

安全培训与技术服务中心绩效管理

- 1、19 年安全培训与技术服务中心绩效管理方案
- 2、20 年安全培训与技术服务中心绩效管理方案
- 3、19 年安全培训与技术服务中心绩效管理结果
- 4、20 年安全培训与技术服务中心绩效管理结果

娄底职业技术学院安全培训与技术服务中心

2019 年绩效管理方案

为充分开启安全培训与技术服务中心的管理活力，提升社会服务和人才培养能力，增强办学效益，结合中心实际，特制定本绩效管理方案。

一、中心定位：校办全资子公司，通过制定章程、实物出资、验资进行工商税务登记成立，行政隶属机电工程学院，业务自主经营。

二、中心的运营机制：中心实行主任负责制，以完成学校下达的绩效考核目标为主导，通过项目化管理、市场化运作、自主依法依规经营。机电工程学院委派一名副院长协助主任工作并发挥机电工程学院与中心的桥梁和纽带作用。

三、中心的保障机制：划归中心人员现有工资、福利等待遇不变，仍然由学校发放。

四、中心开办经费：考虑到中心的基础状况和整体业务是面向市场这一客观实际，为保障各项工作顺利推进，学校在设立的专户中给予 10 万的借支，年底结算返还学校。

五、中心的业务范围

中心以学校名义对外开展业务。

1、学历教育：创新煤矿开采技术、矿山机电、安全健康与环保三个专业的人才培养模式，面向在职从业人员和社会人员招生以对

口单招取得学籍，采取产教融合、现代师徒制、教学场所进企业培养人才。中心承担在职从业人员和社会人员培养所有费用。

2、培训：校内的煤矿、非煤矿山、消防、机电、建筑、化工等领域安全生产培训归口中心，由中心按照市场化规律有序开展。

3、技术服务：创造条件，获取资质，在安评、环评、检测三大领域开拓市场。在煤矿和非煤矿山的技术改造、升级及防水、防爆、防瓦斯突出、生产智能化等方面做出卓有成效的服务。

六、财务管理：学校为中心设立管理专户，由学校财务处给中心指定会计和出纳。中心报账由主任签字、机电工程学院院长审核，接受学院财务监督。

七、党、群管理：归口机电工程学院统一管理。

八、人事管理

1、事业编确定：中心确定事业编 10 个，其中“双肩挑”管理岗位 1 个，行政干事岗 1 个，专业技术岗位 8 个。中心遵循自然减编规律，在中心年度绩效考核目标达成且编制数足够时，中心可根据工作需要申请进人并按人社局和学院相关规定进行调配和引进。中心现有肖志江、王税睿、贺禄林、贺保平、易冬福、李明杰、王志文、孙连威 8 人。

2、在编人员的管理：在编人员的职称评审、岗位晋级、退休等由学校按规定办理。中心主任由学校任命管理和考核。中心一般人员由中心管理、考勤、考核。

3、编外人员的聘任和管理：由中心根据工作需要报学校人事

处同意后按劳务派遣聘用，人员经费由中心承担。

九、经营管理

1、公章、法人章由学校财务指定的会计和出纳分别保管，用印经中心主任批准后登记办理。

2、不允许中心对内和对外融资、举债。

3、中心人员的差旅费标准与现行公务人员标准一致，费用由中心承担。

4、经营成本控制在总收入的 75%内，其中培训课时费控制在 400 元/节课时内、加班费 100 元/天、业务提成（含接待）为单项业务额的 30%内。

5、中心编内人员不允许以中心名义私自对外承接业务和私自承接与中心业务有关的业务。

十、基本考核目标、工作奖励办法

1、基本考核目标：划归中心的人员必需完成 320 学时的教学任务或上缴 19200 元经费，教学任务未完成规定工作量时，不足部分按 60 元/每课时上缴学校。

2、奖励办法：核减绩效考核基本目标数和中心经营成本后的经济效益按如下方式分配，30%部分上缴学校，10%部分作为中心发展基金，60%部分作为中心人员奖励绩效。核算到中心的总奖励绩效由中心民主制定分配方案后报机电工程学院后自主分配。

十一、年度考核组织、考核结果认定、奖励、处罚

1、中心的年度考核组织由学校人事处和机电工程学院按照中

心的绩效考核细则进行考核。

2、考核结果认定、奖励、处罚：考核在 60 分以下为不合格，免去中心主任职务，中心成员的财政统发奖励性绩效的 30%全部取消。考核在 60 分—85 分为合格，由学校承担的奖励性绩效工资按 1.5 倍发放给中心成员。考核在 85 分—100 分为优秀，由学校承担的奖励性绩效工资按 2 倍发放给中心成员，并允许在中心的发展基金中拿出 10%奖励给中心主任。

