

ВЕСТИНИК

ПРОФСОЮЗА



№ 4 (36)

**Информационный бюллетень
Центрального Совета
Профсоюза работников здравоохранения
Республики Казахстан**

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

ноябрь 2013 года

ОГЛАВЛЕНИЕ

ОФИЦИАЛЬНАЯ ХРОНИКА

Информационное сообщение о расширенном заседании Центрального Совета Профсоюза работника здравоохранения РК.....4

Доклад Председателя Комитета оплаты медицинских услуг МЗ РК Ермекбаева К.К.....4

Содоклад Председателя Профсоюза работников здравоохранения РК М.С.Бутиной на заседании ЦС Профсоюза 20.09.13 г.....8

Анализ данных, полученных по результатам анкетирования.....12

Выступление главного врача ГКП на ПХВ «Кокшетауская городская больница» Какенова С.К.....15

Постановления принятые на заседании ЦС:

№5. п.1.Мотивация труда медицинских работников в условиях Единой Национальной системы здравоохранения (ЕНСЗ).....18

№5. п.2.О выводе из состава ЦС Профсоюза и избрании в состав ЦСПрофсоюза.....21

90-ЛЕТИЕ ПРОФСОЮЗА

Бутина М.С. Отраслевому Профсоюзу 90 лет.....22

СМИ. ПРОФСОЮЗНАЯ ЖИЗНЬ

Шубин Г.В. Профсоюз медиков собственностью прирастает.....28

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Информационное сообщение.....31

Протокол заседания Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.....	31
---	----

Какенов С.К. Роль профсоюзных организаций в здравоохранении.....	33
--	----

Мусина Г.Е. О роли профсоюзов в социальном партнерстве.....	36
---	----

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

Жанов К.К. Правовая грамотность необходима всем.....	43
--	----

Валиева В.К. Об обучении профсоюзных кадров.....	45
--	----

ВЕСТИ С МЕСТ:

Жаксыгильдинова К.К. Путь длиной в полвека.....	48
---	----

Жанов К.К. Помним о ветеранах.....	55
------------------------------------	----

Сайфутдинова А.Р. В авангарде движения за здоровый образ жизни.....	57
---	----

Жанабаева А.А. Из спортивной жизни больницы Актаса.....	58
---	----

10 ОКТЯБРЯ – ДЕНЬ ПРОФСОЮЗОВ КАЗАХСТАНА

Сарсенова Н.Д. Біз біріккен ұйымбыз.....	60
--	----

Жумаханов А.Д. Профсоюзная неделя.....	62
--	----

Жетенова Ж. Вместе-мы сила.....	63
---------------------------------	----

Имашева Н.К. Праздник в новом формате.....	65
--	----

Шыманов Ж.Ж. Кәсіподақтың мерейі – ұжым жетістігі.....	66
--	----

Информационное сообщение

20 сентября 2013 года в городе Алматы состоялось расширенное заседание Центрального Совета Профсоюза работников здравоохранения РК. В повестке дня было два вопроса: 1. Мотивация труда медицинских работников в условиях Единой Национальной системы здравоохранения (ЕНСЗ). С докладом по первому вопросу выступил Председатель Комитета оплаты медицинских услуг МЗ РК Ермекбаев К.К., с содокладом – Председатель профсоюза работников здравоохранения РК Бутина М.С.; 2. О выводе из состава Центрального Совета Профсоюза и Исполкома Центрального Совета Профсоюза и избрании в состав Центрального Совета Профсоюза и Исполкома Центрального Совета Профсоюза работников здравоохранения Республики Казахстан.

В работе заседания приняли участие представители МЗ РК – Ответственный секретарь Министерства здравоохранения РК Мушинов С.Р., Председатель Комитета оплаты медицинских услуг МЗ РК Ермекбаев К.К., заместитель директора Административного департамента МЗ РК, председатель профкома Шварц В.В., а также руководители республиканских организаций и ЛПУ г. Алматы.

*Доклад Председателя Комитета
оплаты медицинских услуг
МЗ РК Ермекбаева К.К.*

«Казахстанские профсоюзы – это опора стабильности, базовый элемент социально-трудовых отношений»

Президент РК - Н. Назарбаев (из выступления Главы государства на заседании Генерального Совета Федерации профсоюзов Республики Казахстан)

Уважаемые коллеги!

Министерство здравоохранения Республики Казахстан, реализуя государственную программу «Саламатты Казахстан», и поручения Главы государства изложенные в ежегодных Посланиях народу Казахстана проводит с 2010 года системную работу по переводу отрасли на реализацию базовых принципов ЕНСЗ.

Необходимость внедрения ЕНСЗ было связано с отсутствием эффективной модели здравоохранения, в том числе связанных с финансировани-

ем системы по мощностным показателям (количество коек, штатов, количества посещений), а не по результатам работы медицинских организаций и конкретно каждого участника лечебно-диагностических процессов. Кроме того отсутствие механизмов свободного выбора медицинской организации пациентом, ограничения участия субъектов частного сектора приводило к отсутствию конкуренции между поставщиками медицинских услуг. В результате система здравоохранения была не чувствительной к потребностям населения и пациентов.

Основные принципы ЕНСЗ общеизвестны это:

- обеспечение свободного выбора пациентом медицинской организации
 - развитие конкуренции среди поставщиков медицинских услуг независимо от формы собственности
 - прозрачность процессов оказания медицинских услуг, и формирования тарифов
 - оплата за конечный результат с учетом выполненных объемов и качества
- Результаты внедрения ЕНСЗ на первом этапе (в стационарном секторе) позволяют с уверенностью сказать, что основные цели достигнуты.

Так несмотря на сокращение коечного фонда в целом по стране за 3 года на 10 780 коек обеспечена доступность населению стационарных форм лечения за счет внедрения стационарозамещающих технологий (пролечено в условиях СЗТ в и2009 – 2 863 тыс.из которых 387 тыс СЗТ человек, в 2013 прогнозно 3 493 тыс. в т. ч. 1 033 тыс. СЗТ человек) а так же за счет интенсификации работы коек (оборот койки в 2009 - 26, в 2013 прогнозно 33). В период внедрения ЕНСЗ на стационарном уровне существенно менялась структура госпитализированных больных. Так если в 2009 году услуги ВСМП составили 37 технологий то 2013 году это 167 технологий ВСМП, включая трансплантацию органов. Для обеспечения востребованных направлений перепрофилировано 13 119 коек. Особо бурное развитие получили технологии ВСМП при остром коронарном синдроме, что позволило снизить смертность при этих состояниях на 20%.

В целом объем финансирования стационарного сектора увеличился со 137 млрд тенге в 2009 году до 230 млрд тг в 2013 году. Существенно увеличился объем финансирования онкологической службы с 19.0 млрд до 26.0 млрд. Получило свое развитие оказание гемодиализной помощи населению. Сегодня свыше 7 млрд тенге государство возмещает затраты за гемодиализ. По кратности проведения гемодиализа на 1 больного в месяц – 12 сеансов мы достигли международных норм. Реабилитация и восстановительное лечение, развитие паллиативной помощи являются одним из следующих направлений требующих своего развития.

Уважаемые коллеги!

Все достижения связанные с внедрением ЕНСЗ в стационарном секторе не могли бы состояться без участия трудовых коллективов медицинских организаций. Очевидно что, интенсификация труда, обеспечение внедрения современных технологий, изменение отношения к пациенту и самое главное улучшение качества медицинских услуг, как правило, связано с трудовой мотивацией коллективов и каждого участника лечебно-диагностического процесса. Поэтому основной задачей внедрения ЕНСЗ в первую очередь является обеспечение удовлетворенности пациентов через организацию мотивированного труда. Справедливые нарекания граждан на невнимательность, равнодушие, халатность, недостаточную профессиональность, поборы в первую очередь связаны с недостаточной трудовой мотивацией персонала. Вертикальная цепочка реформ стационарного сектора сегодня дошла до необходимости активного внедрения дифференцированной оплаты труда персонала в стационарах, то есть сегодня созданы условия для оплаты поставщиков по результатам работы (объема и качества) оказанных услуг, проведена большая работа по переводу государственных медицинских организаций на предприятия ПХВ. При этом необходимо особо остановиться на некоторых проблемах перевода на ПХВ.

Вместе с тем наблюдается медленное внедрение дифференцированной оплаты в коллективах. Одной из причин этого является недостаточный менеджмент руководителей медицинских организациях, непрозрачность распределения заработанных коллективов финансовых средств, отсутствие механизмов корпоративного управления. А в некоторых случаях злоупотребление руководителями, которые отдают предпочтение в расходах на специфики связанные с закупом сверх необходимости, медикаментов и ИМН, производству ремонтных работ и других расходов не связанных с трудовой мотивацией персонала, подменяя дифференцированную оплату разовыми премиями. По завершению 2012 года имеются государственные медицинские организации у которых в свободном остатке на счетах имеются значительные финансовые средства, финансовые средства заморожены в виде сверх нормативных запасов лекарственных средств и ИМН, запасов продуктов. В тоже время в этих же организациях не обеспечено реальное внедрение дифференцированной оплаты труда сотрудников. В этой связи в течении 2012-2013 года проводится обучение руководителей по вопросам менеджмента – обучено свыше **3.5 тыс** руководителей и их заместителей. В 2012 году проведены процедуры защиты бизнес-планов государственных медицинских организаций. Начата работа по рейтинговой

оценки руководителей и медорганизаций. По результатам которой будут сформированы 3 группы: лидеры, последователи и аутсайдеры. По каждой группе будут выработаны индивидуальные целевые задачи, включая вопросы обеспечения эффективности и прозрачности расходования финансовых средств, внедрения дифференцированной оплаты труда. При неисполнении целевых задач, в установленные сроки будет ставиться вопрос о компетентности первого руководителя.

Кроме того, Министерством внесены изменения в договора с поставщиками медицинских услуг в части обязанности работодателей **не менее 20% полученных средств направлять на обеспечение повышения квалификации медицинских работников**, соответствующие средства свыше 1.2 млрд тенге заложены в тарифы стоимости медицинских услуг. Отдельным пунктом в договоре оговорена обязанность поставщика медицинских услуг - **обеспечить мотивированный труд персонала, оказывающего медицинские услуги в рамках ГОБМП.**

Таким образом основные предпосылки для внедрения дифференцированной оплаты в государственных медицинских организациях решены министерством здравоохранения. Если будут дополнительные предложения в части совершенствования нормативно-правовой базы для обеспечения мотивированного труда персонала мы готовы их рассмотреть.

Вместе с тем, результаты проводимого мониторинга по обеспечению трудовой мотивации, показывают, что если вопросы повышения квалификации персонала в целом решаются, то вопросам внедрения дифференцированной оплаты труда имеются еще много вопросов.

В этой связи, а так же с учетом поручений Главы государства по повышению роли отраслевых профсоюзов данных на *на заседании Генерального Совета Федерации профсоюзов Республики Казахстан* «Отраслевым профсоюзам важно реально интегрировать, выражать интересы своих социально-трудовых групп» считаю целесообразным включить в решение настоящего заседания следующие пункты:

Основные предложения:

1. Активизировать участие первичной профсоюзной организации в процессах корпоративного управления и обеспечения прозрачности
2. Рекомендовать МЗ включить в обязательства поставщиков по договору оказания медицинских услуг пункт по обеспечению прозрачности финансово-хозяйственной деятельности с участием трудовых коллективов и/или их представителей
3. Предложить МЗ расширить встречи представителей заказчиков услуг ГОБМП с трудовыми коллективами с разъяснениями принципов ЕНЗ и

анализом фактической деятельности государственной медицинской организации с участием представителей отраслевого профсоюза

4. Усилить работу с СМИ по поднятию престижа медицинских работников и примерами достойной оплаты труда по результатам.

5. Принять участие в разработке правил передачи объектов государственного сектора здравоохранения, в доверительное управление, в части участия трудовых коллективов.

Благодарю за внимание.

*Содоклад Председателя Профсоюза
работников здравоохранения РК
М.С.Бутиной на заседании
ЦС Профсоюза 20.09.13г.*

Мотивация труда медицинских работников в условиях Единой Национальной системы здравоохранения (ЕНЦЗ)

**Уважаемый Серикбол Рахымканович,
уважаемые члены Центрального Совета, коллеги!**

Единая национальная система здравоохранения является уникальным механизмом путей достижения целей, поставленных Государственной программой развития здравоохранения «Саламатты Казахстан».

В ходе реализации её второго этапа все более актуальным становится создание условий для мотивированного труда основных поставщиков медицинских услуг – медицинских работников, как залог повышения качества оказания медицинских услуг.

