

CYDR-2022-0100001

青 岛 市 城 阳 区 人 力 资 源 和 社 会 保 障 局  
青 岛 市 城 阳 区 财 政 局  
青 岛 市 城 阳 区 农 业 农 村 局

文  
件

青城人社发〔2022〕6号

---

关于印发《青岛市城阳区城乡公益性岗位开发  
管理办法》的通知

各有关单位：

现将《青岛市城阳区城乡公益性岗位开发管理办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

青岛市城阳区人力  
资源和社会保障局

青岛市城阳区  
财 政 局

青岛市城阳区  
农业农村局  
2022年6月2日

# 青岛市城阳区城乡公益性岗位开发管理办法

## 第一章 总则

**第一条** 为深入贯彻落实中央、省、市关于千方百计稳定和扩大就业、扩大就业容量、扩大城乡公益性岗位安置的部署要求，巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接，规范推进城乡公益性岗位开发管理工作，根据《青岛市城阳区城乡公益性岗位扩容提质工作实施方案》，结合我区实际，制定本办法。

**第二条** 本办法所称城乡公益性岗位是指各级人民政府使用财政资金统一设置的非营利性公共管理类、公共服务类、社会事业类、设施维护类、社会治理类等岗位。

**第三条** 城乡公益性岗位开发管理的目的是落实政府兜底安置困难群众就业职责，积极消纳农村剩余劳动力和城镇长期失业人员，着力提高城乡低收入群体收入。

**第四条** 本办法适用于全区城乡公益性岗位的开发、安置上岗和日常管理等工作，具体包括统筹岗位设置、明确安置对象、规范组织上岗、统一岗位待遇、全程精准管理、严格督导检查等内容。

## 第二章 职责分工

**第五条** 成立由政府主要领导任组长的城阳区城乡公益性岗位扩容提质工作领导小组（以下简称“领导小组”），成员由

相关职能部门主要或分管负责人担任，领导小组负责统筹做好全区城乡公益性岗位扩容提质工作。各街道应成立相应工作机构。

**第六条** 领导小组下设办公室，办公室设在区人力资源社会保障局，承担领导小组日常工作，负责督促落实领导小组的决定、决议事项和工作部署，协调城乡公益性岗位扩容提质各项工作，区人力资源社会保障局主要负责同志兼任办公室主任。

**第七条** 区人力资源社会保障局负责牵头拟订全区城乡公益性岗位扩容提质工作实施方案，明确岗位开发计划，负责做好城乡公益性岗位所需资金测算及预算提报工作，抓好城乡公益性岗位日常调度等工作。区财政局将城乡公益性岗位资金列入年度财政预算，统筹用于城乡公益性岗位的岗位补贴、社会保险补贴、岗前培训费、意外伤害保险费等费用支出。领导小组成员单位按照业务归口原则指导各街道最大力度挖掘岗位资源、明确岗位职责、制定管理考核办法、落实待遇保障等工作。

