

ВЕСТНИК

ПРОФСОЮЗА



№ 3 (41)

**Информационный бюллетень
Центрального Совета
Общественного объединения
«Казахстанский отраслевой профсоюз
работников здравоохранения»**

Выпуск подготовили: Бутина М.С. (ответственная за выпуск)
Аркабаева В.М.

декабрь 2015 года

Уважаемые коллеги!

*Искренне поздравляю Вас
с Новым годом и желаю Вам дальнейшей
плодотворной деятельности
на благо народа суверенного Казахстана.
Пусть этот год будет годом мира,
благополучия и процветания!
Счастья, крепкого здоровья
и успехов Вам и Вашим близким!*

С уважением  *М. Бутина*

ОФИЦИАЛЬНАЯ ХРОНИКА

Информационное сообщение о расширенном заседании Исполкома Центрального Совета Казахстанского отраслевого профсоюза работников здравоохранения.....	6
Постановления Исполкома ЦС Профсоюза:	
О Послании Президента РК Н.Назарбаева народу Казахстана «Казахстан в новой глобальной реальности: рост, реформы, развитие.....	7
О практике заключения и выполнения Соглашения и коллективных договоров в Актюрбинском филиале Профсоюза	9
Информация о практике заключения и выполнения Соглашения и коллективных договоров в Актюрбинском филиале Профсоюза.....	10
О результатах проведения кустовых семинаров.....	15
Заявление Республиканского объединения профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Казахстан» в поддержку инициативы проведения досрочных выборов депутатов Мажилиса Парламента Республики Казахстан и маслихаты всех уровней.....	16
Постановление Исполкома ФПРК №8 п.3 от 23.12.2015 г. «О вступлении ФПРК в качестве полноправной членской организации в Международную конфедерацию профсоюзов».....	17
Информация о вступлении ФПРК в качестве полноправной членской организации в МКП.....	18
Постановление Генерального Совета ФПРК №3 п.2 О новом трудовом кодексе Республики Казахстан.....	20
Информационное сообщение о заседании Национального Координационного совета по охране здоровья при Правительстве РК.....	21

Информационное сообщение о встрече Заместителя
Премьер-министра РК Д.Назарбаевой с работниками системы
здравоохранения21

Информационное сообщение о встрече Министра
здравоохранения и Председателя Профсоюза в Алматы
с работниками здравоохранения.....22

Выступление председателя Казахстанского отраслевого профсоюза
работников здравоохранения Бутиной М.С.24

Информационное сообщение о рабочей поездке
Министра здравоохранения и Председателя Профсоюза
в Актюбинскую область26

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

О заседании отраслевой трехсторонней комиссии по социальному
партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений27

Протокол заседания отраслевой трехсторонней комиссии
по социальному партнерству и регулированию
социальных и трудовых отношений31

Семинар в Караганде. Новая модель оплаты труда.....33

Кустовой семинар в Павлодарской области.....34

ДЕЛОВАЯ ПАПКА

Приказ МЗСР РК от 30.11.2015г. № 908 «Об исчислении
Единых правил исчисления средней заработной платы».....35

Приказ МЗСР РК от 28.12.2015г. №1041 «Об утверждении
правил и условий проведения аттестации гражданских служащих
в области здравоохранения и социально-трудовой сфере»41

Приказ МЗСР РК от 28.12.2015г. № 1043
«Об утверждении Реестра должностей гражданских служащих
в некоторых сферах системы здравоохранения».....50

Приказ МЗСР РК от 28.12.2015г. № 1054 Об утверждении Правил выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами.61

Постановление Правительства Республики Казахстан №1193 от 31.12.2015г. « О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий»..... 66

ВЕСТИ С МЕСТ

Искакова Г. За строкой Послания Президента
Работать в новом формате.....71

Мадиярова А.А. Отклик на Послание75

Шыманов Ж. Басты байлық-денсаулық76

Жұмаханова Г. Кәсіподақ балалардың да қамқоршысы77

Хусаинова Г.К. Социальное партнерство в первичке78

Тажибай Б.А. Успешное сотрудничество с фондом Ф.Эберта.....80

ВМЕСТЕ МЫ СИЛА

Благотворительный бал в ЗКГМУ83

Информационное сообщение о расширенном заседании Исполкома Центрального Совета Казахстанского отраслевого профсоюза работников здравоохранения

В Астане 24 декабря т.г. состоялось заседание расширенного Исполкома Центрального Совета Казахстанского отраслевого профсоюза работников здравоохранения. Заседание прошло под председательством Председателя Казахстанского отраслевого профсоюза работников здравоохранения М.С.Бутиной. В работе заседания участвовали председатели филиалов и сотрудники аппарата Центрального Совета Профсоюза.

В повестке дня были следующие вопросы: О послании Президента Республики Казахстан Н.А.Назарбаева народу Казахстана «Казахстан в новой глобальной реальности: рост, реформы, развитие»; О практике заключения и выполнения Соглашения и коллективных договоров в Актюбинском филиале Профсоюза; О результатах проведения кустовых семинаров по обучению руководителей организаций здравоохранения и профсоюзных лидеров по вопросу введения новой модели системы оплаты труда работников отрасли; О проекте Положения о производственном Совете по безопасности и охране труда в организациях здравоохранения.

В начале заседания председатель М.Бутина коротко изложила о вчерашнем заседании Генерального Совета ФПРК. Подняла вопрос о размерах именной стипендии Профсоюза и денежном вознаграждении к нагрудному знаку Профсоюза. Единогласным решением размеры выплат остались без изменения.

Постановления принятые Исполкомом ЦС Профсоюза:

О Послании Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Казахстан в новой глобальной реальности: рост, реформы, развитие»

30 ноября 2015 г. Президент Казахстана Нурсултан Абишевич Назарбаев обратился с очередным ежегодным Посланием народу Казахстана «Казахстан в новой глобальной реальности: рост, реформы, развитие», в котором обозначил действия страны в условиях мирового кризиса.

Реализация нового ежегодного Послания Главы государства обеспечивает социально-экономический рост за счет качества экономики и человеческого потенциала Казахстана. В настоящее время Мир вступил в период опасной неопределенности с точки зрения экономики и военно-политической ситуации. Вместе с тем, Президент долгое время целенаправленно готовил Казахстан к подобным внешним катаклизмам, предупреждал о грядущих тяжелых временах и, конечно же, мысленно моделировал сценарии ответа на новую геополитическую реальность. Даже в условиях высоких цен на нефть он постоянно призывал правительство к рачительности и жестко контролировал оптимальный уровень государственных расходов. И сейчас он не видит целесообразности «распечатывать» Национальный фонд, ведь эти средства принадлежат будущим поколениям. Все, что нам сегодня нужно, сказал Президент – это «жить по средствам».

Новизна Послания заключается в том, что оно предусматривает меры вывода нашей экономики на качественно новую траекторию. Речь идет о приватизации неэффективных активов, наведении порядка в налогообложении, устранении необоснованных субсидий, усилении конкурентной среды. Реализация Послания должна дать гарантию успешного вывода нашей экономики из кризиса. Наряду с этим, Президент никогда не забывает о фундаментальной задаче всемерной поддержки населения, в том числе путем повышения заработных плат работникам здравоохранения, образования, соцзащиты и госслужащим, а также увеличения пенсий, стипендий и пособий по инвалидности и утере кормильца. Ни одна страна в мире не решается увеличивать социальную помощь в условиях кризиса и нехватки средств. Казахстан – редкое исключение и в новой социальной политике, которую поручил разработать Президент, упор должен быть сделан на путях обеспечения высокого качества и адресной социальной поддержки тем, кто в ней действительно нуждается.

Послание Президента обращено не только к нации, но и ко всему мировому сообществу. Казахстан заинтересован в участии иностранных инвесторов в новом этапе приватизации. Наша страна предлагает широкие возможности государственно-частного партнерства, особенно в сфере инфраструктуры. Правительству и региональным властям предстоит большая комплексная работа по привлечению иностранных инвесторов. Следует не просто адаптироваться к работе в новых глобальных реалиях, но и учиться привлекать лучшие технологии, умы и таланты со всего мира, а для этого нужно создавать подобающие правовые, экономические и культурные условия. Предельно ясно Глава государства обозначил заинтересованность Казахстана в урегулировании конфликтных ситуаций, а также солидарность нашей страны в борьбе за безъядерный мир, против терроризма и экстремизма.

Члены Отраслевого Профсоюза, придавая высокую значимость социальной и экономической направленности Послания Главы государства, полностью поддерживают политику, проводимую Президентом РК Назарбаевым Н.А. и готовы приложить все усилия для решения новых поставленных задач в Послании Главы государства, Лидера нации Н.А. Назарбаева.

В связи с выше изложенным Исполком Центрального Совета Казахстанского отраслевого Профсоюза работников здравоохранения

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Поддержать Послание Президента Республики Казахстан – Лидера Нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Казахстан в новой глобальной реальности: рост, реформы, развитие», которое ставит конкретные задачи по дальнейшей экономической и социальной модернизации государства.

2. Председателям филиалов Профсоюза и первичных профсоюзных организаций:

а) считать главной задачей дальнейшее усиление защитной функции Профсоюза;

в) руководствуясь положениями Послания, активизировать работу по реализации «Программы деятельности Казахстанского отраслевого Профсоюза работников здравоохранения на 2015 - 2020 годы».

3. Послание обсудить на профсоюзных собраниях и заседаниях коллегиальных органов.

Председатель Профсоюза



Бутина М.С.

**О практике заключения и выполнения
Соглашения и коллективных договоров
в Актюбинском филиале Профсоюза**

Заслушав и обсудив информацию Председателя Актюбинского филиала Профсоюза Жазыковой Л.К. «О практике заключения и выполнения Соглашения и коллективных договоров в Актюбинском филиале Профсоюза» Исполком ЦС Казахстанского Отраслевого Профсоюза работников здравоохранения П О С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Информацию «О практике заключения и выполнения Соглашения и коллективных договоров в Актюбинском филиале Профсоюза» принять к сведению (прилагается).

2. Создать рабочую группу в составе расширенного Исполкома под председательством Председателя Восточно-Казахстанского филиала Профсоюза Айзенберга М.Е., для выработки предложений по внесению изменений и дополнений в Отраслевое Соглашение и коллективные договора в срок до 1 февраля 2016 года.

3. Председателям филиалов Профсоюза, председателям первичных организаций Профсоюза:

- в срок до 20 января 2016 года направить свои предложения по внесению изменений и дополнений в Отраслевое Соглашение и коллективные договора в адрес ЦС Профсоюза и Восточно-Казахстанского филиала Профсоюза;


- считать одной из первостепенных задач профсоюзных органов всех уровней заключение областных Соглашений филиалами Профсоюза и коллективных договоров во всех первичных организациях Профсоюза;

- постоянно информировать членов профсоюза о принимаемых Профсоюзом действиях по защите социально-экономических, трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

4. Председателям филиалов Профсоюза оказывать всесторонне содействие и практическую помощь первичным организациям Профсоюза при заключении ими коллективных договоров.

5. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на заместителя Председателя Профсоюза Тажибай Б.А.

Председатель Профсоюза



Бутина М.С.

ИНФОРМАЦИЯ
о практике заключения и выполнения Соглашения
и коллективных договоров в Актюбинском филиале Профсоюза

С целью реализации политики социального партнерства в целях защиты прав и интересов работников отрасли на уровне области действует областное Соглашение между Областным управлением здравоохранения и филиалом Профсоюза. На уровне лечебно-профилактических организации вопросы социального партнерства регулируются коллективными договорами, включающими в себя все нормы, содержащиеся в областном и Отраслевом Соглашениях.

В настоящее время идет перезаключение коллективных договоров в ЛПО области с учетом положений, принятых областным, а также Отраслевым Соглашением.

Контроль над исполнением пунктов Соглашения и коллективных договоров осуществляют комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений, состоящей из равного числа представителей сторон социального партнерства.

Ежегодно в феврале месяце на совместном заседании коллегии ОУЗ и Совета областного филиала Профсоюза рассматривается вопрос о выполнении взаимных обязательств, включенных в областное Соглашение, подписанное между ОУЗ и АОФПРЗ.

Необходимо отметить, что в этом году на профсоюзное обслуживание принят коллектив частной клиники «Дару» порядка 500 работающих. С помощью наших специалистов разработан и принят коллективный договор. В данном коллективном договоре предусмотрены ряд дополнительных льгот для сотрудников: - меры материальной и моральной поддержки сотрудников, выделение отдельной палаты для сотрудников в случае их болезни, бесплатное медицинское обслуживание и возможность обследования на дорогостоящих аппаратах, предоставление всех видов лечения и обследования с 50% скидкой для членов профсоюза, сохранение за пенсионерами всех льгот, выделение единовременного пособия при выходе на пенсию. За счет средств работодателя предусмотрена поэтапная медицинская реабилитация после перенесенных объемных операций, длительно болеющим. Все сотрудники застрахованы на общую сумму 13.602 тыс. тенге от несчастных случаев на производстве.

Для проведения профилактического осмотра создана специальная врачебная комиссия с привлечением узких специалистов.

Учитывая вышеизложенное, коллективный договор частной клиники

«Дару» представлен для участия в Республиканском конкурсе социальной ответственности бизнеса «Парыз» по номинации Лучший коллективный договор.

С июля месяца т.г. на профсоюзное обслуживание областного филиала принята профсоюзная организация АО «Железнодорожная больница» с общим числом работников - 450 человек. Администрации и профсоюзному комитету оказана практическая помощь по составлению коллективного договора.

Контроль над исполнением пунктов Соглашения и коллективных договоров осуществляют комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений, состоящей из равного числа представителей сторон социального партнерства.

Ежегодно в феврале месяце на совместном заседании коллегии ОУЗ и Совета областного филиала Профсоюза рассматривается выполнения принятых взаимных обязательств по Соглашению.

Председатель областного филиала Профсоюза включена в состав коллегии Областного управления здравоохранения и санитарно-эпидемиологической службы, а также является депутатом областного Маслихата и членом Областной трехсторонней комиссии по социальному партнерству при Акиме области.

Представители Профсоюза включены в наблюдательные советы, создаваемые в государственных предприятиях, перешедших на право хозяйственного ведения, а это свыше 80% ЛПО области. Благодаря оговоренным в ОС пунктам обеспечено сохранение всех льгот для гражданских служащих за работниками вышеуказанных предприятия. А также:

- обеспечены права работников на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней плюс 12 дней дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии п. 2 раздела 1У;

- обеспечена выплата пособия на оздоровление в размере должностного оклада и установление минимальных значений должностных окладов и иных доплат не ниже окладов и доплат гражданских служащих.

Производится выплата пособия на оздоровление и работникам малооплачиваемой категории, не вошедшим в перечень должностей гражданских служащих. Это санитары, санитарки, сестры-хозяйки, нянечки и пр. организаций здравоохранения;

Во всех ЛПО работникам выплачивается дифференцированная оплата, за 10 месяцев т.г. выплачено 104.300.500 т. За 10 месяцев по информации планово-экономического отдела ОУЗ медработникам выплачено СКПН на общую сумму -731.682 тыс. тенге

Решением Актюбинского областного маслихата 25% надбавка, предусмотренная законодательством для специалистов сельского здравоохранения выплачивается также и работникам ЛПО, расположенным в сельских округах г. Актобе, в том числе и работникам Медицинского центра ЗКГМУ им. М. Оспанова, расположенного в п. Новом, хотя большинство сотрудников проживают в городе.

Так же решением областного Маслихата: - ежегодно выделяются средства из областного бюджета на возмещение работникам здравоохранения транспортных расходов (проездные билеты), связанных с разъездным характером работы 715 работникам;

- обеспечено возмещение расходов на коммунальные услуги и топливо специалистам сельского здравоохранения за счет местного бюджета. Размеры пособия, конечно же, маленькие от 5 МРП до 10 МРП.

В целом по области около 2000 специалистов здравоохранения получают компенсацию на топливо.

Работникам ЛПО расположенным на территориях экологического бедствия, предоставляются все льготы, предусмотренные в соответствии со статьей 13 Закона РК «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия в Приаралье», по зонам надбавки к заработной плате и дополнительные отпуска:

- зона экологической катастрофы: территория Шалкарского района -12 календарных дней дополнительно к отпуску и 50% доплата к заработной плате;

- зона экологически предкризисного состояния - территории Байганинского, Иргизского, Темирского районов, Мугоджарского - в пределах границ населенных пунктов Эмбенского региона - 7 календарных дней к отпуску и 20% доплата к заработной плате.

Повышение квалификационного уровня и профессиональных знаний работников отрасли проводится за счет средств государственного бюджета или работодателя, в пределах норм учебных часов установленных квалификационными требованиями в соответствии с заявленной категорией;

В области обеспечения социальных гарантий, охраны труда и здоровья в соответствии с Отраслевым Соглашением был расширен разработанный ранее список профессии по условиям труда, которым положено молоко. Перечень профессии для получения спецпитания - молока утвержден по согласованию главными специалистами ОУЗ (гл хирург, анестезиолог, физиотерапевт, рентгенолог и т.д.) и дается как приложение к отраслевому Соглашению. В него включены медработники ЦСО,

работники газовых котельных, работники отделения гемодиализа. Согласно этого списка по области обеспечены специальным питанием около 1700 медицинских работников. При формировании бюджета ЛПО учитывается финансирование мероприятий по безопасности и охране труда, в том числе расходы на приобретение спецодежды работникам. Так, в Областном противотуберкулезном диспансере вместо обычных медицинских масок закупили респираторы, так как они удерживают большее количество опасных для здоровья работников веществ.

