

**ОТЧЕТ**  
**о выполнении Коллективного договора в ФГБОУ ВО «Нижевартовский**  
**государственный университет» за 2017 год**  
**на конференции трудового коллектива 13 января 2018 года**

**Общие положения**

Коллективный договор в ФГБОУ ВО «Нижевартовский государственный университет» (КД), принят 14 октября 2016 г на 2016-2019 годы. КД состоит из 12 разделов и 7 приложений. КД хранится один экземпляр – в Управлении по кадрам, второй экземпляр – в Профкоме. КД размещен на сайте НВГУ в свободном доступе.

Действие КД распространяется на всех штатных работников (402 чел.), из которых 387 (96%) являются членами профсоюза.

**Трудовые отношения в университете**

Все работающие в университете и находящиеся в списочном составе организации приняты на работу по трудовым срочным и бессрочным договорам. Трудовой договор с работниками административно-управленческого, вспомогательного персонала и иными педагогическими работниками заключается на неопределенный срок.

Научно-педагогические работники принимаются на работу после прохождения конкурса и с ними заключается трудовой договор сроком до 5 лет.

В 2017 г. прошли процедуру конкурса и выборов 68 педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников.

На всех работников ведутся трудовые книжки, с работниками заключены письменные трудовые договора и дополнительные соглашения, в которых имеются подписи работников.

При приеме на работу управление по кадрам (УК) знакомит работников с основными документами под роспись: Устав, Коллективный договор и приложения к нему (в том числе Правила внутреннего трудового распорядка), Положение об оплате труда, Должностная инструкция, Положение о защите персональных данных, а с декабря 2017 года – Кодекс этики и служебного поведения работников).

При увольнении производится своевременная выдача трудовых книжек, изменения условий трудового договора производится в соответствии с ТК РФ.

Объем учебной нагрузки работникам из числа профессорско-преподавательского состава (ППС) не превышал 900 часов в учебном году на 1 ставку и планировался в соответствии с утвержденными нормами по каждой должности.

Педагогические работники до ухода в очередной отпуск были ознакомлены с учебной нагрузкой на новый учебный год.

Все пункты раздела выполняются в полном объеме.

**Оплата и нормирование труда**

Определены и четко соблюдаются даты выдачи заработной платы работникам университета 22 и 07 числа каждого месяца.

В 2017 г. во исполнение распоряжения Правительства РФ от 30.04.2014г. №722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» проводилась работа по совершенствованию системы оплаты труда и материального стимулирования работников университета, а также по переводу НПП на «эффективный контракт».

Средняя заработная плата ППС в 2017г. доведена до уровня 181,1 % по отношению к средней зарплате по экономике региона.

<b>Зарплата ППС</b>	<b>2015 г.</b>	<b>2016 г.</b>	<b>2017 г.</b>
Требования «дорожной карты»	133%	150%	180%
Факт	153,7 %	163,1%	181,1%

Оплата труда работников производилась в соответствии с Положением об оплате труда в пределах фонда оплаты труда.

<b>Средняя зарплата</b>	<b>2015 г.</b>	<b>2016 г.</b>	<b>2017 г.</b>
Зарплата ППС	84 273,00	94 694,00	109 948,00

По всем категориям работников	64 206,00	71 806,00	82 000,00
-------------------------------	-----------	-----------	-----------

В соответствии с нормативными документами работникам Университета наряду с должностным окладом осуществляются выплаты:

- компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный и северный коэффициенты) – 109 639 221,51 руб. (2016г.); 123 203 838,39 руб. (2017 г.)

- стимулирующие выплаты – 61 961 470,33 руб. (2016г.); 64 500 139,98 (2017 г.)

В соответствии с проведенной специальной оценкой рабочих мест 15 человек получали доплату за вредные условия труда.

Постановлением Ученого совета от 31.10.2017 года, протокол № 11 утверждены новые повышенные должностные оклады для ППС и научных работников Университета.