**第八条** 各街道办事处负责城乡公益性岗位开发管理具体实施工作，负责做好人员招用、岗前培训、日常管理等相关工作。各街道将城乡公益性岗位资金列入年度预算，用于购买第三方人力资源机构服务等费用支出。

**第九条** 街道、社区（村）等用岗单位负责做好城乡公益性岗位日常管理使用，参与做好需求摸排、人员组织、日常管理、相关待遇核实、年度考核工作。

### 第三章 岗位开发

**第十条** 领导小组办公室按照“按需设岗，因人设岗”的原则，根据农村剩余劳动力和城镇就业困难群体数量、就业难易程度、经济社会发展水平、财政资金承受能力等实际，在广泛摸排的基础上，合理确定岗位种类、数量，保持适度规模。

**第十一条** 各街道在统筹整合现有公益性岗位基础上，根据辖区实际设立公共管理类、公共服务类、社会事业类、设施维护类、社会治理类等岗位。

**第十二条** 乡村公益性岗位主要包括：

1. 公共管理类。主要从事新时代文明实践站（所）管理、文物保护巡查、国土治理、护林绿化、环境保护、森林防火、治安联防、安全应急、农村集体资产管理等方面的工作；

2. 公共服务类。主要从事农技推广、村容保洁、卫生防疫、场所建设等方面的工作；

3. 社会事业类。主要从事养老护理、幼儿托管、课后服务、扶残助残、劳动保障等方面的工作；

4. 设施维护类。主要从事农村公共文化设施的公共设施维护、农田基础设施管护、道路管护、水利管护等方面的工作；

5. 社会治理类。主要从事乡村网格员、基层调解员等方面的工作。

**第十三条** 城镇公益性岗位包括：

1. 公共管理类。主要从事新时代文明实践站（所）管理、道

路交通协管、治安巡防协管、市政管理协管等方面的工作；

2. 公共服务类。主要从事公共环境卫生、疫情防控等方面的工作；

3. 社会事业类。主要从事社工服务、养老护理、课后服务、互助帮扶、劳动保障等方面的工作；

4. 设施维护类。主要从事基层公共文化、体育设施管护等方面的工作；

5. 社会治理类。主要从事社区网格员、基层调解员等方面的工作。

**第十四条** 城乡公益性岗位开发按照领导小组办公室下达开发计划、街道征集岗位、设岗单位提交开发需求、街道提请领导小组办公室审批、开发完毕岗位入库的程序进行。

**第十五条** 区人力资源社会保障局根据青岛市政府下达的年度开发计划，在对我区经济社会发展和就业形势研判的基础上，提出全区年度岗位分配计划，经领导小组办公室同意后下达至各街道执行。

**第十六条** 岗位开发计划下达后，各街道向社区（村）、机关事业单位等公开征集岗位需求，设岗单位根据工作需要，经党组织开会研究确定城乡公益性岗位开发数量。

**第十七条** 设岗单位向所属街道提出岗位开发申请，并提交以下材料：

1. 《城乡公益性岗位设岗申请表》，载明单位名称、联系人

姓名、联系方式、岗位性质、岗位类型、岗位名称、岗位数量、工作内容、劳动时间、招用条件、用工期限等情况；

2. 《承诺书》，就加强管理、落实责任等方面做出承诺；

3. 设岗单位党组织开会研究岗位开发的材料。

**第十八条** 各街道负责对设岗单位的申报材料进行审核，同意设岗的，在设岗申请表相应栏内签注审核意见并加盖公章。

**第十九条** 各街道遇到下列情形之一的，须派 2 名以上工作人员到申请单位和实际工作地点进行考察，核实设岗必要性与可行性，并提出勘验意见。

1. 当年新增加的设岗单位；

2. 原有单位拟扩大安置规模的；

3. 对申报材料存在疑问的；

4. 其他需要勘验的情形。

**第二十条** 街道审核完毕，将本辖区的设岗申请汇总整理后，报领导小组办公室审批。区人力资源社会保障局会同有关部门出具审核意见，同意设岗的，予以批复，并做好存档工作。

**第二十一条** 岗位审批完毕，各街道须于 5 日内将岗位开发情况录入省公共就业人才服务系统公益性岗位管理模块，实行动态管理。

**第二十二条** 因行政区划调整、合村并居、拆迁安置等原因导致设岗情况发生变化时，各街道应及时请示领导小组办公室核减或取消相应岗位设置。

## 第四章 安置上岗

**第二十三条** 乡村公益性岗位主要安置以下人员：

1. 脱贫享受政策人口（含防止返贫监测帮扶对象）；
2. 农村低收入人口；
3. 农村残疾人；
4. 农村大龄人员（45-65 周岁）。

**第二十四条** 城镇公益性岗位主要安置以下人员：

1. 城镇零就业家庭人员；
2. 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）；
3. 以灵活就业人员身份参加企业职工基本养老保险的女性，满 50 周岁未享受基本养老待遇的人员。

**第二十五条** 有下列情形之一的，不得安置：

1. 单位就业、灵活就业、自主创业的；
2. 享受职工养老保险待遇的；
3. 名下有有效工商注册信息的；
4. 其他不宜安置的情形。

**第二十六条** 安置工作在领导小组办公室的指导下，由各街道具体组织实施。安置程序一般包括发布公告、个人申请报名、用岗单位资格审查、用岗单位民主评议、街道审批公示、领导小组办公室备案、岗前培训等环节。

**第二十七条** 各街道根据岗位开发情况向领导小组办公室提

交岗位发布申请，申请材料应包含安置岗位的岗位名称、工作地点、工作时间、聘用条件、安置数量、主要职责、联系人及联系信息等事项，领导小组办公室负责审核，通过城阳政务网等平台进行发布。

