**2019年第一次院领导接待日情况通报**

3月22日下午，院长助理贾娴雅同志主持召开了学校第一次院领导接待日活动，会上听取了各单位代表提出的关于学校党群工作部、宣传部和人事处工作的相关问题，贾院长及相关职能部门负责人现场讨论和解答了教职工代表们的所有提问。现将本次院领导接待日中受理的相关问题及答复情况通报如下：

一、主要问题

1.建工系教师代表提出：要深入群众，倾听民意，切实保证基层的呼声得到回应，比如说提高大家的基本工资水平，提高五险一金，增加福利待遇，提高养老保险等的缴费基数，为大家今后的生活提供切实的保障；请宣传部对系部外宣工作多进行指导。

2.公共课部及经管系教师代表提出：6年没涨工资了，社会上2年涨一次，我们和其他高校的老师收入差距越来越大，建议拿其他几所高校教师收入做个对比，涨工资，增加获得感。

3.机械系代表提出：建议增加党群工作处人手；加大工会工作力度；为系部拓展外宣渠道。

4.人文艺术系教师代表提出：提高教师工资待遇；课时费能否每学期发一次，不要集中到年底发放。

5.电信系教师代表提出：增加系部工会活动经费；单独给校企合作单位的学生分配党员发展名额，专科名额很少，一共才1个，不够系部和校企合作单位分配。

6.外语系教师代表提出：增加外语系辅导员办公室，大英教研室办公室。

7.教务处教师代表提出：管理人员工资待遇较低，希望能有所提高；建议制作全校教职工通讯录。

二、答复

1.推进民生工作已列入学校2019年党政工作要点。2019年学校将进一步增加人员经费投入，推进薪酬体系改革，着力改善民生。

我校是襄阳市四所高校中唯一的一所民办高校，学校收入全部来自学费,近6年学费收入总额增量不大。2018—2019学年度人员经费支出占到了学费收入的近一半，教师代表所提出的提高工资水平问题属于人员经费支出，可见学校经费压力所在。

2013年开始，学校调整薪金情况如下：

（1）2013年6月学校调整了工资，并为全体教职工缴纳公积金。

（2）2014年6月教职工岗位分值由15元∕分调整到20元∕分。

（3）2015年7月学校为每名教职工发放三项补贴，发放标准每人每月500余元。

（4）2016年上调社保缴费基数。

（5）2018年6月人事改革，薪级工资由每年增加50元，上调至每年增加50-80元不等；由原来单一的学历学位津贴2400元/年，上调为职称、学历学位津贴5000元/年—15000元/年；年终绩效工资由1800元/人—3600元/人，上调至人均5000元；2018年7月上调五险一金缴存基数，公积金的缴存比例为最高标准12%。

自人事改革以及五险一金缴存基数调整后，学校总支出增加，教职工应发工资增加，但部分教职工实发工资与人事改革前相比有所降低，部分教职工的获得感没有得到提升，教职工迫切希望上调薪资待遇。而实际上学校一直在对工资薪金进行调整和提高。

根据学校2019年党政工作要点关于推进薪酬体系改革，着力改善民生的要求，人事处已于3月份启动薪资体系改革工作，在同类高校、襄阳市其他高校以及教职工中开展调研，结合学校实际，逐步上调薪资待遇。

2.关于课酬发放问题，学校将多方调研，参照其他高校的发放方式，协调校内相关单位，调整发放时间、发放形式。

3.宣传方面，宣传部已经拟定了培训方案，今年4月开展通讯员培训，邀请校外专家、媒体记者来校授课，指导我校宣传工作，宣传部也会结合各单位实际，具体分析,协同各单位共同将宣传工作做好。

4.根据学校岗位职数要求，党群工作部的工作人员暂时不会增加。

5.学校工会经费主要用于教职工结婚生育生病住院、直属亲属丧葬慰问、女职工大病保险补贴、工会年度评优、运动会教职工奖品以及教职工活动等。目前工会经费有限，只能开展全校工会活动时使用。教职工缴纳工会会费，各工会小组可以根据有关要求全额使用，鉴于学校工会经费有限，希望各工会小组利用工会会费开展好工会活动，最大程度的丰富教职工业余生活，满足教职工健康积极向上的精神需求。

6.我校党员发展名额在逐年减少，学校专科生人数不多，所以每年发展名额不多。2019年开始，党群工作部将校企合作单位的学生党员发展名额单列出来，不给各党总支增加压力。

7.目前学校办公室数量有限，请外语系克服本学期办公室不足的困难，学校将不断推进基础设施建设，若在暑假期间能够改造适合办公的场地，再另行分配辅导员和大英教研室办公室。

8.人事处将会同办公室等职能部门对教职工通讯录制作进行调研，确定通讯录的收录范围，谨慎对待。

9.网上查询个人养老保险账户中单位缴纳部分显示为0，因为目前襄阳市的社保系统没有体现，属于正常情况，学校一直在缴费，只是查询系统中不体现具体数额。

学校办公室

2019年3月26日