Были уточнены критерии оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников (Положение об оценке эффективности деятельности научно-педагогических работников ФГБОУ ВО «Нижевартовский государственный университет» (новая версия от 29.03.2017, протокол УС №3), в частности, были добавлены критерии, уточнены размеры и условия получения выплат ППС, научным работникам, деканам, заведующим кафедрами, заместителям деканов.

Также были внесены изменения в Положение «Критерии и показатели оценки эффективности и структура стимулирующих выплат работникам НВГУ (административно-управленческий персонал и педагогические работники, не относящиеся к ППС)», принято ученым советом 27.11.2017, протокол № 12, в частности, уточнены критерии и показатели отдельных руководителей, разработаны критерии и показатели оценки эффективности некоторых ведущих специалистов и др.

В результате проведенных мероприятий были заключены дополнительные соглашения («эффективный контракт») по итогам работы в 2017 году с категориями работников – руководители (ректорат, руководители структурных подразделений) – 28, что составляет 96,6% от общего количества; научно-педагогические работники (деканаты, заместители деканов, заведующие кафедрами, ППС, научные сотрудники, методисты, мастера производственного обучения, концертмейстер) – 182, что составляет 93 процента от общего количества.

#### **Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Администрацией университета в 2017 году не проводилась процедура сокращения штата. По соглашению сторон был уволен 1 человек.

#### **Рабочее время, время отдыха и отпусков**

Утвержден, согласован с профкомом и соблюдается график предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, перенос отпусков осуществлялся по заявлению работников с согласия руководства университета. В 2017 г. работники использовали дополнительные отпуска по инвалидности – по 2 дня (3 работника), работа с вредными условиями труда – по 7 дней (15 работников).

Работникам также предоставляется возможность разделения очередного отпуска по частям (чаще всего берут часть отпуска в зимние каникулы и майские праздники).

**Повышение квалификации** и профессиональной подготовки работников осуществлялось в соответствии с запланированными мероприятиями и пунктом 6.2 КД. В 2017г. профессиональную квалификацию повысили либо получили профессиональную переподготовку 137 человек, в том числе 67 ППС, 3 научных работника.

#### **Социальные гарантии, льготы и социальная сфера**

Социальная работа в НВГУ строится на основе социального партнерства руководства университета и его структурных подразделений с профсоюзной организацией работников университета.

Согласно раздела 7 КД работникам предоставлялись следующие **льготы и гарантии:**

- Университет производит выплату работникам разовой материальной помощи в связи с рождением ребенка, сочетанием браком, на лечение, смерти близких родственников и в иных случаях.

**Социальная поддержка из средств работодателя  
(материальная помощь)**

Основание выплаты	Сумма (руб.)		
	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Рождение ребёнка	195 000,00	375 000,00	240 000,00
Бракосочетание	100 000,00	145 000,00	80 000,00
Иные случаи	501 099,00	565 000,00	495 000,00
<b>ИТОГО:</b>	<b>796 099,00</b>	<b>1 085 000,00</b>	<b>815 000,00</b>

- посещение физкультурно-оздоровительного комплекса Университета на льготных условиях (для работников и детей);
- информационная и организационная поддержка при проведении культурно-массовых, спортивных и научных мероприятий для работников;
- предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах, приравненных к Крайнему Северу;
- оплата один раз в два года стоимости проезда в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно работнику и неработающим членам семьи.
- лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее 5 лет, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в полном размере с первого дня работы в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре.

