

最新劳资员工作总结和计划(通用7篇)

计划是一种为了实现特定目标而制定的有条理的行动方案。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的计划吗？那么下面我就给大家讲一讲计划书怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

劳资员工作总结和计划篇一

学校人事档案工作是学校的一项基本职能，它是学校工作必不可少的组成部分，是学校各项活动、管理工作的真实反映和重要的结果，是体现一个学校办学成果的重要依据。学校的人事工作关系到学校的荣誉、发展，关系到全校教师的切身利益，是学校正常有序开展工作的坚强后盾。

为进一步规范学校档案、人事工作管理，体现学校档案、人事工作的重要地位，使我校的档案、人事工作再上一个新台阶，特制定如下工作计划。

（一）完善管理制度，规范管理程序。

1、加强和完善档案管理工作，及时完成资料分类归档，完善档案查看制度。实行档案资料工作集中统一管理。

2、协助学校领导完善用人制度工作。根据新劳动合同法的相关精神，本学期继续协助校领导完成全校教工和临时用工人员的聘用合同签订工作及职称评聘工作，建立并完善考评制度，正确进行绩效考核和人才评价，做到科学、公正，公平。结合区教育局人事科传达的会议内容学习教师专业技术职务评聘政策与当前的考核操作技能方法，做好年末每位教师的年终考核。

（二）人事管理制度化、规范化。

随着教育事业日新月异的变化，人事改革的不断深入，学校的人事工作要求工作人员工作做得细、做得实。由于教师的调进调出等教师的流动以及带来的一系列问题，更要求人事干部要有高度的责任心，从学校的整体利益出发，做好学校的各项人事工作。人事干部要为学校、教师的人事问题根据学校的整体规划按原则，按规定办事，使学校工作有条不紊地开展。

（三）常规工作：

1、工资福利工作：

抓好正常化管理，做好晋级增资、转正定级、退休审批等工作。

2、报表统计工作：

做好每月工资报表，各项人事统计报表，年终报表的上交工作。做好核定每月绩效工资，年终工资总额、四金解缴基数的工作。

3、职称评定工作：

把握其工作的政策性，严格执行上级的文件规定，做到公开、公平、公正。

4、其他管理工作：

做好教职工的聘用合同签订等工作。做好流动人员关系及四金、医保的转移，

5、上级布置工作：

保质、保量按时完成局人事科布置的各项人事工作。

6、档案整理工作：

及时按质做好学校文书档案的归档工作，协助学校的各项常规检查。

7、其他事务工作：

按时做好支部、行政布置的各项工作。做好法人变更工作。

（四）每月重点工作：

九月份：

- （1）各项人事统计报表的审核、填写；
- （2）法人变更；
- （3）社保、公积金变更事宜；
- （4）中级职称评审
- （5）转正定级审核

十月份：

- （1）完成学校教师基本信息的登记和录入；
- （2）完成教师聘用合同的签订；

十一月份：

- （1）拟定、细化教师考核条例和细则
- （2）学期中期自查，完成相关档案的归档工作。

十二月份：

(1) 做好年度考核工作

(2) 做好申报中、高级职称的教师材料清退工作。

一月份：

做好各类资料的归档工作。（含人事、文书等所有档案）

劳资员工作总结和计划篇二

根据对公司整体管理制度的了解，结合公司目前情况，初步制定了人事行政部的工作计划，在接下来的工作中，将按照此计划来开展工作。

现在每个公司都在招聘，选择合适的员工可以为公司减少成本、在了解员工的工作经验后，如适合公司工作岗位，那就要想办法让他来公司面试。员工招聘过程在同等条件下重点考虑员工的态度和能力，学历、经验其次（专业、技术性岗位除外），尽量招到稳定性的人才。

员工入职要求必须填写全面、完整的人事资料，提供必备的证明，如身份证、毕业证、学位证、技能证、相片，同时注重细节、效率和行政后勤工作的配合，让员工从入职的那一刻感觉到家的温暖，培养新进员工对公司的认同感。规定员工何时到岗必须进行核实，避免人事和工作部门的脱节，杜绝员工到厂不到岗的现象发生。建立员工档案时要全面，应该登记的人事资料必须全部登记，定期进行核实，保证员工档案的真实性。

