



Беларускі прафесіянальны саюз
работнікаў аховы здароўя

ВИТЕБСКАЯ
ОБЛАСНАЯ АРГАНІЗАЦЫЯ
АБЛАСНЫ КАМІТЭТ
ПРЭЗІДЫУМ
ПАСТАНОВА

Белорусский профессиональный союз
работников здравоохранения

ВИТЕБСКАЯ
ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ
ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

06.04.2017 № 86

г. Віцебск

г. Витебск

О выполнении администрацией и первичной профсоюзной организацией ГУЗ «Витебская городская центральная клиническая больница» комплекса мер по реализации в системе ФПБ Основных положений Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016-2020 годы

Президиум областного комитета Витебской областной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию «О выполнении администрацией и первичной профсоюзной организацией ГУЗ «Витебская городская центральная клиническая больница» комплекса мер по реализации в системе ФПБ Основных положений Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016-2020 годы» принять к сведению (прилагается).

2. Отметить, что в учреждении налажена эффективная совместная работа администрации и первичной профсоюзной организации ГУЗ «ВГЦКБ» по выполнению комплекса мер по реализации в системе ФПБ Основных положений Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016-2020 годы.

3. Председателю профсоюзного комитета Ратомской Е.И. совместно с главным врачом ГУЗ «ВГЦКБ» Папковичем Л.В.:

3.1. осуществлять контроль за обеспечением работников средствами индивидуальной защиты, специальной одеждой, спецобувью в соответствии с нормами, утвержденными законодательством;

3.2. обеспечить выполнение утвержденного прогнозного показателя роста заработной платы работников, максимально задействовав все имеющиеся для этого резервы, в том числе средства, от приносящей

доходы деятельности; постоянно анализировать исполнение фондов, запланированных на оплату труда.

4. Председателю профсоюзного комитета ГУЗ «ВГЦКБ» Ратомской Е.И.:

4.1. продолжить практику систематического рассмотрения на заседаниях профсоюзного комитета социально-значимых вопросов в соответствии с рекомендациями Республиканского комитета БПРЗ;

4.2. рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета работу общественных инспекторов по охране труда ежеквартально;

4.3. размещать на информационных стендах, уголках по охране труда информацию о результатах работы общественных инспекторов по охране труда;

4.4. реализовывать на практике предоставленные полномочия общественного инспектора по охране труда путем проведения мониторингов.

5. Контроль за выполнением пунктов 3.1, 4.2-4.4 постановления возложить на главного технического инспектора труда областного комитета Кутузову С.Э.

Председатель комитета

В.А.Мужиченко

ИНФОРМАЦИЯ

о выполнении администрацией и первичной профсоюзной организацией ГУЗ «Витебская городская центральная клиническая больница» комплекса мер по реализации в системе ФПБ Основных положений Программы социально-экономического развития на 2016-2020 годы

Во исполнение плана работы областного комитета профсоюза работников здравоохранения на первое полугодие 2017 г. специалистами изучена работа по выполнению администрацией и первичной профсоюзной организацией ГУЗ «Витебская городская центральная клиническая больница» комплекса мер по реализации в системе ФПБ Основных положений Программы социально-экономического развития на 2016-2020 годы

Справочно.

Численность первичной профсоюзной организации ГУЗ «Витебская городская центральная клиническая больница» составляет 357 членов профсоюза, охват профсоюзным членством – 99,2%.

Председателем первичной профсоюзной организации (на неосвобожденной основе) является Ратомская Елена Ивановна, главная медицинская сестра учреждения.

Состав профсоюзного комитета – 14 человек.

При профкоме функционируют 5 постоянно-действующих комиссий:

по организационной работе;

по общественному контролю за соблюдением законодательства о труде, заработной плате и занятости;

по охране труда;

по работе среди молодежи, охране семьи, материнства и детства;

по культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе.

В целях выполнения Комплекса мер по реализации в системе Федерации профсоюзов Беларуси Основных положений Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016 - 2020 годы (далее - Комплекс мер), утвержденного постановлением Совета ФПБ от 13.07.2016 № 268, администрацией и первичной профсоюзной организацией ГУЗ «ВГЦКБ» проведена определенная работа.

На основании разработанных специалистами областного комитета профсоюза в помощь первичным профсоюзным организациям рекомендаций по выполнению Комплекса мер, в ГУЗ «ВГЦКБ» утвержден постановлением заседания профкома от 26.10.2016 № 135 и согласован с руководителем организации 28.10.2016 План совместных мероприятий государственного учреждения здравоохранения «Витебская городская центральная клиническая больница» и первичной организации профсоюза по выполнению Комплекса мер по реализации

в системе ФПБ Основных положений Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016 - 2020 годы (далее – План).

Все решения вышестоящих профорганов и областного комитета профсоюза имеются в наличие первичной профсоюзной организации.

П.1. Проведение разъяснительной работы в трудовом коллективе по информированию работников о текущей экономической ситуации в стране и принимаемых мерах по социальной защите населения с учетом финансовых возможностей государства.

Во исполнение п. 1 Плана 16 ноября 2016 года проведена разъяснительная работа на собрании совместном заседании администрации, руководителей структурных подразделений, членов профкома по информированию работников о текущей экономической ситуации в стране и принимаемых мерах по социальной защите населения с учетом финансовых возможностей государства (протокол № 43).

На профсоюзном стенде размещено объявление о нахождении Плана у председателя профкома.

Также в структурных подразделениях имеются стенды «Профсоюзная жизнь». На сайте учреждения заведена профсоюзная страничка, где размещается актуальная информация о профсоюзной жизни учреждения. В профкоме имеется собственный электронный адрес, оргтехника и доступ в сеть интернет с рабочего места председателя. В 2016 году в социальной сети (в контакте) была создана открытая группа ВГЦКБ Profession Union, где также освещается вся общественная жизнь коллектива.

П.2. Финансовое оздоровление реального сектора экономики:

п.п.2.1. осуществлять текущий мониторинг проблемных вопросов в области оплаты труда, занятости и социальных гарантий в учреждении, принимать оперативные меры по их разрешению.

В части реализации п.п. 2.1 Плана по осуществлению текущего мониторинга проблемных вопросов в области оплаты труда, занятости и социальных гарантий в учреждении, проводится постоянная работа нанимателя и профсоюза по обеспечению гарантий занятости, защите трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюза.

Правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между нанимателем и работающими в учреждении работниками, является коллективный договор. Генеральное, Тарифное и областное отраслевые Соглашения выступали основой для коллективного договора.

