易程度、经济社会发展水平、已有公益性岗位总量、公益性岗位人员退出情况、就业专项资金承受能力等实际情况，制定公益性岗位开发年度计划。

第七条 各级人力资源和社会保障部门要建立完善公益性岗位信息化数据库，并及时动态更新。

第三章 人员招聘与管理

第八条 公益性岗位主要用于安置下列经县级以上人力资源和社会保障行政部门认定的就业困难人员：

(一) 女性满 40 周岁、男性满 50 周岁的国有、集体企业失业人员；

(二) 法定劳动年龄内均处于失业状态且有就业愿望的城市

居民家庭成员；

(三)享受城市居民最低生活保障且失业一年以上的登记失业人员；

(四)就业困难高校毕业生；

(五)各市人民政府确定的其他就业困难人员。

第九条 公益性岗位优先用于安置“零就业家庭”人员、大龄残疾就业困难人员等特殊就业困难人员，各地应安排专项指标进行安置。

第十条 公益性岗位招聘工作，坚持“面向社会、公开招聘”的原则，由各级人力资源和社会保障行政部门统筹协调指导公共就业服务机构具体组织实施。

第十一条 公共就业服务机构要制定周密的招聘工作方案，按照信息发布、组织报名、资格审查、双向选择等环节组织招聘。

第十二条 公益性岗位应当为全日制用工。用人单位应当依法与公益性岗位人员签订书面劳动合同，并报组织招聘的公共就业服务机构备案。

第十三条 招用时距法定退休年龄不足5年的公益性岗位人员，工作期限可延长至退休，其他人员工作期限不超过3年。除“零就业家庭”人员、大龄残疾就业困难人员等特殊就业困难人员可按岗位聘任程序再次安置外，其他公益性岗位人员工作期满后，终止劳动关系，不得重复享受公益性岗位政策。

第十四条 对到期退出的公益性岗位工作人员，公共就业服务机构要继续做好职业介绍、职业指导、创业服务等工作。

第十五条 公益性岗位人员应当由本人承担招用单位岗位职责，完成工作任务，不得委托他人顶替。

第十六条 用人单位负责公益性岗位人员的日常管理工作，制定相应的管理制度和考核办法，确定公益性岗位人员工作职责，实行考勤制度，每年 12 月底之前向组织招聘的公共就业服务机构报告公益性岗位人员上岗工作等情况。

第十七条 用人单位与公益性岗位人员协商一致，可以解除劳动合同。公益性岗位工作期间主动辞职、被辞退或者解除劳动合同的，不再享受公益性岗位安置政策。

第十八条 公益性岗位人员提前 30 日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。

第十九条 公益性岗位人员有下列情形之一的，用人单位可以与其解除劳动合同，停止发放各项补贴：

- （一）通过其他途径实现就业的；
- （二）按规定退出公益性岗位的；
- （三）达到法定退休年龄或者死亡的；
- （四）因病、非因工负伤等原因不能坚持正常工作超出规定期限的；
- （五）无故旷工连续 15 天或者一年内累计旷工 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) 其他法定情形不适宜继续工作的。

用人单位与公益性岗位人员解除劳动合同的, 在一个月之内, 函告组织招聘的公共就业服务机构。

第四章 人员待遇

第二十条 用人单位要按月足额支付公益性岗位人员不低于当地最低工资标准的工资。

第二十一条 用人单位要按规定为公益性岗位人员办理基本养老保险、基本医疗保险(含生育保险)、失业保险、工伤保险。公益性岗位人员的社会保险缴费标准按有关规定执行。

第二十二条 公益性岗位人员执行国家规定的工作时间、休息休假的相关待遇。

第二十三条 公益性岗位人员劳动合同期内因病或者非因工死亡的, 由使用公益性岗位的用人单位参照企业职工标准, 给予相关待遇。

第二十四条 公益性岗位人员在岗期间, 用人单位应保证其按规定参加职业技能培训, 培训期间视为出勤。

第二十五条 使用公益性岗位人员的用人单位按照规定申请公益性岗位补贴和社会保险补贴。由各级人民政府开发管理的公益性岗位, 岗位补贴标准参照当地最低工资标准执行。岗位补

贴期限，除对招用时距法定退休年龄不足 5 年的就业困难人员可延长至退休外，其余人员最长不超过 3 年（以初次核定其享受岗位补贴时的年龄为准）。

对公益性岗位安置就业困难人员并缴纳社会保险费的单位，按其就为就业困难人员实际缴纳的基本养老保险费、基本医疗保险费（含生育保险）、失业保险费和工伤保险费给予补贴，不包括就业困难人员个人应缴纳的部分。岗位补贴和社会保险补贴的具体申报审批程序，执行省财政厅、省人力资源和社会保障厅印发的《就业补助资金管理办法》。

第二十六条 各地应严格按照国家和省有关规定招用符合条件的人员，健全完善公益性岗位退出机制。

第五章 其他规定

第二十七条 各地要统筹利用各类资金，合理开发公益性岗位，优先用于安排符合条件的建档立卡农村贫困劳动力就业。

第二十八条 使用就业补助资金在农村开发公益性岗位，用于安置建档立卡贫困劳动力的，岗位补贴标准不低于当地脱贫标准折算的月收入水平、不高于当地最低工资标准的 50%。使用建档立卡贫困劳动力的主体，要为公益性岗位人员购买不低于 30 万元的人身意外伤害保险，所需资金由财政负担。

第二十九条 安置建档立卡贫困劳动力的公益性岗位开发计划，由省人力资源和社会保障厅、省财政厅确定后下达，由各

地具体组织实施。扶贫公益性岗位政策执行至 2021 年底。

第三十条 为优化就业补助资金支出结构，降低公益性岗位支出占比，2019-2024 年设立降比例过渡期，在 2024 年底之前逐步降至合理水平。过渡期内，省人力资源和社会保障厅、省财政厅在分配就业补助资金时，考虑各市县公益性岗位补贴和社会保险补贴支出占比情况，对于未达到年度降比例要求的，进行相应扣减。

第三十一条 2019-2024 年，各市于每年 11 月底之前汇总市本级和所辖各县（市、区）下一年度公益性岗位开发计划，报省人力资源和社会保障厅、省财政厅批准后，方可实施。

第六章 监督检查

第三十二条 招聘公益性岗位人员工作要做到“公平、公正、公开”，设立监督举报电话，接受社会各界的监督。

第三十三条 公益性岗位管理实行检查监督制度。各级公共就业服务机构应加强对用人单位岗位使用、待遇落实等情况的检查监督，检查不合格的，应限期进行整改；整改不合格的，停止其使用公益性岗位人员资格。

第三十四条 公益性岗位开发、管理、安置、聘用、监督的相关单位和经办人员应严格履行职责，对徇私舞弊、失职渎职的，按照有关规定处理。

第三十五条 公益性岗位人员弄虚作假、冒名顶替、违反政

策获取公益性岗位上岗资格、岗位名额的，取消其上岗资格，按有关规定追究相关当事人的责任。

第三十六条 各公益性岗位用人单位对所申请拨付的有关费用必须按规定使用，并接受人力资源和社会保障、财政、审计和监察部门的监督检查。

第三十七条 各级人力资源和社会保障、财政部门要定期对用人单位申领公益性岗位补贴和社会保险补贴情况进行检查。对虚报冒领、骗取岗位补贴和社会保险补贴的个人和单位，除追回所有资金外，还要依照有关法律法规的规定，追究有关当事人及所在单位的责任。

第七章 附则

第三十八条 本办法自发布之日起施行。