

692

贵阳市花溪区人力资源和社会保障局
贵阳市花溪区财政局
贵阳市花溪区自然资源局
贵阳市花溪区水务管理局 文件
贵阳市花溪区交通运输局
贵阳市花溪区农业农村局
贵阳市花溪区统计局

花人社通〔2022〕36号

**贵阳市花溪区人力资源和社会保障局等七部门
关于印发《贵阳市花溪区乡村公益性岗位
开发管理细则》的通知**

区政府有关工作部门，各乡（镇）、街道办事处：

现将《贵阳市花溪区乡村公益性岗位开发管理细则》印发给

你们，请认真贯彻落实。

附件：贵阳市花溪区乡村公益性岗位开发管理细则

贵阳市花溪区人力资源和社会保障局

贵阳市花溪区财政局

贵阳市花溪区自然资源局

贵阳市花溪区水务管理局

贵阳市花溪区交通运输局

贵阳市花溪区农业农村局

贵阳市花溪区统计局

2022年6月24日

贵阳市花溪区人力资源和社会保障局办公室

2022年6月24日印发

贵阳市花溪区乡村公益性岗位 开发管理细则

第一章 总则

第一条 为进一步加强和规范我区乡村公益性岗位开发管理工作，接续巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接，依据《贵州省乡村公益性岗位开发开发管理办法》，结合我区工作实际，制定本办法。

第二条 乡村公益性岗位是指在乡村范围内(含易地搬迁安置点)，由各类单位开发使用，行政主管部门或当地人民政府认定，以实现公共利益、促进乡村振兴和安置乡村就业困难人员为目的的非营利性公共服务类、公共管理类岗位。

乡村的范围按照《中华人民共和国乡村振兴促进法》的规定执行。

第三条 乡村就业困难人员为有劳动能力和就业意愿，通过市场渠道难以实现稳定就业的乡村常住人口，主要包括以下类别：

1. 脱贫劳动力；
2. 易地搬迁劳动力；
3. 农村低收入劳动力；
4. 零就业家庭劳动力；
5. 持《残疾证》的劳动力；
6. 乡村大龄劳动力(女年满45周岁及以上、男年满50周岁及以上的劳动力)；

7. 其他类型乡村就业困难人员。

根据年龄、身体状况、家庭等因素，优先安排符合条件的大龄、残疾和零就业家庭成员等特殊困难群体。新聘用人员一般不超过60周岁，有条件的地方，在劳动者身体健康、能够胜任岗位工作的前提下，年龄可放宽至65周岁。

第四条 乡村公益性岗位一般具有“托底线、救急难、临时性、公益性”属性，要健全“科学设岗、以岗聘任、薪责匹配、强化考核、有序退岗”管理机制，构建“村（居）提出申请、乡（镇、街道）审核把关、区级统筹开发”管理体系，合理确定岗位开发规模。

第二章 岗位类别和职责

第五条 根据工作内容、技能要求等因素，乡村公益性岗位包括普通岗位、技术技能岗位和专项岗位。

普通岗位是指托底安置年龄偏大、无职业技能、身体残疾等弱劳力或半劳力的岗位，主要包括保洁员、巡河员、农村公路养护员等岗位。

技术技能岗位是指具有一定专业技术技能、学历等要求的岗位，主要包括就业协管员、管水员、库管员、政策宣传员、辅助调查员、动物防疫员等岗位。

专项岗位是指从国家层面已明确规定开发设置标准、岗位补贴标准、工作时限要求的岗位，主要包括生态护林员等岗位。专项岗位的选（续）聘对象、程序、工作组织、考核管理、资金用途和发放标准、工作职责及要求等，按国家和省级规定执行，其他日常管理可参照本办法。

第六条 按照岗位补贴资金保障渠道，乡村公益性岗位包括以下类别：

1. 省级行政主管部门保障补贴的岗位；

2. 市、区自筹资金全额保障补贴的岗位。

第七条 聚焦补齐乡村公共服务、公共管理短板，乡村公益性岗位工作职责主要包括：

1. 政策宣传、就业服务、信息摸排、劳动权益维护、矛盾排查化解、矫正协管、农村住户调查、农产量调查、劳动力调查等协助管理工作。

2. 森林防火、林业有害生物防治、林地保护等森林资源保护工作，制止偷砍盗伐林木、非法捕猎野生动物、乱采滥挖野生植物、侵占破坏林地等工作。

3. 保洁、保绿、妇幼保健、养老托幼、助残、农村物流快递收发、信息咨询等便民服务工作。

4. “三农”领域基础设施建设和管护、人居环境整治和生态治理，农村公路建设与管护、水利工程及水利设施管护、河湖巡查与管护、垃圾污水处理、厕所粪污无害化处理、河塘清淤整治、造林绿化等工作。