Согласно пунктам 12.1 и 12.2 КД Профком выполнял следующие обязательства:

- представлял и защищал права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам;
- осуществлял контроль за соблюдением трудового законодательства при разработке нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводил консультации по вопросам социальной защиты и социального обеспечения работников Университета;
- вел учет работников Университета, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- осуществлял культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;
- выплачивал из средств профсоюза материальную помощь в следующих случаях: к юбилею, на погребение (смерть ближайших родственников), лечение и оплата лекарств, сложное материальное положение

**Социальная поддержка из средств профсоюза**

Основания выплаты	2015 г. (в руб.)	2016 г. (в руб.)	2017 г. (в руб.)
К юбилею	108 000,00	135 000,00	117 000,00
На погребение (смерть близких родственников)	55 000,00	45 000,00	50 000,00
Лечение и оплата лекарств	43 100,00	72 762,60	26 000,00
Сложное материальное положение	270 000,00	131 000,00	106 000,00
<b>ИТОГО:</b>	<b>476 100,00</b>	<b>383 762,60</b>	<b>299 000,00</b>

Из средств профсоюза были приобретены подарки:

- а) работникам университета к Дню пожилого человека на сумму 2017 г. –57 500,00 руб.
- б) новогодние подарки работникам университета и детям работников университета до 14 лет на сумму 2017 г. –347 500,00 руб.

### Моральное поощрение работников НВГУ 2015-2017 гг

№ п/п	Вид награды	2015	2016	2017
1.	Почетный нагрудный знак ХМАО-Югры "За заслуги перед округом"	-	-	-
2.	Высшая награда НВГУ "Знак за заслуги перед университетом"	-	-	-
3.	Почетное звание «почетный профессор ФГБОУ ВО «Нижевартовский государственный университет»			1
4.	Нагрудный знак «Заслуженный деятель культуры»	-	-	-
5.	Почетное звание «Заслуженный деятель науки ХМАО-Югры»	1	-	-
6.	Почетное звание "Засуженный работник образования ХМАО-Югры"	2	-	-
7.	Почетное звание "Заслуженный деятель культуры ХМАО - Югры"		1	2
8.	Почетное звание "Почетный работник высшего профессионального образования РФ" (с 2016 г переименован) Почетное звание «Почетный работник сферы образования РФ»	2	1	2
9.	Нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов»	-	1	-
10.	Почетная грамота Министерства образования и науки РФ	1	1	1
11.	Почетная грамота ДОиМП ХМАО -Югры	5	7	5
12.	Благодарственное письмо ДОиМП ХМАО-Югры	3	5	19
13.	Почетная грамота главы г.Нижевартовска	-	-	-
14.	Почетная грамота администрации г.Нижевартовска	-	-	-
15.	Почетная грамота администрации Нижневартовского района	-	-	-
16.	Почетная грамота ректора	-	41	10
17.	Благодарность Министра спорта РФ	-	-	-
18.	Благодарность Губернатора ХМАО-Югры	-	-	1
19.	Благодарственное письмо председателя Думы ХМАО-Югры	-	-	-
20.	Благодарственное письмо Думы ХМАО-Югры	-	-	-
21.	Благодарственное письмо Думы г.Нижевартовска	-	-	-
22.	Благодарственное письмо главы г.Нижевартовска	-	-	-
23.	Благодарственное письмо Администрации г.Нижевартовска	-	-	-
24.	Благодарственное письмо Администрации Нижневартовского района	-	-	-
25.	Благодарственное письмо Управления культуры Администрации Нижневартовского района	-	-	-
26.	Благодарственное письмо ректора - работникам НВГУ; - внешнее сотрудничество		35 23	21 57

#### Условия и охрана труда и техника безопасности

Охрана труда в университете обеспечивалась организационными мероприятиями в соответствии с «Планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда» и «Планом противопожарных мероприятий». В течение отчетного периода осуществлялся контроль за состоянием условий и охраны труда, незамедлительно принимались меры при выявлении нарушений условий труда работников. Своевременно проводились обучение, инструктажи по

охране труда, стажировка на рабочем месте и проверка знаний требований охраны труда. В соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Министерства образования Российской Федерации от 13.01.2003 г. №1/29 «Порядок обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций» прошли обучение и проверку знаний по 40-часовой программе 207 сотрудников университета. В конце 2015 г. проведена специальная оценка условий труда на рабочих местах. По результатам аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда выплачиваются компенсационные выплаты, предоставляются дополнительные отпуска за работу во вредных и тяжелых условиях труда.

