ИНФОРМАЦИЯ

о выполнении коллективного договора

учреждения здравоохранения «Витебский областной клинический родильный дом»

(наименование организации)

За 2019 год

 (указать отчетный период)

Комиссия по ведению коллективных переговоров в составе представителей:

|  |  |
| --- | --- |
| от нанимателя (приказ от 13.05.2019 № 161/1 «О комиссии по коллективным переговорам для разработки, внесению изменений и (или) дополнений в коллективный договор УЗ "Витебский областной клинический родильный дом" «Витебский областной клинический родильный дом» и контролю за его исполнением»)Председатель комиссии – начальник планово-экономического отдела Григорьева Наталья ВикторовнаЧлены комиссии: главный бухгалтер Андреева Лариса Викторовна,ведущий инженер по охране труда Стальмахова Анжелика Владимировна,инженер по охране труда II категории – Посудневская Ольга Викторовна,заведующий кадровым сектором Ругаль Татьяна Александровна, инспектор по кадрам Дорошкевич Анастасия Васильевна;врач-акушер-гинеколог (заведующий) филиала №2 женская консультация №2 Командирова Ирина Степановна (состав комиссии утвержден подпунктом 10.2 пункта 10 коллективного договора учреждения здравоохранения «Витебский областной клинический родильный дом») (состав комиссии утвержден подпунктом 10.2 пункта 10 коллективного договора учреждения здравоохранения «Витебский областной клинический родильный дом») | от профсоюзного комитета (постановлениеот 25.04.2019 № 19) Председатель комиссии: председатель профкома Гулина В.В. Члены комиссии: экономист Картовенко Елена Викторовна, зам. председателя профсоюзного комитета,м/с (старшая) Савельева Ирина Семеновна, председатель комиссии по культурно-массовой работе,начальник штаба гражданской обороны Шевяко Сергей Павлович, председатель комиссии по физкультурно-оздоровительной работе,врач-акушер-гинеколог (заведующий) ф-ла №женская консультация 3 Шабашова Инна Ивановнаврач анестезиолог-реаниматолог Горбуков Максим Олегович, председатель комиссии по работе с молодежью,м/с (старшая) Зябченко Светлана Богдановна, зав. сектором материально-технического снабжения Сержан Татьяна Владимировна |

подвела итоги выполнения коллективного договора за 2019 год.

Из 203 принятых пунктов коллективного договора выполнено 203.

**Глава «Общие положения»:**

Коллективный договор учреждения здравоохранения «Витебский областной клинический родильный дом» на 2016-2019 гг. зарегистрирован в Администрации Первомайского района г. Витебска 30.09.2016, регистрационный номер 144.В связи с истечением срока действия 13 сентября 2019 года принят новый коллективный договор.

Срок действия коллективного договора: с 01 октября 2019 года по 30 сентября 2022 года.

Новый коллективный договор учреждения здравоохранения «Витебский областной клинический родильный дом» на 2019-2022 гг. зарегистрирован в Администрации Первомайского района г. Витебска 13.09.2019, регистрационный номер 142.

По результатам экспертизы в областном комитете профсоюза, в коллективный договор внесены следующие пункты:

п. 57 главы «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ» изложен в следующей редакции:

«57. В случае сокращения численности или штата работников, принимать следующие меры:

использовать естественное сокращение рабочих мест (сокращение вакансий; расторжение трудовых договоров (контрактов) по соглашению сторон в связи с истечением срока; увольнение совместителей; выход работников на пенсию и пр.);

не принимать новых работников;

производить перевод на свободные вакансии;

провести внутрипроизводственные переводы и перемещения намеченных к увольнению работников;

распределять имеющийся объем работ всеми работниками с их согласия;

использовать как крайнюю меру установление работникам с их согласия неполного рабочего времени;

оказывать помощь высвобожденным в связи с сокращением численности (штата), ликвидацией организации работникам в переобучении и трудоустройстве».

