



**О выполнении  
Коллективного договора  
ФГБОУ ВО «Нижневартовский  
государственный  
университет» в 2015 году**





## Трудовые отношения

- Со всеми работниками оформлены трудовые договоры: срочные или сроком до 5 лет;
- согласно новому Положению организована процедура конкурсного отбора и работа Конкурсной комиссии (прошли по конкурсу 76 научно-педагогических работников);
- при приеме на работу управление по кадрам знакомит работников с основными документами под роспись;
- при увольнении производится своевременная выдача трудовых книжек;
- объем учебной нагрузки работникам из числа ППС не превышал 900 часов в учебном году на 1 ставку и соответствовал утвержденным нормам по должностям;
- педагогические работники до ухода в очередной отпуск ознакомлены с учебной нагрузкой на новый учебный год;
- в 2015-2016 учебном году производится учет рабочего времени, затраченного на научную, учебно-методическую и другие виды работ (в индивидуальных планах преподавателей) в соответствии с нормами труда ППС обозначенными в КД (1440 ч.).



## Оплата труда работников НВГУ

Средняя зарплата	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Зарплата ППС	67 291,00	72 732,00	84 109,00
По всем категориям работников	46 524,00	58 036,00	64 207,00
<b>Компенсационные и стимулирующие выплаты:</b>			
- Компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями			94 137 399,21
- Стимулирующие выплаты			58 098 624,97



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» (средняя заработная плата ППС по отношению к средней зарплате по экономике региона)

<b>Зарплата ППС</b>	<b>2014 г.</b>	<b>2015 г.</b>	<b>2016 г.</b>
Требования «дорожной карты»	125%	133%	150%
Факт	125,03%	139,83 %	152,79% (за 1 кв.)



## Переход на «эффективный контракт»

**Разработаны:** 1) «Критерии и показатели оценки эффективности и структура стимулирующих выплат работникам НВГУ (руководители)» (12.10.2015, протокол УС № 3),

2) Положение об оценке эффективности деятельности научно-педагогических работников ФГБОУ ВПО «НВГУ» (новая версия от 29.10.2015, протокол УС №4),

3) Положение о комиссии по оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВПО «НВГУ» (от 27.04.2015, протокол УС №14, с изменениями от 30.11.2015, протокол УС №7).

**Заключены дополнительные соглашения («эффективный контракт»):**

- руководители (ректорат, деканы и заместители деканов, зав. кафедрами, руководители структурных подразделений) – 21 чел.;
- с научно-педагогических работников – 96 чел.

Всего – 117 человек.



## Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

По соглашению сторон было уволено 36 человек (специалисты – 17, рабочие – 8).

В соответствии с требованиями законодательства и по согласованию с профкомом проведена процедура сокращения 8 работников: 1 – ППС, 7 – рабочие.

В 2015 г. профессиональную квалификацию повысили 177 человек, из них 133 ППС, 3 научных работника и 41 иных работников.





# СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

## Профсоюз:

- материальная помощь на лечение, смерть ближайших родственников, тяжелое материальное положение;
- премия в связи с юбилейной датой;
- подарки к Дню пожилого человека;
- подарки к Новому году детям работников до 14 лет;
- подарки работникам к Новому году и Международному женскому дню.

## Работодатель:

- материальная помощь в связи рождением ребенка, сочетанием браком, на лечение и в иных случаях.





## Социальная поддержка из средств работодателя (материальная помощь)

Основания выплаты	2014 г. (в руб.)	2015 г. (в руб.)
Рождение ребёнка	120 000,00	195 000,00
Бракосочетание	125 000,00	100 000,00
Иные случаи	225 436,00	501 099,00
<b>ИТОГО:</b>	<b>470 436,00</b>	<b>796 099,00</b>



## Социальная поддержка из средств профсоюза (материальная помощь)

Основания выплаты	2014 г. (в руб.)	2015 г. (в руб.)
К юбилею	128 000,00	108 000,00
На погребение (смерть ближайших родственников)	83 000,00	55 000,00
Лечение и оплата лекарств	27 000,00	43 100,00
Сложное материальное положение	195 000,00	270 000,00
<b>ИТОГО:</b>	<b>433 000,00</b>	<b>477 000,00</b>