Обеспечено проведение ежегодных обязательных, периодических медицинских осмотров работников отрасли за счет средств работодателя. А также обследование и лечение лиц состоящих на диспансерном учете по вирусным гепатитам - за счет бюджетных средств.

Продолжается практика по страхованию ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работников при исполнении ими трудовых обязанностей, связанных с профессиональным риском. Особенно это касается работников службы скорой помощи, как наиболее подверженных производственным травмам. По области около 6000 работников здравоохранения застрахованы на общую сумму 2.750.000 тенге.

В стационарах области имеются комнаты отдыха и релаксации для сотрудников, работники обеспечены специальной одеждой, стирка и ремонт которой проводится в стенах ЛПО.

Продолжается работа по оздоровлению работников здравоохранения на базе ОЦ «Денсаулык» и в других санаториях РК., детей в РЦ «Акбобек» по бесплатным путевкам и в загородных детских лагерях с 50% оплатой за счет средств областного филиала и 20% за счет средств профкомов (итого 70% за счет средств профбюджета)

Во всех ЛПО области имеются общественные инспектора по охране труда, которые своевременно и оперативно реагируют на все нарушения трудового законодательства в области защиты и охраны труда. Регулярно проводятся рейды по соблюдению норм и мероприятия по охране труда. Ежедневно работниками областного филиала проводятся консультации членов Профсоюза, руководителей ЛПО, счетных работников, работников отделов кадров по вопросам трудового законодательства. Проводятся обучающие семинары по основам трудового законодательства для председателей первичек и профсоюзного актива.

Наряду с учрежденными Центральным Советом ПРЗ РК стипендиями, областной филиал Профсоюза ежегодно, на конкурсной основе учреждает 6 именных стипендии для студентов ЗКГМУ им. М. Оспанов

ва и Актюбинского медицинского колледжа. В ЗКГМУ им. М.Оспанова и в медицинском колледже проводятся торжественное вручение сертификатов именных стипендии Профсоюза

В целях пропаганды здорового образа жизни накануне Дня медицинского работника проведена Спартакиада, традиционно проводятся фестивали здоровья, практикуется проведение межрайонных Спартакиад. Приняли участие в областной Спартакиаде Профсоюзов, посвященной к 110-летию профсоюзов Казахстана, где команда шахматистов областного филиала заняла второе место.

Областной филиал в целях пропаганды работы Профсоюза осуществляет взаимодействие со СМИ в соответствии с утвержденным медиапланом.

Областной филиал ежегодно накануне нового учебного года не остается в стороне от мероприятий, проводимых в масштабе области «Дорога в школу». В августе областным филиалом оказана помощь 5 школьникам, детям медицинских работников Байганинского района, расположенного на территории экологического предкризисного состояния. Все первичные профсоюзные организации ЛПО области приняли активное участие в акции «Дорога в школу».

В настоящее время в первичных профсоюзных организациях идет обмен профсоюзных билетов.

Организовано проведена подписная компания по подписке на профсоюзную газету, выписано 100 экземпляров газеты, в 2015г – 65 экземпляров

25 ноября в г. Актобе проведен региональный семинар, с участием представителей Западного региона Казахстана по темам: Оплата труда гражданских служащих, новые подходы? Новый трудовой Кодекс РК. Особенности работы профсоюзных организаций в новых условиях. Все участники семинаров снабжены необходимым материалом

**Председатель Актюбинского
областного филиала Профсоюза
работников здравоохранения РК**

Л.К. Жазыкова

О результатах проведения кустовых семинаров

Заслушав информацию Председателя Профсоюза Бутиной М.С. о том, что в соответствии с протокольным решением Отраслевой трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений от 8 октября 2015 года «О мероприятиях в связи с введением новой системы оплаты труда с 01 января 2016 года» были проведены 6 кустовых семинаров в Актюбинске, Алмате, Караганде, Павлодаре, Усть-Каменогорске, Шымкенте по теме: «Оплата труда гражданских служащих: новые подходы» и одновременно семинары по теме: «Новый Трудовой Кодекс Республики Казахстан» для руководителей организаций здравоохранения, их заместителей по экономической работе, бухгалтеров, работников отделов кадров, Председателей филиалов и первичных организаций Профсоюза, в работе которых приняло участие 2040 человек. 25 декабря в Астане состоится проведение 7-го кустового семинара для работников Астаны и Костанайской области с численностью участников более 200 человек.


В связи с вышеизложенным Исполком ЦС Казахстанского Отраслевого Профсоюза работников здравоохранения П О С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Принять к сведению информацию о проведении кустовых семинаров по обучению работников здравоохранения и профсоюзных лидеров по вопросам введения новой модели системы оплаты труда работников отрасли и введению в действие нового Трудового Кодекса Республики Казахстан.

2. Аппарату ЦС Профсоюза обобщить вопросы заданные участниками в ходе кустовых семинаров, дать на них ответы и опубликовать их на сайте Профсоюза.

3. Председателям филиалов Профсоюза продолжить работу по обучению председателей первичных организаций Профсоюза и профсоюзного актива по вопросам введения новой модели системы оплаты труда работников здравоохранения и практического применения нового Трудового Кодекса РК.

Председатель Профсоюза



Бутина М.С.

**Заявление
Республиканского объединения профсоюзов «Федерация
профсоюзов Республики Казахстан» в поддержку инициативы
проведения досрочных выборов депутатов Мажилиса
Парламента Республики Казахстан и маслихаты всех уровней**

Мы, члены Федерации профсоюзов Республики Казахстан, поддерживаем инициативу депутатов Парламента о проведении досрочных выборов в Мажилис и маслихаты всех уровней.

Начало работы по реализации масштабных институциональных реформ и антикризисная повестка Плана нации «100 конкретных шагов» требуют максимальной консолидации всех общественных сил.

Мы убеждены в том, что в период глобального кризиса досрочные выборы укрепят консенсус и согласие в обществе и позволят мобилизовать его ресурсы для успешного преодоления негативных внешних влияний.

Уверены, проведение досрочных выборов предоставит политическим партиям хорошую возможность проявить эффективность своей деятельности на новом этапе государственного строительства.

Председатель
Федерации профсоюзов
Республики Казахстан



А. Кусаинов

ОФИЦИАЛЬНАЯ ХРОНИКА

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
КӘСІПОДАҚТАР
ФЕДЕРАЦИЯСЫ



ФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

АТҚАРУ КОМИТЕТИ

28/х.в. 15

ИСПОЛКОМ

№ 8 п. 3

О вступлении Федерации профсоюзов Республики Казахстан
в качестве полноправной членской организации
в Международную конфедерацию профсоюзов

Исполком Федерации профсоюзов Республики Казахстан
ПОСТАНОВЛЯЕТ :

Принять к сведению информацию о вступлении Федерации профсоюзов Республики Казахстан в качестве полноправной членской организации в Международную конфедерацию профсоюзов и внести на рассмотрение Генерального Совета Федерации профсоюзов Республики Казахстан.

Председатель

А. Кусанов

ИНФОРМАЦИЯ

11 октября 2015 года в городе Сан-Пауло (Бразилия) состоялось заседание Генерального Совета Международной конфедерации профсоюзов (МКП), на котором принято решение о принятии Федерации профсоюзов Республики Казахстан в качестве полноправной членской организации МКП.

МКП – это самая большая конфедерация профсоюзов в мире, объединяющая 180 миллионов работников в 162 странах. На сегодня в состав МКП входит 328 членских организаций, которые признаны демократичными, независимыми и репрезентативными в соответствии с Уставом МКП.

Главной задачей МКП является продвижение и защита прав и интересов работников, в рамках международного сотрудничества между профсоюзами, через глобальные кампании.

МКП имеет тесные отношения с Глобальной федерацией профсоюзов и Профсоюзным консультативным комитетом при ОЭСР (ПКК). Работает в тесном сотрудничестве с Международной организацией труда МОТ и другими специализированными учреждениями ООН.

Вступление Федерации профсоюзов РК, объединяющей более 2 миллионов членов профсоюзов, в состав МКП является поистине историческим событием в деятельности профсоюзов Казахстана, отмечающее в этом году 110 лет со дня образования первой профсоюзной организации на территории нашей страны. К этому Федерация профсоюзов РК стремилась со дня образования на протяжении многих лет.

В 2012 году в Казахстане побывала миссия МКП, которая по результатам анализа деятельности Федерации профсоюзов дала замечания по 11 позициям для вступления ФПРК в состав МКП.

В этой связи в течение 3-х лет была проделана масштабная работа по реформированию и модернизации профсоюзов.

Исключены все 11 несоответствий, упомянутые в отчете миссии МКП.

Принят Закон РК «О профессиональных союзах», который дал старт проведению реформ в профсоюзном движении и приведение деятельности профсоюзных организаций в соответствие с требованиями времени.

Принята и реализуется Концепция по объединению отраслевых профсоюзов, в рамках которой в Казахстане вместо малочисленных профсоюзных объединений появились крупные профсоюзные организации, представляющие интересы работников одной отрасли в едином лице.

Реорганизованы и созданы 16 территориальных профобъединений,

новыми функциями которых определено разрешение трудовых конфликтов, защита трудовых прав, мониторинг состояния трудовых отношений и реализация социального партнерства на региональном уровне.

В системе Федерации активно продвигается молодежная политика, в рамках которой в 7 регионах созданы молодежные профсоюзные объединения «Келешек».

Проведены XXIII-XXIV съезды Федерации профсоюзов РК, Международная научно-практическая конференция на тему «Разрешение коллективных трудовых споров. Опыт и перспективы», посвященная 110-летию образования профсоюзов Казахстана. В этих мероприятиях приняли участие руководители и представители профсоюзов 18 стран, Международной организации труда (МОТ), МКП, МКП-ВЕРС, ВКП и ФФЭ.

Подписано Генеральное соглашение, поставившее социальное партнерство на качественно новый уровень.

Республикой Казахстан ратифицировано 24 Конвенций МОТ, способствующих совершенствованию трудового законодательства и защищающих права работников.

Федерация профсоюзов РК в полной мере использует ресурсы МКП и Бюро трудящихся МОТ при обсуждении законопроектов, касающихся защиты прав работников.

Разработан с непосредственным участием ФПРК проект нового Трудового кодекса РК, который усилит роль профсоюзов в социальном партнерстве.

ФПРК заключены меморандумы о сотрудничестве и взаимопонимании с профцентрами России, Кыргызстана, Грузии, Азербайджана, Узбекистана, Таджикистана.

Проведены около 40 встреч председателя ФПРК с международными профсоюзными лидерами, активно идет обмен делегациями профлидеров разных отраслей.

Все эти меры дали ощутимые результаты и в феврале текущего года миссия МКП побывала в Казахстане повторно во главе с заместителем генерального секретаря МКП Яп Винненом, которая отметила положительную динамику развития профсоюзного движения.

Таким образом, всемерная поддержка со стороны членских организаций стала основой формирования мощного профсоюзного объединения в лице ФПРК, которая нашла признание в мировом профсоюзном движении.

Членство в МКП усиливает позиции и имидж ФПРК на международном уровне и позволяет заручиться поддержкой и солидарностью мировых профсоюзов.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
КӘСІПОДАҚТАР
ФЕДЕРАЦИЯСЫ



ФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

БАС КЕҢЕС

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ СОВЕТ

23.12.2015

№ 3 п. 2

О новом Трудовом кодексе
Республики Казахстан

Заслушав информацию о новом Трудовом кодексе Республики Казахстан, Генеральный Совет Федерации профсоюзов Республики Казахстан ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Учитывая, что с 1 января 2016 года большинство норм Трудового кодекса Республики Казахстан определяет коллективно-договорные отношения по наиболее важным аспектам, включая вопросы заработной платы, нормирования, условий труда, безопасности и охраны труда отраслевым профсоюзам, территориальным объединениям профсоюзов уделить особое внимание изучению международного и казахстанского опыта, внедрению во все первичные звенья профсоюзов навыков и умения ведения коллективных переговоров.

2. Поручить членским организациям:

- до 1 июля 2016 года завершить обучение председателей первичных организаций профсоюзов, профсоюзного актива нормам Трудового кодекса Республики Казахстан;

- в целях реализации ст. 203 Трудового кодекса Республики Казахстан подготовить технических инспекторов в части осуществления контроля по безопасности и охране труда, с целью повышения их роли и деятельности в Производственном совете на предприятии;

- с учетом разработанных Федерацией профсоюзов информационных материалов провести совместно с социальными партнерами работу по внесению изменений и дополнений в действующие коллективные договора, заключению новых коллективных договоров;

- в целях реализации ст. 155 Трудового кодекса Республики Казахстан подготовить профсоюзных активистов для организации общественного контроля за соблюдением трудового законодательства;

- использовать нормы Кодекса об административных правонарушениях, Уголовного кодекса Республики Казахстан в части привлечения к ответственности за неисполнение трудового законодательства.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя Федерации профсоюзов РК Айтуганова К.К.

Председатель

А. Кусаинов

Информационное сообщение о заседании Национального Координационного совета по охране здоровья при Правительстве Республики Казахстан

Под председательством заместителя Премьер-Министра Республики Казахстан Назарбаевой Д.Н. 9 ноября т.г. в г.Астане состоялось XXV заседание Национального Координационного совета по охране здоровья при Правительстве Республики Казахстан.

Как сообщается в распространенном для СМИ пресс-релизе, участники заседания рассмотрели вопросы о проделанной работе по развитию целостной системы службы школьной медицины, о проделанной работе в рамках межведомственного взаимодействия по строительству объектов здравоохранения, по вопросам профилактики заболеваемости и смертности от травматизма.

Также на заседании состоялось обсуждение проекта Государственной программы развития здравоохранения Республики Казахстан «Денсаулық» на 2016-2019 годы.

В работе Национального Координационного совета по охране здоровья приняли участие депутаты Мажилиса Парламента Республики Казахстан, представители министерств образования и науки, здравоохранения и социального развития, культуры и спорта, инвестиций и развития, сельского хозяйства, представители НПО и др.

Информационное сообщение о встрече Заместителя Премьер-министра РК Д.Назарбаевой с работниками системы здравоохранения

10 ноября т.г. состоялась встреча в акимате г. Астаны заместителя Премьер-министра Республики Казахстан Д.Назарбаевой с работниками системы здравоохранения. Во время встречи были озвучены актуальные проблемы и пути их решения.

Заместитель Премьер-министра Республики Казахстан Д.Назарбаева отметила, что финансирование системы здравоохранения за последние годы увеличилось. «Это позволило построить новые больницы, открыть новые клиники, закупить новейшее медицинское оборудование, но все еще проблем много. Значительная часть медицинских учреждений находится в аварийном состоянии, уже устаревшем. Поэтому это те вопросы, которые сегодня требуют скорейшего решения. И все это на фоне того,

что мы переживаем не самое лучшее время. Мы знаем, какая международная экономическая конъюнктура сложилась на рынке цен на сырье, соответственно, и сужается доходная часть нашего государственного бюджета. Мы с вами переходим в фазу довольно жесткой экономии наших расходов. Но Глава государства сказал, что социальная сфера - здравоохранение, социальная защита и образование, это те сферы, где сокращений бюджета не должно быть. Нужно, чтобы это дальше развивалось и услуги улучшались. Это вот главный такой постулат», - подчеркнула Д.Назарбаева.

Также во время встречи министр здравоохранения и социального развития Республики Казахстан Т.Дуйсенова рассказала об итогах государственной программы развития здравоохранения «Саламатты Қазақстан» и о проекте новой государственной программы «Денсаулық» на 2016-2019 годы. По ее словам, программа «Саламатты Қазақстан» меняет существующую финансовую модель господдержки медицинской сферы и создает общественное здравоохранение.

«Во-первых, мы создаем общественное здравоохранение, которое будет направлено на профилактику заболеваний. Второе – первичная медико-санитарная помощь. Это центральное звено в системе здравоохранения, где рождаются услуги всей системы. Мы будем дальше интегрировать, улучшать систему стационарной помощи. Внедряем систему медицинского страхования. Будем рассматривать вопросы, касающиеся улучшения лекарственного обеспечения, улучшения оснащения организаций медицинским оборудованием и обновление основных средств», – отметила во время своего выступления министр здравоохранения и социального развития Республики Казахстан Т.Дуйсенова.

Информационное сообщение о встрече Министра здравоохранения и Председателя Профсоюза в Алматы

13 ноября т.г. в акимате г. Алматы состоялась встреча Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан Т.Дуйсеновой с работниками здравоохранения, образования, культуры и социальной защиты по вопросу внедрения новой модели оплаты труда, по разъяснению основных норм нового Трудового кодекса РК содокладчиком выступила председатель Казахстанского отраслевого Профсоюза работников здравоохранения Бутина М.С.

