

ZZCR-2024-0130001

枣庄市人力资源和社会保障局

枣庄市民政局

枣庄市财政局

枣庄市农业农村局

文件

枣人社办发〔2024〕4号

枣庄市人力资源和社会保障局 枣庄市民政局  
枣庄市财政局 枣庄市农业农村局关于印发  
《枣庄市城乡公益性岗位管理监督办法》  
的通知

各区（市）人力资源社会保障局、民政局、财政局、农业农村局，  
高新区社会事务综合服务中心：

现将《枣庄市城乡公益性岗位管理监督办法》印发给你们，  
请认真贯彻执行。



(此件主动公开)

(联系单位：市公共就业和人才服务中心就业服务科)

# 枣庄市城乡公益性岗位管理监督办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为全面贯彻党的二十大精神，落实国家、省、市关于就业工作决策部署，兜牢民生底线，促进共同富裕，做好城乡公益性岗位管理监督工作，根据《山东省城乡公益性岗位管理监督办法》（鲁人社规〔2024〕1号）、《枣庄市城乡公益性岗位扩容提质行动方案》（枣政办字〔2022〕6号）等，结合我市实际，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** 城乡公益性岗位管理监督的目的，主要是落实政府兜底安置困难群众就业职责，规范城乡公益性岗位开发管理，着力提高城乡低收入群体收入，增进民生福祉。根据经济社会发展状况和就业形势变化，适时调整岗位规模和安置对象范围等，确保就业局势保持稳定。不设置没有实质工作内容和社会效益的岗位，不设置机关事业单位管理类、专业技术类岗位。

## 第二章 开发管理机制

**第四条** 开发管理主体。城乡公益性岗位实行省级统筹，市、县（市、区）负总责，乡镇（街道）具体落实，村（社区）日常管理使用。省级人民政府负责定目标、定政策；市县级人民政府负责政策细化、资金筹集；乡镇（街道）负责组织实施、岗位开发、待遇发放、督促检查；村（社区）参与做好需求摸排、人员组织、日常管理。

各地可通过政府购买服务的方式委托第三方人力资源服务机构协助管理，服务相关费用纳入一般公共预算。

**第五条** 年度开发计划。省级统一向各设区的市下达年度开发计划，各设区的市人民政府可结合实际适当增加岗位规模。

**第六条** 岗位开发类型。结合我市实际，将城乡公益性岗位设置为公共管理类、公共服务类、社会事业类、设施维护类、社会治理类等类型。各地可根据实际需求统筹本辖区的岗位开发类型，综合设岗或单独设岗。

**第七条** 开发管理流程。城乡公益性岗位开发在县级人民政府统一指导下，乡镇（街道）负责具体组织实施。开发流程一般包括发布公告、报名申请、民主评议、审核公示、县级审批、协议签订、岗前培训、安排上岗等环节。

### 第三章 岗位开发设置

**第八条** 岗位设置。

（一）城镇公益性岗位设置为：

1.公共管理类，主要从事新时代文明实践站（所）管理服务、道路交通协管、治安巡防协管、市政管理协管、护林防火、文物保护巡查等方面的工作；

2.公共服务类，主要从事公共环境卫生、卫生防疫等方面的工作；

3.社会事业类，主要从事社会工作服务、养老服务、课后服务、扶残助残、社会救助、互助帮扶等方面的工作；

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、司法协理员等方面的工作。

## （二）乡村公益性岗位设置为：

1.公共管理类，主要从事文物保护巡查、新时代文明实践站（所）管理服务、国土治理、护林绿化、环境保护、森林防火、治安联防、安全应急、群防群治、地灾群防、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，主要从事防止返贫、社会工作服务、养老服务、幼儿托管、课后服务、扶残助残、劳动保障、护学助幼、社会救助等方面的工作；

4.设施维护类，主要从事农村公共文化设施等公共设施管护、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、司法协理员等方面的工作。

### **第九条 安置对象。**

（一）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）。允许将其他类型就业困难人员、登记失业的16—24岁青年、登记失业的“二孩妈妈”纳入城镇公益性岗位安置范围。

（二）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。允许将抚养未成年子女的未就业单亲家庭成员、登记失业的16—24岁青年、登记失业的“二孩妈妈”纳入乡村公益性岗位安置范围。

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）和其他类型就业困难人员，是指人力资源社会保障部门登记管理的相应人员。

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，是指民政部门登记认定的相应人员。

农村残疾人，是指残联登记管理的相应人员。

抚养未成年子女的单亲家庭成员，是指持有离婚或丧偶证明且抚养未满18周岁子女的相应人员。

登记失业16—24岁青年，是指在人力资源社会保障部门进行失业登记的16至24周岁相应人员。

登记失业“二孩妈妈”，是指在人力资源社会保障部门进行失业登记，符合生育政策、抚养2个或2个以上未满18周岁子女的相应女性人员。

**第十条** 岗位聘用。建立城乡公益性岗位从业人员精准识别机制，综合考虑人员类型、收入水平、申请意愿、个人能力等因素，在符合用人条件的前提下，确定相关人员。

相同条件下，城镇公益性岗位优先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）；乡村公益性岗位优先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、农村残疾人群体。