工作要及时、注重细节、灌输企业文化和企业优越性，同时要培养员工的积极态度，在岗培训需要记录在档（新进普工）。注重技能和实用性，培训员工所需要的知识和技能注

重实用性、效率性，记录培训档案和进行培训跟踪。部门主管，组长、管理培训，提高管理水平。

不定期进行考勤抽查，促进员工提高工作积极性，了解各部门到岗情况，对人事资料进行及时更新。进一步规范考勤和打卡制度，相关制度进行修改，提高考勤制度的可执行性和满意度，力争做到“无人为原因漏打卡”，考勤执行的过程中对事不对人，严格按照考勤制度照章行事。通过培训、开会等形式强化考勤制度的推行，要求各部门从自身做好考勤打卡规定，如外出、请假、呆料、转班、按程序向人事部备档。

规范加班申报制度，严格按照考勤制度加班，做到考勤数据和加班申请记录一致，出现误差由相关负责人自行承担，并按员工守则考勤制度处理。定期通知要求各部门将本部门人员名单、调薪、奖罚、绩效奖金等资料及时跟人事行政部进行沟通，确保财务部核算薪资准确度。及时收集、迟到、早退、旷工，请假等资料，确保工资核算准确。

社会保险的购买和退保保证及时、有效。健全工伤保险制度和流程，做到工伤事故处理及时，保证公司和员工利益。

完善人事资料，做到人在资料在，资料完整、准确，出现人事异动、离职及时进行资料更改。电子档案和文本档案配套规范，将员工的有效证件、晋升、奖惩、异动情况及时准确的记录在文本档案上，定期进行检查和归类。

开展各种活动，如拔河比赛、象棋比赛，举行部门间的拔河比赛，由部门领导带头，增强团队的凝聚力和合作意识；举行象棋大赛成本低（可设少量奖金奖励）、可执行性强，发挥员工的特长，增强员工的自信心和优越感；让员工积极参与公司各项制度的建设中来，提高制度的可执行性和员工的参与度，拉近公司同员工之间的距离。

劳资员工作总结和计划篇三

通过20xx年近3个月的绩效考核及目标管理，公司各部门对绩效考核的理解及举动转变正在逐步改良，以工作目的结果为导向，用事实和数据谈话，本部门在20xx的工作中将全力配合公司的绩效改革，以提高员工满意度为引导思维，增强与各部门各级员工之间的沟通，切实提高工作绩效。

配合公司与营销有关的职能局部，建立一套后勤服务保障体系，实行许诺制，对相关部门提出的辅助做出承诺，并写进绩效考核指标，保障公司销售目标的实现。

在明年的工作中，行政部必需与各部分充分沟通，出台详细制度，大力抓节约，天天抓，时时抓，日常工作中多进行监督、检查、改进，从“节流”的层面确保公司利润指标的达成。

以现有的安全标准化管理平台为基础，多进行安全检讨、多进行平安生产管理常识培训，留神隐患排查，进步员工安全出产意识，保障保险生产零事变率。

针对这一行政部工作中的薄弱环节，咱们计划以日常企业文化建设为主，主题活动为辅的方法，通过接收别人进步企业文化教训，在明年内实现公司企业文明框架的搭建工作。

作为行政部负责人必须花时间进行思考、针对工作中的'方方面面提出奇特的改良办法及方式，主动出击，将翻新治理分解到明年各月的绩效考核指标内，培养本人独特的思维方式，用创新精神跟意识为工作加上助推器。

劳资员工作总结和计划篇四

在20xx年即将结束[]20xx年即将到来之际，人力资源部将对20xx年整体工作作出规划，我们企业目前人力资源现状是：

团队向心力能够符合企业发展阶段的需要，团队基本稳定，人员流动率不高，团队能够完成基本协作，具备基础的专业要求，但整体员工学历偏低，核心员工整体素质与企业发展步伐不匹配，没有形成健康的人力资源梯队基于此□20xx年整体工作应从以下方面着手：

