

ОТЧЕТ

о выполнении Коллективного договора в ФГБОУ ВО «Нижевартовский государственный университет» за 2016 год на конференции трудового коллектива 20 января 2017 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 (392 чел.), из которых 373 (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 конкурса и с ними заключается трудовой договор сроком до 5 лет.

В 2016г. прошли процедуру конкурса и выборов 76 педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

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).

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.

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 2016 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 2016г. доведена до уровня 163,1 % 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%	153,7 %	163,1%

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

Средняя зарплата	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Зарплата ППС	67 290,00	72 391,00	84 273,00	94 694,00
По всем категориям работников	46 524,00	58 035,00	64 206,00	71 806,00

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.);
- стимулирующие выплаты – 61 961 470,33 руб. (2016г.).

В соответствии с проведенной специальной оценкой рабочих мест 17 человек получали доплату за вредные условия труда.

Были уточнены критерии оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников (Положение об оценке эффективности деятельности научно-педагогических работников ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный университет» (новая версия от 31.03.2016, протокол УС №4), в частности, были добавлены критерии, предложенные кафедрами, что привело к увеличению критериев и соответственно общего количества баллов и как следствие к удешевлению стоимости балла.

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 06.12.2016, протокол № 13, в частности, разработаны критерии и показатели оценки эффективности методистов, концертмейстеров, мастеров производственного обучения и др.

В результате проведенных мероприятий были заключены дополнительные соглашения («эффективный контракт») по итогам работы в 2016 году с категориями работников – руководители (ректорат, руководители структурных подразделений) – 26, что составляет 92% от общего количества; научно-педагогические работники (деканаты, заместители деканов, заведующие кафедрами, ППС, научные сотрудники, методисты, мастера производственного обучения, концертмейстер) – 183, что составляет 93 процента от общего количества.

Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Администрацией университета не было допущено необоснованного сокращения штата. В отдельных структурных подразделениях были сокращены свободные ставки. По соглашению сторон было уволено 2 человека.

В соответствии с требованиями законодательства и по согласованию с профкомом проведена процедура сокращения 2 работников: 1 – ППС, 1 – рабочие.

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 2016 г. работники использовали дополнительные отпуска по инвалидности – 2 дня (3 работника), работа с вредными условиями труда – 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 2016 г. профессиональную квалификацию повысили либо получили профессиональную переподготовку 149 человек, из них 116 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.)		
	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Рождение ребёнка	120 000,00	195 000,00	375 000,00
Бракосочетание	125 000,00	100 000,00	145 000,00
Иные случаи	225 436,00	501 099,00	565 000,00
ИТОГО:	470 436,00	796 099,00	1 085 000,00

- 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.)	2016 г. (в руб.)
К юбилею	128 000,00	108 000,00	135 000,00
На погребение (смерть ближайших родственников)	83 000,00	55 000,00	45 000,00
Лечение и оплата лекарств	27 000,00	43 100,00	72 762,60
Сложное материальное положение	195 000,00	270 000,00	131 000,00
ИТОГО:	433 000,00	476 100,00	383 762,60

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., **2016 г. – 104 008,47 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. **2016 г. – 375 000,00 руб.**