附件：《娄底职业技术学院安全培训与技术服务中心年度绩效考核细则》

娄底职业技术学院

安全培训与技术服务中心

2019 年 1 月 8 日

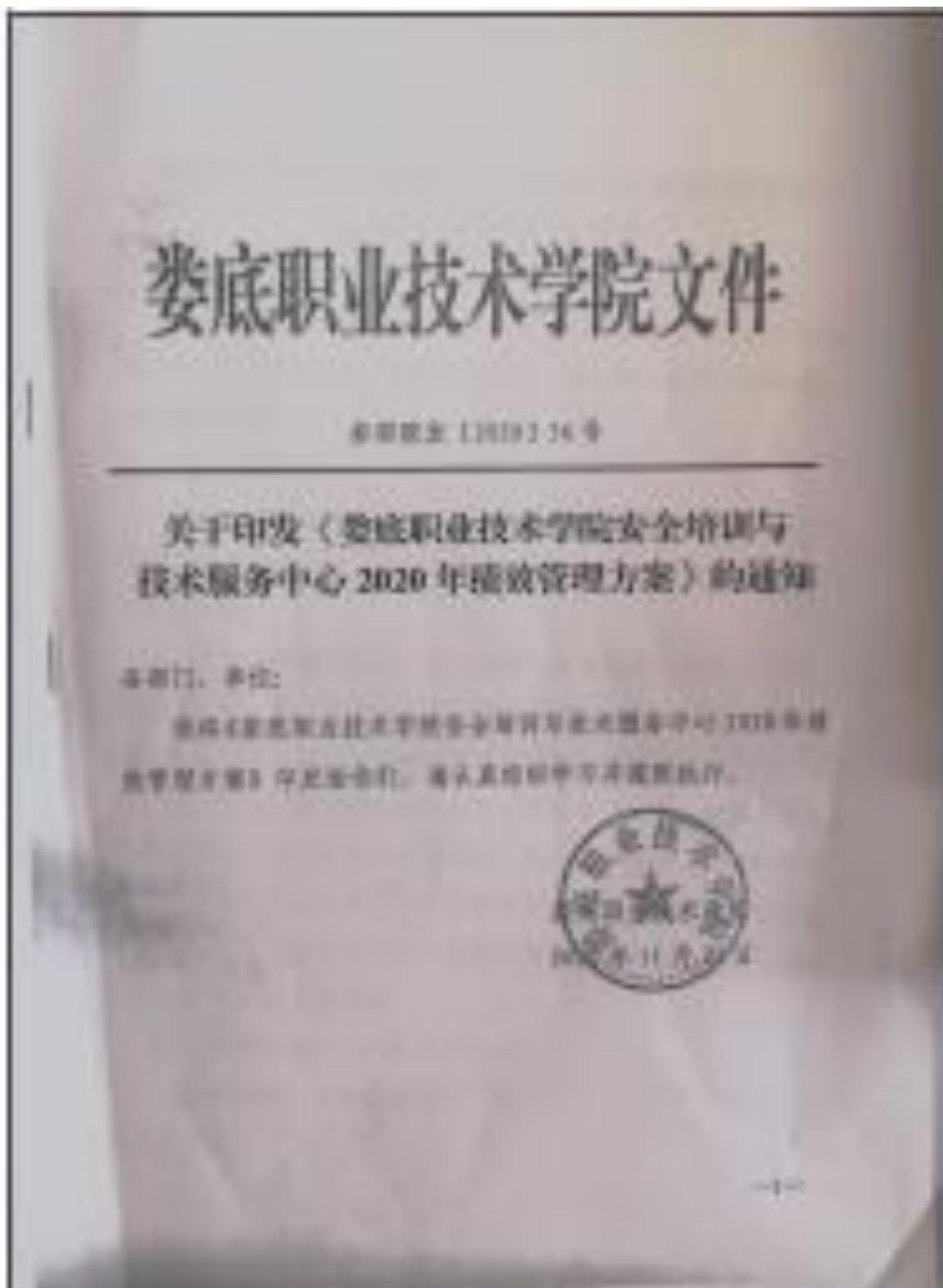
娄底职业技术学院安全培训与技术服务中心 2019 年度

绩效考核实施细则

一级指标	二级指标	三级指标	评分要求	分值	扣分	加分	考核分
基础性工作 70 分	教学 (60 分)	任务量	以中心现有在岗技术岗人员每年完成 320 节课为基础目标, 不足部分以其它创新性工作进行换算, 以向学校上交 60 元/节进行的换算, 未能完成此项分值为 0 分, 完成为 60 分。	60			
		教学质量	遵守学校和学院各项教学管理制度, 由所承接课程的学院以学校相关教学制度对课程教学质量进行评价, 每评价结果为不合格的扣 5 分, 教学过程中每一般教学事故扣 3 分, 出现重大教学事故扣 10 分。				
		获奖	中心人员获市、省、国家级奖励, 培养学生在市、省、国家级技能竞赛获奖每次可加 2、6、10 分。				
		教学、科研纵向项目	承接市、省、国家级教学、科研纵向项目并通过每次可加 2、6、10 分。				
	队伍组织与管理 (10 分)	遵纪守法	中心人员遵纪守法, 遵守国家、学校各项规章制度。中心人员无违纪违法现象计 3 分, 出现黄赌毒打架斗殴等现象计 0 分。	3			
		廉政建设	与学校签订廉政目标承诺书, 并对中心各员工进行监督, 如中心人员出现廉政问题此项分值为 0 分。	3			
		师德师风	重视对中心成员师德师风的培养与教育, 按学校	4			

			的规定各种会议、学习和活动,无违反师德师风项得4分,出现违反师德师风情况得0分。				
创新性工作 30分	经济效益 (15分)	管理制度	建立系统的内部管理制度和办法,严谨、规范化的业务工作流程。根据业务发展建立和组织系统且完整机构。每缺少1项扣1分。	3			
		完成创新性工作业务量	以完成100万元业务量为基数,每缺少10万元扣1分。每超额10万元加1分。	10			
		财务执行	遵守国家账务政策与要求,各项报销合法合规。	2			
	社会效益 (15分)	质量	建立制度化的满意度调查制度,学员对教师、培训班执行过程进行评价。管理部门与社会对于工作的认可度和评价。	5			
		社会影响力	年培训规模达2000人计5分,每低于400人扣1分,每超于400人加1分。在培训过程中扩大了学校影响力,树立了学校品牌,所举办项目得到社会充分认可加5分。	5			
		项目	承接政府、企业各类技术服务项目5个,每低于1个扣1分。每多1个加1分。承担市、省、国家级重点培训项目每次可加2、6、10分。从煤矿行业拓展到非煤、建筑等安全领域,每增加一个类别加2分。	5			

