

附件:

2017年秋季新学期工作会教职工意见和建议及反馈落实情况分项

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
1	进一步深化内部改革，简化办事程序，提高办事效率，降低工作成本。加强学校的各项改革力度，加强顶层设计，全面盘活学校人、财、物资源，更好解决权力过于集中、机构设置科学性不足等问题。完善学校各机构职责，厘清学校职能部门和学院职责边界，按职责管理考核，减少不必要的层层签责任状的做法。	学校办公室	1. 学校办公室根据学校深化改革领导小组安排，已拟定《校院二级管理方案》并报学校，待研究后执行。力推管理重心下移，提高工作效率，增强办学活力。 2. 学校办公室将进一步加强协调职能，提高参谋水平，推动学校改革和发展更上水平和台阶。
		发展规划处	2016年12月14日，学校印发了《中共贵州大学委员会关于印发，〈贵州大学深化综合改革工作方案〉的通知》（贵大党发〔2016〕57号）。工作方案明确贵州大学全面深化改革领导小组负责学校综合改革的总体设计，对重大问题做出决策，对改革进程进行管理。2017年10月完成了《贵州大学综合改革方案》（讨论稿）的撰写工作，于11月2日呈报校领导和相关职能部门征求意见，目前已完成征求意见的统计。
		人事处	1. 人事处加强制度建设，修订或出台了一系列人事的管理制度，不断优化办事程序，提高工作效率。 2. 学校二级机构是学校根据发展的需要设置的，人事处将当好参谋，并及时完成机构的报批备案工作。 3. 签订责任书是为了厘清职责边界，明确责任主体，以确保各项工作顺利开展。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
2	新学期会议时间缩短，建议一天。	学校办公室	新学期工作会会议内容由书记、校长报告（半天）、分管校领导分管业务报告（半天）、参会人员分组讨论并听取意见（半天）、各单位各学院传达学习新学期工作会议精神（半天）等环节组成，这些环节是学校每学期与广大教职员工沟通的重要环节，必不可少，缩短为一天会降低会议质量。
3	在精准扶贫工作中，希望学校出台学院派出教师在政治待遇之外的工作量核算方式。	组织部	学校于2016年6月7日印发《贵州大学“万名农业专家服务‘三农’行动”专家管理服务办法（暂行）》。其中，在办法第九条明确指出工作量计算方法：选派专家在基层服务期间，原单位职级、工资福利待遇保留不变。选派到基层挂职的农业专家经考核达到合格以上的，在基层工作情况可折算成所在单位应完成的工作量，并作为职称评定的基层工作条件和年度工作量。选派专家服务基层期间，表现突出、业绩显著又符合干部选拔任用条件的，学校优先选拔使用。选派为科技副职的专家，年终被考核为优秀等次的，其工作量按《贵州大学第二轮各类各级岗位任职条件及岗位职责》对其岗位规定的基本课时及基本科研积分的150%计算；年终被考核为合格等次的，其工作量按《贵州大学第二轮各类各级岗位任职条件及岗位职责》对其岗位规定的基本课时及基本科研积分的120%计算；年终被考核为基本合格等次的，其工作量按《贵州大学第二轮各类各级岗位任职条件及岗位职责》对其岗位规定的基本课时及基本科研积分的100%计算。年终被考核为不合格等次的，其工作量按《贵州大学第二轮各类各级岗位任职条件及岗位职责》对其岗位规定的基本课时及基本科研积分的80%计算。选派为其他类型专家的工作量，根据所在服务单位确定的工作时间，并参照学校科技副职专家工作量计算办法进行相应折算。
		人事处	学校历来支持和重视扶贫工作，对参加扶贫工作的教师，认可其扶贫期间工作量。在聘期考核工作中，参加扶贫、党建、挂职锻炼以及组织委派（借用）到其他单位工作的人员，是根据其在校工作时间比例折算工作量，并结合在用人单位的工作表现情况（由用人单位提供）综合进行聘期考核。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
4	审计处班子配备一直不到位、人员配置与审计处工作职责严重不相符。	组织部	根据校党委常委会研究决定和校党委的安排，2017年3月校党委组织部启动了审计处副处长人选配备工作。根据民主推荐情况，经2017年3月7日校党委常委会议讨论，由于民主推荐票数不集中，无合适人选，暂停此次选配工作。下一步，将结合岗位和干部情况，纳入校党委干部选配工作中进行考虑。
5	学校重视学校（学院）行政人员的出路。	组织部	校党委在干部选拔任用工作中，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，坚持“好干部”标准和省委“重品行、重实干、重公认”的用人导向，不让综合素质高的人吃亏，不让肯干事的人吃亏，不让老实人吃亏，对业绩突出、群众认可的好干部特别是年轻干部，大胆选拔任用，对工作无思路、长期不在状态，群众意见大的干部，果断进行调整，让落实不力，工作滞后的干部坐不稳，有压力。行政人员要有为才有位。
		人事处	省编办核准我校管理人员编制1000名，其中处级编制380名，其余为科级及以下人员编制，编制结构呈现倒三角结构，按照该编制结构，管理人员具有发展空间。
6	加大对附中的支持力度，形成长效支持机制，帮助贵大附中建设成高水平中学；附中的人事管理特别是离退休人员管理应纳入学校统筹管理。	人事处	附中自编制独立和具有独立法人后，学校仍继续大力支持附中的各项工作，在给予附中更多自主权的同时，在人才招聘、编制管理、聘期考核、岗位设置、岗位聘用、工资福利等方面逐项进行业务培训和指导。近期，学校以外聘的形式，聘任知名退休校长任附中校长，所聘人员年薪均由学校承担，并在聘任协议中约定从教育资源等方面给予附中大力支持，以帮助贵大附中建设成高水平中学。
		离退休工作处	离退休工作处作为学校的职能部门，负责全校离退休教职工的服务和管理工作，所服务和管理的对象是按照学校人事处发文已离退休的教职工。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
7	学校在人事分配制度改革中，制定岗位考核和聘任条件，应按大学科门类进行，充分征求基层意见。	人事处	学校目前执行的岗位任职条件是根据贵州省制定的专业技术岗位任职条件指导意见制定的，已经是省规定的最低标准，因此没有太大的自主性。对于岗位职责的制定，学校的主要思想就是要逐步推行分类管理，分类考核，目前针对艺术体育类、思想政治教育类教师分别制定了岗位职责。岗位任职条件及岗位职责制定完成后，学校充分征求了意见，具体的程序为： 1. 各工作小组根据学校实际，完成岗位任职条件及岗位职责修订工作，并在相应范围广泛征求意见。2. 各小组根据反馈意见进行研究讨论，对岗位任职条件及岗位职责进行再次修订，形成较为成熟的方案。3. 学校召开各学院书记、院长及校直科研单位主要负责人的征求意见会，就修订的岗位任职条件及岗位职责征求意见。4. 修订的岗位任职条件及岗位职责提交第三届工会委员会会议、校党委常委会、校长办公会审议通过。5. 报省人社厅审批同意后执行。