Моральное поощрение работников НВГУ 2014-2016 гг

№ п/п	Вид награды	2014	2015	2016
1.	Почетный нагрудный знак ХМАО-Югры «За заслуги перед округом»	-	-	-
2.	Высшая награда НВГУ «Знак за заслуги перед университетом»	-	-	-
3.	Нагрудный знак «Заслуженный деятель культуры»	1	-	-
4.	Почетное звание «Заслуженный деятель науки ХМАО-Югры»	2	1	-
5.	Почетное звание «Засуженный работник образования ХМАО-Югры»	2	2	-
6.	Почетное звание «Заслуженный деятель культуры ХМАО – Югры»	1		1
7.	Почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования РФ»	1	2	1
8.	Нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов»	-	-	1
9.	Почетная грамота Министерства образования и науки РФ	2	1	1
10.	Почетная грамота ДОиМП ХМАО -Югры	2	5	7
1.	Почетная грамота главы г.Нижневартовска	1	-	-
2.	Почетная грамота администрации г.Нижневартовска	-	-	-
3.	Почетная грамота администрации Нижневартовского района	-	-	-
4.	Почетная грамота ректора	1	-	41
5.	Благодарность Министра спорта РФ	1	-	-
6.	Благодарность Губернатора ХМАО-Югры	1	-	-
7.	Благодарственное письмо председателя Думы ХМАО-Югры	1	-	-
8.	Благодарственное письмо Думы ХМАО-Югры	-	-	-
9.	Благодарственное письмо Думы г.Нижневартовска	-	-	-
10.	Благодарственное письмо главы г.Нижневартовска	-	-	-
11.	Благодарственное письмо Администрации г.Нижневартовска	-	-	-
12.	Благодарственное письмо Администрации Нижневартовского района	-	-	-
13.	Благодарственное письмо ДОиН ХМАО-Югры	2	-	-
14.	Благодарственное письмо ДОиМП ХМАО-Югры	7	3	5
15.	Благодарственное письмо Управления культуры Администрации Нижневартовского района	-	-	-
16.	Благодарственное письмо ректора			
	- работникам НВГУ;			35
	- внешнее сотрудничество			23

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. 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 2014-2016 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 по утвержденной государственной программе по энергосбережению.

В 2016 году на объекты ФГБОУ ВО НВГУ получены заключения о соответствии требований пожарной безопасности.

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 Физкультурно-оздоровительного комплекса.

Ежегодно проводятся лабораторно-инструментальные исследования: параметры микроклимата, уровня освещенности и химического анализа воды. В 2016 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.)		
	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Пожарная безопасность (перезарядка огнетушителей и др.)	1 610 355,00	2 170 695,04	2 745 879,24
Проведение СОУТ	4000,0	240300,0	0
Обучение работников Университета	61 108,50	0	293 385,3
Лабораторно-инструментальные исследования	108 000,0	108 000,0	65 000,0
Медицинский осмотр	97000,00	343 221,5	937 535,0
Другие	7 718 303,8	5 445 793,86	19 953 220,82
Всего	9 064 967,3	8 299 910,40	23 995 020,06

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 оргтехника 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 2016 году профсоюзной организации от работодателя было перечислено для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в коллективе **600 000,00 руб.**

Использование денежных средств бюджета ФГБОУ ВО «НВГУ»

	Произведены расходы (за что)	Сумма (руб.)		
		2014 г.	2015 г.	2016 г.
1.	Оздоровительные услуги Санаторий «Нефтяник Самотлора»	–	–	-
2.	Медицинские услуги «Нижневартовский ПНД»	336 000,00	285 600,00	252 000,00
3.	Медицинские услуги по договорам (Медсанчасть Авиапредприятия, «Аква соль» и др.)	–	–	288 248,50
3.	Организация отдыха и оздоровления (выезд на базу отдыха)	39 826,00 71 671,44	82 544,00	40 751,50
4.	Культурно-массовые мероприятия: (Международный женский день, этнографический праздник, посещение театра, новый год)	152 502,56	209 856,00	19 000,00
	Итого:	600 000,00	578 000,00	600 000,00

В 2016г. был заключен договор с БУ ХМАО-Югры «Нижневартовский психоневрологический диспансер» на прохождение оздоровительного лечения 12 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.

В 2016 году 12 работников прошли лечение согласно договору с Нижневартовским «ПНД». Еще 27 работников прошли лечение в санаториях по России и «Самотлор», выплачена им материальная помощь на компенсацию лечения из внебюджетных средств университета.

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

Оплата санаторно-курортного лечения

Источник финансирования	Сумма затрат (руб.)			Количество работников		
	2014г.	2015г.	2016г.	2014г.	2015г.	2016г.
По договорам с профсоюзом из средств работодателя	336 000,00	285 600,00	252 000,00	20	17	12
Из внебюджетных средств работодателя	324 420,00	174 517,00	555 080,00	21	11	27
Итого:	660 420,00	460 117,00	807 080,00	41	26	39

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 декабре 2016 - январе 2017 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. Стил ь 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

Результаты анкетирования показывают, что в целом в 2016 году в анкетировании приняли участие 196 работников НВГУ (65%). В 2015 году количество опрошенных составило 230 человек (60%).

