

2023 年度曹县城乡公益性岗位补贴项目

绩效评价报告

北京思泰工程咨询有限公司



2024年9月

目 录

一、项目基本情况.....	1
(一) 项目概况.....	1
(二) 项目绩效目标.....	2
二、评价结论及分析.....	2
(一) 评价结论.....	2
(二) 指标分析.....	3
三、项目实施成效.....	7
四、存在的问题及原因分析.....	7
(一) 项目实施缺乏县级层面政策支持.....	7
(二) 项目管理制度不健全，项目实施缺乏制度保障.....	8
(三) 项目组织实施规范性不足，监督考核力度不够.....	8
(四) 绩效目标设置不规范，指标量化程度不够.....	8
五、有关建议.....	9
(一) 依据上级文件指导，制定符合实际的县级政策.....	9
(二) 健全主要管理制度，保障项目有效实施.....	10
(三) 规范项目监督考核，进一步提升项目管理水平.....	10
(四) 科学设置绩效目标，发挥目标导向激励作用.....	11

2023 年度曹县城乡公益性岗位补贴项目 绩效评价报告

一、项目基本情况

（一）项目概况

1. 项目背景

为深入贯彻落实国家和省市稳就业、保就业决策部署，积极消纳农村剩余劳动力和城镇长期失业人员，着力提高城乡低收入群体收入，巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接，探索共同富裕的有效路径，根据《山东省人民政府办公厅关于印发〈山东省城乡公益性岗位扩容提质行动方案〉的通知》（鲁政办字〔2021〕137号）《菏泽市人民政府办公室关于印发〈菏泽市城乡公益性岗位扩容提质行动方案〉的通知》（菏政办字〔2022〕1号）要求，结合曹县实际，确定组织实施曹县城乡公益性岗位扩容提质行动，大幅提升公益性岗位规模，促进就业困难人员就业，不断增强人民群众的获得感、幸福感、安全感，推动社会和谐稳定发展。

2. 主要内容及实施情况

2023年曹县城镇公益性岗位计划开发任务数为665个，实际开发1101个，乡村公益性岗位计划开发任务数10000个，实际开发10215个。2023年补贴城镇公益性岗位7783人次，乡村公益性岗位110094人次。2023年县级配套2822.64万元保障全年城乡公

公益性岗位补贴发放；市拨付人社局336.6万元，保障552名乡村公益性岗位补贴人员基本生活补贴；省拨付乡村公益性岗位补贴1929万元，保障3215名乡村公益性岗位人员基本生活补贴；省拨付就业补助资金2022万元，其中城镇公益性岗位补助资金1190万元，由于资金不足以支撑全年城镇公益性岗位补贴，实际省就业补助资金支出城镇公益性岗位补贴1685.3368万元。2023年通过公益性岗位补贴促进了就业困难人员就业，提升了就业困难人员社会保障水平，推动了社会稳定和谐发展。

3.项目预算资金和使用情况

2023年度城乡公益性岗位安排预算共计7131.06万元，资金来源为中央补助资金、省级补助资金、市级补助资金及县级配套资金，2023年实际支出7058.92万元，预算执行率98.99%。

（二）项目绩效目标

通过完成公益性岗位补贴、社保补贴及时发放，促进稳定就业，保障公益性岗位人员基本生活水平。

二、评价结论及分析

（一）评价结论

2023年曹县城镇公益性岗位计划开发任务数为665个，实际开发1101个，乡村公益性岗位计划开发任务数10000个，实际开发10215个。2023年补贴城镇公益性岗位7783人次，乡村公益性岗位110094人次，通过公益性岗位补贴促进了就业困难人员就业，提升了就业困难人员社会保障水平，推动了社会稳定和谐发展。

但存在绩效目标设置不够规范、管理制度及政策不健全、监督考核力度不够等问题，尚需加以改善。经综合评定，本项目支出绩效评价得分为82.24分，评价等级为“良”。综合得分情况详见表2-1。

