

内蒙古自治区人力资源和社会保障部门 公益性岗位管理办法

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻习近平总书记关于就业工作重要指示精神，以铸牢中华民族共同体意识为工作主线，加强人力资源开发利用，进一步规范公益性岗位开发管理工作，促进就业困难人员就业，兜住、兜准、兜牢民生底线，根据《中华人民共和国就业促进法》、《内蒙古自治区就业促进条例》、《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）、《财政部 人力资源社会保障部关于印发〈就业补助资金管理办法〉的通知》（财社〔2023〕181号）和有关法规、文件规定，结合自治区实际，制定本办法。

第二条 自治区行政区域内人力资源和社会保障部门归口开发的公益性岗位管理工作，适用本办法。

第三条 公益性岗位是指由各类用人单位开发，并经旗县（市、区）人力资源和社会保障部门认定，用于安置就业困难人

员就业的非营利性基层公共服务类、公共管理类岗位。

公益性岗位一般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。就业困难人员应符合《内蒙古自治区就业困难人员认定办法》中规定的就业困难人员范围。自治区根据经济社会发展和就业形势变化，动态调整就业困难人员认定标准。

第五条 根据年龄、家庭等因素，建立公益性岗位安置对象排序机制，优先安排符合条件的距离法定退休年龄不足5年人员和零就业家庭成员。

第六条 公益性岗位开发管理坚持“托底线、救急难、临时性”的属性，遵循按需设置、属地管理、自愿申报、公开招聘、总量控制、动态管理的原则。

第二章 岗位开发

第七条 各地应结合实际，按照公益性岗位开发的有关要求，主动开展调查摸底，收集用人单位需求申请，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，做好资金测算，合理确定和适时调整公益性

岗位的种类及用工形式，坚决避免福利化倾向。

各地要严格控制公益性岗位数量，提前测算本地区就业补助资金，在安排公益性岗位补贴支出时，不得超过当年各级财政安排就业补助资金总额的30%。

第八条 凡有公益性岗位需求的用人单位，应通过内蒙古人社网上办事大厅“开发公益性岗位申请”模块或线下公共就业服务机构，向旗县（市、区）人力资源和社会保障部门提出申请，审核批准后，由旗县（市、区）公共就业服务机构会同用人单位面向社会公开招聘。

第三章 人员招用

第九条 公共就业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。对能够及时掌握其情况的，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。

第十条 公益性岗位招用工作坚持“公开、公平、公正”原则，由旗县（市、区）公共就业服务机构会同用人单位组织实施招聘工作。符合条件的人员自愿申报，不得设置指向性和歧视性

用人条件。

第十一条 旗县（市、区）公共就业服务机构和用人单位要按程序做好公开发布招聘信息、组织报名、资格审查、拟用公示（在当地人力资源和社会保障部门网站、公众号或社区公示栏等渠道进行公示，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，在当地公共就业服务机构按规定进行就业登记和劳动用工备案。向社会公开发布公益性岗位招聘公告，应注明用人单位拟聘任岗位的名称、薪酬待遇、工作内容、工作要求和地点等内容。

第十二条 公益性岗位出现空缺后，旗县（市、区）公共就业服务机构应根据岗位空缺情况和用人单位意见，及时在其他符合公益性岗位上岗条件人员中进行补充。补充招用时要按规定公示。

第四章 岗位管理

第十三条 公益性岗位实行“谁使用、谁管理”的工作机制。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，承担公益性岗位人员的日常管理工作，明确公益性岗位人员工作职责，实行考勤制度。各盟市人力资源和社会保障部门要建

立统一规范的公益性岗位就业人员花名册、工资表等，实时掌握公益性岗位人员上岗工作等情况。

第十四条 旗县（市、区）公共就业服务机构要将公益性岗位安置情况录入自治区劳动就业管理信息系统，实行实名制动态管理，适时掌握公益性岗位人员的增减变动和岗位补贴、社会保险补贴发放等情况。

第十五条 使用公益性岗位的用人单位，应当依法与劳动者签订劳动合同，无法签订劳动合同的依法签订用工协议、劳务协议等，约定双方权利、义务。

第十六条 公益性岗位人员必须由本人承担岗位工作职责，完成工作任务，不得另派他人顶替。

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（用工协议、劳务协议等）。公益性岗位人员提前30日内以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同（用工协议、劳务协议等）。

第十八条 公益性岗位人员有下列情形之一的，用人单位可终止或解除劳动合同（用工协议、劳务协议等），并及时报告当地人力资源和社会保障部门，停止发放岗位补贴和社会保险补贴：

