

薛城区 2023 年乡村公益性岗位补贴及意外保险
项目

绩效评价报告

第三方机构名称（盖章）：北京三维众智管理咨询有限
责任公司

项目主评人：

李芳



2024 年 10 月

2023 年乡村公益性岗位补贴及意外保险项目 绩效评价总览表

一、项目预算资金安排和使用情况			
项目名称：乡村公益性岗位补贴及意外保险项目			
主管部门：薛城区人力资源和社会保 障局		实施单位：薛城区人力资源和社会保障局	
预算安排（万元）	预算到位（万元）	预算执行（万元）	执行率
841.47	841.47	841.47	100%
二、项目绩效目标			
<p>（一）绩效目标</p> <p>通过项目实施，计划乡村公益性岗位享受补贴人数不少于 2,000 人，积极消纳农村剩余劳动力，提升农村低收入群体收入，促进经济社会发展。</p> <p>（二）主要指标</p> <p>享受补贴人数≥2,000 人；按时完成工作任务；按照有关政策执行；促进就业创业工作；提高困难群体生活水平；享受补贴人员满意率≥85%</p>			
三、实施成效			
<p>（一）提高城乡低收入群体收入</p> <p>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 3,354 人。</p> <p>（二）提高基本公共服务能力</p> <p>通过开发村容保洁、道路养护、护林绿化、防火防汛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。</p>			
四、主要问题及有关建议			
<p>（一）主要问题</p> <p>1.绩效指标设置不全面，部分指标不细化、不明确</p> <p>一是绩效指标设置不够全面，未设置可持续影响指标。</p> <p>二是经济成本指标不够细化、时效指标不明确，未按照补贴发放标准、意外保险缴纳标准设置分项指标，未按照工资发放、购买意外保险时间设置时效指标。</p> <p>2.公益性岗位人员管理机制不健全，部分资金拨付依据不充分</p> <p>一是上岗人员日常管理机制不健全，存在未建立请销假制度、管理松散等问题；人员更新退出机制不健全，存在未及时对自然退出的安置人员解除劳务协议的问题。</p> <p>二是公益性岗位考勤不规范、未及时对自然退出的人员解除劳务协议等，资金拨付依据不够充分。</p> <p>3.部分指标未及时完成，政策执行有待提升</p> <p>一是 2023 年 1,939 名上岗人员中有 252 人超过 65 周岁。不符合《薛城区城乡公益性岗位扩容提质行动实施方案》安置对象“农村大龄人员（45—65 周岁）”的要求。乡村公益岗实际按照最低小时标</p>			

准 20 元，每月 800 元的标准发放，全勤情况下全年发放 9,600 元，不符合方案中“乡村公益岗位按照每个公益性岗位每年 1 万元标准”。

二是乡村公益岗村容保洁岗位，负责整村的卫生清洁，但薛城区统一采购城乡环卫一体化项目，雇佣本村村民担任保洁工作，两者在工作空间上存在一定的重复。由于公益岗均是本村村民，绿化、道路养护、护林防火、村容保洁等岗位，在实际工作中其工作内容存在交叉，无明显边界，由村内统一调配使用，存在一岗多责的情况。

三是根据抽查项目凭证、原始资料，项目存在工资发放、购买意外保险不及时的情况。

（二）相关建议

1.完善项目绩效指标，提高指标可考核性

一是根据项目实施内容，进一步完善绩效目标，补充设置可持续影响指标为“建立公益性岗位长效管理机制”。

二是进一步细化、明确成本指标和时效指标，按照各项支出设置分项成本指标，如“乡村公益性岗位补贴标准”“购买意外保险费用”等；按照各项资金发放时间设置时效指标，如“公益性岗位工资发放时间”“意外保险购买时间”等，提高绩效指标的明确性、可考核性。

2.建立和完善在岗人员管理机制，加强项目过程监督

一是健全上岗人员日常管理机制，对于在岗人员管理、考勤等方面管理不到位情况，各镇（街）进一步完善公益岗管理细则制定，严格执行日常考勤、人员管理、请销假制度，要按照“谁用人、谁管理”的原则，严格落实村（社区）责任人职责，根据岗位“分片划区”，明确公益岗人员工作区域、工作职责。同时做好基础资料保存保管工作，完善资金拨付的依据，提高资金拨付合规性。

二是建立岗位更新机制，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。第一，明确当前所需岗位类型、工作内容，按照退出管理机制列示出不符合需求及需要清退更新处理的岗位名称或内容，对不符合条件的岗位及时进行更新。第二，根据各村人口数量、困难人口数量、占地面积、收入水平等多种因素，综合考虑需开发的岗位数量，对以前年度开发的多余岗位进行清退，并以此为参照合理确定下年度开发岗位数量。第三，降低补贴期限和安置次数，避免对同一人员重复、长期安置，提高政策的覆盖面和流动性。第四，建立奖惩措施，将责任落实到具体的科室、个人，对一定时期内仍未及时清退的无效岗位与人员绩效相结合，提高制度的执行有效性。

3.严格政策执行，提高政策实施有效性

一是严格执行省、市、区各级政府发布的项目实施方案和岗位开发管理办法，保障政策有效运行，规范劳动协议的签订，65 周岁以上人员签订劳动协议时间不可超过一年，并逐步引导退出。同时加强对上岗年龄的管控，新上岗人员年龄尽量不超过 65 周岁。

二是开展充分的调研走访，尽可能了解各乡镇、各村实际用人需求，如结合环卫部门的城乡环卫一体化项目对各村已有环卫人员进行统计，综合考虑是否还需增加公益性岗位的村容保洁岗，以节省财政资金。

三是区人社局应积极协调有关部门，争取资金尽快到位，及时足额发放工资、购买意外保险，切实保障乡村公益性岗位人员生活基本需要。

五、评价得分和等级

一级指标	分值	得分	得分率
决策	12.00	11.00	91.67%

过 程	28.00	24.00	85.71%
产 出	30.00	26.45	88.17%
效 益	30.00	25.11	83.70%
合 计	100.00	86.56	86.56%
绩效评价得分：86.56 分 评价结果等级：良			

目 录

一、项目基本情况	1
(一) 项目概况	1
(二) 项目绩效目标	4
二、绩效评价工作开展情况	4
(一) 评价目的、评价对象和范围	4
(二) 评价思路、评价重点、评价指标体系和评价标准	5
(三) 评价组织实施与评价方法	6
三、评价结论及分析	8
(一) 综合评价结论	8
(二) 指标分析	9
四、项目实施成效	16
五、发现的问题	17
六、相关建议	18
七、关于 2025 年项目预算的建议	20