При подготовке к сегодняшнему заседанию, с целью изучения эффективности существующей системы мотивации труда врачебного персонала и определения путей её повышения, нами была разработана анкета из 15 вопросов и проведено анонимное анкетирование среди врачебного персонала стационаров.

В анкетировании приняли участие 434 респондента – врачи различных специальностей: неонатологи, акушеры-гинекологи, нейрохирурги, травматологи, невропатологи, кардиологи, онкологи, врачи-лаборанты, врачи УЗИ-диагностики.

В ходе анкетирования изучались как мотивационные предпочтения, так и демотивирующие факторы.

Исследование показало, что одним из наиболее важных элементов в си-

стеме мотивационных факторов, играющих роль в повышении эффективности труда, являются экономические факторы.

На первое место из числа предложенных 15-ти мотивационных факторов респонденты выдвинули размер заработной платы. Как показал опрос, наибольший процент респондентов не удовлетворены материальным стимулированием своего труда. Так, размером заработной платы полностью удовлетворены лишь немногим более 21% опрошенных, а 38% - удовлетворены частично, неудовлетворены - 39%.

При этом, наибольший процент опрошенных не удовлетворены размерами установленных доплат за вредные условия труда, а также стимулирующих доплат – 48,% и 50% соответственно.

И как результат, на вопрос – побуждает ли размер заработной платы эффективно работать только 36,6% опрошенных ответили, что работают с полной нагрузкой, почти 36% вынуждены искать дополнительный заработок, а порядка 7% респондентов уменьшают свою трудоемкость, что, безусловно, сказывается на качестве оказания медицинских услуг, так как от удовлетворенности каждого работника зависят не только показатели деятельности конкретного работника, но и всей организации в целом.

64% респондентов считают, что на размер заработной платы

большое влияние оказывают образование и опыт работы; 52% отмечают статус и имидж организации, 46% – собственную инициативу и энергию, в то же время 17,8% считают, что размер оплаты их труда не зависит от приложенных ими усилий.

Только 44% опрошенных отмечают большое влияние на размер оплаты труда заинтересованность администрации в работнике, а 19% - отрицают это влияние.

Приведенные выше данные свидетельствуют о том, что оплата труда и, прежде всего, размер стимулирующих надбавок, являются тормозящим фактором.

Но общеизвестно, что непосредственное воздействие на степень удовлетворенности работников оказывают не только экономические стимулы, но и нематериальные факторы, прежде всего, удовлетворенность работников состоянием социально-производственной среды.

В наших исследованиях, полностью удовлетворены условиями и организацией труда только 35,9% опрошенных, почти одна пятая часть (18%) работников отмечают свою неудовлетворенность.

Особого внимания заслуживают ответы респондентов на вопрос об отношении администрации к труду, отдыху и быту работников: удовлетворе-

ны полностью лишь немногим более 36% опрошенных, а четверть опрошенных не удовлетворены.

Судя по данным, наибольшее удовлетворение работникам доставляет существующий уровень оказания медицинской помощи по месту работы и установившиеся взаимоотношения в коллективе 50 и 67% соответственно.

Таким образом, на основе данных, полученных в результате анкетирования, можно сделать вывод о недостаточной проработанности системы мотивации в организациях здравоохранения.

Конечно, размер заработной платы и установленных доплат за вредность не зависят от руководителя организации.

Как вам известно, в течение последний трёх лет рабочая группа при Министерстве труда и социальной защиты населения с участием профсоюзов, отработала подходы к реформированию системы оплаты работников бюджетных организаций. К сожалению, в последнее время эта работа приостановлена. Думаю, нам необходимо вновь поставить перед Правительством вопрос о возобновлении этой работы.

Но, говоря об оплате труда работников, надо отметить, что многое в этом вопросе зависит от эффективности деятельности администрации – главного врача, от того насколько эффективно поставлена работа по совершенствованию системы мотивации труда в организации.

Данные анкетирования свидетельствуют о необходимости принятия кардинальных мер, направленных на совершенствование подходов к дифференцированной оплате труда в организациях здравоохранения, и, прежде всего, в части обеспечения прозрачности, транспарентности в этом вопросе, так как именно отсутствие прозрачности в распределении средств во многом способствует неудовлетворенности работников в результатах их труда.

Критерии и система показателей по стимулирующим доплатам должны быть доведены до каждого работника. Должна быть налажена обратная связь работников с администрацией по результатам распределения фонда стимулирующих доплат.

Не секрет, что сегодня на местах многие руководители организаций здравоохранения решают эти вопросы единолично, без участия представителей работников, то есть профсоюза.

В целом по республике в наблюдательных советах, созданных при организациях здравоохранения также нет представителей профсоюза.

На наш взгляд, выполнение перечисленных условий позволит усилить заинтересованность каждого работника, как в результатах своего труда, так и в ресурсосбережении. Кроме того, это позволит унифицировать ме-

ханизм распределения средств и снять моральную и физическую нагрузку с руководителя организации.

В связи с изложенным в целях обеспечения прозрачности процесса оказания медицинских услуг, предлагаю обратиться в Министерство здравоохранения с предложением о включении:

- в типовой договор на оказание услуг по гарантированному объему медицинской помощи пункта об участии представителей профсоюза при рассмотрении вопросов, касающихся поступления и использовании средств за представление услуг по гарантированному объему медицинской помощи;

А также

- о включении представителей профсоюза в положение о наблюдательных советах при организациях здравоохранения.

Кроме того, как было отмечено выше анализ выявил также потребность медицинских работников в проведении мероприятий, направленных на улучшение состояния социально-производственной среды.

Таким образом, исследование помогло определить наиболее значимые предпочтения врачей, при удовлетворении которых руководитель может добиться наивысших результатов. Проявились проблемные моменты при организации врачебной деятельности, исключение которых поведет за собой удовлетворенность работников результатами своего труда, а значит, повышение качества оказываемых квалифицированной медицинской помощи.

Считаю что, с учетом задач, стоящих перед Профсоюзом и перед отраслью в целом, а также предстоящим принятием закона «О профессиональных союзах» нам необходимо уже сегодня начать работу по подготовке проекта нового отраслевого соглашения на период 2014-2016 годы. При этом особое внимание необходимо уделить вопросам участия всех структур Профсоюза в реализации приоритетных направлений развития здравоохранения, эффективной защите прав и интересов членов профсоюза, совместно с руководителями органов и организаций здравоохранения, разработать комплекс мероприятий, направленных на повышение мотивации труда работников отрасли в новых условиях, меры по усилению солидарной ответственности работодателя и работников за сохранение здоровья работающих.

12 сентября состоялось заседание Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству под председательством первого заместителя Премьер-Министра Республики Казахстан Сагинтаева Бахитжана Абдировича, на котором было принято решение о внесении в отраслевые, региональные соглашения и в коллективные договора ряда положений, ка-

сающиеся трудоустройства, сохранения рабочих мест, принятия программ повышения квалификации и мобильности, создания достойных условий труда лицам старше 50 лет, а также обеспечения общественного контроля за соблюдением требований трудового законодательства в части недопущения дискриминации при приеме на работу и во время трудовой деятельности лиц старше 50 лет. Эти меры также необходимо предусматривать при заключении соглашений и коллективных договоров.

Уважаемые коллеги, все мы должны ясно осознавать, что положительное решение поставленных вопросов требует от всех наших структур высокой ответственности при их выполнении как перед членами профсоюза, так и перед нашими социальными партнерами.

Спасибо за внимание.

Анализ данных, полученных по результатам анкетирования

В опросе приняли участие 434 респондента – врачи различных специальностей: неонатологи, акушеры-гинекологи, нейрохирурги, травматологи, невропатологи, кардиологи, нейрохирурги, онкологи, врачи-лаборанты, врачи УЗИ-диагностики.

По возрастному составу результаты распределились следующим образом:

До 35 лет -162 (37%)
С 36 лет до 50 лет -181 (42%)
С 51 до 63 лет - 82 (19%)
Свыше 63 лет – 9(2%)

По стажу работы:

До 10 лет – 169(39%)
До 29 лет – 130 (30%)
Свыше 20 лет -135 (31%)

Анкета составлена из 15 вопросов.

Уровень удовлетворенности системой мотивации:

1. Размер заработной платы количество респондентов, %

Удовлетворен полностью	21,4
Частично	36,4
Не удовлетворен	39
Затрудняюсь с ответом	3,2

2. Размер доплат

Удовлетворен полностью	17,5
Частично	33,2
Не удовлетворен	48,1
Затрудняюсь с ответом	1,2

3. Премии

Удовлетворен полностью	17,5
Частично	20,9
Не удовлетворен	50
Затрудняюсь с ответом	11,6

4. Побуждает ли размер заработной платы вас эффективно работать?

Варианты ответа:

С полной нагрузкой (эффективно)	36,6
Уменьшаю трудоемкость	6,7
Ищу левый заработок	35,9
Затрудняюсь ответить	20,8

Какие факторы влияют на размер вашего заработка:

5. Образование, опыт работы

Большое влияние	64
Среднее влияние	23
Отсутствие влияния	13

6. Статус (имидж вашей организации)

Большое влияние	52,5
Среднее влияние	28,3
Отсутствие влияния	19,2

7. Заинтересованность администрации в работнике

Большое влияние	44,5
Среднее влияние	34,3
Отсутствие влияния	21,2

8. Ваша инициатива, энергия

Большое влияние	46,3
-----------------	------

ОФИЦИАЛЬНАЯ ХРОНИКА

Среднее влияние	35,9
Отсутствие влияния	17,8

Удовлетворенность состоянием социально-производственной среды:

9. Условиями труда

Удовлетворен полностью	35,9
Частично	44
Не удовлетворен	17,7
Затрудняюсь с ответом	2,4

10. Организацией труда

Удовлетворен полностью	35,9
Частично	47,5
Не удовлетворен	14
Затрудняюсь с ответом	2,6

11. Графиком работы

Удовлетворен полностью	54
Частично	30
Не удовлетворен	15
Затрудняюсь с ответом	1

12. Отношением администрации к труду, отдыху и быту работника

Удовлетворен полностью	36,4
Частично	33,2
Не удовлетворен	24
Затрудняюсь с ответом	6,4

13. Сохранением льгот гражданских служащих

Удовлетворен полностью	41
Частично	30
Не удовлетворен	17
Затрудняюсь с ответом	12

14. Медицинским обслуживанием по месту работы

Удовлетворен полностью	50
Частично	33
Не удовлетворен	11,5

Затрудняюсь с ответом 5,5

15. Взаимоотношениями в коллективе

Удовлетворен полностью 67

Частично 30

Не удовлетворен 2,5

Затрудняюсь с ответом 0,5

*Выступление главного врача
ГКП на ПХВ «Кокшетауская
городская больница» Какенова С.К.*

В условиях формирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, перед предприятиями здравоохранения встаёт необходимость работать по-новому, считаясь с законами и требованиями рынка, овладевая новым типом экономического поведения, приспособив все стороны производственной деятельности к меняющейся ситуации.

В соответствии с поручением Главы государства в Республике Министерством здравоохранения с 2010 года начато внедрение Единой национальной системы здравоохранения (далее ЕНСЗ). На сегодняшний день реализованы основные принципы ЕНСЗ, такие как свободный выбор пациентом медицинской организации, обеспечение прозрачности выбора поставщика и оказание услуг независимо от формы собственности, создание конкурентной среды, «деньги следуют за пациентом» и оплата по конечному результату.

С момента реализации права свободного выбора пациентом медицинской организации в нашей городской больнице ежегодно проходят лечение в плановом порядке до 400 человек из других регионов области и других областей, что было невозможно до внедрения ЕНСЗ.

В связи с оплатой по конечному результату возрастает вклад каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия. И одна из главных задач для предприятий создать систему факторов, вызывающих активность человека к осуществлению определенных действий, то есть мотивацию.

В работе нашего предприятия мы придерживаемся эффективных способов управления трудом.

Финансирование здравоохранения в рамках ЕНСЗ обеспечило прирост бюджета медицинских организаций, финансируемых из республиканского

бюджета, и позволило внедрять механизмы реальной мотивации медицинских работников к оказанию качественных услуг.

Так, в целом объеме финансирования Кокшетауской городской больницы за последние три года возрос почти на 100 млн. тенге.

Соответственно увеличивается и фонд заработной платы, в среднем на 9 процентов ежегодно. Доля заработной платы от сметы расходов возросла с 48% до 53%.

За 3 года общая сумма дополнительных выплат составила по больнице 100,4 млн.тенге, из которых сумма премиальных выплат составила 74% и диф. оплаты 26%.

