

ИНФОРМАЦИЯ
о выполнении коллективного договора
ГУЗ «Витебская городская центральная поликлиника»
(наименование организации)
за 2024 год
(указать отчетный период)

Комиссия по ведению коллективных переговоров (приказ ГУЗ «ВГЦП» от 15.01.2020 года №42 «О создании комиссии по ведению коллективных переговоров») в составе 10 человек представителей:

от нанимателя:

Ильющенко И.В., заместитель главного врача ГУЗ «ВГЦП» – сопредседатель комиссии;

Зинатшин И.И., ведущий юрисконсульт ГУЗ «ВГЦП»;

Хропост В.А., начальник отдела кадров ГУЗ «ВГЦП»;

Горбачева С.П., главный бухгалтер ГУЗ «ВГЦП»;

Бацурина А.А., начальник ПЭО ГУЗ «ВГЦП»;

от первичной профсоюзной организации работников ГУЗ «ВГЦП»:

Стахович О.А., председатель профкома – сопредседатель комиссии;

Высоцкая М.В., ответственный по общественному контролю по охране труда;

Королёва Т.П., ответственный по общественному контролю за соблюдением законодательства о труде;

Хатейкина С.В., ответственный по работе среди молодёжи;

Черенкова М.С., ответственный по культурно-массовой работе.

Комиссия подвела итоги выполнения коллективного договора за 2024 год.

Из принятых 166 пунктов данного коллективного договора выполнено 166.

Количество ставок на 01.01.2024		Количество ставок на 01.01.2025	
бюджет	внебюджет	бюджет	внебюджет
2657,0	91,5	2668,75	91,0

Информация о проделанной работе и достигнутых результатах.

Глава «Общие положения».

В ГУЗ «ВГЦП» действует коллективный договор, заключенный на 2024 – 2027г.г., срок действия коллективного договора составляет – 3 года. Коллективный договор подписан сторонами 01.10.2024, зарегистрирован в Администрации Первомайского района г.Витебска 04.10.2024, регистрационный №165.

Сторонами коллективного договора ГУЗ «ВГЦП» являются работники поликлиники в лице председателя первичной профсоюзной организации Стаховича Олега Александровича и нанимателя - главного врача Каспировича Николая Николаевича.

Нормы коллективного договора ГУЗ «ВГЦП» соответствуют положениям Соглашения между главным управлением по здравоохранению Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией Белорусского профсоюза работников здравоохранения.

Глава «Оплата труда».

Задолженность по выплате заработной платы на 01.01.2025 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 2024 год составила: 1767,1 руб. (за 2023 год – 1571,6 руб.), рост – 12,4%;

врачи:

2632,7 руб. (за 2023 год – 2414,0 руб.), рост – 9,1%;

средний медицинский персонал:

1713,9 руб. (за 2023 год – 1521,8 руб.), рост – 12,6%;

прочий персонал – 1303,3 руб. (за 2023 год – 1145,6 руб.), рост – 13,8%.

Снижение социальной защищённости 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 30% до 50%.

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 4442448,57 руб., в т.ч. внебюджет 101455,98 руб.; премиальные выплаты в размере 3518953,46 руб., в т.ч. внебюджет 54783,31 руб.

Материальной помощи было выплачено в размере 198514,9 руб., в т.ч. внебюджет 4058,4 руб.

Единовременные выплаты на оздоровление составили в размере 660844,36 руб., в т.ч. внебюджет 12963,12 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).

В контрактах, заключенных нанимателем с сотрудниками имеются дополнительные меры стимулирования труда - повышение тарифной ставки для сотрудников составили: работающих на бюджетных ставках до 50% (от 20% до 30% - 58,7% сотрудников, от 35% до 50% - 41,3% сотрудников) 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 двоих 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 ребенком возраста трех лет, продлевается (заключается новый контракт) на срок не менее, чем до достижения ребенком 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 (женщины – 58 лет, мужчины – 63 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 двое 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 (кроме п.3 и абзацев 3,5 пункта 7 статьи 42 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), одинокому родителю, 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».