На данной встрече с работниками бюджетной сферы Министр

Т.Дуйсенова рассказала жителям Алматы о внедрении с 1 января 2016 года новой модели системы оплаты труда гражданских служащих. Она предусматривает разделение должностей гражданских служащих на четыре категории в зависимости от образования, квалификации, сложности и степени ответственности выполняемых работ: блок А – управленческий персонал, отвечающий за стратегию развития организации и принимающий управленческие решения; блок В – основной персонал, обеспечивающий реализацию основных функций организации; блок С – административный персонал, выполняющий административно-правовые и хозяйственные функции; блок D – вспомогательный персонал, реализующий вспомогательные и технические функции. В результате внедрения новой модели системы оплаты труда ожидается дифференцированное повышение заработной платы работников основного персонала в зависимости от квалификации:

- в сфере здравоохранения – от 7% до 28%;
- образования – от 15% до 29%;
- прочие сферы – от 28% до 40%.

Также на этой встрече Министр рассказала об основных нормах нового Трудового кодекса Республики Казахстан.

Как сообщалось ранее, 5 ноября т.г. Парламент Республики Казахстан принял проект нового Трудового кодекса Республики Казахстан, который предусматривает, что государством будут устанавливаться минимальные трудовые стандарты гарантий и компенсаций работникам и жестко обеспечиваться контроль их исполнения со стороны работодателей. Отношения между работодателем и работниками будут в большей степени строиться на принципах саморегулирования, с усилением потенциала коллективных переговоров и заключаемых между ними соглашений в таких сферах, как найм, кадровое перемещение и увольнение работников, рабочее время, условия и оплата их труда. Для работодателей упрощены процедуры найма, кадрового перемещения, увольнения, определения условий и оплаты труда работников. При этом закреплены базовые трудовые гарантии и права работников с возможностью их расширения через заключаемые индивидуальные, коллективные договоры и соглашения, а также инструменты защиты их прав и интересов. Расширена роль профсоюзов в обеспечении прав и интересов работников, в том числе с учетом возможностей, предусмотренных в недавно принятом законе «О профессиональных союзах».

Уважаемые коллеги!

Вопрос о реформировании системы оплаты труда гражданских служащих, работников организаций содержащихся за счет средств государственного бюджета назрел давно. Мы, профсоюзы бюджетной отрасли, неоднократно поднимали его перед Правительством страны. И, наконец, в 2009 году после очередных переговоров с Правительством, решением Премьер-Министра Масимова К.К. была создана рабочая группа при Министерстве труда и социальной защиты с участием профсоюзов.

В процессе работы над новой системой оплаты труда мы постоянно держали связь с нашими структурами на местах и многие предложения и дополнения с мест были учтены,

Особенно при разработке функциональных блоков реестра должностей работников с учетом квалификационно-образовательного уровня работников. Так как, **необоснованная дифференциация** функций и полномочий различных групп работников, как между различными сферами гражданской службы, так и внутри них порождала и необоснованную дифференциацию в оплате их труда.

Серьезное внимание было уделено вопросам, касающимся установлению доплат и надбавок за условия труда, зависимости заработной платы от конечных результатов деятельности **и уровня** производительности труда.

Практика показала, что именно эти проблемные вопросы нередко порождали трудовые конфликты и, как следствие, негативно влияли на социальный трудовой процесс в коллективах.

Таким образом, на наш взгляд, конструктивная работа над проектом новой модели оплаты труда в отрасли позволила учесть практически многие проблемные вопросы действующей системы.

Главное задача теперь, это чтобы ответственные работники на местах смогли грамотно ввести новую систему оплаты труда в действие.

Именно поэтому, на заседании отраслевой трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений мы приняли решение о проведении, совместно с Министерством, кустовых семинаров в регионах по новой системе оплаты труда для руководителей организаций здравоохранения, их заместителей по экономическим вопросам, бухгалтеров и председателей первичных организаций отраслевого Профсоюза.

На сегодня мы провели 2 таких семинара: в г. Караганде для работников здравоохранения: руководителей организаций здравоохранения, их заместителей по экономическим вопросам, бухгалтеров и руководителей отделов кадров, а также председателей первичных организаций отраслевого Профсоюза Акмолинской, Карагандинской и Северо-Казахстанской области с численностью участников семинара 270 человек.

И позавчера, 11 ноября провели семинар в г. Алматы, в работе которого приняли участие 410 работников здравоохранения и профсоюзных лидеров г. Алматы и Алматинской области.

Должна сказать, что семинары проходят в атмосфере оживленной дискуссии, поступает множество вопросов.

Участники семинаров особо отмечают, что решение о введении в действие новой системы оплаты труда было принято Главой государства несмотря на кризисные явления, происходящие как в целом в мировой экономике, так и в экономике нашей страны.

Завтра планируется проведение семинаров в г. Шымкенте для работников здравоохранения и профсоюзных лидеров Жамбылской, Кызылординской и Южно-Казахстанской областей.

В плане проведение кустовых семинаров в восточном и западном регионах и в г. Астане с тем, чтобы обеспечить готовность как экономистов и бухгалтеров организаций здравоохранения, так и профсоюзных лидеров к введению новой системы оплаты труда в отрасли.

Не могу не остановиться еще на одном, важном для каждого из нас вопросе. Как вы знаете 5 ноября текущего года Сенат Парламента Республики Казахстан одобрил проект нового Трудового Кодекса. Поэтому наряду с семинарами по оплате труда, мы проводим семинары по разъяснению положений этого законодательного акта, особенностям работы как руководителей организаций здравоохранения, так и профсоюзных лидеров в новых условиях.

Наряду с семинарами по оплате труда мы проводим семинары и по новому Трудовому Кодексу, особенностям работы работодателей и профсоюзных лидеров в новых условиях.

Должна сказать, что в целом Федерация профсоюзов Казахстана уделяет особое внимание этим вопросам. На сегодня в рамках Федерации подготовлено 25 менеджеров, которые выезжают в регионы и проводят семинары по разъяснению положений Трудового Кодекса. Эта работа будет продолжаться и впредь.

Благодарю за внимание.

**Информационное сообщение
о рабочей поездке министра здравоохранения
в Актюбинскую область**

В ходе рабочей поездки в г.Актобе 26 ноября т.г. министр здравоохранения и социального развития Республики Казахстан Т.Дуйсенова и председатель Казахстанского отраслевого профсоюза работников здравоохранения М.Бутина встретились с работниками бюджетной сферы и разъяснили нормы нового Трудового кодекса РК, рассказали об изменениях в системе оплаты труда гражданских служащих, о новой Государственной программе развития здравоохранения РК «Денсаулык» на 2016-2019 годы и социальном обеспечений.

На встрече с работниками бюджетной сферы председатель Профсоюза М.Бутина разъяснила основные нормы нового Трудового кодекса Республики Казахстан, который был подписан Главой государства 23 ноября т.г.

На данной встрече министр Т.Дуйсенова рассказала о внедрении с 1 января 2016 года новой модели системы оплаты труда гражданских служащих. Она предусматривает разделение должностей гражданских служащих на четыре категории в зависимости от образования, квалификации, сложности и степени ответственности выполняемых работ: блок А – управленческий персонал, отвечающий за стратегию развития организации и принимающий управленческие решения; блок В - основной персонал, обеспечивающий реализацию основных функций организации; блок С – административный персонал, выполняющий административно-правовые и хозяйственные функции; блок D - вспомогательный персонал, реализующий вспомогательные и технические функции.

В результате внедрения новой модели системы оплаты труда, ожидается дифференцированное повышение заработной платы работников основного персонала в зависимости от квалификации, от уровня образования, стажа работы и т.д.

На совещании с медицинскими работниками Министр разъяснила новую Государственную программу развития здравоохранения РК «Денсаулык» на 2016-2019 годы, основными задачами которой являются: развитие системы общественного здравоохранения, совершенствование профилактики и управления заболеваниями, повышение эффективности управления и финансирования системы здравоохранения, обеспечение рационального использования ресурсов и оптимизации инфраструктуры. Главная цель программы – к 2020 году увеличение ожидаемой продолжительности жизни населения Республики Казахстан до 73 лет.

О заседании отраслевой трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений

24 декабря т.г. в г.Астане в Министерстве здравоохранения и социального развития Республики Казахстан состоялось заседание отраслевой трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений. Председательствовала на нем Ответственный секретарь Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан Курмангалиева А.Д.

В повестке дня рассматривались четыре вопроса:

1. О совместных мерах, предпринимаемых Управлением здравоохранения и филиалом Профсоюза Восточно-Казахстанской области по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников, в том числе, оплаты труда в зависимости от объема и качества оказываемой помощи.

2. Об исполнении подпункта 1 пункта 3 протокола заседания Трехсторонней отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений от 08 октября 2015 года «О проведении кустовых семинаров по обучению руководителей организаций здравоохранения и профсоюзных лидеров по вопросу новой модели системы оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащих за счет государственного бюджета».

3. О положении о производственном Совете по охране труда в организации здравоохранения.

4. О плане заседаний отраслевой трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений на 2016 год.

По первому вопросу выступили: заместитель руководителя управления здравоохранения Восточно-Казахстанской области **Алипбаев Ж.Ж.**: «Всего по области 92 государственные организации, в том числе 1 государственное учреждение, 8 казенных предприятий (КГКП) и 83 предприятия на ПХВ.

Во всех государственных предприятиях приняты коллективные договора предусматривающие обеспечение социально-экономических прав и гарантий работников по действующему законодательству.

При формировании бюджетов организаций учитываются средства на охрану труда, специальное питание, специальную одежду в соответствии с Трудовым кодексом РК.

Во всех организациях производится оплата за сверхурочную работу, за работу в праздничные / выходные дни в соответствии с Трудовым кодексом РК.

В районных организациях (25 организаций) производится повышение должностных окладов на 25 % специалистам здравоохранения. За счет средств районных бюджетов производится возмещение расходов на коммунальные услуги и топливо специалистам здравоохранения (в 2015 г. – 12 480 тенге, 2016 г. – 15 000 тенге, 2017 г. – 18 000 тенге).

При определении должностных окладов организации руководствуются ППРК № 1400 от 29.12.2007 года «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», работникам осуществляется выплата всех доплат и надбавок предусмотренных указанным Постановлением.

Управление здравоохранения ВКО проводит ежемесячный мониторинг по выплате заработной платы с предоставлением от подведомственных организаций подтверждающих документов.

При поступлении информация от ВК филиала профсоюза по задержке выплате заработной плате или при нарушении трудового законодательства к руководителям применяются меры дисциплинарного взыскания.

Во всех организациях внедрена дифференцированная оплата труда, учитывающая объем и качество оказываемой помощи.

Дифференцированная оплата производится в соответствии с приказом МЗ РК № 429 от 29.05.2015 года «Об утверждении Правил поощрения работников организаций здравоохранения, участвующих в оказании комплекса мероприятий в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи».

За 11 месяцев 2015 года на дифференцированную оплату направлено 567 655,7 тыс. тенге.

Из них : врачи - 173 474,8 т.т.,

Средний медицинский персонал – 196 592,0 т.т.;

Младший медперсонал – 69 618,9 т.т.;

АУП – 60 382,0 т.т.;

Прочие – 67 587,9 т.т.

Работники здравоохранения направляются на специализацию, повышение квалификационного уровня за счет средств государственного бюджета с сохранением места работы и заработной платы, а также с оплатой командировочных расходов предусмотренных ППРК № 1428 от 22.09.2000 года».

и председатель Восточно-Казахстанского областного филиала профсоюза **Айзенберг М.Е.:** «Деятельность ВК областного филиала Профсоюза работников здравоохранения направлена на:

- выполнение решений XI съезда Профсоюза, дальнейшее повышение роли Профсоюза в решении уставных задач;
- урегулированию социально-трудовых отношений, решение социально-экономических проблем членов профсоюза;
- выполнение норм и положений Трудового Кодекса Республики Казахстан, Кодекса РК “О здоровье народа и системе здравоохранения” и других нормативных актов;
- подготовку материалов, запросов, разъяснений по нормативным актам, касающихся прав и интересов членов профсоюза и направление их в соответствующие органы.

Особое внимание в деятельности филиала уделяется вопросам оплаты труда. В некоторых организациях здравоохранения, перешедших на ПХВ, сократили основной отпуск с 30 до 24 календарных дней, прекратили выплату лечебного пособия при уходе в отпуск (Серебрянская городская больница). После нашего вмешательства и на основании Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения и Центральным Советом Профсоюза работников здравоохранения на 2012-2014 годы, была сохранена продолжительность основного отпуска и выплата лечебного пособия как гражданским служащим. Главным врачом Глубоковской ЦРБ лечебное пособие выплачивается, но отпуск представляется 24 к.д. По данному вопросу для принятия мер обратились в ОУЗ.

В областном отраслевом Соглашении предусмотрена оплата труда, при замещении временно отсутствующего работника до 100% данная норма включается в коллективные договора. Включены пункты по дополнительной оплате труда и предоставление дополнительного отпуска работникам, не имеющим удостоверения пострадавшего в соответствии с Законом о Семипалатинском ядерном полигоне.

В большинстве организаций этот пункт выполняется.

Областным трехсторонним Соглашением была предусмотрена компенсация специалистам, работающим в сельской местности на приобретение топлива с ежегодной индексацией на 20%, так в 2014 г. выплачено по 10600, в 2015 г. – 12480 тенге.

В утвержденном, Постановлении правительства перечне профессий работников, в пользу которых вкладчиками обязательных профессиональных пенсионных взносов, за счет собственных средств осуществляются обязательные профессиональные пенсионные взносы не были

включены работники центров судебной медицины. После нашего обращения, Министерством здравоохранения РК внесено ходатайство в Министерство труда и социальной защиты населения РК о включении работников РГКП «Центр судебной медицины» и его филиалов в перечень производств, работ, профессий, в пользу которых работодателями осуществляются обязательные профессиональные пенсионные взносы.

Несмотря на многочисленные обращения ВК ОФПРЗ в различные инстанции, действующим законодательством не урегулировано получение специалистами (лаборанты) с высшим немедицинским образованием, работающих в организациях здравоохранения, сертификата специалиста с присвоением квалификационной категории, несмотря на то, что они один раз в пять лет, проходят повышение квалификации на **врачебных** курсах повышения квалификации. Раньше некоторым из них были присвоены первая и высшая категории.

Продолжена целенаправленная работа по дальнейшему развитию и совершенствованию социального партнерства в рамках действующего законодательства РК. Информация председателя ВК ОФПРЗ Айзенберга М.Е. о ходе выполнения областного отраслевого Соглашения была заслушана на заседании областной трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию трудовых и социальных отношений.

По инициативе областной профсоюзной организации была организована комиссия, с привлечением главных врачей по заключению Соглашения с областным управлением здравоохранением на 2015-2017 годы. Для первичных профсоюзных организаций был обновлен макет коллективного договора с учетом отраслевого Соглашения между Министерством здравоохранения и ЦС Профсоюза работников здравоохранения РК. и проведен семинар. Через коллективные договора в первичных профсоюзных организациях проводится основная социально-экономическая защита членов профсоюза.

Работниками ВК областной организации профсоюза работников здравоохранения проводится работа по применению и разъяснению Трудового Кодекса РК, других нормативных актов.

По устным и письменным обращениям проводится разъяснительная работа со ссылкой на нормативные акты. В основном поступают обращения по поводу предоставления дополнительного отпуска, отработки рабочего времени, оплаты труда, оплаты командировочных при направлении на специализацию, расторжению трудового договора.

Была продолжена работа по соблюдению работодателями Трудового Кодекса в части увольнений по инициативе работодателя.

Одним из важных вопросов в деятельности профсоюзной организации, являются вопросы охраны и безопасности труда. В профсоюзных организациях здравоохранения области избрано и работают 114 общественных инспекторов по охране труда.

Работники обеспечиваются спецодеждой, проходят профилактические осмотры за счет средств работодателя.

Ежегодно по 2 организации принимают участие в Республиканском смотре-конкурсе по безопасности и охране труда, занимая призовые места.

По итогам конкурса присуждены именные профсоюзные стипендии за 2014-2015 годы 2 СГМУ студентам: Кривец К.С., студентке 3 курса, Нурсултановой А.Р студентке IV курса, Нурабдоллаевой С.К. – студентке 3 курса медицинского колледжа г. Семей.

Для своевременного решения вопросов по социально-экономической защите членов профсоюза, работники аппарата областной профсоюзной организации работали в составе коллегии областного управления здравоохранения, областного санэпидсовета, аттестационных комиссиях, оперативных совещаниях органов управления».

Отраслевая трехсторонняя комиссия по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений Протокол №5

г. Астана

24 декабря 2015 года

Председатель: Ответственный секретарь Министерства
здравоохранения и социального развития
Республики Казахстан Курмангалиева А.Д.

Присутствовали: Члены отраслевой комиссии

1. О совместных мерах, предпринимаемых Управлением здравоохранения и филиалом Профсоюза Восточно-Казахстанской области по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников, в том числе, оплаты труда в зависимости от объема и качества оказываемой помощи.

(Курмангалиева А.Д., Алимбаев Ж.Ж., Айзенберг М.Е.)

1. Информацию о работе в рамках социального партнерства, проводимую управлением здравоохранения Восточно-Казахстанской области и Восточно-Казахстанским филиалом ОО «Казахстанский отраслевой профсоюз работников здравоохранения» принять к сведению.