Работа нанимателя и профсоюзного комитета по соблюдению законодательства о труде строится в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, коллективным договором.

Со стороны нанимателя обеспечивается предоставление работникам дополнительных по сравнению с действующим законодательством социальных гарантий и компенсаций. В свою очередь профкомом постоянно осуществляется общественный контроль за соблюдением в учреждении законодательства о труде, выполнением положений коллективного договора. Согласованная деятельность нанимателя и профсоюзного комитета обеспечивает неукоснительное соблюдение в учреждении трудового законодательства.

Коллективный договор ГУЗ «ВГЦКБ» утвержден на профсоюзной конференции 25.10.2016 (протокол № 1), вступил в силу с момента подписания 01.11.2016, зарегистрирован в Первомайском районном исполнительном комитете 01.11.2016 № 150. Предложения специалистов областного комитета по результатам экспертизы проекта коллективного договора учтены в полном объеме.

Специалисты учреждения обеспечены копиями коллективного договора по курируемым разделам.

Сторонами коллективного договора ГУЗ «ВГЦКБ» являются работники больницы в лице председателя первичной профсоюзной организации Ратомской Елены Ивановны и нанимателя - главного врача Папковича Леонида Викторовича.

Коллективный договор соответствует типовому макету.

Информация об итогах выполнения норм коллективного договора доводится до сведения коллектива два раза в год и представляется в областной комитет профсоюза в указанные сроки.

Коллективный договор предусматривает, с учетом имеющихся возможностей, дополнительные и более высокие по сравнению с трудовым законодательством, областным отраслевым соглашением социальные нормы и гарантии. В соответствии с коллективным договором работникам оказывается материальная помощь в связи с несчастными случаями, длительными заболеваниями; а также производится вознаграждение работников к юбилейным и праздничным датам, при достижении пенсионного возраста и др.

В том числе, наниматель берет на себя обязательство осуществлять конкретные выплаты:

в связи с юбилейной датой со дня рождения (50, 60, 65, 70, 75, 80) – 5 базовых величин;

работникам, у которых установлено профессиональное заболевание, – 3 среднемесячные заработные платы единовременно;

в связи с бракосочетанием – 3 базовые величины;
работникам при уходе на пенсию, проработавшим в учреждении не менее 5 лет до наступления пенсионного возраста - 5 базовых величин;

при стихийных бедствиях, несчастных случаях – до 5 базовых величин по решению комиссии;

матерям-одиночкам (малообеспеченным - с уровнем жизни ниже прожиточного минимума), родителям, воспитывающим 3-х и более детей (до 18-ти лет) - по 3 базовые величины на каждого ребенка;

родителям, воспитывающим 3-х и более детей (до 18-ти лет) и опекунам для подготовки детей к новому учебному году – по 3 базовых величины на каждого ребёнка, обучающегося в учреждениях общего среднего и среднего специального образования;

родителям, воспитывающим детей-инвалидов – 10 базовых величин и др.;

дополнительно премировать сотрудников учреждения:

активистам донорского движения;

за наличие благодарностей сотрудникам в книге замечаний и предложений, публикаций в печати и благодарностей, направленных в вышестоящие органы;

за наставничество над молодыми специалистами и др.

Нормы раздела «Оплата труда» коллективного договора выполняются нанимателем в полной мере.

Председатель профкома на правах социального партнера входит в состав тарификационной комиссии, аттестационной комиссии, комиссии по коллективным переговорам.

По условиям коллективного договора социальными партнерами для сотрудников предусмотрен ряд доплат за вредные и (или) опасные условия труда, руководство интернами, совмещение профессий (должностей) и расширение зоны обслуживания, ночную смену, молодым специалистам и др.

Так согласно нормам коллективного договора в течение 2016 года произведены выплаты работникам:

повышение тарифных ставок (окладов):

по контрактам – 109348,95 руб.;

на 10% молодым специалистам – 921,83 руб.;

на 50% одному молодому специалисту с высшим образованием из числа лиц получавших в период обучения в учреждениях, обеспечивающих получение высшего образования, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи – 163,15 руб. (Указ Президента Республики Беларусь от 26.04.2010 № 199 «О некоторых вопросах формирования, ведения и использования банков данных одаренной и талантливой молодежи»);

доплата в размере одной тарифной ставки 1 разряда молодым специалистам – 868,53 руб.;

доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях – 5495,01 руб.;

доплата до МЗП – 66193,86 руб. и др.

Средняя заработная плата по категориям работников ГУЗ «ВГЦКБ» и процент достижения к средней заработной плате по области за 2016 г. представлена в таблице 1.

Для повышения уровня заработной платы социальными партнерами уделяется большое внимание повышению квалификации специалистов учреждения.

Из 42 врачей 40 врачей или 95,2% имеют квалификационные категории (по области – 72% без учета врачей-интернов): высшую – 18 чел., первую – 15, вторую – 7 (диаграмма 2). Из 109 работников среднего звена 100 специалистов или 91,7% имеют квалификационные категории (по области – 81,1%): высшую – 28, первую – 45, вторую – 27 (диаграмма 2).

На уровень средней заработной платы значительно влияет и установление стимулирующих выплат работникам учреждения.

В соответствии с коллективным договором работникам регулярно выплачиваются премия и оказывается материальная помощь. Председатель профкома входит в состав центральной премиальной комиссии учреждения, принимает участие в заседании комиссии по распределению премиального фонда и материальной помощи.

В рамках общественного контроля на заседаниях профкома ежемесячно согласовываются вопросы материального стимулирования труда работников больницы по условиям коллективного договора, что подтверждается протоколами заседания профкома.

Стимулирующие надбавки, премия и материальная помощь устанавливаются и выплачиваются в соответствии с положениями к коллективному договору.

Анализ полноты использования стимулирующих фондов и материальной помощи за 2016 год представлен в таблице 3.

Премирование работников производится по решению постоянно действующей комиссии после подведения итогов деятельности учреждения и структурных подразделений по всем видам деятельности ежемесячно, кварталом, по итогам года, а также разово за высокие трудовые показатели, активное участие в общественной жизни коллектива. Начисляется премия и за дополнительную работу, выполняемую в свое основное время, в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от

05.02.2002 № 13 «Об утверждении Перечня дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, на которые начисляется премия». В состав комиссий распределения премии работникам структурных подразделений входят профгруппорги отделений, что подтверждается наличием их подписей в протоколах.