表 2-1 综合得分情况表

一级指标	分值	得分	得分率(%)
决策	15	12	80
过程	25	20.97	83.88
成本	5	5	100
产出	25	20.27	81.08
效益	30	24	80
合计	100	82.24	82.24

（二）指标分析

1. 项目决策情况。决策指标分值15分，评价得12分，得分率80%。

（1）项目立项。项目立项符合《山东省人民政府办公厅关于印发〈山东省城乡公益性岗位扩容提质行动方案〉的通知》（鲁政办字〔2021〕137号）、《菏泽市人民政府办公室关于印发菏泽市城乡公益性岗位扩容提质行动方案的通知》（菏政办字〔2022〕1号）等政策规定，与部门职责相符，未与相关部门同类项目或部门内部相关项目重复。本项目执行相关政策，为延续性项目，立项程序规范。

（2）绩效目标。项目编制了绩效目标，绩效目标与实际工作内容具有相关性。但绩效目标未明确项目总产出，绩效目标不

完整、不明确、未量化，如就业补助资金、乡村公益岗补贴未明确公益性岗位补贴人数，扣2分。绩效指标量化不足，产出时效指标设置为发放及时率，未能明确具体的发放时间或发放时限，扣1分。

（3）资金投入。《山东省城乡公益性岗位开发管理暂行办法》（鲁人社规〔2021〕5号）第十五条规定“城镇公益性岗位统一实行政府补贴。补贴标准由县级人民政府按照不低于当地月最低工资标准，依据岗位类型、劳动时间等因素确定。同一人员岗位补贴期限一般不超过3年，岗位待遇按月发放。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），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。”曹县城镇公益性岗位补贴标准为菏泽市最低工资标准，2023年1-9月份岗位补贴为每人每月1700元。2023年10-12月份岗位补贴标准为每人每月1820元；社保补贴标准根据社保最低缴费基数测算，2023年社保补贴标准为每人每月1085.95元。乡村公益性岗位岗位补贴为每人每月500元，意外伤害保险费用为每人每年60元。每年根据省下达任务数进行人员招录，每月根据实际在岗人数进行资金测算。项目预算内容与项目内容匹配，预算额度测算依据充分，按照标准编制，预算确定的项目资金量与工作任务相匹配，项目预算资金分配与地方实际相适应。

2.项目过程情况。过程指标分值25分，得分20.97分，得分率

83.88%。

（1）资金管理。2023年度城乡公益性岗位安排预算共计7131.06万元，资金来源为中央补助资金、省级补助资金、市级补助资金及县级配套资金，资金全部到位，资金到位率100%。2023年实际支出7058.92万元，预算执行率98.99%，扣0.03分。资金拨付履行了审批程序，资金使用符合预算批复用途，不存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况。

（2）组织实施。管理制度健全性方面，项目单位制定了《曹县公共就业和人才服务中心财务管理制度》《合同内部控制制度》，但制度内容不完整，如财务管理制度缺少岗位职责、违反制度相应责任等内容，扣0.5分；合同管理制度缺少合同履行、合同变更与解除、合同监督检查、合同争议解决、违反制度相应责任等内容，扣0.5分；未制定公益性岗位开发管理监督检查制度，扣1分。制度执行方面，项目单位对公益性岗位管理实施监督、指导、检查未形成规范的检查台账，扣1分；项目单位未要求用人单位定期上报公益性岗位从业人员出勤情况，用人单位未对公益性岗位从业人员实行年度考核，扣1分。

3.项目成本情况。成本指标分值5分，得分5分，得分率100%。

2023年度项目预算7131.06万元，实际支出7058.92万元，2023年度支出未超预算；城镇公益性岗位补贴标准为菏泽市最低工资标准，2023年1-9月份岗位补贴为每人每月1700元。2023年10-12月份岗位补贴标准为每人每月1820元；社保补贴标准为每人每月

1085.95元。乡村公益性岗位岗位补贴为每人每月500元，意外伤害保险费用为每人每年60元。补贴标准符合《山东省城乡公益性岗位开发管理暂行办法》（鲁人社规〔2021〕5号）文件规定。