8	校医院的人才引进应从实际出发逐步提升标准。	人事处	学校高度重视并大力支持校医院人才引进工作。学校要求校医院根据建设发展目标，结合校医院人才需求的特殊性，科学的制定人才队伍规划，多形式、多渠道，主动开展人才引进工作。 目前校医院仍未制定人才队伍规划，学校结合校医院实际情况，同意部分专业面向社会公开招聘本科及以上学历工作人员。据统计，校医院2013-2015年连续3年4次面向社会公开招聘本科学历工作人员共计15人。
9	体育学院在编教师现有博士比例较低，教师不足，教师压力大，希望放宽教师人才引进的条件限制，放宽招考条件，引进专业运动员充实教师队伍。	人事处	体育学院目前在编教师博士比例为3.6%。为进一步提高学院教师博士比例，学校鼓励引进博士。截至2017年12月，人事处共向体育学院转发4名博士简历。学院反馈其中1人不愿到校工作，另3人至今未向人事处反馈需求情况。 考虑到学院教师不足，教师压力大的情况，经贵州大学人事招聘工作领导小组审议，同意体育学院2013-2017年5年内5次计划面向社会公开招聘硕士学历学位教师14名，已有7名到校工作。 此外，特殊运动员符合贵州省及学校相关条件的可按程序引进。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
10	二级岗、三级岗中考评指标要切合贵州大学的实际，如农科育成新品种也可以纳入指标，很多指标可以量化，朝世界一流学科方向去引导。科研重视投入，对科研的产出、转化的重视程度有待提高。	人事处	第三轮高教系列岗位职责中，二级、三级岗位与其他级别岗位一样，根据学校发展需要，规定了教学科研的基本要求，同时在合格要求中规定了积分要求，如农科育成新品种等均可进行积分，加强了产出导向，注重内涵。下一步学校将加强分类管理，逐步推进分类管理改革。
11	聘岗对教师提出的考核标准高，学校要提供平台和条件帮助教师完成考核要求；聘岗应增加服务社会的权重。	人事处	第三轮高教系列岗位职责，是根据学校发展要求制定的，其中首次增加了教学服务类积分和科研服务类积分，并且在积分计算中未限定服务类积分权重。
12	应优化现有人才待遇，加强考评机制的运用。	人事处	学校高度重视人才队伍建设，在人才待遇方面不断优化，如对在职回校博士，目前均兑现15万元安家费等，并享受三年的副教授待遇；对高层次人才，学校已启动了特设岗位计划，对聘用到特设岗位的人员，薪酬采用年薪制，同时约定聘期工作职责，签订聘用协议，进行协议管理。学校将不断增强创收能力，进一步优化人才待遇。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
13	加强绩效工资顶层设计，切实发挥绩效工资在奖勤罚懒、调动工作积极性的作用；不能鞭打快牛，越干问题越多，指标体系要充分论证，使之科学化。	人事处	在绩效工资过渡性改革过程中，学校的主要任务是制定绩效改革的方向、指导思想、实施原则并监督二级单位具体实施，针对个人的绩效考核分配权限掌握在二级单位手中，学校要求二级单位须切实履行在管理中的主体责任，发挥主动作用，认真、公开、公平、公正的做好绩效考核分配工作。 2017年，学校在总结2016年绩效工资过渡性实施办法施行情况的基础上，结合学校实际以及各职能部门的职责分工，对学校的绩效工资实施办法已经进行了相应的优化，由人事处牵头规划和管理全校绩效指标的使用，由财务处牵头规划和管理资金的使用，由校目标考核办公室牵头组织专家重新修订绩效考核指标体系，力争使其更加符合学校实际。 另外，学校也要求二级单位认真总结2016年度本单位绩效考核分配办法实施中存在的问题和不足，结合新学年的实际，广泛征求本单位教职工意见后，重新修订本单位绩效考核分配办法，二级单位重新修订的本单位绩效考核分配办法须在单位内部进行公示无异议后报学校备案，同时学校根据备案的办法对二级单位具体实施情况进行监督。 综上所述，学校一方面在不断的加强绩效工资的顶层设计，使之不断优化，力争做到既不鞭打快牛，也不圈养懒人闲人；另一方面学校也要求二级单位要充分发挥管理中的主体地位，切实结合本单位职工的工作实际，认真做好绩效的考核分配工作。在学校和二级单位两个层面双管其下，正不断的努力让绩效工资更好的发挥奖勤罚懒、调动工作积极性的作用。
14	阳明学院人员紧缺的局面需要学校政策支持	人事处	学校高度重视阳明学院人才建设相关工作。在第二轮岗位设置中，阳明学院管理岗位设岗数为11，辅导员岗位设岗数为12，未设专业技术岗位。为大力支持阳明学院建设和发展，在第三轮岗位设置期间，将学院管理岗位设置数提高至15，辅导员岗位设置数提高至15，并增设专业技术岗位数为5。 目前，学院管理岗、辅导员岗、专业技术岗已聘人数分别为12、13、3。为进一步大力支持学院发展，补充工作人员，学校同意分配2017年面向社会公开招聘管理岗新进人员1人、辅导员岗新进人员5人到学院工作。如学院仍有人员紧缺情况，学校将视情况再予支持。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
15	现代制造实验室没有专职管理人员。	人事处	目前学校实行聘用制，不再进行工作分配和安排，现代制造实验室设置有管理岗位，实验室可主动联系人员参加竞聘，或与主管职能部门协商沟通解决。学校也在积极解决管理人员不足的状况，通过机构精简，合理配置管理人员，同时加大管理人员的招聘，近五年学校面向社会公开招聘管理人员81人，以缓解管理人员不足的状况。
16	针对管理人员特别是科级及一般管理人员配置不足，离退休处、动科学院、历史与民族文化学院等建议根据二级单位管理人员队伍实际需要情况和特殊性配备人员，提高行政人员待遇，稳定管理人员队伍，对由教师兼任的科级教学管理人员给予相应待遇。	人事处	一、离退休工作处设置科级及以下管理岗位14个，聘用13人，动物科学学院设置科级及以下管理岗位6个，聘用4人，历史与民族学院设置科级及以下管理岗位4个，聘用5人。由于学校目前机构数量增多和管理人员编制减少的原因，学校管理人员普遍存在不足的情况，为解决该问题，人事处积极努力通过以下办法解决： 1. 面向社会公开招聘管理人员。在空岗范围内，坚持逐年招聘管理人员，不断缓解管理人员欠缺情况。近五年面向社会公开招聘管理人员81人，学校在近两次面向社会公开招聘的管理人员中，均推荐了新进管理人员到离退休工作处工作。 2. 返聘有经验的退休老同志到管理岗位工作，可以及时缓解部分管理人员不足的困难。 3. 通过劳务派遣的方式外聘管理人员，缓解管理人员不足的情况。 二、2016年学校开始进行绩效工资过渡性改革工作，通过一年的实施，管理人员人均绩效收入已得到了提高。对于二级单位内部人员绩效考核分配的问题，学校在指导二级单位制定本单位绩效考核分配办法时，支持鼓励二级单位按实际情况制定绩效分配管理办法，最大限度调动本单位各级人员工作积极性。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