Комплекс мер по охране труда исключил несчастные случаи на рабочем месте за последние три года.

Особое внимание уделялось проверкам соблюдения норм охраны труда, содержания помещений в соответствии с требованиями Санитарных норм и правил. За период 2015-2017 годы проведены текущие ремонты в кабинетах и аудиториях, улучшившие условия труда работников. Планово в помещениях университета проводится замена ламп накаливания и люминесцентных светильников на светодиодные с пониженной пульсацией, что положительно сказывается на самочувствии сотрудников и их работоспособность.

Получены положительные заключения на объекты НВГУ на соответствие нормам пожарной безопасности и санитарным нормам и правилам.

Периодически проводятся инструктажи по технике безопасности и противопожарной безопасности, по мерам безопасности во время командировок, полевых практик, выездных практик со студентами и работниками Университета. Два раза в год проводятся тренировки по эвакуации из зданий НВГУ. В рамках окружной программы «Месячник безопасности» проведены лекции по пожарной безопасности с сотрудниками университета с привлечением инспектора отдела надзорной деятельности.

В 2017 г. выполнены работы по проверке качества огнезащитной обработки стораемых конструкций чердачных помещений на объектах университета.

Проведена проверка сопротивления и изоляции электросети и заземления оборудования. Проведены техническое обслуживание и проверка работоспособности внутренних пожарных кранов, пожарных рукавов, а также работоспособности противопожарных дверей.

На объектах НВГУ проведены работы по очистке воздухопроводов от горючих отходов.

Проведена комплексная работа по организации физической охраны объектов Университета.

Проведена ревизия пожарного оборудования на всех объектах Университета (перезарядка огнетушителей).

Ежегодно проводятся лабораторно-инструментальные исследования: параметры микроклимата, уровня освещенности и химического анализа воды. В 2017 г. году получены положительные заключения.

На основании Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития РФ) от 12 апреля 2011 г. № 302 (согласно перечня по требованию) работники университета прошли периодический медицинский осмотр, профессиональных заболеваний не выявлено и по заключению специалистов все сотрудники признаны годными к дальнейшей работе.

В университете функционируют три здравпункта. Вакцинация сотрудников и студентов проводится согласно «Национальному календарю прививок».

Обеспечение медикаментами для оказания первой помощи производится за счет аптечного склада БУ «Нижевартовская городская поликлиника». Для оказания медицинской помощи работникам и студентам Университета, по требованию медработника БУ «Нижевартовская городская поликлиника» университет выделяет средства на приобретение медикаментов.

**Фактические затраты на выполнение мероприятий  
по обеспечению безопасности жизнедеятельности работников университета**

Мероприятие	Стоимость (руб.)		
	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Пожарная безопасность (перезарядка	2 170 695,04	2 745 879,24	906 884,96

огнетушителей и др.)			
Проведение СОУТ	240300,0	0	0
Обучение работников Университета	0	293 385,3	0
Лабораторно-инструментальные исследования	108 000,0	65 000,0	483 874,81
Медицинский осмотр	343 221,5	937 535,0	885 930,51
Другие	5 445 793,86	19 953 220,82	20 794 528,53
<b>Всего</b>	<b>8 299 910,40</b>	<b>23 995 020,06</b>	<b>23 071 218,81</b>

**Социальное партнерство** в университете осуществлялось в формах:

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения трудовых прав работников и совершенствования нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- участия работников, их представителей в управлении вузом (Конференция, Ученый Совет университета, Советы факультетов, собраниях работников подразделений);

Социальное партнерство осуществлялось также через комиссии, созданные на паритетных началах, каждая из которых действует в соответствии с законодательством или иными нормативными правовыми актами: по ведению коллективных переговоров, по трудовым спорам (в рабочем порядке давались разъяснения, консультации).

С участием членов профкома работали комиссия по введению эффективного контракта, конкурсная комиссия и др.