2023 年乡村公益性岗位补贴及意外保险 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

为深入贯彻落实中央、省、枣庄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，按照《薛城区城乡公益性岗位扩容提质行动实施方案》要求，实施该项目。

2.项目主要内容

（1）安置对象

安置重点是就业困难群体，其中，乡村公益性岗位主要安置脱贫享受政策人口（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（45—65周岁）等群体。

（2）岗位设置

岗位坚持需求导向、公益属性的原则，在统筹整合现有公益性岗位基础上，设立公共管理类、公共服务类、社会事业类、设

施维护类、社会治理类等岗位。岗位设置侧重于服务乡村振兴、卫生防疫、新时代文明实践站（所）管理服务、农村公共文化设施管理维护、生态环境等领域。各镇（街）可根据实际需求统筹设置岗位开发类型，综合设岗或单独设岗。

（3）岗位待遇

城乡公益性岗位统一实行政府补贴，按照不低于当地小时最低工资标准或月最低工资标准，依据岗位类型、劳动时间等因素确定待遇，按月发放。同一人员的岗位补贴期限一般不超过3年，乡村公益性岗位到期后可视情适当延长，城镇公益性岗位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）。乡村公益性岗位应为在岗人员购买意外伤害商业保险。

（4）组织上岗

镇（街）按年度发布城乡公益性岗位需求公告，采取个人申请、民主评议、审核公示、区级审批的方式组织上岗。城乡公益性岗位的管理由镇（街）统一负责，村（社区）参与做好需求摸排、人员组织、日常管理等工作。镇（街）可通过政府购买服务方式委托第三方人力资源服务机构协助管理。

3.项目实施情况

（1）各部门职责

薛城区人力资源和社会保障局（以下简称区人社局）为该项

目的主管部门，负责项目预算编制、绩效目标申报；负责牵头统筹岗位开发、政策制定、人员认定、待遇兑付、监督管理等工作。

枣庄市舜艺职业培训学校有限公司为通过政府购买服务方式委托的第三方人力资源机构，负责与各镇政府签订合作协议，并与公益性岗位安置对象签订管理协议，为镇政府部门及用人单位提供公益性岗位上岗人员的日常管理、薪酬待遇核定，协助申请岗位补贴、意外伤害保险缴纳等服务。

（2）项目完成情况

截至2023年底，岗位开发数量为3,814人，退岗460人，在岗人数3,354人。详情见表1。

表 1：岗位开发数量统计表

时间	2022 年			2023 年	合计
	第一批	第二批	小计		
乡村公益性岗位（人数）	1,140.00	735.00	1,875.00	1,939.00	3,814.00

（3）资金拨付流程

由区财政局统筹各类涉及公益性岗位资金下达至区人社局，由区人社局拨付至第三方人力资源机构，机构分别拨付至公益性岗位人员个人账户或购买意外保险。

4.资金投入及使用情况

项目年初批复 841.47 万元。截至 2023 年底，区人社局实际支出 841.47 万元，预算执行率 100%。

(二) 项目绩效目标

1. 年度绩效目标

通过项目实施，计划乡村公益性岗位享受补贴人数不少于2,000人，积极消纳农村剩余劳动力，提升农村低收入群体收入，促进经济社会发展。

2. 绩效指标

指标设置情况见表2。

表2：项目绩效目标申报表

一级指标	二级指标	三级指标	年度指标值
成本指标	经济成本指标	总成本	≤841.47万元
产出指标	数量指标	享受补贴人数	≥2,000人
	时效指标	按时完成工作任务	按时
	质量指标	按照有关政策执行	是
效益指标	社会效益指标	促进就业创业工作	促进
		提高困难群体生活水平	提高
满意度指标	服务对象满意度指标	享受补贴人员满意率	≥85%

二、绩效评价工作开展情况

(一) 评价目的、评价对象和范围

1. 评价目的

通过绩效评价，分析项目决策、过程、产出和效益情况，提出改进建议，为主管部门进一步加强管理、完善政策、提高资金

使用效益提供参考，促进财政资金投向更加精准、有效。

2.评价对象

区人社局。

3.评价范围

项目预算批复 841.47 万元。

(二) 评价思路、评价重点、评价指标体系和评价标准

1.评价思路

本次评价严格遵循“科学规范、绩效相关、激励约束、公开透明”的原则，根据项目运行特点，从决策、过程、产出和效益四个维度建立评价指标体系，重点关注乡村公益性岗位政策执行规范性、岗位开发数量、资金发放及时性、岗位人员满意度等情况，对项目运行成效进行综合考察。

2.评价重点

(1) 决策方面，重点关注项目立项依据是否充分，审批程序是否规范，测算依据是否充分，是否根据岗位人员数量分配资金，绩效目标是否明确。

(2) 过程方面，重点关注资金拨付审批程序是否规范、付款依据是否齐全，管理制度执行是否规范，公开公示发布是否完整等。

(3) 产出和效益方面，重点关注公益性岗位开发数量、岗前培训参与率、上岗人员政策符合情况，低收入群体收入是否得

到保障以及满意度情况。

3.评价指标体系

依据《薛城区区级项目支出绩效单位自评工作规程》和《薛城区区级项目支出绩效财政评价和部门评价工作规程》（薛财绩〔2020〕7号）和年度绩效目标设定，包括决策、过程、产出和效益4个一级指标、12个二级指标、23个三级指标，设置了“资金使用合规性、制度执行有效性、乡村公益性岗位开发数量、上岗人员政策符合率、人员结构合理性、工资发放及时性、提高低收入群体收入”等核心指标。

综合绩效评价总分100分，其中决策12分，过程28分，产出30分，效益30分。（具体指标设置情况详见附件1）

4.评价标准

绩效评价结果采取评分和评级相结合的方式确定，总分设置为100分，等级划分为四档：90（含）—100分为优、80（含）—90分为良、60（含）—80分为中、60分以下为差。

（三）评价组织实施与评价方法

1.评价组织实施

本次绩效评价包括前期准备、评价实施、报告撰写、档案归集四个阶段。具体工作安排如下：

（1）前期准备阶段（9月12日—9月25日）

北京三维众智管理咨询有限责任公司（以下简称评价机构）

根据项目特点遴选业务专家、财务专家共同组成评价工作组。人员安排及分工见表 3。

表 3: 人员安排及分工情况表

姓 名	职称/职务	任务分工
李 芳	中级会计师 中级经济师	项目负责人，对项目总体调度、协调和沟通，参与绩效评价方案的制定，对整体工作质量把关
徐亚南	助理会计师	项目助理，负责绩效评价方案的编制，组织现场评估，报告撰写，档案整理归集
吕 静	中级会计师 注册税务师	项目助理，参与现场调研，资料统计、分析，撰写调研报告
王 磊	高级工程师	业务专家，参与绩效评价方案及指标体系的制定，参与现场调研，综合评定，提出意见或建议
吕学永	注册价格鉴证师 中级经济师	技术质量专员，对报告撰写及最终成果进行质量把控

