

2022年度乡村公益性岗位补助资金政策 绩效评价报告

一、政策基本情况

（一）政策背景及实施目的

为深入贯彻落实党中央关于千方百计稳定和扩大就业、扩大就业容量、扩大公益性岗位安置的部署要求，山东省人民政府办公厅于 2021 年底印发《山东省城乡公益性岗位扩容提质行动方案》（鲁政办字〔2021〕137 号），山东省人力资源和社会保障厅、山东省民政厅等于 2022 年 9 月底印发《关于进一步规范加强城乡公益性岗位开发管理工作的通知》（鲁人社字〔2022〕108 号），并随文件下发了 2022 年度 16 地市岗位计划分配表。

济宁市结合实际情况，印发了《济宁市城乡公益性岗位扩容提质行动方案》（济政办字〔2022〕3 号），其中确定了 2022 年计划开发乡村公益性岗位 2.8 万个，并随文件下发了 2022 年度济宁市 14 个县（市、区）的岗位开发计划分配表。后续又根据鲁人社字〔2022〕108 号文件要求，印发《关于转发鲁人社字〔2022〕108 号文件进一步规范加强城乡公益性岗位开发管理工作的通知》（济人社字〔2022〕98 号），并随文件下发了 2022 年新增乡村公益性岗位开发计划分配表，本次新增计划数 1.75 万个，加上第一批计划数 2.8 万个，2022 年度总计计划开发乡村公益性岗位 4.55 万个。

（二）预算安排和支出情况

2022 年度预算金额为 5600 万元，全部为市级财政预算资金，截至 2022 年 12 月 31 日，资金实际支出 4833.08 万元，预算执行率为 92.06%。

（三）政策主要内容和实施情况

2022 年全市计划完成开发乡村公益性岗位共计 4.55 万个，分配至 14 个县（市、区）具体实施，其中第一批次开发岗位 2.8 万个（2022 年 2 月 8 日下发）、第二批次开发岗位 1.75 万个（2022 年 10 月 21 日下发）。2022 年全市实际完成开发乡村公益性岗位共计 4.59 万个，其中第一批次开发岗位 2.83 万个、第二批次开发岗位 1.76 万个。

二、绩效目标

根据济宁市人力资源和社会保障部门提供的《项目支出绩效目标表》，该项目绩效目标如下：

（一）2022 年度绩效目标

为贯彻落实中央、省关于千方百计稳定和扩大就业、扩大就业容量、扩大公益性岗位安置的部署要求，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，确定实施“城乡公益性岗位扩容提质行动”。2022年，第一批开发乡村公益性岗位2.8万个，第二批开发乡村公益性岗位1.75万个，共计4.55万个。

（二）绩效指标

我公司对项目绩效目标表进行修正，具体绩效指标详见表1:

表1 修正后项目绩效指标表

序号	一级指标	二级指标	三级指标	指标值
1	产出指标	数量指标	岗位开发及人员上岗完成数量	≥45500 人
2		质量指标	上岗人员实际能力	达到要求
3			岗位职责要求匹配度	=100%
4			岗位补助标准符合情况	符合
5			其他质量问题	无
6		时效指标	岗位开发和人员上岗完成及时率	=100%
7			人员补助发放及时性	=100%
8		成本指标	成本支出和控制情况	-1%<成本节约率<1%
9	效益指标	社会效益指标	受益人员家庭生活水平改善情况	改善明显
10			脱贫攻坚成果巩固情况	作用显著
11			乡村治理改善提升情况	效果显著
			助力增收乡村人数	≥4.55 万人
			带动乡村就业人数	≥4.55 万人
12		可持续影响	部门协同可持续性	效果较好
13			岗位开发需求人员供给可持续性	需求匹配
14	满意度指标	服务对象满意度指标	岗位人员满意度	≥85%
15			村庄管理人员满意度	≥90%

三、评价基本情况

（一）评价的范围和目的

1.评价范围

2022 年度乡村公益性岗位补助项目全部任务内容及预算资金 5600 万元。涉及市人社局和 14 个县（市、区）人社

部门，采用现场评价方式进行，根据市财政局要求，现场评价县（市、区）全覆盖，每个区县随机抽取 1-2 个镇街，每个镇街随机抽取 2-3 个村现场勘查乡村公益性岗位开发、管理、人员在岗情况等，共抽查 23 个镇街、48 个村。