В целях стимулирования повышения профессионального мастерства рабочих и ответственности за выполнение производственных заданий, в пределах фонда оплаты труда, введены дифференцированные надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство поварам 16% - 20% соответствующей тарифной ставки.

В соответствии с Положением об использовании внебюджетных средств, в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, в 2016 году выплачено на дополнительное стимулирование работников 360,06 руб.

Со стороны нанимателя задолженность по выплате заработной платы на 01.04.2016 отсутствует, своевременно производится выплата заработной платы, премии, материальной помощи в соответствии со сроками, установленными коллективным договором, что подтверждается протоколами заседания комиссии по заработной плате и занятости.

Во исполнение п.п. 2.1. Плана в течение 2016-2017 г.г. постоянно осуществлялся текущий мониторинг вопросов в области оплаты труда, занятости и социальных гарантий в организации.

Большое внимание профсоюзной организацией уделяется вопросам социально-экономической направленности.

В составе профкома работает комиссия по заработной плате и занятости (председатель комиссии – начальник планово-экономического отдела Голубева С.В.), основными задачами которой является:

- защита совместно с другими комиссиями профкома трудовых и социально-экономических прав работников, предупреждение нарушений законодательства и локальных нормативных актов по вопросам заработной платы, нормирования труда и занятости;

- содействие своими формами работы по сохранению и совершенствованию существующих, созданию новых рабочих мест, переобучению и повышению квалификации работников;

- подготовка предложений профсоюзному комитету по вопросам, входящим в компетенцию комиссии.

Так ежеквартально 2016 года рассматривались вопросы:

осуществление контроля за:

установлением надбавок работникам ГУЗ ВГЦКБ на 2016 год, использование запланированных в смете средств на выплату надбавок;

выполнением Положения о премировании сотрудников ГУЗ «ВГЦКБ», использование запланированных средств на выплату премии и материальной помощи;

выполнением Положения об оказании материальной помощи сотрудникам ГУЗ «ВГЦКБ»;

правильностью выплаты компенсаций, зарплаты, надбавок молодым специалистам, беременным женщинам, инвалидам по труду;

учётом рабочего времени (составление графиков и табелей работы), оформление протоколов на премирование и депремирование сотрудников;

участие:

во внесении изменений и дополнений в коллективный договор с учётом изменений и дополнений в действующем законодательстве;

в работе комиссий по аттестации рабочих мест, по присвоению квалификационной категории;

утверждение плана работы комиссии по заработной плате и занятости профкома на 2017 год;

внесение изменений и дополнений в разделы «Оплата труда» и «Гарантии занятости» коллективного договора.

Также на заседаниях комиссии в 2016-2017 годах рассматривались вопросы:

утверждения Положения об оказании материальной помощи из фонда профбюджета;

подготовки и утверждения отчета о работе комиссии по заработной плате и занятости профсоюзного комитета;

выполнения норм раздела «Оплата труда» коллективного договора;

разработки и утверждения плана работы комиссии по заработной плате и занятости.

По всем рассмотренным вопросам в протоколах имеется информация члена комиссии, ответственного за данный вопрос.

За отчетный период комиссией осуществлялся общественный контроль за:

соблюдением выполнения норм действующих положений о премировании работников и об оказании материальной помощи;

начислением заработной платы;

выплатой установленных надбавок, доплат;

своевременностью выплаты заработной платы в соответствии с сроками выплаты по коллективному договору и др.

Профсоюзный комитет обеспечивает реализацию Комплекса мер, направленных на изучение проблемных вопросов в области занятости и социальных гарантий, осуществляет контроль за социально-экономической ситуацией в учреждении и за выполнением в полном объеме соответствующих обязательств отраслевого соглашения, коллективного договора.

П.п.2.2. учет интересов и сотрудничество социальных партнеров при разработке и реализации комплекса мер по социальной поддержке и помощи в области трудоустройства и самозанятости высвобождаемых работников;

п.п.2.3. информирование представителей работников (профсоюза) и других заинтересованных сторон (органы по труду, занятости и социальной защите, местные исполнительные и распорядительные органы и др.) о проведении социально-ответственного реструктурирования предприятия;

п.п.2.4. действующим законодательством (ст. 43 ТК, ст. 16 и ст. 21 Закона Республики Беларусь «О занятости населения» и ст. 10 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах») для нанимателя предусмотрены различные сроки уведомления заинтересованных лиц при расторжении трудовых отношений с работниками в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников:

работника (не менее чем за два месяца);

органы по труду, занятости и социальной защите (не менее чем за два месяца);

профсоюзы (не менее чем за три месяца на основании п. 14 Соглашения между управлением здравоохранения Витебского облисполкома и Витебской областной организации БПРЗ).

Во исполнение п.п. 2.2.-2.4 Плана в учреждении не зарегистрированы факты: скрытого сокращения (с работником не продлевают контракт, а их должность (штатную единицу) впоследствии сокращают), непродления контрактов по инициативе нанимателей с лицами трудоспособного возраста, добросовестно работающими и не имеющими нарушений трудовой дисциплины, увольнения работников по причине их отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, если такое изменение существенно на крайне невыгодных для работника условиях (работа на условиях неполного рабочего времени, уменьшение оплаты труда и т.п.); сокращения численности работников в результате реорганизации, реструктуризации, оптимизации штатной численности и др.

В целом в связи с эффективно действующим социальным партнерством в учреждении наблюдается стабильная кадровая ситуация, обеспечивается рациональное использование профессионального потенциала каждого работника.

П.п.2.5. оказывать нанимателям содействие в работе по экономии энергоресурсов;

проводить среди работников разъяснительную работу по вопросам экономии энергоресурсов;

п.п.2.6. участвовать в смотре-конкурсе ФПБ на лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

В части реализации подпунктов 2.5-2.6 Плана первичной профсоюзной организацией проводится определенная работа по оказанию нанимателю содействия в работе по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

На заседании профсоюзного комитета 27.09.2016 года рассматривался вопрос «О готовности учреждения и структурных подразделений к работе в осенне-зимний период» и выполнение мероприятий, которые непосредственно связаны с экономным использованием тепла и энергетических ресурсов. Председатель профкома включен в состав комиссии по контролю за экономным расходованием топливно-энергетических ресурсов.

Общественным инспекторам по охране труда даны полномочия осуществления контроля рационального использования теплоэнергетических ресурсов.