1.1. Руководителю УЗ ВКО В.А.Овсянникову в срок до 15 февраля 2016 года представить отчет о принятых мерах и их результатах по внедрению новой системы оплаты труда, в том числе в социально-значимых организациях.

1.2. Руководителям организаций здравоохранения и профсоюзных организаций всех уровней продолжить работу по конструктивному совершенствованию коллективных договоров с учетом интересов сторон социального партнерства и новым Трудовым Кодексом Республики Казахстан.

1.3. В рамках ОТК создать рабочую группу по внесению изменений и дополнений в отраслевое трехстороннее Соглашение с учетом норм нового Трудового Кодекса Республики Казахстан.

2. Об исполнении подпункта 1 пункта 3 протокола заседания Трехсторонней отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений от 8 октября 2015 года «О проведении кустовых семинаров по обучению руководителей организаций здравоохранения и профсоюзных лидеров по вопросу новой модели системы оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет государственного бюджета».

(Курмангалиева А.Д., Бутина М.С.)

1. Информацию о проведенных кустовых семинаров принять к сведению.

2. Руководителям областных управлений здравоохранения, управлений здравоохранения городов Астаны и Алматы, председателям филиалов Профсоюза продолжить обучение руководителей организаций здравоохранения и профсоюзных лидеров по введению в действие новой системы оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий.

3. О типовом положении о производственном Совете по охране труда в организации здравоохранения:

(Курмангалиева А.Д., Бутина М.С.)

1. В I квартале 2016 года сторонам отраслевого соглашения предоставить кандидатуры и подготовить проект положения о порядке формирования и деятельности Совета по безопасности и охране труда.

2. Совету по безопасности и охране труда разработать типовое положение о производственном Совете по охране труда в организации здравоохранения.

4. О Плате заседаний отраслевой трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений на 2016 год.

(Курмангалиева А.Д., Бутина М.С.)

1. Утвердить план работы на 2016 год.

**Председатель ОТК
Ответственный секретарь
Министерства здравоохранения и
социального развития РК**



А.Курмангалиева

НОВАЯ МОДЕЛЬ ОПЛАТЫ ТРУДА

Профсоюзные организации здравоохранения обсуждают Трудовой Кодекс РК, который вступит в силу с 1 января 2016 года. А также новую модель оплаты труда. Обучающие семинары по этому поводу пройдут во всех регионах республики. Организатором выступило Министерство здравоохранения и социального развития РК и Центральный Совет Казахстанского отраслевого профсоюза работников здравоохранения. Первый семинар провели 5 ноября т.г. в Караганде для руководителей организаций здравоохранения и профсоюзных лидеров Акмолинской, Северо-Казахстанской и Карагандинской областей. Всего на семинаре приняло участие 130 человек.

Семинар открыла председатель Казахстанского отраслевого профсоюза работников здравоохранения М.С. Бутина. Она отметила, что именно Профсоюз работников здравоохранения совместно с Профсоюзом образования в 2009 году обращался в адрес Президента РК и Правительства с вопросом о необходимости разработать новую модель системы оплаты труда. Не смотря на сложную экономическую ситуацию в мире, в том числе и в нашей стране, Глава государства дал поручение увеличить зарплату государственным служащим. Но это повышение будет происходить согласно новой модели оплаты труда.

О сути этой модели участникам семинара рассказала директор Департамента внутреннего контроля Министерства здравоохранения и социального развития Г.С.Алимбекова. По ее словам на повышение заработной платы гражданским служащим, а это работники здравоохранения, образования, культуры и социальной защиты, из государственного бюджета выделяют порядка 305 млрд тенге. Новая модель оплаты труда

обеспечит повышение зарплаты работникам здравоохранения до 28%, образования до 29%, социальной защиты и других сфер до 40%. Предлагается всех сотрудников разделить на четыре категории. Блок А - это управленцы, блок Б – основной персонал, блок С - административный и блок Д - вспомогательный персонал. При этом специалисты с различными профессиональными компетенциями, уровнем ответственности и сложностью выполняемых работ могут находиться в одной категории. Такая система основана на международном опыте. Она поможет устранить все недостатки предыдущего подхода к оплате. И самое главное, максимально дифференцировать уровень зарплаты. Размер зарплаты будет зависеть от уровня образования, стажа работы и квалификационной категории сотрудника.

Кустовой семинар в Павлодарской области

Всего приняло участие 350 медицинских работников, в том числе: председатели профкомов, главные врачи, главные бухгалтера, начальники отделов кадров, юристы лечебно-профилактических учреждений. Слушателями семинара явились представители медицинских организаций городов Павлодара, Экибастуза, Аксу, а также всех десяти районов Павлодарской области.

Семинар прошел на высоком уровне, вызвал большой интерес и понимание важности данной встречи. На возникшие в ходе семинара вопросы, председатель Казахстанского отраслевого профсоюза работников здравоохранения Бутина М.С. и директор Департамента внутреннего контроля Министерства здравоохранения и социального развития РК дали исчерпывающие ответы. Особый интерес вызвали нововведения в Трудовом Кодексе в вопросах защиты социальных прав работников, разработка новых коллективных договоров с учетом требований Трудового законодательства.

Активно обсуждалась новая система оплаты труда медицинских работников. Полученные участниками семинара знания будут применяться в деле защиты законных прав и интересов работников здравоохранения. Это будет способствовать эффективной практической деятельности, стабильной атмосферы в коллективных медицинских учреждениях Павлодарской области.

С. Темербаев
председатель Павлодарского филиала

**Приказ Министра здравоохранения и социального развития
Республики Казахстан от 30 ноября 2015 года № 908
Об утверждении Единых правил исчисления
средней заработной платы**

В соответствии с подпунктом 22) статьи 16 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года **ПРИКАЗЫВАЮ**:

1. Утвердить прилагаемые Единые правила исчисления средней заработной платы.

2. Департаменту труда и социального партнерства Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан в установленном законодательством порядке обеспечить:

1) государственную регистрацию настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан;

2) в течение десяти календарных дней после государственной регистрации настоящего приказа направление его на официальное опубликование в периодических печатных изданиях и в информационно-правовой системе «Әділет»;

3) размещение настоящего приказа на интернет-ресурсе Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан;

4) в течение десяти рабочих дней после государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан представление в Департамент юридической службы Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан сведений об исполнении мероприятий, предусмотренных подпунктами 1), 2) и 3) настоящего пункта.

3. Признать утратившим силу приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 7 июля 2015 года № 567 «Об утверждении Единых правил исчисления средней заработной платы» (зарегистрированный в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 11855, опубликованный в информационно-правовой системе «Әділет» от 11 августа 2015 года).

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на ответственного секретаря Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан Курмангалиеву А.Д.

5. Настоящий приказ вводится в действие с 1 января 2016 года и подлежит официальному опубликованию.

**Министр здравоохранения и
социального развития
Республики Казахстан**

Т. Дуйсенова

«СОГЛАСОВАН»
Министр финансов
Республики Казахстан
Б. Султанов
4 декабря 2015 года

«СОГЛАСОВАН»
Министр национальной экономики
Республики Казахстан
Е. Досаев
«___» декабря 2015 года

Утвержден приказом
Министра здравоохранения
и социального развития
Республики Казахстан
30 ноября 2015 года № 908

Единые правила исчисления средней заработной платы

1. Общие положения

1. Настоящие Единые правила исчисления средней заработной платы (далее - Правила) разработаны в соответствии с подпунктом 22) статьи 16 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года (далее – Трудовой кодекс) и определяют единый порядок исчисления средней заработной платы.

2. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

1) месяц – период с 1 по 30 (31) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 (29) число включительно);

2) расчетный период – период продолжительностью двенадцать календарных месяцев, предшествующих событию, с которым связана соответствующая оплата (выплата) либо период фактически отработанного времени, если работник проработал у работодателя менее двенадцати календарных месяцев, используемый для исчисления средней заработной платы;

3) баланс рабочего времени – таблица показателей распределения нормы рабочего времени по месяцам на соответствующий календарный год с учетом рабочих дней (часов) при 36-часовой, 40-часовой рабочих недель (пятидневка, шестидневка);

4) дневной (часовой) заработок – заработная плата за единицу времени (день, час);

5) средняя заработная плата – сумма денежных средств, исчисляемая работодателем и выплачиваемая работнику за период, в течение которого работнику гарантируется сохранение его заработка;

6) средний дневной (часовой) заработок – средняя заработная плата за единицу времени (день, час);

7) событие – случаи, связанные с сохранением или выплатой средней заработной платы, компенсацией за неиспользованные дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска в соответствии с Трудовым кодексом.

3. Для определения средней заработной платы из расчетного периода исключаются праздничные дни, а также первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю, 7 января – православное Рождество, которые являются выходными днями согласно Трудовому кодексу.

4. Из расчетного периода при исчислении средней заработной платы исключается неотработанное время и суммы, начисленные в данный период за неотработанное время, когда работнику в соответствии с Трудовым кодексом выплачивалась или сохранялась средняя заработная плата.

5. В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положения работников.

2. Единый порядок исчисления средней заработной платы

6. Исчисление средней заработной платы, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе производится за фактически отработанное время из расчета среднего дневного (часового) заработка за соответствующий период с учетом установленных доплат и надбавок, премий и других стимулирующих выплат, носящих постоянный характер, предусмотренных системой оплаты труда, за исключением среднемесячного заработка, определенного в целях возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью гражданина согласно Гражданского кодекса Республики Казахстан от 1 июля 1999 года.

При исчислении средней заработной платы не учитываются выплаты, указанные в приложении к настоящим Правилам.

7. Средняя заработная плата работника исчисляется путем умножения среднего дневного (часового) заработка на количество рабочих дней (рабочих часов), приходящихся на период события.

8. Во всех случаях средний дневной (часовой) заработок определяется

путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на количество рабочих дней (часов) в расчетном периоде.

9. Если расчетный период отработан не полностью, то средний дневной (часовой) заработок определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время на количество рабочих дней (часов) при пятидневной или шестидневной рабочей неделе, соответственно приходящихся на данное отработанное время.

10. Если в расчетном периоде работнику не начислялась заработная плата, то расчет среднего дневного (часового) заработка осуществляется путем деления суммы начисленной заработной платы за двенадцать месяцев работы, предшествующих расчетному периоду, либо за период фактически отработанного времени у данного работодателя, предшествующего расчетному периоду, на количество рабочих дней (часов), при пятидневной или шестидневной рабочей неделе, соответственно приходящихся на это отработанное время.

11. Средний дневной (часовой) заработок при неполной рабочей неделе (рабочем дне) рассчитывается в соответствии с пунктами 8, 9, 10 настоящих Правил.

12. Если работник при поступлении на работу, не имеет начисленной суммы заработной платы, либо не имел заработной платы в течение 24 месяцев, предшествующих событию, то в случае наступления события средний дневной (часовой) заработок рассчитывается исходя из дневной (часовой) тарифной ставки (должностного оклада) работника.

13. В случае повышения должностного оклада исчисление средней заработной платы производится с учетом коэффициента повышения в следующем порядке:

1) если повышение произошло в расчетный период, средняя заработная плата, за каждый месяц, предшествующий повышению, исчисляется с учетом коэффициента повышения;

2) если повышение произошло после расчетного периода до наступления события, средняя заработная плата за расчетный период исчисляется с учетом коэффициента повышения;

3) если повышение произошло в период события, часть средней заработной платы исчисляется с учетом коэффициента повышения с даты повышения тарифной ставки (должностного оклада) до окончания указанного периода.

Коэффициент повышения рассчитывается путем деления тарифной ставки (должностного оклада), установленного в месяце повышения, на тарифную ставку (должностной оклад), установленный до повышения.

При переводе работника с одной должности на другую коэффициент повышения не применяется.

14. Премии и другие стимулирующие выплаты за результаты труда, носящие постоянный характер и предусмотренные системой оплаты труда работодателя, за исключением годовых премий, вознаграждений, выплачиваемых по итогам работы за прошлый год, включаются при подсчете средней заработной платы по времени начисления.

Квартальные, полугодовые премии по итогам работы, предусмотренные системой оплаты труда и премирования работодателя, учитываются соответственно в размере 1/3, 1/6 за каждый месяц расчетного периода; месячные премии - не более одной за каждый месяц расчетного периода.

Годовые премии, вознаграждения, выплачиваемые по итогам работы за год, при подсчете средней заработной платы учитываются с момента фактической выплаты в размере 1/12 за каждый месяц, предшествующий месяцу фактической выплаты годовой премии, вознаграждения в пределах расчетного периода.

В тех случаях, когда время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью, премии, вознаграждения учитываются при подсчете среднего заработка пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

При исчислении средней заработной платы годовые премии руководящих работников национальных компаний, акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству не учитываются.

*Приложение
к Единым правилам исчисления
средней заработной платы*

Выплаты, не учитываемые при исчислении средней заработной платы

К выплатам, не учитываемым при исчислении средней заработной платы, относятся:

- 1) компенсация за неиспользованную часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска;
- 2) социальное пособие по временной нетрудоспособности, а также дополнительные выплаты к размерам социального пособия, устанавливаемые работодателем;

3) пособие на оздоровление, выплачиваемое работникам при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска;

4) компенсации работникам, направляемым в служебные командировки;

5) компенсационные выплаты в случаях, когда постоянная работа протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков;

6) полевое довольствие работникам, занятым на полевых работах;

7) компенсационная выплата при переводе или переезде работника на работу в другую местность вместе с работодателем;

8) компенсация расходов при использовании личного имущества работника (физического лица) в интересах работодателя на основании соглашения сторон;

9) стоимость выданного молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Трудовым кодексом;

10) выплаты по возмещению вреда жизни и здоровью, причиненного работнику при исполнении им трудовых обязанностей (кроме выплат в части утраченного заработка);

11) материальная помощь (денежное пособие), оказываемая работникам работодателем (при рождении ребенка, для оплаты медицинских услуг, на погребение и других случаях), а также выплата компенсаций и социальных гарантий, предусмотренных дополнительно в коллективном договоре и (или) актом работодателя за счет средств работодателя;

12) единовременные поощрительные выплаты (включая единовременные денежные вознаграждения);

13) пени, выплачиваемые работнику работодателем при задержке выплаты заработной платы по вине работодателя в соответствии с Трудовым кодексом и за несвоевременное перечисление обязательных пенсионных взносов согласно кодексу Республики Казахстан от 5 июля 2014 года «Об административных правонарушениях»;

14) расходы работодателя, связанные с обучением и повышением квалификации работников;

15) денежные награды, присуждаемые за призовые места на спортивных смотрах, конкурсах и соревнованиях;

16) заработная плата, выплаченная работнику по месту выполнения государственных и общественных обязанностей, согласно статье 124 Трудового кодекса;

17) компенсационные выплаты работникам за работу при разделении ежедневной работы (рабочей смены) на части согласно статье 72 Трудового кодекса;

- 18) компенсационные выплаты надомным работникам;
- 19) средняя заработная плата, сохраняемая за время перерывов для кормления ребенка (детей) согласно статье 82 Трудового кодекса.

**Приказ МЗСР РК от 28 декабря № 1041
«Об утверждении Правил и условий проведения аттестации
гражданских служащих в области здравоохранения и
социально-трудовой сфере»**

**Об утверждении Правил и условий
проведения аттестации гражданских
служащих в области здравоохранения и
социально-трудовой сфере**

В соответствии с пунктом 7 статьи 139 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года, **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемые Правила и условия проведения аттестации гражданских служащих в области здравоохранения и социально-трудовой сфере.

2. Департаменту управления персоналом Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан в установленном законодательством порядке обеспечить:

1) государственную регистрацию настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан;

2) в течение десяти календарных дней после государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан направление на официальное опубликование в периодических печатных изданиях и информационно-правовой системе «Әділет»;

3) размещение настоящего приказа на интернет-ресурсе Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан;

4) в течение десяти рабочих дней после государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан представление в Департамент юридической службы Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан сведений об исполнении мероприятий, предусмотренных подпунктами 1), 2) и 3) настоящего пункта.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на ответственного секретаря Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан Курмангалиеву А.Д.

4. Настоящий приказ вводится в действие с 1 января 2016 года и подлежит официальному опубликованию.

Министр

Т. Дуйсенова

Утверждены
приказом Министра здравоохранения
и социального развития
Республики Казахстан
от 28 декабря 2015 года № 1041

**Правила и условия проведения аттестации гражданских служащих
в области здравоохранения и социально-трудовой сфере**

1. Общие положения

1. Настоящие Правила и условия проведения аттестации гражданских служащих в области здравоохранения и социально-трудовой сфере (далее - Правила) разработаны в соответствии с пунктом 7 статьи 139 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года и определяют порядок и условия проведения аттестации гражданских служащих, занимающих должности в Министерстве здравоохранения и социального развития Республики Казахстан, его ведомствах и их территориальных органах, в подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Республики Казахстан казенных предприятиях, а также в иных организациях, осуществляющих деятельность в области здравоохранения и социально-трудовой сфере (далее – служащие), за исключением социальных работников, оказывающих специальные социальные услуги в сфере здравоохранения и социальной защиты населения.