17	尽快从顶层设计上确定校区建设规划，特别是南区校区定位。	发展规划处	学校高度重视南校区发展，2017年，在第2次校长办公会、第9次党委常委会、第15次校长办公会、第18次校长办公会和第21次党委常委会及多次专题会议上均就南校区规划事宜提出研究，经第21次党委常委会决定，南校区将建成继续教育园区，构建集教学、办公、住宿和餐饮“四位一体”的服务平台。
		南区管理处	1. 科技学院在南校区的过渡性办学将于2018年6月结束，在整体提升改造未完成前，为盘活学校资产，避免校区荒芜，近期和中期学校决定南校区作为继续教育园区使用，由继续教育学院对南校区进行统一管理。 2. 2017年10月接贵阳市交通委通知，贵阳市决定修建省委直通国宾馆的“花冠路”，将用下穿形式通过南校区校园，因此学校决定在上述南校区功能定位不变的前提下，对原提升改造规划中运动场和学生公寓片区规划进行调整。
18	学校应抓住创办一流大学的契机，成立专家委员会，制定明晰的发展路线规划。	发展规划处	2017年7月4日，学校成立了贵州大学建设世界一流学科领导小组（陈坚书记校长任组长，宋宝安副校长和王红蕾常务副校长任副组长）。目前已完成《贵州大学创建一流大学建设方案（2017~2020）》与《2017年贵州大学一流学科学校建设方案》撰写，并呈报教育部与教育厅。
		研究生院	根据国务院《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》（国发〔2015〕64号）、《统筹推进世界一流大学和一流学科建设实施办法（暂行）》（教研〔2017〕2号）、《贵州省教育厅大力推进区域内一流大学和一流学科建设的实施意见》（黔教高发〔2016〕116号）和《省教育厅关于支持贵州大学建设国内一流大学的通知》（黔教高发〔2017〕27号）等相关文件精神，结合我校学科发展现状，学科办于2017年4月编制了《贵州大学一流学科建设方案》，并将此方案报校发展规划处，由发展规划处统一编制了《贵州大学一流大学建设方案》，并于2017年4月上报省教育厅。学校尚未成立“一流大学专家委员会”，一流大学不属研究生院职责；学科办储备有一批相对固定的省内外高水平专家，涉及一流学科建设相关事宜时，将从中里抽取专家进行评审和咨询。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
19	通识教育用阳明学院的模式是一种创新，建议评估一下阳明学院的办学效果、管理模式、专业情感等。	教务处	为全面提升本科教育质量，顺应我国本科教育由专业教育向通识教育与专业教育相结合转型的趋势，结合贵州阳明文化特色和学校实际，学校于2014年7月成立阳明学院，面向全校一年级本科学生，集中开展通识教育，彰显中国优秀传统文化在通识教育中的育人作用，创新本科通识教育组织管理模式，是学校在教育教学改革顶层设计方面的重大举措。至于评估阳明学院的办学效果等，不能操之过急，需要一定的时间周期检验，至少需要有几届毕业生基础上，事实和数据说话，有利于科学评价。
		评估中心	关于阳明学院通识教育与专业教育衔接问题的反馈落实情况：在2016年12月教育部对我校的本科教学工作审核评估中，评估中心组织专家对我校阳明学院的通识教育模式进行了专门的考察、调研与评估，认为我校阳明学院的通识教育模式能够体现我校的办学特色，将其作为我校提炼的三个特色项目之一——《筑文理汇通之基，铸明德至善之魂——本科通识教育的探索与实践》，在学校的自评报告中呈现给评估专家，受到教育部评估专家的高度肯定和一致好评。
20	人才培养根本，构建人才培养体系还有大量工作需要做。要更多思考教学改革，教师如何回归课堂，本科教学是核心，是关键，更多的是落实而不是呼吁；希望学校能出台更多针对本科教学可操作的管理办法，如教授给本科生上课问题。	教务处	本科人才培养是学校最基础、最根本、最重要的工作，领导精力、师资力量、资源配置、经费安排和工作评价等都要体现以本科教学为中心。学校正在着手全面深化改革，研究从政策、制度、经费等方面向本科教学倾斜的措施，强化师德师风建设，营造“书记校长想着教学，干部职工想着教师，教师教员想着学生”的良好教学局面，确实提高本科人才培养质量。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
21	建议建立创新创业师资指导小组，并对创新创业指导的教师多开展培训；建议组织师资编写大学生创新创业教材，加强创新创业的成果转化的政策、制度支持。	教务处	贵州省教育厅已组织各高校遴选国家级和省级创新创业指导教师，着力打造高质量的创新创业指导教师团队，指导学生创新创业。学校已经成立大学生创新创业指导中心，负责对接国家和省里支持创新创业相关政策，加强创新创业相关工作。学校下一步将会更加广泛听取意见，改进和提升创新创业相关政策、措施和工作。
22	目前学校所制定的职称评定要求过高，希望学校能够针对教职工实际情况做出适当调整。	教师工作处	我校现行高校系列职称评审条件《贵州大学教师职务任职资格申报评审条件》（2015修订版）是在原《贵州大学教师职务任职资格申报评审条件》（贵大发〔2013〕60号）正式执行的基础上，经多次多方专题论证后，修订执行的。从近五年高教系列职称申报人数与资格审核通过人数来看，自从2014年执行新的评审条件后，各级别的申报人数及资格审核通过人数确实有所下降，但经过适应、调整后，又呈明显上升的发展趋势。可见现行的评审条件并不是高不可攀，大多数老师通过自身努力是能够达到的。通过四年执行的实际情况，虽然《条件》中还有一些表述不够规范，与学校发展需求还存在一些不够契合的地方，还须进一步修订完善，如：是否可以更强化学科特点，作一些分类要求，更加强化学育人的效果评价，更好地引导科研等等，但总的要求肯定不会降低。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
23	光电信息学科本科按专业招生、大类培养	招生就业处	实行大类招生、大类培养、大类分流是学校层面着力本科人才厚基础、宽口径培养的统一部署，是当前国内教育教学改革的大趋势，学校将结合就业率、大类分流和专业评估结果优化专业结构，进行专业结构动态调整。
24	进一步关心青年教师成长，在工作条件、项目申报、职称评定等方面予以关照和倾斜，同时加强对新引进人才的产出情况评估考核。	教师工作处	职称是一种与学术水平和工作能力相匹配的标志，学校根据自身发展的需要，必须制定与之相适应的人才发展标准，用“关照”是不合适的。学校关心青年教师成长，关照和倾斜应更多地体现在为青年教师的职业化发展提供良好的工作环境、平台，并有明确的发展导向上。政策倾斜要有，但不能脱离发展需要的现实要求。学校现行高校系列职称评审条件《贵州大学教师职务任职资格申报评审条件》（贵大发〔2013〕60号）正式执行的基础上，经多次多方专题论证后，修订执行的，是学校在教学、科研及社会服务等方面给老师们提出的具体要求。 学校的发展离不开人才，只有通过严格的评审条件和评审程序评出的高层次人才才能胜任相应岗位的要求，才能得到同行、学生和社会的一致认可。因此，职称评审条件逐步提高已是不可逆转的发展趋势。作为贵州大学的教师，尤其是年轻教师，应该及时调整心态，在工作和学习方面提高对自身的要求，争取为贵州大学早日成为有区域特色和国内外影响力的综合性高水平大学做出应用的成绩和贡献，也为自己的职业生涯交上满意的答卷。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