Однако до окончания ремонтно-строительных работ в учреждении такие мероприятия, как термореновация зданий, внедрение энергосберегающих осветительных устройств, замена регуляторов тепла и др., не представляются возможными, что повлекло за собой невыполнение доведенного управлением здравоохранения Витебского облисполкома планового показателя по экономии энергоресурсов.

Справочно. При плановом показателе экономии ТЭР -3%, фактическое значение составило +8%.

П.3. Развитие транзитной привлекательности и индустрии гостеприимства: продолжить сотрудничество с ТЭДУП «Витебсктурист». Оказывать содействие туристическим и санаторно-оздоровительным учреждениям ФПБ по развитию наиболее перспективных видов туризма (культурно-познавательного, медицинского, оздоровительного, спортивного).

В течение 2016-2017 г.г. экскурсионная деятельность не проводилась, т.к. работники учреждения не изъявили желание на участие в предлагаемых экскурсионных поездках.

П.4. Улучшение демографического потенциала страны и укрепление здоровья народа:

п.п.4.1. через систему коллективного договора и соглашений добиваться реализации мер, направленных на обеспечение эффективности диспансеризации, укрепление здоровья работников;

п.п.4.6. обеспечивать своевременное и организованное прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах, где определена необходимость в профессиональном отборе.

В соответствии с п.п.4.1, 4.6 Плана нанимателем обеспечивается своевременное прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров работниками, где определена необходимость в профессиональном отборе.

П.п.4.2. добиваться улучшения условий санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников;

П.п.4.3. продолжить работу по организации питания (в том числе горячего), созданию комнат питания;

обеспечивать работников за счет средств учреждения, в соответствии с установленными нормами и в установленные сроки, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Согласно п.п. 4.2-4.3 Плана через коллективный договор реализуются меры, направленные на укрепление здоровья работников, улучшение санитарно-бытовых условий, организации питания работников.

В профсоюзном комитете учреждения выделена подкомиссия, которая осуществляет общественный контроль за условиями питания сотрудников: оборудованы комнаты приема пищи в каждом структурном подразделении, оснащены необходимым электрооборудованием, посудой. Однако из-за недостаточности площадей на данный момент эти комнаты совмещены с сестринскими. Кроме того, в учреждении функционирует буфет, с ассортиментом мясной, молочной, кондитерской продукции.

Профсоюзный комитет не только осуществляет общественный контроль за созданием условий для питания сотрудников, но и вносит посильный вклад в оснащение необходимым оборудованием комнат для приема пищи:

в 2016 году из средств профбюджета выделено 450 руб., на которые приобретено 3 электрочайника, 2 печи СВЧ.

Вопросы по обеспечению надлежащих санитарно-бытовых условий и условий для питания работников рассмотрены на заседаниях профсоюзного комитета в 2016 году дважды: 24 марта (протокол № 3), 27 сентября (протокол № 9).

При окончании капитального ремонта учреждения в полном объеме будут соблюдены требования к устройству и оборудованию санитарно-бытовых помещений, определенных Санитарными нормами, правилами и гигиеническим нормативами «Гигиенические требования к устройству, оборудованию и содержанию организаций здравоохранения и к проведению санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий по профилактике инфекционных заболеваний в организациях здравоохранения», утвержденными постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 9.08.2010 № 109, ТКП 45-3.02-18-2005 (02250) «Здания и помещения лечебно-профилактических организаций. Поликлиники, амбулатории. Правила проектирования», ТКП 45-3.02-101-2008 (02250) «Здания и помещения лечебно-профилактических организаций. Лечебные стационары. Правила проектирования».

Во исполнение подпункта 4.3 Плана в части обеспечения средствами индивидуальной защиты по результатам общественного контроля профсоюзному комитету необходимо вносить предложения администрации о приобретении спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты для работников.

Проведенный анализ личных карточек учета выданной спецодежды показал отсутствие отметок о выдаче средств индивидуальной защиты, санитарно-гигиенической одежды работникам аптеки, ЦСО и др.

П.п.4.4. своевременно проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда, в том числе внеочередную аттестацию (переаттестацию) по инициативе первичной организации профсоюза и в случаях, определенных законодательством.

В соответствии с п.п.4.4 Плана аттестация рабочих мест по условиям труда проводится своевременно. В настоящее время идет подготовительная работа по проведению очередной аттестации 2018 года.

П.п.4.5. проводить за счет средств учреждения подготовку (обучение), переподготовку, стажировку, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей, специалистов и работников.

В соответствии с п.п.4.5 Плана на постоянной основе за счет средств организаций проводится подготовка (обучение), стажировка, повышение квалификации и проверка знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов. Численность работников, повысивших квалификацию по вопросам охраны труда за 2016 год составила 5 человек, из них 3 – руководители и специалисты. Затраты на повышение квалификации по вопросам охраны труда составили 507 рублей.

П.п.4.8. создавать благоприятные условия для эффективного отдыха и оздоровления детей работников в летний период.

В начале 2016 год в профком были поданы заявки на оздоровление 6 детей работников. Впоследствии трое работников отказались от оздоровления детей по личным причинам. Оздоровлено 3 детей (100% от потребности), из них 1 ребенок отдыхал в детском реабилитационно-оздоровительном лагере «Радуга» Лиозненского района, принадлежащего УЗ «Витебский областной детский клинический центр». Сумма затрат за счет средств профбюджета составила 111,82 руб., 12.10.2016 возмещено профкому из средств областного профбюджета 100 руб.

П.п.4.9. включать в коллективный договор:

меры морального и материального стимулирования работников к соблюдению требований по охране труда,

положений о сотрудничестве работников и нанимателя в обеспечении здоровых и безопасных условий труда,

меры морального и материального поощрения общественных инспекторов по охране труда за результативный общественный контроль за соблюдением законодательства по охране труда;

п.п.4.10. обеспечить предоставление общественным инспекторам по охране труда (в соответствии с согласованным сторонами календарным планом осуществления общественного контроля) времени для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, выполнением коллективного договора (соглашения), 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.

Во исполнение подпункта 4.9-4.10 Плана для осуществления деятельности по условиям коллективного договора общественникам учреждения предоставляется 1 час в неделю и предусмотрено материальное поощрение за счет средств и нанимателя и профбюджета. Также в коллективный договор внесена норма о предоставлении общественным инспекторам 1 дополнительного дня к отпуску с оплатой за счет средств от приносящей доходы деятельности. В 2016 году были премированы 12 общественников ко Всемирному дню охраны труда.