人力资源规划是个很大的概念□20xx年也提出了这个工作，但是并没能落实到位，一方面因为自身的技术并不达标，另一方面企业人员素质也不能达到可以参与规划的程度□20xx年要继续这一工作并将其切实建立起来。主要有以下工作：

1) 在企业战略指导下调整制作人力资源架构图□20xx年12月份完成。

2) 对现有核心员工进行整体素质测评，确定员工的整体素质情况，配合岗位素质模型确定其待成长的方面□20xx年3月份完成。

3) 对现有核心员工的成本等做出评估并进一步做出20xx年整体规划图。

4) 实施具体规划。

20xx年的规划困难在20xx年仍然存在，所以引进先进的测评系统变得极为重要。测评系统并不能作为唯一的参考，但是测评系统可以在很大程度上对于现代管理者所缺的素质做出指导，在很大程度上给人力资源规划提供参考。

招聘选拔是人力资源工作中非常重要且困难的一个环节，由于这个模块中包含了很多的不确定性，所以不少企业在招聘选拔这一模块的实时操作中都不能取得显著的效果。目前我们公司的招聘选拔模块现状是：

已经用于实施的技术及工具：

1、测评软件，为招聘人员的素质评估提供了基础依据，但是由于测评工具落后而且模块甚少分析过于简单，对招聘的参考意义不大。

2、结构化面试□20xx年已经开始操作结构化面试的题目设计且在日常招聘中已经注意面试分模块进行考察但对不同岗位员工的需求素质类型还不够明晰。素质模型的建立需要基于各个部门的支持，各岗位所需求的素质是不相同的，在建立素质模型时，各个部门的负责人及各岗位的核心员工起最重要的作用。

3、招聘风险防范：应用了“取证”但操作并不规范，因此本部门专门基于此做了一次专业考试，加强了“取证”环节操作的科学性和专业性。

4、校园宣讲□20xx年实施了一次，但宣讲是由董事长进行的，由于不是专场招聘宣讲所以招聘效果并不乐观□20xx年正式启动校园招聘，补充公司新鲜血液，并为部分岗位提供梯队人选。

5、招聘的团队性：历年来的招聘都是首次面试由人力资源部人员进行的，现在仍然如此，这样做的缺点是技术性不能完全保障、浪费招聘时间、耽误招聘进度，因为人员到位的及时性是考核招聘专员能力的重要项目。

6、各部门招聘的计划性：现行状况为招聘计划随报随招，招聘人员没有具体的规定期限，全年计划性不强。导致招聘专员一天到晚的忙碌但不见成效。

总体现状为：已经建立了招聘模块的架构，且搭建了招聘网络，形成了自己的招聘来源，招聘渠道扩充较为完善；招聘技术引进不够强大，不足以支撑公司长期长远及法制化发展需求；招聘工作已经落实到细节但是关键性工作操作的技术性还不够强，虽已经学习到到位但还未用于实施；招聘负责人

同时兼职培训工作繁杂导致招聘负责人自身招聘模块的素质提升比较缓慢，招聘选拔做了大量工作但与科学化还有一段距离，招聘选拔的步骤齐备但操作方式还有待改进。鉴于此□20xx年招聘工作的重点革新为：

- 1、全面实施结构化面试，提高招聘选拔专业度，专业度直接反应企业的正规化程度，也直接影响招聘效果和企业美誉度，所以在20xx年，人力资源要成为公司宣传的另一个强有力的窗口，为树立良好公司形象作出贡献。
- 2、增加招聘专员，培养人力资源部第二梯队。
- 3、提升素质模型建设力度，广泛引起重视，在20xx年上半年全面建立完毕各部门主要岗位素质模型，为招聘选拔坚实基础。
- 4、引入新的测评软件，加强新员工入职测评力度，全面配合结构化面试工作，提升招聘选拔工作整体科学性 & 专业度。
- 5、在各部门均培训一至二位招聘人员，参与人力资源日常工作，加强招聘的合作性，提高招聘效率。
- 6、提高招聘计划的规划性：导致这方面欠缺的有两个原因，一是公司的战略指标在各部门负责人内心并未扎根，各部门负责人没有强烈的人员与战略挂钩的思想意识，二是各部门负责人对人员与工作的匹配度了解不够深入，或者说并不是很懂得对自己本部门人员该如何分工更能提高效率、提高员工满意度，所以在明年人力资源部要安排一场针对各部门负责人的专门培训，主要适用于提高各部门负责人战略分解能力。至于第二点，由于人力资源部在20xx年就完善了职位说明书体系，对各部门负责人的整体工作会有更多的指导意义，也对人员的招聘数量和梯队组成有更多的帮助。
- 7、其他专业性工作的加强：重视并把“取证”工作落实到位。