п. 59 главы «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ» изложен в следующей редакции:

«59. Обеспечивать контракты дополнительными мерами стимулирования труда в соответствии с подпунктом 2.5 пункта 25 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» за счет бюджетных средств и средств от приносящей доходы деятельности (для работников, содержащихся за счет внебюджетных средств). Не допускать заключения контрактов, не обеспеченных дополнительными мерами стимулирования труда».

п. 60 главы «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ» изложен в следующей редакции:

«60. Расторжение трудового договора с работниками по инициативе Нанимателя *(статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (кроме пунктов 2 и 7*)), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики производить только с предварительного согласия профсоюза».

п. 61 главы «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ» изложен в следующей редакции:

«61. В случае сокращения численности или штата работников, при равной производительности труда и квалификации, предпочтение в оставлении на работе отдавать следующим лицам *(кроме указанных в ст. 45 Трудового Кодекса Республики Беларусь)*:

получившим в организации трудовое увечье или профессиональное забо­левание;

работникам предпенсионного возраста (за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста), добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;

выплачивающим льготный кредит, полученный на строительство, реконструкцию или приобретение жилых помещений;

из числа одиноких родителей, на воспитание и иждивении которых находятся несовершеннолетние дети (*ст. 63 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье);*

матерям, отцам, опекунам (попечителям) на иждивении и воспитании которых находятся трое и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенок-инвалид – в возрасте до восемнадцати лет);

работникам, на иждивении и воспитании которых находятся двое или более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенок-инвалид – в возрасте до восемнадцати лет), при условии, если супруг (га) данного работника находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

одному из супругов, если в организации работают и подлежат увольнению оба супруга из одной семьи;

работникам, имеющим длительный непрерывный стаж работы в учреждении (не менее 15 лет и более);

женам, мужья которых призваны на срочную военную службу;

избранным в состав Профкома».

п. 68 главы «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ» изложен в следующей редакции:

«68. Заключать (продлевать) с работником контракт на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь»

п. 75 главы «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ» изложен в следующей редакции:

«75. Заключение (продление) контрактов с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста производить на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок)».

Глава «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ» дополнена пунктом 78. следующего содержания:

«91. Одновременно с уведомлением работника о переводе на контрактную форму найма, вручать ему проект контракта».

Глава «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ» дополнена пунктом 79. следующего содержания:

«79. Перевод на контрактную форму найма работников учреждения -членов профкома производить после предварительного, не позднее, чем за один месяц, уведомления профкома».

Глава «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ» дополнена пунктом 72. следующего содержания:

«72. В случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, Наниматель обязан продлить (заключить новый) контракт с работником на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет, за исключением случаев ликвидации организации, если они не выразили свое письменное согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок *(Указ Президента Республики Беларусь от 02.06.2006 № 369)».*

Глава «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ» дополнена пунктом 74. следующего содержания:

«74. В период срока предупреждения работника о расторжении контракта по истечении срока действия по инициативе Нанимателя, предоставлять по личному заявлению работника один свободный день в неделю с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре, для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других Нанимателей.

Глава «ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ» дополнена пунктом 129 следующего содержания:

«129. Предусматривать в смете расходов средства на финансирование комплекса организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных Планом мероприятий по охране труда».

Глава «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ» дополнена пунктом 74. следующего содержания:

56. В случае обоснованной ликвидации или реорганизации учреждения (упразднения структурных подразделений), влекущей за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, уведомить об этом профсоюз не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего решения и совместно с профсоюзной организацией разработать мероприятия по соблюдению прав и интересов работников. Данное обязательство соблюдается при условии своевременного уведомления вышестоящим органом;

61. В случае сокращения численности или штата работников, при равной производительности труда и квалификации, предпочтение в оставлении на работе отдавать следующим лицам *(кроме указанных в статье 45 Трудового Кодекса Республики Беларусь)*:

получившим в организации трудовое увечье или профессиональное забо­левание;

работникам предпенсионного возраста (за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста), добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;

