

江西省人力资源和社会保障厅  
江西省农业农村厅  
江西省民政厅  
江西省财政厅  
江西省自然资源厅  
江西省交通运输厅  
江西省水利厅  
江西省林业局  
江西省新闻出版局  
江西省残疾人联合会

赣人社规〔2024〕6号

## 江西省人力资源和社会保障厅等 10 部门 关于印发《江西省公益性岗位 开发管理办法》的通知

各市、县（区）人力资源社会保障局、农业农村局、民政局、财政局、自然资源局、交通运输局、水利局、林业局、新闻出版局、残疾人联合会，赣江新区社会发展局、财政金融局：

为贯彻落实党的二十大、二十届三中全会精神和习近平总书

记重要讲话精神，加强困难群体就业兜底帮扶，进一步规范公益性岗位开发管理，现将《江西省公益性岗位开发管理办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

江西省人力资源和社会保障厅



江西省农业农村厅



江西省民政厅



江西省财政厅



江西省自然资源厅



江西省交通运输厅



江西省水利厅



江西省林业局



江西省新闻出版局



江西省残疾人联合会

2024年12月9日



(此件主动公开)

# 江西省公益性岗位开发管理办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为完善重点群体就业支持体系，加强困难群体就业兜底帮扶，规范公益性岗位开发管理，根据《中华人民共和国就业促进法》《江西省就业促进条例》《人力资源社会保障部 财政部 自然资源部 交通运输部 水利部 国家林业和草原局 国家扶贫办关于进一步用好公益性岗位发挥就业保障作用的通知》（人社部发〔2020〕38号）等法律法规和相关政策规定，结合我省实际，制定本办法。

**第二条** 本办法所称公益性岗位是指各部门和单位使用财政资金或其他国有资金予以补贴且用于安置就业困难人员、符合条件的脱贫人口（含未消除风险的防止返贫监测对象，下同）、离校1年内未就业的高校毕业生（含技师学院高级工班、预备技师班和特殊教育院校职业教育类毕业生，下同）等群体的非营利性基层公共管理类和公共服务类等岗位，一般不包括机关事业单位管理类、专业技术类岗位。

**第三条** 公益性岗位坚持托底线、救急难的属性，遵循“按需设岗、以岗聘任、在岗领补、有序退岗”的开发管理机制。各地各部门按照“谁补贴、谁主管，谁用人、谁负责”的原则履行开发管理职责。

## 第二章 岗位开发

**第四条** 各地根据经济社会发展状况和就业形势，综合考虑本辖区需安置人员数量、社会公共利益需要和资金可承受能力等因素，合理确定公益性岗位开发规模、各部门开发数量目标，并保持总体平稳。

**第五条** 公益性岗位分为城镇公益性岗位和乡村公益性岗位，具体可设置为：

（一）公共管理类，主要从事村（社区）网格管理、基层纠纷调解、治安巡防、农家书屋管理、道路养护、护渔护鸟护航、公共设施管护、水利设施管护、森林资源管护、生态环境保护等方面的工作；

（二）公共服务类，主要从事乡镇（街道）、村（社区）的基层劳动就业、社会保障、非营利性家政服务、公共环境卫生、垃圾污水处理、厕所粪污无害化处理、养老托幼助残服务、绿化保洁、乡村快递收发、社区矫正、社会救助、社工服务、便民服务等方面的工作；

（三）各市、县（区）人民政府部门根据实际需求开发设置的岗位类型。

各地可结合实际开发设置临时性城镇公益性岗位和非全日制乡村公益性岗位。新开发城镇公益性岗位应统筹考虑与公益性岗位职责重合的其他人员数量，合理确定开发数量。临时性城镇公益性岗位在岗时间一般不超过6个月。原则上一人只能安置在一个公益性岗位上，非全日制乡村公益性岗位的人员可在不影响

正常履职的情况下兼职从事灵活就业。

**第六条** 公益性岗位开发按以下程序进行：

（一）**用人单位申请**。有设岗需求的用人单位，按地域隶属关系，向设区市、县级主管部门提出公益性岗位开发申请。申请包括用人单位基本信息、岗位名称、岗位数量、工作内容、安置条件、薪酬待遇等内容（附件1）。