由于公司及行业的特殊性，要求人力资源部对员工的背景把握要比较到位，一方面我们要做到专业的“取证”，另一方面，在做到“取证”到位的基础上还要做到，复合取证，了解到员工更加丰富的个人信息并作为档案处理。

培训工作的目的一方面在于提升内部员工素质，增强整体团队实力，另一方面在于培养梯队提高公司抗风险能力。基于这两块目的及公司目前人力资源现状，培训的方向应该是提升现有核心人员综合素质，明晰培训阶梯，合理规划培训成本费用，加强培训评估及训后效果跟踪。

经过20xx年的运转，培训已经实现了阶梯明确、成本费用有据可依、培训有评估，估后有跟踪。20xx年在修订培训制度时更多的注重了不同职位层级的职员应该接受不同的培训内容，以便于个人阶段化的需求和阶段性的提升。所以20xx年拟定的培训制度上有清晰的阶段性培训项目。区分了新晋升主管和中高阶主管各自不同的需求，在成本费用控制上，人力资源部全面接管了培训，原来培训了扣款有障碍，全年培训费用使用状况不清晰的情况得到了改善。训后评估的问题在20xx年也得到了落实，08年及以前的评估仅限于制度或者口号上，从20xx年开始，外训后均有总结，内训后均有考试，提高了培训效果，目前还有待加强的是培训后的知识在实践中的运用管理。

结合公司整体现状及人力资源部现有人员情况。20xx年整体培训分几个方向走：

- 1、培训体系化运作，建立基于胜任力的培训体系。
- 2、建立内部培训师体制。
- 3、培训评估到位，跟踪及时。
- 4、培训阶梯化。

首先谈培训体系化运作。培训管理体系和绩效管理体系一样，是全员参与式的，与绩效管理的考核并不是绩效管理的全部而只是一个点一样，培训的安排、实施、评估都仅仅只是培训体系的点而已，从胜任力模型的建立、培训体系的设计、培训过程中的管控与把握到培训后的跟踪与落实使用等一系列的行为组成培训管理体系。

提到培训体系化运作，首先得提到胜任力模型的建立，也就是素质模型的建立，因为在招聘选拔模块谈到过，这里不再细谈。

根据胜任力模型，每个岗位对素质要求是不同的，这样就形成了不同的岗位相对应的培训内容，根据相对应的培训内容结合该岗位现有人员的素质现状针对薄弱环节进行培训，并与受训人及受训人的领导达成培养意向，人力资源部根据受训人接受培训状况及训后情况与其领导对接，对接情况计入绩效考核。这样一来，培训就真正实现了管理而不仅仅是培训而已。

根据整体情况，预计明年下半年自7月份开始可实施全面培训管理。

劳资员工作总结和计划篇五

我自xxxx年xx月xx日入职，进入黄浦丰田已经有两个多月时间，主要负责人事方面工作，主要包括：人员招聘与录用、入离职手续办理、人事档案管理、考勤管理与工资表制作、社保公积金办理和员工福利发放。入职x个月以来，让我了解到黄浦丰田是一个管理规范、人性化的企业，并且能让员工在这个环境中有所成长，同时，通过对企业背景和企业文化的了解，更加深切的感受到人事专员岗位的重要性。

1、招聘与录用

严格按照公司规章制度进行招聘，招聘前期需各店及各部门对招聘需求的相关信息告知人事部，人事部核实后对不同岗位采取不同招聘渠道进行人员招聘。xxxx年度招聘渠道主要以网络招聘和校园招聘为主，主要招聘流程：