## Моральное поощрение работников

Вид награды	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Почетный нагрудный знак	4	4	-
Почетное звание	9	6	5
Почетная грамота	102	6	6
Благодарственное письмо	8	3	-





## Охрана труда работников:

1. Проведена специальная оценка условий труда (СОУТ) на рабочих местах. По результатам СОУТ разработан план мероприятий по улучшению условий труда.
2. Проведено укомплектование объектов противопожарным вооружением (огнетушители).
3. Дважды проведены комплексные учения на всех объектах по эвакуации сотрудников и студентов в случае возникновения пожара.
4. Организованы и проведены обучения сотрудников Университета по курсу: «Противопожарного минимума», «Охрана труда», «Оказание первой доврачебной помощи пострадавшим, обучение приемам реанимации на работе тренажере».
5. В целях безопасности при эвакуации произведен монтаж систем контроля доступа «электромагнитные замки».
6. Проведены инструктажи.
7. Во время проведения комплексных проверок надзорными органами не выявлено нарушений.
8. Проведена комплексная работа по организации физической охраны объектов.
9. Проведена ревизия - пожарного оборудования на всех объектах НВГУ.
10. Проведены лабораторно-инструментальные исследования: параметры микроклимата, уровня освещенности и химического анализа воды до подачи и после выхода.



## Мероприятия по охране и обеспечению безопасных условий труда

Мероприятие	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Пожарная безопасность (перезарядка огнетушителей и др.)	1 462 175,40	1 610 355,00	2 170 695,04
Проведение СОУТ		4 000,0	240 300,0
Обучение сотрудников Университета	83 600,00	61 108,50	0
Лабораторно-инструментальные исследования	108 000,0	108 000,00	99 900,0
Медицинский осмотр	97 209,11	97 000,00	343 221,5
Другие	7 852 780,53	7 18 303,8	5 445 793,86
<b>Всего</b>	<b>9 603 765,04</b>	<b>9 064 767,30</b>	<b>8 299 910,40</b>



## Использование денежных средств бюджета НВГУ

Произведены расходы	Сумма (руб.)		
	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Оздоровительные услуги Санаторий «Нефтяник Самотлора»	285 600,00	—	—
Медицинские услуги «Нижневартовский ПНД»	151 200,00	336 000,00	285 600,00
Организация отдыха и оздоровления на базах отдыха	32 140,00	111 497,44	82 544,00
Культурно-массовые мероприятия: (8 марта, этнографический праздник, посещение театра, новый год)		152 502,56	209 856,00
<b>ИТОГО:</b>	<b>468 940,00</b>	<b>600 000,00</b>	<b>578 000,00</b>



## ОПЛАТА САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ

Источник финансирования	Сумма затрат (руб.)		Количество работников	
	2014 г.	2015 г.	2014 г.	2015 г.
По договорам с профсоюзом из средств работодателя	336 000,00	285 600,00	20	17
Из внебюджетных средств работодателя	324 420,00	174 517,00	21	11
<b>Итого:</b>	<b>660 420,00</b>	<b>460 117,00</b>	<b>41</b>	<b>28</b>



## Анкетирование работников НВГУ

1. Уровень заработной платы работников НВГУ
2. Психологический климат, межличностные отношения
3. Стиль управления непосредственных руководителей
4. Физические условия труда, оснащённость рабочего места
5. Стабильность и надёжность рабочего места
6. Самостоятельность и независимость в работе, полномочия
7. Корпоративные мероприятия, праздники, традиции, совместный отдых, спорт, причастность
8. Полное и своевременное информирование, система движения информации и документооборота
9. Престижность университета, его известность, имидж и репутация



