

中共湖南省委组织部
中共湖南省委机构编制委员会办公室
湖南省人力资源和社会保障厅
湖南省人民政府国有资产监督管理委员会
湖南省退役军人事务厅
湖南省残疾人联合会

文件

湘残联字〔2022〕42号

关于机关、事业单位、国有企业带头安排残疾人 就业工作的实施意见

各市州党委组织部、编办、人力资源和社会保障局、国资委、退役军人事务局、残联：

为贯彻落实《国务院办公厅关于印发<促进残疾人就业三年行动方案（2022-2024年）>的通知》（国办发〔2022〕6号）

和中共中央组织部、中央机构编制委员会办公室、人力资源社会保障部、国务院国有资产监督管理委员会、中国残疾人联合会《关于印发〈机关、事业单位、国有企业带头安排残疾人就业办法〉的通知》（残联发〔2021〕51号）要求，根据《湖南省人民政府办公厅关于印发〈湖南省促进残疾人就业三年行动实施方案（2022-2024年）〉的通知》（湘政办发〔2022〕55号）部署安排，结合我省实际，现就我省机关、事业单位、国有企业带头安排残疾人就业，提出以下实施意见：

一、任务目标

到2025年，安排残疾人就业比例未达到1.5%的省级、地市级编制50名（含）以上的机关至少安排1名残疾人，编制67名（含）以上的事业单位（中小学、幼儿园除外）至少安排1名残疾人。县级及以上残联机关干部队伍中要有15%以上（含15%）的残疾人。县、乡两级根据机关、事业单位编制总数，统筹按1.5%的比例安排残疾人就业。安排残疾人就业比例未达到1.5%的国有企业应当根据行业特点，积极开发适合残疾人就业的岗位，安排残疾人就业。

二、主要措施

（一）加强带头安排残疾人就业计划统筹

1.全面调研摸底。各级机关、事业单位和国有企业，要对本单位安排残疾人就业情况进行自查，有关情况及时报送同级残联。按照分级负责、属地管理的原则，各级残联会同机构编制部

门对本地区机关、事业单位安排残疾人就业人员和编制信息进行比对核实，会同国有资产监督管理部门对国有企业安排残疾人就业人员情况进行比对核实，全面掌握实际情况，列出未按比例安排残疾人就业的单位名单。

2.提出规划计划。各级残联会同公务员主管部门、事业单位人事综合管理部门、机构编制部门、国有资产监督管理部门，根据本地区队伍建设实际和按比例安排残疾人就业需要，制定本地区安排残疾人就业的三年规划，并提出分年度工作计划。机关、事业单位、国有企业按照要求，制定具体工作计划，综合运用公开录用、遴选、选调、公开招聘、军转安置等多渠道多形式安排的工作措施，确保到 2025 年前安排残疾人就业达到规定比例。各级残联加强规划计划工作的统筹指导和督促落实，各级机构编制部门对机关、事业单位安排残疾人就业做好控编工作，各级国有资产监督管理部门统筹国有企业安排残疾人就业的岗位资源。

（二）加大残疾人招录（聘）工作力度

1.科学设置招录（聘）计划与职位、岗位。机关、事业单位、国有企业应当安排残疾人就业但未达规定要求的，要加大残疾人招录（聘）力度，及时提出招录（聘）计划报送相关主管部门。机关、事业单位可以专设职位、岗位定向招录（聘）残疾人；国有企业要积极开发适合残疾人就业的岗位，在有适合岗位的情况下，应当单列一定数量的岗位用于定向招聘残疾人。面向残疾人招录（聘）的职位、岗位，要根据工作需要合理设置资格条件。

公务员招录、事业单位工作人员和国有企业员工招聘中，除特殊职位、岗位外，不得设置限制残疾人报考的资格条件。确需限制残疾人报考的职位、岗位，须经省级公务员主管部门、事业单位人事综合管理部门、国有资产监督管理部门会同残联充分论证。

2.适当降低残疾人进入门槛。在坚持具有正常履行职责的身体条件的前提下，对残疾人能够胜任的职位、岗位，在同等条件下优先录（聘）用残疾人。机关、事业单位定向招录（聘）残疾人的职位、岗位，实行政策倾斜，适当降低开考比例、扩大面向本地户籍人员招录（聘）比例，报考年龄可放宽至 40 周岁，原则上不设置专业限制；学历条件，省级机关招录公务员设置为大学本科以上学历，市级机关招录公务员根据需要一般设置为大学本科以上学历，其余均可设置为大专以上。国有企业定向招聘残疾人的岗位，可根据实际进一步加大政策倾斜力度。公务员主管部门、事业单位人事综合管理部门、国有资产监督管理部门会同残联等认真研究、统筹把关，并在招录（聘）公告中一并明确。