2.评价目的

进一步掌握 2022 年度济宁市乡村公益性岗位补助资金政策整体开展情况，全面评估项目绩效目标实现程度，重点掌握预算执行进度、资金使用规范性、各县（市、区）投入情况等资金管理情况，掌握项目执行中取得的成效与存在的不足，促进政府支持的经济和社会领域资金投向更加精准，为以后年度资金安排和分配提供依据，进而为下一步政策优化提供参考支持。

（二）评价依据

- 1.《中华人民共和国预算法》；
- 2.《财政部关于印发项目支出绩效评价管理办法的通知》（财预〔2020〕10 号）；
- 3.《财政部关于委托第三方机构参与预算绩效管理的指导意见》（财预〔2021〕6 号）；
- 4.《山东省城乡公益性岗位扩容提质行动方案》（鲁政办字〔2021〕137 号）；
- 5.《进一步规范加强城乡公益性岗位开发管理工作的通知》（鲁人社字〔2022〕108 号）；
- 6.《中共济宁市委、济宁市人民政府关于全面落实预算

绩效管理的实施意见》（济发〔2019〕21号）；

7.《关于印发济宁市城乡公益性岗位扩容提质行动方案》（济政办字〔2022〕3号）；

8.《济宁市人民政府关于印发<济宁市市级财政专项资金预算绩效管理办法>的通知》（济政发〔2018〕68号）；

9.《济宁市人民政府办公室关于印发<济宁市财政专项资金管理办法>的通知》（济政办发〔2020〕9号）；

10.《济宁市城乡公益性岗位开发管理实施细则（试行）》（济人社发〔2022〕3号）。

（三）评价指标体系

1.指标体系设计的总体思路

根据绩效评价的基本原理、原则和项目特点，参照《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）和山东省、济宁市相关政策要求，结合2022年度乡村公益性岗位补助资金政策实际内容和绩效目标，根据资金使用方向设定相应绩效评价指标体系。

2.指标体系

根据本项目特性，指标设置分为市级指标体系和县级指标体系，其中市级指标体系评价对象为市人社局，因具体乡村公益性岗位人员开发管理工作由各县（市、区）具体负责实施，市人社局主要职责为监督管理，故其指标体系仅设置决策和过程两方面指标内容；县级指标体系评价对象为各县（市、区）人社局，主要评价项目决策、过程管理、岗位开