За это время средняя заработная плата врачей возросла на 78%, среднего медицинского персонала на 59,4%, младшего медицинского персонала на 79% и прочего персонала на 77,2%.

С переходом предприятия на право хозяйственного ведения (далее ПХВ) появилась возможность повышения заработной платы заведующим структурных подразделений и старшим сестрам, сестрам-хозяйкам, непосредственно влияющим на организацию работы.

В предприятии сохранены льготы, касающиеся гражданских служащих, это увеличение продолжительности трудового отпуска, выплата оздоровительных пособий.

Согласно коллективного договора, лицам, имеющим звание «Отличник здравоохранения РК», производится 10% надбавка от должностного оклада.

Безусловно, мотивационному механизму оплаты труда отводится большая роль, но только постоянное повышение уровня оплаты труда не способствует как поддержанию трудовой активности на должном уровне, так и долговечному росту производительности труда. В конечном итоге происходит определенное наложение или привыкание к этому виду воздействия.

Никакие установленные извне цели не вызывают заинтересованности человека в активизации своих усилий до тех пор, пока они не превратятся в его «внутреннюю» цель и далее в его «внутренний» план действия.

Для решения этой задачи нами разработана система мотивации труда персонала по следующим направлениям: рост исполнительской дисциплины, сведение к минимуму конфликтов, плановость в работе всех подразделений, упрощение процесса управления, повышение производительности труда.

Одной из форм мотивации персонала является возможность повышения профессиональной квалификации.

Ежегодно более 34% сотрудников повышает свой профессиональный

уровень, как в пределах Республики, так и за рубежом (Израиль, Сингапур, Будапешт), участвуют в республиканских и международных конференциях, съездах врачей, мастер-классах.

В больнице 73,6 % врачей и 78,8 % средних медицинских работников имеют квалификационные категории при среднеобластном показателе 51,5% и 47,6% соответственно.

Не секрет, что наличие современного диагностического и лечебного оборудования обеспечивает трудовую мотивацию (содержание и условия для работы), а также влияет на закрепление нами же обученных квалифицированных кадров.

На сегодня у предприятий здравоохранения есть возможность приобрести дорогостоящее оборудование в лизинг, чем мы воспользовались и приобрели эндоскопический и наркозно-дыхательный аппараты. На будущий год еще планируем приобрести оборудование в лизинг.

В целом мотивация медицинского персонала к улучшению качества оказываемых услуг носит многогранный характер. Это не только рост заработной и других выплат, но и решение социальных проблем медицинских работников, что особенно актуально в рыночных условиях.

Немаловажную роль играет и моральная мотивация работников в виде объявления благодарности, грамот и награждений за достигнутые успехи.

К сожалению, в системе здравоохранения РК, медицинским работникам, имеющим звания и правительственные награды, не предусмотрены права на получение каких либо льгот.

Отметив достигнутое, нельзя не сказать и о проблемах.

В настоящее время проблемой является обеспечение медицинских работников жильем, особенно в городской местности.

Из 25 остро нуждающихся за последние 3 года обеспечены жильем 8 сотрудников, что явно недостаточно для закрепления врачебного персонала. Считаем, что данная проблема требует решения на уровне местных органов власти, по стране должна быть разработана единая программа социальной защиты медработников.

Потребности медработников постоянно меняются, поэтому нельзя рассчитывать, что мотивация, которая сработала один раз, окажется эффективной и в дальнейшем. С развитием личности расширяются возможности, потребности в самовыражении. Это значит, что процесс мотивации путем удовлетворения потребностей бесконечен.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ
ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІ КӘСПОДАҒЫНЫҢ
ОРТАЛЫҚ КЕҢЕСІ

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

20 сентября 2013г.

г. Алматы

№5 п.1

**Мотивация труда медицинских работников
в условиях Единой Национальной системы
здравоохранения (ЕНСЗ)**

Заслушав и обсудив доклад председателя Комитета оплаты медицинских услуг Министерства здравоохранения Республики Казахстан Ермакбаева К.К., содоклад председателя Профсоюза работников здравоохранения Бутиной М.С. «Мотивация труда медицинских работников в условиях Единой Национальной системы здравоохранения», Центральный Совет Профсоюза отмечает:

Единая национальная система здравоохранения является уникальным механизмом путей достижения целей, поставленных Государственной программой развития здравоохранения «Саламатты Қазақстан».

В ходе реализации её второго этапа все более актуальным становится создание условий для мотивированного труда основных поставщиков медицинских услуг – медицинских работников, как залог повышения качества оказания медицинских услуг.

Анализ состояния дел на местах показал, что в системе мотивационных факторов, играющих роль в повышении эффективности труда медицинских работников, одним их наиболее важных элементов являются экономические факторы. При этом оплата труда медицинских работников, размер стимулирующих доплат являются тормозящим фактором в деятельности организаций здравоохранения.

Кроме того, непосредственное воздействие на степень удовлетворенности работников своей работой оказывают не только экономические стимулы, но и нематериальные факторы, прежде всего, удовлетворенность работников состоянием социально-производственной среды, состояние менеджмента и развитие корпоративного управления государственной медицинской организацией, прозрачность финансово-хозяйственной деятельности организаций здравоохранения, роль трудовых коллективов и их представителей (профсоюза) в обеспечении прозрачности и мотивированности труда медицинских работников.

В условиях модернизации здравоохранения, реализации второго этапа Единой национальной системы здравоохранения, требуются действенные

меры по выработке новых подходов к системе мотивации труда работников отрасли, активному участию в этом вопросе Профсоюза и всех структур.

На основании вышеизложенного Центральный Совет Профсоюза

П О С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Считать первоочередной задачей Профсоюза работников здравоохранения РК и всех его структур обеспечение эффективной защиты социально-экономических и трудовых прав и интересов членов профсоюза в ходе реализации второго этапа Единой Национальной системы здравоохранения (ЕНСЗ).

2. Исполкому ЦС Профсоюза:

2.1. С учетом полномочий Профсоюза, предусмотренных действующим законодательством, в целях защиты социально-экономических и трудовых прав и интересов членов профсоюза активно участвовать в разработке нормативной правовой базы, определяющей механизмы реализации основных направлений развития и реформирования отрасли, в том числе, мотивации труда медицинских работников;

2.2. В целях обеспечения прозрачности процесса оказания медицинских услуг обратиться в Министерство здравоохранения Республики Казахстан с предложениями о включении в обязательства поставщиков по договору оказания медицинских услуг пункты по обеспечению прозрачности финансово-хозяйственной деятельности с участием представителей Профсоюза, в том числе:

- о включении в типовой договор за оказание услуг по гарантированному объему медицинской помощи пункта об участии представителей работников (профсоюза) при рассмотрении вопросов, касающихся поступления и использовании средств за предоставление услуг по гарантированному объему медицинской помощи;

- о включении представителей профсоюза в положение о наблюдательных советах при организациях здравоохранения.

2.3. Предложить Министерству здравоохранения Республики Казахстан расширить встречи с представителями заказчиков услуг по гарантированному объему медицинской помощи с трудовыми коллективами с разъяснением принципов Единой национальной системы здравоохранения и анализом фактической деятельности государственной медицинской организации с участием представителей Профсоюза.

2.4. Совместно с профсоюзами работников организаций, финансируемых за счет бюджета, продолжить инициирование работы рабочей группы при Министерстве труда и социальной защиты населения РК по реформированию системы оплаты труда работников.

2.5. Осуществлять мониторинг ситуации на местах. На основании материалов, представленных филиалами Профсоюза оперативно информировать Министерство здравоохранения РК об имеющихся фактах ущемления прав и интересов членов профсоюза.

2.6. С учетом задач, стоящих перед Профсоюзом и отраслю в целом совместно с двусторонней комиссией по социальному партнерству начать работу по подготовке проекта отраслевого Соглашения на 2014-2016 годы между Министерством здравоохранения РК и Профсоюзом, разработке макета типового коллективного договора.

3. Председателям филиалов Профсоюза

3.1. Обеспечить участие областных, территориальных и первичных организаций Профсоюза в ходе реализации второго этапа Единой Национальной системы здравоохранения, учитывая при этом позиции Профсоюза, выработанные по конкретным направлениям.

3.2. С учетом полномочий Профсоюза, определенных законодательством РК, осуществлять действенный контроль за соблюдением социально-экономических и трудовых прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в части своевременной и в полном объеме оплаты труда, полноты установления работникам стимулирующих доплат.

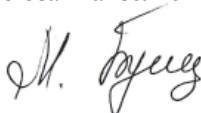
3.3. Активизировать участие первичных профсоюзных организаций в процессах корпоративного управления и обеспечении прозрачности финансово-хозяйственной деятельности организаций здравоохранения.

3.4. Оперативно принимать меры по устранению нарушений прав и интересов членов Профсоюза и своевременно информировать о них ЦС Профсоюза.

4. Первичным организациям Профсоюза при заключении коллективных договоров, принятии локальных нормативных актов обеспечить действенный контроль за соблюдением социально-экономических и трудовых прав и интересов членов профсоюза.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя Профсоюза Майзельс Ф.И.

Председатель Профсоюза



М.С. Бутина

ОФИЦИАЛЬНАЯ ХРОНИКА

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ
ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІ КӘСПОДАҒЫНЫҢ
ОРТАЛЫҚ КЕҢЕСІ

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

20 сентября 2013г.

г. Алматы

№5 п.2

О выводе из состава ЦС Профсоюза и избрании в состав ЦС Профсоюза

В соответствии с пунктами 6.4, 6.7, 6.9 Устава ОО «Профессиональный Союз работников здравоохранения Республики Казахстан» Центральный Совет Профсоюза работников здравоохранения Республики Казахстан

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Вывести из состава Центрального Совета Профсоюза и Исполкома ЦС Профсоюза, уволившегося по состоянию здоровья, бывшего председателя Талдыкорганского филиала Профсоюза Дрозда В.М.

2. Избрать в состав Центрального Совета Профсоюза работников здравоохранения Республики Казахстан:

- **Шалтабаева Асана Мукановича** – председателя Талдыкорганского филиала Профсоюза;

- **Ермекбаева Каната Картаевича** - председателя Комитета оплаты медицинских услуг МЗ РК;

3. Избрать в состав Исполкома ЦС Профсоюза, вместо выбывшего Дрозда В.М., Шварца В.В. - председателя профсоюзного комитета Министерства здравоохранения РК.

Председатель Профсоюза



Бутина М.С.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН



В 2013 году отраслевому профсоюзному движению медицинских работников в нашей стране исполняется 90 лет.

Первые профсоюзные ячейки в организациях медико-санитарной сети Казахстана стали возникать в начале 20-х годов прошлого столетия. Это были малочисленные разрозненные организации.

В 1923 году в г. Оренбурге на губернском съезде было принято решение о вхождении Казахстанской организации в состав общесоюзного профессионального союза «Все-медикосантруд». На этом же съезде была учреждена должность уполномоченного Центрального Комитета профсоюза «Все-медикосантруд» по Казахской АССР. Первым

уполномоченным профсоюза «Все-медикосантруд» по Казахской АССР был избран Ярин.

В 1924 году на 5 съезде общесоюзного профсоюза «Все-медикосантруд», состоявшемся в г. Москве, было принято решение о его переименовании в профсоюз «Медсантруд».

Съезд определил защиту социальных, экономических и трудовых прав медицинских работников как свою основную задачу.

По решению этого съезда с 1925 года во всех губерниях Казахстана стали образовываться губернские отделения профсоюза.

На 1 июля 1925 года численность членов профсоюза «Медсантруд» в Казахстане составляла 3565 человек, объединенных в 219 первичных профсоюзных организаций, численность платных профсоюзных работников составляла 30 человек (из расчета 1 работник на 150 членов профсоюза).

В последующем казахстанская организация претерпевала различные преобразования, связанные с преобразованиями в общесоюзном профсоюзе «Медсантруд». Так, в 1934 году Центральное правление было преобразовано в Республиканский Комитет, а с 1939 по 1949 годы – в Центральный Комитет профсоюза «Медсантруд» по Казахской ССР с предоставлением ему расширенных прав.

В 1949 году согласно постановления ВЦСПС от 17 ноября 1948 года

все центральные комитеты профсоюза «Медсантруд» республик бывшего СССР были переименованы в Республиканские Комитеты с единым подчинением Центральному Комитету профсоюза в г. Москве.

