

ИНФОРМАЦИЯ
о выполнении коллективного договора
ГУЗ «Витебская городская центральная поликлиника»

за первое полугодие 2020 года

Глава «Оплата труда».

Задолженность по выплате заработной платы на 30.06.2020г. отсутствует, своевременно производится выплата заработной платы, премии, материальной помощи, среднего заработка за время трудового отпуска, командировочных расходов. Заработная плата и аванс выплачиваются в соответствии со сроками, установленными коллективным договором, а именно аванс выплачивался 24 числа каждого месяца, окончательная заработная плата выплачивалась 9 числа. В случае попадания сроков выплат заработной платы на выходной день заработная плата выплачивалась ранее. Выдача работникам расчётных листков осуществляется не позднее, чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы.

Анализ уровня средней заработной платы по учреждению и по категориям медицинских работников:

Средняя заработная плата по ГУЗ «ВГЦП» за первое полугодие 2020г. составила: 1044,3 руб. (за 2019г. – 775,1 руб.), рост – 34,7%.

Врачи:

1660,09 руб. (за 2019г. – 1141,67 руб.), рост – 45,4%.

Средний медицинский персонал:

1022,55 руб. (за 2019г. – 760,47 руб.), рост – 34,4%.

Прочий персонал – 671,59 руб. (за 2019г. – 548,73 руб.) рост – 22,3%.

Снижение социальной защищенности членов профсоюза, в т.ч. низкооплачиваемых работников не было допущено.

Установлены доплаты за контракт в соответствии с Декретом Президента №29. Размеры доплат по контракту составляют от 10% до 50% (для работников на бюджетных ставках) и от 8% до 30% для работников на внебюджете.

Председателям цеховых комитетов делегированы полномочия по согласованию графиков работ сотрудников с правом осуществления контроля за своевременной подачей графиков и наличием ознакомления работников с графиком с личной подписью и указанием даты ознакомления. Нарушений не установлено.

За отчётный период из фонда стимулирующих выплат произведены следующие доплаты: надбавки за сложность и напряженность труда в размере 1062380,99 руб.; премиальные выплаты в размере 243290,55 руб., в том числе 3363,80 руб. (внебюджет); надбавки за высокие достижения в труде в размере 426334,36 руб. и др.

Материальной помощи было выплачено в размере 10692,0 руб.

Единовременные выплаты на оздоровление составили в размере 69834,61 руб.

Таким образом, раздел коллективного договора: «Оплата труда и её

регулирование» нанимателем выполняется.

Глава «Гарантии занятости».

В соответствии с подпунктом 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», контракт, заключенный с работниками ГУЗ «ВГЦП», предусматривает дополнительные меры стимулирования труда, в том числе:

предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней;

повышение тарифной ставки (не более чем на 50%, если больший размер не предусмотрен законодательством).

Данные о применении контрактной формы найма в учреждении по состоянию на 30.06.2020г. приведены в таблице:

Период	Общее количество работников	Всего заключено контрактов (абсолютное число и в %)	Срок заключения контракта (абсолютное число и в %)			Меры материального стимулирования труда					
			на 1 год	от 1 до 3 лет	от 3 до 5 лет	повышение тарифной ставки (оклада) (абсолютное число и в %)			предоставление дополнительного поощрительного отпуска (абсолютное число и в %)		
						от 8% до 15%	от 20% до 30%	от 35% до 50%	1 день	от 2-х до 4-х дней	5 дней
на 30.06.2020	1246	1129 90,6 %	197 17,4%	214 19%	718 63,6%	19 1,7%	812 71,9%	298 26,4%	1129 100%	-	-

Остальные 9,3 %, это:

- сезонные работники;
- врачи-интерны;
- работники, принятые на период отсутствия основного работника (д/о, б/л);
- сотрудники, работающие на неполные ставки по трудовым договорам, на период действия договоров с предприятиями города Витебска для выпуска водителей;
- работники, отказавшиеся от заключения контракта – 0,32%.

По сравнению с данными на конец 2019 года произошло увеличение заключенных контрактов на 0,4%, в контрактах, заключенных нанимателем с сотрудниками имеются дополнительные меры стимулирования труда - повышение тарифной ставки для сотрудников работающих на бюджетных ставках до 50% (от 20% до 30% - 71,9% сотрудников и от 35% до 50% - 26,4% сотрудников) и от 8% до 15% для сотрудников работающих на в/бюджетных ставках (1,7%) и предоставление дополнительного поощрительного отпуска с

сохранением заработной платы до 1 календарного дня в 100%, таким образом условия контрактов сотрудников в ГУЗ «ВГЦП» приведены в соответствие с положениями указанного Декрета, других актов законодательства.