发完成情况、效益发挥情况等。

（四）评价方法及实施过程

1.评价方法

本次评价遵循“客观、公正、科学、规范”的原则，坚持问题导向，根据项目特性采用现场评价方式开展，总得分采用综合评分法。

2.项目实施过程

（1）前期准备。

①项目对接：与委托方沟通，明确评价对象、范围、时间、任务等，了解项目背景和概况、评价关键点和重难点；根据项目需要成立评价工作组等。

②前期调研：收集、学习项目相关政策、制度、立项相关文件等，并且与项目主管部门进行必要的沟通，了解项目实施情况。

③编制实施方案：根据前期调研情况，编制实施方案，主要包括项目背景、项目预算、项目计划、项目组织管理、绩效目标、绩效评价指标体系、社会调查、工作进度安排等内容。

④修改完善实施方案：结合公司内部修改意见，主要对方案完整性、指标体系设置的权重、指标内容科学严谨性等进行补充完善。

⑤方案论证与财政审核：方案经公司内部修改完善后，报济宁市财政局审核，并依据财政局审核意见修改完善方案。

（2）组织实施

①现场评价：根据方案确定的现场评价范围，评价工作组及专家通过现场座谈、资料核查、现场勘查、社会调查等方式对项目进行全面评价。

②数据汇总分析：根据现场评价掌握的信息，对项目整体情况进行客观打分，编制得分说明表、工作底稿和问题清单等。

③问题和建议清单初稿：根据现场评价和非现场评价各区县情况，梳理编制问题和建议清单初稿，并报委托方和被评价单位征求意见。

④问题和建议清单定稿：根据委托方和被评价单位反馈意见，修改定稿问题和建议清单。

（3）报告编制

①报告初稿撰写：评价工作组根据数据汇总与分析情况撰写评价报告初稿。

②报告论证：对报告开展专家论证，由财政局组织或我司组织，对报告的各项内容进行充分论证，并由专家和委托方等提出相关修改意见。

③报告定稿：根据专家和委托单位意见，修改完善形成正式的绩效评价报告，提报至委托单位。

④报告及档案资料报送：整理项目资料档案汇编、工作底稿、问题清单、报告定稿等档案资料，一并报送至委托单位。

四、评价结论和绩效分析

（一）评价结论

2022 年度济宁市乡村公益性岗位补助资金政策绩效评价综合得分为 84.27 分，绩效评价等级为“良”。

（二）绩效分析

“决策”指标权重 15 分，得分 13.60 分，得分率为 90.67%。该项目符合山东省国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要“持续巩固拓展脱贫攻坚成果，统筹用好乡村公益岗位，加强脱贫和易致贫群众职业教育和技能培训”的发展规划，符合《山东省城乡公益性岗位扩容提质行动方案》（鲁政办字〔2021〕137 号）和《济宁市人民政府办公室〈关于印发济宁市城乡公益性岗位扩容提质行动方案〉的通知》（济政办字〔2022〕3 号）政策要求，立项依据充分，立项必要性强。项目立项与人社部门“负责促进就业创业工作”的职能相符，是部门履职所需。该项目为执行《山东省城乡公益性岗位扩容提质行动方案》（鲁政办字〔2021〕137 号）和《济宁市人民政府办公室〈关于印发济宁市城乡公益性岗位扩容提质行动方案〉的通知》（济政办字〔2022〕3 号）产生，项目立项程序规范。项目预算测算依据第一批乡村公益性岗位任务数量工资发放 10 个月和第二批 2 个月进行测算，工资标准按照人均年工资 1 万元计算，预算测算额度充分、合理，与工作任务匹配度较高，且预算分配依据各县（市、区）乡村公益性岗位任务数量、2019 年

统计年鉴中农村地区人口数量等因素进行分配，预算分配合理。但仍存在部分县（市、区）绩效目标和指标设置不够科学等问题。

“过程”指标权重 25 分，得分 18.09 分，得分率为 72.36%。在资金管理方面，根据济财农整指〔2022〕17 号、济财农整指〔2022〕57 号文件，济宁市级财政资金下达 5250.1 万元，各县（市、区）的市级财政资金到位率 100%。截至 2022 年 12 月 31 日，资金实际支出 4833.08 万元，预算执行率为 92.06%。补助资金发放由镇街汇总人员明细报送县级人社部门和乡村振兴部门审核后，通过财政惠民“一本通”系统发放，资金发放较为规范，但仍存在部分县（市、区）发放不及时、未通过“一本通”系统发放、县级配套资金未达到要求比例、会计工作不够规范等问题。在项目管理方面，各县（市、区）分别制定了相应的岗位开发管理实施细则和岗位扩容提质行动方案，基本按照“八步法”流程（个别县区为“九步法”等）进行岗位开发管理，有效地保障了项目实施过程的档案规范管理。但仍存在部分县（市、区）相关的资金管理制度不健全，且岗位开发管理过程不规范，主管部门未充分落实监督检查职责，人员退出流程不够严谨，项目档案有待完善等。

“产出”指标权重 30 分，得分 24.69 分，得分率为 82.30%。2022 年度全市乡村公益性岗位计划开发 45500 个，实际开发 45918 个，开发完成率 100.92%，实际上岗 45175 人次，人

员上岗率 99.29%。各区市严格按照济宁市人力资源和社会保障局联合相关部门印发《济宁市城乡公益性岗位开发管理实施细则（试行）》（济人社发〔2022〕3 号）开展监督管理工作，上岗人员实际能力达不到岗位职责要求的予以清退，现场调研未发现能力与岗位要求不符的现象；截至拨付完成 12 月份乡村公益性岗位补助，成本节约率为 3.48%；岗位开发完成及时率 100%，人员上岗及时率 99.49%。但根据现场调研及问卷调查发现，所有县（市、区）均存在乡村公益性岗位人员实际薪资低于当地最低小时工资标准、混岗等问题，部分县（市、区）存在岗位工作质量考核不够严格、岗位工资发放不及时等问题。