2. Данные Правила не распространяются на руководителей государственных предприятий, аттестация которых осуществляется в соответствии с приказом Министра национальной экономики Республики Казахстан от 2 февраля 2015 года № 70 «Об утверждении Правил назначения и аттестации руководителя государственного предприятия, а также согласования его кандидатуры» (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 10379).

3. Аттестация служащих - периодически осуществляемая процедура по определению уровня их профессиональной и квалификационной подготовки, деловых качеств, установлению квалификационных категорий (разрядов).

4. Аттестации подлежат все служащие, за исключением беременных женщин.

5. Квалификационные категории (разряды) устанавливаются в соответствии с квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и других служащих и квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций.

6. Служащие проходят аттестацию по истечении каждых последующих трех лет пребывания на гражданской службе, но не ранее шести месяцев со дня занятия данной должности.

При этом аттестация проводится не позднее шести месяцев со дня наступления указанного срока.

Служащие, находящиеся в отпуске по уходу за детьми, аттестуются не ранее, чем через шесть месяцев после выхода на службу.

Аттестация служащих, по их заявлению проводится до истечения указанных сроков.

7. Аттестация включает в себя ряд последовательных этапов:

- 1) подготовка к проведению аттестации;
- 2) собеседование со служащим, проводимое аттестационной комиссией;
- 3) вынесение решения аттестационной комиссии.

2. Организация подготовки к проведению аттестации

8. Подготовка к проведению аттестации организуется кадровой службой аттестующего органа по поручению его руководителя, и включает следующие мероприятия:

- 1) подготовку необходимых документов на аттестуемых;
- 2) разработку графиков проведения аттестации;
- 3) определение состава аттестационных комиссий;
- 4) организацию разъяснительной работы о целях и порядке проведения аттестации.

9. Кадровая служба один раз в течение шести месяцев определяет служащих, подлежащих аттестации согласно пункту 6 настоящих Правил.

10. Руководитель организации по представлению кадровой службы издает приказ, которым утверждаются список аттестуемых лиц, график проведения аттестации и состав аттестационной комиссии.

11. Кадровая служба письменно уведомляет служащих о сроках проведения аттестации не позднее, чем за месяц до начала ее проведения.

12. Непосредственный руководитель служащего, подлежащего аттестации, оформляет служебную характеристику и направляет ее в кадровую службу.

13. Служебная характеристика содержит обоснованную, объективную оценку профессиональных, личностных качеств и результатов служебной деятельности аттестуемого служащего.

14. Кадровая служба ознакомливает служащего с представленной на него служебной характеристикой в срок не позднее, чем за три недели до заседания аттестационной комиссии.

15. В случае несогласия с представленной на него служебной характеристикой служащий заявляет о своем несогласии и предоставляет в кадровую службу информацию, характеризующую его.

16. На аттестуемого служащего кадровой службой оформляется аттестационный лист на гражданского служащего, подлежащего аттестации, по форме согласно приложению 1 к настоящим Правилам.

17. Кадровая служба направляет собранные аттестационные материалы в аттестационную комиссию.

3. Аттестационная комиссия

18. Аттестационная комиссия создается руководителем организации по представлению его кадровой службы и состоит из членов и секретаря комиссии. Из числа членов аттестационной комиссии назначается председатель. Председатель аттестационной комиссии руководит ее деятельностью, председательствует на ее заседаниях, планирует ее работу, осуществляет общий контроль и несет ответственность за деятельность и принимаемые ею решения.

19. В состав аттестационной комиссии включаются руководители соответствующих подразделений, в том числе кадровой и юридической служб организации, представитель работников организации.

Замещение отсутствующих членов аттестационной комиссии не допускается.

Секретарем аттестационной комиссии является представитель кадровой службы, который определяется руководителем кадровой службы.

Секретарь аттестационной комиссии подготавливает соответствующие материалы к заседанию комиссии, необходимые документы и оформляет протокол после его проведения. Секретарь осуществляет техническое обслуживание и обеспечивает функционирование аттестационной комиссии и не вправе принимать участие в голосовании.

20. Аттестационная комиссия для проведения аттестации служащего, занимающего должность руководителя организации, создается должностным лицом, имеющим право его назначения на эту должность.

21. Члены аттестационной комиссии проходят аттестацию на общих основаниях.

22. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствовали не менее двух третей ее состава.

23. Результаты голосования определяются большинством голосов членов комиссии по результатам заполнения каждым членом аттестационной комиссии оценочного листа на гражданского служащего, подлежащего аттестации, по форме согласно приложению 2 к настоящим Правилам. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

24. При наличии особого мнения члена комиссии оно излагается в письменном виде и прилагается к протоколу.

4. Проведение аттестации

25. Аттестационная комиссия проводит аттестацию в присутствии аттестуемого служащего.

В случае неявки аттестуемого на заседание комиссии по уважительной причине, рассмотрение вопроса его аттестации переносится на более поздний срок, указанный комиссией.

26. В ходе заседания комиссия изучает представленные материалы, заслушивает аттестуемое лицо.

Вопросы, задаваемые аттестуемому лицу, должны быть направлены на выявление уровня его компетентности в вопросах профессиональной и квалификационной подготовки, деловых качеств.

Обсуждение профессиональных, деловых и личностных качеств аттестуемого лица должно проходить в обстановке объективности, корректности и доброжелательности.

27. По результатам изучения представленных материалов и собеседования со служащим комиссия принимает одно из следующих решений:

- 1) соответствует занимаемой должности;
- 2) подлежит повторной аттестации.

При вынесении положительного решения комиссия устанавливает (подтверждает) соответствующую квалификационную категорию (разряд) служащего, либо отмечает об отсутствии оснований для ее установления.

28. Решение аттестационной комиссии принимается открытым голосованием. Проходящий аттестацию служащий, входящий в состав аттестационной комиссии, в голосовании относительно себя не участвует.

29. Повторная аттестация проводится через три месяца со дня проведения первоначальной аттестации в порядке, определенном настоящими Правилами. Аттестационная комиссия, проведя повторную аттестацию, принимает одно из следующих решений:

- 1) соответствует занимаемой должности;
- 2) не соответствует занимаемой должности.

При соответствии занимаемой должности комиссия выносит решение согласно части четвертой пункта 27 настоящих Правил.

30. Решения аттестационной комиссии оформляются протоколом, который подписывается членами аттестационной комиссии и секретарем, присутствовавшими на ее заседании.

31. Служащего знакомят с решением аттестационной комиссии.

32. Решения аттестационной комиссии в месячный срок утверждаются руководителем организации.

33. Утвержденные решения аттестационной комиссии заносятся в аттестационные листы служащих.

34. Аттестационный лист служащего, прошедшего аттестацию, и служебная характеристика на него хранятся в личном деле. Утвержденное руководителем организации решение аттестационной комиссии также заносится в послужной список служащего.

35. В случаях обнаружения нарушений настоящих Правил, руководитель организаций отменяет приказ и назначает повторную аттестацию. Повторная аттестация проводится в соответствии с пунктом 29 настоящих Правил.

Приложение 1
к Правилам и условиям проведения
аттестации гражданских служащих в
области здравоохранения
и социально-трудовой сфере

**Аттестационный лист на гражданского служащего,
подлежащего аттестации**

Вид аттестации: очередная - ; повторная -
(нужное отметить знаком X)

1. Фамилия, имя, отчество (при его наличии) _____

ДЕЛОВАЯ ПАПКА

2. Дата рождения «__» _____ г.

3. Сведения об образовании, о повышении квалификации, переподготовке (когда и какое учебное заведение окончил, специальность и квалификация по образованию, документы о повышении квалификации, переподготовке, ученая степень, ученое звание, дата их присвоения)

4. Занимаемая должность и дата назначения, квалификационная категория (разряд)

5. Общий трудовой стаж _____

6. Общий стаж работы на должностях государственного и гражданского служащего _____

7. Замечания и предложения, высказанные членами аттестационной комиссии:

8. Мнение аттестуемого: _____

9. Оценка деятельности гражданского служащего непосредственным руководителем согласно служебной характеристике аттестуемого

10. На заседании присутствовало _____ членов аттестационной комиссии.

11. Оценка деятельности гражданского служащего по результатам голосования согласно прилагаемому оценочному листу на гражданского служащего, подлежащего аттестации, заполняемому каждым членом аттестационной комиссии:

1) соответствует занимаемой должности (количество голосов) _____

2) подлежит повторной аттестации (количество голосов) _____*

3) не соответствует занимаемой должности (количество голосов) _____

12. Квалификационная категория (разряд):

1) соответствует _____ (прописью) квалификационной категории (разряду) (количество голосов) _____
(по каждой квалификационной категории (разряду) отдельно)

2) отсутствуют основания для установления квалификационной категории (разряда) (количество голосов) _____

ДЕЛОВАЯ ПАПКА

Итоговая оценка _____
(квалификационная категория (разряд) с цифровым обозначением
указывается прописью)

13. Рекомендации аттестационной комиссии (с указанием мотивов,
по которым они даются)

14. Примечания _____

Председатель аттестационной комиссии: _____
(подпись)

Секретарь аттестационной комиссии: _____
(подпись)

Члены аттестационной комиссии: _____
(подпись)

(подпись)

(подпись)

(подпись)

Дата проведения аттестации «__» _____ 20__ г.

Решение руководителя организации по итогам аттестации

С аттестационным листом ознакомился: _____
(подпись гражданского служащего и дата)

Место для печати
организации

* оценка 2 при проведении повторной аттестации не выставляется

Приложение 2
к Правилам и условиям проведения
аттестации гражданских служащих в
области здравоохранения и
социально-трудовой сфере

Оценочный лист
на гражданского служащего, подлежащего аттестации
(заполняется членом аттестационной комиссии)

Вид аттестации: очередная - |____|; повторная - |____|
(нужное отметить знаком X)

Фамилия, имя, отчество (при его наличии) _____
Должность _____
Оценка аттестуемого _____
(отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно)

Решение члена аттестационной комиссии (одно из
перечисленных: соответствует занимаемой должности; подлежит
повторной аттестации*; не соответствует занимаемой должности):

Обоснование членом аттестационной комиссии своего решения:

Соответствует квалификационной категории (разряду) _____
Отсутствуют основания для установления квалификационной
категории (разряда) _____

Обоснование: _____
Член аттестационной комиссии _____
(Ф.И.О., подпись)

Секретарь аттестационной комиссии _____
(Ф.И.О., подпись)

Дата «__» _____ 20__ года

* при проведении повторной аттестации не выносятся

**Приказ от 28 декабря 2015 года № 1043
«Об утверждении Реестра должностей гражданских служащих
в некоторых сферах системы здравоохранения»**

В соответствии с пунктом 5 статьи 139 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года **Приказываю:**

1. Утвердить прилагаемый Реестр должностей гражданских служащих в некоторых сферах системы здравоохранения.

2. Признать утратившим силу приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 октября 2015 года № 843 «Об утверждении Реестра должностей гражданских служащих в некоторых сферах системы здравоохранения» (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 12381, опубликованный в информационно-правовой системе «Әділет» 21 декабря 2015 года).

3. Департаменту финансов Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан в установленном законодательством порядке обеспечить:

1) государственную регистрацию настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан;

2) в течение десяти календарных дней после государственной регистрации настоящего приказа направление его на официальное опубликование в периодических печатных изданиях и в информационно-правовой системе «Әділет»;

3) размещение настоящего приказа на интернет-ресурсе Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан;

4) в течение десяти рабочих дней после государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан представление в Департамент юридической службы Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан сведений об исполнении мероприятий, предусмотренных подпунктами 1), 2) и 3) настоящего пункта.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на ответственного секретаря Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан Курмангалиеву А.Д.

5. Настоящий приказ вводится в действие с 1 января 2016 года и подлежит официальному опубликованию.

**Министр здравоохранения и социального
развития Республики Казахстан**

Дуйсенова Т.К.

ДЕЛОВАЯ ПАПКА

Утвержден приказом
 Министра здравоохранения
 и социального развития РК
 от _____ 2015 года № _____

Реестр должностей гражданских служащих в некоторых сферах системы здравоохранения

Звено	Степень	Наименования должностей
БЛОК А – Управленческий персонал		
А1	1	Руководитель: Научного центра педиатрии и детской хирургии; Научно-исследовательского института радиационной медицины и экологии; Национального центра гигиены труда и профессиональных заболеваний; Национального центра проблем туберкулеза Республики Казахстан; Республиканского научно-практического центра медико-социальных проблем наркомании (далее - ГУ и КГП республиканского значения)
	1-1	Заместитель руководителя ГУ и КГП республиканского значения
	2	Руководитель: Республиканского колледжа по подготовке и переподготовке средних медицинских и фармацевтических работников; Детской клинической санаторий «Алатау»; Центральной клинической госпитали для инвалидов Отечественной войны; Республиканского детского реабилитационного центра «Балбулак»; Республиканского центра реабилитации «Бурабай»; Казахского республиканского лепрозория; Республиканской психиатрической больницы специализированного типа с интенсивным наблюдением; Республиканского центра специального медицинского обеспечения;

ДЕЛОВАЯ ПАПКА

		<p>Медицинского колледжа области, города Астана; областной больницы; инфекционной больницы (взрослой и детской) и Медицинского центра проблем психического здоровья города Астана; областной детской больницы; детского противотуберкулезного санатория города Алматы; областного консультативно-диагностического центра; областного диспансера; областного центра крови; областного реабилитационного центра; областного перинатального центра; центра формирования здорового образа жизни области, города Алматы; центра по профилактике и борьбе со СПИДом области, города Астана; патологоанатомического бюро областного уровня и города Алматы (далее - ГУ и ГКП областного значения (столицы, города республиканского значения) Руководитель филиала ГУ и КП республиканского значения</p>
	2-1	<p>Заместитель руководителя ГУ и ГКП областного значения (столицы, города республиканского значения)</p>
	3	<p>Руководитель: районной (городской) больницы; районной (городской) поликлиники; районного (городского) диспансера; центра первичной медико-санитарной помощи; дом ребенка; противотуберкулезного санатория; реабилитационного центра; больницы палиативной помощи; станции скорой медицинской помощи; базы специального медицинского снабжения (далее - ГУ и ГКП районного значения (города областного значения)</p>

ДЕЛОВАЯ ПАПКА

	3-1	Заместитель руководителя ГУ и ГКП районного значения (города областного значения)
	4	
A2	1	<p>Главный бухгалтер ГУ и КГП республиканского значения</p> <p>Ученый секретарь</p> <p>Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части и по сестринскому делу ГУ и КГП республиканского значения</p> <p>Заведующие клиническими, параклиническими подразделениями ГУ и КГП республиканского значения</p>
	1-1	<p>Заместитель главного бухгалтера ГУ и КГП республиканского значения</p> <p>Главный экономист ГУ и КГП республиканского значения</p> <p>Главный бухгалтер филиала ГУ и КГП республиканского значения</p>
	2	<p>Заведующие клиническими (отделениями экстренной неотложной помощи, дневным стационаром, поликлиникой, отдела лучевой диагностики, подстанции скорой медицинской помощи) и параклиническими подразделениями ГУ и ГКП областного значения (столицы, города республиканского значения)</p> <p>Главный бухгалтер ГУ и ГКП областного значения (столицы, города республиканского значения)</p> <p>Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе и сестринскому делу ГУ и ГКП областного значения (столицы, города республиканского значения)</p>

ДЕЛОВАЯ ПАПКА

	2-1	Заместитель главного бухгалтера ГУ и ГКП областного значения (столицы, города республиканского значения) Главный экономист ГУ и ГКП областного значения (столицы, города республиканского значения)
	3	Заведующие клиническими (отделениями скорой медицинской помощи, дневным стационаром, поликлиникой) и параклиническими подразделениями ГУ и ГКП районного значения (города областного значения) Главный бухгалтер ГУ и ГКП районного значения (города областного значения) Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части и сестринскому делу ГУ и ГКП районного значения (города областного значения)
	3-1	Заместитель главного бухгалтера ГУ и ГКП районного значения (города областного значения) Главный экономист ГУ и ГКП районного значения (города областного значения)
	4	
А3	1	Руководители управления, группы, отдела (организационно-методической работы и медицинской статистики, внутреннего аудита, менеджмента и качества, информационно-аналитического, мониторинга и оценки) ГУ и КГП республиканского значения
	1-1	Заведующий аптекой (отделом лекарственного обеспечения) ГУ и КГП республиканского значения
	2	Руководители отделения, службы, отдела (учебно-вспомогательного, медицинской статистики, организационно-методического и статистического, информационно-аналитического, педагогической); заведующие клиническими (отделением лучевой диагностики, функциональной диагностики,