**第十一条** 岗位待遇。城乡公益性岗位统一实行政府补贴。

岗位补贴标准由县级人民政府按照不低于当地最低工资标准，依据岗位类型、劳动时间等因素确定，按月发放。其中，城镇公益性岗位补贴不低于当地月最低工资标准，乡村公益性岗位补贴不低于当地小时最低工资标准。

城镇公益性岗位社会保险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。乡村公益性岗位在岗人员由县级人民政府按照每人每年不超过100元的标准，统一购买意外伤害商业保险。

**第十二条** 补贴期限。城乡公益性岗位同一安置对象岗位补贴期限一般不超过3年。

城镇公益性岗位安置对象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）。

乡村公益性岗位到期后，确有必要的可视情况适当延长。

## 第四章 岗位管理

**第十三条** 信息化管理。依托城乡公益性岗位精准管理系统，运用大数据、信息化手段，加强安置对象信息比对、上岗资格审核，对城乡公益性岗位和人员实行“双实名”管理。

**第十四条** 培训管理。对安置对象开展全员免费岗前培训，培训内容、课时、方式及经费等由岗位开发主体结合实际确定。

**第十五条** 日常管理。规范日常考勤考核，督促在岗人员认真履行岗位职责、严格遵守规章制度和工作纪律，及时发现和解决问题。具体管理工作由所在乡镇（街道）负责，村（社区）参与具体使用管理等工作。

**第十六条** 资金管理。严格执行资金管理制度，坚持专款专用，严守待遇底线，规范补贴发放程序，强化风险管控，确保资金安全。

**第十七条** 退出管理。城乡公益性岗位人员实行退出机制，县级人力资源社会保障部门定期比对人员情况，对符合退出情形的人员，指导乡镇（街道）及时督促退出或予以清退。一旦退出将即时解除劳务协议，从解除劳务协议的下月起停止发放补贴。

（一）自然退出。城乡公益性岗位人员有下列情形之一的，由乡镇（街道）督促退出：

1.通过用人单位吸纳、自主创业等方式已实现稳定就业的；

- 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.已享受城镇职工基本养老保险待遇或死亡的;
- 6.其他须退出岗位的情况。

(二) 人员清退。城乡公益性岗位人员有下列情形之一的，由乡镇（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。

## 第五章 监督检查

**第十八条** 健全监督机制。各级人力资源社会保障部门要会同有关部门建立健全公益性岗位开发管理监督检查制度，加强对人员资格、岗位开发、日常管理、补贴发放、人员退出的监督检查。各级财政部门要将补贴资金筹集保障情况列入重点监督检查范围。各设岗单位应履行监管责任，加强对所开发公益性岗位的日常监督。各用人单位要建立内部监督和风险防控机制，及时发

现和解决问题。

各级人力资源社会保障部门可以聘请人大代表、政协委员、公益性岗位上岗人员、新闻媒体代表等担任社会监督员，参与监督检查活动。自觉接受纪检监察监督、审计监督。有条件的地方，可委托第三方机构开展监督检查。

**第十九条** 畅通监督渠道。各级人力资源社会保障部门应当设立监督举报电话、电子邮箱，并向社会公布举报电话、传真、电子邮箱和通讯地址等，畅通举报投诉渠道，主动接受社会监督。对举报投诉事项要认真核查，如问题属实要限时予以纠正。下级人力资源社会保障部门对上级人力资源社会保障部门交办的举报问题线索，应即时办理，并按要求向交办单位书面报告调查处理意见和处理结果。上级人力资源社会保障部门发现下级人力资源社会保障部门对问题线索处理不当或有错误的，应当责成下级人力资源社会保障部门重新处理，必要时可直接调查处理。

严格执行公益性岗位人员上岗公示制度，人员确定后要在所在社区（村）进行公示，时间不少于3天。公示如有异议，必须认真调查处理。

**第二十条** 突出监督重点。采取日常抽查、专项核查等方式，加大对违规安置、优亲厚友、虚报冒领补贴、吃空饷、不按时发放补贴等问题监督检查力度。对存在严重问题或引发较大负面舆情的，给予通报批评，并视情约谈相关责任人。对公益性岗位开发管理过程中存在违规违纪行为的，按照规定追究当事人及单位责任。涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

各级人力资源社会保障部门每年至少开展一次公益性岗位开发管理专项核查。

## 第六章 附 则

**第二十一条** 本办法自印发之日起施行，有效期至2027年1月31日。《枣庄市人力资源和社会保障局 枣庄市财政厅局 枣庄市农业农村局 枣庄市乡村振兴局 枣庄市民政局 枣庄市残疾人联合会关于印发〈枣庄市城乡公益性岗位开发管理暂行办法〉的通知》（枣人社发〔2022〕2号）同时废止。各地应结合本地区实际情况制定具体实施办法。退役士兵专项公益性岗位按现行相关规定执行。

---

枣庄市人力资源和社会保障局办公室

2024年3月5日印发

---

校核人：晁言坤

---