

ОТЧЕТ

о выполнении Коллективного договора в ФГБОУ ВО «Нижевартовский государственный университет» за 2015 год на конференции трудового коллектива 06 июня 2016 года

Общие положения

Коллективный договор в ФГБОУ ВО «Нижевартовский государственный университет» (КД), принят 21 октября 2013 года на 2013-2016 годы. КД состоит из 13 разделов и 5 приложений. На конференции 13.01.2015г. были внесены изменения: 1) изменены ряд пунктов в связи с изменением федерального законодательства; 2) приняты Правила внутреннего трудового распорядка и 3) Положение об оплате труда. 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 (441 чел.), из которых 420 (95%) 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 конкурсного отбора и с ними заключается договор сроком до 5 лет.

В 2015 году изменились условия прохождения по конкурсу научно-педагогических работников. Согласно новому Положению, организована работа Конкурсной комиссии, которая оценивает соответствие претендентов занимаемой должности и выборы для всех работников осуществляются на Ученом совете.

В 2015 г. прошли по конкурсу 76 научно-педагогических 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, Правила внутреннего трудового распорядка, Должностная инструкция, Положение о защите персональных данных).

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.

В данном учебном году в полном объеме выполнен пункт о необходимости ознакомления педагогических работников до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

Впервые в данном учебном году в соответствии с нормами труда работников из числа ППС обозначенными в КД (1440 ч.) производится учет рабочего времени, затраченного на научную, учебно-методическую и другие виды работ (в индивидуальных планах преподавателей).

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 2015 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 НПР на «эффективный контракт». Разработано Положение о премировании работников в ФГБОУ ВПО «Нижевартовский государственный университет» (от 12.10.2015, протокол №3).

Средняя заработная плата ППС в 2015г. доведена до уровня 139,83% по отношению к средней зарплате по экономике региона.

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

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

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

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) – 94 137 399,21 руб. (2015г.);
- стимулирующие выплаты – 58 098 624,97 руб. (2015г.).

В соответствии с проведенной специальной оценкой рабочих мест 16 человек получали доплату за вредные условия труда.

Разработаны критерии и показатели оценки эффективности руководителей структурных подразделений и проректоров («Критерии и показатели оценки эффективности и структура стимулирующих выплат работникам НВГУ (руководители)», принято ученым советом 12.10.2015, протокол № 3), уточнены критерии и процедура оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников (Положение об оценке эффективности деятельности научно-педагогических работников ФГБОУ ВПО «Нижевартовский государственный университет» (новая версия от 29.10.2015, протокол №4), Положение о комиссии по оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВПО «Нижевартовский государственный университет» (от 27.04.2015, протокол №14, с изменениями от 30.11.2015, протокол №7).

В результате проведенных мероприятий были заключены дополнительные соглашения («эффективный контракт»), с категорией работников – руководители (ректорат, деканы и заместители деканов, заведующие кафедрами, руководители структурных подразделений) – 21. По результатам научно-педагогической деятельности за 2015 г. были заключены дополнительные соглашения с 96 из 170 научно-педагогических работников университета, что составило 56,5% от числа НПР. Всего сотрудников переведенных на «эффективный контракт» 117 человек. Ведется работа по переводу еще 25 педагогических работников, относящихся к ППС на «эффективный контракт» с сентября 2016 г.

Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

В 2015 г. было уменьшено количество штатных работников в связи с выполнением требований законодательства РФ, «дорожной карты», нормативных актов Министерства образования РФ, а также выполнения контрольных цифр приема.

Администрацией университета не было допущено необоснованного сокращения штата. В отдельных структурных подразделениях были сокращены свободные ставки. 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.

Рабочее время, время отдыха и отпусков

Утвержден, согласован с профкомом и соблюдается график предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе дополнительных (в 2015 г. работники использовали дополнительные отпуска по инвалидности – 2 дня, работа с вредными условиями труда – 7 дней).