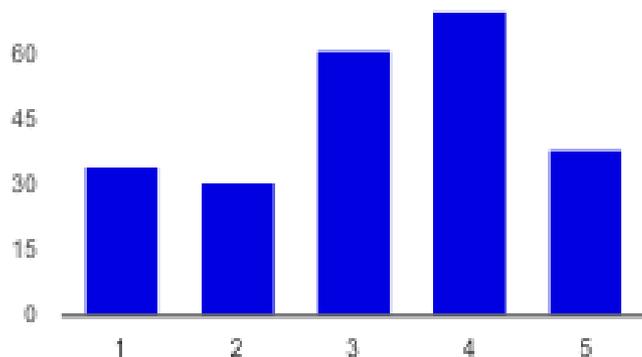
## Анкетирование работников НВГУ (продолжение)

10. Политика руководства, методы и приемы управления, общая организация труда на предприятии
11. Возможность профессионального и личностного роста
12. Содержание самой работы, ее разнообразие, интересность, возможность самовыражения, интенсивность
13. Признание со стороны руководителей и коллег (моральные поощрения, ценные подарки, призы, почетные звания и др.)
14. Личная ответственность за результаты работы, эффективность
15. Работа в команде, возможность общения и взаимодействия с людьми в процессе трудовой деятельности.
16. Занимаемая должность, статус в организации. Возможность и необходимость продвижения по службе, карьерный рост.
17. Атмосфера здоровой состязательности в коллективе
18. Оцените в целом меры социальной поддержки, социальные льготы, моральное стимулирование деятельности работников



## Уровень заработной платы

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



«1» – нет, совершенно

не устраивает

«2» – в основном не устраивает

«3» – устраивает частично

«4» – устраивает в целом

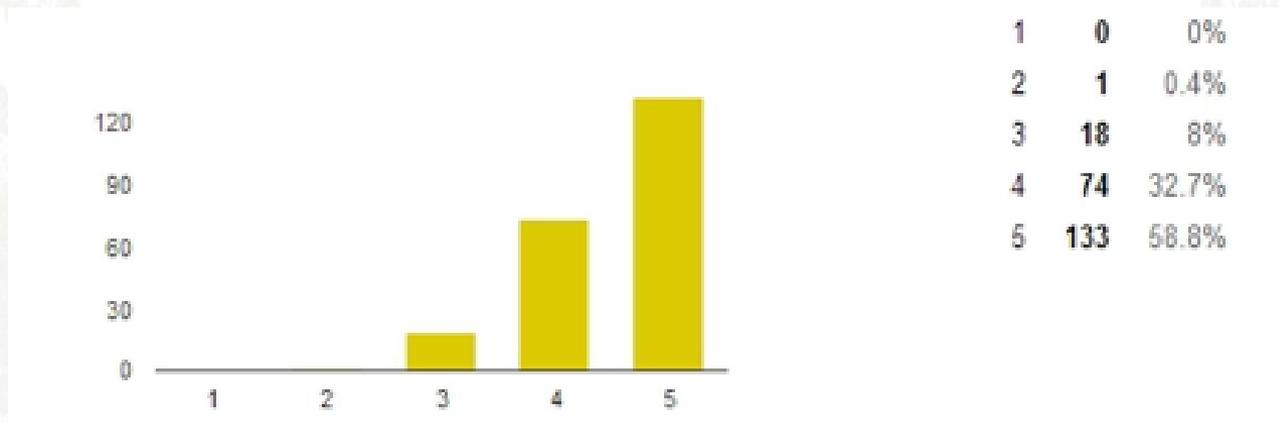
«5» – полностью устраивает

1	34	14.5%
2	31	13.2%
3	61	26.1%
4	70	29.9%
5	38	16.2%



## *Психологический климат, межличностные отношения*

«Довольны ли Вы сложившимися отношениями между коллегами  
в Вашем коллективе?»