- (一) 通过其他途径已实现就业的；
- (二) 公益性岗位安置期限和享受补贴期满的；
- (三) 达到法定退休年龄或死亡的；
- (四) 不能坚持正常工作的；
- (五) 严重违反用人单位管理制度的；
- (六) 被依法追究刑事责任的；
- (七) 其他不适宜继续工作的法定情形。

第十九条 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，做好公益性岗位安置和补贴期满人员退出帮扶工作。对距安置和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；对其中的高校毕业生，引导参加基层项目、报考机关事业单位、继续深造、推荐到企业就业有序退岗；对用人单位开发公益性岗位安置就业困难人员并在安置和补贴期满后转为本单位劳动合同制用工的，可按规定给予招用就业困难人员社会保险补贴；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

第二十条 用人单位要合理确定公益性岗位人员的薪酬待遇，按时足额缴纳社会保险费。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。岗位补贴标准参照当地最低工资标准执行（非全日制公益性岗位按小时最低工资标准计算）。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、失业保险费，不包括就业困难人员个人应缴纳的部分。指导用人单位依法依规为公益性岗位人员参加工伤保险。

第二十一条 公益性岗位社会保险补贴和岗位补贴资金从就业补助资金列支，补贴条件、补贴标准及申领发放程序，按照自治区就业补助资金管理最新相关规定执行。

第二十二条 公益性岗位安置和补贴期限均不超过3年，对距法定退休年龄不足5年的就业困难人员可延长至退休（以初次核定其享受公益性岗位补贴时年龄为准）。对安置期和补贴期满后仍难以通过其他渠道实现就业的大龄就业困难人员、零就业家庭中的就业困难人员、重度残疾人等，可再次按以下程序通过公益性岗位予以安置。在原单位二次安置的，按规定公示后上岗；

安置单位发生变化的应按照首次招聘程序重新认定后上岗。岗位补贴和社会保险补贴期限重新计算,并报送自治区人力资源社会保障厅、财政厅备案,累计安置次数不超过2次。备案内容包括再次安置公益性岗位申请材料、人员花名册(包括姓名、身份证号码、人员类别、认定时间、补贴标准等情况)。

第二十三条 旗县(市、区)公共就业服务机构负责对本地区公益性岗位补贴和社会保险补贴申请材料的全面性、真实性进行审核。在受理7个工作日内完成申请材料的审核工作。审核中要充分利用社会保险缴纳、工商登记、低保享受记录、就业登记等数据信息进行比对,确保申请资料的真实、完整;审核完成后,要通过当地人力资源和社会保障部门网站、公众号等渠道公示申请单位或人员名单、补助项目、拟补助金额等,公示期为5个工作日;公示后无异议的,要在5个工作日内出具审核意见报财政部门。

第二十四条 公益性岗位人员失业后,按规定享受失业保险待遇。

第二十五条 用人单位可对公益性岗位人员给予一定的工作补贴,提供相应的福利,对工作业绩突出的给予奖励。

第六章 乡村公益性岗位

第二十六条 本办法所称的乡村公益性岗位是指结合巩固脱贫攻坚成果和助力乡村振兴战略等重大决策部署，由人力资源和社会保障部门归口开发的，用以安置脱贫人口（含监测对象）就业的岗位。主要安置有就业能力和就业意愿、能胜任相应工作的脱贫劳动力，重点安置脱贫家庭中弱劳力、半劳力和无法外出、无业可就的劳动力。对超过60周岁的，须经嘎查村（涉农社区）研判并报苏木乡镇（街道）批准，可将年龄放宽到70周岁（另有规定的除外）。

第二十七条 安置岗位主要包括就业服务、保洁、保绿、公共设施维护、便民服务、托老托幼助残、护边等服务类岗位，以及经旗县（市、区）人力资源和社会保障部门批准设置的其他岗位。

第二十八条 乡村公益性岗位坚持“按需设置、精准安置、自愿公开、统一管理”、“谁开发、谁负责”的原则，由盟市人力资源和社会保障部门负责统筹本地区开发数量，由旗县（市、区）人力资源和社会保障部门提出开发计划，报旗县（市、区）人民政府审定后下达到苏木乡镇（街道），由苏木乡镇（街道）组织嘎查村（涉农社区）开发具体岗位。