9月12日，薛城区财政局（以下简称区财政局）下发绩效评价工作通知，明确了评价任务，提出了要求和时间节点。评价工作组成员与项目单位对接，初步了解基本情况，根据项目特点和时间安排，编制工作方案初稿，提交至区财政局及项目主管部门征求意见。

（2）组织实施阶段（9月26日—10月18日）

评价工作组开展现场调研，查看资金申请、资格审查、资金拨付等资料，发放了调查问卷。对收集的资料进行分析和处理，完成项目预算执行表、基础数据汇总表、问卷调查结果统计表、现场调研情况总结等，按照评价标准对项目实施和资金使用情况

进行总体评价，形成工作底稿。

（3）报告撰写阶段（10月19日—10月28日）

根据专家意见，结合现场勘查情况等，撰写绩效评价报告，通过内部三级审核，形成初稿提交至区财政局和被评价单位征求意见，修改无异议后报区财政局并接受对绩效评价结果的集中评审。

（4）档案归集阶段（10月29日—10月31日）

收集整理项目文件、工作底稿等资料，归档留存。对涉密资料，根据委托方要求统一回收移交指定人员，完成本次服务工作。

2.评价方法

本次绩效评价采用案卷分析法、比较法、因素分析法、公众评判法、现场调研法等方法，通过全面评价与重点评价相结合、现场评价与非现场评价相结合的方式进行。

三、评价结论及分析

（一）综合评价结论

该项目绩效评价得分 86.56 分，综合绩效级别为“良”，得分情况见表 4。

表 4：绩效评价得分情况表

一级指标	分值	评价得分	得分率
决策	12.00	11.00	91.67%
过程	28.00	24.00	85.71%
产出	30.00	26.45	88.17%
效益	30.00	25.11	83.70%

一级指标	分 值	评价得分	得分率
综合得分	100.00	86.56	86.56%
综合绩效级别	良		

（二）指标分析

1.决策

该指标分值 12 分，评价得分 11 分，得分率 91.67%。

包括项目立项、绩效目标、资金投入 3 个二级指标。得分情况见表 5。

表 5：决策指标得分情况表

指 标	分 值	评价得分	得分率
项目立项	4.00	4.00	100.00%
绩效目标	4.00	3.00	75.00%
资金投入	4.00	4.00	100.00%
小 计	12.00	11.00	91.67%

（1）项目立项

依据《山东省人力资源和社会保障厅 山东省农业农村厅关于印发〈山东省城乡公益性岗位开发管理暂行办法〉的通知》（鲁人社规〔2021〕5号）、《枣庄市人民政府办公室〈关于印发枣庄市城乡公益性岗位扩容提质行动方案〉的通知》（枣政办字〔2022〕6号）设立，立项依据充分，符合区人社局“负责全区

就业创业工作，健全公共就业创业服务体系，统筹建立覆盖城乡的多层次社会保障体系”等部门职能职责。项目资金由区人社局列入年度预算，经区财政局批复后实施，立项程序规范。

（2）绩效目标

项目绩效目标较明确，并细化分解为量化的产出指标及定性的效果指标，与项目实施内容相关，预期产出效益符合正常的业绩水平，但存在以下问题：

①绩效指标设置不够全面，未设置可持续影响指标；

②经济成本指标不够细化、时效指标不明确，未按照补贴发放标准、意外保险缴纳标准设置分项指标，未按照工资发放、购买意外保险时间设置时效指标。

（3）资金投入

项目预算按照上一年度在岗的公益性岗位人数和预计当年度扩容岗位数和补贴标准预测，预算编制较科学。资金根据公益性岗位人员情况进行分配，分配额度与项目实际相符

2.过程

该指标分值 28 分，评价得分 24 分，得分率 85.71%。

包括资金管理、组织实施 2 个二级指标。得分情况见表 6。

表 6：过程指标得分情况表

指 标	分 值	评价得分	得分率
资金管理	12.00	11.00	91.67%
组织实施	16.00	13.00	81.25%
小 计	28.00	24.00	85.71%

（1）资金管理

项目年初预算批复 841.47 万元，实际支出 841.47 万元，预算执行率 100%。

①资金拨付流程：由区财政局统筹各类涉及公益性岗位资金下达至区人社局，由区人社局拨付至第三方人力资源机构，机构分别拨付至公益性岗位人员个人账户或购买意外保险，拨付程序合规。

②项目资金使用：预算资金全部用于落实乡村公益性岗位工资和购买意外保险，符合资金使用范围，但存在公益性岗位考勤表不规范、未及时对自然退出的人员解除劳务协议等，资金拨付依据不够充分。

（2）组织实施

①制度建设

财务方面，资金按照区人社局专项资金管理制度执行。业务方面，区级制定了《薛城区城乡公益性岗位扩容提质行动实施方案》指导项目实施，下发了《关于做好全区乡村公益性岗位扩岗

工作的通知》明确了各镇（街）开发乡村公益性岗位数量和完成时间及标准，但缺少岗位退出、人员退出管理机制。

②制度执行

区人社局能够按照文件规定，核定在岗人员数量及支出标准，完成资金拨付。但存在乡村公益性岗位管理不规范问题，如村级公益岗材料未按年度分装、公益岗协议期满后未进行协议续签、公益岗管理制度未明示、未建立请销假制度等问题。

3.产出

该指标分值 30 分，评价得分 26.45 分，得分率 88.17%。

包括产出数量、产出质量、产出时效、产出成本 4 个二级指标。得分情况见表 7。

表 7：产出指标得分情况表

指 标	分 值	评价得分	得分率
产出数量	9.00	9.00	100.00%
产出质量	9.00	7.61	84.56%
产出时效	8.00	6.00	75.00%
产出成本	4.00	3.84	96.00%
小 计	30.00	26.45	88.17%