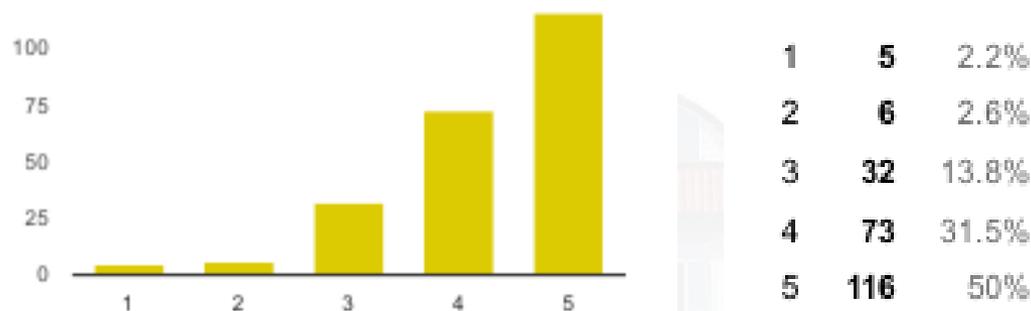
«Считаете ли Вы свой коллектив дружным?»





## Стиль управления непосредственных руководителей

«Создаются ли условия Вашим непосредственным руководителем для работы на высоком уровне и с максимальной отдачей?»



«Оцените своего непосредственного руководителя по степени выраженности управленческих качеств»



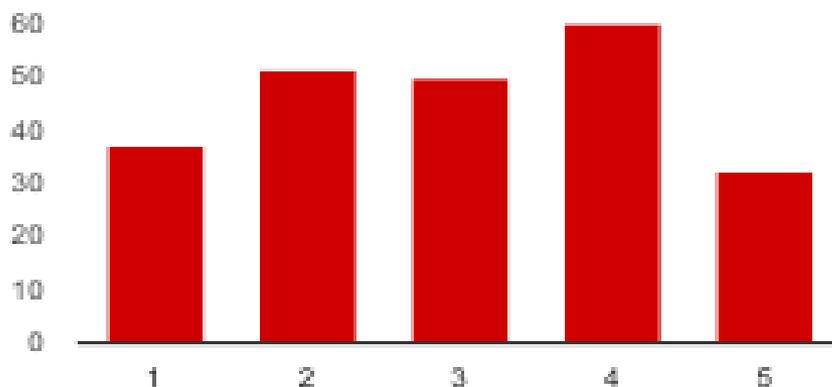


## *Физические и иные условия труда, оснащенность рабочего места*

<b>Условия труда</b>	<b>«1» и «2»</b>	<b>«3»</b>	<b>«4» и «5»</b>
Программное обеспечение	7,5%	15,1%	77,4%
Освещенность рабочего места	8,9%	14,1%	77%
Обеспеченность мебелью	7,1%	15,9%	77%
Техническое обслуживание	8,1%	18,1%	73,8%
Температурный режим	9%	20,8%	70,2%
Оборудование (техника)	9,7%	21,6%	68,7%
Уборка помещений	11,1%	20,4%	68,5%