Осуществляют свою деятельность по охране труда 46 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.

В ГУЗ «ВГЦП» совместно с общественными инспекторами и председателем профсоюзного комитета осуществлялся контроль за соблюдением требований законодательства по охране труда в соответствии с приказом «О проведении контроля за соблюдением законодательства об охраны труда» № 320 от 03.06.2024 с обязательным оформлением актов по каждому филиалу. За 2024 год проведено шесть дней охраны труда и выдано обязательных к исполнению 12 рекомендаций.

В коллективном договоре отражены нормы, предусматривающие поощрение общественных инспекторов ежегодно за результативный общественный контроль ко Всемирному дню охраны труда. В апреле месяце 8 лучших общественных инспекторов по охране труда были премированы в размере одной базовой величины.

В целях реализации мероприятий Государственной программы «Рынок труда и содействие занятости» на 2021-2025 годы (далее - Государственная программа), утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.12.2020 №777 было затрачено:

на выполнение мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда - 277,5 тыс. руб.;

на профессиональное обучение работников (повышение квалификации) по вопросам охраны труда – 3,6 тыс. руб.;

на техническое обслуживание зданий и сооружений – 172,5 тыс. руб.;

на проведение технического обслуживания и текущего ремонта

транспортных средств – 93,1 тыс. руб.;

на 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 435,4 тыс. руб;

на приобретение средств индивидуальной защиты, в том числе медицинских перчаток - 170,9 тыс. руб.

Профсоюзный комитет совместно с нанимателем решает вопросы о создании условий для питания сотрудников. Все комнаты для приёма пищи в поликлиниках укомплектованы холодильниками, микроволновыми печами и электрочайниками. В отчётном периоде в филиале №2 – городская поликлиника №2 за счёт средств профсоюзного бюджета произведен ремонт и оборудована комната приёма пищи для сотрудников.

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. Профсоюзным комитетом была оказана помощь на приобретение средств индивидуальной защиты: закуплены 31 костюм х/б для работников хозяйственной службы, 200 медицинских костюмов. На сегодняшний день работники в полном объёме обеспечены средствами индивидуальной защиты. Стирка, химическая чистка, обезвреживание, ремонт и хранение спецодежды организованы на должном уровне.

В учреждении организовано проведение всех видов инструктажа по охране труда: вводный; первичный на рабочем месте; повторный; внеплановый; целевой. Обеспечение безопасности труда и предупреждения профессиональных заболеваний, а также в целях охраны здоровья работающие, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где в соответствии с законодательством есть необходимость в профессиональном отборе, проходят предварительные (при поступлении на работу) и обязательные (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры при ухудшении состояния здоровья. Во всех филиалах разработаны Списки профессий (должностей) работников, подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам в случае необходимости сотрудники проходят внеочередные в соответствии с постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 № 74. Обращений со стороны работников, выполняющих работы во вредных условиях, за отчётный период не было.

За отчётный период зафиксирован один несчастный случай на производстве, оформлен акт Н-1. Профессиональных заболеваний не выявлено.

Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в учреждении в установленный законодательством срок. В учреждении за отчётный период проведено 14 аттестаций рабочих мест по условиям труда и в одну аттестацию внесены изменения, в ходе проведения аттестации рабочих мест на 6 рабочих

местах улучшены условия труда и в двух картах на 9 местах приведены в соответствие.

Глава «Социальная защита молодежи».

Профкомом активно ведется работа с молодежью, осуществляется общественный контроль за соблюдением законодательства о труде при оформлении трудовых отношений с молодыми специалистами, а также за соблюдением законодательства о социальных и правовых гарантиях для молодых специалистов.

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. Проводится обучение наставников формам и методам работы с молодежью.