25	希望进一步营造风清气正的环境，教师的师德师风建设方面还要再下功夫。	教师工作处	2013年教师工作处成立之日起，就把师德师风建设作为部门的重要工作来抓，作为学校师德师风建设工作领导小组办公室，2016年上半年召集学校相关部门共同研讨师德师风建设的有效路径，经过多次反复讨论，形成《贵州大学关于建立健全师德师风建设长效机制的实施意见（试行）》（征求意见稿），在征求教代会、学代会、研代会的意见后，由学校于5月4日正式下发了《贵州大学关于建立健全师德师风建设长效机制的实施意见（试行）》（贵大发[2016]49号），成为学校师德师风建设的纲领性文件，强化了师德师风在教师教学、科研中的重要保证作用，逐步完善考核体系。目前在师德师风建设上已做了以下工作： 一、通过树立典范，表彰先进，鼓励广大教师争先创优，并将师德教育进课堂、进活动，为学校的发展注入更多的正能量。 1. 树典范。2015年开展了首届贵州大学“师德标兵”评选活动，以及“修师德、练师能、铸师魂”为主题的演讲比赛活动等。2013年以来共推荐15人获“宝钢优秀教师”奖。推荐体育学院侯德明老师参加“2016年全国教书育人楷模候选人”及全省“优秀教师宣传典型”的评选。推荐矿业学院李龙江老师获评2017年“贵州省优秀教师”等，在教师当中树立了先进典范。 2. 进课堂。自2014年起连续举办了四届“贵州大学新进教师入职培训”，在培训课程中就师德师风专门开设了“大学教师的职业素养与职业能力”、“做最受学生欢迎的教师”、“教师——实力派与偶像派”、“贵州大学学报学术规范”、“科学素养与科研方法技巧”等课程。 3. 进活动。为进一步贯彻全国高校思想政治工作会议的精神，增强教师“立德树人”的使命感和责任感，学校以活动为载体，通过开展贵州大学“师德师风”演讲大赛和网络知识竞赛，强化师德师风建设，推动教风学风好转。两届知识竞赛参赛教师达2000余名，在教师中营造了良好的氛围。今年即将启动贵州大学教职工学习十九大精神暨第三届师德师风网络知识竞赛。 二、在领导小组办公室单位教师工作处的推动下，学校相关部门已将师德的考核纳入“人才引进、岗位聘用、职称评审、导师遴选、课题申报和教师培训”等环节，严格实行“一票否决”，防范师德建设中的负能量。 人才引进：对拟引进的高层次人才，学院在面试环节就要注重品德考核，需经两个以上导师推荐，在校长办公会研究进入问题时，人事部门及用人单位必须就拟引进人才的思想政治情况作专门汇报，品德表现如何决定能否进入贵州大学担任教师。 岗位聘用：在2017年新一轮岗位聘用中提出了明确的师德要求。 职称评审：学校在2014年教师申报职称中增加申报教授论文代表作的查重环节。2015年起又增加所有参评人员的论文全部需要通过查重环节的要求，有效的杜绝了学术不端情况的发生。 教师培训：在所有教师培训项目中均要考量教师师德情况，在一些重要培训项目中需基层单位提交教师师德鉴定表或师德表现情况。 导师遴选：在导师遴选和教师培训等环节，也要充分考察、考核教师师德水平，将师德考核作为申请的首要条件，严格实行师德问题“一票否决”。 课题申报：把师德表现作为课题申报等关系教师职业发展的首要条件，在《贵州大学卓越基金申报管理办法》和《贵州大学学科、学术带头人及学术骨干遴选及管理办法》中均作了明确规定。充分发挥学术委员会或同行专家的监督作用，并赋予其一定的强制权力，对发现的学术不端行为进行严厉的惩处。学校根据学术委员会的认定结论和处理建议，结合行为性质和情节轻重，依职权和规定程序对学术不端行为责任人作出处理或提出处理建议。 师德师风建设是一个系统工程，需要长期建设和巩固，需要全校各级部门共同联动，更需要学校顶层的重视和基层单位支持。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
26	把艾滋病防控纳入入学教育	校医院	学校防艾工作得到学校领导的高度重视，是学校传染病防控工作的重点。校医院按照教育厅和学校要求，认真开展学校艾滋病防控工作，通过宣传栏、校医院网站等推送防艾知识；每年新生入学期间向入学新生发放防艾知识及健康宣教手册，做到人手一册；覆盖率100%。并在部分学院开展防艾讲座；每年就艾滋病、性病相关知识向大学生人群问卷调查，并对全校师生免费发放避孕套。每年“12.1”防艾日，与花溪区疾控和学校团委等部门开展我校防艾日宣教活动。针对目前高校学生性健康知识缺乏、防艾工作仍然面临严峻形势，建议学校将艾滋病防控工作纳入入学教育，让每位同学能尽快尽早了解性健康知识，提高自我保护能力，远离艾滋病。
		学生处	学校一直重视防艾宣传教育工作，此前均由共青团负责。今后在入学教育和日常教育工作中将加强这一块的教育工作，计划在接下来的工作中把艾滋病防控教育纳入对学生的日常教育管理工作中。拟通过学生之家等学生组织开展相关宣传教育活动，充分发挥学生自我教育的优势。
		研究生工作部	在贵州大学2017级研究生入学教育活动中，邀请校医院相关专家为2017级3000余名研究生新生开展主题为《防艾，贵州大学在行动》的专题讲座，并向所有研究生发放《健康知识手册》《健康要设防-与大学生谈艾滋病》等两本健康手册。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
27	辅导员队伍严重不足，应把研究生助管、助学相关机制建立起来；进一步加强辅导员队伍建设，保障辅导员队伍的稳定性。	人事处	2013年学校设置辅导员岗位131个，聘用专职辅导员75人；2014年学校设置辅导员岗位122个，聘用专职辅导员105人；2015年学校设置辅导员岗位122个，聘用专职辅导员92人；2016年学校设置辅导员岗位122个，聘用专职辅导员92人；2017年学校设置辅导员岗位146个，聘用专职辅导员115人（含2017年新进辅导员），学校高度重视辅导员队伍建设，2013、2014、2015、2017年分别面向社会公开招聘了29、23、13、26名专职辅导员，共计91名，极大的补充了辅导员队伍。而近三年辅导员转岗20人，调出2人，辞职3人，造成了辅导员队伍的不足。为解决辅导员不足的情况，学校一方面加强辅导员的招聘，一方面在职称评审、岗位聘用等方面增加激励政策，采取绩效进行单列，在面向社会公开招聘工作中针对辅导员取消英语测试等政策，同时加强培训，提高辅导员队伍能力素质，加强队伍建设，保障队伍的稳定性。
