

---

# 财政项目支出绩效自评报告

项目名称：劳务派遣人员经费（聘用人员工资）

项目单位：郑州市房地产市场和产权交易管理中心

主管部门：郑州市住房保障和房地产管理局机关

2023 年 09 月

## 一、项目基本情况

### （一）项目概况

经批准，我中心共有劳务派遣人员核定岗位 192 人，分布在市内五区的三个办事大厅及五个业务网点，主要承担着窗口受理、打印和管理产权交易资料清单、合同备案的前期受理、商品房预售款用款现场核实、上门服务咨询、宣传、便民服务、青年人才首次购房补贴受理、审核、发放等工作。

### （二）项目预算安排及使用情况

表 1-2-1 年度预算安排及使用情况统计表

单位：万元

|          | 年初预算数   | 全年预算数   | 全年执行数   | 执行率    |
|----------|---------|---------|---------|--------|
| 年度资金总额   | 1143.42 | 1143.42 | 1143.42 | 100.0% |
| 政府预算资金   | 1143.42 | 1143.42 | 1143.42 | 100.0% |
| 财政专户管理资金 | 0.00    | 0.00    | 0.00    | 0.00%  |
| 单位资金     | 0.00    | 0.00    | 0.00    | 0.00%  |

### （三）资金管理情况表

表 1-2-2 资金管理情况表

|       | 情况说明  | 存在问题和改进措施  |
|-------|---|--|
| 安排科学性 | 根据相关部门关于人员编制数的批复和政府购买服务岗位工资标准，在总量控制、内部优化的原则下，合理安排该项目资金。 | 存在问题：能合理规划预算资金，但存在资金总量不足的问题。改进措施：积极向相关部门协调，力争提高预算额度。 |

|          |  |         |
|----------|--|---------|
| 拨付合规性    | 严格按照政府购买服务的岗位工资和实际实有人数编制资金预算共 1143.42 万元，拨付使用均符合相关规定。  | 不存在相关问题 |
| 使用规范性    | 制定并执行中心《聘用人员工资分配实施方案》，与相关公司签订《人力资源派遣服务合同》，在确保资金使用规范合理。 | 不存在相关问题 |
| 预算绩效管理情况 | 该项目以实现绩效目标为导向，严格按照财政部门关于预算绩效管理相关规定进行绩效管理，提高财政资金使用效益    | 不存在相关问题 |

#### （四）项目绩效目标

##### 1. 项目年度绩效目标

政府购买服务项目完成后，会完成该年度单位职能，完成市内五区各类房屋交易确认业务、商品房预售款监管、商品房买卖合同备案、私有房屋交易房源核验、网签合同备案、预测楼盘表确认业务、预测成果备案、郑州市青年人才首次购房补贴受理审核拨付、房改售房款领取、缴纳等工作。

##### 2.项目年度绩效目标完成情况

在劳务派遣人员的大力配合下，2022 年我单位完成房屋交易业务共计 87450 件“一窗受理”办理业务 53933 件，交易面积 873.29 万平方米；完成商品房买卖合同备案 46554 件，存量房买卖网签合同备案 30515 件；完成房产实测绘成果备案 1752 幢，2109.90 万平方米；房产预测绘成果备案 586 件，790.59 万平方米；房产测绘成果变更备案 491 幢，225.46 万平方米等业务，为郑州市房地产市场的平稳发展做出了应有的贡献。

---

## 二、总体评价结论和指标分析

### （一）总体评价结论

综合考虑资金管理、产出、效果、满意度等各方面因素，通过数据采集及分析，最终评分结果：劳务派遣人员经费（聘用人员工资）绩效自我评价结果为：总得分 98.46 分，属于“优”。

### （二）指标分析

#### 1.绩效目标完成的指标

工资发放标准是否符合当地相关政策；是否提高工作效率、节约社会成本；是否产生对环境有不利影响的污染物；预算资金到位率；预算编制合理性；合同执行率；对环境造成的不利影响；被服务群众满意度。

#### 2.没有完成绩效目标的指标

各部门协调程度；工作人员满意度；人员稳定性。

## 三、存在的问题和建议

### （一）存在的问题

1.随着社会的发展，郑州市人力市场工资水平呈稳步上升趋势，但劳务派遣人员的工资水平与目前社会平均工资存在脱轨现象。

2.窗口工作人员工作压力大、工作环境复杂，工作满意度普遍不高。

### （二）改进建议

#### 1.对项目决策的建议

（1）在资金保障方面：根据派遣人员工作种类的不同，制定区分度较高的工资标准，切实提高劳务派遣人员的工资待遇，提升人民群众的幸福感和获得感。

（2）在单位执行方面：为充分调动工作人员的积极性和主动性，

---

充分体现按岗取酬、多劳多得、优绩优酬的分配原则，应制定更清晰可行的绩效工作分配方案。

## **2.对预算安排及执行情况的建议**

建议提高预算资金额度，切实保障劳务派遣人员工资待遇的稳步提升。

## **3.对资金管理的建议**

（1）强化财务监督和内部审计，严格执行财务制度和预算要求，防治专项资金被侵吞、滥用或者挪用。

（2）加强多专项资金的监管和考核，对于使用不当、管理不规范的情况要及时发现、纠正和惩处。

## **4.对项目管理的建议**

无。

## **5.其他建议**

无。

附表 1 自评价评分表

| 自评价评分附件表 |          |                  |       |       |    |      |  |
|----------|----------|------------------|-------|-------|----|------|--|
| 一级指标     | 二级指标     | 三级指标             | 年度目标值 | 实际完成值 | 分值 | 得分   | 偏差原因分析                                     |
| 成本指标     | 经济成本指标   | 工资发放标准是否符合当地相关政策 | 是     | 100%  | 3  | 3    |  |
|          | 社会成本指标   | 是否提高工作效率、节约社会成本  | 是     | 100%  | 3  | 3    |  |
|          | 生态环境成本指标 | 是否产生对环境有不利影响的污染物 | 否     | 100%  | 4  | 4    |  |
| 产出指标     | 数量指标     | 预算资金到位率          | ≥95%  | 100%  | 10 | 10   |  |
|          | 质量指标     | 预算编制合理性          | 合理    | 100%  | 10 | 10   |  |
|          | 时效指标     | 合同执行率            | ≥95%  | 100%  | 10 | 10   |  |
| 效益指标     | 经济效益指标   | 各部门协调程度          | 协调    | 95%   | 10 | 9.5  | 因职能分工的不同,导致部门业务的办理没有很好地衔接,各部门协调程度未达到应有的水平。 |
|          | 社会效益指标   | 工作人员满意度          | ≥95%  | 80%   | 5  | 4.21 | 我单位劳务派                                     |

|       |           |            |      |      |   |      |   |
|-------|-----------|------------|------|------|---|------|---|
|       |           |            |      |      |   |      | 遣人员多分配在各办事大厅的窗口,工作量大、环境嘈杂、服务对象众多,加之工资水平较低,导致工作人员的满意度普遍不高。 |
|       |           | 人员稳定性      | 稳定   | 95%  | 5 | 4.75 | 年度内工作人员流失的现象偶有发生。   |
|       | 生态效益指标    | 对环境造成的不利影响 | 否    | 100% | 5 | 5    |   |
| 满意度指标 | 服务对象满意度指标 | 被服务群众满意度   | ≥95% | 95%  | 5 | 5    |   |

---