

# 2023年公益性岗位自查报告 公益性岗位的自查报告(优秀8篇)

整改报告是一个宝贵的学习机会，通过对问题的总结和整理，我们可以不断完善自己的工作方法和经验。在编写竞聘报告时，我们可以参考专业书籍和权威资料，以确保内容的准确性和权威性。

## 公益性岗位自查报告篇一

我院现有公益性岗位人，其中后勤管理处人，学生公寓人，各岗位工作内容为：

校园环境卫生组织要保证学院环境卫生，校园道路干净整洁无垃圾，垃圾桶每日清理无堆积。

公寓保洁员要保持公寓、教学楼内部整洁，要求楼道无杂物，厕所无异味，窗台、玻璃干净。

公寓门卫要保证学生人身、财产安全，禁止非本楼人员入内；严格监管学生执行学院规定的作息时间，禁止学生旷课、晚归。

维持学生公寓楼内的安全、秩序。

各公益性岗位工作时间、休息休假均比照同岗位正式人员，节假日加班按学院有关规定执行。

## 公益性岗位自查报告篇二

公益性岗位是所有就业扶持政策中优惠力度最大的一项政策，大量的就业困难人员通过公益性岗位重新就业，不但保障了其家庭的基本生活，对全市社会稳定也起到了积极的促进作用。

用。但与此同时，公益性岗位又是就业资金支出量最大的一项政策，由于资金限制，在大批量开发公益性岗位的同时，又因为资金总量有限，无法深入落实其他促进创业、就业的扶持政策。而在沧州市全面落实公益性岗位三年协议期满的退出政策后，又出现了一些新的问题，主要表现在三个方面：

(一)公益性岗位供给无法满足需求。由于机关、事业单位的后勤服务性岗位和一般用人单位列入公益性岗位后，可为各单位节省大量资金，因此深受各单位的欢迎。目前沧州市的各单位都积极申请公益性岗位，但由于资金的限制，人社部门不能全部承担，因此不能满足各单位的用人需求。

(二)对公益性岗位难以管理。目前沧州市公益性岗位实行的是“谁用人、谁管理”的管理模式，由就业服务部门定期抽查。但由于就业部门承担的就业任务繁多，人员编制有限，如果用人单位与公益性岗位人员联合骗取就业资金，将难以查出。而且由于目前公益性岗位统一规定，无论工作成绩优劣，三年到期分流，且用人单位对招用人员存在管理不严现象，而上岗人员也大多年龄偏大，工作能力偏弱，且存有倦怠投机心理，上岗后不遵守用人单位的工作制度，工作质量不高。

(三)社区劳动保障协管人员三年期限，影响了社区就业服务管理工作的深入开展。为了建立公益性岗位能上能下的“退出机制”，在20xx年制定公益性岗位分流方案时，为保证公平起见，采用了“一刀切”的办法，所有公益性岗位全部三年到期。但是社区劳动保障协管员岗位具有一定的连续性，需要熟悉劳动、保障政策，还需要熟悉社区居民家庭情况，三年时间刚刚熟悉工作，又马上到期，影响了社区劳动保障工作的深入开展。

(四)公益性岗位人员享受工伤保险有一定困难。沧州市的公益性岗位是由派遣公司统一为公益性岗位上岗人员缴纳工伤保险，所以工伤保险认定的责任部门是“公益性岗位派遣公司”，因此，虽然人社部门与用人单位签订了专门协议，注

明出现工伤由人社部门协助用人单位办理相关手续，但是一旦出现需由用人单位承担的伤残补助金、就业补助金时，用人单位如以“非工伤保险缴费方”为由拒绝承担费用，人社部门也缺乏强制执行措施。而人社部门的就业专项资金中没有此项资金支出的出处，因而无法保证工伤人员的补偿要求。

从整体上看，公益性岗位的确是深受广大就业困难人员和用人单位拥护的一项就业扶持政策，也是就业部门进行托底安置困难人员的主要抓手，今后还应大力开展，针对开发管理公益性岗位，沧州市总结出如下四点建议：

(一)进一步规范公益性岗位的范围，明确：只有为社会公众提供服务，涉及社区居民公共利益的公共管理和公益性服务岗位才为公益性岗位。对其他单位招用就业困难人员，只给予社保补贴，不再给予岗位补贴。

(二)将社区劳动保障协管岗位定为特殊公益性岗位，招聘高素质人员，不受三年协议的限制，这样可保障社区就业和社会保障工作的连续性，提高服务质量。不能全部按三年的规定一刀切。

(三)进一步加大对公益性岗位上岗情况的监督检查，由人社部门、公共就业服务机构组成检查小组，对用人单位的公益性岗位开发及管理情况每年组织不少于4次的检查，公共就业服务机构可组织不定期检查。对公益性岗位人员上岗情况、工作情况以及用人单位的考勤考核、岗位补贴和社保补贴发放等情况进行深入细致的检查。设立举报电话，对弄虚作假不符合条件的、不上班吃空饷等违规情况给予撤销岗位、追回补贴等处罚。情节严重的给予用人单位警告或撤销开发资格等处罚。

(四)在就业专项资金支出科目中加列工伤保险补偿费用，用于承担由用人单位承担的对工伤人员的伤残、就业补助费用，以维护就业困难人员的切身利益。

(五)对于已建立公益性岗位的退出机制的地市，由于就业资金保障性支出减少，便造成了就业资金支出总量上的减少，因此，建议加大对已建立公益性岗位的退出机制的地市，其就业促进性资金支出的扶持力度。