Для деятельности профсоюзной организации НВГУ администрацией создаются соответствующие условия: обеспечивается оргтехникой и средствами связи (телефон, Интернет). Оказывается поддержка для проведения мероприятий (транспорт, помещения, свободные дни).

Согласно пункту 11.8. КД работодатель отчисляет профсоюзной организации не менее 0,15% от объема ассигнований, направляемых на фонд оплаты труда, для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе в коллективе.

В 2017 году профсоюзной организации от работодателя было перечислено для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в коллективе 700 000,00 руб.

#### **Использование денежных средств бюджета ФГБОУ ВО «НВГУ»**

	Произведены расходы (за что)	Сумма (руб.)		
		2015 г.	2016 г.	2017 г.
2.	Медицинские услуги «Нижевартовский ПНД»	285 600,00	252 000,00	270 000,00
3.	Медицинские услуги по договорам (Медсанчасть Авиапредприятия, «Аква соль» и др.)	–	288 248,50	477 403,93
3.	Организация отдыха и оздоровления (выезд на базу отдыха)	82 544,00	40 751,50	141 800,00
4.	Культурно-массовые мероприятия: (Международный женский день, этнографический праздник, посещение театра, новый год)	209 856,00	19 000,00	5 403,00
	<b>Итого:</b>	<b>578 000,00</b>	<b>600 000,00</b>	<b>894 606,93</b> 194 606,93 – из средств профсоюза

В 2017 г. был заключен договор с БУ ХМАО-Югры «Нижевартовский психоневрологический диспансер» нахождение оздоровительного лечения 13 работников.

Часть средств была направлена на организацию отдыха и оздоровления работников (аренда домиков на День здоровья подразделениям).

Продолжена в 2017 году работа по заключению договоров на оказание оздоровительных услуг по проведению курса сеансов в медицинском центре «соляная пещера «Аквасоль» (прошли лечение 25 работников и 9 детей).

Продолжено сотрудничество с медсанчастью АО «Нижевартовскавиа» по оказанию медицинских услуг в 2017 году и заключено дополнительное соглашение на 2018 год.

Университет оплачивает членам профсоюзной организации санаторно-курортное лечение на территории России (один раз в три года до 21 тыс.рублей).

В 2017 году 22 работника прошли лечение в санаториях по России и «Самотлор», им выплачена материальная помощь на компенсацию лечения из внебюджетных средств университета в размере **458 494,00**.

#### Оплата санаторно-курортного лечения

Источник финансирования	Сумма затрат (руб.)			Количество работников		
	2015г.	2016г.	2017 г.	2015г.	2016г.	2017 г.
По договорам с профсоюзом из средств работодателя	285 600,00	252 000,00	270 000,00	17	12	13
Из внебюджетных средств работодателя	174 517,00	555 080,00	458 494,00	11	27	22
<b>Итого:</b>	<b>460 117,00</b>	<b>807 080,00</b>	<b>728 494,00</b>	<b>26</b>	<b>39</b>	<b>33</b>

**Контроль за выполнением КД** осуществлялся комиссией по ведению коллективных переговоров, профсоюзным комитетом.

Комиссией по выполнению условий коллективного договора профкома в декабре 2017 года было проведено анкетирование по выявлению удовлетворенности работников Университета выполнением условий коллективного договора по основным направлениям трудовых прав и условий работы.

В 2017 году в анкетировании приняли участие 212 работников НВГУ (65%).

В таблице 1 представлено распределение оценок по направлениям деятельности НВГУ по их рейтингу на 2017 год и сравнение с 2016 годом. По 9 из 18 направлений деятельности университета средний балл больше 4 (оценивалось по 5-балльной системе), что свидетельствует о достаточно высокой степени удовлетворенности работниками условиями работы в НВГУ.

При этом следует обратить внимание на разницу рейтингов 2016 и 2017 годов. В целом по всем показателям удовлетворенность работников условиями выполнения колдоговора колеблется в пределах 0,1 (средний балл), по 9 обобщенным показателям наблюдается некоторый рост среднего балла оценки, а по 8 показателям – некоторое снижение среднего балла оценки.