“效益”指标权重 30 分，得分 26.68 分，得分率为 88.93%。2022 年度实际开发乡村公益性岗位人员 45918 个，脱贫享受政策人口 1796 个，占比 3.91%，总体占比不高；受益人员家庭生活水平改善效果较显著，乡村公益性岗位辅助村（社区）积极开展基层管理、服务等各项职责，提升了基层办事效率；济宁市各县（市、区）严格按照济宁市人民政府办公室印发《济宁市城乡公益性岗位扩容提质行动方案》（济政办字〔2022〕3 号）文件要求，协同开展乡村公益性岗位开发、管理等工作，协同机制基本完善，运行效果较好；岗位人员综合满意度为 96.30%、村庄管理人员综合满意度为 94.26%。但同时也存在脱贫政策享受人群对公益性岗位工作意愿不强、岗位开发需求人员供给可持续性一般、县（市、区）级

财政资金持续保障能力有待提升等问题。

五、项目的主要经验及做法

（一）超额完成岗位开发任务

2022 年度，济宁市严格贯彻落实中央、省关于千方百计稳定和扩大就业、扩大就业容量、扩大公益性岗位安置的部署要求，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，巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接，济宁市全市计划完成开发乡村公益性岗位共计 4.55 万个，实际开发完成 4.59 万个岗位，超额完成乡村公益性岗位开发任务。

（二）改善受益人员生活水平

2022 年度，济宁市通过开展乡村公益性岗位补助工作，针对农村大龄人员、低收入人群、残疾人群、脱贫享受政策人口开展乡村公益性岗位申请、补贴工作。以公益性岗位促进就业困难人员再就业、针对有就业意愿和就业能力但因年龄较大、身体较差、行动不便等原因无法就业的贫困劳动者，通过开发农村保洁、治安、护林、护河、森林防火等公益性岗位，组织相关人员就近就地就业，增加收入、助力脱贫。根据满意度问卷调查结果，98.37%的受访公岗人员认为公益性岗位补助资金对生活水平能起到改善作用。可以看出，通过项目实施，一定程度有助于提高低收入人群经济收入，改善受益人员基本生活。

（三）提高基层管理服务效率

2022 年度，济宁市落实上级政策文件要求，开展城乡公益性岗位扩容提质行动，设立村容保洁、为民服务站代办员、乡村网格员等多种岗位，涉及村容村貌、河湖巡查、森林防火、村委管理、防疫治理等多个方面。根据满意度问卷调查结果，有 83.27% 的受访村庄管理人员认为公岗人员对乡村治理的帮助作用效果显著。可以看出，通过项目的实施，一定程度可以解决基层干部琐事多、人员少的情况，提高村容村貌整治能力，提升基层政府管理服务效率。

六、存在问题及原因分析

（一）市级层面问题

1.政策条款闭环存瑕疵，退出管理仍需持续精进

根据《济宁市城乡公益性岗位开发管理实施细则（试行）》（济人社发〔2022〕3 号）文件“第二十六条 退出管理”，该政策仅规定人员退出的情形、责任主体等，未对退出管理的流程、方式等内容进行规范化约束，政策条款未完全闭环，致使 14 个县（市、区）在人员退出管理形式各异、退出管理水平参差不齐，从而出现部分县（市、区）人员退出管理混乱、退出时间与原因不明等问题。

2. “家底数据”管理不完善，数据变化统筹仍需提升

市人力资源社会保障部门对全市乡村公益性岗位开发任务完成数量的统筹管理不够到位，未明确开发任务完成数量的认证节点，对全市各县（市、区）调度管理不够严谨统一，造成本次绩效评价中，市人力资源社会保障部门提供的

乡村公益性岗位开发完成数量与部分县（市、区）提供数量不一致。

3.政策制定创新性不足，本土融合仍需突破提升

《关于印发济宁市城乡公益性岗位扩容提质行动方案》（济政办字〔2022〕3号）文件中明确要求市人力资源社会保障部门要会同农业农村、乡村振兴等部门做好政策制定。经调研，市人力资源社会保障部门会同其他相关部门制定的政策均为转发的省级政策，并未结合济宁市实际情况研究制定出台个性化、适度性、精准度较高的本地落地政策，政策制定的自主能动性不够，政策融合创新性不足。