- 1、需求确认。
- 2、职位分析。
- 3、发布招聘信息。
- 4、选择招聘渠道。
- 5、预约面试。
- 6、面试与复试。
- 7、录用决策。
- 8、招聘总结。

新员工入职需严格按照入职流程提供个人资料，其中包括：应聘登记表、个人简历、身份证复印件、毕业证明复印件、原单位离职证明原件、相关证书复印件、登记照片一张。新员工入职x周内，人事部需对其使用情况进行跟踪了解，由部门负责人对其进行考评，决定是否继续试用，试用期员工与公司签订的《上岗培训协议》中规定[x天内双方任何一方均可终止该协议，且终止后，公司将无义务承担试用期员工任何补贴。新员工如果不合适该岗位，负责人应及时与新员工反馈，避免造成不必要的劳动纠纷。试用期员工严格按照x个月为期限，方可申请转正，人事部与其办理转正手续。

2、员工福利管理人事工作计划员工福利管理主要包括：社保业务、公积金业务、员工生日福利发放。

1、社保业务包括：社保备案、员工医保卡办理与领取、单位及个人信息变更、失业金、工伤、生育津贴办理、社保明细查询。

2、公积金业务包括：公积金每月汇缴与封存、公积金转移、公积金提取。

3、每月生日员工名单报工会审批后购买中百超市面值x元购物卡，及时发放给员工并确认签字。

3、劳动关系管理

劳动关系管理主要包括：员工入离职手续办理、人事档案管理、劳动合同管理、奖惩管理，通过对日常人事工作的使我深刻体会到人事工作需严谨、细致、警惕。员工入手续办理必须严格按照公司规章制度，要求新员工提供上一家公司的《离职证明》，避免对公司带来不必要的纠纷。离职人员必须严格按照离职流程，办理离职手续。离职员工需对其进行面谈，了解离职原因，降低离职率。未办理离职手续自动离职的员工，需部门及时告知人事部，办理其社保退保与公积金封存等事宜。在职员工劳动合同签订本月已全部核对一遍，合同到期、合同不规范等问题，本月人事部将所有问题合同与员工重新签订，劳动合同一式两份，都需加盖公章，员工领取一份时需在上签字确认已领，规避法律风险。人事档案管理需谨慎，细致，不得外借，不得随意给他人翻阅。部门内部或部门之前可不定期举办员工活动，丰富员工业余生活，促进员工交流。

4、绩效管理

员工绩效由各部门负责人进行考核，行政人事部只对数据进行存档，不参与考核。

5、培训管理

入职以来，发现公司只对服务部和销售部有不定期的外部培训，对于新员工入职培训暂时未进行，我认识新员工入职培训非常重要，首先这是公司对新员工入职的一个“仪式”，其次，入职培训可以让员工了解公司的企业文化与规章制度，能让新员工更加深入的了解黄浦丰田。对于各部门也需定期进行专业培训，比如销售部需培训销售技巧、销售礼仪等相关知识，服务部需对操作流程进行培训等，同时也是老员工对新员工的经验指导与技术交流的过程。行政人事部需对各部门培训需求做出计划，并安排培训内容与时间并执行。培训能够避免员工因没有自我提升造成的离职，同时也避免错误操作造成的不良影响，比如销售前台离职率较高，主要因为员工觉得工作枯燥没有收获，学不到专业知识等问题，服务部车间技师维修工因错误操作导致受伤等。

6、个人需提升的方面

- 1、熟悉最新劳动用工相关的法律法规，避免工作中一切会给公司造成不良影响的不规范操作。
- 2、熟悉公司各项规章制度□xxxx年集团将对各方面规章制度进行完善，行政人事部需及时并准确的下达到各店各部门并严格按照制度执行，执行过程中需起到监督的作用。
- 3、学习人事相关的各种专业知识。

劳资员工作总结和计划篇六

为更好地做好服务育人、管理育人，创设育人氛围，优化育人环境。全面贯彻党的教育方针，结合我校epd项目和运用多元智能。为航华中学素质教育有一个跨越式的发展，为师生拓展良好的机遇和空间提供优质的后勤保障，把学校办成具有航华特色，与国际接轨，服务社会，社会效应良好的实验学校作出我们应有的努力。

