

三穗县人力资源和社会保障局
三穗县财政局
三穗县林业局
三穗县水务局
三穗县交通运输局
三穗县农业农村局
三穗县乡村振兴局
三穗县统计局

文件

穗人社发〔2022〕1号

三穗县人力资源和社会保障局等八部门关于
印发《三穗县乡村公益性岗位开发管理
实施细则》的通知

各乡镇（街道）、县直有关部门：

根据《贵州省人力资源和社会保障厅等九部门关于印发〈贵



州省乡村公益性岗位开发管理办法>的通知》(黔人社发〔2021〕21号)、《黔东南州人力资源和社会保障局黔东南州财政局关于印发<黔东南州公益性岗位开发管理实施细则>》(黔东南州人社局通〔2020〕44号)文件精神,为规范我县乡村公益性岗位开发和管理,现将《三穗县乡村公益性岗位开发管理实施细则》印发给你们,请按照职能职责,认真贯彻落实。

附件:三穗县乡村公益性岗位开发管理实施细则



附件

三穗县乡村公益性岗位开发管理实施细则

第一章 总则

第一条 根据《贵州省人力资源和社会保障厅等九部门关于印发〈贵州省乡村公益性岗位开发管理办法〉的通知》（黔人社发〔2021〕21号）、《黔东南州人力资源和社会保障局黔东南州财政局关于印发〈黔东南州公益性岗位开发管理实施细则〉》（黔东南州人社局通〔2020〕44号）文件精神，结合我县实际，制定本实施细则。

第二条 乡村公益性岗位是指在乡村范围内（含易地搬迁安置区），由各类单位开发使用，岗位开发部门或乡镇（街道）人民政府（办事处）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盈利性公共服务类、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 根据“按需设岗、以岗聘任、在岗领补、有序退岗”的管理要求，凸显乡村公益性岗位“托底线、救急难、临时性、公益性”属性，加强部门横向协调，健全科学控制公益性岗位规模机制，避免福利化、长期化倾向，为广大困难群众谋福祉，为经济社会发展稳定做贡献。

第二章 岗位类别和职责

第四条 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。

第五条 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。

各岗位开发部门、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。

第六条 乡村公益性岗位的具体职责由用人单位结合岗位职能和工作实际进行明确,报岗位开发部门审定。

第三章 乡村公益性岗位安置对象

第七条 乡村公益性岗位的安置对象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就业困难人员,主要包括以下类别:

- (一) 脱贫劳动力;
- (二) 易地搬迁劳动力;

- (三) 农村低收入劳动力;
- (四) 零就业家庭劳动力;
- (五) 持《残疾证》的劳动力;
- (六) 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);
- (七) 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,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。

第四章 公益性岗位的开发

第八条 公益性岗位指标由各岗位开发部门根据州级下达情况、资金保障情况合理确定,并建立动态调整机制,根据经济社会发展状况、就业形势变化以及各用人单位岗位使用情况和需求情况,适时调整岗位规模。建立岗位储备制度,保持动态平衡。各乡镇(街道)和安置点内各类用人单位要结合巩固拓展脱贫攻坚成果和乡村振兴战略等重大决策部署,科学合理开发乡村公益性岗位。

第九条 乡村公益性岗位用人单位按照属地管理原则,向岗位开发部门提出书面申请,岗位开发部门审核同意后,用人单位按程序进行招聘。

- (1) 开发乡村公益性岗位的用人单位向岗位开发部门提交

岗位开发申请，申请包括开发岗位名称、岗位数量、薪酬待遇、岗位职责、岗位要求、工作地点等内容，岗位开发部门对用人单位提交的乡村公益性岗位开发申请进行审批后，用人单位按照“公开、公平、公正”原则，统一向社会公开发布招聘公告。公告内容注明用人单位拟聘任岗位的岗位名称、岗位数量、薪酬待遇、岗位职责、岗位要求、工作地点等内容，同时标明补贴期限或聘用协议签订期限。

(2) 用人单位结合乡村就业困难人员申请、村支两委推荐等情况，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。

第十条 申请乡村公益性岗位安置的就业困难人员按规定提交以下材料：

- (1) 《乡村公益性岗位申请表》原件；
- (2) 身份证原件及复印件；
- (3) 户口簿原件及复印件；
- (4) 本人银行卡；
- (5) 身份类证明（困难类别）等。