выплачивающим льготный кредит, полученный на строительство, реконструкцию или приобретение жилых помещений;

из числа одиноких родителей, на воспитание и иждивении которых находятся несовершеннолетние дети (*статья 63 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье);*

матерям, отцам, опекунам (попечителям) на иждивении и воспитании которых находятся трое и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенок-инвалид – в возрасте до восемнадцати лет);

работникам, на иждивении и воспитании которых находятся двое или более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенок-инвалид – в возрасте до восемнадцати лет), при условии, если супруг (га) данного работника находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

одному из супругов, если в организации работают и подлежат увольнению оба супруга из одной семьи;

работникам, имеющим длительный непрерывный стаж работы в учреждении (не менее 15 лет и более);

женам, мужья которых призваны на срочную военную службу;

избранным в состав Профкома.

**Глава «Оплата труда»:**

Сроки выплаты заработной платы, согласно п. 21 коллективного договора: заработная плата выплачивается не менее двух раз в месяц (ст.73 Трудового кодекса Республики Беларусь) в следующие сроки: за первую половину текущего месяца 20 числа и окончательный расчет за предыдущий месяц 11 числа.

Если день выдачи заработной платы совпадает с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями, то выдачу заработной платы осуществлять накануне.

Средний заработок за время трудового отпуска выплачивать не позднее, чем за два дня до начала отпуска (ст.176 Трудового кодекса Республики Беларусь).

уровень средней заработной платы по учреждению составил 843,74 руб. и по категориям медицинских работников: врачи – 1 297,23 руб., средний персонал – 908,99 руб., прочий (младший) персонал – 517,44 руб.;

Согласно нормам коллективного договора в течение 2019 года произведены выплаты работникам:

1. по контрактам – 255 101,04 руб.
2. доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях – 89 921,79 руб.
3. доплата до МЗП – 97 179,20 руб. и др.

использование стимулирующих фондов и фонда материальной помощи составило 1 616 117,38 руб., из них фонд материальной помощи 160 384,40 руб.;

контроль своевременной подачи графиков работ (сменности) в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Республики Беларусь и наличие ознакомления работников с графиком с личной подписью (не позднее одного месяца до введения его в действие);

**Глава «Кадровое обеспечение. Гарантии занятости.**

**Трудовые отношения»:**

По состоянию на 31.12.2019 в учреждении заключено 525 контракт, что составляет 93,1 % от всех работающих в учреждении, из них в стационаре – 327 (62%), в филиалах – 198 (38%). Все заключенные в учреждении контракты содержат повышение тарифной ставки (оклада). Также все заключенные контракты предусматривают предоставление дополнительного поощрительного отпуска.

В п. 69 главы «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ» предусмотрены нормы, обеспечивающие продление (заключение) контрактов с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, по соглашению сторон на сроки:

имеющим стаж работы в организации 5 и более лет – срок не менее трех лет;

имеющим высокий профессиональный уровень и квалификации (высшую и первую квалификационную категории, ученую степень, поощрения от органов управления, общественных организаций и т.д.) – на пять лет, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

В пп. 70, 71 коллективного договора предусмотрены гарантии для родителей (опекунов, попечителей), в том числе одиноких родителей:

С согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, контракты продлеваются (заключаются новые) на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет (*Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180).*

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

В случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, Наниматель продлевает (заключает новый) контракт с работником на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет, за исключением случаев ликвидации организации, если они не выразили свое письменное согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок *(Указ Президента Республики Беларусь от 02.06.2006 № 369).*

Данная норма закреплена в п. 120, 121, 122 коллективного договора, а именно:

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области охраны труда.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области охраны труда.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования. Свободный день в месяц по желанию работника может быть перенесен на другой день текущего месяца, согласованный с нанимателем, на основании заявления работника, составленного в произвольной форме, с оформлением приказа главного врача.