进一步提高管理、服务育人的理念，结合学校实际和epd项目建设，为学校师生开展研究和实验，培养学生有社会主义觉悟，有合作、诚信、发展、创新的精神，提供必要的后勤保障，使航华中学的教学质量和办学水准得到进一步的提高。

1. 真正做好后勤的各项管理工作，完成上级交给的各项工作任务。

2. 建立完善各项总务后勤管理档案。

3. 全面实施改革保障系统，为epd项目和素质教育提供物资资金、后勤优质保障。

4. 进一步提高校园文化水平，塑胶跑道、绿化管理更上一个档次，做到大草坪四季常绿，聘请专业养护管理。

5. 对学校已有的设备与办公设施设备进行逐步更新换代，以全面与现代化教学要求相匹配。

6. 改善教师办公条件。今年内各办公室全面安装好空调。

7. 争取上级领导的支持，彻底改变学校面貌，力争在今明二年做好以下维修改造工程。

1) 今年暑假屋面全面维修；

2) 今年暑假将剩余的墙面工程全部完成。

3) 整个校园将全部进行粉刷

4) 钢窗危险部位将全部更换为塑钢移动窗，约350平方。

5) 将18个厕所进行彻底改造。

- 6) 校园广播网络系统进行重新布局
 - 7) 阶梯教室进行装修改造(包括音响设备)
 - 8) 健身房地板作全部翻修。
 - 9) 为防范与未燃，加强校园安全防范将底层6道防盗门重新加固改建。
 - 10) 确实抓好食堂安全管理，杜绝事故发生。
8. 装饰创建好校史、荣誉陈列室。
 9. 平时经常检查安全隐患，发现事故苗子及时处理。
 10. 确实做好学校财产的登记造册，并符合上级验收标准，完备学校财产8项帐册指标。对学校固定资产、低值耐久准确编号打卡，迎接区6—7月份的. 各项验收，力争一次性通过。

劳资员工作总结和计划篇七

在学校工作计划的指导下,坚持“以人为本、服务育人”的思想,进一步增强后勤工作人员的责任心和事业心,努力发挥后勤人员的积极性、主动性和创造性。做到认识到位、责任到位、措施到位、检查到位。全面做好学校教育教学的服务保障工作,努力打造一支思想觉悟高,工作作风硬的队伍,确保后勤服务工作更上一层楼。

(一)加强队伍建设,提高工作人员的个人素质

- 1、加强政治理论和业务素质的学习。通过学习政策法规,学习教育教学理论,提高管理人员自身素质;通过学习现代技术和先进管理经验,掌握一定技能,提高管理水平;通过加强思想政治教育,创优质服务,树立爱岗敬业、职业道德高尚的新形

象;通过按时参加学校安排的各项学习,了解社会动态,了解学校工作中心和工作要求,为广大师生提供更优质的服务。

2、培养吃苦耐劳、任劳任怨的精神,树立风雨同舟的合作意识、永不满足的创新意识、校荣我荣的主人翁意识。

(二)提高服务意识,进一步树立后勤为教学服务的思想

1、总务工作是学校管理的一个重要组成部分,后勤服务是繁琐而又平凡的工作,后勤服务的好坏影响到整个学校教学工作的发展,总务工作是学校工作的基本保障。

2、进一步健全总务人员的岗位责任制,要从学校工作需要出发定岗、定责,使每一个人都明确自己的工作岗位和工作职责,做到事事有人管,事事有人干,事事有落实。

4、完善对学校环境、绿化、卫生、安全、校舍维修、设备使用等进行每日巡视,并做好相关记录。对发现的问题及时做好处理和反馈。

学校各部门、班级等提出的报修,要求在最短的时间内做好维修,并作好记录。

(一)进一步完善各项规章制度

本学期将对原有规章制度重新审查、充实、完善,使之真正起到激励约束和规范个人行为的作用,真正能用制度去管理人、教育人、评价人,对各项工作都能做到有安排、有检查、有落实,及时总结经验,吸取教训,纠正偏差,不断提升后勤服务工作的档次和水平。