Таблица 1

Оценки	Средний балл		разница
	2016	2017	
14 Личная ответственность за результаты работы, эффективность	4,40	4,36	-0,04
2. Психологический климат, межличностные отношения	4,43	4,35	-0,08
12. Содержание самой работы, ее разнообразие, интересность, возможность самовыражения, интенсивность	4,26	4,22	-0,04
9. Престижность университета, его известность, имидж и репутация	4,26	4,21	-0,05
3. Стиль управления непосредственных руководителей	4,14	4,16	+0,02
10. Политика руководства, методы и приемы управления, общая организация труда на предприятии	4,04	4,08	+0,04
18. Оцените в целом меры социальной поддержки, социальные льготы, моральное стимулирование деятельности работников В частности:	4,02	4,04	+0,02

8. Полное и своевременное информирование, система движения информации и документооборота	3,90	4,02	+0,12
11. Возможность профессионального и личностного роста	4,06	4,0	-0,06
5. Стабильность и надежность рабочего места	3,96	3,96	0
13. Признание со стороны руководителей и коллег (моральные поощрения, ценные подарки, призы, почетные звания и др.)	3,42	3,94	+0,52
4. Физические условия труда, оснащенность рабочего места	3,87	3,91	+0,04
16. Занимаемая должность, статус в организации. Возможность и необходимость продвижения по службе, карьерный рост.	3,94	3,89	-0,05
15. Работа в команде, возможность общения и взаимодействия с людьми в процессе трудовой деятельности.	3,79	3,82	+0,03
6. Самостоятельность и независимость в работе, полномочия	3,75	3,72	-0,03
1. Уровень заработной платы работников НВГУ	3,32	3,46	+0,14
7. Корпоративные мероприятия, праздники, традиции, совместный отдых, спорт, причастность	3,46	3,45	-0,01
17. Атмосфера здоровой состязательности в коллективе	3,34	3,37	+0,03

Следует выделить отдельные компоненты направлений жизнедеятельности работников университета, которые получили наибольший рейтинг в 2017 году.

Таблица 1

**Компоненты направлений жизнедеятельности работников университета, которые набрали высокий средний балл**

Компоненты направлений жизнедеятельности в вузе		Средний балл	
		2016 г.	2017 г.
18.10	Приобретение новогодних подарков для детей и работников	4,55	4,54
12.1	Оцените, пожалуйста, уровень Вашей трудовой активности и самоотдачи в течение рабочего дня	4,51	4,53
2.2	Довольны ли Вы сложившимися отношениями между коллегами в Вашем коллективе?	4,52	4,41
9.4	Если к Вам обратятся за советом, Вы порекомендовали бы поступать учиться в наш университет?	4,44	4,41
2.1	Устраивает ли Вас стиль общения с Вашим непосредственным руководителем?	4,39	4,39
14.1	Оцените на сколько качество Вашей работы соответствует установленным требованиям	4,40	4,36
18.6	Предоставление социальных отпусков (на свадьбу, похороны, в связи с юбилеем)	4,29	4,28
3.5	Оцените своего непосредственного руководителя по степени выраженности управленческих качеств	4,31	4,27
2.4	Считаете ли Вы свой коллектив дружным?	4,37	4,25
18.7	Предоставление возможности для занятий физкультурой	4,22	4,25
8.3	Удовлетворены ли достоверностью информации о жизни университета?	4,14	4,24
8.2	Удовлетворены ли Вы доступностью информации о жизни университета?	4,10	4,22
3.4	Создаются ли условия Вашим непосредственным руководителем для работы на высоком уровне и с максимальной отдачей?	4,12	4,20
4.4.4	Техническое обслуживание	4,23	4,20
4.4.6	Программное обеспечение	4,19	4,15
18.5	Выделение денежных средств на оздоровление работников	4,04	4,10
10.1	Оцените как планируется и координируется работа университета для достижения его целей?	4,07	4,08
18.11	Материальная помощь	4,15	4,08
11.1	Созданы ли в университете условия для повышения квалификации?	4,10	4,07
10.3	Считаете ли Вы организацию работы коллектива нашего университета в целом рациональной?	3,94	4,03
4.4.1	Мебель	4,05	4,01