		学生处	2017年学生工作部（处）积极采取以下方式壮大专兼职辅导员队伍，强化辅导员队伍的稳定性：1. 2017年面向社会公开招聘辅导员30名，壮大专兼职辅导员队伍；2. 协同研究生工作部开展研究生辅导员助管计划，选聘研究生兼职辅导员21人，协助各学院学生工作；3. 积极组织辅导员职业能力提升活动，如“溪山明道”辅导员职业能力提升系列活动、辅导员沙龙、辅导员职业能力大赛等，争取辅导员专项课题计划；4. 积极选派辅导员外出参加学习、培训、考察、进修；5. 积极争取打通辅导员“双线晋升”通道。目前按照教育部对专职辅导员队伍的界定，我校专职辅导员队伍和学生的比例为1:181，已达到教育部标准。
		研究生工作部	成立贵州大学研究生三助中心，进一步规范和完善研究生助管招聘、管理、考核等工作，推动研究生助管更加有力地协助研究生辅导员工作；设立研究生辅导员助管，印发《贵州大学研究生辅导员助管工作实施细则（试行）》（校学联发〔2017〕12号），已聘用23名研究生辅导员助管分配到各相关单位开展工作；不断完善研究生专、兼职辅导员队伍建设，现有研究生兼职辅导员40名，专职辅导员3名；进一步加强导师在研究生思想政治教育过程中影响，开展贵州大学研究生首届“我心目中的好导师”评选活动。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
28	学校一方面要强化对学生的教育和引导，另一方面要培养学生自我管理、自我服务的能力，注重学生的文明行为和自立精神的养成。	学生处	在目前的工作中对于培养学生的自我管理和自我服务能力方面还存在不足，在接下来的工作中要侧重这方面的教育和培养，以校级学生组织为切入点，以点带面，充分发挥学生组织的带头作用，强化学生自我管理和自我服务的能力及意识，杜绝校园不文明行为。
		研究生工作部	构建以贵州大学研究生会（含博士生会）、研究生团委、研究生三助中心、贵研新闻社、溪山艺术团等5个研究生组织为主体的“五位一体”思政工作体系，设立贵州大学研习社，全方位开展研究生思想政治教育工作；以研究生干部为主导积极开展的贵州大学首届高校青年思想论坛、贵州大学第二届研究生微电影大赛、贵州大学研究生首届“我心目中的好导师”评选等活动，突出研究生自我管理、自我服务、自我监督的能力；以研究生学生干部为主导，带动2017级全体研究生新生积极参加校园公益活动，参加文明校园创建工作；开展“三好研究生”、“优秀研究生干部”、“优秀研究生共青团员”“社会实践先进个人”“文明寝室”、“和谐班集体”、“党员示范班级”、“党员示范寝室”等集体及个人荣誉称号评比工作，进一步推进先进示范，充分发挥优秀研究生集体及个人的模范带头作用。
		校团委	1. 深化思想引领。举办“喜迎十九大贵大学子有话说”、纪念“五·四”运动、清明祭奠革命先烈、青年的责任与担当等活动，强化青年学生文明行为、自立精神的教育。 2. 加强实践锻炼。组织开展暑期“三下乡”、大数据产业博览会志愿服务、生态文明贵阳国际论坛志愿服务等社会实践活动，鼓励学生将专业知识与社会实践紧密结合，如法学院的普法宣传、农学院的科技支农、药学院的医疗下乡等，鼓励学生将第一课堂所学知识与第二课堂实践进一步融合，积极参与地方建设、服务贵州发展。 3. 鼓励青年创新创业。组织学生积极参加“挑战杯”大学生课外学术科技作品竞赛、金融创意大赛等，激发学生的创新创业热情，培养青年创新创业能力。 4. 积极创建文明校园。在全校开展创建全国文明校园主题团日活动，组织青年志愿者开展创建文明校园、卫生校园志愿服务活动，举行十佳文明寝室评选活动，激励广大青年积极参与文明校园建设、培养良好文明行为。 5. 发挥榜样引领作用。开展“十佳大学生”、“优秀志愿者”、“优秀志愿者干部”等评选活动，形成“比、学、赶、超”的良好氛围。 6. 加强学生组织自我管理、自我服务能力建设。强化校学生会权益生活部职责，积极搭建学校和学生之间的桥梁，在新校区寝室被盗、新校区部分寝室热水等问题上发挥了积极作用。成立组织监察部，实时对学生会组织履职和群众满意度开展民主测评，不断提升校学生会服务全校师生的能力和水平。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
29	继续教育学院希望学校提供好继续教育学院开展业务的资源保障，尽快搬入花溪校区，学院能按照学校要求提高上缴学校收入；工作日午餐纳入学校统筹解决。	资产管理处	学校已决定将继续教育学院搬入南校区，并由继续教育学院对南校区按照独立校区的管理模式进行管理。目前，继续教育学院的沙冲校区管理部机构已经搬迁入南校区。学校资产管理处正在与相关单位进行协调，逐步将空置的楼栋和房屋移交继续教育学院。
		工会	根据学校决定，南校区将整体移交继续教育学院使用管理，其中学生食堂也是移交的一部分。对此继续教育学院的工作日午餐可在移交后自行解决。
30	探索参与式预算管理，推进民主理财，学校财经委员会增加专家和教职工委员，工会成立预算委员会，发挥专家和教职工的作用。	工会	学校的财务预算是非常严肃的工作，全校财务预算制定的程序严格执行《贵州大学章程》规定，《贵州大学章程》中并未规定工会应成立预算委员会，对此，工会不能擅自做该项工作。
		财务处	财经委员会是学校成立的咨询机构，增加专家和教职工委员的标准和人数及工作方式，应由学校决定。学校现在的预算都是在有限的经费内按“保待遇、保运转、保民生、促发展”的原则编制，三保都是刚性支出，促发展的经费都是由职能部门汇总报学校审批的
31	依据学校章程，进一步保障教授的学术权利和教职工的民主权利。	工会	学校严格执行教职工代表大会制度，每年通过定期召开教职工代表大会暨工会会员代表大会审议通过《校长工作报告》、《学校财务工作报告》、《工会工作报告》、《工会财务工作报告》和《提案落实情况报告》；大会休会期间通过工会委员会扩大会议审议通过学校重大改革方案、重要规章制度以及涉及教职工权益的重大问题和集体福利事项。 根据《贵州大学章程》规定，校工会通过以上工作的开展依法实现保障教职工的民主权利。目前，学校对民主权利的保障也在逐步完善中。
		学术委员会	贵州大学设有校学术委员会，各学院（重点实验室）设有本单位的学术委员会，审议学科、专业的设置，教学、科学研究计划方案，评定教学、科学研究成果等有关学术事项。贵州大学学术委员会是学校的最高学术机构，统筹行使学术事务的决策、审议、评定和咨询等职权。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
32	学校学术带头人、学术骨干的遴选五年一周期，时间太长，是否考虑在五年一周期的基础上，每年都能适当补充新人。	科学技术研究院	贵州大学学术学科带头人、学术骨干遴选是根据《贵州大学学科、学术带头人及学术骨干遴选及管理办法》（贵大发〔2017〕68号）文件执行。遴选程序严格按照个人申请、学院（中心、重点实验室）学术分委员会初审、校学术委员会审议和分组答辩，校长办公会和校党委会常委会审定批准。根据学校实际和发展需要，经学校研究同意，五年内可以适时启动新遴选一批学术学科带头人和学术骨干。