В целом по всем показателям удовлетворенность работников условиями жизни в НВГУ возросла на 1,5 %, что свидетельствует о незначительных сдвигах.

В таблице 1 представлено распределение направлений деятельности коллектива сотрудников НВГУ по их рейтингу на 2016 год. При этом следует обратить внимание на разницу рейтингов 2015 и 2016 годов. Так например, разница рейтингов 2016 и 2015 годов направлений 3, 16, 2, 7, 17, 15 имеет отрицательное значение, что свидетельствует о том что, несмотря на более высокую оценку данного направления, наблюдается некоторое снижение удовлетворенности работников университета данным направлением деятельности в 2016 году по сравнению с 2015 годом.

Таблица 1

Место по рейтингу	№ направления	Направление жизнедеятельности в вузе	Рейтинги		Разница
			2015	2016	
1	14.	Личная ответственность за результаты работы, эффективность	423	438	15,1
2	12.	Содержание самой работы, ее разнообразие, интересность, возможность самовыражения, интенсивность	419	422	2,8
3	9.	Престижность университета, его известность, имидж и репутация	401	422	21,4
4	3.	Стиль управления непосредственных руководителей	420	414	-6,1
5	11.	Возможность профессионального и личностного роста	375	404	28,6
6	10.	Политика руководства, методы и приемы управления, общая организация труда на предприятии	381	399	17,2
7	18.	Оцените в целом меры социальной поддержки, социальные льготы, моральное стимулирование деятельности работников	379	392	13,1
8	16.	Занимаемая должность, статус в организации. Возможность и необходимость продвижения по службе, карьерный рост.	401	388	-13,0
9	8.	Полное и своевременное информирование, система движения информации и документооборота	380	388	8,6
10	2.	Психологический климат, межличностные отношения	386	386	-0,4
11	4.	Физические условия труда, оснащённость рабочего места	374	386	12,2
12	13.	Признание со стороны руководителей и коллег (моральные поощрения, ценные подарки, призы)	377	378	0,9
13	5.	Стабильность и надежность рабочего места	343	367	24,6
14	6.	Самостоятельность и независимость в работе, полномочия	334	345	10,7

Место	№	Направление жизнедеятельности в вузе	Рейтинги		Разница
			2015	2016	
15	7.	Корпоративные мероприятия, праздники, традиции, совместный отдых, спорт, причастность	358	337	-20,6
16	1.	Уровень заработной платы работников НВГУ	320	331	11,4
17	17.	Атмосфера здоровой состязательности в коллективе	335	326	-9,9
18	15.	Работа в команде, возможность общения и взаимодействия с людьми в процессе трудовой деятельности.	388	323	-15,5

Следует отдельно выделить отдельные компоненты направлений жизнедеятельности работников университета, которые получили наибольший рейтинг в 2016 году:

Таблица 2

Место по рейтингу	№ вопроса	Направление жизнедеятельности в вузе	Рейтинги		Разница
			2015	2016	
1.	2.2	Довольны ли Вы сложившимися отношениями между коллегами в Вашем коллективе?	442	452	10
2.	13.1	По Вашему мнению, насколько необходимо моральное поощрение и стимулирование работников?	440	451	10
3.	12.1	Оцените, пожалуйста, уровень Вашей трудовой активности и самоотдачи в течение рабочего дня	435	451	15
4.	18.10	Приобретение новогодних подарков для детей и работников	423	445	22
5.	9.4	Если к Вам обратятся за советом, Вы порекомендовали бы поступать учиться в наш университет?	423	439	17
6.	14.1	Оцените на сколько качество Вашей работы соответствует установленным требованиям	423	438	15
7.	2.1	Устраивает ли Вас стиль общения с Вашим непосредственным руководителем?	450	437	-13
8.	2.4	Считаете ли Вы свой коллектив дружным?	429	435	6
9.	3.5	Оцените своего непосредственного руководителя по степени выраженности управленческих качеств	430	431	1
10.	9.3.	Как вы считаете, имеет ли наш университет положительный имидж в регионе?	401	428	27
11.	3.3	Можете ли Вы в обсуждении производственных вопросов с коллегами и руководителем говорить правду?	430	424	-6
12.	5.4	Связываете ли Вы свое профессиональное будущее с нашим университетом?	400	422	23
13.	12.3	Испытываете ли Вы удовлетворение от	419	421	2