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

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.)	
	2014 г.	2015 г.
Рождение ребёнка	120 000,00	195 000,00
Бракосочетание	125 000,00	100 000,00
Иные случаи	225 436,00	501 099,00
ИТОГО:	470 436,00	796 099,00

- посещение физкультурно-оздоровительного комплекса Университета на льготных условиях (для работников и членов их семей);
- 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	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
ИТОГО:	433 000,00	477 000,00

Из средств профсоюза были приобретены подарки:

а) работникам университета к Дню пожилого человека на сумму 2014 г. -58 950,00 руб;
2015 г. – 122 904,00 руб.

б) новогодние подарки работникам университета и детям работников университета до 14 лет на сумму 2014 г. - 337 400,00 руб., **2015 г. - 365 400,00 руб.**

Моральное поощрение работников НВГУ 2013-2015 гг

№ п/п	Вид награды	2013	2014	2015
1.	Почетный нагрудный знак ХМАО-Югры "За заслуги перед округом"	1		
2.	Почетная серебряная медаль В.И. Вернадского (Решение президиума РАЕН, № 246 от 08.10.2013г.)	1		
3.	Высшая награда НГГУ "Знак за заслуги перед университетом"	2		
4.	Нагрудный знак «Заслуженный деятель культуры»		1	
5.	Почетное звание «Заслуженный деятель науки ХМАО-Югры»	2	2	1
6.	Почетное звание "Засуженный работник образования ХМАО-Югры"	2	2	2
7.	Почетное звание "Заслуженный деятель культуры ХМАО - Югры"	2	1	
8.	Почетное звание "Почетный работник высшего профессионального образования РФ"	3	1	2
9.	Почетная грамота Министерства образования и науки РФ	7	2	1
10.	Почетная грамота ДОиМП ХМАО -Югры	36	2	5
1.	Почетная грамота главы г.Нижневартовска	5	1	
2.	Почетная грамота администрации г.Нижневартовска	6		
3.	Почетная грамота администрации Нижневартовского района	3		
4.	Почетная грамота ректора	45	1	
5.	Благодарность Министра спорта РФ		1	
6.	Благодарность Губернатора ХМАО-Югры	2	1	
7.	Благодарственное письмо председателя Думы ХМАО-Югры		1	
8.	Благодарственное письмо Думы ХМАО-Югры	1		
9.	Благодарственное письмо Думы г.Нижневартовска	5		

№ п/п	Вид награды	2013	2014	2015
10.	Благодарственное письмо главы г. Нижневартовска	6		
11.	Благодарственное письмо Администрации г. Нижневартовска	3		
12.	Благодарственное письмо Администрации Нижневартовского района	3		
13.	Благодарственное письмо ДОиН ХМАО-Югры		2	
14.	Благодарственное письмо ДОиМП ХМАО-Югры	28	7	3
15.	Благодарственное письмо Управления культуры Администрации Нижневартовского района	2		
16.	Благодарственное письмо ректора	1		

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*». 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. Создавались условия для работы уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета. 100 % руководителей, заместителей руководителей, комендантов, заведующих хозяйством, уполномоченных по охране труда обучены. Все рабочие места аттестованы, 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 2013-2015 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.

Периодически проводятся инструктажи по технике безопасности и противопожарной безопасности, по мерам безопасности во время командировок, полевых практик, выездных практик со студентами и работниками Университета.

Проведена комплексная работа по организации физической охраны объектов Университета.

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

Проведена реконструкция системы ОПС в здании общежития студентов.

Ежегодно проводятся лабораторно-инструментальные исследования: параметры микроклимата, уровня освещенности и химического анализа воды.

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 «Нижневартовская городская поликлиника». Для оказания медицинской помощи работникам и студентам Университета, по требованию медработника БУ «Нижневартовская городская поликлиника» университет выделяет средства на приобретение медикаментов.