Таблица 3

**Компоненты направлений жизнедеятельности работников университета, которые набрали низкий средний балл в 2017 году:**

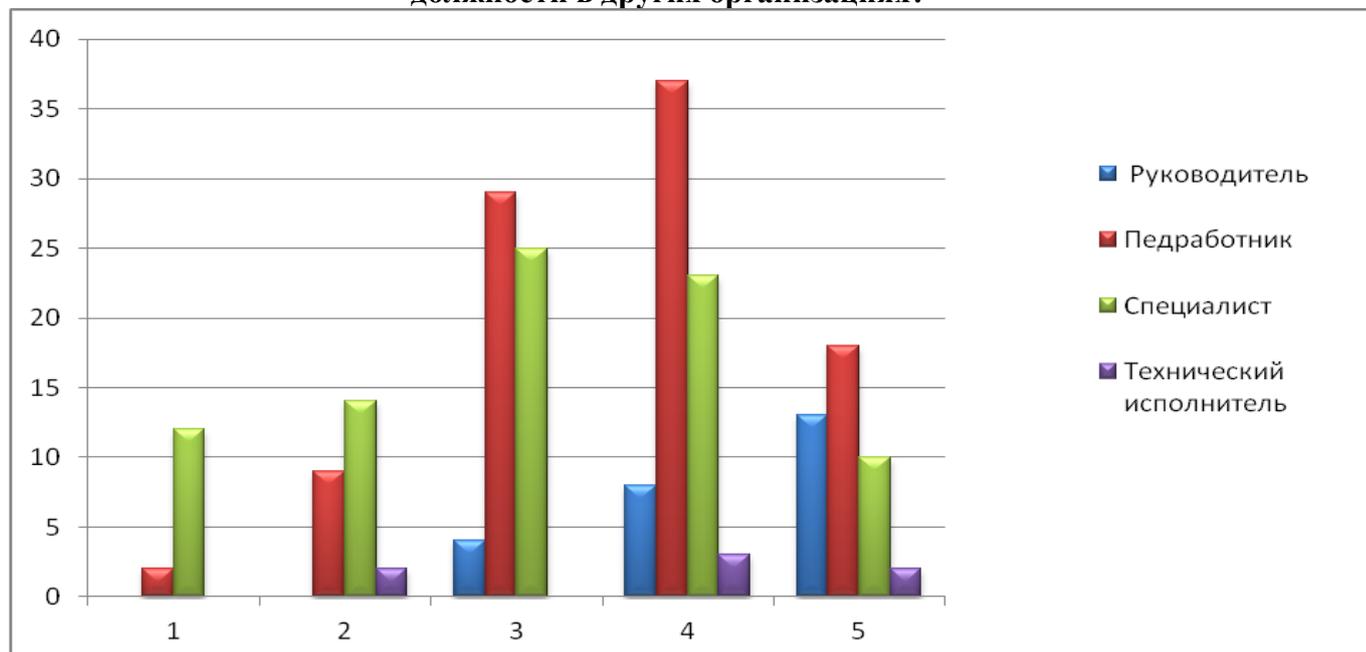
	Компоненты направлений жизнедеятельности в вузе	Средний балл	
		2016 г.	2017 г.
7.2	Устраивает ли Вас общая организация корпоративных мероприятий в университете?	3,47	3,41
1.2	Ощущаете ли Вы зависимость оплаты труда от уровня Вашей квалификации и объемов работы?	3,30	3,42
7.1	Как Вы считаете, есть ли в нашем университете развитая конструктивная (позитивная) корпоративная культура?	3,46	3,48
1.1	Устраивает ли Вас размер заработной платы относительно среднего заработка на Вашей должности в других организациях	3,35	3,49
4.6	Довольны ли Вы регулярностью и качеством выполнения ремонта на Вашем рабочем месте (в случае отсутствия рабочего места – в помещениях, в которых Вы чаще всего находитесь)?	3,52	3,53
13.2	Считаете ли Вы существующую в университете систему морального стимулирования продуманной и справедливой?	3,33	3,54
4.5	Довольны ли Вы тем, как организован процесс питания сотрудников университета?	3,18	3,58