33	二级岗、三级岗中考评指标要切合贵州大学的实际，如农科育成新品种也可以纳入指标，很多指标可以量化，朝世界一流学科方向去引导。科研重视投入，对科研的产出、转化的重视程度有待提高。	科学技术研究院	为了全面对教师科研工作考核，学校制定了《贵州大学科研工作量计算办法》，该办法包括科研项目、经费、成果、专利、科技成果奖、正式发表的论文、出版的著作、参加学术活动等，其中考核指标中含有“国家动植物审定品种”和“省级动植物审定品种”此项内容。学校正在出台《贵州大学科技成果转化办法》。
34	希望继续加大振兴人文社科的力度；北区文科等新学院的实验室、教室和教师工作室希望尽快解决，改善办公条件。	哲学社会科学研究院	学校一直重视人文社科建设。加大建设力度是一个系统工作，涉及人事、教师、财务、科研、研究生等多部门。作为科研管理部门，哲社院在科研项目、平台建设、人才团队等建立相关制度政策，以此调动广大文科教师积极性。
		资产管理处	全校各学院用房均已统一按照《贵州大学公用房管理办法》核算完毕，老校区的学院用房在新校区学院搬迁后正进行统一调配。目前存在搬迁后学院原有用房内遗留实验设备、办公家具等资产尚待处理的问题，影响房屋回收和下一步调配工作。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
35	茶学院提出小学院运转经费不足	财务处	学院的经费都是按一个标准（学生数）进行分配计算下达预算的，没有大小学院之分，更没有歧视。
36	应简化处理科研课题出差报账；学校有关部门要尽快学习领会国家有关文件精神 and 政策，制定方便教职工报账的程序措施，切实解决报账难问题	财务处	《贵州大学差旅费管理办法》是按《中央和国家机关差旅费管理办法》（财行[2013]531号）和《贵州省省级党政机关差旅费管理办法》（黔财行〔2014〕19号）和《中央和国家机关差旅费管理办法有关问题的解答》（财办行〔2014〕90号）文件精神制定的，无法简化。财务处一直致力于学习领会国家有关文件精神 and 政策，网上财务办公平台已经上线，也希望全校教职工和相关部门理解并支持财务处的工作，共同提高学校的财务管理水平。
37	学校层面统筹资产配置和管理，提高资产使用效益	资产管理处	1. 根据省财政厅《关于2017年编制省级部门预算的行政事业单位资产配置计划申报有关事项的通知》（黔财资〔2017〕7号）要求，于2017年3月、6月两次上报并获批我校2017年度固定资产配置计划共计201116台/件，价值约4.4565亿元。我校各单位的采购严格按照本单位的资产配置获批情况执行。 2. 草拟了《贵州大学机关单位通用办公设备家具管理办法》。管理办法从资产配置、采购、管理、处置等方面做出详细规定，为机关单位通用资产的全面规范管理提供了制度保障。此办法需进一步修改后，待校长办公会上讨论通过。 3. 根据部分单位提交的资产调配申请，资产管理处积极落实，在综合分析其资产使用迫切性及真实性后，从城区七校区未搬迁在用资产中为该单位调拨使用，有效防止了资产闲置，提高了资产使用效益。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
38	尽快启动档案馆招标	资产管理处	学校西校区档案馆空调采购安装项目于2017年10月30日在省公共资源交易中心开标，因在截止时间前不足三个单位提交投标保证金，导致流标。经资产处与审计处沟通，同时经审计部门对该项目拦标价再次进行核实，对该项目的拦标价不做调整。资产管理处安排招标代理贵州德建公司再次按照程序再次挂网进行二次公开招标。第二次采购公告发布时间为：2017年11月9日，开标时间：2017年12月1日。因只有一家单位缴纳投标保证金，故二次流标。12月22日发布单一来源公示，公示时间为：2017年12月22日-2017年12月28日，公示期结束未接到投标供应商异议，现已向省财政厅申请单一来源采购。
39	物理学院虽然不搬新校区，但天文楼要尽快启用，有利于天文学科的发展。	资产管理处	因学校未成立天文学院，天文楼的功能定位尚不明确，需统筹考虑后方能启用。
40	将北校区搬出后的楼宇像新校区一样规划好、建设好，重新加以维护、维修，并保障基本设施的整洁和使用，要为文科教师提供基本的办公条件。对博学楼的功能进行重新规划，学校统一考虑，多跟学院事先沟通，再出规划，尽快规划，制定时间表。	资产管理处	学校公用房布局方案已于2016年11月在学校公房领导小组会议上审议通过，北校区用房正在按规划调整使用中。目前存在搬迁后学院原有用房内遗留实验设备、办公家具等资产尚待处理，影响房屋回收和下一步调配工作。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
41	加大力度推进房产证办理工作	资产管理处	关于学校教职工房改性质房产证的办理，资产管理处积极协调有关部门，与花溪区政府及相关部门多次沟通，在花溪区政府的支持下，2017年7月28日完成了南校区石园村经房处的土地证的办理工作，同时资产处按照省房改办的规定，报送了资料齐全的教职工资料到省房改办进行审核。其中六户职工资料审核符合办理条件。资产处将审核合格的资料送花溪区不动产登记站进行审核时，不动产登记站告知学校工作人员，南校区石园村经适房缺少该项目的建设规划许可证、建设项目规划竣工认可证、单体图，暂不能办理教职工的不动产登记证。目前，资产处已将情况报分管校领导，校领导正在与花溪区政府进行协调，恳请其帮助解决。 关于北校区经适房土地问题，已经请花溪区土地局进行测绘，并开展四邻地籍调查，但是，北校区原代建公司贵州广宇房开公司没有给资产处移交建设该批房屋的资料和证件，此批房屋房产证办理难度很大，需要学校层面与花溪区政府进行商议解决。小关校区CD栋，资产处先后与贵阳市产权交易所多次沟通，因原小关校区CD栋的建设规划许可证副本原件遗失，与贵阳市规划局规划监察大队联系，至今未能解决补办副本的手续，导致小关校区CD栋教职工房产证至今不能办理。蔡家关校区49栋的代理公司贵州广宇房开公司未将该栋楼的建设许可证书和资料移交学校资产处，导致不能办理教职工的房产证。蔡家关校区博士楼，已经完成房屋安全鉴定和测绘，尚需该栋楼的建房许可证书，也不能按照不动产登记部门的要求正常办理房产证。以上情况已向学校汇报，建议由学校再次向贵阳市去函，由贵阳市政府召开专题会议研究解决以上历史遗留问题。 经资产管理处到学校档案馆查阅，仍然未找到以上校区房改经济适用房的建设手续和相关的档案资料，已将情况向学校报告。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
42	老校区报废车辆的管理存在很大安全隐患，希望予以清理。	资产管理处	近几年我校未重新配置新的公务用车，大部分用车车辆使用年限都较长。按国家相关部门关于《机动车强制报废标准规定》相关意见第四条第三款：调整或者采用控制技术后，向大气排放污染物或者噪声仍不符合国家标准对在用车有关要求的。第四款：检有效期届满后连续3个机动车检验周期内未取得机动车检验合格标志的，可对车辆强制报废。第七条第七款：小、微型非营运载客汽车和大型非营运轿车行驶60万千米，可强制报废的相关规定。目前我校车辆都无法全面满足以上要求，导致车辆报废工作滞后。已多次向政府主管部门汇报该情况，建议根据学校具体情况，调整原有报废要求和程序，切实解决车辆报废过程中存在的瓶颈、消除高校在车辆报废过程中存在的安全隐患。现省财政厅已开展该项调研工作。