（二）县级层面问题

1.实际岗位工资未达要求，发放管理有待规范提高

一是岗位人员实际工资标准未达要求。《关于印发济宁市城乡公益性岗位扩容提质行动方案》（济政办字〔2022〕3号）文件中明确要求岗位人员工资不低于当地月最低工资标准和小时最低工资标准。结合济宁市《关于贯彻落实最低工资标准有关工作的通知》可知，2022年济宁市最低工资标准为19元/小时和17元/小时。经调研，各县（市、区）乡村公益性岗位人员每日工作时长均超过2小时，且每月工作时长亦超过20日，故人员工资均低于当地小时最低工资标准，未达到相关政策要求。

二是部分县区补助资金发放不符合要求。根据《关于进一步规范城乡公益性岗位扩容提质行动岗位补贴发放工作

的通知》（鲁人社函〔2022〕40号）文件要求“乡村公益性岗位补贴资金通过财政惠民补贴“一本通”系统发放，确保补贴发放可查询、可追溯、可监督”。经调研，嘉祥县、泗水县仍存在未通过“一本通”系统发放的问题，给出评价组原因主要是由于岗位人员无法录入财政惠民补贴“一本通”系统。同时，普遍存在补贴发放不及时现象。《关于印发济宁市城乡公益性岗位扩容提质行动方案》（济政办字〔2022〕3号）文件中明确要求补贴资金要按月发放。经调研，因县级资金压力较大、个别人员账户号码错误等原因，造成各县（市、区）基本均存在个别月份或个别人员补贴发放不及时的问题。

三是会计基础工作有待规范。根据济财农整指〔2022〕12号文件要求，对脱贫享受政策和即时帮扶人口从事乡村公益性岗位补助，通过衔接推进乡村振兴补助资金安排，支出列2022年“21305 巩固脱贫衔接乡村振兴”预算科目；其余资金，支出列2022年“2080705 公益性岗位补贴”。经调研，部分县区对通过衔接推进乡村振兴补助资金安排的资金支出未进行单独列支，统一列入“2080705 公益性岗位补贴”的预算科目，会计基础工作有待进一步规范。

2.岗位开发管理不到位，上岗率与“八步法”有待持续保障

一是部分县（市、区）人员上岗率未达100%。经调研，所有县（市、区）均已完成乡村公益性岗位开发任务，但部

分县（市、区）乡村公益性岗位人员上岗率未达到 100%，即全年任一月份乡村公益性岗位人员实际上岗数量均低于下达任务数量，其中实际上岗数量以财政惠民补贴“一本通”系统工资发放人数为准。

二是岗位开发过程规范性不足。各县（市、区）在岗位开发管理流程中普遍存在多环节或单个环节落实不够规范、到位的问题，主要表现为发布公告信息不明确或不全面、报名申请资料不规范、民主评议资料不齐全或不完善、县级审批不严谨、协议签订不合规、岗前培训不及时、信息化管理系统操作不熟练等问题。

3.县级监督管理存不足，基础问题有待合理解决

一是县级监督管理落实不够到位。首先，县级监督检查佐证资料不充分。《济宁市城乡公益性岗位开发管理实施细则（试行）》（济人社发〔2022〕3号）文件中要求“县级以上人民政府不定期对补贴申领、日常考勤和管理情况进行检查”。现场座谈和勘查发现，各县（市、区）均能够做到不定期对乡村公益性岗位人员进行电话回访、现场督查等，但未见部分县市区监督检查结果反馈乡镇的佐证资料，无法准确判定其检查的有效性；其次，个别县市区在检查后形成通报等结果性文件反馈乡镇并限期整改，但经现场勘查，乡镇对问题整改不到位，整改力度有待加强。再次，公岗人员补助发放资格审核不严谨。部分县市区人社部门在审核每月岗位补助发放人员名单时不严谨，未及时发现部分公岗人员

期间资格的变动，造成连续多月补助资金仍发放给资格不符合人员，后续核查发现问题时还需再行追回资金。

二是乡镇或村居管理不够到位。首先，镇村对公益性岗位人员管理机制不够健全。《济宁市城乡公益性岗位开发管理实施细则（试行）》（济人社发〔2022〕3号）文件中要求“具体管理工作由所在乡镇（街道）负责，村（社区）参与具体使用管理等工作”，大多数县（市、区）的镇街或村居未形成规范的乡村公益性岗位人员管理或考核机制，仅通过村庄管理人员的日常查看和考勤等措施对乡村公益性岗位人员开展工作管理，未统一管理标准与要求，一定程度造成“干多干少差别不大”“请假2天3天工资一样”等现象。其次，人员“混岗”现象突出。根据《济宁市城乡公益性岗位开发管理实施细则（试行）》（济人社发〔2022〕3号）文件，乡村公益性岗位分为公共管理类、公共服务类等五大类、数十小类的不同岗位。经调研，各县（市、区）普遍存在“岗位保洁化”问题，即不论身处何种岗位，均需额外承担村庄保洁任务，人员“混岗”问题突出，个别岗位设置“有名无实”。