20 年安全培训与技术服务中心绩效管理方案



娄底职业技术学院安全培训与技术服务中心 2020年绩效管理方案

为充分激发安全培训与技术服务中心的管理活力，提升社会服务和人才培养能力，增强办学效益，结合中心实际，特制定本绩效管理方案。

一、中心定位

中心隶属机电工程学院，是学校为社会提供安全生产培训和技术服务的教师团队，承担机电学院安全类专业课程教学相关项目建设工作。

二、中心的运营机制：中心实行主任负责制，按学校下达绩效考核目标，通过项目化管理、市场化运作，依法依规自主开展社会服务项目，承担项目运营管理所需的所有费用。

三、中心的保障机制：划归中心人员现有工资、福利等待遇按原有管理规定和办法由学校发放，其中校发绩效（财政统发绩效工资之外由学校发放的所有奖励性绩效，下同）列入中心成本，并按本方案要求由中心按程序报批后发放，学校不预发。

四、中心的业务范围

中心以学校名义对外开展以下业务。

1. 教学科研：承担承担机电学院安全类专业课程教学相关项目建设工作；

2. 培训：校内的煤矿、非煤矿山、消防、机电、建筑、化工等领域安全生产培训归口中心，由中心按照市场化规律有序开展；

3. 技术服务：创造条件，获取资质，在安评、环评、检测三大领域开拓市场。在煤矿和非煤矿山的技术改造、升级及防水、防爆、防瓦斯突出、生产智能化等方面开展技术服务。

五、财务管理：由学校财务处代管和监管，中心收入、支出在学校财务单列。

六、党群工作和教学科研日常管理：由机电工程学院统一管理。

七、人事管理

1. 岗位人员安排：中心在岗在编人员安排6人，由中心根据工作需要提出具体名单，报学校审批。

2. 在编人员的管理：中心主任由学校任命、管理和考核。在编在岗人员的职称评审、岗位晋级、退休手续等由学校按规定办理。中心人员由中心负责管理，考勤、考核，并按月将考勤等情况报机电工程学院。中心成员的违纪、违法、违规按学校相关规定处理。并与机电工程学院绩效考核挂钩。

3. 编外人员的聘任和管理：由中心根据工作需要报学校人事处同意后按劳务派遣方式聘用，人员经费由中心承担。

八、资产管理使用：负责对划归中心使用的资产进行日常管理维护。

九、考核目标

1. 中心年上缴学校 10 万元。
2. 承担中心人员校发绩效。
3. 规范中心管理，防止出现责任事故和项目风险。

十、年度绩效考核

1. 中心的年度绩效考核由学校人事处和机电工程学院按照中心的绩效考核细则进行考核。中心绩效考核细则见附件。

2. 核减中心经营成本后的经济效益按如下方式分配：先支付中心人员校发绩效奖励，余下部分留作中心发展基金。绩效奖励方案由中心制定，根据考核结果在相应标准以内进行分配。按程序报学校审批后执行。