随着教育形势的变化和办学条件的改善,总务处的事务会不断增多,但人员不会增加,总务处的事务繁杂,岗位多,这就要求大多数是一人一岗,同时尽可能兼岗。既要有明确的岗位分工,

又要做到统筹兼顾,做到分工不分家。

牢固树立全心全意为教师服务的思想,树立“后勤为先”的意识和理念,分析各自岗位所服务对象的情况发展变化,对照新的要求和目标,努力提高自己的业务水平,确保总务整体保障能力的提高。

(二)加强校产管理

1、进一步完善购物、保管、维护、使用等财产保管制度,做到制度健全,职责分明,同时要抓好库存物品的管理,减少库存数量,避免积压,做到精打细算,少花钱多办事,库房内要物放有序,并做到防火防盗。对办公用品的发放实行登记制,水电器材的维修实行按实领用、以旧换新、修旧补废,明确责任,减少浪费。对按规定借出的物品要及时督促归还。

2、加大对校产校舍的定期及日常的检查力度,随时排查各建筑物及管道等设施的安全和

使用隐患。对学期初发放的各种物品及室内设施责任到处室、年级、班级,谁丢失谁负责,对学校桌椅、门窗等要及时检查,并作好修理及登记工作,通过班主任对学生进行爱护公物的教育,强化班级财产管理制度力争把人为损耗降到最低程度。

3、管好校舍校产是总务人员的重要职责,在往年的工作基础上进行落实、规范、科学、创新,做到账账相符、账物相符,同时做到账务规范、手续规范、票据齐全。

(四)水电工作

进一步加强水电管理,提高水电维修人员业务水平,要规范操作,增强责任感,加大检查力度,确保水电安全运转,水电工作人员每日巡查不少于1次,认真记录每日巡查维修情况,并及时处理供电隐患及供水管道的跑冒滴漏现象,配合学校搞好用电

检查,同时号召学校各个部门各年级、各班级齐抓共管、群策群力,全体师生要牢固树立节水节电的意识,严禁私拉乱接,杜绝长明灯、长流水,使每一度电每一滴水都物尽其用,杜绝浪费现象及安全事故的发生。有故障时工作人员要随叫随到,发现问题及时处理。争取文教局的资金支持,尽快完成锅炉房的油改电工作。

(五)全力以赴加强图书馆建设、努力做好图书馆和阅览室达标验收工作;按要求完善图书馆和阅览室的管理和服务水平,争取图书馆(室)建设验收合格。

(六)加强收费管理,合理使用资金

1、财务人员要严格执行财务纪律,严格执行物价、财政、教育等主管部门确定的收费项目、收费标准;收费公示;坚决杜绝乱收费现象。学期末要及时准确地出据学生代管费结算清单。严格控制代管费的支出,减轻学生负担。

2、财务人员应严格执行财务制度和会计法。应该从入账出账做起,保证不出差错,不出问题,经得起物价、审计、财政等专业部门的审查,同时要求财会人员作好财务分析,给领导多提合理化建议。

3、做好校长的财务参谋工作,执行好经费使用计划,准确提供有关数据、情况。在经费使用上,努力做到精打细算,少花钱,多办事。

4、大宗物品一律实行公开招标采购,严格执行政府采购法规。常备物资实行定点定价采购制度,增加物品采购的透明度。

(七)积极推行文印室社会化改革,规范文印室操作程序,提高服务质量和水平,降低服务成本。

(八)安全保卫工作:

开展经常性的检查,在房屋、用电、消防楼梯及通道、消防器材等方面排查安全隐患,发现问题及时整改。

各办公室要注意用电安全,学校禁止使用电烧锅、热得快等大功率电器。

各班主任要做好学生安全用电的教育,有损坏开关、插座、电扇调速器及时报告。严格进出校门的登记、检查制度,门卫做好“校园警务室”的各项工作。

配合上级有关部门做好围墙周界报警系统以及学校重点部位监控系统的安装和管理工作,提高学校安全保卫的技术水平。

总之,总务后勤人员要努力热情待人,以身作则,以高度的事业性和责任感,主动开展各项工作,依靠全体员工把后勤工作搞好,为实现学校的'教育教学作出应有的贡献。