ДЕЛОВАЯ ПАПКА

		физиотерапии и лечебной физкультуры, стоматологического кабинета или отделения) и параклиническими (лабораторий) подразделениями ГУ и ГКП областного значения (столицы, города республиканского значения)
	2-1	Заведующий аптекой (отделом лекарственного обеспечения) ГУ и ГКП областного значения (столицы, города республиканского значения)
	3	Руководители отделения, службы, отдела (учебно-вспомогательного, медицинской статистики, организационно-методического и статистического, информационно-аналитического, педагогической); заведующие клиническими (отделением лучевой диагностики, функциональной диагностики, физиотерапии и лечебной физкультуры, стоматологического кабинета или отделения) и параклиническими (лабораторий) подразделениями ГУ и ГКП районного значения (города областного значения)
	3-1	Заведующий аптекой (отделом лекарственного обеспечения) ГУ и ГКП районного значения (города областного значения)
	4	
БЛОК В - Основной персонал		
В1	1	Главный научный сотрудник; Профессор
	2	Ведущий научный сотрудник; Доцент
	3	Старший научный сотрудник; Старший методист ГУ и КПП республиканского значения
	4	Советник; Научный сотрудник; Методист ГУ и КПП республиканского значения Преподаватель организации технического и профессионального образования

ДЕЛОВАЯ ПАПКА

	5	Младший научный сотрудник; Методист организации технического и профессионального образования; Мастер организации технического и профессионального образования
Здравоохранение		
В2	1	Специалисты высшего уровня квалификации высшей категории: врачи всех специальностей
	2	Специалисты высшего уровня квалификации первой категории: врачи всех специальностей
	3	Специалисты высшего уровня квалификации второй категории: врачи всех специальностей
	4	Специалисты высшего уровня квалификации без категории: врачи всех специальностей
В3	1	Специалисты высшего уровня квалификации высшей категории: медицинская (ий) сестра (брат), провизор (фармацевт)
	2	Специалисты высшего уровня квалификации первой категории: медицинская (ий) сестра (брат), провизор фармацевт)
	3	Специалисты высшего уровня квалификации второй категории: медицинская (ий) сестра (брат), провизор (фармацевт)
	4	Специалисты высшего уровня квалификации без категории: медицинская (ий) сестра (брат), провизор (фармацевт), специалист-эксперт в здравоохранении, специалист лаборатории, специалист общественного здравоохранения (эпидемиолог, статистик, методист), инженер-медицинский физик, инженер по обслуживанию лучевого оборудования, инженер-радиохимик, специалист-психолог

ДЕЛОВАЯ ПАПКА

В4	1	Специалисты среднего уровня квалификации высшей категории: фельдшер, акушер (ка), лаборант (медицинский), медицинская (ий) сестра (брат), зубной врач (дантист), зубной техник (лаборант зубопротезного отделения, кабинета), помощник врача-стоматолога (ассистент стоматолога), рентгенолаборант, фармацевт, гигиенист стоматологический, оптик и оптикометрист, инструктор по лечебной физкультуре, диетическая сестра
	2	Специалисты среднего уровня квалификации первой категории: фельдшер, акушер (ка), лаборант (медицинский), медицинская (ий) сестра (брат), зубной врач (дантист), зубной техник (лаборант зубопротезного отделения, кабинета), помощник врача-стоматолога (ассистент стоматолога), рентгенолаборант, фармацевт, гигиенист стоматологический, оптик и оптикометрист, инструктор по лечебной физкультуре, диетическая сестра
	3	Специалисты среднего уровня квалификации второй категории: фельдшер, акушер (ка), лаборант (медицинский), медицинская (ий) сестра (брат), зубной врач (дантист), зубной техник (лаборант зубопротезного отделения, кабинета), помощник врача-стоматолога (ассистент стоматолога), рентгенолаборант, фармацевт, гигиенист стоматологический, оптик и оптикометрист, инструктор по лечебной физкультуре, диетическая сестра
	4	Специалисты среднего уровня квалификации без категории: фельдшер, акушер (ка), лаборант (медицинский), медицинская (ий) сестра (брат), зубной врач (дантист), зубной техник (лаборант зубопротезного отделения, кабинета), помощник врача-стоматолога (ассистент стоматолога), рентгенолаборант, фармацевт, гигиенист стоматологический, оптик и оптикометрист, медицинский регистратор, инструктор по лечебной физкультуре, техник-дозиметрист, диетическая сестра, инструктор-дезинфектор

ДЕЛОВАЯ ПАПКА

Образование		
В2	1	Специалисты высшего уровня квалификации высшей категории: учителя всех специальностей
	2	Специалисты высшего уровня квалификации первой категории: учителя всех специальностей
	3	Специалисты высшего уровня квалификации второй категории: учителя всех специальностей
	4	Специалисты высшего уровня квалификации без категории: учителя всех специальностей
В3	1	Специалисты высшего уровня квалификации высшей категории: воспитатель, логопед, специалист психолог, дефектолог
	2	Специалисты высшего уровня квалификации первой категории: воспитатель, логопед, специалист психолог, дефектолог
	3	Специалисты высшего уровня квалификации второй категории: воспитатель, логопед, специалист психолог, дефектолог
В4	1	Специалисты среднего уровня квалификации высшей категории: учителя всех специальностей, воспитатель, инструктор по лечебной физкультуре
	2	Специалисты среднего уровня квалификации первой категории: учителя всех специальностей, воспитатель, инструктор по лечебной физкультуре
	3	Специалисты среднего уровня квалификации второй категории: учителя всех специальностей, воспитатель, инструктор по лечебной физкультуре
	4	Специалисты среднего уровня квалификации без категории: учителя всех специальностей, воспитатель, инструктор по лечебной физкультуре
Прочие сферы		
В2	1	Специалисты высшего уровня квалификации высшей категории: социальный работник
	2	Специалисты высшего уровня квалификации первой категории: социальный работник
	3	Специалисты высшего уровня квалификации второй категории: социальный работник
	4	Специалисты высшего уровня квалификации без категории: социальный работник

ДЕЛОВАЯ ПАПКА

В3	1	Специалисты среднего уровня квалификации высшей категории: социальный работник
	2	Специалисты среднего уровня квалификации первой категории: социальный работник
	3	Специалисты среднего уровня квалификации второй категории: социальный работник
	4	Специалисты среднего уровня квалификации без категории: социальный работник
БЛОК С - Административный персонал		
С1		<p>Руководители (заведующие) хозяйственных подразделений ГУ и ГКП: интернатом, базой, банно-прачечным комбинатом, мастерской, ремонтно-технической мастерской, музеем, спортивного сооружения, столовой, производством, складом специального медицинского снабжения</p> <p>Помощник руководителя ГУ и ГКП республиканского значения</p> <p>Руководитель штаба гражданской обороны</p> <p>Пресс-секретарь</p>
С2		Специалисты высшего уровня квалификации: бухгалтер, программист (ИТ-специалист, системный администратор), инженер всех специальностей, менеджер, экономист, юрисконсульт, инструктор, инспектор, мастер, методист, механик, переводчик, архивист, библиотекарь, биохимик, статистик, технолог, менеджер по государственным закупкам, инспектор по кадрам, журналист, музыкальный руководитель
С3		Специалисты среднего уровня квалификации: бухгалтер, специалист по воинскому учету и бронированию, инженеры всех специальностей, менеджер, экономист, юрисконсульт, инструктор, инспектор, мастер, методист, механик, переводчик, архивист, библиотекарь, биохимик,

ДЕЛОВАЯ ПАПКА

		<p>статистик, программист (ИТ-специалист, системный администратор), энергетик, техник всех наименований, технолог, музыкальный руководитель</p> <p>Руководитель структурного подразделения, занятого административно-хозяйственным обслуживанием государственного учреждения и казенного предприятия: бюро, гаража, делопроизводством, камеры хранения, канцелярии, котельной, общежития, прачечной, склада, хозяйства, части, молочной кухни</p>
БЛОК D - Вспомогательный персонал		
D1		<p>Технические исполнители: архивариус, ассистент, дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, кассир, комендант, оператор: копировально-множительных машин, систем связи, компьютерной техники (программ), электронно-вычислительных машин, по обслуживанию компьютерных устройств, охранник, помощник медицинской (ого) сестры (брата), помощник воспитателя, секретарь, регистратор, дежурный администратор, диспетчер</p>

Примечание: расшифровка аббревиатур:

ГУ – государственное учреждение

ГКП – государственное казенное предприятие

ИТ – информационные технологии

Примечание: расшифровка аббревиатур:

ГУ – государственное учреждение

ГКП – государственное казенное предприятие

ИТ – информационные технологии

Об утверждении Правил выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя

Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1054. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 30 декабря 2015 года № 12675
Примечание РЦПИ!

Настоящий приказ вводится в действие с 01.01.2016 г.

В соответствии с подпунктом 33) статьи 16 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года **ПРИКАЗЫВАЮ**:

1. Утвердить прилагаемые Правила выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя.

2. Департаменту труда и социального партнерства Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан в установленном законодательством порядке обеспечить:

1) государственную регистрацию настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан;

2) в течение десяти календарных дней после государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан направление на официальное опубликование в периодических печатных изданиях и информационно-правовой системе «Әділет»;

3) размещение настоящего приказа на интернет-ресурсе Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан;

4) в течение десяти рабочих дней после государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан представление в Департамент юридической службы Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан сведений об исполнении мероприятий, предусмотренных подпунктами 1), 2) и 3) настоящего пункта.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на вице-министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан Нурымбетова Б.Б.

4. Настоящий приказ вводится в действие с 1 января 2016 года и подлежит официальному опубликованию.

**Министр здравоохранения
и социального развития
Республики Казахстан**

Т. Дуйсенова

*Утверждены
приказом Министра
здравоохранения и
социального развития
Республики Казахстан
от 28 декабря 2015 года № 1054*

**Правила
выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов,
лечебно-профилактического питания, специальной одежды и других
средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами
коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями
и устройствами за счет средств работодателя**

1. Общие положения

1. Настоящие Правила выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя (далее - Правила) разработаны в соответствии с подпунктом 33) статьи 16 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года (далее – Трудовой кодекс) и устанавливают порядок выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя.

2. Молоко или равноценные пищевые продукты (далее – молоко), лечебно-профилактическое питание (далее – ЛПП), специальная одежда, средства индивидуальной защиты выдаются в соответствии с нормами, утвержденными в соответствии с подпунктами 34) и 35) статьи 16 Трудового кодекса (далее – Нормы).

3. Основные понятия, используемые в настоящих Правилах:

1) специальная одежда – одежда, обувь, головной убор, рукавицы, иные средства индивидуальной защиты, предназначенные для защиты работника от вредных и (или) опасных производственных факторов;

2) средства индивидуальной защиты – средства, предназначенные для защиты работника от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, в том числе специальная одежда;

3) производственное оборудование – машины, механизмы, устройства, аппараты, приборы и иные технические средства, необходимые для работы, производства;

4) средства коллективной защиты – технические средства, предназначенные для одновременной защиты двух и более работников от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

2. Порядок выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и лечебно-профилактического питания

4. Молоко и ЛПП выдаются работникам по результатам аттестации производственных объектов по условиям труда, в целях предупреждения профессиональных заболеваний и отравлений, укрепления здоровья работников.

5. Замена молока другими равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания допускается с согласия работника, и оформляются решением коллективного договора или актом работодателя.

6. Молоко выдается за смену (во время перерыва) независимо от ее продолжительности в дни фактической занятости работника на работах, связанных с производством или применением химических веществ, по Нормам.

7. ЛПП выдается в виде горячих завтраков перед началом работы и в обеденный перерыв по согласованию с медико-санитарной частью организации. Работникам, работающим в условиях повышенного давления (в кессонах, барокамерах, на водолазных работах), ЛПП выдается после вышлюзования.

8. ЛПП выдается также работникам, занятым полный рабочий день на строительных, строительно-монтажных, ремонтно-строительных и пусконаладочных работах, работникам, производящим чистку и подготовку производственного оборудования к ремонту и консервации - в действующих производствах с особо вредными условиями труда, в которых как для основных работников, так и для ремонтного персонала установлено ЛПП.

9. Молоко и ЛПП не выдается:

- 1) в нерабочие дни;
- 2) в дни отпуска;
- 3) в дни служебных командировок;
- 4) в дни учебы с отрывом от производства;
- 5) в дни выполнения работ на других участках, где выдача молока и ЛПП не предусмотрена;
- 6) в период временной нетрудоспособности.

10. Выдача молока и ЛПП за прошедшее время или за несколько смен вперед, а также выплата компенсации за неполученное вовремя молоко и ЛПП, не допускается.

11. Меню составляется заведующим производством организации, осуществляющей приготовление пищи работникам.

12. Работникам, получающим ЛПП за счет средств работодателя в связи с вредными условиями труда, выдача молока или других равноценных пищевых продуктов, не производится.

3. Порядок выдачи работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами

13. Средства индивидуальной защиты выдаются при приеме или переводе работников на другую работу либо в связи с истечением срока пользования этих средств.

14. Сроки пользования средствами индивидуальной защиты устанавливаются календарно и исчисляются со дня их фактической выдачи работникам.

15. Средства индивидуальной защиты сертифицируются, а также удобны при носке, не создают препятствий движению, подбираются и выдаются работникам по соответствующим размерам.

16. Средства индивидуальной защиты (противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, каски и другие средства) подлежат регулярным испытаниям и проверке исправности, а фильтры, стекла и другие части с понизившимися защитными свойствами своевременной замене. После проверки на средствах индивидуальной защиты делается отметка (клеймо, штамп) о сроках последующего испытания.

17. Работодатель организывает надлежащий уход за средствами индивидуальной и коллективной защиты, своевременно осуществляет профилактическую обработку, а также ремонт средств индивидуальной и коллективной защиты.

18. В тех случаях, когда это требуется по условиям труда, в организациях устраиваются сушилки, камеры и установки для профилактической обработки средств индивидуальной защиты.

19. Профилактическая обработка, ремонт средств индивидуальной защиты производится во время, когда работники не заняты на работе (в выходные дни), или во время междусменных перерывов. Если Нормами предусмотрена выдача работникам двух или трех комплектов специальной одежды, профилактическая обработка и ремонт средств индивидуальной защиты может осуществляться в рабочее время, работникам на это время выдаются сменные комплекты специальной одежды, которыми работодатели должны располагать в необходимом количестве.

20. Специальная одежда, которые не соответствуют предъявляемым требованиям или пришли в негодность до истечения установленного срока пользования, по причинам независимым от работника, подлежат замене.

21. С наступлением сезона специальная одежда возвращается тому работнику, которому она выдавалась в предыдущий сезон.

22. Для хранения выданных работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работодатель предоставляет специально оборудованные помещения (гардеробные) в соответствии с требованиями строительных норм и правил, санитарно-эпидемиологических правил и норм.

23. До сдачи на длительное хранение специальная одежда очищается от загрязнения, просушивается, ремонтируется и дезинфицируется.

24. Месячная норма моющих средств (мыло туалетное, мыло хозяйственное, порошок) работнику, отработавшему полностью определенную на этот период норму рабочего времени, устанавливается не ниже 500 граммов.

25. Средства коллективной защиты, санитарно-бытовые помещения и устройства предусматриваются при проектировании, строительстве и реконструкции производственных зданий и сооружений, с учетом технологических процессов, конструкции машин, механизмов, оборудования и других изделий в соответствии с техническими регламентами, стандартами и строительными нормами и правилами.

26. Порядок и условия обеспечения гардеробными, душевыми, умывальными, лечебно-профилактическими средствами, медицинскими аптечками, уборными, местами для расположения полудушей, устройствами питьевого водоснабжения, помещениями для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи специальной одежды и иными дополнительными санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, определяются коллективным договором или актом работодателя.

© 2012. РГП на ПХВ Республиканский центр правовой информации
Министерства юстиции Республики Казахстан

№ исх: 1193 от: 31.12.2015

**ҚАЗАҚСТАН
РЕСПУБЛИКАСЫ
ҮКІМЕТІНІҢ
ҚАУЛЫСЫ**



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ПРАВИТЕЛЬСТВА
РЕСПУБЛИКИ
КАЗАХСТАН**

201 жылғы

Астана, Үкімет Үйі

от « » _____ 201 года

№

№

№ _____ данасы

экз. № _____

О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий

В соответствии с подпунктом 4) статьи 15 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года Правительство Республики Казахстан **ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

1. Установить, что системой оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий (далее – работники организаций) является повременная и (или) сдельная система оплаты труда.

Повременная система оплаты труда включает в себя оплату труда на основе:

1) реестра должностей гражданских служащих, который разрабатывается в соответствии с классификацией должностей гражданских служащих (за исключением квалифицированных рабочих), работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, по функциональным блокам.

Классификация должностей гражданских служащих (за исключением квалифицированных рабочих), работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, по функциональным блокам формируется из управленческого, основного, административно-го и вспомогательного персоналов в зависимости от сферы деятельности, образования, уровня квалификации, сложности выполняемых работ и степени ответственности;

2) коэффициентов для исчисления должностных окладов (далее – ДО) гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий (за исключением рабочих), по функциональным блокам, применяемых к базовому должностному окладу (далее – БДО);

3) коэффициентов для исчисления ДО (тарифных ставок) рабочих, применяемых к БДО;

4) доплат и надбавок за условия труда работников организаций, пособия на оздоровление и компенсаций;

5) схем ДО (тарифных ставок) в иностранной валюте работников Торгового представительства Республики Казахстан в Российской Федерации.

Сдельная система оплаты труда предусматривает оплату труда за каждую единицу (объем) выполненной работы (услуги) или изготовленной продукции, выраженной в натуральных единицах измерения.