**第二十八条** 各街道负责组织安置对象报名。符合条件人员持本人身份证、户口本、社会保障卡、残疾人证等有效证件到用岗单位或用岗单位所属街道报名，各报名点应现场对申请人资质进行初审，不符合条件的不得接受报名。报名结束后，各街道须于**3日内**将申请人信息汇总表报领导小组办公室备案。

**第二十九条** 用岗单位负责核定申请人身份，明确类别，审查是否符合报名条件，并负责做好不符合条件群众的政策解释工作。资格审查贯穿安置工作始终，领导小组办公室或各街道发现申请人不符合安置条件的，应通知用岗单位复核，情况属实的终止安置程序。必要时，用岗单位可委托主管部门牵头负责申请人资格审查事宜。

**第三十条** 用岗单位通过召开党员会议或两委会议等方式进行民主评议，并综合考虑人员类别、收入水平等因素确定上岗人员。

**第三十一条** 确定上岗人员时应当坚持以下原则：

（一）乡村公益性岗位

1. 优先安置脱贫享受政策人口（含防止返贫监测帮扶对象）；
2. 优先安置农村低收入人口；



3. 优先为农村残疾人提供适合其身体条件的岗位；
4. 优先安置未享受过扶贫公益性岗位补贴的人员；
5. 优先安置本社区（村）符合条件人员。

## （二）城镇公益性岗位

1. 优先安置城镇零就业家庭人员；
2. 优先安置未享受过社会保险补贴政策的人员。

**第三十二条** 确定上岗人员后，用岗单位须于 2 日内将负责人签字并加盖单位公章的上岗人员信息表报所属街道审批。

**第三十三条** 各街道负责对安置程序进行审核，重点核实上岗人员是否符合安置条件，对脱贫享受政策人口、农村低收入人口、农村残疾人等群体，应当函询乡村振兴、民政、残联等单位意见。审核无误后，各街道须于 2 日内在城阳政务网等平台公示，用岗单位一并通过张贴布告等形式在本单位范围内公示，公示期 3 天。

**第三十四条** 公示无异议的，各街道须于 3 日内将上岗人员信息报领导小组办公室备案。

**第三十五条** 经过公示审批且符合岗前培训条件的上岗人员均可享受一次免费岗前培训，目的是帮助上岗人员熟悉岗位职责和岗位要求，增强职业自豪感、归属感，为实现正规就业打下坚实基础。

**第三十六条** 岗前培训坚持以岗位需要为导向，以能力培养为基础，主要包括通用知识培训和专业技能培训。通用知识培训

以城乡公益性岗位政策文件、职责任务、安全防护、劳动精神、职业道德等内容为主，着力提升上岗人员的岗位综合能力。专业技能培训应有针对性地进行专业知识、专业能力等方面的培训，切实提升上岗人员履职能力和技能水平。