三是部分县区档案管理不够完善。如：个别县市区城乡公益性岗位报名表中备注到：本表一式三份，报名者必须按要求如实填写，村（社区）、乡镇（街道）、人社局各存档一份，但据现场调研，此表县级人社部门并未存档。

（三）其他方面问题

现行模式可持续性有限，开发管理新模式仍需探索

一是有意愿农村剩余劳动力供给有限。2022 年度全市已完成乡村公益性岗位开发 4.59 万个，仍有 2023 年-2025 年至少约 4 万个岗位需开发，但现场座谈和勘查调研发现，部分县（市、区）反馈，经其摸排调查，目前有意愿从事乡村公益性岗位的农村剩余劳动力不足以支撑岗位开发持续至 2025 年，主要是由于工资水平吸引力不够、原脱贫享受政策或低保人口工作意愿不强、农村劳动力外流等多方面因素。

二是县级财政资金压力较大。受新冠疫情影响，县级财政收入紧缩，各县（市、区）普遍存在“三保”压力较大现象，2022 年个别县（市、区）已出现资金保障不到位致使补贴资金发放不及时问题，在往后年度补贴资金持续加大的情况下，县级资金的保障水平不容乐观。且经现场座谈调研反馈，各县（市、区）财政部门 and 人力资源社会保障部门对该项政策持续执行中的县级财政资金保障水平大多数持不乐观看法，县级财政资金对政策执行的可持续保障有待进一步关注。

七、意见建议

（一）市级层面意见建议

1. 优化退出管理，完善政策闭环，提升“上层设计”全面性

建议市级主管部门应完善相关政策内容，健全制定统一的人员退出管理标准，明确乡村公益性岗位人员的退出程序

和要求，确保各县（市、区）在人员退出管理的实际执行中有规可依、有章可循、有据可查，从而保证全市乡村公益性岗位人员退出管理工作的规范性和一致性。

2.及时调整数据，重视数据统筹，提升全市整体一致性

建议市级主管部门应加强市级层面数据“大统筹”管理能力，及时摸排督查各县（市、区）数据上报的准确性和有效性，精准掌握各县（市、区）岗位开发和人员上岗数据变化，统一数据认证节点，提高数据质量的规范性、一致性、准确性。

3.科学研判现状，量身融合创新，提升本地政策可操作性

建议市级主管部门应在转发省级政策的基础上，结合济宁市的城乡发展特点和需求，进行政策的创新和改进。可根据济宁市产业结构、人力资源状况等特点，提出更具针对性的城乡公益性岗位开发相关政策措施，促进就业和社会保障的发展。同时，建议加强与相关部门的协同合作，形成政策制定的联动机制，推动政策融合，确保本地政策的制定更具针对性和可操作性，进而实现政策的整体效力。

（二）县级层面意见建议

1.强化资金保障和支持力度，切实落实资金管理要求

一是保障补助资金足额及时发放。建议各县（市、区）严格落实控制公岗人员工作时长，保障其工资标准不低于当地小时最低工资标准。同时，应及时向上级部门反馈财政惠

民补贴“一本通”系统需优化和改进的问题，对以往无法录入人员进行全面“体检”，厘清无法录入系统的根本原因，避免此类问题再次产生，确保岗位人员补助发放的及时性、合规性。

二是规范会计基础工作。建议项目单位严格遵照项目资金管理的政策规定，对脱贫享受政策和即时帮扶人口从事乡村公益性岗位补助项目资金实行专款专用，独立核算，不与其余资金统一列支，强化项目预算刚性约束机制。

2.规范落实“八步法”流程，实现全方位岗位开发管理

一是精细化执行岗位开发“八步法”。建议严格按照政策要求落实岗位开发各环节要求，定期对乡村公益性岗位开发的“八步法”管理流程进行评估和改进，结合实际情况进行调整和优化，避免出现“不知错、一直错”的情况，提高岗位开发管理的适用性和有效性。