Кадровой службой ГУЗ «ВГЦП» чётко отслеживается, чтобы каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

Обеспечено продление (заключение) контрактов с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, по соглашению сторон, на срок до истечения максимального срока действия контракта (до 5 лет), на меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника.

Продлевается (заключается новый) контракт с матерью (отцом, опекуном) ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или троих и более детей в возрасте до 16 лет, добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее пяти лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

С согласия матери (отца, опекуна), находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребёнком возраста трех лет, продлевается (заключается новый контракт) на срок не менее, чем до достижения ребёнком возраста пяти лет, если они не выразили письменно своё согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

Продлевается (заключается новый) контракт с работниками предпенсионного возраста (женщины – 56 лет, мужчины – 61 год), добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста в 2020 году (женщины – 57 лет, мужчины – 62 года) и получения ими права на пенсию по возрасту.

В обязательном порядке продлеваются контракты с одинокими родителями, опекунами, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, за исключением нарушителей трудовой и производственной дисциплины.

Увольнение по истечении срока контракта (если инициатором его расторжения является наниматель) работников получивших на данном учреждении профессиональное заболевание, трудовое увечье; инвалидов; матерей, отцов, опекунов (попечителей) у которых на иждивении и воспитании находятся трое и более детей в возрасте до шестнадцати лет, ребёнок-инвалид – в возрасте до восемнадцати лет; одиноких родителей, на воспитании и иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, производится только с предварительного письменного согласия профсоюзного комитета.

Заключение (продление) с работником контракта проводится на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается только с письменного согласия работника.

Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, кроме п. 2 и 7), а также по основаниям, предусмотренным п. 1-3 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, производится с предварительного согласия профкома.

В соответствии с частью третьей статьи 265 Трудового кодекса Республики Беларусь матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день без оплаты.

Глава «Охрана труда».

При профкоме работает комиссия по охране труда. Осуществляют свою деятельность 34 общественных инспекторов. Инспекторы участвуют в проведении периодического контроля на своих рабочих местах. На эти цели коллективным договором закреплено предоставление общественным инспекторам не менее 3 часов в неделю. Комиссии для проведения ежедневного либо еженедельного контроля по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда созданы во всех филиалах учреждения.

Все общественные инспекторы обучены по 35-часовой программе и имеют удостоверения. Обучение было организовано профсоюзным комитетом учреждения. Разработаны рабочие папки для общественных инспекторов с необходимым для работы материалом. В школе профсоюзного актива проводятся занятия по целевым группам, в том числе для общественных инспекторов по охране труда.

В коллективном договоре отражены нормы, регламентирующие выплату из средств Нанимателя семье погибшего работника на производстве по вине Нанимателя, помимо установленного законодательством возмещения ущерба определены единовременные выплаты, а также нормы, предусматривающие поощрение общественных инспекторов ежегодно за результативный общественный контроль ко Всемирному дню охраны труда.

На выполнение целевых показателей государственной программы о социальной защите и содействии населения «Подпрограмма 2 «Охрана труда» на 2016-2020 годы расходовались средства по следующим статьям:

на выполнение мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда - 683,3 тыс.руб.;

расходы на профессиональное обучение работников (повышение квалификации) по вопросам охраны труда - 0,1 тыс. руб.;

на текущий ремонт зданий и сооружений - 0,3 тыс.руб.;

проведение технического обслуживания и текущего ремонта транспортных средств – 12,3 тыс.руб.;

расходы на дополнительную оплату работающих за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда – 68,4 тыс.руб.;

техническое обслуживание и поверка медицинского и другого оборудования и приборов, в том числе по приобретению запасных частей,

ремонту и замене комплектующих и расходных материалов, в том числе и для радиационного контроля, обслуживанию, монтажу и демонтажу оборудования, выполняемого сторонними организациями – 19,9 тыс.руб;

расходы на обеспечение работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами - 0,4 тыс.руб.;

на приобретение средств индивидуальной защиты, в том числе медицинских перчаток -452,4 тыс.руб.