Всего в ГУЗ «ВГЦКБ» общественный контроль по охране труда осуществляют 14 общественных инспекторов, полномочия которых подтверждаются удостоверениями. Создана общественная комиссия по охране труда. Разработаны планы работы общественной комиссии по охране труда и общественного инспектора по охране труда.

Общественные инспекторы участвуют в периодическом контроле на рабочем месте, мониторингах, проводимых общественной комиссией и других мероприятиях по охране труда. Всего в течение 2016 года проведено мониторингов 2763, выявлено 218 нарушений, выдано 17 рекомендаций по их устранению, основные из которых – несоответствие установленным нормативам освещенности рабочего места процедурных медицинских сестер, работников аптеки, нарушение целостности линолеумного покрытия в производственных помещениях, отсутствие защитных плафонов на осветительных приборах, нарушения при использовании средств индивидуальной защиты (перчатки, защитные экраны) и др.

Ежеквартальный контроль осуществляется комиссионно в установленный приказом руководителя День охраны труда.

В программу Дня охраны труда включаются помимо мероприятий по проверке состояния условий и охраны труда на рабочих местах, проведение совещания с участием главных специалистов, руководителей структурных подразделений, председателя профкома.

На указанных совещаниях анализируется состояние охраны труда в структурных подразделениях, заслушиваются их руководители,

рассматриваются имевшие место случаи нарушения требований охраны труда, изучается передовой опыт работы по охране труда. Всего в течение прошлого года состоялись 4 Дня охраны труда.

Обучение профсоюзным комитетом организовывается в соответствии с разработанным планом ежеквартально с участием председателя профсоюзного комитета, заместителя главного врача по хозяйственной работе, специалиста по охране труда, юрисконсульта.

В учреждении создана и работает комиссия по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» (в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 12.20.2015 № 420)», в состав которой входят представители администрации и профсоюзного комитета. Кроме того, профсоюзным комитетом проводится постоянная и целенаправленная работа в данном направлении.

Вопросы по реализации Директивы № 1 на заседаниях профсоюзного комитета рассматриваются один раз в полугодие (протоколы заседаний от 05.05.2016, 26.10.2016).

Также в ГУЗ «ВГЦКБ» создана постоянно действующая комиссия по контролю за трудовой и исполнительской дисциплиной. Профсоюзный актив принимает участие в рейдовых проверках по выявлению фактов нарушения правил внутреннего трудового распорядка. Проводится контроль соблюдения работниками режима труда и отдыха, составляются акты проверок, проверяются журналы прихода-ухода, отработка рабочего времени.

За отчетный период было проведено 6 таких проверок, во всех участвовал председатель профкома. К дисциплинарной ответственности привлечено 3 сотрудника.

П.5. Гарантии в сфере труда и пенсионное обеспечение:

п.п.5.1. осуществление общественного контроля за предоставлением установленных коллективным договором гарантий работникам при контрактной форме найма.

Во исполнение п.п.5.1 Плана при профкоме созданы комиссии по общественному контролю за соблюдением законодательства о труде (далее – комиссия по общественному контролю) и по работе среди женщин, охране семьи, материнства и детства, жилищно-бытовой работе (далее – комиссия по работе семьи). В учреждении создана комиссия по трудовым спорам, где профсоюз через своих представителей при возникновении индивидуального трудового спора будет участвовать в работе этой комиссии.

Комиссии по общественному контролю за соблюдением законодательства о труде создана профсоюзным комитетом на срок его

полномочий, в целях оказания помощи профкому в повышении общественной активности членов профсоюза и привлечения их к активной работе по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, разъяснения членам профсоюза законодательства, затрагивающего их трудовые и связанные с ними права.

Данная комиссия осуществляет свою работу на основании плана, утвержденного в установленном порядке профсоюзным комитетом. В прошлом году комиссией по общественному контролю были подготовлены материалы для рассмотрения профсоюзным комитетом по вопросам: режима рабочего времени и времени отдыха, соблюдения очередности предоставления трудовых отпусков, соблюдения порядка и сроков привлечения работников к дисциплинарной ответственности и др. По результатам общественного контроля за соблюдением законодательства о труде комиссией составлены справки.

Комиссией по работе среди молодежи, охраны семьи, материнства и детства в соответствии с планом работы подготовлены и рассмотрены на заседании профсоюзного комитета вопросы о соблюдении трудового законодательства и коллективного договора по предоставлению льгот работающим беременным женщинам, инвалидам и др. категориям работников, о работе по реализации норм Декрета Президента Республики Беларусь от 24.11.2006 № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» (в учреждении работает 2 обязанных лица, которые являются членами профсоюза), о проведении мероприятий, посвященных Дню защитника Отечества, о проведении мероприятий, посвященных Дню Победы советского народа в Великой отечественной войне (в учреждении на учете состоит 4 малолетних узника, профсоюзным комитетом и администрацией было организовано посещение их на дому и им была оказана единовременная материальная помощь) и др.

Согласованная деятельность нанимателя и профсоюзного комитета обеспечивает неукоснительное соблюдение в учреждении трудового законодательства.

Трудовой распорядок в учреждении определяется ПВТР, установленными нанимателем с участием профсоюза на основании типовых правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных Правительством Республики Беларусь.

Утверждению ПВТР нанимателем предшествует их предварительное обсуждение с участием профсоюза. Интересы работников во время такого обсуждения представляет профсоюз. При

утверждении ПВТР разногласий не возникало. Работники учреждения знакомятся с ПВТР под роспись.

Все работники, в том числе впервые принятые ознакомлены под роспись с действующим коллективным договором.

п.п.5.1.1. продлевать контракты с одинокими родителями, опекунами (попечителями), на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, за исключением нарушителей трудовой и производственной дисциплины;

п.п.5.1.2. продлевать, заключать новые контракты с матерями, отцами, опекунами (попечителями), усыновителями (удочерителями) у которых на иждивении и воспитании находится трое и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенок-инвалид – в возрасте до восемнадцати лет), добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее пяти лет (если они не выразили свое письменное согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

п.п.5.1.3. продлевать (заключать) контракты 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 – на срок не менее трех лет; имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию (высшую и первую квалификационные 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;

п.п.5.1.4. заключать (продлевать) контракты с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

п.п.5.1.5. заключать контракты с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети до достижения последними совершеннолетия.