二是完善岗位设置评估机制。建立健全岗位设置评估机制，全面厘清、评估、确认各岗位职责和内容，梳理岗位间边界，避免岗位内容重合，并依据村庄管理需求确定岗位数量，对于“有名无实”的岗位，应及时调整优化，确保岗位开发后的工作量能够符合政策要求时限，提高岗位的连续性和稳定性，有效避免人员“混岗”现象。

三是加强信息化系统培训。建议不定期组织对“公共就业人才服务系统”和财政惠民补贴“一本通”系统的培训工作，包括系统介绍、功能操作、数据录入、查询和导出等全

方位培训，提高基层系统管理人员的操作水平，确保项目信息化高质量管理。

3.着力严控实施过程关卡，全面提高项目管控质量

一是提升县级监管的规范性。建议各县（市、区）人社部门进一步加强项目执行过程的监督管理，严格按照政策要求完善监管措施，加强日常监督力度，不定期开展监督检查活动，并形成监督结果性文件，对发现不符合政策要求的镇、村给予通报，压实乡镇基础管理责任，确保问题整改到位。同时，应强化过程留痕意识，做到调度要留痕，监管要留迹，切实提高项目管控质量。

二是提高乡镇、村居等基层管理能力。提高镇街和村居的基层管理人员的管理水平，明确管理职能、岗位要求、责任落实、档案管理和考核标准等，确保基层责任到人。同时，加强对乡村公益性岗位人员日常工作的监督和督导，严格按照考核标准对公岗人员的日常工作及缺岗情况进行记录，保证公岗人员的工作质量和效果。

三是加强项目档案管理。建议项目单位加强项目档案管理，制定档案管理制度，明确档案保管责任人，保证项目资料的规范性、完整性。同时，应明确各级主管部门需留存档案资料的范围、类型，避免出现应留存未留的现象，定期对项目档案进行审查，确保档案的高质量管理。

（三）其他方面建议

1.提升乡村公岗吸引力，探索岗位开发管理新路径

一是提高乡村公益性岗位吸引力。建议按照岗位类型合理确定工资，“多样化”设置公岗人员工资，且对工作任务量较大的岗位，适实提升工资水平，从而提高村民从事公益性岗位的意愿。完善社会保障制度，增强乡村公益性岗位的吸引力，为公岗人员提供稳定的社会保障和福利待遇，增强人们参与乡村公益性岗位工作的信心和保障。

二是探索多元化资金保障与岗位开发新路径。建议进一步确认县级财政资金对政策执行的可持续保障，避免因县级资金的断层，导致公岗人员补助发放不及时。同时，探索其他多元化多渠道的资金及岗位来源，尝试开辟社会筹集资金或企业开发公益性岗位的新路径，如：公交公司、供水公司、燃气公司等涉及到公共服务性的企业开发公益性岗位，企业招用就业困难群众，政府进行补贴，既减轻财政开支，又减少企业支出，从而达到缓解就业压力的目的，结合实际情况恰当开发，既满足就业困难群体的需求，又不影响政府财政、经济发展。尝试由现行的公益性岗位开发与管理模式向“政府购买服务”的方式转变，如：村容村貌、垃圾处理、养老、康复等服务类岗位。结合我公司评价经验，目前有部分基层部门将村庄治理、垃圾处理及养老服务以政府购买服务的方式开展，可尝试将公益性岗位与承担此类服务的社会方合作，不仅降低政府投入成本，减轻政府基层的管理负担，避免出现管理盲区，还可以提高公共服务质量以及员工福利待遇，形成“双重助弱”的长效机制。

2.厘清各行业补助政策，有的放矢减轻市级财政压力

建议市级财政部门会同行业部门全面梳理目前中央、省级、市级下达制定的涉及农业农村部门、文化旅游部门、住建部门、水利部门、交通部门以及乡村振兴等各类基层岗位补助政策，掌握各政策扶持资金额度，厘清上级规定任务及自有开展任务，避免政策交叉、岗位交叉、人头交叉、补贴交叉等多重交叉问题的产生。同时，应加强对县级财政资金配套及使用情况的监督和考核，提高资金使用效益，确保项目高产出、高质量、高效益推进完成。切实安置就业困难群众，全力打造乡村振兴齐鲁样板。