（1）产出数量

①乡村公益性岗位开发完成率

根据《关于做好全区乡村公益性岗位扩岗工作的通知》

《2022-2023 年上岗汇总表》确认，计划开发乡村公益性岗位 1,830 个，实际完成 3,814 个，总完成率 208.42%。

② 岗位类型开发完成率

按规定完成了公共管理类、公共服务类、社会事业类、设施维护类、社会治理类五类岗位类型的开发，开发完成率100%。

③ 岗前培训覆盖率

实行先技能培训再上岗就业，主要培训相关政策、管理办法等内容，岗前培训覆盖率100%。

(2) 产出质量——安置政策符合率

① 上岗人员政策符合率

未发现岗位资格造假、虚领冒领情况，但 2023 年 1,939 名上岗人员中有 252 人超过 65 周岁。不符合《薛城区城乡公益性岗位扩容提质行动实施方案》安置对象“农村大龄人员（45—65 周岁）”的要求，政策符合率 87%。

② 岗位必要性

岗位开发时由区人社局根据各镇（街）人口数量和困难人口数量进行任务分配，各镇（街）再依据人口数量等因素向各村下达任务数，各村依据本村实际情况和需求向上级上报所需岗位。

乡村公益岗村容保洁岗位，负责整村的卫生清洁，但薛城区统一采购城乡环卫一体化项目，雇佣本村村民担任保洁工作，两者在工作空间上存在一定的重复。由于公益岗均是本村村民，绿

化、道路养护、护林防火、村容保洁等岗位，在实际工作中其工作内容存在交叉，无明显边界，由村内统一调配使用，存在一岗多责的情况。

③人员结构合理性

2022年、2023年安置岗位3,814人、退岗460人，截至2023年12月在岗人员3,354人，男女占比为35.9%、64.1%，16-45岁占比为4.68%，46-70岁占比为95.32%，人员结构符合政策取向，分布较为合理。具体情况见表8。

表8：人员结构统计表

年 龄	男	女	总 计	年龄占比率
16-20	5	—	5	0.15%
21-25	5	—	5	0.15%
26-30	4	2	6	0.18%
31-35	22	5	27	0.81%
36-40	21	9	30	0.89%
41-45	41	43	84	2.50%
46-50	150	260	410	12.22%
51-55	220	477	697	20.78%
56-60	303	600	903	26.92%
61-65	278	533	811	24.18%
66-70	155	221	376	11.21%
总计	1,204	2,150	3,354	100.00%
性别占比率	35.90%	64.10%	100.00%	—

（3）产出时效

①上岗及时性

2023年《关于做好全区乡村公益性岗位扩岗工作的通知》中，个人申请、民主评议、结果公示、镇（街）审核、区级联审、岗前培训、协议签订等环节时间节点要求执行，于10月29日前完成上岗，及时性较好。

②工资发放、购买意外保险及时性

根据抽查项目凭证、原始资料，项目存在工资发放、购买意外保险不及时的情况。

（4）产出成本——乡村公益岗补贴标准

根据《薛城区城乡公益性岗位扩容提质行动实施方案》要求，“乡村公益性岗位按照每个公益性岗位每年1万元标准”。薛城区乡村公益岗实际按照最低小时标准20元，每月800元的标准发放，全勤情况下全年发放9,600元。

4.效益

该指标分值30分，评价得分25.11分，得分率83.70%。

包括社会效益、可持续影响、满意度3个二级指标，得分情况见表9。

表9：效益指标得分情况表

指标	分值	评价得分	得分率
社会效益	10.00	9.11	91.10%
可持续影响	10.00	6.00	60.00%

指 标	分 值	评价得分	得分率
满意度	10.00	10.00	100.00%
小 计	30.00	25.11	83.70%

（1）社会效益——提高低收入群体收入

根据调查问卷中“公益性岗位补贴对您的家庭经济状况的改善程度？”调查结果：改善占比 69.05%、基本改善占比 19.05%、一般占比 11.3%、未改善占比 0.6%；综合改善情况为 91.07%。

（2）可持续影响——建立乡村公益性岗位长效管理机制

乡村公益性岗位按照文件要求设置，但后续人员日常管理机制不健全，存在日常考勤不规范、未建立请销假制度、管理松散等问题；人员更新退出机制不健全，存在未及时对自然退出的安置人员解除劳务协议的问题。

（3）满意度——乡村公益性岗位人员满意度

评价工作组通过线上扫描二维码的方式，面向乡村公益岗人员发放满意度问卷，主要对岗位补贴政策宣传、补贴标准、发放及时性等情况等进行调查，收回有效问卷 168 份。经统计，综合满意度 92.46%。

四、项目实施成效

（一）提高城乡低收入群体收入

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 3,354 人。

（二）提高基本公共服务能力

通过开发村容保洁、道路养护、护林绿化、防火防汛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。

五、发现的问题

（一）绩效指标设置不全面，部分指标不细化、不明确

一是绩效指标设置不够全面，未设置可持续影响指标。

二是经济成本指标不够细化、时效指标不明确，未按照补贴发放标准、意外保险缴纳标准设置分项指标，未按照工资发放、购买意外保险时间设置时效指标。

（二）公益性岗位人员管理机制不健全，部分资金拨付依据不充分

一是上岗人员日常管理机制不健全，存在未建立请销假制度、管理松散等问题；人员更新退出机制不健全，存在未及时对自然退出的安置人员解除劳务协议的问题。

二是公益性岗位考勤不规范、未及时对自然退出的人员解除劳务协议等，资金拨付依据不够充分。

（三）部分指标未及时完成，政策执行有待提升

一是 2023 年 1,939 名上岗人员中有 252 人超过 65 周岁。不符合《薛城区城乡公益性岗位扩容提质行动实施方案》安置对象

“农村大龄人员（45—65周岁）”的要求。乡村公益岗实际按照最低小时标准20元，每月800元的标准发放，全勤情况下全年发放9,600元，不符合方案中“乡村公益岗位按照每个公益性岗位每年1万元标准”。

二是乡村公益岗村容保洁岗位，负责整村的卫生清洁，但薛城区统一采购城乡环卫一体化项目，雇佣本村村民担任保洁工作，两者在工作空间上存在一定的重复。由于公益岗均是本村村民，绿化、道路养护、护林防火、村容保洁等岗位，在实际工作中其工作内容存在交叉，无明显边界，由村内统一调配使用，存在一岗多责的情况。

三是根据抽查项目凭证、原始资料，项目存在工资发放、购买意外保险不及时的情况。

六、相关建议

（一）完善项目绩效指标，提高指标可考核性

一是根据项目实施内容，进一步完善绩效目标，补充设置可持续影响指标为“建立公益性岗位长效管理机制”。

二是进一步细化、明确成本指标和时效指标，按照各项支出设置分项成本指标，如“乡村公益性岗位补贴标准”“购买意外保险费用”等；按照各项资金发放时间设置时效指标，如“公益性岗位工资发放时间”“意外保险购买时间”等，提高绩效指标的明确性、可考核性。