招聘结束后申请材料原件由用人单位建档保管，复印件交岗位开发部门备案。

第十一条 乡镇（街道）人民政府（办事处）、县直各部门统筹各类资金开发的公益性岗位，优先安置建档立卡脱贫劳动力和易地搬迁劳动力中的就业困难人员。

第十二条 招聘结束后，用人单位与聘用人员1年内签订最长期限不超过1年的用工协议、劳务协议、服务协议等，约定双

方权利、义务，明确乡村公益性岗位补贴。乡村公益性岗位每月工作时间累计不低于10天且累计不低于20个小时，避免“变相发钱”，防止福利化倾向。

第十三条 公益性岗位人员要求流动或不胜任工作、考核不合格以及需要解除服务协议的人员，用人单位可按照法定程序与其解除服务关系，并申报空岗信息，按聘用程序递补新人。

第五章 补贴标准及资金渠道

第十四条 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。普通岗位补贴标准为400元/月，技术技能岗位补贴标准为600元/月，所需资金由专项资金或县级自筹资金保障；岗位开发部门要按照每人每年150元左右的标准，为在岗人员购买意外伤害商业保险，有专项资金保障的乡村公益性岗位意外伤害商业保险所需资金从专项资金中列支，无专项资金保障的乡村公益性岗位意外伤害商业保险所需资金由县级财政统筹资金解决。

第十五条 用人单位每月按时向岗位开发部门申请乡村公益性岗位补贴，申请材料包括补贴申请（至少包含申请人数、补贴标准、补贴总金额、补贴时间<即补贴时间期间>、履职情况、填报人、领导签章等信息）、补贴申请花名册（至少包含姓名、身份证号、人员身份类别、补贴金额、岗位名称、岗位地点、工作内容、是否建档立卡脱贫劳动力或易地搬迁劳动力等信息）、工资发放凭证、组织机构代码复印件（首次申请）、服务协议复印

件（首次申请）等。岗位开发部门审核后，按规定将补贴拨付到用人单位在银行开立的基本账户或乡村公益性岗位安置人员本人个人银行账户。

第六章 乡村公益性岗位的管理与监督检查

第十六条 建立公益性岗位有序退出机制。乡村公益性岗位发生以下情况之一的，由各用人单位报岗位开发部门审核后停发补贴，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. 跨县务工的；
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。

第十七条 乡村公益性岗位人员的管理实行“谁用工，谁负

责”原则，各岗位开发部门根据岗位规模和资金承受能力，科学制定岗位开发计划和实施方案，建立健全规范管理工作流程，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。

第十八条 与安置人员签订用工协议、劳务协议的用人单位要履行用工管理主体责任，依法提供劳动保护和劳动条件，严格按照乡村公益性岗位政策规定期限申请补贴。用人单位要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，并将考评结果报岗位开发部门。

第十九条 岗位开发部门和财政部门每年对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县人民政府。

第二十条 结合本县实际，在确保就业局势平稳和社会和谐稳定的前提下，岗位开发部门要对退出岗位人员建立台账跟踪管理，做好政策衔接和就业服务。对乡村公益性岗位距享受补贴期满不足半年的人员，人社部门、用人单位要及时提供有针对性的职业指导、职业介绍和职业培训等服务，帮助尽快实现再就业，对参加职业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；对于用人单位开发乡村公益性岗位安置就业困难人员并在补贴期满后转为本单位劳动合同制用工的，可按

规定给予吸纳就业困难人员社会保险补贴。对退出乡村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。

第二十一条 岗位开发部门和用人单位要认真按照本实施细则开发和管理公益性岗位,并结合实际细化各操作环节、表格等。各岗位开发部门要每月将岗位开发情况报县级人社部门,要运用实名制管理系统,动态掌握人员在岗等情况。

第二十二条 财政部门负责按规定及时划拨补贴资金,确保公益性岗位补贴按月足额发放到位。

第二十三条 岗位开发部门要加强对用人单位补贴申请材料的审核,对虚报冒领、骗取社会保险补贴、岗位补贴的,除追回所有补贴资金外,还要按照相关法律法规进行处理;情节严重,构成犯罪的,依法追究有关人员法律责任。

第七章 附则

第二十四条 此前本县相关文件规定与本实施细则不一致的,以本实施细则为准。

第二十五条 本实施细则由县人力资源和社会保障局会同县直有关部门负责解释。

第二十六条 本实施细则自印发之日起施行。