

邯郸市人力资源和社会保障局

是否同意公开：是

办理结果：A

邯人社案字〔2022〕89号

对政协邯郸市第十三届委员会 第二次会议第402号提案的答复

罗潇委员：

您提出的“关于扩大高校毕业、农民工、退役军人等重点群体公益性岗位就业安置的建议”收悉，现答复如下：

一、大力支持开发公益岗位

（一）出台关于公益性岗位开发政策

邯郸市人力资源和社会保障局 邯郸市财政局共同制定了《关于加强公益性岗位开发管理有关工作的通知》（邯人社字〔2020〕76号），贯彻以就业困难人员为中心的发展理念，公益性岗位托底安置就业困难人员的积极作用，在我市非营利性基层公共服务类、公共管理类岗位，为各级政府认定开发的符合条件适合安置就业困难人员谋福利，为改革发展稳定作贡献。

（二）扎实做好公益性岗位开发工作

公益性岗位安置对象为就业困难人员。按照“公开、公平、公正”的原则，自 2020 年以来，针对高校毕业生、农民工等群体开发公益性岗位 1558 个，公共就业服务机构制定岗位招聘工作方案，做好组织报名、资格审查、岗位匹配、拟用公示、对接上岗等工作。在面向社会公开招聘的基础上，初步确定拟聘用人选，并及时进行网上公示，无异议后方可正式确定聘用人员，用人单位按照规定在当地人力资源社会保障部门进行就业登记和劳动用工备案。公共就业服务机构对登记失业人员，通过系统协查等方式，对申请认定人员进行筛查，杜绝出现不符合认定条件人员，帮助其尽快实现就业创业。定期开展调查摸底，有公益性岗位需求的单位，根据辖区内当年就业援助和扶持的就业困难人员总量、就业困难人员需求、社会公共利益需要、用人单位岗位设置、就业资金的承受能力，科学确定本地区新开发公益性岗位数量和类别，提出开发公益性岗位数量的初步方案，报本级人民政府批准后实施。退役军人这一特殊群体人员相关的各项优待扶持政策，隶属退役军人事务局制订管理。

二、科学合理落实公益性岗位管理

（一）加强日常管理

切实加强公益性岗位日常管理职责，建立健全规范管理工作流程，明确各环节管理责任主体，各用人单位作为管理主体，确定具体岗位职责、明确制度、考核办法、奖惩规定，建立管理台账，对公益性岗位人员在岗情况、补贴资金发放负责。对于严

重违反用人单位相关管理制度人员，用人单位应与其解除劳动合同或协议，自首次安置起累计安置次数原则上不超过2次。

（二）杜绝“吃空饷”现象

强化相关补贴资金监管，对安置非就业困难人员、虚报冒领补贴、“吃空饷”等违法违规情形，及时纠正查处，及时清退违规在岗人员，严肃追究相关工作人员责任。规范工作程序，按照“谁用人、谁管理”的原则，平衡把握岗位规模和岗位待遇。若因公无法正常工作，公共就业服务机构出具非本人原因无法就业的说明，可再次按程序通过公益性岗位予以安置，岗位补贴和社会保险补贴期限重新计算。

（三）实行动态管理

用人单位应制定公益性岗位补贴资金管理制度，明确主管人员，实行专户或专账、专人管理，对于用人单位无故解除签订的劳动合同或劳务协议，要一查到底，确保就业困难人员切身利益不受损害。要实行实行动态管理，按照岗位招用要求，建立和完善考勤、考核制度，以考核上岗人员工作任务完成情况为主要因素，合理设定工作时间，明确工作要求，建立公益性岗位实名制数据库，动态掌握人员增减变动和补贴发放等情况，做好日常考核和管理工作。

（四）严守工作程序

按照相关文件要求，市本级公岗补贴资金实行用人单位申报、人社部门审核、财政部门复核拨付的工作程序。用人单位按

季申报资金，人社部门受理资金申请审核后，报财政复核并将补贴资金拨付至用人单位。用人单位收到补贴资金后，按照要求发放岗位补贴，并为就业困难人员缴纳社保、医保费用，确保就业困难人员切实享受到补贴资金。



领导签发：王合章

联系人及电话：韩晓龙 3111529

抄送：市政府办公室，市政协提案委员会。