## «Довольны ли Вы тем, как организован процесс питания сотрудников университета?»

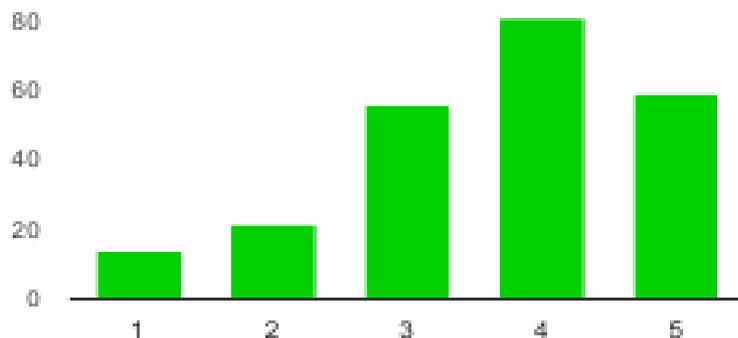


1	37	16.1%
2	51	22.2%
3	50	21.7%
4	60	26.1%
5	32	13.9%



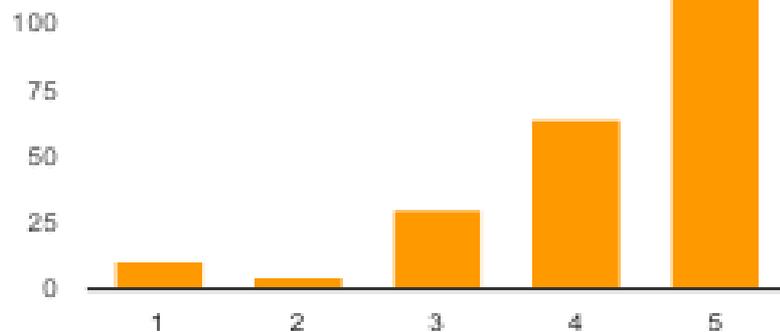
## Стабильность и надежность рабочего места

«Дает ли Вам уверенность в завтрашнем дне работа в нашем университете?»



1	14	6%
2	22	9.5%
3	56	24.1%
4	81	34.9%
5	59	25.4%

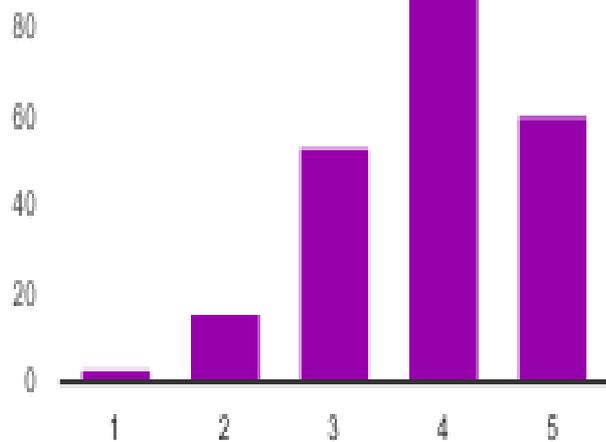
«Связываете ли Вы свое профессиональное будущее с НВГУ?»



1	10	4.4%
2	5	2.2%
3	30	13.3%
4	64	28.4%
5	116	51.6%



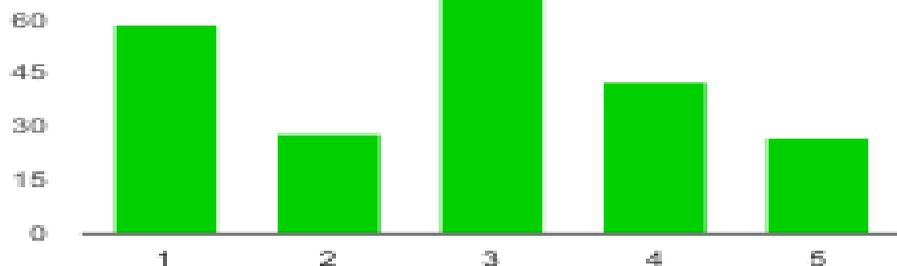
«Считаете ли Вы организацию работы коллектива нашего университета в целом рациональной?»



1	3	1.3%
2	16	7%
3	53	23.2%
4	96	42.1%
5	60	26.3%

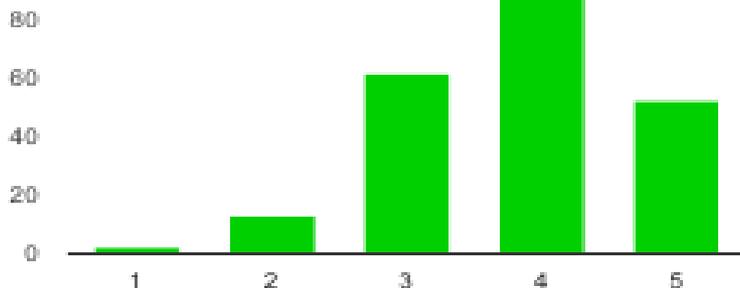


«Испытываете ли Вы затруднения в работе в связи с отсутствием четкого разграничения должностных обязанностей и зон ответственности между подразделениями?»