2. Утвердить прилагаемые:

1) классификацию должностей гражданских служащих (за исключением квалифицированных рабочих), работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, по функциональным блокам согласно приложению 1;

2) коэффициенты для исчисления ДО гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий (за исключением рабочих), по функциональным блокам согласно приложению 2;

3) коэффициенты для исчисления ДО (тарифных ставок) рабочих согласно приложению 3;

4) условия оплаты труда работников организаций согласно приложениям 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 и 22;

5) условия оплаты труда работников Торгового представительства Республики Казахстан в Российской Федерации согласно приложению 23 (для служебного пользования);

6) перечень видов расходов, за счет экономии которых осуществляется премирование, оказывается материальная помощь и устанавливаются стимулирующие надбавки работникам организаций, согласно приложениям 24 и 25.

3. Установить, что:

1) фонд оплаты труда работников организаций определяется из ДО (тарифной ставки), доплат и надбавок за условия труда, пособия на оздоровление к ежегодному оплачиваемому трудовому отпуску гражданским

служащим в размере одного ДО (тарифной ставки), компенсаций, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

фонд оплаты труда работников Торгового представительства Республики Казахстан в Российской Федерации определяется исходя из ДО (тарифной ставки) в иностранной валюте;

2) ДО (тарифная ставка) работников организаций определяется путем умножения соответствующих коэффициентов, утвержденных для исчисления их ДО (тарифной ставки) в зависимости от отнесения занимаемых должностей к функциональным блокам и стажа работы по специальности, присвоенных квалификационных разрядов (для рабочих), на размер БДО, установленного Правительством Республики Казахстан.

ДО (тарифные ставки) для отдельных категорий педагогических работников определяются исходя из установленной учебной нагрузки в неделю.

ДО (тарифные ставки) специалистов и служащих государственных высших учебных заведений, которым согласно законодательству предоставлен особый статус, определяются с применением повышающего коэффициента к установленным размерам ДО;

3) размеры компенсаций определяются в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

4. Определить, что:

1) конкретные размеры доплат и надбавок за условия труда для работников организаций в пределах, установленных настоящим постановлением, определяются отраслевым соглашением, коллективным договором и (или) актом работодателя в соответствии с законодательством;

2) доплаты и надбавки за условия труда, установленные для работников организаций системы образования, здравоохранения, социального обеспечения, культуры и спорта, распространяются на работников организаций, занимающих соответствующие должности и выполняющих работы по специальности в других сферах деятельности;

3) в целях определения ДО (тарифной ставки) работников организаций центральные исполнительные и иные государственные органы (по согласованию) определяют порядок и условия исчисления стажа работы по специальности (с учетом особенностей сферы деятельности);

4) условия оплаты труда медицинских работников в зависимости от объема, качества оказываемой медицинской помощи устанавливаются в порядке, определяемом уполномоченным центральным государственным органом в области здравоохранения;

5) условия оплаты труда педагогических работников организаций

среднего образования с подушевым нормативным финансированием в зависимости от качества предоставляемых образовательных услуг и результатов их деятельности устанавливаются в порядке, определяемом уполномоченным органом в области образования;

б) работникам государственных учреждений и казенных предприятий, в том числе работникам, принятым с 1 января 2016 года, выплачивается разница в заработной плате, пособия на оздоровление в случаях, когда их заработная плата и пособие на оздоровление согласно системе оплаты труда, действующей с 1 января 2016 года, оказывается ниже заработной платы и пособия на оздоровление по системе оплаты труда, действовавшей до 1 января 2016 года;

в) квалификационные характеристики отдельных должностей специалистов государственных учреждений и казенных предприятий, общих для всех сфер деятельности, утверждаются уполномоченным органом по труду;

г) на основе классификации должностей гражданских служащих (за исключением квалифицированных рабочих), работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, по функциональным блокам, согласно приложению 1 к настоящему постановлению, уполномоченным государственным органом по труду утверждаются методические рекомендации по отнесению должностей гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, к функциональным блокам реестра должностей гражданских служащих и квалифицированным рабочим.

Уполномоченными органами соответствующих сфер деятельности по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду утверждаются реестры должностей гражданских служащих по соответствующим сферам деятельности.

5. Предоставить право органам государственного управления:

1) премировать, устанавливать стимулирующие надбавки к должностным окладам руководителей организаций по результатам их работы, а также оказывать материальную помощь за счет экономии средств, предусмотренных на содержание соответствующего государственного учреждения по плану финансирования или плану развития, утвержденному для казенного предприятия органом государственного управления, в порядке, установленном органом государственного управления;

2) утверждать сдельные расценки при сдельной оплате труда работников.

6. Предоставить право руководителям организаций:

1) к наименованиям должностей, указанным в реестре должностей

гражданских служащих, применять специальные дополнительные наименования, характеризующие специфику деятельности, а также приравнивать иные наименования должностей, исходя из функциональных обязанностей, по согласованию с органом государственного управления;

2) устанавливать стимулирующие надбавки к должностным окладам работников организаций, премировать и оказывать материальную помощь за счет экономии средств, предусмотренных на содержание соответствующего государственного учреждения по плану финансирования при отсутствии кредиторской задолженности, или по плану развития, утвержденному для казенного предприятия органом государственного управления, при отсутствии кредиторской задолженности, в порядке, определенном отраслевым соглашением, коллективным договором и (или) актом работодателя.

7. Признать утратившими силу некоторые решения Правительства Республики Казахстан согласно приложению 26 к настоящему постановлению.

8. Настоящее постановление вводится в действие с 1 января 2016 года и подлежит официальному опубликованию.

**Премьер-Министр
Республики Казахстан**

К. Масимов

Работать в новом формате

В своем Послании народу Казахстана «Казахстанский путь-2050: единая цель, единые интересы, единое будущее» Глава государства Нурсултан Назарбаев отметил, что перед системой здравоохранения страны поставлена важнейшая стратегическая задача – в рамках долгосрочной модернизации отрасли внедрить единые стандарты качества медицинских услуг, ключевыми приоритетами которых являются их доступность, диагностирование и лечение максимально широкого спектра болезней.

В связи с этим перед отраслевыми профсоюзами встала новая цель – адаптировать свою работу к происходящим переменам, выработать новые позиции и подходы, наполнить деятельность новым содержанием. В прошлом году был принят новый Закон РК «О профсоюзах», направленный на усиление роли профсоюзов в социальном партнерстве, защите человека труда, модернизации профдвижения. Об этом мы беседуем с председателем Карагандинского областного филиала ОО «Казахстанский отраслевой профсоюз работников здравоохранения» Александрой Алимгазиевной Мадияровой.

- С 2012 года началась работа по переходу государственных предприятий здравоохранения на организационно-правовую форму «предприятия с правом хозяйственного ведения». Наряду с плюсами этот процесс привнес и минусы. В частности, работники медицинских предприятий теряют статус гражданских служащих и, как результат, лишаются некоторых льгот. Если три года назад в области насчитывалось 35 таких предприятий, то на сегодняшний момент их более 50, и этот процесс продолжается.

- Какие конкретно льготы могут потерять медицинские работники?

- Для начала отмечу, что в этом году в связи с преобразованием Минздрава РК в Министерство здравоохранения и социального развития затянулись сроки подписания республиканского отраслевого соглашения между Министерством и профсоюзом. Это наш главный документ, регулирующий соблюдение законодательных норм во взаимоотношениях между работодателями и трудовыми коллективами согласно положений, прописанных в Трудовом кодексе РК. Как только он был заключен, Управлением здравоохранения Карагандинской области, Карагандинским областным филиалом общественного объединения «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения» и представителем Национальной палаты здравоохранения Карагандин-

ской области заключено Областное отраслевое соглашение на 2015-2017 годы.

На сегодня наиболее болезненными являются следующие моменты: сохранение за работниками госпредприятий, изменивших организационно-правовую норму на «предприятие с правом хозяйственного ведения», а также переданных в доверительное управление; право на предоставление основного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 30 (а не 24) календарных дней, с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада; установление минимальных значений должностных окладов и доплат не ниже, чем гражданским служащим, в том числе надбавок за особые условия труда.

Требует внимания и вопрос обеспечения в госучреждениях и государственных казенных предприятиях выплаты пособия на оздоровление (в размере должностного оклада) при предоставлении ежегодного трудового отпуска таким категориям, как санитарка, сестра-хозяйка, няня, за счет экономии средств фонда оплаты труда предприятия. Сразу отмечу, что действие данного пункта распространяется только на членов профсоюза. Все перечисленные нормативы сохранены путем включения в Соглашение и Коллективные договоры.

- Как складываются отношения с вашим главным социальным партнером – управлением здравоохранения области?

- У нас сложилась система взаимоотношений, направленная на обеспечение интересов обеих сторон по вопросам регулирования трудовых и социально-экономических вопросов, развития и совершенствования социального партнерства. Мы договорились предоставлять сторонам полную и достоверную информацию о перспективных планах и направлениях деятельности, затрагивающих социально-экономические гарантии работников.

Сегодня работодатели не препятствуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

В условиях реформирования отрасли серьезное внимание уделяется вопросам, касающимся предоставления гарантий работникам при сокращении штата и реорганизации учреждений здравоохранения. И в такой ситуации важную роль приобретает тесное взаимодействие социальных партнеров Управления здравоохранения области и Карагандинского филиала отраслевого профсоюза. Причем, самым главным, на мой взгляд, является желание сторон не допустить трудового конфликта. Я благодарна руководителю Управления здравоохранения Карагандинской

области Ержану Шакировичу Нурлыбаеву и директорам медицинских предприятий, которые при обращении профсоюза по поводу назревающего конфликта, не откладывают его до рассмотрения на двухсторонней комиссии, а совместно с нами принимают меры оперативного реагирования.

Приведу конкретные случаи, которые произошли в прошлом году. К нам обратились работники медицинского предприятия о несвоевременном и не в полном объеме перечислении обязательных пенсионных взносов, начиная с 2009 года. Мы сразу вышли с письмом на руководителя Управления здравоохранения Карагандинской области, и получили обстоятельный ответ о принятых мерах. Такая оперативность не дала конфликту углубиться и позволила защитить законные права работников.

Другой пример: в августе прошлого года был издан приказ управления здравоохранения «Об организации работы по передаче имущественного комплекса диагностического центра КГП «Областной медицинский центр». Сотрудников организации уведомили о сокращении штатов. В филиал посыпались жалобы от медиков, которые боялись остаться без работы. Мы дважды выезжали на место, в том числе с руководителем Управления здравоохранения, составили персональный план трудоустройства, разъяснили ситуацию и заверили людей, что ни один человек без работы не останется. Такое взаимодействие предотвратило конфликт, все работники ОМЦ были трудоустроены, и больше жалоб по этому поводу мы не получали.

Вот свежий пример взаимного сотрудничества. Когда случилось наводнение в Карагандинской области, в частности в пос. Мустафина Бухаржырауского района. Была создана совместная комиссия из представителей отраслевого профсоюза и управления здравоохранения области, так как в трагедии пострадали и медицинские работники — 22 семьи. В нашем филиале был открыт благотворительный счет. Помощь оказали - Центральный совет профсоюза работников здравоохранения, отраслевые профсоюзы других областей, управление здравоохранения области, предприятия здравоохранения области, банк «ЦентрКредит», работники которых перечислили свои однодневные заработки. Всего поступило около 22 миллионов тенге. Благотворительная помощь пострадавшим оказывалась поэтапно. Сначала были приобретены и распределены среди семей питьевая вода, одноразовая посуда, верхняя одежда, обувь, постельные принадлежности, одеяла и т.д. Потом мы завезли пострадавшим продукты питания, муку, сахар, растительное масло, моющие средства. На третьем этапе оказана благотворительная помощь каждой семье. На торжественном собрании, посвященном Дню медицинского

работника, 37 пострадавшим от наводнения были вручены по 200 тысяч тенге, общая сумма помощи составила 7,4 млн тенге.

- Какие задачи предстоит решить Карагандинскому областному филиалу профсоюза работников здравоохранения и первичным профсоюзным организациям?

Основная задача это защита прав и интересов членов профсоюза в соответствии с законом «О профессиональных союзах», все основные положения которого сформированы в республиканском, областном трехсторонних Соглашениях и коллективных договорах на 2015-2017 годы. Деятельность первичек направлена на обеспечение действенного контроля за соблюдением норм трудового законодательства РК. Особое внимание будет по-прежнему уделяться предотвращению трудовых конфликтов путем усиления работы согласительных и примирительных комиссий, вопросам занятости, повышения квалификации работников здравоохранения, обеспечения профессиональной подготовки и переподготовки, отвечающей потребностям отрасли, проведение обязательных консультаций с представителями профсоюзов.

Сегодня профсоюзными организациями ведется активная работа по контролю за возмещением транспортных расходов, связанных с разъездным характером деятельности, предоставлением льгот и компенсаций работникам, занятым в государственном секторе здравоохранения и проживающим в сельской местности и поселках городского типа, в том числе доплат к должностному окладу и компенсаций на коммунальные услуги и приобретение топлива. Карагандинский филиал профсоюза обратился в управление здравоохранения и областной маслихат с письмом о реализации права компенсации на коммунальные услуги и об увеличении размера компенсации на приобретение угля с 3000-4000 тенге в год, которой явно недостаточно в наших климатических условиях, до 6000-8000 тенге.

Всем членам профсоюза мы оказываем бесплатную юридическую, консультативную и методическую помощь. Каждый профком получает «Вестник профсоюза», который издается Центральным советом отраслевого профсоюза, методички по заключению коллективного договора и расследованию несчастных случаев на производстве.

В мае этого года с председателями первичных организаций был проведен семинар-совещание по разъяснению положений республиканского и областного отраслевого соглашений. Ежедневно в филиале ведется прием членов профсоюза. Чаще всего обращения связаны с предоставлением доплат и дополнительного отпуска с вредными (особо вредными) и опасными условиями труда, оплаты ночных дежурств, оплаты за совме-

щение профессий и за временно отсутствующих работников, норматива нагрузок.

Сегодня мы активизируем работу, направленную на мотивацию профсоюзного членства среди студентов и учащейся молодежи, привлечению их в деятельность профорганизаций, формированию и подготовке кадрового резерва. Для сохранения социальной стабильности в коллективах стремимся обеспечивать комплексный подход к вопросам кадровой политики, повышения престижности профессии медицинского работника, эффективной защиты социально-трудовых прав и интересов работников здравоохранения.

*За строкой Послания Президента
Гульнар Искакова*

Отклик на Послание

В своем Послании Президент РК Н.А.Назарбаев дает новую точку отсчета развития нашей страны и вселяет в каждого из нас уверенность в завтрашнем дне, несмотря на сложившуюся реальность в стране и мире. Этому способствует и работа по применению в Казахстане упреждающей антикризисной стратегии, реализация плана нации «100 конкретных шагов», а самое главное – это новая социальная политика. Меня вдохновляет тот факт, что кризисная ситуация не изменила ранее намеченных планов, и, как сказал Президент, с 1 января 2016 года будет повышена заработная плата работникам здравоохранения в среднем на 28 процентов, образования на 29 процентов, в социальной сфере – на 40 процентов. На процент инфляции будут проиндексированы солидарные пенсии. Я полностью поддерживаю слова Президента о том, что социальная справедливость не должна искажаться и что только общество Всеобщего труда даст возможность улучшения нашей жизни. Те, кто может работать, должны работать, тем более, что государство идет на встречу, проводя ярмарки вакансий, предлагая переобучение и т.д. А государство должно оказывать помощь только социально нуждающимся. Думаю, что разработка программы по оптимизации системы социальной поддержки, определение реального прожиточного минимума для разных слоев населения поможет прийти к реальной адресной поддержке социально незащищенных слоев населения.

Радуется тот факт, что Президент в своем Послании опять напомнил всем, что рабочий человек – это основа всего, что создано его руками.

И на развитие человеческого капитала государство будет по-прежнему выделять средства. Это все, что связано с образованием, наукой, здоровьем человека. Более того, Президент определяет в своем Послании возможность всем желающим с 2017 года получать бесплатное профессионально-техническое образование и подчеркивает значение рабочей профессии для каждого человека, кем бы он впоследствии не стал. Причем Президент отметил, что 9 лет его работы в качестве простого рабочего дали ему хорошую закалку, которая помогает ему в жизни.

И каждый из нас должен понимать, что жить в условиях кризиса всем непросто. Тем более осуществлять намеченные планы, добиться снижения уровня инфляции до 4 процентов. Но, как сказал Президент, мы обязательно победим этот кризис, выведем Казахстан на новый этап экономического развития.

И я лично в это верю.

Мадиярова А.А.
председатель Карагандинского
филиала Профсоюза

«Басты байлық-денсаулық»

Адам денсаулығы – баға жетпес құндылық. Соның ішінде, денсаулық сақшысы болып жүрген медицина қызметкерлерінің денінің саулығы, басының амандығы- кәсіподақтың басты міндеттерінің бірі.

Баршаға үлгі боларлықтай Қазақстандық салалық денсаулық сақтау қызметкерлері кәсіподағы Орталық Кеңесі өз қаражатына Алматы облысы Тұрғын шатқалында 70 орындық «Денсаулық» сауықтыру орталығын салып, 2013 жылдың 7 қазанында медицина қызметкерлеріне есігін айқара ашты.