（二）**主管部门审核认定**。主管部门对岗位设定的必要性、可行性进行审核，并在10个工作日内出具书面认定意见。

设区市开发的公益性岗位由设区市行业主管部门审核认定；县（市、区）、乡镇（街道）开发的公益性岗位由县级行业主管部门审核认定；乡镇（街道）开发的涉及多部门综合性业务的公益性岗位由县级人力资源社会保障部门审核认定。

（三）**岗位开发情况报备**。主管部门认定后，10个工作日内将开发的公益性岗位情况向同级人力资源社会保障部门报备汇总。

### 第三章 岗位安置和聘任

**第七条** 根据安置对象的困难程度及帮扶的紧迫性，建立公益性岗位安置对象优先排序机制，按下列优先顺序进行安置：

（一）就业困难人员中的零就业家庭成员、最低生活保障人员、残疾人和女性45周岁以上、男性55周岁以上的人员；脱贫人口中的“无法离乡、无业可扶”且有能力胜任岗位工作的半劳力、弱劳力和脱贫人口中具备劳动能力的女性45周岁以上、男性55周岁以上的人员。

(二) 就业困难人员中因承包土地被征收而失去土地的人员、专业退捕渔民和女性 40-45 周岁、男性 50-55 周岁的人员。

(三) 脱贫人口中具备劳动能力的女性 45 周岁以下、男性 55 周岁以下的人员。

(四) 有就业意愿的离校 1 年内未就业高校毕业生。

(五) 符合条件的其他人员。

**第八条** 公益性岗位按以下程序进行聘任：

**(一) 发布公告。**用人单位根据主管部门认定的公益性岗位开发数量向社会发布公益性岗位招聘公告，注明岗位名称、薪酬待遇、工作内容、工作要求、工作地点等内容。

**(二) 提出申请。**符合条件的安置对象提出申请，填写《公益性岗位人员安置申请表》(附件 2)。

**(三) 拟定人选。**用人单位综合考虑就业困难人员类型、收入水平、工作意愿、个人履职能力、岗位匹配性等因素，按照“先排序、后确定”的原则确定拟安置人员。

**(四) 公示聘任。**用人单位对确定的岗位拟安置人员，在所在乡镇(街道)、村(社区)进行公示，公示时间不少于 5 个工作日。对经公示无异议的，办理聘任手续，并在当地人力资源社会保障部门按规定进行就业登记和劳动用工备案。

**(五) 签订合同。**用人单位自聘用之日起一个月内，与公益性岗位安置人员依法签订书面劳动合同或劳务协议、用工协议(附件 3)，明确双方权利、义务。乡村公益性岗位的劳动合同或劳务协议、用工协议期限最短不少于半年，最长不超过 1 年。

**第九条** 用人单位根据当地工资水平、工作时间、工作量、工作绩效等因素合理确定公益性岗位劳动报酬。主管部门按照有关文件要求，结合当地工资水平、工作量、本部门资金状况等因素确定公益性岗位补贴标准。新开发的公益性岗位补贴资金从主管部门相关资金列支，原由就业补助资金开发的公益性岗位补贴资金按原渠道列支。

**第十条** 用人单位和公益性岗位安置人员按规定参加社会保险，缴纳社会保险费。符合条件的，可申领社会保险补贴，社会保险补贴资金从就业补助资金列支。用人单位依法为公益性岗位安置人员提供劳动保护，对符合条件的乡村公益性岗位安置人员，可为其购买意外伤害商业保险。

**第十一条** 主管部门及时拨付岗位补贴，加强资金监管。用人单位严格执行资金管理制度，对所申请拨付的资金做到专款专用，确保合法合规。

#### 第四章 退出机制

**第十二条** 公益性岗位安置人员实行退出机制，满足退出条件者应及时退出，用人单位应解除与其签订的公益性岗位劳动合同或劳务协议、用工协议，从下月起停止发放岗位工资，主管部门对用人单位停发岗位补贴。对退出公益性岗位后被原用人单位留用或被其他单位招用的人员，按照劳动合同法有关规定执行。