5. 防疫消杀、医护辅助、物品配送、道路管制、卡点值守、公共卫生监督协管等应急管理服务工作。

6. 动物防疫法律法规及政策宣传、动物疫病强制免疫疫苗注射、动物疫情排查与报告，协助开展动物产地检疫、动物疫情处置等工作。

7. 其他乡村公共服务、公共管理工作。

用人单位可根据工作实际，确定乡村公益性岗位的一个主要职责，同时可以兼职履行其他职责，充分发挥岗位作用和资金使用效益。

第八条 乡村公益性岗位的具体职责由用人单位结合岗位职责和工作实际进行明确，报乡（镇、街道）和区级行政主管部门审定。

第三章 补贴标准和资金渠道

第九条 乡村公益性岗位补贴标准原则上不高于城镇公益性岗位补贴水平，非全日制岗位补贴不超过小时最低工资标准。根据经济社会发展、岗位需要和资金规模等情况，各行政主管单位可会同区财政局对区级自筹资金全额保障补贴的岗位动态调整岗位补贴标准，具体岗位补贴标准、工作时长由按照当地小时最低工资标准和岗位规模确定。普通岗位补贴标准原则上为400元/月，技术技能岗位补贴标准原则上为600元/月。乡村公益性岗位合理确定工作量，确保薪岗相适，每月工作时间累计不低于10天且累计不低于20个小时。专项岗位具体补贴标准、工作时限等按国家和省级规定执行；小型水库公益性岗位按原补贴标准执行。

结合工作实际，如需开发全日制乡村公益性岗位，由乡村公益性岗位成员单位共同探讨研究，制定相关开发管理制度，并报区政府审批通过后实施。

第十条 各行政主管部门或用人单位按照每人每年150元左右的标准，为在岗人员购买意外伤害商业保险，所需经费由各行政主管单位或用人单位统筹资金解决。有条件的用人单位

可争取商业保险机构为在岗人员购买意外伤害商业保险。

第十一条 支持用人单位适当增加在岗人员的工作内容和责任，可给予相应的补助、奖励，所需资金由用人单位自筹解决。

第十二条 根据上级下达的中央、省级和市级相关资金，由区人民政府按规定统筹各类资金，按照“资金用途不变”的原则开发设置乡村公益性岗位。

1. 人力资源社会保障部门主要使用就业补助资金保障岗位补贴。

2. 林业部门主要使用中央和省级林业草原生态保护恢复资金保障岗位补贴。

3. 水利部门主要使用区级人民政府按规定收取的水利工程应缴纳水费以及统筹上级补助等资金保障管水员岗位补贴；主要使用省级小(二)型水库公益管护岗位补助资金和区级财政自筹资金保障小型水库公益性管护员岗位补贴。

4. 交通运输部门使用市、区两级农村公路日常养护经费保障农村公路养护员岗位补贴。

5. 农业农村部门使用中央、省级动物防疫等补助经费和区级财政自筹资金保障动物防疫员岗位补贴。

6. 乡村振兴部门主要使用衔接推进乡村振兴补助资金和光伏收益保障岗位补贴。

7. 国家统计局调查队主要使用中央和地方各级调查经费保障岗位补贴。

8. 其他部门主要使用相应专项资金保障岗位补贴。

9. 区本级使用自筹资金全额保障自行开发岗位的岗位补贴。

第十三条 区人民政府按照有关规定，落实经费投入保障责任，及时补充相关资金开发乡村公益性岗位，确保资金来源长期稳定，政策可持续。积极争取社会资金、集体经济收益、产业收入、扶贫项目资产收益等资金，统筹开发设置乡村公益性岗位。

第四章 岗位开发和申报

第十四条 各行政主管单位和区财政局要根据中央、省、市、区匹配资金的保障能力，统筹加强乡村公益性岗位的开发管理，确定乡村公益性岗位类别和规模，强化对岗位的监测、调度，加强对乡村公益性岗位的统计分析和研判，及时发现和研究解决突出问题。

第十五条 在上级部门的指导下，科学开发设置岗位、合理控制岗位规模、规范日常监督管理和加强监督检查，及时报送重大情况。

第十六条 主动开展岗位调查摸底，掌握用人单位需求，按照“统筹任务安排、统筹资金使用、统筹管理考核”的原则，统筹各类乡村公益性岗位资金和指标，综合考虑乡村就业困难人员需求、社会公共利益需要和资金承受能力等，明确设置因素，坚持因事设岗、以岗聘人，合理确定辖区内乡村公益性岗位开发类别和数量。

行政主管单位负责制定各自行业内乡村公益性岗位的申报流程和管理办法。乡（镇、街道）负责对用人单位的指导和监督，用人单位负责乡村公益性岗位人员的日常管理。

要储备、预留一定数量的岗位，适时应对突发、应急工作。储备、预留岗位数原则上由各行政主管单位自行确定。

第十七条 针对自行开发的岗位，各行政主管单位会同区财政局，开展需求论证和财政可承受能力评估，明确岗位规模和资金来源，报区人民政府批准后执行，并报送上级行政主管部门和财政部门备案。