第二十九条 乡村公益性岗位按照“谁用人、谁管理”的原

则，具体由所在苏木乡镇（街道）和嘎查村（涉农社区）“两委”负责。不允许安排一人多岗，他人代替岗位职责。

第三十条 旗县（市、区）公共就业服务机构指导苏木乡镇（街道）要在遵循公益性岗位政策总体要求的前提下，对乡村公益性岗位实施更符合乡村特点和工作实际的管理模式。岗位聘任按照嘎查村（涉农社区）“两委”核查、嘎查村（涉农社区）代表会议评议、嘎查村（涉农社区）公示（5个工作日）、苏木乡镇（街道）审核及公告、签订服务协议（劳务合同）、向旗县（市、区）公共就业服务机构备案等程序进行。用人单位与安置人员签订最长期限不超过1年期的服务协议（劳务合同），对考核合格、有能力继续胜任岗位的可以按程序继续聘任。

第三十一条 各地应根据劳动时间、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。可根据实际情况为公益性岗位人员购买意外伤害商业保险。旗县（市、区）人力资源和社会保障部门要积极协调同级财政部门，及时将岗位补贴拨付到位，按时发放岗位补贴。

第七章 奖惩考核

第三十二条 建立公益性岗位人员考核奖惩制度，对在公益性岗位上兢兢业业、任劳任怨，严格遵守各项规章制度，表现突出的公益性岗位人员，经考核，有条件的用人单位可给予一定奖励。对在公益性岗位上工作不认真负责、违反规章制度或不能达到规定工作标准和要求的，由用人单位视情节给予批评教育。公益性岗位人员有下列情形之一的，可解除聘用合同，并报旗县（市、区）公共就业服务机构备案。

- （一）无故旷工 15 日或年累计 30 日的；
- （二）拒绝用人单位工作安排，情节严重经教育不改的；
- （三）因工作失误造成严重后果或恶劣影响的；
- （四）违反劳动合同（用工协议、劳务协议、服务协议、劳务合同等）达到辞退条件的；
- （五）年度考核等次为不合格的。

第三十三条 公益性岗位人员的考核分为平时考核和年度考核，考核分为三个等次：优秀、合格、不合格。公益性岗位人员平时考核和年度考核均由用人单位组织实施，对公益性岗位人员履行岗位职责和完成工作任务情况进行考核。各单位根据实际情况，也可以细化制定相关的考核标准。各级公共就业服务机构要指导用人单位落实好公益性岗位人员考核奖惩制度。

第三十四条 考核结果运用。

(一) 凡经考核合格且符合公益性岗位人员条件的，继续聘用；对不服从管理、不胜任工作、经常迟到早退、病事假超过规定期限等经考核不合格者，不予续聘。

(二) 对不再续聘的人员，用人单位按规定上报旗县（市、区）公共就业服务机构，书面说明不再续聘的原因。

乡村公益性岗位人员考核参照上述执行。

第八章 监督管理

第三十五条 旗县（市、区）人力资源和社会保障部门对公益性岗位开发管理中存在的问题负直接管理责任，盟市人力资源和社会保障部门负监督管理责任。

各级人力资源和社会保障部门应当定期对公益性岗位开发使用情况和公益性岗位人员劳动合同（用工协议、劳务协议、服务协议、劳务合同等）签订、社会保险缴纳、薪酬待遇发放等情况进行检查，对检查不合格的公益性岗位使用单位责令限期整改。

第三十六条 公益性岗位开发、管理、安置、聘用、检查、监督、考核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，按有关规定处理。用人单位要落实人岗匹配要求，严格按照公益性岗位招聘公告岗位要求安置人员，人员一经安置，不得随意调整和变更岗位。对出现人岗不符、人员不在岗等情况的，停止发放公益性岗位补贴和社会保险补贴。

第三十七条 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责任。

第三十八条 各公益性岗位用人单位对所申请拨付的有关费用必须专款专用，按规定落实相关政策，并接受人力资源和社会保障、财政、审计等部门的监督检查。

第三十九条 各级人力资源和社会保障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，充分利用社会保险缴纳、工商登记、低保享受记录、就业登记等数据信息进行比对，加强实地核查，发现问题立行立改。要及时纠正查处安置不符合条件人员、优亲厚友、轮流坐庄、资金补贴一发了之、变相发钱、“吃空饷”等违法违规行为，坚决避免一单位多岗、一村多岗、一人多岗等现象。对虚报冒领、骗取公益性岗位补贴和社会保险补贴的个人和单位，除依法追缴所有资金外，还要依照有关法律法规的规定，追究相关当事人及所在单位的责任。

各苏木乡镇（街道）对乡村公益性岗位开发管理中存在的问题负直接管理责任。

乡村公益性岗位监督管理参照上述执行。

第九章 附 则

第四十条 乡村公益性岗位有关规定实施期限按就业帮扶巩固拓展脱贫攻坚成果助力乡村振兴相关规定执行。