**第三十七条** 公益性岗位开发主体按照《关于做好城乡公益性岗位安置对象岗前培训工作的通知》（青人社字〔2022〕29号）规定，负责公益性岗位安置对象岗前培训相关工作。区人力资源社会保障局落实监管责任，指导培训实施单位做好培训工作。

**第三十八条** 城镇零就业家庭人员安置上岗后，各街道应及时注销零就业家庭信息。

**第三十九条** 每季度第一个月上旬，各街道应汇总整理岗位空缺情况并报领导小组办公室备案，经领导小组办公室同意后，可根据本办法补充发布岗位需求公告。

## 第五章 日常管理与考核

**第四十条** 各街道应通过招标等方式确定第三方人力资源服务机构（以下简称“第三方机构”）。第三方机构和上岗人员签订劳务协议，并和用岗单位签订服务协议，明确各方权利义务关系。

**第四十一条** 第三方机构负责上岗人员的日常管理、绩效考核、待遇保障等工作，每周应采取电话抽查、实地核查等方式对

上岗人员的实际在岗情况、工作完成情况进行核实，检查结果反馈各街道，作为上岗人员考评的重要依据。

**第四十二条** 第三方机构和上岗人员的劳务协议一般一年一签，协议应明确双方权利义务，包含岗位名称、岗位职责、工作地点、工作内容、工作时长、补贴标准、试用期制度等具体内容。

**第四十三条** 第三方机构负责依法维护上岗人员的合法权益，落实城镇公益性岗位上岗人员参加养老、医疗、失业、工伤等社会保险的规定。

**第四十四条** 第三方机构和用岗单位之间的服务协议期限应与劳务协议一致，协议应约定服务岗位、人员数量、服务期限、岗位补贴发放方式以及违反协议责任等内容，上岗人员在上岗期间出现的退休、医疗、工伤、失业、生育、因公意外伤害及劳务纠纷等事项均由第三方机构负责处理。

**第四十五条** 用人单位按照“属地管理、分级负责，谁主管、谁负责，谁用人、谁考核”的原则，承担上岗人员的管理主体责任，提供必要的劳动条件、劳动工具和业务用品，建立人员花名册，健全考勤、请销假、工作登记等规章制度，按月向街道报送上岗人员考核、工作情况。

**第四十六条** 上岗人员应自觉遵守用人单位的工作纪律和规章制度，认真履行岗位工作职责，完成工作任务，不得另由他人顶替。

**第四十七条** 领导小组成员单位按照业务归口原则负责指导

各街道制定具体岗位管理考核办法，明确上岗人员的岗位职责、工作纪律、考核办法、培训制度、退出机制等内容。

**第四十八条** 城乡公益性岗位上岗人员实行年度考核，由领导小组成员单位指导各街道具体实施，考核结果由用岗单位主要负责人签字并加盖公章后报各街道备案，年度考核不合格的，终止劳务协议或不再续签劳务协议。

**第四十九条** 上岗人员因住所变更等原因导致在当前岗位履职困难时，若有空岗且上岗人员符合任职条件，各街道可自主在辖区范围内进行岗位调剂，调剂完毕报领导小组办公室备案，经领导小组办公室同意也可跨街道调剂。

## 第六章 补贴待遇

**第五十条** 乡村公益性岗位补贴标准以青岛市小时最低工资标准为基数，依据岗位类型、劳动时间等因素确定，同时，应为乡村公益性岗位在岗人员购买每年不超过 60 元的意外伤害商业保险，已购买的不再重复购买。城镇公益性岗位补贴标准按照青岛市月最低工资标准执行，同时按规定给予社会保险补贴，补贴标准参照用人单位为上岗人员实际缴纳的社会保险费（不包括个人应缴纳部分）执行。