（二）建立和完善在岗人员管理机制，加强项目过程监督

一是健全上岗人员日常管理机制，对于在岗人员管理、考勤等方面管理不到位情况，各镇（街）进一步完善公益岗管理细则制定，严格执行日常考勤、人员管理、请销假制度，要按照“谁用人、谁管理”的原则，严格落实村（社区）责任人职责，根据岗位“分片划区”，明确公益岗人员工作区域、工作职责。同时做好基础资料保存保管工作，完善资金拨付的依据，提高资金拨付合规性。

二是建立岗位更新机制，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。第一，明确当前所需岗位类型、工作内容，按照退出管理机制列示出不符合需求及需要清退更新处理的岗位名称或内容，对不符合条件的岗位及时进行更新。第二，根据各村人口数量、困难人口数量、占地面积、收入水平等多种因素，综合考虑需开发的岗位数量，对以前年度开发的多余岗位进行清退，并以此为参照合理确定下年度开发岗位数量。第三，降低补贴期限和安置次数，避免对同一人员重复、长期安置，提高政策的覆盖面和流动性。第四，建立奖惩措施，将责任落实到具体的科室、个人，对一定时期内仍未及时清退的无效岗位与人员绩效相结合，提高制度的执行有效性。

（三）严格政策执行，提高政策实施有效性

一是严格执行省、市、区各级政府发布的项目实施方案和岗位开发管理办法，保障政策有效运行，规范劳动协议的签订，65周岁以上人员签订劳动协议时间不可超过一年，并逐步引导退出。同时加强对上岗年龄的管控，新上岗人员年龄尽量不超过65周岁。

二是开展充分的调研走访，尽可能了解各乡镇、各村实际用人需求，如结合环卫部门的城乡环卫一体化项目对各村已有环卫人员进行统计，综合考虑是否还需增加公益性岗位的村容保洁岗，以节省财政资金。

三是区人社局应积极协调有关部门，争取资金尽快到位，及时足额发放工资、购买意外保险，切实保障乡村公益性岗位人员生活基本需要。

七、关于2025年项目预算的建议

评价工作组根据2024年现有在岗人数结合现行工资标准和意外保险缴纳金额，对2025年区级资金进行预测，具体情况如下：

截至2024年底，在岗人数3,134人，按照《薛城区城乡公益性岗位扩容提质行动实施方案》，“乡村公益岗位按照每个公益性岗位每年1万元，由省级补助40%，市级补助不低于15%，区级配套不高于45%”的标准，全年工资共计3,134万元（3,134

人*1万元/人/年)，其中区级资金需求 1,410.3 万元（3,134 万元*45%）；意外保险缴纳标准为 100 元/人/年，全年共计 31.34 万元。两项合计，2025 年资金预测为 1,441.64 万元。

- 附件：1.薛城区 2023 年乡村公益性岗位补贴及意外保险项目绩效评价指标体系
- 2.薛城区 2023 年乡村公益性岗位补贴及意外保险项目绩效评价得分表
- 3.薛城区 2023 年乡村公益性岗位补贴及意外保险项目绩效评价问题清单
- 4.薛城区 2023 年乡村公益性岗位补贴及意外保险项目绩效评价调查问卷分析表

附件 1

薛城区 2023 年乡村公益性岗位补贴及意外保险项目绩效评价指标体系

一级指标	二级指标	三级指标	指标解释	指标说明	
决策 (12)	项目立项 (4)	立项依据充分性	2.00	项目立项是否符合法律法规、相关政策、发展规划以及部门职责,用以反映和考核项目立项依据情况。	评价要点: ①项目立项是否符合国家法律法规、国民经济发展规划、行业发展规划和相关政策要求; ②项目立项是否与部门职责范围相符,属于部门履职所需; ③项目是否属于公共财政支持范围,是否符合支出责任划分原则; ④项目是否与相关部门同类项目或部门内部相关项目重复 评分说明: 以上要素各占 1/4 权重分
		立项程序规范性	2.00	项目申请、设立过程是否符合相关要求,项目前期是否经过充分的调查摸底和宣传,程序是否符合相关要求用以反映和考核项目立项的规范情况。	评价要点: ①项目是否按照规定的程序申请设立; ②审批文件、材料是否符合相关要求; ③事前是否已经过必要的可行性研究、专家论证、风险评估、绩效评估、集体决策 评分说明: 以上要素各占 1/3 权重分
	绩效目标 (4)	绩效目标合理性	2.00	项目所设定的绩效目标是否与项目内容相关,绩效指标是否符合项目正常业绩水平	评价要点: ①项目绩效目标与实际工作内容相关性; ②项目预期产出和效益指标是否准确,是否符合正常的业绩水平; ③是否与预算确定的项目投资额或资金量相匹配 评分说明: 以上要素各占 1/3 权重分

一级指标	二级指标	三级指标	指标解释	指标说明	
续上页	续上页	绩效目标明确性	2.00	依据绩效目标设定的绩效指标是否与项目任务和计划对应，是否清晰、细化、可衡量等	评价要点： ①绩效目标是否与项目目标任务或计划相对应，是否涵盖主要工作任务； ②是否将项目绩效目标细化分解为具体的绩效指标，绩效指标是否清晰、可衡量 评分说明： 以上要素各占 1/2 权重分
	资金投入（4）	预算编制科学性	2.00	项目预算编制是否经过科学论证、有明确标准，资金额度与年度目标是否相适应，用以反映和考核项目预算编制的科学性、合理性情况	评价要点： ①预算编制是否经过科学论证； ②预算内容与项目内容是否匹配； ③预算额度测算依据是否充分，是否按照标准编制； ④预算确定的项目投资额或资金量是否与工作任务相匹配 评分说明： 以上要素各占 1/4 权重分
		资金分配合理性	2.00	项目预算资金分配是否有测算依据，与补助单位或地方实际是否相适应，用以反映和考核项目预算资金分配的科学性、合理性情况。	评价要点： ①预算资金分配依据是否充分； ②资金分配额度是否合理，与项目实施内容是否相适应 评分说明： 以上要素各占 1/2 权重分
过程（28）	资金管理（12）	资金到位率	3.00	实际到位资金与预算资金的比率，用以反映和考核资金落实情况对项目实施的总体保障程度	资金到位率=（实际到位资金/预算资金）×100%。 实际到位资金：截至评价基准日下达到项目单位的项目资金 预算资金：2023 年该项目的预算资金 得分=资金到位率×指标分值，最高得分 3 分
		预算执行率	3.00	项目预算资金是否按照计划执行，用以反映或考核项目预算执行情况（以样本量为基准）	预算执行率=（实际支出资金/实际到位资金）×100%。 实际支出资金：截至评价基准日实际支付到具体项目承担单位的资金 得分=预算执行率×指标分值，最高得分 3 分