公益性岗位安置人员有下列情形之一的，退出公益性岗位安置：

（一）通过机关事业单位招录、企业吸纳、自主创业等途径

已实现稳定就业的；

(二) 从事非全日制乡村公益性岗位的人员，其灵活就业年收入超出当地防止返贫监测范围的；

(三) 不能坚持正常工作的；

(四) 严重违反用人单位管理制度（含他人代岗）的；

(五) 其他应当退出公益性岗位安置的情形。

**第十三条** 同一人员可享受公益性岗位补贴期限一般不超过 3 年，距法定退休年龄不足 5 年的就业困难人员，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）。具体补贴期限结合劳动合同或劳务协议、用工协议期限确定。

**第十四条** 各地结合实际完善公益性岗位补贴期满人员退出帮扶办法，做好政策衔接和就业服务。对公益性岗位补贴期满后仍难以通过其他渠道实现就业的大龄就业困难人员、零就业家庭成员、重度残疾人等特殊困难人员，可再次按程序予以接续安置。使用就业补助资金补贴的公益性岗位，累计安置次数原则上不超过 2 次，脱贫人口等特殊困难人员可延续至巩固拓展脱贫攻坚成果过渡期满。使用其他资金的公益性岗位的补贴期限，从其资金管理规定。对退出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、临时救助等兜底保障范围。对于应退出而未退出公益性岗位安置的，一经发现要及时清退，并追回其应退未退期间领取的相关补贴。

## 第五章 工作职责

**第十五条** 人力资源社会保障部门负责统筹调度公益性岗位

开发管理情况；牵头负责使用就业补助资金的公益性岗位开发管理工作等工作。

**民政部门**负责本部门认定的公益性岗位开发管理工作；牵头负责将不符合公益性岗位安置条件或安置期满后，符合条件的人员纳入兜底保障范围。

**财政部门**负责公益性岗位相关资金安排、及时拨付；会同人力资源社会保障等相关部门做好各类公益性岗位资金支出使用情况的财政监管检查。

**农业农村部门**负责本部门认定的公益性岗位开发管理工作；会同有关部门负责光伏收益、财政衔接推进乡村振兴补助资金等公益性岗位的开发管理；会同人力资源社会保障部门、自然资源部门、交通运输部门、水利部门、林业部门做好各类乡村公益性岗位的统筹利用。

**残联组织**负责会同人力资源社会保障、新闻出版等部门做好残疾人就业的公益性岗位的开发、认定和管理工作。

**其他各公益性岗位主管部门**负责本部门认定的公益性岗位开发管理工作；会同财政等部门做好公益性岗位相关资金使用的政策制定、落实等工作。

**第十六条** 各公益性岗位主管部门应对本部门开发的公益性岗位加强指导，及时纠正安置不符合条件人员、一人多岗、违规设岗、虚报冒领骗取补贴、取酬不履职、优亲厚友、挤占挪用资金等违法违规行为。对上级部门发现的问题，按照“谁认定、谁认领、谁整改”的原则，由主管部门牵头负责整改。