**第五十一条** 同一人员的待遇期限一般不超过 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），具体待遇期限参照社会保险补贴政策执行。

**第五十二条** 每月月底前，第三方机构负责为城镇公益性岗位上岗人员缴纳当月社会保险费；每月 10 日前，第三方机构负责核算上岗人员上月待遇数额并报街道审批，审批通过后及时为上岗人员发放岗位补贴。

**第五十三条** 公益性岗位扩容提质资金由区人力资源社会保障局按照“先预拨、后清算”的方式进行拨付。每季度末由街道将本季度资金发放情况及下一季度资金需求提报区人力资源社会保障局，经区人力资源社会保障局审核后清算并拨付下一季度资金。

## 第七章 人员退出

**第五十四条** 城乡公益性岗位上岗人员实行“有进有出、能聘能退”机制，退出岗位则即时解除劳务协议，停止发放补贴。

**第五十五条** 城乡公益性岗位退出方式包括主动申请退出、正规就业退出、补贴期满退出、退休年龄退出、无法正常工作退出、违规违纪退出等。

**第五十六条** 城乡公益性岗位上岗人员主动申请退出的，应提前 10 日以书面形式通知第三方机构和用岗单位，第三方机构负责解除劳务协议，用岗单位须于 5 日内向街道备案。

**第五十七条** 上岗人员通过用人单位吸纳、灵活就业、自主

创业等方式实现正规就业的，由街道督促其主动申请退出，不主动退出的，街道应通知第三方机构书面解除劳务协议。

**第五十八条** 第三方机构和上岗人员签订的劳务协议不得超过公益性岗位补贴享受期限，超过部分的费用由第三方机构承担，上岗人员补贴享受期满时第三方机构负责办理退出事宜。

**第五十九条** 城镇公益性岗位上岗人员已达法定退休年龄（以灵活就业人员身份参加企业职工基本养老保险的女性，满50周岁未享受基本养老待遇的人员除外），或乡村公益性岗位上岗人员开始享受职工养老保险待遇时，劳务协议自动终止，第三方机构应解除劳务协议并协助上岗人员办理退休。

**第六十条** 因健康状况或身体条件变化致使上岗人员不能胜任当前工作时，各街道负责为其调整安置岗位；上岗人员丧失劳动能力时，第三方机构应为其办理退出手续并落实相关待遇。

**第六十一条** 城乡公益性岗位人员有下列情形之一的，各街道负责清退，不再纳入城乡公益性岗位安置范围：

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天以上的；
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. 被依法追究刑事责任或纳入失信人员名单的；
7. 有其他违法违规行为的。

**第六十二条** 城乡公益性岗位上岗人员退出后，各街道应在5日内通过省公共就业人才服务系统变更信息，并于申请资金拨付时向领导小组办公室备案。

**第六十三条** 对退出城乡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。

## **第八章 监督管理和服务**

**第六十四条** 城乡公益性岗位及上岗人员实行“双实名制”，各街道负责将城乡公益性岗位及上岗人员统一纳入省公共就业人才服务系统公益性岗位管理模块，通过大数据、信息化手段实行动态管理。

**第六十五条** 构建“区—街道—社区（村）”三级协同管理体系，对上岗人员在岗情况进行监督检查，实行社区（村）日常查、街道定期查、区随机查的管理机制，避免磨洋工、吃空饷、出工不出力等问题发生。

**第六十六条** 各街道负责做好本辖区上岗人员跟踪服务，落实上岗人员分类服务机制，对有就业意愿且具备就业能力的，推荐到各类经济组织就业；对有培训意愿的，组织参加职业技能培训；对有创业意愿、创业能力的，提供创业培训服务。

**第六十七条** 城乡公益性岗位开发管理工作要做到公开透明，渠道畅通，接受社会各界的监督。

**第六十八条** 负责城乡公益性岗位开发、管理、安置的有关

单位和经办人员要严格履行职责，落实“组织监督+群众监督”双重监督体系，坚决卡住以权谋私、优亲厚友等不正之风。对违反安置程序、徇私舞弊、失职渎职等行为，各街道应认真调查并依法依规严肃处理，没有处理权限的上报有关责任部门。

**第六十九条** 各街道加强对第三方机构的监督管理，采取定期检查和不定期抽查相结合的方式对劳务协议签订、社会保险费缴纳、补贴落实等情况进行监督检查。对检查发现的问题，要责令第三方机构限期整改，并可采取约谈、问责、扣除管理费等处罚措施；整改不合格或多次违反的，终止第三方服务协议。

**第七十条** 各街道负责用岗单位的日常监督管理，对存在“吃空饷”、虚报冒领、冒名顶替等行为的，应责令用岗单位全额退回补贴资金，取消其使用城乡公益性岗位资格。

**第七十一条** 健全容错机制，在落实政策过程中，有关单位和个人应切实增强政治担当、历史担当、责任担当，依照上级有关精神和决策予以实施。严格落实“三个区分开来”，加大正向激励力度，对工作中出现的失误错误，符合容错纠错情形的，坚持应容尽容、应免尽免，旗帜鲜明为担当作为、干净干事者撑腰鼓劲。

## 第九章 附则

**第七十二条** 退役士兵专项公益性岗位按现行相关规定执行。



**第七十三条** 本办法实施过程中，与省、市出台的新规定不相符的，按照省、市新规定执行。

**第七十四条** 本办法由领导小组办公室负责解释。

**第七十五条** 本办法自 7 月 1 日起施行，有效期至 2025 年 12 月 31 日。

---

青岛市城阳区人力资源和社会保障局办公室

2022年6月2日印发

---