3. 考核等次和奖惩标准：考核在 60 分以下为不合格，中心成员的校发绩效（财政统发绩效工资之外由学校发放的所有奖励性绩效，下同）在学校标准 0—0.5 倍发放。中心成员年度考核不得评为优秀等次。考核在 60 分—80 分为合格，中心成员的校发绩效在学校标准 1.0 倍以内发放。考核分在 81 分—90 分为良好，中心成员的校发绩效在学校标准 1.5 倍以内发放，中心主任可以多奖励 1 万元。考核分在 91 分—100 分为优秀，中心成员的校发绩效在学校标准 3 倍以内发放，中心主任可以多奖励 2 万元。

4. 中心考核等级在良好以上，机电工程学院班子成员额外的校发绩效由中心根据效益情况适当发放。如中心的考核等级在合

格以下，机电工程学院班子成员年度考核不得评优。

十一、本方案由人事处负责解释，未尽事宜由学校、机电工程学院、中心商议解决。

附件：《娄底职业技术学院安全培训与技术服务中心年度绩效考核细则》

娄底职业技术学院文件

娄职院发〔2020〕9号

娄底职业技术学院 关于2019年年度绩效考核和年终评奖结果的通报

各部门、单位：

根据《娄底职业技术学院2019年度考核工作方案》（娄职院委发〔2019〕38号）文件精神，学校考核工作领导小组对各部门（单位）、各目标管理单位、目标管理项目进行了年度绩效考核和年终评奖，报学校党委审定，2019年年度绩效考核和年终评奖结果的通报如下：

一、部门（单位）绩效考核情况

1. 一等部门（单位）

护理学院、会计学院、艺术设计学院、机电工程学院、农林学院、电子信息工程学院、宣传统战部、教务处、计划财务处

2. 二等部门（单位）

组织部、纪检监察处、工会、团委、网络管理中心、图书馆、高职研究所、党政办公室、人事处、科技处、学生工作（部）处、保卫处、招生就业指导处、医学管理部、审计处、后勤基建处、资产管理处、质量管理与评估办、医学教学部、后勤服务中心、汽车学院、经济管理学院、土木工程学院、文化传播学院、医药技术学院、公共课教学部、医学基础课教学部、思政课教学部、五年制高职部（下半年考核结果）。

二、绩效目标管理单位（项目）

1. 目标管理优秀单位

继续教育学院、五年制高职部（上半年考核结果）、司法鉴定中心、校本部水电项目、医学校区水电项目、校本部卫生项目

2. 目标管理合格单位（项目）

①单位：第二附属医院、安全培训与服务中心

②项目：校本部绿化项目、医学校区卫生项目

三、个人考核情况

陈新波等 159 人年度考核结果为优秀等次并予以嘉奖（见附件）。
周伟清、曾斌年度考核结果为不定等次。

附件：娄底职院 2019 年度年度考核优秀等次人员名单



娄底职业技术学院文件

娄职院发〔2021〕9号

娄底职业技术学院 关于 2020 年年度考核结果的通报

各部门、单位：

根据《关于印发〈娄底职业技术学院 2020 年度考核工作方案〉的通知》（娄职院委发〔2021〕1 号）和相关考核方案经考核领导小组考核、报学院党委审定，2020 年年度考核结果通报如下：

一、部门和单位绩效考核情况

1. 一等部门和单位

组织部、党政办公室、教务处、会计学院、农林学院、护理学院

2. 二等部门和单位

纪检监察处、宣传统战部、图书馆、高职研究所、网络管理中心、工会、团委、计划财务处、审计处、后勤基建处 质量管理

与评估办、保卫处（武装部）、资产管理处、后勤服务中心、医学管理部、人事处、科技处、招生就业指导处 学生工作处（部）、医学教学部、艺术设计学院、医药技术学院、医学基础课教学部、公共课教学部、思政课教学部、汽车学院、经济管理学院、土木工程学院、文化传播学院、五年制高职部

促进学校内涵建设贡献奖：电子信息工程学院、机电工程学院

二、目标管理单位和项目

（一）目标管理单位

1. 目标管理优秀单位：继续教育学院、安全培训与技术服务中心
2. 目标管理合格单位：附属二医院
3. 不定等单位：司法鉴定中心

（二）项目

1. 优秀项目：校本部水电项目、本部环境卫生项目、医学校区水电项目

2. 合格项目：校本部绿化项目、医学校区环境卫生项目

三、个人考核情况

欧芳等 146 人年度考核结果为优秀等次（见附件）。

罗忠锋等 820 人年度考核结果为合格。

吴国华考核结果为基本合格。

附表：娄底职院 2020 年度年度考核优秀人员名单