Выполнение положений п.п. 5.1.1-5.1.5 Плана обеспечивается предоставлением работникам учреждения дополнительных правовых гарантий в отношении кадрового обеспечения, занятости, отпусков и времени отдыха. Так, в коллективном договоре учреждения содержатся нормы о предоставлении матери или отцу, воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно одного дополнительного свободного от работы дня с оплатой, о выплате лицам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по любым основаниям (кроме вызванных виновными действиями) выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка и др.

Основной формой трудовых отношений, применяемых в учреждении является контрактная форма найма. На 01.03.2017 в учреждении работало 354 человек (с учетом женщин находящихся в

отпусках по уходу за ребенком до 3 лет), из них по контрактам – 256 (72,3%) (диаграмма 4). Из общего числа заключенных контрактов 38 (14,8%) заключены сроком на 1 год, 73 (28,5%) – сроком от 1 года до 3 лет, 145 – сроком на от 3 до 5 лет (56,6%).

Контракты работников учреждения соответствуют нормам Трудового кодекса Республики Беларусь и Декрету Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины». Заключенные с работниками контракты предусматривают предоставление с сохранением заработной платы дополнительного поощрительного отпуска и повышение тарифной ставки (оклада).

Трудовые договоры (контракты) содержат сведения о месте работы с указанием структурного подразделения, трудовую функцию, основные права и обязанности работника и нанимателя, срок трудового договора, режим труда и отдыха, условия оплаты труда и др.

Мониторинг применения в учреждении контрактной формы найма показывает, что в организации закреплены в коллективном договоре и реализуются на практике нормы, предусматривающие:

продление контрактов с одинокими родителями, опекунами (попечителями), на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, за исключением нарушителей трудовой и производственной дисциплины;

продление, заключение новых контрактов с матерями, отцами, опекунами (попечителями), усыновителями (удочерителями) у которых на иждивении и воспитании находится трое и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенок-инвалид – в возрасте до восемнадцати лет), добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее пяти лет (если они не выразили свое письменное согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

заключение (продление) контрактов с добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины работникам по соглашению сторон при стаже работы в организации 5 и более лет – не менее 3 лет, имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию – на срок не менее 5 лет, если работник не выразит своего письменного согласия на меньший срок;

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);

заключение контрактов с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети производить до достижения последними совершеннолетия;

в период срока предупреждения работника о расторжении контракта по истечении срока действия по инициативе нанимателя, предоставление по личному заявлению работника одного свободного дня в неделю с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре, для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей;

увольнение по истечении срока контракта работников, являющихся инвалидами, а также одиноких матерей, вдов, имеющих несовершеннолетних детей, родителей, воспитывающих троих и более несовершеннолетних детей, а также детей-инвалидов в возрасте до 18 лет может производиться производить только с предварительного согласия профсоюзного комитета, если инициатором расторжения контракта является наниматель и др.

П.п.5.2. разъяснить трудовому коллективу содержание проводимой пенсионной реформы, возможности повышения уровня пенсионного обеспечения посредством отложенного выхода на пенсию, дополнительного негосударственного пенсионного страхования.

В соответствии с п.п.5.2 Плана в части разъяснений в трудовых коллективах содержания проводимой пенсионной реформы, порядка назначения пенсий отдельным категориям медицинских работников, правовым инспектором труда проводится консультирование работников, нанимателя по трудовым, пенсионным и др. вопросам.

Так, областным комитетом была оказана необходимая помощь нанимателю при внесении изменений в трудовую книжку работнице учреждения, наименование должности в ее трудовой книжке не соответствовало должности указанной в штатном расписании организации, в связи с чем возникли трудности при оформлении досрочной пенсии за выслугу лет.

В ответе на обращение был разъяснен алгоритм исправления ошибок и внесения изменений в трудовую книжку, в конечном результате работнице управлением по труду, занятости и социальной защите райисполкома была назначена досрочная пенсия за выслугу лет и др.

П.6. Поддержка молодого поколения и его вовлечение в создание экономики знаний:

п.п.6.1. проведение «круглых столов» по вопросам прав и гарантий молодых специалистов, закрепления молодежи в учреждении:

Романенко Анна, фельдшер-лаборант диагностической лаборатории, 23.12.2015 году приняла участие в работе «круглого стола», организованного УЗО Витоблисполкома и областным комитетом профсоюза на базе филиала № 3 гостиничного комплекса «Крупенино» УЗ «Витебский областной диагностический центр».

п.п.6.1. предоставлять первое рабочее место выпускникам государственных учреждений, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, направленным на работу комиссией по персональному распределению выпускников.

Во исполнение п. 6 Плана «Поддержка молодого поколения и его вовлечение в создание экономики знаний» социальными партнерами проводится постоянная эффективная работа.

В 2016 году в учреждение прибыло на первое место работы по направлению после завершения обучения в государственных учреждениях образования 4 молодых специалиста: 2 специалиста с высшим медицинским образованием, 1 специалист со средним специальным медицинским образованием и 1 провизор-аналитик.

П.п.6.2. обеспечить молодого специалиста работой по специальности, не переводить молодого специалиста на работу, не связанную с полученной специальностью и квалификацией.

Все молодые специалисты обеспечены работой по специальности, ознакомлены с должностной инструкцией, инструкциями по охране труда на рабочем месте, правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

На основании приказов о приёме на работу с молодыми специалистами заключены контракты с повышением тарифных ставок на 20% - 50% и предоставлением 1 дополнительного дня отпуска, заведены трудовые книжки.

Все вновь принятые молодые специалисты являются членами профсоюза.

П.п.6.3. содействие развитию массовой физической культуры и спорта, самодеятельного художественного творчества, проведения торжественных мероприятий «Посвящение в профессию».

Молодые специалисты привлекаются к общественной жизни коллектива, участвуют в спортивных, культурно-массовых мероприятиях учреждения: выставка «Руки матери», выставка к 8 марта «Весенний букет», участие в мини-турнире по шахматам, шашкам, дартсу.

Заседанием профкома от 27.09.2016, протокол № 6, был рассмотрен вопрос «Организация работы в учреждении с молодыми специалистами»

о проведении 30.09.2016 в актовом зале больницы торжественного мероприятия по посвящению в профессию молодых специалистов с высшим и средним медицинским образованием с вручением подарочных сертификатов и цветов.

П.п.6.4. проводить стажировку по индивидуальному плану с целью максимально быстрой и полной адаптации в коллективе.