43	公租房小区环境不尽人意，杂草丛生，希望能尽快进行配套建设。	资产管理处	因各种原因，导致学校公租房项目建设周期过长，出现职工反映的该项目小区环境差的问题。按学校提出关于尽快启动公租房入住工作的要求，基建处已提前要求该项目主体施工单位对该小区环境进行治理。9月29日，基建处完成了该项目的过程验收工作，资产管理处于9月30日开始启动入住工作，小区环境达到了基本满足入住的条件。下一步，拟开展公租房项目物管招标工作，届时，小区环境维护及提升工作将交由中标物业管理单位负责。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
44	实验室平台服务，要充分利用优质资源；完善大型仪器共享平台收费内部制度或实施细则，特别是收费标准的制订，控制风险。	实验室与设备管理处	学校是2014年下半年完成大型仪器共享平台的搭建任务，并于2015年年底完成教育部高校仪器设备和优质资源共享系统建设项目（CERS），是全国64所高校首次与教育实现校际互通的高校之一。 目前，共享平台经过近三年的运行，无论是社会效益还是经济效益都产生了积极影响，多次受到全国实验室研究会的表彰。当然，平台的运行也是一个不断完善和提高的过程，今年，实验室与设备管理处针对平台在运行过程中出现的问题，采取了积极措施：一是在今年5月份首次完成全校大型设备使用效率考核评价的基础上，于今年9月组织相关专家，对大型仪器设备使用效益考核指标进行修订和完善，并对修订后的各项内容上校长办公会审议通过。二是完善收费标准。按照《贵州大学大型仪器设备共享平台管理办法（试行）》中规定，“仪器设备使用收费项目包括材料费、水电消耗费、人工服务费、仪器设备折旧费及管理费等。具体收费标准由仪器设备所属单位拟定，填写《贵州大学大型仪器设备开放服务收费标准申请表》，报学校领导小组审核批准并报省物价局备案后上网公布实施。”为更加规范收费制度，明确责任，即将组织专家论证后按程序上报学校批准实施。三是积极解决平台运行中管理上的问题。为给各机组创造一个良好的运行环境，提高服务质量和管理水平，经过近半年的认真梳理，对平台出现的问题进行梳理和分类，并提出解决方案，下一步主要将从平台软件系统升级及内部管理上进一步完善。
45	针对实验室废旧容器的回收处理，应出台相关的规范和管理办法。	实验室与设备管理处	近年来，随着学校实验室化学废弃物处置量增速迅猛，实验室废弃物的处置量金额逐年递增，经分析，处置量剧增的主要原因是处置大量废弃药品空瓶耗费大量经费，占到总经费50%以上，处置空瓶成为影响实验室废弃物有效处置的主要矛盾。为此，实验室与设备管理处于2017年11月9日下午组织部分涉化类学院、重点实验室召开实验室废弃化学药品、废液处置专题工作会，商议、部署我校实验室化学废弃物处置工作，重点讨论了废弃药品空瓶等外包装回收处置事宜。会议决议从2018年1月开始，学校不再对实验室药品空瓶进行统一处置，各相关学院、重点实验室所产生的药品空瓶由原药品供应商回收，即“谁供货，谁回收”。学院、重点实验室要与药品供应商签订合同，约束供应商合法依规对药品空瓶进行回收处置。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
46	校园一期建设工程存在爆水管的问题，建议彻底清查和解决。	基建处	一期建设工程存在爆水管的问题已处理完毕。
47	化工楼自来水管一个月要爆1-2次，严重影响师生的试验教学秩序，希望除了及时维修之外，能找到妥善的解决办法。	基建处	化工组团给水部分正在处理中，排水部分已处理完毕。
48	西校区经常停水，校区楼宇管理应更加规范化、人性化。	后勤管理处	1. 后勤管理处安排工作人员随时监控，第一时间解决停水问题； 2. 正在对学生2号公寓安装门禁系统，试行后将全面推进，该系统可直接使用校园一卡通；

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
49	加强对各校区的硬件设施建设与精细化管理，加大校园绿化与美化、校园卫生设施与道路隔离设施规范化、清理、管理力度。	后勤服务集团	一、硬件设施建设与精细化管理 1. 饮食工作：购置各类设施设备确保西校区沁雅苑食堂三楼、北校区双馨园食堂三楼的教职工工作午餐顺利开餐；建立蔬菜农药残留检查室；实施“明厨亮灶”工程，加强食品安全卫生监控。2. 学生住宿工作：对北校区1、5、7三栋学生公寓音乐学院学生寝室进行维修，确保学生顺利入住。3. 水电维修：完成北校区中山园供水泵房塑料管改镀锌管安装；配合后勤管理处完成南北校区开闭所高压开关柜38台安装。4. 校内交通服务：自筹资金65万元，新购置13台校内交通车，满足师生出行需要。 二、校园绿化、美化，卫生清理、管理 1. 绿化美化工作。做好南、北校区常规绿篱、草坪修剪、绿地和花园林地管护等工作；繁育各类花木6000余株，自育各类草花12000余袋；补种花草1300平方米；处理灌木、草科植物病虫害3000平方米；花木病虫害普杀2次；清理死树、危树156株；各类花木装饰布置10次，投入自育草花共6000余盆。 2. 环境卫生工作。认真开展常规地面清扫保洁、水面清理管护、垃圾清运、果皮箱清理、公厕清扫保洁、灭鼠等工作；为学校各类大型会议、活动、考试等实施全天候保洁共9次；地下排污沟堵塞疏通、化粪池改造10次，清理各类杂物160余立方米，疏通排污沟180余米；更换果皮箱30个，完成垃圾池、果皮箱、明暗沟、公厕等药物喷洒消毒处理。 3. 高度重视“双创”活动，认真按照学校安排部署开展工作，全员参与，南、北、茶店校区学生宿舍区域卫生死角垃圾清运54车；清理南校区公租房、北校区大夏路等校园建筑装修无主垃圾56车约224吨，补种草坪800余m²，突击修剪南、北校区体育场区域内草坪15000m²，更换果皮箱17个，清洗公厕6个。
		后勤管理处	后勤管理处与基建处、后勤服务集团、实验室设备处、二期推进办等部门联合，不断加大校园的硬件设施建设的力度，在现有条件下已加强校园的绿化与美化，如北校区核心区域美化建设，南校区道路建设与改造，西校区学生公寓安装了监控系统、重物品保险柜，通过招投标建设自动洗衣系统、自动售货系统、快递超市等；通过加强监管、强化考核、完善制度等措施，逐步实施对校区的信息化、精细化管理。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
50	新体育馆投入使用后，工勤人员、保洁人员不足，影响器材、设备发放、卫生保洁工作受到影响。	后勤管理处	已安排增加保洁人员，并将随着逐步投入使用后不断增加。
51	留学生公寓的硬件设施需完善。	后勤管理处	新校区留学生公寓基本硬件设施（床、柜子、洗涤设备、水电需求、楼宇建设等）已全部安装完毕并投入使用，后勤管理处将根据国际教育学院提出的要求按学校规定再作逐步完善。