1	1	0.5%
2	13	6%
3	61	28.1%
4	90	41.5%
5	52	24%

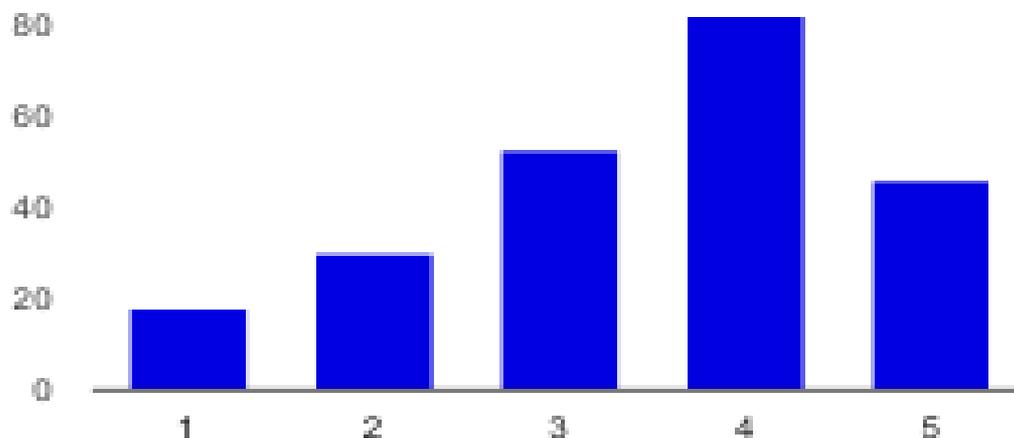
«Как Вы оцениваете степень взаимодействия и взаимовыручки между работниками разных структурных подразделений?»



1	2	0.9%
2	13	5.8%
3	62	27.7%
4	94	42%
5	53	23.7%



«Считаете ли Вы существующую  
в университете систему морального стимулирования  
продуманной и справедливой?»



2	<b>30</b>	13.1%
3	<b>53</b>	23.1%
4	<b>82</b>	35.8%
5	<b>46</b>	20.1%



## Меры социальной поддержки, моральное стимулирование деятельности

Мера	«4» и «5»
Приобретение новогодних подарков для детей и работников	88,5%
Предоставление социальных отпусков (на свадьбу, похороны, в связи с юбилеем)	81,5%
Предоставление возможности для занятий физкультурой	80,2%
Культурно-массовые мероприятия с сотрудниками	73,1%
Ощущение своей принадлежности, нужности для учреждения, признание со стороны коллег, студентов, руководителя	72,9%
Материальная помощь	71,9%
Выделение денежных средств на оздоровление	69,7%
Оплата кандидатского минимума, защиты диссертации	68,8%
Проведение медосмотра, вакциной профилактики гриппа и других инфекционных заболеваний	64,1%
Награждение Почетной грамотой, Благодарностью и т.д.	62,8%
Упоминание на корпоративном сайте	58,3%



## *Предложения, высказанные работниками НВГУ:*

- Улучшить взаимодействие между факультетами в части оптимизации учебных планов, проведения прочих мероприятий;
- В связи с переходом на эффективный контракт целесообразно информировать о критериях эффективного контракта на будущий год заранее;
- Включить в критерии эффективного контракта конкурсы и конференции НВГУ;
- Необходимо преподавателям предоставить больше возможности заниматься научной деятельностью;
- Формирование корпоративной, грамотно продуманной и четкой базы документооборота для обеспечения прозрачности применяемых методик работы со студентами и документами с привлечением адекватных, грамотных и отвечающих за свои действия коллег в создаваемую рабочую комиссию по контролю за качеством учебного процесса;
- Создание системы электронного учета успеваемости студентов без дублирования в печатном виде;
- В целях экономии рабочего времени все совещания, встречи, беседы и круглые столы проводить по устанавливаемому регламенту и за час или 1,5 часа до окончания рабочего дня;
- Необходимость проведения ежегодной диспансеризации;
- Создание малых предприятий;
- Повышение качества питания в столовой.





**Спасибо за внимание!**