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

Мероприятие	Стоимость (руб.)		
	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		4000,0	240300,0
Обучение работников Университета	83600,00	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
Всего	9 603 765,04	9 064 767,30	8 299 910,40

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 для определения преимущественного права оставления на работе работников, подлежащих увольнению, комиссия по введению эффективного контракта, аттестационная 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 2015 году профсоюзной организации от работодателя было перечислено для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в коллективе **578 000,00 руб.**

Использование денежных средств бюджета ФГБОУ ВПО «НВГУ»

	Произведены расходы (за что)	Сумма (руб.)		
		2013 г.	2014 г.	2015 г.
1.	Оздоровительные услуги Санаторий «Нефтяник Самотлора»	285 600,00	–	–
2.	Медицинские услуги «Нижевартовский ПНД»	151 200,00	336 000,00	285 600,00
3.	Организация отдыха и оздоровления (выезд на базу отдыха)	32 140,00	39 826,00 71 671,44	82 544,00
4.	Культурно-массовые мероприятия: (Международный женский день, этнографический праздник, посещение театра, новый год)	–	152 502,56	209 856,00
	Итого:	468 940,00	600 000,00	578 000,00

В 2015г. был заключен договор с БУ ХМАО-Югры «Нижневартовский психоневрологический диспансер» на прохождение оздоровительного лечения 17 работников. Часть средств была направлена на организацию отдыха и оздоровления работников (аренда домиков на День здоровья подразделениям).

Университет оплачивает членам профсоюзной организации санаторно-курортное лечение на территории России.

Утверждено в списке по заявлениям на санаторно-курортное лечение:

	Направления оздоровления	Количество (чел.)			
		2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
1.	Санаторий «Нефтяник Самотлора»	17	19	11	14
2.	Нижневартовский ПНД	9	20	17	17
3.	Санатории на территории РФ	28	17	20	25
	Всего:	54	56	48	56

В 2015 году 17 работников прошли лечение согласно договору с Нижневартовским «ПНД». Еще 11 работников прошли лечение в санаториях по России и «Самотлор», выплачена им материальная помощь на компенсацию лечения из внебюджетных средств университета.

Оплата санаторно-курортного лечения

Источник финансирования	Сумма затрат (руб.)			Количество работников		
	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
По договорам с профсоюзом из средств работодателя	436 800,00	336 000,00	285 600,00	26	20	17
Из внебюджетных средств работодателя	230 610,00	324 420,00	174 517,00	19	21	11
Итого:	667 410,00	660 420,00	460 117,00	42	41	26

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

Комиссией по выполнению условий коллективного договора профкома и Центром развития карьеры НВГУ в январе 2015 года было проведено анкетирование по выявлению удовлетворенности работников Университета выполнением условий коллективного договора по основным направлениям трудовых прав и условий работы:

1. Уровень заработной платы работников НВГУ
2. Психологический климат, межличностные отношения
3. Стилль управления непосредственных руководителей
4. Физические условия труда, оснащенность рабочего места
5. Стабильность и надежность 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
10. Политика руководства, методы и приемы управления, общая организация труда на предприятии
11. Возможность профессионального и личного 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

В целом в анкетировании приняло участие 237 работников университета(60%):

- руководителей структурных подразделений различного уровня – 29 человек или 12,4%;
- педагогических работников – 116 чел. (49,6%) –самое большое количество в процентном отношении;
- специалистов – 86 чел. (36,8%);
- технических работников – 3 (1,3%).

Всему коллективу был предоставлен открытый доступ к анкете на сайте университета и возможность высказать свое мнение. Ответы давались по пятибалльной шкале.

Уровень заработной платы

В целом, заработной платой в основном удовлетворены более 70% опрошенных и 31 работника (13,2%) она не устраивает, а 34 чел. (14,5%) - совершенно не устраивает. При этом следует отметить, что большая часть работников университета (73%) связывают уровень заработной платы с уровнем квалификации и объема работы.

Психологический климат, межличностные отношения

Отношения с коллегами по работе по значимости стоят рядом с зарплатой. Следует отметить отношения с непосредственным руководителем работников университета. Оно устраивает 97,4 % опрошенных. Показательно то, что самую высокую оценку «5» поставили 68,3% работников университета, что свидетельствует о высоком уровне корпоративной культуры, сложившейся в НВГУ. О наличии в университете развитой конструктивной (позитивной) корпоративной культуры свидетельствуют оценки более 86% членов коллектива. Этому способствуют:

- система документооборота (91%);
- доступность и достоверность информации о жизни университета (около 90%);
- общая организация корпоративных мероприятий в университете (84%);

Практически все работники (96,6%) довольны отношениями, сложившимися между сотрудниками, и считают коллектив дружным. Заставляет задуматься тот факт, что высокое качество своей работы и ее соответствие установленным требованиям оценивают 99,5% педагогических работников.