Республиканский профсоюз «Медсантруд» принимал активное участие в жизни страны. Так, в трудный послевоенный период на профсоюзы были возложены огромные задачи по послевоенному восстановлению страны, ликвидации безграмотности, обеспечению трудящихся продовольствием, топливом; в мирное время – от распределения путевок до организации социального соревнования.

Новый период в развитии отраслевого профсоюзного движения в Казахстане начался с Учредительного съезда, состоявшегося 6 сентября 1990 года. Съезд провозгласил создание независимого, самостоятельного добровольного общественного объединения – Профессионального союза работников здравоохранения Республики Казахстан и определил главную задачу Профсоюза – представлять и защищать трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников здравоохранения.

Демократические структуры Профсоюза

С начала своего создания Профсоюз работников здравоохранения Республики Казахстан верен своим традициям и представляет интересы большинства работников отрасли.

В настоящее время в структуру Профсоюза в рамках единого Устава входят 17 областных и территориальных филиалов и 1262 первичных профсоюзных организаций, объединяющих свыше 290 тысяч членов профсоюза. Большинство выборных органов первичных профсоюзных организаций и их руководителей работают на общественных началах, бескорыстно выполняя свой общественный долг.

Высшим органом Профсоюза является съезд, который созывается один раз в пять лет. Съезд заслушивает отчеты о деятельности Центрального Совета и Контрольно-ревизионной комиссии Профсоюза, избирает руководящие органы, определяет программу действий, которая служит основой политики Профсоюза на предстоящие пять лет. При необходимости съезд вносит изменения и дополнения в Устав Профсоюза.

В период между съездами руководящим органом Профсоюза является Центральный Совет, количественный и качественный состав которого утверждает Съезд.

Для ведения текущей и оперативной работы из состава Центрального Совета избирается Исполнительный комитет.

Профсоюз издает ежеквартальный информационный бюллетень «Вестник Профсоюза» тиражом 2800 экземпляров.

Штаб-квартира Профсоюза расположена в столице Республики Казахстан – городе Астане.

Основные принципы и цели деятельности Профсоюза

Профессиональный союз работников здравоохранения осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией, законами и другими нормативными правовыми актами Республики Казахстан, Уставом Профсоюза, общепринятыми принципами и нормами международного права.

Профсоюз создан и действует на основе добровольности, равноправия и солидарности своих членов в целях защиты их социально-экономических, трудовых и профессиональных прав и интересов, строит свою работу на основе:

- единства отраслевого профсоюзного движения;
- добровольного вступления в Профсоюз и свободного выхода из него;
- выборности всех профсоюзных органов снизу доверху, их ежегодной отчетности перед членами профсоюза и вышестоящими профсоюзными органами;
- коллегиальности в работе выборных органов Профсоюза, персональной ответственности за выполнение принятых решений;
- обязательности выполнения решений вышестоящих органов Профсоюза для всех органов и членов профсоюза;
- отмены, приостановки вышестоящими органами Профсоюза решений профсоюзных органов и организаций, принятых в нарушение Устава Профсоюза;
- единой финансовой политики.

Профсоюз через свои выборные органы для защиты своих членов:

- объединяет, направляет и координирует деятельность профсоюзных организаций;
- представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза в органах государственной власти и перед работодателем, в судебных и других органах, обращается в суд исковыми заявлениями, ходатайствует перед прокуратурой об опротестовании правовых и нормативных актов, находящихся в сфере прокурорского надзора;
- ведет переговоры с представителями государственных органов и рабо-

тодателями, заключает соглашения, коллективные договора и осуществляет контроль за их выполнением;

- обращается в государственные органы по вопросам совершенствования законодательных и нормативных актов, касающихся прав и интересов членов Профсоюза, добивается отмены нормативных актов, ухудшающих их права;

- осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда, участвует в разрешении трудовых споров;

- осуществляет исследования, касающиеся уровня жизни, бюджета семьи, инфляции, безработицы, охраны труда и добивается социальной направленности экономической политики государства по этим вопросам;

- оказывает содействие членам Профсоюза по вопросам их профессиональной подготовки и переподготовки, организации медицинского и пенсионного обеспечения, санаторно-курортного лечения и отдыха;

- оказывает организационную, консультативную, правовую, материальную, благотворительную помощь своим членам и структурным подразделениям;

- выдвигает своих представителей в Парламент Республики Казахстан и органы местного самоуправления в порядке, предусмотренном действующим законодательством;

- для защиты прав и интересов членов Профсоюза организует и проводит собрания, митинги, демонстрации, уличные шествия, забастовки и другие массовые акции в установленном Законом порядке;

- осуществляет хозяйственную деятельность, учреждает предприятия, формирует денежные фонды, приобретает акции, другие ценные бумаги и развивает предпринимательскую деятельность для выполнения задач, предусмотренных настоящим Уставом;

- осуществляет информационно-консультативную и издательскую деятельность;

- осуществляет другие функции, делегируемые членами Профсоюза через соответствующие структуры Профсоюза.

Приоритеты профессионального союза

Состоявшийся 28 апреля 2010 года очередной IX съезд Профсоюза подтвердив свою приверженность сохранению единого отраслевого профсоюзного движения, сформулировал задачи реформирования профсоюзного движения и определил программу деятельности Профсоюза в новых условиях.

Приоритетными направлениями деятельности Профсоюза являются защита социально-экономических, трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, организационное и финансовое укрепление Профсоюза, мотивация профсоюзного членства.

Основой для регулирования социально-трудовых отношений является принцип социального партнерства на уровне отрасли, региона, каждой организации.

Профсоюз регулярно (раз в три года) заключает с Министерством здравоохранения Республики Казахстан отраслевое соглашение. При его разработке и подписании стороны исходят из Конституционного и бюджетного устройства страны, своих прав и полномочий, согласования позиций сторон о необходимости решения актуальных проблем, поднимаемых работниками здравоохранения, и определения круга вопросов, требующих неотложного решения. В их числе выработка и принятие согласованных мер в области обеспечения эффективного управления в отрасли, совершенствование экономических отношений и оплаты труда, усиление правового регулирования трудовых отношений.

Оперативному решению назревших проблем на местах способствует принятие соглашений на региональном уровне и коллективных договоров в организациях здравоохранения.

Одним из приоритетов в деятельности Профсоюза является проведение целенаправленной работы по защите прав и интересов молодежи, организационных и правовых мер, направленных на её поддержку, активное привлечение молодежи к деятельности в Профсоюзе. В этих целях утверждена и действует Концепция молодежной политики в Профсоюзе. С 2010 года при Центральном Совете Профсоюза действует постоянно действующая комиссия Профсоюза по молодежной политике. С 1999 года в Профсоюзе ежегодно проводится конкурс на присуждение именных стипендий, в котором принимают участие 28 высших и средних специальных учебных заведений.

Международная работа

Профсоюз работников здравоохранения является одним из учредителей Федерации профсоюзов Казахстана и Международной конфедерации профсоюзов работников здравоохранения стран СНГ.

С 1998 года Профсоюз является членской организацией международной организации – Интернационала Общественного обслуживания (PSI), объединяющего профсоюзы общественного обслуживания всего

К 90-ЛЕТИЮ ПРОФСОЮЗА

мира и представляющего интересы более 20 миллионов своих членов.

С 2009 года Профсоюз входит в Европейскую Федерацию профсоюзов общественного обслуживания (EPSU).

Опыт становления и развития Профсоюза показал, что в своей практической работе Профсоюз опирается исключительно на интересы своей членской мотивационной базы, объединяющей работников здравоохранения и медицинской науки на основе общности производственных и профессиональных интересов на всех уровнях – первичном, региональном и отраслевом.

ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР «ДЕНСАУЛЫҚ»

В красивейшем Тургенском ущелье Заилийского Алатау, расположенном южнее г. Иссык и в 60 км от центра г. Алматы, возведены прекрасной архитектуры двухэтажные здания, которые хорошо вписываются в местный горный ландшафт. Это как раз и есть оздоровительный центр «Денсаулық», построенный на средства профсоюза работников здравоохранения Республики Казахстан к своему 90-летию и к Дню профсоюзов. Открытие оздоровительного центра «Денсаулық» проходило в торжественной обстановке 28 сентября 2013 года.

Общая атмосфера открытия была насыщена музыкальными произведениями национального ансамбля и отдельными выступлениями солистов. На праздник собралось около 70 гостей. Среди них представители Министерства здравоохранения РК, в частности представитель Минздрава по городу Алматы М. Тастанбеков, аким Енбекшиказахского района Алматинской области Б. Искак, ветеран здравоохранения, бывший министр здравоохранения Н. Грибанов, и другие представители административной власти.

Но особую часть гостей составили профсоюзные лидеры почти всех республиканских отраслевых профсоюзов, многочисленные представители профессионального союза работников здравоохранения Республики Казахстан. Гости этого отраслевого профсоюза съехались почти со всех областей.

Словом, торжество получилось насыщенным, интересным, увлекательным и главное - знаменательным в том отношении, что открытие оздоровительного комплекса, построенного на средства только одного отраслевого профсоюза, событие неординарное и пока единственное.

Торжественно открыл презентацию оздоровительного центра «Денсаулық» председатель Федерации профсоюзов Республики Казахстан Абельгази Кусаинов. Он разрезал красную ленточку, и перед участниками торжества открылось утонченное великолепие главного корпуса со спальными номерами.

Архитектурно «Денсаулық» очень гармонично расположен в нескольких корпусах. Главный корпус включает в себя 25 гостевых номеров, в том числе номера люкс, и может принять 50 гостей. В номерах, отделанных деревом, имеются душевые комнаты, мини-бар, спутниковое телевидение, удобные кровати. Для большой группы отдыхающих персонал оздоровительного центра «Денсаулық» предоставит отдельные коттеджи, включающие в себя 2 спальные комнаты, столовую, кухню и 2 туалетные комнаты.

Под присмотром персональных тренеров здесь можно заняться фитнесом в специально оборудованном фитнес-зале, а также обучиться основам йоги, аквааэробике, попариться в финской бане, принять массаж, понежиться в огромном восьмиместном джакузи или поплавать в большом бассейне.

Также оздоровительный центр «Денсаулык» уделяет большое внимание комфортному проведению лечения и отдыха. Диетологами разработано пятиразовое питание в прекрасно оборудованном ресторане. Вечером отдыхающие могут расслабиться в караоке-баре, наслаждаясь бодрящим горным воздухом и прекрасными видами, открывающимися с террасы ресторана.

Оздоровительный центр «Денсаулык» - это настоящий рай для тех, кто любит горные прогулки.

В этом прекрасном месте хорошо провести отдых и получить заряд бодрости и здоровья на весь год.

Здравница расположена недалеко от дома отдыха «Тау Тургень», близ форелевого хозяйства. Горно-лесистый пейзаж, протекающая горная река делают этот оазис отдыха и оздоровления привлекательным и незабываемым.

Как мы уже говорили, открыл торжественное мероприятие председатель Федерации профсоюзов А. Кусаинов. В честь этого события гостям был дан торжественный ужин, на котором было высказано множество заслуженных хвалебных слов в адрес председателя отраслевого профсоюза Мереке Бутиной.

Свое слово по поводу торжественного открытия оздоровительного центра сказал председатель ФПРК. Он подчеркнул, что оздоровительный центр сдан как раз в дни девяностолетнего юбилея профессионального союза работников здравоохранения РК. Этот срок, подчеркнул Абельгази Кусаинов, закалил профсоюз медиков, сделал его дееспособным, хорошо организованным, способным с полной ответственностью защищать своих членов профсоюза. И как высший пример социальной защиты - построенный оздоровительный центр.

Профсоюз вообще показывает и высокую численность членов профсоюза, которые хорошо платят профсоюзные взносы, достойно помогают друг другу. В результате таких взаимоотношений и были построены сооружения оздоровительного центра. Благодарность вызывает то, что оздоровительный центр будет обеспечивать отдых медицинских работников, у которых непростая профессия, активный и творческий труд, но при этом, к сожалению, медики пока не имеют высокую заслуженную заработную плату.

Абельгази Кусаинов подчеркнул, что руководство ЦК поступило творчески, организовав очень мощную работу по строительству здравницы. Здания расположены на земельном участке площадью в один га, и они построены не просто хорошо, а построены с любовью. Нужно сказать огромное «спасибо» строителям, которые в короткие сроки возвели этот комплекс, особое «спасибо» хочется сказать Мереке Сагимбаевне. Она своим творческим подходом, деловыми качествами, организационным талантом смогла возвести такую здравницу, которая останется в памяти у многих и многих отдыхающих.