**Глава «Охрана труда»:**

В коллективный договор ежегодно вносится план мероприятий по охране труда, утверждаемый на совместном заседании администрации учреждения и профсоюзного комитета после утверждения сметы и согласования мероприятий, проводимых по охране труда.

Всего израсходовано на выполнение мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда (включая внебюджетные средства) 99,99 тыс. руб., в т. ч.:

- На дополнительную оплату работающих за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям – 5,2 тыс. руб.

- На предоставление дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – 54,9 тыс. руб.

- На приобретение медицинских перчаток – 37,00 тыс. руб.

- На приобретение санитарной одежды – 1,8 тыс. руб.

- На приобретение средств индивидуальной защиты работников – 0,24 тыс. руб.

- На испытание средств защиты, рентгенаппарата, испытание диэлектрических перчаток – 0,63 тыс. руб.

- освидетельствование лифтов - 0,22 тыс. руб.

 В учреждении здравоохранения «Витебский областной клинический родильный дом» созданы условия для организации питания работников (данные нормы закреплены в п. 139 коллективного договора). В каждом структурном отделении для работников имеются комнаты для отдыха и приема пищи, оснащенные удобной мебелью, микроволновыми печами, электрочайниками, посудой.

Общественным инспекторам по охране труда и представителям профсоюза (в соответствии с согласованным сторонами календарным планом осуществления общественного контроля) предоставляется не менее 2 часов в неделю для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, выполнением коллективного договора, участия в работе коллегиальных органов, комиссий, а также освобождать их от работы на время обучения и повышения квалификации с сохранением за эти периоды среднего заработка;

Общественные инспекторы по охране труда участвуют в ежедневном, еженедельном, ежемесячном и ежеквартальном периодическом контроле за соблюдением законодательства об охране труда и выполняют функции, определенные «Положением об общественном инспекторе по охране труда», утвержденным постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси 25.08.2010№180 (с учетом дополнения, утвержденного постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 20.04.2016 №133) .

За отчетный период ежеквартально проводились Дни охраны труда по различной тематике при участии представителей государственных органов, уполномоченных на осуществление надзора (контроля): Энергонадзора, ГАИ УВД Витебского облисполкома, МЧС, Госпромнадзора и др

**Глава «Социальная защита молодежи»:**

В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию администрация учреждения:

обеспечивает молодого специалиста работой по специальности, связанную с полученной специальностью и квалификацией.

закрепляет за молодыми специалистами на определенный срок наставников из числа наиболее опытных работников.

проводит стажировку по индивидуальному плану с целью максимально быстрой и полной адаптации в коллективе

 В октября 2019 года в УЗ «Витебский областной клинический родильный дом» состоялось посвящение в профессию молодых специалистов, пополнивших ряды работников учреждения. Наниматель совместно с Профкомом проводит анализ состояния обеспеченности молодых специалистов и работников жильем и по мере необходимости ходатайствует перед местными исполнительными и распорядительными органами о выделении работникам мест в общежитиях сторонних организаций и предприятий.

Количество молодых специалистов, оставшихся работать в учреждении после окончания срока обязательной работы по распределению составляет 10 человек.

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель комиссии от нанимателя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.В. Григорьева (подпись) | Председатель комиссии от профсоюзного комитета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Гулина (подпись) |

Члены комиссии: (для тех организаций, у которых сложилась практика подписания всеми членами комиссии).

|  |  |
| --- | --- |
| от нанимателя:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Ругаль (подпись)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.В. Андреева (подпись) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Стальмахова (подпись) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В. Посудневская (подпись) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Дорошкевич  (подпись) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.С. Командирова  (подпись) | от профсоюзного комитета:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В. Картовенко (подпись)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В. Сержан (подпись)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.О. Горбуков (подпись)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.С. Савельева (подпись)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.П. Шевяко (подпись)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Б. Зябченко (подпись) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.И. Шабашова (подпись)О |

Акт утвержден на расширенном заседании профкома УЗ «Витебский областной клинический родильный дом» протоколом от 17.01.2020 № 1.