

博政办字〔2022〕6号

**博山区人民政府办公室
关于印发《2022年博山区城乡公益性岗位扩容
提质行动实施方案》的通知**

各镇人民政府、街道办事处，区政府有关部门，有关单位：

为贯彻落实省委省政府关于公益性岗位安置的部署要求，着力提高城乡低收入群体收入，扎实推进共同富裕，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〔2022〕137号）、《山东省人力资源和社会保障厅山东省财政厅山东省农业农村厅关于印发〈山东省城乡公益性岗位开发管理暂行办法〉的通知》（鲁人社规〔2021〕5号）、《淄博市人民政府办公室关于贯彻落实鲁政办

字〔2021〕137号文件做好城乡公益性岗位扩容提质有关工作的通知》（淄政办字〔2022〕1号）文件要求，现制定如下实施方案。

一、总体要求

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神，以党的建设为引领，以高质量发展为主题，以改革创新为动力，锚定“产业振兴、环境优美、群众满意”三大目标，打好“工业崛起、城市更新、乡村振兴、改革开放、绿色低碳、文旅融合、共同富裕”七大攻势，创新实干、勇毅笃行、走在前列。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，抓好顶层设计和统筹整合，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，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

2022年，在全区开发1550个左右城乡公益性岗位，其中，乡村公益性岗位开发900个，城镇公益性岗位开发650个。2022年各镇（街道）岗位计划分配表见附件。

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；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。

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。

（二）统筹岗位设置。城乡公益性岗位设置坚持需求导向、

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。包括服务乡村振兴、卫生防疫、齐长城巡护、新时代文明实践站（所）管理服务、长者食堂（助餐点）管理服务、城乡社区养老服务设施管理服务、农村公共文化设施管理维护、国土治理、护林绿化、环境保护、道路管护、村容保洁、安全应急、水利护河、治安联防、警务助理、农技推广、幼儿托管、课后服务、养老服务、助残帮扶、劳动保障、网格员、基层调解员等多类型岗位。各镇（街道）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。各单位于2月底前将相关岗位职责报区人力资源和社会保障局。

（三）统一岗位待遇。城乡公益性岗位统一实行政府补贴，2022年乡村公益性岗位按照每人每月760元标准给予岗位补贴；城镇公益性岗位按照我区最低工资标准给予岗位补贴。用人单位可依据岗位类型、劳动时间、劳动强度等因素按照不低于当地小时最低工资标准合理调整。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）。乡村公益性岗位应为在岗人员购买意外伤害商业保险，已购买的不再重复购买，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。

（四）规范组织上岗。乡村公益性岗位采取个人申请、村民民主评议、审核公示、镇（街道）复审、区级审批的方式组织上岗。在符合用人单位公益性岗位用工条件的前提下，按照就近原则依序优先安排脱贫享受政策人口（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）。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）、就业困难人员认定时间（就业困难人员认定时间早的优先）三项因素确定。

城镇公益性岗位采取个人申请、社区民主评议、审核公示、镇（街道）复审、区级审批的方式组织上岗。在符合用人单位公益性岗位用工条件的前提下，按照就近原则依序优先安排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。同一群体人员的安置顺序，依序按照年龄（年龄大的优先）、就业困难认定时间（就业困难人员认定时间早的优先）两项因素确定。

城乡公益性岗位的管理由镇（街道）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。区政府通过政府购买服务的方式公开招标，委托第三方人力资源服务机构协助管理。

（五）公益性岗位退出机制。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。

1. 自然退出。城乡公益性岗位人员有下列情形之一的，由镇（街道）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，由镇（街道）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。

（六）全程精准管理。利用全省统一的公益性岗位精准管理系统，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，防止“虚报冒领”“吃空饷”等情况。

三、保障措施

（一）加强组织领导。着力构建责任清晰、各负其责、执行有力的组织领导体制，实行区负总责，镇（街道）具体落实，村（社区）参与做好日常管理使用。充分利用各类媒体，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。人力资源社会保障部门牵头城乡公益性岗位的统筹开发等工作；财政部门做好资金筹集等工作；教育、公安、民政、人力资源社会保障、自然资源、生态环境、交通运输、水利、农业农村、卫生健康、应急管理、残联、乡村振兴等部门最大力度挖掘岗位资源，做好所涉及岗位的职责明晰、待遇保障等工作。

（三）严格督导落实。区政府每月定期调度工作推进情况，对各镇（街道）任务落实定期进行督导检查，重点督导资金配套、岗位开发、人员管理等情况，确保把各项工作任务落到实处。

附件：2022年博山区城乡公益性岗位计划分配表

博山区人民政府办公室

2022年2月24日

（此件公开发布）

附件

2022 年博山区城乡公益性岗位计划分配表

单位：（个）

镇（街道）	乡村公益性 岗位计划数	城镇公益性 岗位计划数	总 数
池上镇	176	0	176
源泉镇	150	0	150
博山镇	198	8	206
石马镇	48	0	48
八陡镇	24	36	60
白塔镇	0	78	78
域城镇	202	132	334
山头街道	42	132	174
城东街道	0	108	108
城西街道	0	96	96
区级调剂	60	60	120
合计	900	650	1550

博山区人民政府办公室

2022 年 2 月 24 日印发