Важное значение в современной организации образовательного процесса играет работа в команде. Большинство респондентов отмечают отсутствие каких-либо преград, трудностей для решения задач в профессиональной деятельности между работниками разных структурных подразделений (73%).

Для создания в коллективе соответствующего психологического климата, должно значение придается атмосфере состязательности в коллективе. В коллективе создана:

- система сравнительной оценки результатов труда сотрудников отмечают 84% опрошенных;
- конструктивная конкуренция (83%).

Стиль управления непосредственных руководителей

Абсолютное большинство опрошенных (90%) отмечают удовлетворенность в той или иной степени возможностью свободно участвовать в принятии управленческих решений. 94% опрошенных высоко оценивают уровень планирования и координацию работы университета

для достижения поставленных целей. Сотрудники хорошо информированы о стратегии развития университета (93%) и считают работу коллектива в целом рациональной (92%).

Более половины опрошенных поставили самые высокие оценки таким сторонам отношений как: оказание непосредственным руководителем эмоциональной поддержки подчиненным; возможность говорить правду при обсуждении производственных проблем.

В связи с этим 85% опрошенных высоко оценивают управленческие качества своих непосредственных руководителей. 76% сотрудников выражают удовлетворение оценением и поощрением их деятельности непосредственными руководителями (81%).

Физические и иные условия труда, оснащенность рабочего места

Немного ниже оценены физические условия труда работников. Высоко оценены такие показатели как:

- обеспеченность рабочего места (77%)
- оснащенность рабочего места (76%);
- температурный режим в помещениях университета (70%);
- уборка помещений (68,4%).

Самый низкий показатель удовлетворенности опрошенные высказывают к организации питания в столовой. Он составляет 40%. Не удовлетворены питанием 38%.

Стабильность и надежность рабочего места

94% опрошенных работников НВГУ свое профессиональное будущее связывают с нашим университетом. Это связывается прежде всего:

- позитивным имиджем университета в регионе (97%);
- с престижностью работы в университете для нашего города (95%);
- соответствием качества образовательных услуг университета современным требованиям (95%);
- ролью нашего университета в соответствующих профессиональных областях (94%);
- возможностью профессионального и личностного роста, творческой самореализации работников (91%);
- созданными условиями для карьерного роста, повышения должности (90%);
- существованием в университете системы морального стимулирования (81%).

На вопрос «Считаете ли Вы организацию работы коллектива нашего университета в целом рациональной?» ответили «да» 68 % респондентов, но в то же время более 60 % опрошенных испытывают затруднения в работе в связи с отсутствием четкого разграничения должностных обязанностей и зон ответственности между подразделениями.

Меры социальной поддержки, моральное стимулирование деятельности

Важное значение для стабильности и надежности работы имеют созданные в коллективе меры социальной поддержки, социальные льготы, моральное стимулирование деятельности работников. Это дает возможность его членам ощущать свою принадлежность, нужность для организации (94%). Считают существующую в университете систему морального стимулирования продуманной и справедливой 60 % респондентов и отмечают следующие меры социальной поддержки:

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, вакцинацией 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 информировать о критериях эффективного контракта на будущий год заранее (изменения приняты в марте и больше не планируются);
- включить в критерии эффективного контракта конкурсы и конференции НВГУ (уже выполнено);
- преподавателям предоставить больше возможности заниматься научной деятельностью;
- формировать корпоративную, грамотно продуманную и четкую базу 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;
- проведения ежегодной диспансеризации сотрудников;
- создание малых предприятий;
- повышение качества питания в столовой.

Некоторые из перечисленных предложений уже нашли воплощение в работе университета, другие будут рассмотрены соответствующими структурами на предмет оценки их возможности и необходимости внедрения.

Ректор


С.И.Горлов

Председатель профкома


Г.Г.Кругликова