

菏泽市牡丹区 2023 年公益岗资金项目 绩效评价报告

一、基本情况

（一）项目概况

为深入贯彻落实中央、省、菏泽市关于强化就业优先政策、扩大公益性岗位安置的决策部署，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，结合《菏泽市城乡公益性岗位扩容提质行动方案》文件精神，设立此项目。

对符合条件的脱贫仍享受政策人口（含防止返贫监测帮扶对象）、农村低收入人口、农村残疾人、农村大龄人员等群体安置为乡村公岗人员；对符合条件的脱贫仍享受政策人口、城镇居住零就业家庭人员、城镇居住大龄失业人员、其他符合要求的人员等群体安置为城镇公岗人员。

（二）资金情况

（1）资金投入

项目 2023 年预算资金 4172.26 万元，其中中央及省级资金 3599.89 万元，市级资金 114 万元，区级资金 458.37 万元。

（2）资金执行

项目 2023 年预算资金 4172.26 万元，截至 2023 年 12 月 31 日，实际到位资金 4172.26 万元，资金到位率 100%，实

际支出 4172.26 万元，资金执行率 100%。

二、评价结论和主要绩效

（一）评价结论

该项目绩效评价得分 84.14 分，评价结果为“良”。

牡丹区 2023 年公益岗资金项目绩效评价得分情况表

一级指标	指标分值	得分	得分率
决策	16	13	81.25%
过程	20	18	90%
产出	38	32	84.21%
效益	26	21.14	81.31%
合计	100	84.14	84.14%

（二）主要绩效

1.提高城乡低收入群体收入

牡丹区人力资源和社会保障局通过发放公益性岗位补贴，积极消纳农村剩余劳动力和城镇长期失业人员，提高城乡低收入群体收入，截至 2023 年底，在岗人数共计 12764 人。

2.提高基本公共服务能力

通过开发村容保洁、生态环保、公共设施管护、四好农村路养护岗等具有社会价值的公益性岗位，提高基本公共服务能力，改善社会环境，有效缓解基层人手不足的问题。

三、存在主要问题

（一）岗位职责重复，基层管理难度较大

所调研乡镇中，绿化、农村四号路养护岗、劳动保障、

村容保洁等岗位上岗人员均为当地村民，在实际工作中，工作内容互相存在交叉，由村内统筹使用，共同负责绿化养护、树枝修剪、道路清理、河道清理、防火防汛等工作，边界并不清晰，存在一岗多责的情况，导致在考核其工作完成情况和质量时，无法将责任具体落实到个人，不利于规范化管理。

（二）存在非必要公益性岗位，预算编制虚高

1.存在为完成上级任务开发岗位的情况

根据现场评价，项目单位为年底达成上级安排的开发任务数，年初开发岗位数量按照大于计划任务数开发，存在为了完成任务开发多余岗位的情况，导致预算编制偏高的问题，与实际公益岗的需求不符。

2.开发不具备社会价值的对内岗位

根据现场评价，城镇公益岗主要在政府机关内部从事工作，除从事政务服务大厅服务工作外，部门公益岗在机关内部负责不涉密基础工作。年初预算编制根据开发任务数确定，由于任务数中包含不具备社会价值的岗位，造成编制项目预算时无法准确确定岗位实际需求，预算编制金额相较实际需求偏高。同时，《牡丹区城乡公益性岗位扩容提质行动方案》中缺少对于开发岗位社会价值的相关规定。

（三）未及时清理无效岗位

截至 2023 年 12 月底，根据牡丹区乡村公益性岗位补贴发放统计表统计显示，仍存在 97 个已不符合社会发展的需要、无实质性工作内容的核酸采样辅助类岗位。项目实施单位牡

丹区人力资源和社会保障局未对无效岗位及时进行撤销清理，岗位退出机制不完善且未得到有效执行。

（四）岗位清退合理性不足

截至 2023 年 12 月份，公益岗在岗人数 12764 人，截至 2024 年 10 月份，公益岗在岗人数 1300 人，且 10 月底乡村公益岗全部清零，岗位清退率超出合理范围。根据现场评价，并未对目前清退的公益岗人员开展后续的帮扶工作，政策衔接有效性不足。同时，截至评价日，仍清欠乡村公益岗 2 个月补贴未发放。

四、相关建议

（一）明确岗位边界，划分岗位职责

首先，项目实施单位应在岗位开发时书面化列清岗位的工作内容、工作范围、工作职责等，以确保公益岗人员上岗之前明确自己的岗位职责。其次，项目单位、第三方劳务公司以及各乡镇应在日常工作中对公益岗人员的职责进行监督与管理。同时为了明确岗位职责边界，需要建立一个良好的沟通机制，以便项目单位能够及时地了解公益岗人员工作情况和相关需求。

（二）按需设岗，规范预算编制

1. 预算编制与岗位实际需求相结合

牡丹区 2024-2025 年新增城镇公益岗 250 人、乡村公益岗 3350 人，结合目前仍在岗的城镇公益岗，2025 年预计在岗人数 3700 人左右。建议预算编制要与岗位实际需求相结

合，2025 年调减预算资金 1700 万元，区级预算控制在 300 万元内。

2.坚持需求导向，精准施策

项目单位在开发岗位时应严格按照上级文件要求，坚持需求导向，按需设岗。根据年度开发计划，结合牡丹区实际，统筹考虑岗位开发计划数量，乡镇（街道）做好具体落实工作，协助村（社区）做好需求摸排科学开发岗位。

3.开发具有社会价值的实质岗位

项目单位要准确解读上级政策，不设置不具有实质工作内容和社会效益的岗位。建议城镇公益岗增设政务服务岗位、网格员、道路协管员、调解员等对外服务岗位，避免设置在政府机关内部工作的对内岗位。

（三）及时清退无效岗位

除城乡公益性岗位人员实行退出机制外，还需建立岗位更新机制，确保所开发的岗位都具备社会价值、符合社会发展实际需求，保障财政资金使用的有效性。

（四）坚持公益目的，完善全过程托底政策

第一，制定更加科学合理的岗位清退方案，避免出现岗位更新率超出合理范围的情况。第二，建立岗位需求评估机制，定期对岗位的必要性和合理性进行评估和调整。第三，建立完善的人员档案和跟踪机制，离岗后及时了解公益岗人员工作情况和生活状况。第四，加强与其他相关部门交流，保障政策的衔接，做到帮扶不断。