第五章 人员聘用和补贴申领

第十八条 用人单位根据各行政主管单位批复确定招聘岗位和数量，在辖区内发布招聘公告，注明岗位名称、岗位数量、岗位职责、岗位要求等信息。

用人单位坚持“人岗相适”原则，将符合条件的人员公示5个工作日后，按程序聘用。

第十九条 在巩固脱贫攻坚成果的过渡期内严格落实“四个不摘”和“兜底救助类政策继续保持稳定”的要求，保持乡村公益性岗位规模总体稳定，用人单位与聘用人员1年1签订最长期限不超过1年的用工协议、劳务协议等，约定双方权利、义务。

第二十条 各行政主管单位和乡（镇、街道）指导用人单位规范开展人员招聘工作，接受社会各方监督，指导督促用人单位在人员上岗后5个工作日内将岗位信息、人员信息等录入全省统一的实名制管理信息系统（以下简称“实名制系统”）。已录入专项信息管理系统的，实现数据信息共享后可不再重复录入。

第二十一条 岗位补贴使用中央转移支付和省级匹配资金的岗位标注为省级主管部门保障岗位，全部使用市、区自筹资金的岗位标注为市、区保障岗位。对区级全额保障的岗位，可

参照本办法管理。

第二十二条 用人单位代在岗人员定期申请岗位补贴，按要求如实提供申领补贴所需资料。乡（镇、街道）初审材料，各行政主管单位复审，并通过实名制系统比对人员名单。所需资料 and 具体流程由各行政主管单位根据有关要求和工作实际明确。

第二十三条 区财政局按规定将相关资金拨付各行政主管单位，由各行政主管单位定期将岗位补贴优先通过“社会保障卡‘一卡通’”等方式发放到人或委托用人单位、人力资源服务机构发放到人。

第六章 人员管理和退出

第二十四条 按照“省级抓总、市州协调、县区统筹、乡（镇、街道）实施、村（居）管理”的工作机制，各行政主管单位运用实名制系统，动态掌握人员在岗等情况。区人力资源和社会保障局牵头做好实名制系统的统筹管理工作，定期调度数据录入情况。

第二十五条 各行政主管单位每年对乡村公益性岗位开发管理情况开展监督检查，及时纠正查处吃空饷、安置不符合条件人员、优亲厚友、变相发钱等违规行为，清退违规在岗人员，严肃追究相关工作人员责任，将监督检查情况报上一级行政主管部门和区人民政府。

坚持“一人一岗一补贴”原则，不得“一人多岗”“一岗多人”。在岗人员不得同时兼职其他公益性岗位，不能享受其他公益性岗位补贴。区内类似岗位间聘任标准、待遇保障水平

等保持基本统一。

第二十六条 用人单位要对乡村公益性岗位人员，尤其是技术技能岗位人员开展技能培训，提高技能水平，适应岗位需要。

第二十七条 与安置人员签订用工协议、劳务协议的用人单位制定具体的管理考核考评细则，明确岗位的具体工作量、工作标准等，做好在岗人员日常管理工作，加强在岗人员履职情况监管，每年至少开展一次考核评价，并报乡（镇、街道）或各行政主管单位。用人单位履行管理主体责任，提供劳动保护、劳动条件和必要劳动工具等，维护在岗人员合法权益。用人单位按乡村公益性岗位类别建立本辖区在岗人员基础档案，做到一人一档，并报乡（镇、街道）备案。

第二十八条 建立岗位退出机制，发生以下情况之一的，由各用人单位报乡（镇、街道）以及各行政主管单位审核后停发补贴，并终止协议：

1. 在岗期间有犯罪行为受到刑事处罚的；
2. 不符合安置对象条件的；
3. 身体条件已经不能适应工作、无法正常履职的；
4. 已通过市场渠道实现就业创业2个月以上且月收入不低于当地最低工资标准的；
5. 与其他单位签订劳动合同的；
6. 跨区务工的；
7. 严重违反用人单位规章制度或乡村公益性岗位考核考评细则的；
8. 无故缺岗、没有达到工作时限及未完成工作量2次以上，

且不服从单位管理的；

9. 年终考核不合格的；

10. 一人多岗或者一岗多人的；

11. 已享受城镇职工基本养老保险待遇的；

12. 区级及以上人民政府规定的其他情况。

第二十九条 在确保就业局势平稳和社会和谐的前提下，完善乡村公益性岗位在岗人员退出帮扶办法，对在岗人员及时提供有针对性的就业推荐、职业指导、职业介绍等服务，帮助尽快实现市场化渠道就业。对离岗人员中确有培训就业意愿和学习考试能力的，应优先登记开展中长期项目制职业技能培训，并按规定给予职业技能培训补贴和职业技能鉴定补贴。

第七章 附则

第三十条 本办法由区人力资源和社会保障局会同区直有关单位负责解释。

第二十一条 建立健全由区人力资源和社会保障局、区财政牵头、其他有关单位联动的组织领导和工作协调机制。

第三十二条 本办法自2022年1月1日起实施。原有政策规定未到期的，可继续按原政策执行。