Профсоюзный комитет совместно с нанимателем решает вопросы о создании условий для питания сотрудников. Все комнаты для приёма пищи укомплектованы холодильниками, микроволновыми печами и электрочайниками.

Состояние работы по охране труда рассматривается на заседаниях профкома, в т.ч. на расширенных, совместно с администрацией.

В комплексе мероприятий по безопасности труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний важная роль отводится полноценному обеспечению работников средствами индивидуальной защиты. На сегодняшний день работники в полном объёме обеспечены средствами индивидуальной защиты. Стирка, химическая чистка, обеспыливание, обезвреживание, ремонт и хранение спецодежды организованы на должном уровне.

Профессиональных заболеваний, несчастных случаев не зарегистрировано.

Глава «Социальная защита молодежи».

Активно ведётся работа с молодёжью, работает комиссия профкома по работе среди молодежи, которой осуществляется общественный контроль за соблюдением законодательства о труде при оформлении трудовых отношений с молодыми специалистами.

Для оказания помощи молодым специалистам в приобретении профессиональных навыков, ускорения процесса адаптации и профессионального становления, развития способностей самостоятельно, для качественного и ответственного выполнения возложенных функциональных обязанностей разработана система наставничества, которая включает: положение о наставничестве, комплексную программу адаптации, личную адаптационную программу молодого специалиста, также предусмотрена система материальной и социальной поддержки. Ежегодно происходит осуществление отбора наставников для молодых специалистов из числа наиболее опытных сотрудников, имеющих достаточный стаж работы для осуществления функции обучения. Наставник работает с молодым специалистом согласно разработанной программе в течение 2-х месяцев и курирует молодого специалиста в течение года. Наставникам предусмотрены меры материального стимулирования. Проводится обучение наставников формам и методам работы с молодёжью.

Всем молодым специалистам в связи с переездом из другого места проживания к первому рабочему месту предусмотрено оказание материальной помощи из средств профбюджета, в размере 2-х базовых величин, (согласно

п.3.17 Положения об оказании материальной помощи, в котором предусмотрено оказание материальной помощи молодым специалистам).

Администрация учреждения ходатайствует о предоставлении мест в общежитиях предприятий города иногородним молодым специалистам и врачам интернам.

Концепция работы профсоюзного комитета с молодежью строится на развитии условий для гражданского становления, духовно-нравственного и патриотического воспитания, развитии творческого потенциала и поддержки талантливой молодежи, профориентации, содействии повышению квалификации, подготовке и переподготовке молодых кадров.

Мероприятия по работе с молодежью включаются в годовой план работы профсоюзного комитета.

Администрация учреждения и профсоюзный комитет уделяет большое внимание вопросам закрепления молодых специалистов. С этой целью реализуется целый комплекс мер, направленный на поддержку и адаптацию молодых специалистов.

В Коллективном договоре имеется раздел «Социальная защита молодежи», где предусмотрены меры социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

Осуществляется ведение и поддержка в актуальном состоянии банка данных молодых специалистов, а также специалистов, оставшихся работать по месту распределения после окончания срока обязательной работы.

Проведена встреча молодых специалистов с руководством учреждения, председателем профсоюзного комитета в целях знакомства их с жизнью учреждения здравоохранения, изучения потребности в обеспечении жильем и другим вопросам.

Не оставлено без внимания и социально-экономическое положение молодых семей. Помимо денежных выплат, в Коллективном договоре предусмотрены различные льготы и гарантии молодым семьям, имеющим детей.

Профсоюзный комитет уделяет внимание формированию здорового образа жизни среди работающей молодежи, развитию физической культуры, спорта и туризма. Многие молодые специалисты принимают активное участие в различных спортивных, культурных мероприятиях, проводимых в учреждении.

2020 г. год стал тяжелым годом в связи со сложившейся обстановкой, связанной с COVID-19. Вся молодежь принимала активное участие, состояли в отрядах волонтеров для помощи пожилым людям, оказывали максимальную помощь во всех сферах деятельности.

Таким образом, обязательства сторон по коллективному договору можно считать выполненными.

Дополнительных льгот и компенсаций, по сравнению с законодательством, нормами Генерального, Тарифного и областного

отраслевого соглашения, в ГУЗ «Витебская городская центральная поликлиника» не предусмотрено.

Информация утверждена на расширенном заседании профкома от 20.07.2020г., протокол №14.