一级指标	二级指标	三级指标	指标解释	指标说明	
续上页	续上页	资金使用合规性	6.00	项目资金使用是否符合相关的财务管理制度规定，用以反映和考核项目资金的规范运行情况	<p>评价要点：</p> <p>①是否符合国家财经法规和财务管理制度以及有关专项资金管理办法的规定；</p> <p>②资金的拨付是否有完整的审批程序和手续；</p> <p>③是否符合项目预算批复或合同规定的用途；</p> <p>④是否存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况</p> <p>评分说明：</p> <p>发现一处不合理扣 1 分，不合规支出资金占比超过 25%，该项不得分</p>
	组织实施 (16)	管理制度健全性	6.00	项目实施单位的财务和业务管理制度是否健全，用以反映和考核财务制度和业务管理制度对项目顺利实施的保障情况	<p>评价要点：</p> <p>①是否已制定或具有相应的财务和业务管理制度、实施方案；</p> <p>②财务和业务管理制度是否合法、合规、完整</p> <p>评分说明：</p> <p>制度没有制定不得分，制度内容不详实发现一处扣 1 分，扣完为止</p>
		制度执行有效性	10.00	项目实施是否符合相关管理规定，用以反映和考核相关管理制度的有效执行情况	<p>评价要点：</p> <p>①项目实施过程是否遵守相关法律法规和相关管理规定；</p> <p>②项目调整或支出调整手续是否完备；</p> <p>③资金申请流程是否规范，标准是否合规，是否存在发放人员有情况；</p> <p>④项目过程管控措施是否落实到位</p> <p>评分说明：</p> <p>每发现一处不合理扣 1 分，扣完为止</p>
产出 (30)	产出数量 (9)	乡村公益性岗位开发完成率	3.00	乡村公益性岗位开发完成率，用以反映和考核项目数量目标的实现程度	<p>评价要点：</p> <p>乡村公益性岗位数量开发完成情况</p> <p>评分说明：</p> <p>实际完成率=(实际完成数/任务数)×100%</p> <p>得分=实际完成率×指标分值，最高得分 3 分</p>

一级指标	二级指标	三级指标		指标解释	指标说明
续上页	续上页	岗位类型开发完成率	3.00	岗位类型开发完成率，用以反映和考核项目数量目标的实现程度	评价要点： 是否按规定完成公共管理类、公共服务类、社会事业类、设施维护类、社会治理类等岗位类型的开发 评分说明： 每缺少一项扣 1 分，扣完为止
		岗前培训覆盖率	3.00	岗前培训覆盖率，用以反映和考核项目数量目标的实现程度	评价要点： 岗前培训完成情况 评分说明： 实际完成率=（实际参与人数/应参加人数）×100% 得分=实际完成率×指标分值，最高得分 3 分
	产出质量（9）	上岗人员政策符合率	3.00	上岗人员政策符合率，用以反映和考核项目质量目标的实现程度	评分说明： 是否存在岗位资格造假、虚领冒领的情况 评分说明： 上岗人员政策符合率=（资质合格上岗人员/实际在岗人员）×100% 得分=符合率×指标分值，最高得分 3 分
		岗位必要性	3.00	岗位必要性，用以反映和考核项目质量目标的实现程度	评分说明： 开发的岗位是否符合实际的需求，是否存在未完成的任务开发的闲置、非必要岗位 评分说明： 每出现一个非必要岗位扣 0.5 分，扣完为止
		人员结构合理性	3.00	人员结构合理性，用以反映和考核项目质量目标的实现程度	评分说明： ①项目实际上岗人员是否为符合文件规定的就业困难群体； ②上岗人员的性别、年龄、城乡配比结构是否符合政策趋向 评分说明： 每出现一个不合理情况扣 0.5 分，扣完为止
		产出时效（8）	上岗及时性	4.00	岗位设置及时性，用以反映和考核项目产出时效目标的实现程度

一级指标	二级指标	三级指标	指标解释	指标说明	
续上页	续上页	工资发放、购买意外保险及时性	4.00	工资发放、购买意外保险及时性，用以反映和考核项目产出时效目标的实现程度	评价要点： ①主管部门是否在规定时间内完成工资的发放。 ②第三方人力资源机构是否在规定时间内完成工资的发放。 ③第三方人力资源机构是否及时按规定购买意外险 评分说明： 每有一次延后一天的扣 0.5 分，扣完为止
	产出成本（4）	乡村公益岗补贴标准	4.00	实际发放乡村公益岗补贴是否按照规定标准执行	评价要点： 乡村公益岗补贴标准是否按照政策文件执行 评分说明： 符合评价要点得 4 分，未按要求发放按比例扣分
效益（30）	社会效益（10）	提高低收入群体收入	10.00	考察项目实施对低收入群体经济状况的改善情况	评价要点： 此项指标对应受益对象调查问卷中“公益性岗位补贴对您的家庭经济状况的改善程度？” 评分说明： 得分=针对该问题的受益对象满意度×10
	可持续影响（10）	建立长效管理机制	10.00	考察项目是否建立有效的岗位更新机制	评价要点： ①项目实施完成后，是否建立岗位日常管理、人员更新机制。 ②岗位更新是否有效执行，是否及时清理不符合社会发展需要的岗位 评分说明： 评价要点①管理机制健全得 5 分，每缺少一项扣一分，扣完为止；要点②管理效果显著得 5 分，效益较显著得 3 分，效果一般得 2 分，无效果不得分
	满意度（10）	乡村公益性岗位人员满意度	10.00	考查乡村公益性岗位人员对项目实施情况的满意度	发放满意度调查问卷，统计有效问卷得分情况，计算有效问卷平均分。 90%（含）以上，得 10 分 80%（含）—90%，得 8 分 60%（含）—80%，得 6 分 60%以下，不得分 全年发生 3 起以上投诉现象，该项不得分