Место	№	Направление жизнедеятельности в своей профессиональной деятельности?	Рейтинги		Разница
14.	18.7	Предоставление возможности для занятий физкультурой	406	416	10
15.	3.2	Оказывает ли Ваш непосредственный руководитель эмоциональную поддержку подчинённым?	427	410	-17

Из таблицы видно, что наиболее высоко оцениваемые компоненты направлений трудовой деятельности работников НВГУ имеют положительную тенденцию роста удовлетворенности. В то же время следует обратить внимание в 2016 году на компоненты направлений, которые при их высокой значимости снизили свои показатели удовлетворенности.

Положительное значение разности рейтинга за 2016 год и за 2015 год получили следующие направления жизнедеятельности в вузе:

Таблица 3

№	Направление жизнедеятельности в вузе	Рейтинги		Разница
		2015	2016	
11	Возможность профессионального и личностного роста	375	404	28,6
5	Стабильность и надёжность рабочего места	343	367	24,6
9	Престижность университета, его известность, имидж и репутация	401	422	21,4
10	Политика руководства, методы и приёмы управления, общая организация труда на предприятии	381	399	17,2
14	Личная ответственность за результаты работы, эффективность	423	438	15,1
18	Оцените в целом меры социальной поддержки, социальные льготы, моральное стимулирование деятельности работников	379	392	13,1
4	Физические условия труда, оснащённость рабочего места	374	368	12,2
1	Уровень заработной платы работников НВГУ	320	331	11,4
6	Самостоятельность и независимость в работе, полномочия	334	345	10,7
8	Полное и своевременное информирование, система движения информации и документооборота	380	388	8,6
12	Содержание самой работы, её разнообразие, интересность, возможность самовыражения, интенсивность	419	422	2,8
13	Признание со стороны руководителей и коллег (моральные поощрения, ценные подарки, призы)	377	378	0,9

Отрицательные значения удовлетворенности были даны направлениям жизнедеятельности в вузе:

Таблица 4

№	Направление жизнедеятельности в вузе	Рейтинг
7	Корпоративные мероприятия, праздники, традиции, совместный отдых, спорт, причастность	-20,6
15	Работа в команде, возможность общения и взаимодействия с людьми в процессе трудовой деятельности	-15,5
16	Занимаемая должность, статус в организации. Возможность и необходимость продвижения по службе, карьерный рост.	-13,0
17	Атмосфера здоровой состязательности в коллективе	-9,9
3	Стиль управления непосредственных руководителей	-6,1
2	Психологический климат, межличностные отношения	-0,4

То есть, по данным направлениям жизнедеятельности работников университета в 2016 году оценка ниже, чем в 2015 году.

Следует отдельно выделить компоненты направлений жизнедеятельности работников университета, которые в 2016 году получили наибольший прирост по отношению к оценке 2015 года:

Таблица 5

№	Направление жизнедеятельности в вузе	Рейтинг
4.4.4	Удовлетворенность. Техническое обслуживание	38
10.1	Оцените как планируется и координируется работа университета для достижения его целей?	30
11.1	Созданы ли в университете условия для повышения квалификации?	28,6
9.3.	Как вы считаете, имеет ли наш университет положительный имидж в регионе?	27
4.4.5	Удовлетворенность. Канцелярские принадлежности	25
4.4.2	Удовлетворенность. Оборудование (инструменты, техника)	24
4.5.	Довольны ли вы тем, как организовано питание сотрудников университета?	23
5.4	Связываете ли Вы своё профессиональное будущее с нашим университетом?	23
6.3	Испытываете ли Вы затруднения в работе в связи с отсутствием чёткого разграничения должностных обязанностей и зон ответственности между подразделениями?	23
9.1	Как Вы считаете, соответствует ли качество услуг университета современным требованиям?	23

Компоненты направлений жизнедеятельности работников университета, которые в 2016 году получили ниже оценку по сравнению с 2015 годом:

Таблица 6

№	Направление жизнедеятельности в вузе	Рейтинг
5.2	Испытываете ли Вы необходимость искать дополнительные заработки	- 50
15.1	Возникают ли трудности для решения задач в профессиональной деятельности с работниками других структурных подразделений?	-44
16.1	Считаете ли Вы, что в нашем университете созданы все условия для карьерного роста?	-41
7.1	Как Вы считаете, есть ли в нашем университете развитая конструктивная (позитивная) корпоративная культура?	-22
7.2.	Устраивает ли вас общая организация корпоративных мероприятий в университете?	-19
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)?	-20
3.2	Оказывает ли Ваш непосредственный руководитель эмоциональную поддержку подчинённым?	-17
2.1	Устраивает ли Вас стиль общения с Вашим непосредственным руководителем?	-13
17.1	Существует ли в Вашем коллективе система сравнительной оценки результатов труда сотрудников?	-11
12.2	Есть ли у Вас возможность в Вашей профессиональной деятельности для творческой самореализации?	-9
17.2	Присутствуют ли в работе Вашего коллектива конструктивная конкуренция?	-9

Предложения, высказанные работниками НВГУ в 2016 году

- Проводить больше массовых мероприятий с коллективом университета
- Возродить проведение культурно-массовых мероприятий: новый год, день здоровья, даже если они будут платными.
- Провести горячую воду в туалет.
- Необходимо улучшить документооборот между структурными подразделениями.
- Каждой кафедре приходится заключать договора с одной и той же организацией. Хотя договор заключается с ВУЗом. Нет общей базы.
- ФОК для сотрудников очень дорогой.
- Изменить график работы методистов кафедр.
- Увеличить количество часов по языковым дисциплинам в два раза.
- Принять положение о кураторстве, т.к. деканат перекладывает свою работу со студентами на кураторов, которые за эту работу ничего не получают.
- Организация транспорта для перемещения в другие корпуса по служебным вопросам.
- Возможность взять непродолжительный отпуск в середине года, а не только в соответствии с приказами, так как могут возникнуть непредвиденные семейные ситуации.

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

Работа по предложениям, высказанным работниками НВГУ в 2015 году

- улучшить взаимодействие между факультетами в части оптимизации учебных планов, проведения прочих мероприятий:

Учебно-методическим советом проведена следующая работа: разработаны единые графики учебного процесса и шаблоны учебных планов по 3 направлениям подготовки, определены общие дисциплины (название, объем, распределение по семестрам и т.д.). По программам «Педагогическое образование» определены общие дисциплины, распределение нагрузки на практиках, разработана Программа ГИА и т.д.

- в связи с переходом на эффективный контракт информировать о критериях эффективного контракта на будущий год заранее:

Изменения по ННР были приняты в марте и больше не менялись, но в конце года дополнительно были разработаны критерии по методистам в связи с введением новой должности.

- включить в критерии эффективного контракта конкурсы и конференции НВГУ

Включили протокол УС №4 от 31.03.2016.

- преподавателям предоставить больше возможности заниматься научной деятельностью:

Включили в критерии эффективного контракта показатели научной деятельности «Индекс Хирша» и др.

- 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:

Данное пожелание по возможности учитывается организаторами совещаний, мероприятий.

- проведения ежегодной диспансеризации сотрудников:

Все педагогические и научные работники при прохождении конкурса проходят медосмотр.

- повышение качества питания в столовой

В течение года кадровый состав работников столовой изменился. Вопросы работы столовой рассматривались на ученом совете и заседаниях профкома. Периодически проводятся проверки медицинским работником и представителями профкома, но существенных изменений в улучшении качества питания, к сожалению, добиться не удалось.

- компьютерная поддержка учебного процесса и ТСО

За 2016 год проводилось плановое обновление технических средств обучения: обновлено 182 компьютера, 10 многофункциональных устройств (принтеров), в 25 лекционных аудиториях установлены современные мультимедийные трибуны, 3 интерактивных доски, 10 проекторов.

- повышение зарплаты

Постановлением Ученого совета от 06.12.2016 года утверждены новые должностные оклады для работников Университета (повышение на 10%).

Ректор


С.И.Горлов

Председатель профкома


Г.Г.Кругликова