52	没有特殊需求的二级网站一律进学校的网站群管理系统，站群是网站制作、发布管理统一平台；排查、关停僵尸网站。各单位自己排查出的僵尸网站、僵尸栏目，请自行主动关停。网络与信息化管理中心对未及时关停的僵尸网站将予封停。	网络与信息化管理中心	1. 学校高度重视网络安全工作，2017年7月11日校党委常委会决定成立贵州大学网络与信息安全领导小组，校党委书记、校长陈坚任组长。 2. 学校2017年9月19日召开了贵州大学网络安全暨启动二级网站公安网监备案工作会议，贵阳市网监大队和花溪公安局到会指导，启动了我校二级网站备案工作。 3. 学校拥有各类二级网站172个，2017年秋季开学时，只有81个进入站群管理系统，由于各相关单位的努力，目前进入站群系统的二级网站已到达101个。未进站群系统、且存在高危漏洞，同时又未到网监部门备案的网站和应用系统一律限制在校内访问。 4. 2017年秋季开学以来，网站管理单位自动要求和被网络与信息化管理中心强制关停的僵尸网站达17个。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
53	学校食堂的清洁卫生工作应加强，控制好食品价格，品种应多样化，要顾及北方籍师生口味。	后勤服务集团	后勤服务集团负责南、北、西校区六个学生食堂（即：南校区学生食堂；北校区双馨园、中山园；西校区致和苑、逸香苑、沁雅苑食堂）的运行管理。 一、食堂清洁卫生 根据学生食堂卫生清洁要求，每天食堂保洁人员都认真对食堂范围内的设施设备、内外环境进行全面卫生保洁，给师生创造一个整洁、干净、有序的就餐环境。卫生保洁工作不到位的情况主要出现在学生集中就餐时段，部分学生在就餐过程中的不小心和不文明现象不可避免会导致桌面和地面会残留食物残渣。由于开餐时间紧，食堂人流量集中等因素，未能及时做好卫生保洁。目前，一方面加强秩序引导标志和餐桌文明卫生提示，另一方面加派人员全力做好学生食堂的卫生清洁工作。 二、关于控制好食品价格和品种多样化 1. 食堂基本伙食供应主副食每餐有40个品种，价格在0.8元~6.0元之间，能满足师生不同层次消费需求和确保家庭困难学生就餐保障。 2. 风味餐厅和套餐档口等有20多个品种，售卖品种挂价格标示牌，明码标价，套餐价格分别为6.0元、8.0元、10元，按照一荤一素、一荤两素、两荤一素搭配供师生自由选择。 三、关于北方师生口味问题 为满足北方师生饮食习惯，食堂每天都有无辣椒炒菜、炖菜、汤菜、粉面，还有面食窗口和包点档口供应食品。在不断满足师生不同口味需求的同时，我们通过内部交流学习和外部培训不断提高餐饮从业人员的烹饪技术和水平，不断推陈出新，积极强化粗菜细做、细菜精做，制作更多受师生喜爱的菜肴。
53	学校食堂的清洁卫生工作应加强，控制好食品价格，品种应多样化，要顾及北方籍师生口味。	后勤管理处	后勤管理处负责对东区一、二食堂的监管。通过后勤管理处、校医院、伙委会以及省市各级食品安全、卫生防疫等各级各类组织定期不定期的检查抽查，在食堂清洁卫生、饭菜质量、供给价格等方面均按照学校及有关部门要求和安排落实，近三年来未接到有不合格不达标及乱涨价、服务差等方面的反映与投诉；品种从大众口味到特色小炒、从低价位菜到个性需求、从民族餐厅到集体大伙、从（南方）重口味到（北方）清淡菜均满足不同价格需求、地域差异等的师生口味。后勤管理处也会根据师生的各类需求，及时反馈、加强监督、做好落实，为广大师生做好服务。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
54	旧寝室需要重新维修和粉刷，新生进校有一个好印象，学校要引起重视。	后勤服务集团	后勤服务集团负责南、北校区学生宿舍（公寓）的日常管理服务。学生宿舍（公寓）的维修，卫生、粉刷等工作，是每个假期的常规工作。后勤服务集团在每个假期前，汇总维修项目呈报后勤管理处，由学校相关部门组织招标实施。2017年暑期维修项目，于6月21日书面报送了《维修工程（预）算书》。 后勤服务集团按照《贵州大学学生公寓（宿舍）物业管理服务总承包协议书》完成相关工作。具体工作有，楼内地面、走廊、楼梯、卫生间、屋顶、阳台、门窗及公共区域的日常清扫、擦洗及保洁；学生公寓（宿舍）公用部分国有固定资产的日常维护及保管；学生公寓（宿舍）楼内公用部分和寝室内水电设施的日常维修维护和管理等。
		后勤管理处	每年的寒暑假都是学校基础设施设备维修维护的高峰期。按照与后勤服务集团和物业管理公司的协议约定，督促和协调相关检查、报送、审计、招标、施工等工作落实，学校层面工程量大的维修维护由后勤管理处申报实施。针对南北校区和西校区学生宿舍的旧寝室，后勤部门一直作为寒暑假维修维护的重中之重（还包括电梯、道路、教学楼、实验楼等各类公共设施设备），但由于历史和客观原因等，许多老宿舍改观不大，仅能满足和保障入住的基本需要，很多宿舍、寝室均需动“大手术”，有的甚至需要重建。根据学校的安排和师生的建议，分期分批进行全面改造和完善，今年已列项（包括预算）并通过调整学生住宿方案拟先期对北校区部分宿舍进行改造，其它分步实施，尽力给学生营造安全、方便、完善的住宿环境，特别给刚来校的学生一个好的第一印象。
55	建议摆渡车使用校园“一卡通”，对教师免费。	后勤服务集团	从2017年12月12日起，教职工凭一卡通免费乘坐校园摆渡车。将于2018年3月继续增开线路，继续自筹资金购买车辆；同时，设置总站，沿途设置停靠站，使交通车站的设置与校园文化契合，达到方便师生、美化校园、环境育人的功能。

序号	教职工意见和建议	责任单位	反馈落实情况
56	二期工程门禁系统需运用起来。	保卫处	由于二期扩建工程尚未完全竣工，出口较多，不便于启动门禁管理。按照校领导指示，保卫处已做好调研和准备工作，正在制定相关方案，预计该项目将于2018年上半年完成并启用，2018年将实现西校区和北校区门禁管理一体化。
57	学校亟需重视车辆停放问题，加强疏导和有规范地管理，对于僵尸车应有相应的处置手段。加强北校区停车场建设与管理。	保卫处	为缓解交通压力，保卫处牵头，相关部门配合，已对西校区和北校区地下停车场进行了升级改造（北校区地下停车场于2017年10月进行了清理），相关的报批手续正在进行。在“两创一查”期间保卫处再次加强了对僵尸车的清理，加大对违停、违行车辆的处理力度，现校园的僵尸车辆几乎全部清除，违停现象几乎全部消除，交通秩序有所好转。下一步，保卫处将继续恪尽职守，为全校师生营造一个安全文明的校园。
58	学校交通车应加密班次、规范停靠站方便师生，可否考虑增加或延伸小河的线路。	资产经营管理 办公室	按学校要求，2017年9月起交通车取消收费，从9月26日起对交通车运行线路作出如下调整：一、市内交通车二号线原运行线路为小关校区—浣纱路—花果园—花二道—西区大门。调整为小关校区—浣纱路—湘雅村—新发市场—花一道—北区大门—西区—南校区。二、花溪校区高峰时段增开南校区—西校区交通车班次。通过调整，基本满足了教职工上下班的乘车需求。