附件 2

薛城区 2023 年乡村公益性岗位补贴及意外保险项目绩效评价得分表

一级指标	二级指标	三级指标	得 分	得分率	评分依据	依据来源
决策(12)	项目立项(4)	立项依据充分性	2.00	100.00%	依据《山东省人力资源和社会保障厅 山东省农业农村厅关于印发〈山东省城乡公益性岗位开发管理暂行办法〉的通知》(鲁人社规〔2021〕5号)、《枣庄市人民政府办公室〈关于印发枣庄市城乡公益性岗位扩容提质行动方案〉的通知》(枣政办字〔2022〕6号)设立,立项依据充分。符合区人社局“负责全区就业创业工作,健全公共就业创业服务体系,统筹建立覆盖城乡的多层次社会保障体系”等部门职能职责	1.政策依据、方案,各项费用支出标准 2.项目决策、支出相关会议纪要 3.区人社局职能职责文件 4.情况介绍 5.2023年工作计划、工作总结、项目总结
		立项程序规范性	2.00	100.00%	项目资金由区人社局列入年度预算,经区财政局批复后实施,立项程序规范	——
	绩效目标(4)	绩效目标合理性	2.00	100.00%	项目绩效目标较明确,并细化分解为量化的产出指标及定性的效果指标,与项目实施内容相关,预期产出效益符合正常的业绩水平	1.绩效目标表、绩效自评表 2.绩效自评报告
		绩效目标明确性	1.00	50.00%	①绩效指标设置不够全面,未设置可持续影响指标; ②经济成本指标不够细化、时效指标不明确,未按照补贴发放标准、意外保险缴纳标准设置分项指标,未按照工资发放、购买意外保险时间设置时效指标。	——
	资金投入(4)	预算编制科学性	2.00	100.00%	项目预算按照上一年度在岗的公益性岗位人数和预计当年度扩容岗位数和补贴标准预测,预算编制较科学	2023年度资金预算明细
		资金分配合理性	2.00	100.00%	预算资金根据公益性岗位人员进行分配,分配额度与项目实际相符	资金分配相关文件

一级指标	二级指标	三级指标	得分	得分率	评分依据	依据来源
过程(28)	资金管理(12)	资金到位率	3.00	100.00%	项目年初预算批复 841.47 万元，到位资金 841.47 万元，资金到位率 100%	1.预算批复资料 2.项目调整和预算调整的相关申请和批复 3.全年资金支出
		预算执行率	3.00	100.00%	截至 2023 年底，实际支出 841.47 万元，预算执行率 100%	预算执行资料
		资金使用合规性	5.00	83.33%	①资金拨付流程：由区财政局统筹各类涉及公益性岗位资金下达至区人社局，由区人社局拨付至第三方人力资源机构，机构分别拨付至公益性岗位人员个人账户或购买意外保险，拨付程序合规。 ②项目资金使用：预算资金全部用于落实乡村公益性岗位工资和购买意外保险，符合资金使用范围，但存在公益性岗位考勤表不规范、未及时对自然退出的人员解除劳务协议等，资金拨付依据不够充分	会计凭证、会计账簿等项目财务资料
	组织实施(16)	管理制度健全性	5.00	83.33%	财务方面，资金按照区人社局专项资金管理制度执行。业务方面，区级制定了《薛城区城乡公益性岗位扩容提质行动实施方案》指导项目实施，下发了《关于做好全区乡村公益性岗位扩岗工作的通知》明确了各镇（街）开发乡村公益性岗位数量和完成时间。但未制定无效岗位退出、人员退出管理机制	1.人员管理、资金管理、财务管理、预算资金管理、绩效管理、内部控制等相关制度 2.专项资金相关管理制度
		制度执行有效性	8.00	80.00%	区人社局能够按照文件规定，核定在岗人员数量及支出标准，完成资金拨付。但存在乡村公益性岗位管理不规范问题，如村级公益岗材料未按年度分装、公益岗协议期满后未进行协议续签、公益岗管理制度未明示、未建立请销假制度等问题	1.资金申请资料 2.人员档案、协议、考勤等基础资料
产出(30)	产出数量(9)	乡村公益性岗位开发完成率	3.00	100.00%	根据《关于做好全区乡村公益性岗位扩岗工作的通知》《2022-2023 年上岗汇总表》确认，计划开发乡村公益性岗位 1,830 个，实际完成 3,814 个，总完成率 208.42%	人员统计表、岗位类别、人员培训、发放标准、资金发放等资料

一级指标	二级指标	三级指标	得分	得分率	评分依据	依据来源
续上页	续上页	岗位类型开发完成率	3.00	100.00%	按规定完成了公共管理类、公共服务类、社会事业类、设施维护类、社会治理类五类岗位类型的开发,开发完成率 100%	---
		岗前培训覆盖率	3.00	100.00%	实行先技能培训再上岗就业,主要培训相关政策、管理办法等内容,岗前培训覆盖率 100%	---
	产出质量 (9)	上岗人员政策符合率	2.61	87.00%	未发现岗位资格造假、虚领冒领情况,但 2023 年上岗人员中有 252 人超过 65 周岁。不符合《薛城区城乡公益性岗位扩容提质行动实施方案》安置对象“农村大龄人员(45—65 周岁)”的要求,政策符合率 87%	---
		岗位必要性	2.00	66.67%	岗位开发时由区人社局根据各镇(街)人口数量和困难人口数量进行任务分配,各镇(街)再依据人口数量等因素向各村下达任务数,各村依据本村实际情况和需求向上级上报所需岗位。 乡村公益岗村容保洁岗位,负责整村的卫生清洁,但薛城区统一采购城乡环卫一体化项目,雇佣本村村民担任保洁工作,两者在工作空间上存在一定的重复。由于公益岗均是本村村民,绿化、道路养护、护林防火、村容保洁等岗位,在实际工作中其工作内容存在交叉,无明显边界,由村内统一调配使用,存在一岗多责的情况	---
		人员结构合理性	3.00	100.00%	2022 年、2023 年安置岗位 3814 人、退岗 460 人,截至 2023 年 12 月在岗人员 3354 人,男女占比为 35.9%、64.1%,16-45 岁占比为 4.68%,46-70 岁占比为 95.32%,人员结构符合政策取向,分布较为合理	---
	产出时效 (8)	上岗及时性	4.00	100.00%	2023 年严格《关于做好全区乡村公益性岗位扩岗工作的通知》中,个人申请、民主评议、结果公示、镇(街)审核、区级联审、岗前培训、协议签订等环节时间节点要求执行,于 10 月 29 日前完成上岗,及时性较好	---
		工资发放、购买意外保险及时性	2.00	50.00%	根据抽查项目凭证、原始资料,项目存在工资发放、购买意外保险不及时的情况	---