Очень символично то обстоятельство, что открытие оздоровительного центра совпадает с годовщиной празднования Дня профсоюзов Казахстана. Этой дате уделяется большое внимание. Глава государства дважды в этом году обозначил, что такое сегодня современные профсоюзы.

28 января на встрече с членами Генерального Совета все были свидетелями его выступления. 2 сентября даже на открытии сессии (казалось бы, при чем тут сессия и профсоюзы?) он подчеркнул роль профсоюзов на современном этапе.

Понятно, что вызовы времени, кризис делают свое дело, мы живем в условиях глобальной экономики, и те события, которые происходят в мире, в том числе и в Казахстане, свидетельствуют о том, что без профсоюзов не обойтись. Они должны быть во главе всех событий, которые происходят в трудовых коллективах. У нас в обществе есть единственный орган - профсоюзная организация, которая защищала и защищает человека труда. Это главная наша с вами задача, главное наше предназначение. Всем нашим целям и задачам уже в ближайшее время будет способствовать новый Закон о профсоюзах, который позволит повысить их роль, создать ячейки, которые должны объединиться, стать очень сильными, чтобы в любом коллективе знали, что профсоюзы - это огромная сила, способная решать стоящие перед ними задачи.

В конце своего выступления А. Кусаинов еще раз от всей души поблагодарил всех участников большой стройки, поздравил руководство профсоюза, строителей с большой победой и пожелал Мереке Бутиной и всем ее коллегам благополучия, здоровья и успехов в дальнейшей плодотворной работе.

Редакционный отчет Г. ШУБИНА
Газета «Голос-Әділет», №42-43, октябрь 2013г

Информационное сообщение

12 сентября в Астане состоялось заседание Республиканской трехсторонней комиссии (РТК) по социальному партнерству под председательством первого заместителя Премьер-Министра Республики Казахстан Сагинтаева Бахитжана Абдировича, на котором было принято решение о внесении в отраслевые, региональные соглашения и в коллективные договора ряда положений, касающиеся трудоустройства, сохранения рабочих мест, принятия программ повышения квалификации и мобильности, создания достойных условий труда лицам старше 50 лет.

**Протокол
заседания Республиканской трехсторонней комиссии по
социальному партнерству и регулированию социальных и
трудовых отношений**

г.Астана

№ 20-5/И-707

12 сентября 2013 года

Председательствовал: Первый заместитель Премьер-Министра
Республики Казахстан - Министр регионального
развития Республики Казахстан Сагинтаев БА

Присутствовали: (по списку)

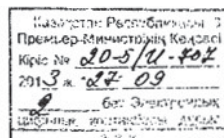
**1. О проекте Закона Республики Казахстан
«О профессиональных союзах»**

(Сагинтаев, Дуйсенова, Кусаинов, Абдрахманов, Радостовец)

1. Принять к сведению информацию Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан Дуйсеновой Т.Б. по проекту Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах».

2. Одобрить проект Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах».

3. Министерству труда и социальной защиты населения Республики Казахстан совместно с республиканскими объединениями работников и работодателей продолжить работу по разъяснению проекта Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах» на базе региональных трехсторонних комиссий по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.



**2. О проекте декларирования деятельности организаций
Республики Казахстан по соблюдению трудовых прав работников
на добровольной основе**

(Дуйсенова, Кусаинов, Кудайбергенов)

1. Принять к сведению информацию Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан Дуйсеновой Т.Б. по проекту декларирования деятельности организаций Республики Казахстан по соблюдению трудовых прав работников на добровольной основе.

2. Одобрить проект декларирования деятельности организаций Республики Казахстан по соблюдению трудовых прав работников на добровольной основе.

3. Министерству труда и социальной защиты населения проинформировать о результатах реализации данного проекта на заседании Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

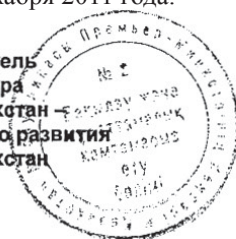
**3. О внесении на утверждение Республиканской трехсторонней комиссии
по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых
отношений изменений и дополнений в
Генеральное соглашение на 2012-2014 годы**

(Сагинтаев, Дуйсенова, Кусаинов)

1. Одобрить проект Протокола о внесении изменений и дополнений в Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2012 - 2014 годы от 29 декабря 2011 года.

2. Министерству труда и социальной защиты населения Республики Казахстан в установленном порядке обеспечить подписание социальными партнерами Протокола о внесении изменений и дополнений в Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2012 - 2014 годы от 29 декабря 2011 года.

**Первый заместитель
Премьер-Министра
Республики Казахстан
Министр регионального развития
Республики Казахстан**



Б. Сагинтаев

«ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ
ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ КӘСІПТІК ОДАҒЫ»
ҚОҒАМДЫҚ БІРЛЕСТІГІ

Кіріс саны 746
« 9 » 10 2013 ж.
парақ

13 13133/2014/11-207
09 27
2

Роль профсоюзных организаций в здравоохранении

Профессиональные союзы являются не только самой массовой, но и, по сути, единственной разновидностью общественного объединения, для которой защита социально-экономических интересов и трудовых прав граждан – главная функция.

Профсоюзы на принципах социального партнерства с властью и бизнесом участвуют в формировании и реализации государственных и региональных программ социально-экономического развития, в общественно – политической жизни республики, выступают за соблюдение законов, добиваются дополнительных льгот и гарантий для работников, участвуют в регулировании трудовых споров и т.д.

В условиях рынка роль профсоюзов значительно возрастает, и это стали понимать по обе стороны труда и капитала, понимают это и властные структуры.

Глава Государства Нурсултан Абишевич Назарбаев на заседании Генерального Совета Федерации профсоюзов Казахстана отметил, что *«казахстанские профсоюзы – это опора стабильности, базовый элемент социально-трудовых отношений»*.

Основа профсоюза – его первичные профсоюзные организации.

Наглядным примером тесного взаимодействия первичной профсоюзной организации и работодателя является наша городская больница.

Коллектив больницы обладает высоким кадровым потенциалом – трудятся более 400 сотрудников, из которых все - члены профсоюза.

73,6 % врачей и 78,8 % средних медицинских работников имеют квалификационные категории при среднеобластном показателе 51,5% и 47,6% соответственно.

В предприятии созданы условия для труда и отдыха работников. Забота о ветеранах больницы выражается в предоставлении льгот при оказании медицинской помощи, оказанию социально-бытовых услуг, оздоровлении.

В организации разработана программа корпоративной этики, создана комиссия по разрешению конфликтных ситуаций, вопросов нарушения медицинской этики и деонтологии. В состав комиссии входят члены профсоюзного комитета и представители администрации. Преимуществом такого подхода является возможность коллегиального принятия решения, повышение роли профсоюза в улучшении морального климата коллектива.

Коллективный договор предприятия признан лучшим среди медицинских организаций Республики в 2010 году.

Являясь предприятием на ПХВ, мы сохранили положения, касающиеся-

ся гражданских служащих - предоставление оплачиваемого отпуска на 30 дней с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада и иных доплат. Основанием послужило заключение отраслевого соглашения между МЗРК и Центральным советом Профсоюза работников здравоохранения РК.

В больнице внедрена дифференцированная оплата труда работника по конечному результату.

За 3 года и 8 месяцев текущего года общая сумма дополнительных выплат составила по больнице 100,4 млн.тенге, из которых сумма премиальных выплат составила 74% и диф. оплаты 26%.

По сравнению с 2009 годом средняя заработная плата врачей возросла на 78% (с 82,8 до 147,4 т.т.), среднего медицинского персонала на 59,4% (с 49,1 до 78,3 т.т.), младшего медицинского персонала на 79% (с 25,2 до 45,1 т.т.) и прочего персонала на 77,2% (с 31,2 до 55,3 т.т.).

С переходом на ПХВ появилась возможность повышения заработной платы заведующим структурных подразделений и старшим сестрам, сестрам-хозяйкам, непосредственно отвечающим за организацию работы.

Согласно коллективного договора, лицам, имеющим звание «Отличник здравоохранения РК», производится 10% надбавка от должностного оклада.

Достойная заработная плата заинтересовывает работников в повышении качества труда, экономии ресурсов, полной реализации физических и интеллектуальных способностей работников, что в итоге приводит к достижениям всего коллектива.

Так, по итогам республиканского конкурса в 2011 году наша больница признана лучшей в номинации «Лучшая организация, предприятие».

Больница является учебной базой для проведения практических занятий с медицинскими предприятиями на ПХВ городского и областного уровня для 9 областей РК.

С августа 2011 года больница участвует в проекте МЗ РК «Сегодня лучший ты, завтра – все».

Врачи и медицинские сестры нашей больницы активно участвуют в ежегодных конкурсах «лучший по профессии» и неоднократно становились победителями не только на областном, но и на Республиканском уровне.

Однако есть проблемы, которые невозможно решить на уровне предприятий и в решении которых должны проявить активность профсоюзы.

В настоящее время **острой проблемой** является обеспечение медицинских работников жильем, особенно в городской местности.

За последние 3 года, из 25 остро нуждающихся, обеспечены жильем

всего 8 сотрудников, что явно недостаточно для закрепления врачебного персонала. И это касается не только нашей больницы, а большинства медицинских организаций области. Считаем, что данная проблема требует своего решения на уровне органов власти, должна быть разработана единая по стране программа социальной защиты медработников и в этом активную роль должен сыграть профсоюз работников здравоохранения.

Одной из проблем в здравоохранении остается низкая обеспеченность врачами, особенно организаций ПМСП и сельского здравоохранения. Наблюдается тенденция старения кадров и отток кадров в частные медицинские организации и больницы г.Астаны.

Основными причинами оттока к ним являются более высокий уровень заработной платы и хорошая оснащенность их современным медицинским оборудованием.

Каждый руководитель медицинской организации в целях привлечения врачей проводит определенную работу: профориентацию среди школьников, участие на ярмарках вакансий и т.д. Вместе с тем, нужно отметить, что, к сожалению, в основном соглашаются приехать в область молодые специалисты родом из южных областей республики, а затем многие из них через 2-3 года, набравшись опыта, уезжают в столицу. А выпускники из своей области изначально закрепляются в столице. В связи с этим на уровне области необходимо создать так называемый грант Акима области, за счет которого обучать в медицинских вузах выпускников своих школ, которые не смогли получить республиканский грант, что позволяло бы вернуть их после окончания учебы в область. Такие примеры есть (Кустанайская область).

Несмотря на создание условий труда и отдыха медицинским работникам, в целом не уделяется достаточного внимания изучению заболеваемости среди медицинских работников, их лечению и реабилитации. А ведь в первую очередь они сами должны быть здоровыми, вести здоровый образ жизни и быть примером для населения.

Предлагаю рассмотреть вопрос организации в области дома отдыха и санатория для медицинских работников и членов их семей. Тем более, когда в области достаточно санаторно-курортных зон.

Сегодня в целях создания конкурентноспособной отрасли здравоохранения, соответствующей международным стандартам проводится множество реформ.

Безусловно, что проводимые реформы улучшат систему здравоохранения республики. Они направлены на сохранение и укрепление здоровья населения, увеличение продолжительности жизни.

Думаю, что на современном этапе деятельность профсоюза должна быть направлена ещё и на получение качественного конечного результата проводимых реформ, которые и претворяют в жизнь медицинские работники, более 90% которых являются членами профсоюза, во всяком случае, в нашей области.

В условиях реформирования, профсоюз здравоохранения должен принять активное участие и в разработке нормативно-правовых актов, особенно по нормативам труда, по вопросам оплаты труда.

Это касается не только законов, постановлений Правительства РК, но и приказов МЗ РК. Можно привести множество примеров разночтений одних и тех же норм в разных нормативных актах.

В своем выступлении «Социальная модернизация Казахстана: 20 шагов к Обществу Всеобщего Труда» Нурсултан Абишевич Назарбаев отметил *«Чтобы рабочие чувствовали себя достойно, профсоюзное движение должно быть на высоте»*. И в преддверии праздника хочу пожелать профсоюзу области достичь этих высот. А всем членам профсоюза здоровья, благополучия во всем.

**Главный врач ГКП на ПХВ
«Кокшетауская городская больница»
к.м.н. С. Какенов**

О роли профсоюзов в социальном партнерстве

В дни открытия оздоровительного центра «Денсаулык», принадлежащего Профсоюзу работников здравоохранения Республики Казахстан, была организована встреча с кандидатом юридических наук, доцентом КазНУ им.Аль-Фараби Натальей Гилевой на тему «Социальное партнерство».