3.严格执行残疾人招录（聘）体检政策。公务员招录、事业单位工作人员和国有企业员工招聘，要严格执行国家规定的体检标准或相关要求，不得额外增加与职位、岗位要求无关的身体条件要求。机关、事业单位面向残疾人定向招录（聘）的职位、岗位，体检条件由省公务员主管部门、事业单位人事综合管理部门会同省卫生健康委、省残联等另行研究确定。

残疾人有权保护个人隐私，机关、事业单位、国有企业在审核报考人员信息时，不得以残疾本身作为是否健康的依据。除明确要求外，不得以残疾人未主动说明残疾状况作为拒绝录（聘）用的理由。

4.为残疾人提供合理便利。面向残疾人定向招录（聘）的，可以采取适合残疾人的考试方法进行测评。在招录（聘）考试中，有残疾人参加的，应当采取适当措施，为残疾人提供必要支持条件与合理便利。确需安排无障碍考场，提供特殊辅助工具，采用大字试卷、盲文试卷、电子试卷或由专门工作人员予以协助等合理便利的，经残疾人本人申请，由考试主管或组织单位会同同级残联审核确认，各级残联应当协助提供技术和人员支持。在对残疾人报考人员进行录（聘）用资格复审、考察时，同级残联、退役军人事务部门要协助核验残疾人证、残疾军人证信息。

5.及时办理手续就业入职。对按规定程序和要求确定的残疾人拟录（聘）用人选，要及时办理录（聘）用手续，或依法签订劳动（聘用）合同，安排就业入职。在招录（聘）过程中，除规定不得录（聘）用的情形和发现有其他影响录（聘）用问题外，不得拒绝残疾人考生进入下一工作环节，也不得因报考人员残疾本身拒绝办理录（聘）用手续。

（三）压实残疾人就业工作责任

1.实行按比例就业情况公示。各级残联每年统计同级机关、事业单位和国有企业按比例安排残疾人就业情况和年度录（聘）

用残疾人情况，并定期面向全社会公示。国有企业应当将安排残疾人就业情况纳入企业社会责任报告予以披露。公务员主管部门、事业单位人事综合管理部门、国有资产监督管理部门每年应当提供当年度录（聘）用残疾人情况，按照残疾人按比例就业年审相关要求，协助开展相关数据查询、比对、核实等工作，协助开展定期公示。

2.加强用人单位监督约束。机关、事业单位、国有企业应当积极采取措施，按比例安排残疾人就业，当年未能按招录（聘）计划及时安排残疾人就业的，应当及时提出新的招录（聘）计划。安排残疾人就业未达到规定比例的，应当依法采取缴纳残疾人就业保障金等其他方式履行法定义务。未按比例安排残疾人就业，且未采取缴纳残疾人就业保障金等其它方式履行法定义务的，不能参评先进单位，其主要负责同志不能参评先进个人。各级残联要及时将机关、事业单位、国有企业核定和缴纳残疾人就业保障金情况，分别报送给同级公务员主管部门、事业单位人事综合管理部门、机构编制部门和国有资产监督管理部门掌握情况。

3.抓好残疾人就业合法权益保障。各级残联应当为机关、事业单位、国有企业招录（聘）残疾人在面试、体检、岗前培训、无障碍沟通等方面提供帮助和服务，向国有企业介绍和推荐合适人选，帮助开发适合残疾人工作的岗位，做好残疾人就业合法权益保障相关工作。机关、事业单位、国有企业以不具备正常履职身体条件为由，拒绝招录（聘）进入体检环节的残疾人的，应当

按管理权限向有关主管部门进行充分说明，并将有关情况通报同级残联。经核实残疾人合法权益受到侵犯的，依据有关规定和程序处理。

三、组织领导

建立由党委组织部、编办、政府人社部门、国资委、残联组成的工作协调机制，定期会商沟通，形成工作合力。切实加强对各级各部门工作的指导、监督，推动带头安排残疾人就业工作各项措施落实。带头安排残疾人就业工作纳入领导班子和领导干部考核评价内容。大力开展机关、事业单位、国有企业带头按比例安排残疾人就业政策宣传，及时发现先进典型，总结经验做法，引导主流媒体和社会大众广泛关注、关心残疾人就业，为帮助残疾人实现高质量就业营造良好的舆论氛围。

本意见自 2022 年 12 月 6 日起执行，有效期五年。



湖南省人力资源和社会保障厅



湖南省人民政府国有资产监督管理委员会



湖南省退役军人事务厅



湖南省残疾人联合会



2022年11月25日

湖南省残疾人联合会办公室

2022年12月6日印发