一级指标	二级指标	三级指标	得分	得分率	评分依据	依据来源
续上页	产出成本(4)	乡村公益岗补贴标准	3.84	96.00%	根据《薛城区城乡公益性岗位扩容提质行动实施方案》(薛政办字〔2022〕2号)要求,“乡村公益岗位按照每个公益性岗位每年1万元标准”。薛城区乡村公益岗实际按照最低小时标准20元,每月800元的标准发放,全勤情况下全年发放9600元	——
效益(30)	社会效益(10)	提高低收入群体收入	9.11	91.10%	根据调查问卷中“公益性岗位补贴对您的家庭经济状况的改善程度?”调查结果:改善占比69.05%、基本改善占比19.05%、一般占比11.31%、未改善占比0.6%;综合改善情况为91.07%	——
	可持续影响(10)	建立长效管理机制	6.00	60.00%	乡村公益性岗位按照文件要求设置,但后续人员日常管理机制不健全,存在日常考勤不规范、未建立请销假制度、管理松散等问题;人员更新退出机制不健全,存在未及时对自然退出的安置人员解除劳务协议、未建立公益性岗位人员储备制度等	——
	满意度(10)	乡村公益性岗位人员满意度	10.00	100.00%	评价工作组通过线上扫描二维码的方式,面向乡村公益岗人员发放满意度问卷,主要对岗位补贴政策宣传、补贴标准、发放及时性等情况等进行调查,收回有效问卷168份。经统计,综合满意度92.46%	问卷星满意度调查问卷统计
合计			86.56	86.56%	评价等级“良”	

附件 3:

薛城区 2023 年乡村公益性岗位补贴及意外保险项目绩效评价问题清单

问题分类	序号	项目责任单位	问题描述
决策	1	薛城区人力资源和社会保障局	①绩效指标设置不够全面，未设置可持续影响指标； ②经济成本指标不够细化、时效指标不明确，未按照补贴发放标准、意外保险缴纳标准设置分项指标，未按照工资发放、购买意外保险时间设置时效指标
过程	1	薛城区人力资源和社会保障局	存在公益性岗位考勤表不规范、未及时对自然退出的人员解除劳务协议等，资金拨付依据不够充分
	2	薛城区人力资源和社会保障局	未制定无效岗位退出、人员退出管理机制
	3	薛城区人力资源和社会保障局	存在乡村公益性岗位管理不规范问题，如村级公益岗材料未按年度分装、公益岗协议期满后未进行协议续签、公益岗管理制度未明示、未建立请销假制度等问题
产出	1	薛城区人力资源和社会保障局	未发现岗位资格造假、虚领冒领情况，但 2023 年上岗人员中有 252 人超过 65 周岁。不符合《薛城区城乡公益性岗位扩容提质行动实施方案》安置对象“农村大龄人员（45—65 周岁）”的要求，政策符合率 87%
	2	薛城区人力资源和社会保障局	薛城区统一采购城乡环卫一体化项目，雇佣本村村民担任保洁工作，两者在工作空间上存在一定的重复。由于公益岗均是本村村民，绿化、道路养护、护林防火、村容保洁等岗位，在实际工作中其工作内容存在交叉，无明显边界，由村内统一调配使用，存在一岗多责的情况
	3	薛城区人力资源和社会保障局	根据抽查项目凭证、原始资料，项目存在工资发放、购买意外保险不及时的情况
	4	薛城区人力资源和社会保障局	根据《薛城区城乡公益性岗位扩容提质行动实施方案》（薛政办字〔2022〕2 号）要求，“乡村公益岗位按照每个公益性岗位每年 1 万元标准”。薛城区乡村公益岗实际按照最低小时标准 20 元，每月 800 元的标准发放，全勤情况下全年发放 9600 元
效益	1	薛城区人力资源和社会保障局	根据调查问卷中“公益性岗位补贴对您的家庭经济状况的改善程度？”调查结果：改善占比 69.05%、基本改善占比 19.05%、一般占比 11.31%、未改善占比 0.6%；综合改善情况为 91.07%
	2	薛城区人力资源和社会保障局	乡村公益性岗位按照文件要求设置，但后续人员日常管理机制不健全，存在日常考勤不规范、未建立请销假制度、管理松散等问题；人员更新退出机制不健全，存在未及时对自然退出的安置人员解除劳务协议、未建立公益性岗位人员储备制度等
备注	无		

附件 4

薛城区 2023 年乡村公益性岗位补贴及意外保险 项目绩效评价调查问卷分析表

问题	选项	答案 (人数)	占比	总数
1.您的年龄是?	A.16-20 岁	2	1.19%	168
	B.21-50 岁	73	43.45%	168
	C.51-70 岁	92	54.76%	168
	D.70 岁以上	1	0.60%	168
2.您在上岗之前从事什么 工作内容?	A.农民工	15	8.93%	168
	B.公益岗	14	8.33%	168
	C.技术类工作	2	1.19%	168
	D.务农	80	47.62%	168
	E.自由职业	16	9.52%	168
	F.无业	41	24.40%	168
3.您对目前所从事的公益 性岗位工作内容、工作职 责是否清楚?	A.非常清楚	111	66.07%	168
	B.清楚	56	33.33%	168
	C.一般	1	0.60%	168
	D.不清楚	0	0.00%	168
4.您认为公益性岗位申请 流程是否便捷?	A.非常便捷	114	67.86%	168
	B.便捷	53	31.55%	168
	C.一般	1	0.60%	168
	D.繁琐	0	0.00%	168

问题	选项	答案（人数）	占比	总数
5.您认为岗位申请和上岗过程是否公平公正？	A.非常公平	149	88.69%	168
	B.基本公平	17	10.12%	168
	C.一般	2	1.19%	168
	D.不公平	0	0.00%	168
6.公益性岗位补贴对您的家庭经济状况的改善程度？	A.改善	116	69.05%	168
	B.基本改善	32	19.05%	168
	C.一般	19	11.31%	168
	D.未改善	1	0.60%	168
7.您认为工作过程中的考勤、工作质量检查是否严格？	A.非常严格	126	75.00%	168
	B.严格	39	23.21%	168
	C.一般	3	1.79%	168
	D.不严格	0	0.00%	168
8.您对公益性岗位补贴相关政策宣传的满意度？	A.满意	147	87.50%	168
	B.较满意	15	8.93%	168
	C.一般	6	3.57%	168
	D.不满意	0	0.00%	168
9.您对公益性岗位补贴政策标准的满意度？	A.满意	145	86.31%	168
	B.较满意	12	7.14%	168
	C.一般	10	5.95%	168
	D.不满意	1	0.60%	168
10.您对公益性岗位补贴发放及时性的满意度？	A.满意	111	66.07%	168
	B.较满意	21	12.50%	168
	C.一般	25	14.88%	168
	D.不满意	11	6.55%	168