В своем выступлении г-жа Гилева Н. отметила, что с принятием Трудового кодекса Республики Казахстан от 15 мая 2007 года значительно расширилась регламентация участия представителей работников в трудовых отношениях, в том числе при заключении коллективного договора.

В статье Президента Республики Казахстан Н.А.Назарбаева «Социальная Модернизация Казахстана: Двадцать шагов к Обществу Всеобщему Труда» особое внимание уделяется созданию эффективной модели социально-трудовых отношений, в основе которой будут механизмы партнерства государства, частного сектора и профессиональных объединений. Существенным проблемным моментом при создании указанной моде-

ли социально-трудовых отношений является неэффективное законодательство о профессиональных союзах, в котором неясно изложены положения о коллективных договорах, об ответственности сторон за их выполнение.

В настоящее время новый Закон «О профессиональных союзах» находится на рассмотрении в Мажилисе Парламента страны. Главный лейтмотив законопроекта это сделать профсоюзы не только сильными, с большими правами, но и ответственными со значительными обязанностями.

С учетом этого, и акцентируя внимание на институте социального партнерства, в частности, на одном из его уровне – коллективном договоре, предлагаем исключить противоречия, которые в настоящее время присутствуют в Трудовом кодексе и дают основания трактовать его положения так, что коллективный договор не является обязательным правовым актом в организации. Отсутствие обязанности работодателя при регулировании отношений, непосредственно связанных с трудовыми (пункт 25 статьи 1 Трудового кодекса), а именно необходимости заключения коллективного договора, вызывает спорные моменты на практике, потому что многие статьи Трудового кодекса имеют отсылочные нормы к положениям коллективного договора.

К примеру, пункт 1 статьи 10 Трудового кодекса четко регламентирует, что трудовые отношения, а также иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, регулируются: 1) трудовым договором; 2) актом работодателя; 3) соглашением и коллективным договором.

То есть на основании положений статьи 10 Трудового кодекса можно сделать, что коллективный договор является обязательным документом при регулировании социально-трудовых отношений. Однако при сопоставлении положений пункта 6 статьи 56, пункта 4 статьи 168 Трудового кодекса складывается мнение о том, что коллективный договор не является обязательным документом для работодателя.

Изучив определение коллективного договора в пункте 78 статьи 1 Трудового кодекса, согласно которому коллективный договор является правовым актом в форме письменного соглашения между коллективом работников в лице уполномоченных их представителей и работодателем, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, порядок разработки и заключения которого установлен статьей 282 кодекса, становится очевидным, что переговорный процесс по разработке проекта и заключения коллективного договора возлагается на представительный орган.

Согласно пункта 60 статьи 1 Трудового кодекса представители работников – органы профессиональных союзов, их объединений и (или) иные физические и (или) юридические лица, уполномоченные (избранные) работ-

никами в порядке, установленном законодательными актами Республики Казахстан. В соответствии с пунктом 2 статьи 19 Трудового кодекса представлять интересы работников вправе как физические, так и юридические лица в пределах делегированных им полномочий на основании: нормативных правовых актов; решений суда; доверенности.

На основании нормативных правовых актов в качестве представителя работников могут выступать профессиональные союзы, которые действуют в соответствии с Законом Республики Казахстан от 9 апреля 1993 года «О профессиональных союзах». Согласно статье 8 указанного Закона и статьям 33,34, 106 Гражданского кодекса Республики Казахстан (Общая часть) профессиональный союз создается и регистрируется в установленном порядке. Профессиональный союз является юридическим лицом – некоммерческой организацией, образованной в форме общественного объединения. Учредительным документом профессионального союза является Устав профессионального союза, где отражаются цели и задачи профсоюза.

Помимо профессиональных союзов в качестве представителя работников могут выступать также иные уполномоченные работниками физические лица, действующие на основании решений суда либо доверенности.

Согласно статье 167 Гражданского кодекса Республики Казахстан доверенностью признается письменное уполномочие одного лица (доверителя) для представительства от его имени, выдаваемое им другому лицу (поверенному).

В соответствии с пунктами 101, 109 Правил совершенствования нотариальных действий нотариусами, утвержденных приказом Министра юстиции Республики Казахстан от 31 января 2012 года № 31, нотариусы удостоверяют доверенности от имени одного или нескольких лиц, на имя одного или нескольких лиц.

После выдачи работником доверенности на предоставлении его интересов представитель может представлять и защищать социально-трудовые права и интересы представляемого работника.

В соответствии с пунктом 2 статьи 270 кодекса не допускается воспрепятствование работодателем осуществлению полномочий представителя работников. С принятием Трудового кодекса работодатель несет уголовную ответственность в случае воспрепятствования законной деятельности представителей работников должностным лицом с использованием служебного положения, а равно вмешательства в их законную деятельность, совершенное должностным лицом с использованием своего служебного положения, повлекшее существенное нарушение их прав и законных интересов.

Действующее трудовое законодательство требует вмешательства представителей работников при обсуждении проектов актов работодателя, издание которых, в соответствии с Трудовым кодексом, осуществляется с учетом мнения или по согласованию с представителями работников. Перед изданием акта работодатель представляет его проект и обоснование по нему представителям работников. Проект акта работодателя обсуждается в комиссии не более трех рабочих дней со дня его представления.

Решения представителей работников оформляются протоколом, в котором указывается согласие (несогласие) с проектом акта работодателя представителей работников, при наличии излагаются их предложения.

В случае, если мнение представителей работников не содержит согласия с проектом акта работодателя либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель:

- 1) при согласии издает акт, измененный с учетом предложений представителей работников;
- 2) при несогласии вправе провести дополнительные консультации с представителями работников.

При не достижении согласия по проектам актов работодателя, для издания которых в соответствии с Кодексом необходимо согласование с представителями работников, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять акт.

В случае, если принятый акт работодателя содержит положения, нарушающие либо ухудшающие права и гарантии работников, предусмотренные Трудовым кодексом, трудовым, коллективным договорами, соглашениями, он может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда уполномоченного государственного органа по труду либо в суд.

Следует отметить, что в случае издания актов работодателя, требующих согласования или учета мнения представителей работников, без соблюдения вышеназванных процедур, на основании пункта 3 статьи 11 Трудового кодекса такие акты работодателя являются недействительными и не подлежат применению.

Согласно пункту 19 статьи 1 Трудового кодекса трудовой спор – это разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашения, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя. Трудовой спор между работником и работодателем рассматривается по выбору стороны спора, как в согласительной комиссии, так и в судебном органе. Трудовой спор

рассматривается согласительной комиссией, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласие при непосредственных переговорах с работодателем.

Таким образом, члены согласительной комиссии, делегированные общим собранием работников, вправе выступать в качестве представителей работников только при разрешении возникшего индивидуального трудового спора. В качестве одной из наиболее вероятных причин возникновения индивидуального трудового спора может служить незаконное, по мнению работника, расторжение трудового договора по инициативе работодателя по подпункту 18 пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса (совершения работником коррупционного правонарушения, исключаящего в соответствии с судебным актом возможность дальнейшей работы).

Много споров возникает по поводу статьи 108 Трудового кодекса, где регламентируется порядок переноса ежегодного оплачиваемого трудового отпуска в случае временной нетрудоспособности. При переносе трудового отпуска сторонам трудового договора следует руководствоваться нормами Трудового кодекса, в частности, статьями 108, 114, пунктом 2 статьи 137, подпунктом 5) пункта 3-1 статьи 159 ТК РК.

В период нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске работник вправе перенести трудовой отпуск в случаях, предусмотренных пунктом 1 статьи 108 ТК РК.

Перенос оплачиваемого ежегодного трудового отпуска производится полностью, если временная нетрудоспособность наступила до начала использования ежегодного оплачиваемого трудового отпуска или в первый день отпуска, т.е. когда работник не смог использовать ни одного дня трудового отпуска.

Если у работника во время нахождения в оплачиваемом ежегодном отпуске наступила временная нетрудоспособность, то у него возникает право на перенос неиспользованной части трудового отпуска.

Решение о переносе отпуска или его части принимает работник, и оно должно быть выражено в письменной или иной форме, заранее определенной работодателем. Перенесенный трудовой отпуск по соглашению сторон может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий год или предоставлен работнику отдельно в другое время.

В случае если работник заболел во время оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, то он должен с работодателем решить вопрос о переносе отпуска не по выходу из отпуска, а тогда, когда наступила временная нетрудоспособность, дающая право на перенос трудового отпуска. Иными словами, перенос трудового отпуска возможен только в период нахож-

дения работника в названном отпуске, и решать вопрос о переносе следует параллельно с временной нетрудоспособностью или иными случаями, закрепленными пунктом 1 статьи 108 ТК.

Также отмечаем, что в случае правильного переноса оплачиваемого ежегодного трудового отпуска в случае временной нетрудоспособности работника за период болезни производится оплата листа временной нетрудоспособности. Однако работник должен быть осведомлен о том, что если он предлагает работодателю перенести неиспользованную часть трудового отпуска, то он должен дать согласие на удержание из заработной платы начисленных, но неиспользованных в связи с переносом дней трудового отпуска, сумм отпускных, т.к. на основании пункта 2 статьи 100 ТР РК за дни трудового отпуска сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. Учитывая, что работодатель при предоставлении трудового отпуска произвел оплату ежегодного трудового отпуска за три календарных дня до его начала, то в случае переноса неиспользованной части трудового отпуска у работника возникает задолженность перед работодателем. Работник должен дать письменное согласие на удержание из заработной платы (на основании пункта 2 статьи 137 ТК РК) уже начисленной, но неиспользованной части трудового отпуска, т.к. в дальнейшем при предоставлении в другое время неиспользованных дней трудового отпуска, он имеет право требовать от работодателя и дни трудового отпуска, и соответственно оплату. Перенос трудового отпуска оформляется актом работодателя (статья 114 ТК РК), в таблице учета рабочего времени эти дни уже не являются днями трудового отпуска, следовательно, производится оплата листа временной нетрудоспособности, и положения подпункта 5) пункта 3-1 статьи 159 ТК РК не распространяются.

Также на семинаре рассматривался вопрос об оплате труда в день Курбан-айта. Согласно пункту 4 статьи 96 Трудового кодекса первый день Курбан-айта считается выходным днем. Несмотря на то, что сменным работникам выходные дни предоставляются в различные дни недели, следует отметить, что первый день Курбан-айта на уровне трудового законодательства признан как выходной день. Работа для сменного работника в этот день является рабочим днем, при этом не лишает его права претендовать на оплату в двойном размере. Поскольку первый день Курбан-айта для сменного работника является рабочим днем, следовательно, работодатель освобождается от процедуры привлечения к работе в выходные дни, как это предусматривается статьями 97-99 Трудового кодекса.

В соответствии со статьей 91 работодатель должен осуществлять учет рабочего времени, фактически отработанного работником. Следовательно-

но, работодатель зафиксировав фактически отработанное количество часов, выпадающих на первый день Курбан-айта, в соответствии с утвержденным графиком сменности обязан произвести в дальнейшем оплату не ниже чем в двойном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника. Поскольку смена работника выпала на первый день Курбан-айта, признанный Трудовым кодексом как выходной день, то на работника распространяются требования статьи 128 ТК РК. На основании 128 статьи оплата работы в выходные дни (в данном случае рабочий день сменного работника выпал на выходной, признанный пунктом 4 статьи 96 как выходной по законодательству, а не графику сменности) производится не ниже чем в двойном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника.

С 11 марта 2012 года на основании пункта 5 статьи 195 Трудового кодекса работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком, имеет право на досрочный выход из отпуска, и может приступить к работе. При этом, до истечения отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, работник обязан предупредить работодателя о своем намерении за месяц до начала работы. Намерение должно быть оформлено письменным заявлением с указанием даты выхода на работу по истечении месячного срока уведомления работодателя.

Директор департамента по социально-экономическим вопросам ЦС Мусина Г.Е.

Правовая грамотность необходима всем

Социальное партнерство – основа совместной работы работодателя и профсоюза. В нашей области наработан опыт по развитию социального диалога в сфере трудовых отношений. Представитель работников, каковым является Профсоюз, – необходимая организация, от деятельности которой, зависит, насколько защищенным будет чувствовать себя каждый медицинский работник.

Мы все, профсоюз и руководители лечебно-профилактических организаций видим главные задачи, поставленные главой государства Н.Назарбаевым в программной статье «Социальная модернизация Казахстана: двадцать шагов к Обществу всеобщего труда» и в послании «Стратегия – 2050». Это модернизация профсоюзного, общественного движения.