П.п.6.11. оказания помощи в предоставлении мест в общежитиях других организаций независимо от ведомственной принадлежности;

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

П.п.6.13. развивать систему наставничества как один из методов обучения опытными сотрудниками молодых специалистов:

закрепление наставников на 1 год из числа наиболее опытных работников;

включение в коллективный договор мер материального стимулирования труда наставников.

В учреждении развита система наставничества, ежегодно издается приказ главного врача об ответственных лицах за наставничество, которые материально поощряются дополнительным премированием.

С целью более полного и глубокого освоения профессиональными навыками, а также для более скорой максимальной адаптации в коллективе и закрепления на рабочем месте, в учреждении плодотворно работает школа наставничества по передачи практического опыта молодым специалистам. За молодыми специалистами закрепляются высококвалифицированные специалисты, имеющие большой опыт работы, первую или высшую квалификационную категорию по соответствующей специальности.

Ежегодно приказом главного врача ГУЗ «ВГЦКБ» утверждаются: положение о наставничестве в ГУЗ «ВГЦКБ»; комплексная программа адаптации молодых специалистов; список наставников для молодых специалистов.

В данную программу включены разделы:

организационная и подготовительная работа;

общая часть адаптации;

введение в должность;

организация и проведение наставничества.

В рамках данной программы большое внимание уделяется разделу «Введение в должность». На производственных совещания в коллективе представляются молодые специалисты и их наставники. Руководители отделений проводят ознакомление с целями и задачами деятельности отделения, социально-бытовыми условиями отделения, основами корпоративной культуры. Для изучения законодательства и иных нормативных правовых актов, связанных с профессиональной деятельностью сотрудника, молодым специалистам предлагается пакет

документов. Проводится инструктаж наставников с молодыми специалистами с последующим заключением соглашения о трудовом сотрудничестве, анкетирование молодых специалистов для определения профессиональной направленности, изучения личностных качеств и определения уровня овладения необходимыми профессиональными навыками.

Для работы наставников разрабатываются индивидуальные планы работы. По итогам работы представляются отчеты наставников.

Для организации процесса обучения устанавливаются совместные дежурства молодых специалистов с наставниками для решения практических ситуационных задач, которые вызывают у молодого специалиста затруднение.

В ходе анкетирования молодых специалистов определяется уровень профессиональных знаний и навыков молодых специалистов перед самостоятельной трудовой деятельностью.

В 2016 году 4 наставника получили единовременное вознаграждение в размере 2 базовых величин (по 168 руб.), а также повышение ежемесячной премии в соответствии с Положением о премировании коллективного договора.

Как результат слаженной работы администрации и профкома, молодые специалисты 2014 - 2015 годов после окончания срока обязательной работы продолжают работать в учреждении.

П.п.6.5. повышать эффективность формирования кадрового резерва с включением в него перспективных молодых активистов; проводить обучение лиц, включенных в кадровый резерв.

Численность молодежи в возрасте до 31 года в учреждении составляет 69 человек или 19,5% от общего количества работающих.

В перспективном резерве на должность руководителя учреждения состоит 2 работника:

Сидоренко Татьяна Юрьевна, врач-хирург, 31 год;

Пушкарева Светлана Эдуардовна, врач-анестезиолог-реаниматолог, 30 лет.

В реестре на должность старших медицинских сестер структурных подразделений учреждения состоят 2 медицинских сестры (22 года и 26 лет).

Как резерв кадров медицинские сестры обучались на базе дополнительного последиplomного образования в УО «ВГМК» и УО «ПГМК».

П.п.6.6. способствовать продвижению молодых кадров, состоящих в перспективном кадровом резерве, на руководящие должности в профсоюзе.

В кадровом резерве на председателя профсоюзного комитета состоит Халькин И.А., врач-хирург.

П.п.6.7. содействовать избранию в состав профсоюзного комитета активистов профсоюзного движения из числа молодежи.

В состав комиссий входят:

по работе среди молодежи, охране семьи, материнства и детства - Миранович А.В., медицинская сестра операционная, Устинова Т.С., лаборант;

по культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе - Халькин И.А., врач-хирург, Волкова О.О., медицинская сестра-анестезист, Дечканец Е.В., врач-эндоскопист.

П.п. 6.9. привлекать молодежь к реализации программ, направленных на повышение мотивации профсоюзного членства, к разработке коллективного договора, участию в законотворческой деятельности по вопросам молодежи, непосредственной работе в рамках коллегиальных органов, экспертных и рабочих групп, при подготовке и проведении мероприятий разного уровня.

В комиссию по коллективным переговорам включены Халькин И.А., врач-хирург, Родиков С.В., ведущий юрист-консульт; в тарификационную комиссию – Устинова Е.А., экономист.

П.п.6.10. включать в коллективный договор дополнительные меры по социальной поддержке молодежи, ее закреплению на рабочих местах в части:

Во исполнение п.п. 6.10 Плана в Положении об оказании материальной помощи коллективного договора утверждена норма единовременной выплаты в размере 3-х базовых величин молодым специалистам, прибывшим на место работы по направлению. В 2016 году выплачено на эти цели 189 руб.

П.п.6.11. оказания помощи в предоставлении мест в общежитиях других организаций независимо от ведомственной принадлежности.

В связи с отсутствием жилого фонда молодым специалистам не предоставляется жильё. Поэтому, при необходимости, администрация ГУЗ «ВГЦКБ» и профком ходатайствуют перед руководителями предприятий города, имеющих ведомственной жильё, о выделении жилплощади сотрудникам. 4 работника учреждения получили жилье в общежитиях предприятий города.

П.7. Развитие физической культуры и спорта:

включать в коллективный договор меры морального и материального стимулирования работников, ведущих здоровый образ жизни, занимающихся физической культурой и спортом.

Одним из направлений деятельности профкома является приобщение к физической культуре, развитие физических способностей, пропаганда здорового образа жизни работников учреждения.

В целях развития физкультурно-оздоровительной работы сотрудники учреждения являются участниками соревнований, которые были организованы в течение 2016 года как областным комитетом профсоюза, так и силами профкома. С этой целью было принято

решение об аренде спортивного зала, в котором проходят тренировки волейбольной команды.

Халькин И.А., врач-хируг, Дечканец Е.В., врач-эндоскопист, являются членами областной сборной команды работников здравоохранения Витебской области по волейболу.

Под девизом «Отдыхаем вместе» в 2016 году работники учреждения вместе с детьми (42 чел.) приняли участие в мероприятии выходного дня «Веревочный городок».