По результатам проведенной работы наставникам предусмотрены меры материального стимулирования. Так, в соответствии с Положением о наставничестве для молодых специалистов с высшим и средним медицинским образованием, на основании приказа руководителя государственного учреждения здравоохранения «Витебская городская центральная поликлиника» от 01.08.2024 № 419-КЛ «О назначении наставников для молодых специалистов с высшим медицинским образованием и со средним медицинским образованием в Витебской городской центральной поликлинике» установлен размер разового денежного вознаграждения в виде дополнительного премирования на основании служебной записки от имени главной медицинской сестры и заместителя главного врача по амбулаторно-поликлинической помощи после завершения обучения и воспитания закрепленного молодого специалиста (специалистов) в размере 40% оклада 21 (двадцати одному) наставнику молодых специалистов со средним специальным медицинским образованием и в размере 60% оклада 16 (шестнадцати) наставникам молодых специалистов с высшим медицинским образованием.

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

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.

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.

Постоянно обновляется банк данных о молодых специалистах, нуждающихся в улучшении жилищных условий. В связи с тем, что собственный жилищный фонд в нашей организации отсутствует, администрация учреждения совместно с профсоюзным комитетом ходатайствует о предоставлении мест в общежитиях предприятий города иногородним молодым специалистам и врачам-интернам. Принимаются все необходимые меры, направленные на решение жилищных проблем иногородних молодых специалистов (обеспечение общежитием, арендным жильем).

Благодаря главному управлению по здравоохранению Витебского областного исполнительного комитета и руководству города Витебска в общежитии после капитального ремонта выделено 6 блоков для медицинских работников (18 койко-мест). Заселено 11 медицинских работников (4 врача, 7 средних медицинских работника). Комнаты полностью меблированные, оснащены современной бытовой техникой, имеются комната для приготовления пищи, бытовая комната, прачечная, в блоке имеются ванная и туалетная комнаты. Таким образом, обеспечен достойный уровень проживания.

В 2024 году Витебским городским исполнительным комитетом выделено 4 арендные квартиры для медицинских работников (из них 2 врача и 2 средних медицинских работника).

Жилье предоставлено всем нуждающимся молодым специалистам.

В соответствии с п. 3.15 Положения об оказании материальной помощи молодым специалистам предусмотрено оказание материальной помощи из средств профбюджета в размере 2-х базовых величин в качестве частичной компенсации по найму жилья (для иногородних).

Осуществляется ведение и поддержка в актуальном состоянии банка данных молодых специалистов, а также специалистов, оставшихся работать по месту распределения после окончания срока обязательной работы. В 2024 году 16 молодых специалистов остались работать в учреждении: 9 врачей и 7 средних медицинских работников после окончания срока обязательной работы по распределению.

Молодые специалисты участвуют в общественной жизни коллектива (поездки по памятным местам Республики Беларусь, научно – практических конференциях, конкурсах «Лучший по профессии», самодеятельном художественном творчестве, в торжественных мероприятиях нашего учреждения и города Витебска и т.д.).

Молодые работники привлекаются к активному участию в работе профсоюзной организации, решению вопросов охраны труда, организации отдыха, культурно-бытового обслуживания. 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 спортивно-массовых мероприятиях.

За отчётный период нанимателем перечислено профсоюзной организации 639,38 рублей (0,15% от суммы внебюджетных средств, в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации) для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, и на иные социально значимые цели.

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

Дополнительных льгот и компенсаций, по сравнению с законодательством, нормами Генерального, Тарифного и областного отраслевого соглашений, в ГУЗ «Витебская городская центральная поликлиника» не предусмотрено.

Сопредседатель
комиссии от нанимателя
_____ И.В.Ильющенко

Сопредседатель
комиссии от профсоюзного комитета
_____ О.А.Стахович

Члены комиссии: И.И.Зинатшин, В.А.Хропост, С.П.Горбачева, Бацурина А.А., Высоцкая М.В., Королёва Т.П., Хатейкина С.В., Черенкова М.С.

Акт утверждён на расширенном заседании профкома от 30.12.2024, протоколом №15 и на отчётной конференции 21.01.2025.