Профсоюз работников здравоохранения Акмолинской области, объединяет более 14 тысяч человек, самой гуманной профессии, основной задачей которой является сохранение здоровья населения от рождения каждого и достижения определенного почтенного возраста. Для качественного исполнения медицинскими работниками своих функциональных обязанностей, необходимо создание соответствующих условий труда. В первую очередь соблюдение норм трудового законодательства. Это не только безопасность и охрана труда, но и правовые вопросы: установление в законодательном порядке необходимых социальных гарантий, осуществление контроля выполнения администрацией обязательств отраслевого соглашения и коллективного договора.

Однако в организациях здравоохранения часто нарушаются нормы трудового законодательства в связи с низкой правовой грамотностью, как работодателей, так и работников. Хорошо ориентироваться в правовых вопросах должен каждый человек. В связи с чем, ежегодно по 15-18 председателей профкомов, мы обучаем в учебном центре федерации профсоюзов Казахстана. Но этого явно недостаточно, так как не все имеют возможность по различным причинам выехать на учебу.

Учитывая такие затруднения, для более доступного обучения, мы организовали 20-21 августа текущего года семинар для председателей профкомов и руководителей медицинских организаций всех форм собственности на тему «Законодательное регулирование трудовых отношений в Республике Казахстан». Пригласили из Алматы - Гилеву Наталью Васильевну, кандидата юридических наук, доцента кафедры трудового права Казахского национального университета им. аль Фараби.

К слову, любой выездной семинар для организующей стороны обходит-

ся дороже. Нас это не остановило. Результат проведенного семинара превзошел все ожидания. Не только руководители медицинских организаций и председатели профсоюзных комитетов, остались довольны, приглашенные юристы и работники кадровой службы. Также были приглашены председатели областных комитетов профсоюзов других отраслей.

При организации обучающего семинара информировали управление здравоохранения так, как приглашали всех руководителей лечебно-профилактических организаций. Предварительно переговорили с главными врачами. Многие сразу согласились принять участие, некоторые с сомнением отнеслись к нашей затее, только трое ответили, что нет времени. Каждый руководитель интересовался, возможностью направить на семинар не только профсоюзного лидера, но и юриста и работника административно-кадровой службы.

На семинаре, рассчитанном на 120 человек, присутствовало значительно больше слушателей. Материал по трудовому законодательству был представлен очень легко, несмотря на объемность информации и некоторую казалась разбросанность, так как при одной ситуации в трудовых отношениях обращались сразу к нескольким статьям трудового кодекса.

Много внимания уделили особенностям регулирования труда женщин, в том числе беременных, что беспокоило практически всех, учитывая сферу деятельности участников семинара. Последние годы в системе здравоохранения среди работающих превалирует процент работников предпенсионного и пенсионного возраста, с которыми работодатели стремятся расторгнуть трудовые договора с момента достижения пенсионного возраста, при этом нарушая трудовой кодекс. Разъяснения, которые дала Н.Гилева по данному вопросу, конечно же, привели в уныние работодателей. Придется им дипломатично регулировать трудовые отношения с указанной категорией работников.

Указав на частые нарушения трудового кодекса по статьям расторжения и прекращения трудовых отношений, лектору пришлось ответить на множество вопросов, дать разъяснения неправомочных распоряжений работодателей по данным статьям. Приведено много примеров восстановления работников по решению суда при неправильном оформлении актов работодателя по указанным проблемам.

Акцентировали внимание председателей профсоюзных комитетов на процесс заключения коллективных договоров с включением в них, не только обязательных пунктов социальных гарантий работодателем, но полностью распорядок дня работников по различным специальностям, дополнительные льготы, выплаты стимулирующего характера и так далее. Главный

акцент был сделан на том, что коллективный договор нужен не только работникам, это необходимый документ для руководителя организации, регулирующий трудовые отношения, определенную часть финансовых средств и другие моменты трудовой деятельности коллектива. Выполнение обязательств двусторонне подписанного коллективного договора, как нормативного акта, должен осуществлять профсоюз.

Проведенный семинар четко определил - знание трудового законодательства, соблюдение всех нормативных актов обеспечит укрепление социального партнерства, повысит эффективность отраслевого соглашения и коллективных договоров в вопросах регулирования трудовых отношений. Многое зависит от позиции профсоюзного лидера в решении социальных вопросов, соблюдении прав и интересов работников. Идеально может развиваться социальное партнерство, если председатель профсоюзного комитета лицо освобожденное, независимое от работодателя. В нашей системе это маловероятно, мы опираемся на трудовое законодательство, другие нормативные акты в регулировании трудовых отношений в коллективах, верим своим профсоюзным лидерам первичных организаций, в их дипломатичность и знание психологии, как руководителя, так и своих коллег по ремеслу, старающихся сохранить спокойствие в коллективах, не довести до трудового конфликта.

Услышанный за два дня материал, хорошо воспринят обеими сторонами. Много благодарных слов по поводу своевременной организации семинара слышали от председателей профкомов и руководителей медицинских организаций. Присутствовавшие представители других отраслей заинтересовались возможностью проведения таких обучающих семинаров.

Мы благодарны Гилевой Наталье Васильевне за выделенное для нас время при большой загруженности и возможность провести семинар. Рады, что встреча состоялась. Участников семинара детально ознакомили с трудовым законодательством с целью предупреждения трудовых конфликтов, при их возникновении – юридически грамотного решения.

**Председатель Акмолинского
филиала Профсоюза К.Жанов**

Об обучении профсоюзных кадров

Решающим фактором, определяющим эффективность работы профсоюзов и их структур по защите социально-трудовых прав и интересов работников, является профессионализм и ответственность профсоюзных кадров.

Повышение качества профсоюзного образования, его соответствие актуальным потребностям профсоюзных кадров является неотъемлемой частью кадровой политики профсоюзов, имеющий непосредственное влияние на внедрение инноваций в развитие профсоюзного движения.

Обобщенные данные о количестве обученных профсоюзных кадров и актива показало, что в филиалах Профсоюза работников здравоохранения было охвачено различными формами обучения в 2012году- 1366 человек, в 2011году -1162чел, в 2010году обучено 1016 человек.

За период январь – сентябрь 2013г. на базе Учебно-методического Центра Федерации профсоюзов г.Астаны проведено 5 семинаров с тренингами на средства ЦС Профсоюза работников здравоохранения, обучено 157 человек, среди которых вновь избранные председатели профсоюзных организации, члены профсоюзных комитетов, общественные инспектора по охране труда.

Учебно-методический Центр Федерации профсоюзов постоянно ведет подготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров, в том числе молодежи по всем основным направлениям профсоюзной работы, социального партнерства, мотивации профсоюзного членства, технологии ведения переговоров, вопросов охраны труда, социального страхования, дело производства, информационной работы.

В целях улучшения профсоюзного образования и формирования учебно-тематических программ в процессе учебы регулярно проводилось анкетирование слушателей. Анализ анкет показал, что цели семинаров были в основном достигнуты, а те замечания и предложения, которые были высказаны, учтены Учебно-методическим Центром, что существенно улучшило организацию учебных процессов, а по отдельным запросам слушателей были направлены обращения к руководству Федерации профсоюзов.

Следует отметить, что Учебно-методическим Центром профсоюзов всегда ведется подбор преподавателей как из числа специалистов Федерации профсоюзов, так и преподавателей - тренеров из учебных заведений, министерств и различных ведомств.

На базе Учебно-методического Центра состоялись семинары по следующим темам:

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- Практическое применение Трудового Кодекса РК в деятельности профсоюзов;
- Технологии вовлечения работников в профсоюз;
- Деятельность профсоюзов в современных условиях;
- Безопасность и охрана труда в современных условиях;
- Основные направления деятельности профсоюзов в условиях гражданского общества;
- Правозащитная деятельность профсоюзов и т.д.

По окончании семинаров и тренингов слушатели получают специальные сертификаты.

Семинары в г.Астане проводятся в конференц-залах гостиницы «Абай» и Федерации профсоюзов, которые оснащены современными мультимедийными средствами. Слушатели проживают в гостинице со скидкой 30% от полной стоимости за проживание.

В областных филиалах Профсоюза с целью повышения юридической грамотности профсоюзного актива проводятся занятия и семинары по правовым вопросам, практикуется консультативно-методическая работа с работниками кадровой службы и юристами медицинских организаций. Работники структурных подразделений филиала регулярно информируются о действующем законодательстве и изменениях в нем.

**Директор департамента по организационным
вопросам ЦС Валиева В.К.**

Путь длиной в полвека

В данной статье хочу рассказать о пути становления и развития родильного дома города Жезказган. Читатель узнает о главных вехах в истории этого медицинского учреждения и его каждого отделения в частности, о ведущих специалистах и ветеранах здравоохранения, внёсших свою лепту в развитие роддома, о людях, работавших и продолжающих работать в его стенах.

Хочется посвятить статью мастерству и работоспособности коллектива родильного дома, их беззаветному служению делу и неустанной альтруистической деятельности во благо здоровья нации.

Радость материнства – самое прекрасное событие, которое может произойти в жизни каждой женщины. Что может быть важнее того момента, когда мать впервые берёт на руки своего новорождённого ребёнка? Боль родов сразу кажется такой незначительной по сравнению с умилением и непередаваемым восторгом при появлении на свет нового человечка. Эту радость спешат разделить с новоиспечёнными мамами и неизменные участники таинства рождения – врачи и акушерки.

Исключением не стал и медперсонал Жезказганского родильного дома. Душевность и доброта здешних врачей, акушерок и медсестёр не знает границ. Подтверждение тому – 50 лет безупречной и верной службы выбранному делу и десятки тысяч подаренных жизней. За эти годы в ведущем медицинском учреждении медной столицы сформировался сплочённый коллектив, приобретены новые традиции. Внедряя инновационные технологии, совершенствуя методы диагностики и лечения, персонал родильного дома уверенно шагает вперёд. И люди не боятся доверять медработникам самое дорогое – своё здоровье и рождение своего дитя.

Основные функции работы врачей, акушерок и медсестёр роддома – многогранны. Они затрагивают оказание первой акушерско-гинекологической помощи, консультативной помощи, ведение документации, психологическую подготовку будущих мамочек к родам, а также всем известное оказание помощи акушера-гинеколога в ведении родов. Всё это требует от медицинского персонала современных знаний, высокой самоотдачи и лучших человеческих качеств. Такие люди в белых халатах, которые борются за жизнь своих пациентов и поддерживают их здоровье – самое главное богатство любой страны.

Миссией Жезказганского родильного дома является повышение качества жизни женщин и новорождённых путём оказания специализированной, квалифицированной медицинской помощи с использованием эффек-

тивного внедрения программ «Обеспечение безопасной беременности».

За полвека в стенах этого учреждения родились около 90 тысяч младенцев.

Первыми руководителями были: Шахуали Спанов – 1963 – 1968 годы со дня сдачи в эксплуатацию родильного дома Ш. Спанов был назначен первым главным врачом родильного дома города Жезказган. Дасковская Полина Павловна - главный врач роддома с 1968 года по 1971 год. За время трудовой деятельности Полины Павловны проведено более пяти тысяч различных операций (смертности после операций не было); был открыт цеховой акушерско-гинекологический участок на трикотажной фабрике; организовано кольпоскопическое, цитологическое обследование женщин и обследование на резус-принадлежность; внедрён метод профилактики кровотечения в родах, вследствие чего резко снизились массовые кровотечения и материнская смертность; разработан и внедрён комбинированный метод обезболивания родов; открыт кабинет психопрофилактики при женской консультации.

Манаенкова Лидия Васильевна – главный врач роддома с 1971 года по 1981 год. В 1963 году, с момента открытия родильного дома, стала работать в различных подразделениях роддома: сначала заведующей родильным, затем заведующей гинекологическим отделением. В течение 10 лет занимала должность главного врача родильного дома. И эти годы работы в роддоме – целая эпоха. Благодаря Лидии Васильевне построены новые корпуса гинекологического отделения и женской консультации.

Кононова Татьяна Ивановна - главный врач роддома с 1981 года по 1993 год

Тлеубаев Серик Хамитович - главный врач роддома с июля 1993 года по декабрь 2004 года. Серик Хамитович был прекрасным специалистом-новатором. Так, впервые в Казахстане он внедрил практику совместного пребывания матери и ребёнка, программу ВОЗ/ЮНИСЕФ «Грудное вскармливание». За успешное внедрение этой программы, подтверждённой экспертами Всемирной организации здравоохранения, Жезказганский родильный дом один из первых в республике получил почётное звание и сертификат «Больница доброжелательного отношения к ребёнку». Под непосредственным руководством Серика Тлеубаева развита служба «Планирование семьи», открыты кабинеты во всех СВА (ныне ЦСЗ) и поликлиниках города. В декабре 2004 года программой USAID выпущен тематический отчёт «Внедрение международных подходов для безопасного материнства в Жезказгане: результаты пилотного проекта в Казахстане». Данная публикация была направлена для ознакомления в Агентство США по

международному развитию. В этом отчёте на первом листе размещено посвящение памяти Серика Хамитовича.