### 公益性岗位自查报告篇三

根据省人社厅《关于开展省直机关事业单位公益性岗位用工大检查的通知》的文件精神，为进一步规范学院公益性岗位开发管理工作，配合省人社厅关于省直机关事业单位公益性岗位用工大检查工作，我院自8月24日至9月3日对学院现有公益性岗位用工情况从各方面进行了细致彻底的摸底调查，现将自查情况作如下汇报：

### 公益性岗位自查报告篇四

虽然国家和省政府明确规定，公益性岗位除距退休年龄不足5年的`可以延长到退休，其余人员最长不超过3年，但由于种种原因，在20xx年前，沧州市公益性岗位没有建立有效的退出机制，公益性岗位只进不出，第一批公益性岗位已在岗6年时间，仅市直公益性岗位在岗人员就已达4787人，全年公益性岗位两项补贴达到5500万元，就业专项资金已无力承担，更无法开发新的公益性岗位安置新产生的就业困难人员。在岗人员不能按时发放工资，符合条件但无法享受公益性岗位政策的人员也非常不满。在这样的情况下，沧州市人社局通过反复调查摸底，广泛征求用人单位意见、就业困难人员意见以及各职能部门的意见，研究起草了《沧州市公益性岗位协议期满人员的分流方案》，对三年协议期满人员分三种类型制定了享受十种不同扶持政策，《分流方案》经市政府第四十一次常务会通过后，市人社局又立即研究制定了更加具体的《分流人员失业保险救济金领取办法》、《分流人员养老保险接续办法》、分流人员的手续办理流程以及《就业援助政策明白卡》，同时动员各级就业服务部门准备了充足的

就业岗位，只要分流人员有上岗要求，即可及时为其提供就业岗位。分流工作从20xx年5月1日起开始执行，经过沧州市人社部门深入细致的思想工作和充足的岗位安排，妥善处理了部分在岗人员不理解政策、前往市委、市政府上访的事件，沧州市公益性岗位的退出机制正式建立。20xx年，全市共有2800多人离开公益性岗位，节省就业资金3000万元，保障性支出的减少，使我们有充足的资金大力开展创业培训、技能培训、小额贷款贴息等促进性的就业工作。

## 公益性岗位自查报告篇五

某个职员被调配到一个自己不太满足的部门或岗位上，由于本身持有抵触心理，加之工作时间久了，很有可能会产生对现有工作厌倦的情绪。因此，就会导致在工作效率、工作质量、工作态度等方面出现问题。正如人们天天的三餐一样，天天吃的都是美味佳肴，也会有厌倦的一天；假如适时的换换“口味”，食欲定会大增，精神百倍。所谓“求新”，除了有“新意”之外，大概还会参加“新鲜感”。

总之，实行岗位轮换，可以强化对各种不同岗位职工的监督制约力度、增强机构和职工活力、提高办事效率、促进勤政廉政建设；可以强化要害岗位权力运行，防止发生违法违纪问题。当然，任何事物的发展都是一分为二的，看问题不能太片面，我们并不是说实行岗位轮换就能把xx银行内部所有违规违纪问题完全杜绝，否则，这个问题就不会长时间受到关注，也不会被称为久治不愈的“顽疾”了。只能说实行岗位轮换在一定程度上可以促进纪检监察工作和合规治理，起到未雨绸缪、防范于未然的作用。

## 公益性岗位自查报告篇六

沧州市自20xx年以来，制定下发了《公益性岗位开发、安置、管理的有关规定》，明确了公益性岗位的范围、开发与管理、

协议期限以及两项补贴的拨付程序等内容。凡用人单位开发公益性岗位，需经就业行政部门审批，所有招聘工作采取“面向社会，自愿报名”的方式进行公开招聘。由就业服务部门负责发布招聘信息，组织招聘工作，对公益性岗位人员上岗情况进行监督检查，并定期审核拨付公益性岗位的两项补贴。

## 公益性岗位自查报告篇七

沧州市自20xx年以来开发公益性岗位安置就业困难人员，截止20xx年底，全市已累计安置就业困难人员2万人，主要集中于园林绿化、交通协管、劳动保障协管、计生协管以及各单位保安、保洁等工作岗位上。截至20xx年一季度，全市公益性岗位在岗人5385人，其中劳动保障协管员549人，社区其他工作协管员639人，交通协管员314人，保安、保洁、保绿岗位xx人，其他公益岗位956人，企业吸纳人员614人。公益岗位上岗人员多为大龄就业困难人员、低保家庭人员和长期失业者。“授人与鱼，不如授人与渔”，公益性岗位既避免了直接资金援助形成的依赖性，也提高了就业困难人员的劳动技能，增强了他们的就业能力。目前我市公益性岗位人员用自己的辛勤工作，不但使自身生活得到了有效保障，同时也为沧州的和谐发展做出了重要的贡献。

## 公益性岗位自查报告篇八

一般情况下，一个人初到一个单位工作都能够做到谨慎从事，严格自律。随着时间的推移，有些人逐渐变“油”了，对自己的要求逐步放松。首先是从思想上解除“武装”，自觉不自觉地撤除了自律的“条条框框”；再就是开始打“擦边球”，不该办的事偷偷地办、侥幸地办；最后是“闯红灯”，受利益的驱动，明知是违反规定，甚至违法违纪的事，也胆大妄为。一些人的犯罪过程昭示了这样一个道理：已经形成的道德观念，在一定的时间内，对人的行为具有较强的约束

力。同时，常人具有的“雁过留声，人过留名”的所谓进取心理，能够促使人们在相对时间里珍视手中的权力。但随着时间的推移和环境的变化，这种“心理控制”的力量会逐步减弱。依据这一规律，对干部实行岗位轮换是非常必要的。