Пунктом 10 Положения о премировании работников ГУЗ «ВГЦКБ» предусмотрена норма дополнительного премирования сотрудников учреждения:

за победу и участие в соревнованиях, пропаганду здорового образа жизни.

С сентября 2016 года введена практика поощрения сотрудников за ведение здорового образа жизни: при посещении групп здоровья, аэробики, фитнеса и т.д. выплачивается вознаграждение из средств профбюджета.

П.8. Развитие национальной культуры и творческого потенциала белорусского народа:

П.п.8.1. включать в коллективный договор меры, обеспечивающих возможности культурного отдыха и занятий творчеством работников и членов их семей;

П.п.8.2. включать в коллективный договор меры морального и материального стимулирования работников, активно участвующих в культурных мероприятиях и художественном творчестве.

Мероприятия, проводимые в 2016 году, имели как культурно-просветительский, досуговый, образовательный, так и творческий характер.

Доброй традицией стало поздравление работников с профессиональным и другими праздниками, чествование ветеранов, молодых специалистов.

Для членов профсоюза приобретались билеты на спектакли в драматический театр им. Я.Коласа, концертные мероприятия Витебской филармонии, фестиваля «Славянский базар».

Для развития и реализации творческих способностей был проведен осенний праздник «Королева Осени».

Пунктом 10 Положения о премировании работников ГУЗ «ВГЦКБ» предусмотрена норма дополнительного премирования сотрудников учреждения:

за активное участие в общественной и культурно-массовой работе.

Планом работы «первички» на апрель 2017 год предусмотрено рассмотрение на заседании профкома вопроса «О выполнении администрацией и первичной организацией профсоюза комплекса мер

по реализации основных положений Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016-2020 годы».

В течение года также будет рассматриваться совместная работа администрации и первичной организации профсоюза по выполнению положений главы «Гарантии прав и социальная защита молодежи» коллективного договора, выполнению законодательства по срокам выплаты заработной платы в учреждении, норм коллективного договора, практика наставничества в учреждении.

Подводя итоги, следует отметить, что совместная работа администрации и первичной профсоюзной организации ГУЗ «ВГЦКБ» способствует повышению авторитета и влияния отраслевого профсоюза среди работников учреждения, раскрывает резервы и новые возможности в решении уставных задач по защите социально-экономических прав и интересов работников.

Заведующий отделом организационно-производственной работы

Д.А.Паревский

Заведующий отделом социально-экономической работы

С.А.Королева

Технический инспектор труда

С.Э.Кутузова

Правовой инспектор труда

А.И.Королева

Таблица 1

ИНФОРМАЦИЯ

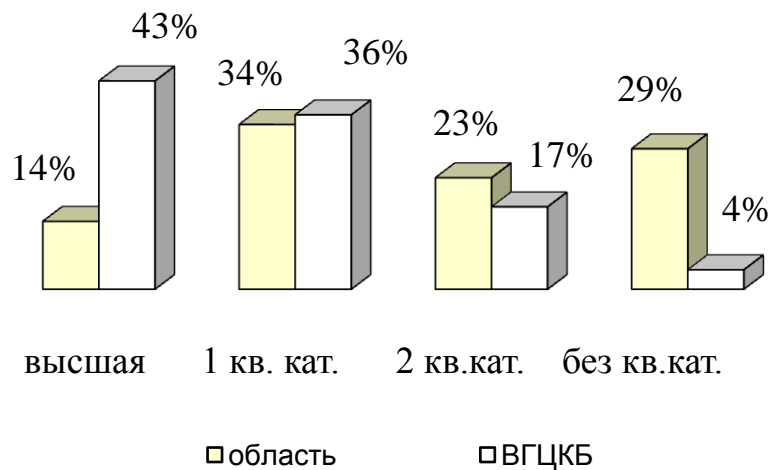
о средней заработной плате работников ГУЗ «ВГЦКБ» за 2016 г.

учреждение/ область	2016 г., руб.	% достижения
ЦБ/ область	589,80/540,47	109,1
врачи ЦБ/ область	1132,50/951,44	119,0
сред.медперсонал ЦБ/ область	677,39/559,25	121,1

Диаграмма 2

Процентное соотношение
врачей области (без учета
врачей-интернов) и ГУЗ
«Витебская ГЦП»,
имеющих

квалификационные
категории на 01.01.2017



Процентное соотношение
среднего медперсонала области
и ГУЗ «ВГЦКБ», имеющих
квалификационные категории
на 01.01.2017

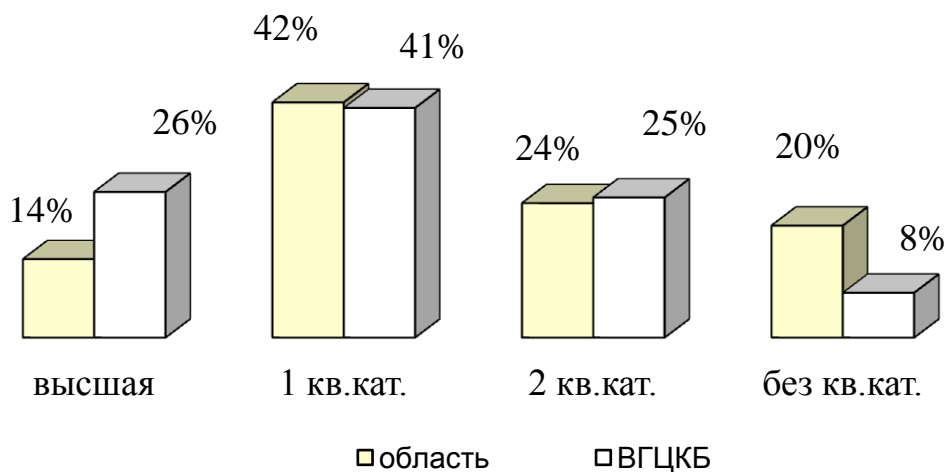


Таблица 3

Анализ полноты
использования
стимулирующих фондов и
материальной помощи ГУЗ
«ВГЦКБ» за 2016 год

	План (млн. руб.)	Факт (тыс. руб.)	% исполнения
20% премиальный фонд	332024,0	332023,0	100
10% фонд надбавки за сложность и напряженность	144923,0	144921,52	100
5% фонд материальной помощи	83126,0	83124,13	100

Диаграмма 4

Анализ сроков заключенных контрактов в ГУЗ «Витебская городская центральная клиническая больница» на 01.03.2017