4.项目产出情况。产出指标分值25分，得20.27分，得分率81.08%。

（1）产出数量。2023年度就业补助资金1277万元，产出数量目标为发放公益性岗位补贴625人，实际发放593人；就业补助资金62万元，产出数量目标为发放公益性岗位补贴364人，实际发放343人；2023年度11、12月份乡村公益性岗位补贴625万元，产出数量目标为发放公益性岗位补贴625人，实际发放593人；就业补助资金62万元，产出数量目标为发放公益性岗位补贴6250人，实际发放6228人。综上，根据评分标准，扣2.73分。

（2）产出质量。现场抽查公益性岗位申请审核资料、聘用协议、发放明细及凭证，不存在发放资金不准确、人员条件不符的情形。

（3）产出时效。根据资金支出明细及发放凭证，存在乡村公益性岗位补贴资金发放不及时的情形，扣2分。

5.项目效益情况。效益指标分值30分，得24分，得分率80%。

（1）社会效益。根据调查问卷统计结果，85.71%的补贴对象认为公益性岗位补贴资金能够保障其基本生活，扣1分；2023年大批量招录城镇公益性岗位627人，乡村公益性岗位9842人，并对城乡公益性岗位人员免费开展岗前培训，提升了安置对象岗

位适应能力和岗位专业技能，2023年补贴城镇公益性岗位7783人次，乡村公益性岗位110094人次，有效促进了就业困难人员就业。

（2）可持续影响。项目单位未能会同财政等部门，结合地方实际制定县级政策；对公益性岗位人员考核管理力度不够，长效管理机制尚不健全，扣4分。

（3）满意度。本次绩效评价共发放满意度调查问卷245份，有效调查问卷245份。根据问卷调查结果，项目补贴对象对本项目实施综合满意度为94.76%。

三、项目实施成效

2023年曹县城镇公益性岗位计划开发任务数为665个，实际开发1101个，乡村公益性岗位计划开发任务数10000个，实际开发10215个。2023年补贴城镇公益性岗位7783人次，乡村公益性岗位110094人次。通过公益性岗位补贴积极消纳了农村剩余劳动力和城镇长期失业人员，促进了就业困难人员就业，提升了就业困难人员社会保障水平，推动了社会稳定和谐发展。

四、存在的问题及原因分析

（一）项目实施缺乏县级层面政策支持

曹县人民政府办公室关于印发《曹县城乡公益性岗位扩容提质行动方案》的通知（曹政办字〔2022〕1号）中，明确指出：

“人力资源社会保障部门牵头城乡公益性岗位的统筹开发，会同财政、民政等部门做好政策制定。”但项目单位在具体实施过程

中未能充分结合本地实际情况制定切实可行的实施办法，未能明确城乡公益性岗位补贴标准。

（二）项目管理制度不健全，项目实施缺乏制度保障

项目单位虽已出台了《曹县公共就业和人才服务中心财务管理制度》《合同内部控制制度》，但其内容尚待完善。具体而言，财务管理制度中缺少关于岗位职责的明确划分以及违反制度所需承担的具体责任等关键要素；合同管理制度同样存在不足，缺少合同履行、合同变更与解除、合同监督检查机制、违反制度的责任追究等内容。此外，项目单位尚未制定针对公益性岗位开发的监督检查制度，项目实施缺乏制度保障。

（三）项目组织实施规范性不足，监督考核力度不够

项目单位尽管已经开展了监督、指导及检查等相关工作，但在构建一套系统化的、规范化的监督检查记录体系方面仍有待加强。此外，项目单位尚未向用人单位明确提出定期上报公益性岗位人员出勤情况的严格要求，导致这一关键信息的汇总与分析存在缺失。同时，用人单位层面也未能执行一套标准化的年度考核流程评估公益性岗位从业人员的工作表现，从而影响了人员管理的科学性和有效性。

（四）绩效目标设置不规范，指标量化程度不够

一是项目年度绩效目标存在不完整、不明确的问题，未能紧密结合项目任务清晰界定项目总产出，如就业补助资金、乡村公益岗补贴未明确公益性岗位补贴人数。二是绩效指标的量化程度