Таблица 4

**Прирост среднего балла за период 2016-2017 гг. произошел по направлениям:**

	Компоненты направлений жизнедеятельности в вузе	2016 год	2017 год
		Сред.бал.	Сред.бал.
10.3	Считаете ли Вы организацию работы коллектива нашего университета в целом рациональной?	3,94	4,03
8.1	Удовлетворены ли Вы тем, как выстроена система информирования сотрудников в нашем университете?	3,69	3,83
13.3	Довольны ли Вы тем, как оценивается и поощряется Ваш труд руководством?	3,51	3,68
4.5	Довольны ли Вы тем, как организован процесс питания сотрудников университета?	3,18	3,58
13.2	Считаете ли Вы существующую в университете систему морального стимулирования продуманной и справедливой?	3,33	3,54
1.2	Ощущаете ли Вы зависимость оплаты труда от уровня Вашей квалификации и объемов работы?	3,30	3,42

**Устраивает ли Вас размер заработной платы относительно среднего заработка на Вашей должности в других организациях?**



*Работа по предложениям, высказанным работниками НВГУ в 2016 году*

- Изменить график работы методистов кафедр.

С октября 2017 года график работы методистов кафедр изменен

- Проводить больше массовых мероприятий с коллективом университета

Всем подразделениям предоставляется возможность 2 раза в год выезжать на День здоровья. База отдыха оплачивается из средств профсоюзной организации, а по договоренности с администрацией университета выделяется свободный день и транспорт.

- Каждой кафедре приходится заключать договора с одной и той же организацией. Хотя договор заключается с ВУЗом. Нет общей базы.

Создана общая база договоров и соглашений различных организаций с университетом, доступна по личному паролю работника на сайте НВГУ

- Возможность взять непродолжительный отпуск в середине года, а не только в соответствии с приказами, так как могут возникнуть непредвиденные семейные ситуации.

В течение 2017 года было дано 17 отпусков было дано работникам в связи с непредвиденными семейными ситуациями

*Предложения, высказанные работниками НВГУ в 2017 году*

- Каждому подразделению делать свою работу и не перекладывать свои обязанности на другие отделы.

- Оптимизация системы документооборота университета.

- Четкое распределение должностных обязанностей, контроль исполнения приказов.

- Оптимальное распределение нагрузки.

- Увеличение площади и количества профессиональных лабораторий, мастерских и аудиторий.

- Повышение заработной платы (высказывания специалистов).

- Сделать оплату баллов по эффективному контракту для ППС и деканов/завкафедрами более равномерной (разница между 500 руб. и 6000 слишком велика!!!), ведь баллы декану зарабатываются всеми преподавателями факультета!

- Ремонт здания.

- Продолжить формирование и обновление материально-технической базы университета.

- Улучшить условия труда, связанные с температурным режимом, установить сплит-системы в помещения, где работают сотрудники.

- Обеспечить все учебные лаборатории огнетушителями и журналами по технике безопасности.

- Чаще организовывать корпоративные мероприятия, соревнования, выезды на природу и т.д.

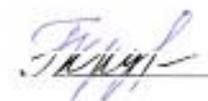
- Предоставлять льготные путевки в лагеря для детей.

- Внести в социальный пакет бесплатные санаторные путевки по РФ 1 раз в 2 года.

Ректор

  
С.И.Горлов

Председатель профкома

  
Г.Г.Кругликова