**第十七条** 用人单位履行日常用工管理责任，加强在岗人员履职情况管理，对出勤情况、在岗情况等情况进行考勤；对工作成效、履职尽责等情况进行考核，考勤考核结果报同级主管部门。

**第十八条** 各级主管部门负责将本系统公益性岗位开发管理、人员安置及补贴发放等情况定期报送至同级人力资源社会保障部门。

**第十九条** 各级主管部门加强数据共享，建立健全数据比对、核实机制。对公益性岗位开发、人员安置、退出及补贴发放各环节实行规范化信息化实名制管理。

## 第六章 附则

**第二十条** 本办法由省人力资源社会保障厅会同有关部门解释。

**第二十一条** 村（社区）使用集体资金开发的公益性岗位，参照本办法并结合各地实际进行开发管理。

**第二十二条** 本办法自 2025 年 1 月 1 日起施行。本办法施行前开发并安置在公益性岗位上的人员，按原有规定执行至协议规定的政策享受期满。

- 附件：1. 公益性岗位开发申请表（样表）  
2. 公益性岗位人员安置申请表（样表）  
3. ××乡镇（街道）××村（社区）公益性岗位用工协议（范本）

附件 1

## 公益性岗位开发申请表（样表）

申请时间： 年 月 日

单位名称				
单位地址				
单位属性		法定代表人		联系电话
统一社会信用代码				
联系人			联系电话	
提供的公益岗位情况				
岗位/工种名称	岗位数量(个)	人员要求	工作内容	薪酬待遇(元/月)
单位经办人(签章):		负责人(签章):		
申请单位 意见(盖章)	经办人:                      复核人:                      负责人: 年 月 日                      年 月 日                      年 月 日			
主管部门 审核认定意 见(盖章)	经办人:                      复核人:                      负责人: 年 月 日                      年 月 日                      年 月 日			

- 说明：1. 单位属性：包括政府机关、事业单位、社会公共福利性组织等；  
 2. 本表由申报单位负责填写，并提供申报单位相关材料；  
 3. 本申请表一式三份，市、县（区）人力资源社会保障部门、申报单位及主管部门各存一份；  
 4. 各地可结合当地实际工作需要调整。

附件 2

## 公益性岗位人员安置申请表（样表）

姓 名		性 别		出生年月	
身份证号码			就业创证 编号		
家庭住址					
安置类型	<input type="checkbox"/> 初次安置	<input type="checkbox"/> 二次安置	联系电话		
人员类别					
工作内容					
<p>本人承诺所提供的信息、材料完全属实，如有不实或其他任一不符合申请公益性岗位安置及补贴的情形，本人愿意承担相应损失及责任。</p> <p>申请人（签字）：_____ 年 月 日</p>					
用人单位 意见	_____ （盖章） _____ 年 月 日				
乡镇（街道） 便民服务中心 意见	_____ （盖章） _____ 年 月 日				
县（市、区） 主管部门 意见	_____ （盖章） _____ 年 月 日				

**人员类别：**按照《江西省就业困难人员认定管理办法》填写。



工作（职责）内容为：

工作（区间）范围为：

**第三条** 根据甲方的工作岗位要求，乙方执行（全日制/非全日制）工作制。

工作时间要求为：

### 三、甲方权利和义务

**第四条** 甲方是乙方的用人单位，根据工作需要，依法制定规章制度和劳动纪律，乙方违反劳动纪律和规章制度，甲方有权根据规章制度进行处理，直至解除本协议。

**第五条** 甲方履行用人单位对公益性岗位从业人员的义务，为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，并制定工作规程、工作规范和劳动安全卫生制度。

**第六条** 乙方在遵守用人单位工作纪律并按甲方规定完成工作任务的情况下，甲方应按照每月 元工资标准发放给乙方，从签订协议当月起发放。甲方将定时对乙方进行考评，并按乙方出勤情况、工作表现等兑现相应奖惩工资。

### 四、乙方权利和义务

**第七条** 乙方应遵守甲方依法制定的劳动纪律和岗位规章制度，爱护甲方的财产，遵守职业道德，接受甲方的管理、教育、考核。

**第八条** 乙方应根据甲方工作规范、岗位标准的要求，按时、保质、保量地完成甲方的工作任务。

### 五、协议的解除

**第九条** 有下列情形之一的，甲方可以解除本协议：

（一）甲乙双方协商一致的；

（二）存在《江西省公益性岗位开发管理办法》中规定的应当退出情形的；

（三）乙方患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能正常从事工作的；

（四）不能胜任工作，经培训后仍不胜任工作的；

（五）其他因客观情况发生重大变化，致使协议无法履行的。

**第十条** 有下列情形之一的，乙方可以通知甲方解除协议：

（一）甲乙双方协商一致的；

（二）乙方提前 30 日以书面形式通知甲方的；

（三）甲方未及时足额支付工资的。

## 六、协议的终止

**第十一条** 本协议期满即行终止。

**第十二条** 本协议一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方：（盖章）

乙方：（签字）

签订日期： 年 月 日

---

江西省人力资源和社会保障厅办公室

2024年12月11日印发

责任处室单位：省就业中心

校对人：卢娜