Бұл тарихи жағдай – Орталық Кеңесінің төрайымы Мереке Сағымбайқызы Бутинаның ұзақ жылдар, армандап, мақсат қылған еңбегінің арқасы. Бүгінгі кезде қысы-жазы денсаулық сақшылары өз сауықтыру орталығында дем алады. Барлық жағдай жасалған: екі орындық жатын бөлмелер, теледидар, тоңазытқыш, ыңғайлы төсектер, демалысты мәнді де сәнді қылады. Бұған қоса сауна, хауыз, жаз мезгіліндегі жазғы хауыз, тренажерлық бөлмелер де демалушылардың қызыға баратын орындары. Йога және бимен де жаттығуға жағдай жасалған. Алуан түрлі ас мәзірі мейрамханада беріледі. Осы жағдайлардың бәрі «Денсаулық» республикалық сауықтыру орталығының басшысы Мансуров Рустам Алимжанұлының білікті ұйымдастыра білуінің арқасында болып отыр.

Ашылған сәттен бері Атырау облысынан 150 жуық медицина саласының қызметкерлері сауықтырылды. Ал, біздің Атырау медицина колледж ұжымы үшін қуанарлық жағдай – мұғалімдер мен қатар осы сауықтыру орталығына оқу үздіктері, кәсіподақ белсенділері де жіберілді. Алты студент топ болып бір уақытта барып «Денсаулық» – та демалды.

Жолдама құнының 50 пайызын облыстық кәсіподақ комитеті төлесе, қызметкер төлеуге тиісті 50 пайызды колледж әкімшілігі бюджеттен тыс қаржыдан бөлді. Колледж студенттері «емдеу ісі» бөлімінен Бектілеу Б., Есназаров Б., Каиргужиев Н., «мейірбике ісі» бөлімінен Шекірткалиева А., Салаватова С., Кубайдуллина З. өздеріне тегін демалыс ұйымдастырған облыстық кәсіподақ комитетіне, колледж әкімшілігіне ризашылықтары шексіз. Студенттердің ата-аналары да балаларына жасалып жатқан үлкен қамқорлыққа дән риза.

Алдағы уақытта да бұл жұмыстар өз жалғасын табады, – деген сенімдемін. Себебі, әрбір мекеме әкімшілігі өз қызметкерлеріне сауықтыру шараларының ұйымдастырылуына көңіл бөлсе, ұжым қызметкерлерінің де нәтижелі жұмыс жасауына үлкен септігін тигізеді, – деп, есептеймін.

**Атырау медицина колледжі
кәсіподақ ұйымының төрағасы
Шыманов Жасұлан Жексенғалиұлы**

Кәсіподақ балалардың да қамқоршысы

«Бала-біздің болашағымыз!» Осы қанатты сөзде қандай мағына жатыр? Шақырылған балаларға: «кәсіподақ мама-папаларының қорғаушысы. Олардың табысты еңбек етуіне, лайықты еңбек ақы алуына әрқашан да қорғаушы болып жүрген кәсіподақ. Ертең сендер де ер жетіп, кәсіподақ мүшесі боласындар» – дегенде, олар таңқалыса қарайды.

Міне, қазақстандық салалық денсаулық сақтау қызметкерлері кәсіподағы Атырау облыстық комитетінің ұйымдастыруымен өтетін қайырымдылық шарасына келген балаларға айтылатын қошемет сөздер.

15 жылдан бері медицина саласы қызметкерлерінің, әсіресе аз камтылған қызметкерлердің балаларына арнап дәстүрлі «Болашаққа жол» қайырымдылық шарасы өтеді.

Биыл облыстық кәсіподақтар үйіне 50 бала шақырылып, 500000 теңге көлемінде сыйлықтар таратылды.

Бұл Атырау облыстық кәсіподақ комитетінің өткізген шарасы.

Барлық бастауыш кәсіподақ ұйымдарында да, «білім күні» қарсаңында осындай шаралар жалғасуда. Емдеу сауықтыру мекемелерінде еңбек ететін қызметкерлердің 497 оқушы балаларына 3 485 000 теңге кәсіподақ қаржысына оқу-құралдары, киімдер алып берілді. «Болашаққа жол» қайырымдылық акциясының қортындысы бойынша медицина саласының 550 баласына 4 000 000 теңге қаржы жұмсалды.

Балалардың саналы тәрбие, сапалы білім алуына денсаулық сақтау қызметкерлері кәсіподағы Атырау облыстық комитеті де өз үлесін қосуда.

Жұмаханова Гүлжан
«Стоматология» ЖШС кәсіподақ
комитетінің төрайымы

Социальное партнерство в первичке

Жамбылский областной реабилитационный центр «Материнство и детство» является медицинским учреждением, где по утвержденным показаниям проводится оздоровление, восстановительное лечение и медицинская реабилитация детей до 18 лет, беременных женщин и матерей по уходу за детьми в возрасте до 6 лет, из многодетных и малообеспеченных семей, особенно из отдаленных районов области.

С 29.10.2009 года Жамбылский областной реабилитационный центр «Материнство и детство» стал государственным коммунальным предприятием на праве хозяйственного ведения.

Цель деятельности Профсоюза – защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников государственного коммунального предприятия на праве хозяйственного ведения «Жамбылский областной реабилитационный центр «Материнство и детство»

Профсоюз работников Жамбылского областного реабилитационного центра «Материнство и детство» работает слаженно и ответственно в тесном сотрудничестве с руководством и как непосредственный участник трудовых отношений, представляет интересы работника, адекватно реагирует на все изменения, происходящие в обществе, защищает и поддерживает своих членов. Объединенные совместные усилия создают комфортные условия для работы и успешного развития.

Развитие социального партнерства, а именно обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования

трудовых отношений, является приоритетным направлением в деятельности профсоюзного комитета. Основным механизмом обеспечения прав и интересов работников является коллективный договор. Контроль за выполнением условий коллективного договора одна из основных задач профсоюзного комитета.

Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений позволяет повышать: уровень социальной поддержки работников, решать возникающие проблемы по оплате труда, по условиям труда, сокращать количество случаев нарушения трудовых прав работников, находить взаимоприемлемые варианты разрешения споров по трудовым, социальным и экономическим вопросам.

Одним из важнейших направлений работы профкома является участие в формировании содержания коллективного договора, настойчивое отстаивание прав и интересов членов профсоюза по каждой позиции, требующей решения. На сегодняшний день коллективный договор, который даже в условиях более чем скромного финансирования, работает на улучшение оплаты и охраны труда.

Учитывая, что коллективный договор имеет силу локального нормативного акта – закона учреждения, то необходимость его заключения связана с реализацией прав и интересов не только трудового коллектива, но и администрации. Требуется принципиально новое отношение социальных партнеров к заключению коллективных договоров и соглашений, их структуре и содержанию, правовому статусу и ответственности сторон за выполнение принимаемых обязательств.

Отношения между работодателем и работниками в большей степени строятся на принципах саморегулирования, с усилением потенциала коллективных переговоров и заключаемых между ними соглашений в таких сферах, как найм, кадровое перемещение и увольнение работников, рабочее время, условия и оплата их труда, а поэтому профсоюзным лидерам и самим работникам надо учиться применять новые положения трудового законодательства. Все эти положения удалось заложить в коллективный договор, благодаря конструктивному диалогу между профсоюзной организацией и руководством.

Работа по подготовке к заключению коллективного договора началась с осмысления того, что необходимо трудовому коллективу, какие льготы, гарантии, доплаты и надбавки для работников можно добиться через заключение коллективных договоров.

Рабочей группой профсоюза совместно с администрацией разработан проект коллективного договора, который был обсужден по подразделениям и принят общим собранием трудового коллектива.

Подписанный сторонами Коллективный договор представлен в территориальное подразделение уполномоченного органа по труду для мониторинга.

Таким образом, конструктивное взаимодействие с администрацией позволило профсоюзному комитету заключить Коллективный договор на период 2015-2017 годы 02 июня 2015 года, где как минимум сохранены все гарантии и льготы, предусмотренные в проекте коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом и нормативными законодательными актами Республики Казахстан. Ежемесячно производятся дополнительные выплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда, доплата за особые условия труда. Согласно Положения по оплате труда работникам ГКП на ПХВ «Жамбылский областной реабилитационный центр «Материнство и детство» начисляется дополнительная индивидуальная оплата труда (диф.оплата) за счет сложившейся экономии на основе критериев оценки деятельности работников.

Для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, сохранены дополнительно оплачиваемый трудовой отпуск и пособие на оздоровление в размере должностного оклада. Согласно Постановлению Правительства РК от 05.12.2011г. №1458, работники обеспечиваются специальной одеждой, медицинский персонал обеспечен медицинскими халатами, брюками. Выдерживаются нормы выдачи молока за счет средств организации. За профсоюзным комитетом нашей организации сохранили обязательства по оказанию единовременной благотворительной помощи и поощрений, обеспечение выделения денег для ведения культурно-массовых спортивно-оздоровительных мероприятий в организации в соответствии с утвержденной сметой, в том числе на организацию летнего оздоровительного отдыха детей наших сотрудников. Удалось добиться решения многих актуальных задач. И еще следует отметить, что не все проблемы преодолеваются легко и быстро.

**Председатель первичной профсоюзной организации
Жамбылского областного реабилитационного центра
«Материнство и детство» Хусаинова Г.К.**

Успешное сотрудничество с фондом Ф.Эберта

В течение 2015 года Астанинским филиалом Профсоюзов проведены 7 семинаров по проекту «Молодежные лидеры для модернизации профсоюзов» при поддержке Фонда Фридриха Эберта. Целью проекта было

повышение компетенции молодежных лидеров профсоюзного движения через реализацию пилотной модели обучающей программы.

На первом этапе после проведенного конкурса и отбора участников были проведены семинары по подготовке тренеров ToT. Для объективного отбора участников применялась бальная система оценки по 8 критериям (максимальное количество баллов – 100): членство в профсоюзе, активная жизненная позиция (наличие дипломов, сертификатов, отзывов коллег и т.д.), наличие положительного отзыва от профсоюзного комитета, согласие участника проекта на дальнейшее обучение других членов профсоюза, качество предложений от участника, наличие сертификата о прохождении курса «Лидерство профсоюзного движения», написание эссе и возраст участника. На первом этапе были подготовлены 23 тренера по курсу «Лидерство профсоюзного движения». В дальнейшем 13 отобранных тренеров готовили 13 индивидуальных планов для проведения тренингов в рамках обучающей сессии последующих 2 курсов, каждый из которых состоял из трех тренингов.

Хотелось бы отметить некоторые предложения и отзывы участников семинара: создание отдельного молодежного профсоюзного органа; привлечение молодежи к активной профсоюзной деятельности, изучение и распространение опыта работы; поддерживая молодежь профсоюз получит не только поддержку своих идей, но и увеличит количество новых активных, высокомотивированных членов; продвижение позиций «веры в себя и улучшение ситуации «вокруг себя»; задача молодых лидеров показать, что профсоюз это, в первую очередь, возможность и платформа для личностного развития.

Уже по своей структуре профсоюзы представляют саморегулирующуюся систему, где создаются самые благоприятные условия для формирования лидерства и лидерских отношений. Более того, посредством вовлечения в работу профсоюза можно улучшить свои коммуникативные навыки, расширить круг знакомств, научиться успешно преодолевать трудности, выходить из конфликтных ситуаций и т.д. При реализации проекта важным был принцип «равный равному». Участники проекта (обученные тренеры) поддержали идею Астанинского филиала работников здравоохранения о создании комиссии по делам молодежи. В состав комитета вошли участники из 3 курсов проекта. Филиал дал возможность ребятам самим расписать план своей деятельности и какие проблемы на их взгляд в данный момент необходимо решать. Также, участники тренинга ToT, участники курсов создали свои группы в What's App и социальных сетях, продолжили неформальное общение. На плодотворную работу групп повлияли общие цели, неформальное обще-

ние в процессе обучения, обсуждение сходных ситуаций в первичных профсоюзных организациях.

Участник проекта Мурат Омашев в июле месяце 2015 года начал работать волонтером в ОФ «КАМЕДА». Основной обязанностью Мурата является взаимодействие с профсоюзными организациями и привлечение ресурсов.

Данный проект показал, что участники, проявившие живой интерес к темам тренингов и прошедшие семинары курсов и ТоТ успешно применяют полученные навыки на своей работе и в работе профсоюза, при взаимодействии с коллективом и администрацией. Указывая на практическую направленность семинаров участники отметили, что начали активно участвовать в профсоюзной деятельности своей организации, успешно применяли навыки медиации, адвокаты и органайзинга. Тренеры, которые прошли тренинг ТоТ, применяли полученные знания на тренингах. Новые тренеры своей успешной работой подтвердили, что способны проводить сессии тренингов. В то же время, каждый отметил недостаток времени на подготовку к тренингу, связанный с основной работой, и необходимость развития тренерских навыков, больше практической работы.

Результаты оценки участников двух курсов позволяют сделать выводы, что обучение с применением интерактивных методов позволяет практиковать полученные знания «сразу после получения теоретического материала», позволяет знакомиться и налаживать партнерские отношения между членами профактива. Также, участники отметили «психологическое расслабление на таких тренингах, так как заставляет взглянуть на привычные вещи с другой стороны, получить заряд положительной энергии».

Таким образом, поддержка фонда Фридриха Эберта позволило молодежному активу профсоюзного движения в отрасли здравоохранения сознательно и грамотно строить активную деятельность по защите и представлению интересов работников, повысить гражданскую ответственность за достижение благополучия работников отрасли, и в целом, человека труда. Реализация проекта подтвердила важность системного подхода организации обучающих семинаров, предполагающих постановку долгосрочных целей и достижения эффективных результатов.

**Председатель Астанинского филиала
Б.Тажибай.**

Благотворительный бал помощи

В Актобе, несмотря на кризис с большим успехом прошел шестой по счету благотворительный венский бал, организованный Западно-Казахстанским государственным медицинским университетом имени Марата Оспанова. Под крышей ресторана «Зере», предоставленном спонсорами бесплатно, собралось около семисот человек. На балу можно было увидеть известных врачей, артистов, предпринимателей, общественных деятелей. Нынешний бал под названием «подари детям радость» был посвящен 550-летию казахского ханства и Дню первого президента РК.

Почетные гости бала – аким города Актобе Бекбол Сагын, председатель Казахстанского отраслевого Профсоюза работников здравоохранения Мереке Бутина и ректор медицинского университета Ербол Бекмухамбетов поблагодарили участников бала за милосердие и отзывчивость, а родителям и детям инвалидам пожелали всех благ.

- Я благодарен всем кто отозвался и принял участие в этом мероприятии. Мы рады тому, что каждый год благодаря нашему балу инвалиды, сироты, малообеспеченные семьи получают помощь, сказал ректор ЗКГМУ Ербол Бекмухамбетов.

- я считаю, что такие мероприятия очень важны. Мы помогаем самым незащищенным слоям населения – детям инвалидам, сиротам, малообеспеченным, сказал аким города Бекбол Сагын.

- председатель Казахстанского отраслевого Профсоюза работников здравоохранения Мереке Бутина рассказала от том, что Профсоюз выделил 10 путевок в оздоровительный реабилитационный центр «Денсаулык» для сотрудников и студентов с ограниченными возможностями Западно-Казахстанского Государственного медицинского Университета имени М.Оспанова.

Грандиозной была культурная программа бала, в которой блеснули талантом и студенты инвалиды. Незрячая студентка медицинского колледжа Салтанат Бакытбаева спела песню миллион алых роз.

Главными действующими лицами яркого мероприятия стали 80 дебютантов из числа студентов Западно-Казахстанского государственного медицинского университета и Актюбинского медицинского колледжа. Ребята прошли кастинг и обучение классическим танцам. Как и положено бал открывал полонез, потом зазвучал вальс. На благотворительном балу в Актобе была в точности воссоздана атмосфера прошлых столетий: в свете софитов девушки в бальных платьях, перчатках, парни

в смокингах и бабочках кружилось под звуки рояля, исполняя польку, ленку. Атмосфера праздника заметно оживилась, когда дебютанты пригласили на танец зрителей. Ярким украшением бала стал танцевальный номер «королевский цветок» детского ансамбля «Мега-Старс Ақтөбе». В конце мероприятия зрители выбрали принцессу и принца бала. Самая красивая пара студентов, которая отлично учится и не пропускает занятия. Принцессой бала стала студентка 3 курса стоматологического факультета ЗКГМУ им. М. Оспанова Дания Жетибаева. Принцем бала назвали студента 4 курса факультета «Общая медицина» ЗКГМУ им. М. Оспанова – Динмухаммеда Фархата.

По итогам бала собрали рекордную сумму 5,5 миллионов тенге. Часть денег выделили главные врачи актюбинских клиник, ЗКГМУ имени М. Оспанова и актюбинский медицинский колледж. От продажи билетов собрано 2,5 миллионов тенге. Помощь в размере 100 и 50 тысяч тенге получили 20 детей инвалидов, 55 студентов сирот и малообеспеченные семьи ЗКГМУ им. М. Оспанова и медицинского колледжа. Организаторы планируют продолжить благотворительную помощь и в следующем году.

Шайымбетов Жангельды
заместитель председателя
профкома по студенчеству ЗКГМУ