不够充分，具体表现在产出时效指标上，仅设定为发放及时率，未能进一步具体说明发放的具体时间点或限定发放的时间范围。

五、有关建议

（一）依据上级文件指导，制定符合实际的县级政策

建议按照《山东省人力资源社会保障厅 山东省民政厅山东省财政厅、山东省农业农村厅联合关于印发〈山东省城乡公益性岗位管理监督办法〉通知》的指导原则，由人社部门协同财政部门，结合当地的具体实际情况，共同制定一套切实可行的城乡公益性岗位管理办法。

城乡公益性岗位管理办法一是明确岗位设置的标准与范围，确保公益性岗位既能有效满足城乡社区服务和农村发展的需要，又能合理控制岗位规模，避免资源浪费。二是明确岗位的申请条件、审批流程以及上岗后的管理考核机制，确保选拔过程公平公正，上岗人员能够胜任岗位要求，切实发挥公益性岗位在促进就业、改善民生方面的积极作用。三是明确岗位补贴、社会保险等福利待遇的具体标准和发放流程，保障上岗人员的合法权益，提高其工作积极性和生活质量。四是建立健全监督机制，加强对公益性岗位的日常管理和监督检查，确保各项政策落实到位，及时发现和纠正存在的问题，防止岗位滥用和资金流失。五是在实施过程中，要注重总结经验，不断优化政策措施，形成可复制、可推广的先进做法。项目单位要定期组织相关部门进行评估和调研，了解公益性岗位的实际运行情况和上岗人员的反馈意见，及时调

整和完善实施办法，确保政策更加符合实际，更加贴近民生。

（二）健全主要管理制度，保障项目有效实施

一是完善财务管理制度。明确财务部门各岗位职责，包括财务主管、会计、出纳等，确保每个岗位的工作内容、权限和责任清晰明了，明确列出违反财务管理制度的具体行为及其对应的责任；增加资金审批、成本控制等关键环节的详细规定。二是完善合同管理制度。增加合同履行、合同变更与解除、合同监督检查、合同争议解决、违反制度相应责任等内容。三是制定公益性岗位开发管理监督检查制度。明确公益性岗位开发管理的监督检查目标，列出监督检查的具体内容，包括岗位设置、招聘程序、岗位职责、绩效考核等方面；设定定期检查、随机抽查、专项检查等多种监督检查方法，确保监督检查的全面性和有效性。

（三）规范项目监督考核，进一步提升项目管理水平

一是构建系统化的监督检查记录体系。制定一套详细的监督检查记录标准，包括记录的内容、格式、频率等，确保记录的全面性和规范性。二是强化公益性岗位人员出勤情况的上报要求。明确要求用人单位定期上报公益性岗位人员的出勤情况，包括具体日期、出勤人数、缺勤原因等；建立出勤情况上报反馈机制，对用人单位上报的数据进行核实和反馈，确保数据的准确性和及时性。三是实施标准化的年度考核流程，制定考核标准，包括出勤率、工作态度、工作成果等多个方面，确保考核的全面性和公正性，用人单位按照考核标准对公益性岗位从业人员进行年度考

核，并报县人社局审核备案，将考核结果作为人员培训或调整岗位的重要依据，对年度考核不合格的公益性岗位从业人员，次年不得继续聘用。四是建立沟通机制，项目单位与用人单位之间应建立定期沟通机制，及时交流监督检查、出勤上报和年度考核等方面的问题和解决方案，加强双方工作的协同和配合，确保人员管理的科学性和有效性。

（四）科学设置绩效目标，发挥目标导向激励作用

一是科学制定年度绩效目标。年度绩效目标应概括项目当年度计划达到的总产出，项目工作内容阐述需完整、具体、明确、量化。二是明确设置绩效指标。结合资金支出范围及项目实际明确设置核心指标，如产出时效指标应根据实际工作任务设置具体的完成时间或完成时限。三是绩效指标确定后，科学设置指标值，指标值的设定可参考行业标准、计划标准，在考虑可实现性的基础上，尽量从严、从高设定。