Бериков Нурлан Керимович - главный врач роддома с июня 2005 года по июнь 2011 года. Благодаря инициативе Нурлана Берикова при родильном отделении открыто отделение анестезиологии, реанимации и интенсивной терапии (ОАРИТ) на 6 коек, организована круглосуточная служба по анестезии и реанимации. В период его руководства родильному дому города Жезказгана был присвоен статус учреждения III уровня по оказанию перинатальной помощи.

Абишева Гайнура Магзумовна - директор роддома с 26.06.2011 года. Гайнура Абишева – врач акушер-гинеколог высшей категории. Общий стаж работы в органах здравоохранения – 36 лет. В данное время основная цель работы Гайнура Магзумовны – продолжение реализации программы ВОЗ «Безопасное материнство и неонатальный уход» и эффективное внедрение программы по обеспечению безопасной беременности: исключительно грудное вскармливание, совместное пребывание матери и ребёнка, партнёрские роды, демедицинализация родов (без применения медикаментов), сокращение сроков пребывания родильниц с детьми в родильном доме, выхаживание недоношенных детей.

Хочется конечно рассказать о наших ветеранах: Майш Галина Тимофеевна, она является Отличником здравоохранения, врач акушер-гинеколог, заведующая родильным отделением с 1968 по 1977 год, стаж работы в роддоме – 30 лет, стаж работы в Жезказгане – 40 лет, общий трудовой стаж – 50 лет.

Макишева Турсункуль Салимжановна – первый Врач-неонатолог родильного дома, заведующая отделением новорождённых с 1974 по 1987 год, стаж работы 42 года.

Жумабекова Улдай Тлеумухамбетовна – Отличник здравоохранения, врач акушер-гинеколог I квалификационной категории, заведующая родильным отделением с 1983 по 1985 год. Стаж работы – 38 лет.

Тульчинский Руслан Леонидович – первый врач-анестезиолог родильного дома. Стаж работы – 40 лет.

Экскурс в историю

Родильный дом – старейшее родовспомогательное учреждение города Жезказган с полувековой историей. В книге У.М. Муқанова «Они отдали жизнь за жезказганцев» отмечается: в архивных материалах имеется письмо за №3-08193, написанное 18 июля 1962 года выдающимся учёным, академиком, геологом Канышем Сатпаевым, где он обращается к тогдашнему министру здравоохранения КазССР Сибугатулле Карынбаеву с просьбой

ускорить процесс строительства родильного дома в городе Дзезказгане.

В этом благородном деле мы видим практическую помощь президента Академии Наук Республики Казахстан Каныша Имантаевича Сатпаева.

В октябре 1963 года родильное отделение из состава городской больницы №1 перешло в родильный дом – самостоятельное лечебное учреждение. Здание было сдано в эксплуатацию 3 октября 1963 года, но официальной датой его рождения считают 22 октября – день, когда были приняты первые роды. Это был типовой роддом: с приёмным покоем, прекрасными операционными, родильным блоком, лифтом, своей прачечной и котельной. Новая больница отвечала всем требованиям того времени: весь третий этаж занимало физиологическое родильное отделение, на втором расположилась гинекология, а первый был отдан администрации и обсервационному родильному отделению.

1963 год – приказом горздравотдела был открыт родильный дом города Дзезказган. Открыто гинекологическое отделение. 1966 год – открыто отделение новорождённых. 1968 год – внедрены в практику кольпоскопическое исследование шейки матки и введение ВМС. 1971 год – начали применять перинео- и эпизиотомию. 1972 год – корпоральное кесарево сечение заменяется операцией в ниже-маточном сегменте. 1973 год – внедрён в практику интубационный наркоз при лапаротомиях. 1974 год – начали проводить обследование беременных на группу крови и резус-принадлежность, диагностику гемолитической болезни у новорождённых. Организован отдельный пост врачей анестезиологов-реаниматологов в палате интенсивной терапии. Проведён первый общий наркоз с интубацией трахеи. 1975 год – в типовом здании на первом этаже жилого дома построена женская консультация. 1979 год – открыто отделение патологии беременных. 1980 год – при детской городской больнице открыто отделение выхаживания недоношенных. 1986 год – открыто центральное стерилизационное отделение (ЦСО). 1987 год – начал функционировать кабинет УЗИ. Организован круглосуточный пост врачей-неонатологов. 1988 год – организован круглосуточный пост медицинских сестёр интенсивной палаты детского отделения. 1993 год – при кесаревом сечении начали использовать непрерывный двухрядный кетгутутовый шов с некоторой модификацией. 1994 год – внедрена программа ВОЗ/ЮНИСЕФ по раннему прикладыванию к груди, грудному вскармливанию и совместному пребыванию матери и ребёнка. При кесаревом сечении начато ушивание однорядными непрерывными кетгутутовыми швами. 1995 год – на базе родильного дома организован реабилитационный центр «Малютка». 1996 год – женская консультация расформирована. Открыто отделение патологии новорождённых. 1998 год – Начали

проводить кариотипическое исследование крови. Принята программа национального генетического регистра. Внедрена диагностика внутриутробных инфекций у беременных и новорождённых, стали возможны диагностика и этиологическое лечение выявленных инфекций. 2002 год – внедрена программа ВОЗ/ЮНИСЕФ «Безопасное материнство». 2003 год – внедрены клинические протоколы на основании материалов ВОЗ по гипертензионным состояниям, родовому излитию вод и инфекциям мочевыводящих путей. 2004 год – за успешное внедрение 10 принципов грудного вскармливания роддому присвоено звание «Больница доброжелательного отношения к ребёнку». 2005 год – внедрено совместное пребывание матери и тяжелобольного ребёнка в палате интенсивной терапии детского отделения. 2006 год – внедрены в практику протоколы по неонатологии. 2007 год – внедрены основы ухода за детьми с малой массой тела и практика совершенствования методики выхаживания детей, рождающихся весом от 500,0 г. Начали использовать эндотрахеальное введение сурфактанта для лечения сурфактантной недостаточности и работу на ИВЛ. Внедрено скрининговое биохимическое обследование беременных и новорождённых на наследственную и врождённую патологию. 2008 год – внедрены основы парентерального питания как основной метод выхаживания глубоко недоношенных детей. 2009 год – используются безопасные методы прерывания нежелательной беременности. Открыт Центр амбулаторной гинекологии (ЦАГ). 2010 год – родильному дому города Жезказгана был присвоен статус учреждения III уровня оказания перинатальной помощи. 2011 год – открыто отделение анестезиологии, реанимации и интенсивной терапии (ОАРИТ). Внедрены аудиологический скрининг, скрининг зрения и риска перинатального поражения ЦНС. 2012 год – При роддоме организована консультативно-транспортная служба (КТС) по Жезказганскому региону.

Медико-генетический центр с оснащением и штатными единицами передан родильному дому города Жезказган.

Благодаря новой программе произошли изменения в системе охраны материнства и детства. «Безопасное Материнство» означает не только профилактику заболеваемости и смертности, но и заботу о здоровье матери и ребёнка. В это понятие входит физическое, умственное и социальное благополучие женщины до, во время и после родов, что должно обеспечить рождение здорового потомства.

Кроме того, роддом перестал быть закрытым учреждением. Обсервационное отделение теперь отсутствует. Внедрение новых технологий показало высокую эффективность, изменение психологического отношения к беременным, роженицам, родильницам. Возросла удовлетворённость паци-

ентов от обслуживания, обеспечен свободный доступ членов семьи, присутствие родственников во время принятия родов. Кроме того, эти технологии экономичны, снизили затраты по лабораторным исследованиям в три раза, по использованию дезинфицирующих средств – в 2,7 раза, по медикаментам – в 4 раза. Последние три года (2002-2004 годы) не допущено случаев материнской смертности; гнойно-септическая заболеваемость снижена в 4,5 раза. Общая заболеваемость среди новорождённых детей снизилась в 2,6 раза, показатели перинатальной смертности и ранней неонатальной смертности – в 2 раза.

С внедрением клинических протоколов «Безопасного материнства» работа стала чёткой, отлаженной, понятной. Усовершенствовались оказание помощи в неотложных ситуациях в акушерстве (работа идёт командным методом: акушеры-гинекологи, реаниматологи, акушерки, анестезисты). Изучив и оценив положительный опыт жезказганцев, эту систему внедрили во всех роддомах Казахстана.

В 2009-2010 годах был проведён капитальный ремонт в обоих корпусах родильного дома в рамках проекта «Дорожная карта» на общую сумму 164,0 млн тенге.

Общая численность персонала родильного дома на 2013 год составляет 208,5 штатных единиц, в том числе 12,5 штатных единиц управленческого персонала. Укомплектованность специалистами составляет 81,5%. В роддоме работают 28 врачей, из них 18 человек, или 64,3%, имеют квалификационную категорию. Численность среднего медицинского персонала – 71 человек, из них квалификационную категорию имеют 38 работников, или 53,5%.

В настоящее время трудятся под руководством директора Абишевой Г.М. – зам.директора Есбулатова А.А, зав.родильным отделением Маймышева Б.Р., зав.детским отделением Жаксыгильдинова К.К., зав. отделением патологии беременных Ахметбекова А.А., зав.ОАРиТ Байкенеева Л.Ж., зав.гинекологическим отделением Абдугулова А.А. и наш прекрасный коллектив о каждом из них можно говорить только прекрасные слова благодарности за труд.

Сегодня родильный дом города Жезказгана работает, руководствуясь Государственной программой развития здравоохранения республики «Саламатты Қазақстан», рассчитанной на 2011-2015 годы, предопределившей собой те масштабные, качественно новые позитивные преобразования, которые приблизят отечественную систему здравоохранения к международным стандартам и создадут условия для улучшения оказания медицинских услуг и продления жизни населения. Основные принципы развития отечественного здравоохранения: введение единой национальной системы здра-

воохранения, бюро госпитализации; создание конкурентной среды – свободный выбор врача и медицинской организации; прозрачность процесса оказания медицинских услуг; солидарная ответственность за здоровье; внедрение новой модели финансирования, согласно которой оплата медицинским работникам производится дифференцированно, в зависимости от конечного результата.

Для улучшения оказания медицинской помощи женщинам при роддоме областными координаторами проводятся тренинги-семинары для врачей и среднего медперсонала родильного дома, центров семейного здоровья и поликлиник Жезказгана и Сатпаева, что положительно сказывается на результатах работы. Огромную роль в обучении и внедрении индикаторов программы «Эффективные перинатальные технологии» сыграла координатор программы «Обеспечение безопасной беременности», бывший главный акушер-гинеколог области Омарова Гуль Торбековна.

Для повышения квалификации сотрудников еженедельно проводятся занятия с последующим тестированием или зачётом, практические ролевые игры на рабочих местах, анкетирование среди сотрудников и пациентов, осуществляется выявление и анализ существующих проблем.

Также организован выезд специалистов в курируемые регионы для оказания лечебно-профилактической и организационно-методической помощи.

С 2012 года работает консультативно-транспортная служба (КТС) по Жезказганскому региону, которая осуществляет транспортировку, консультативную помощь беременным, роженицам и родильницам (с высоким риском реализации перинатальной патологии, при осложнённых и преждевременных родах – до 34 недель беременности), а также необходимую помощь новорождённым со сроком гестации менее 34 недель и возрастом до 28 суток (она проводится по принципу «на себя»).

В разные годы в становлении и развитии родильного дома города Жезказгана, рождении новой жизни, а в сложных ситуациях – спасение матери и новорождённого, внедрение новых эффективных методов диагностики и лечения, а также в воспитании высококвалифицированных специалистов неocenимый вклад внесли многие врачи от Бога и мастера своего дела работавшие и работающие сегодня. Их упорный и добросовестный труд, сила духа и безграничная любовь к своей профессии заслуживают большого уважения.

**Председатель профкома КГП
«Перинатального центра» г.Жезказган
Жаксыгильдинова К.К.**

Помним о ветеранах

В деятельности Акмолинской областной профсоюзной организации работников здравоохранения не последнее место отводится поддержке ветеранов, как работающих так и находящихся на заслуженном отдыхе. Мы тесно сотрудничаем с председателем Совета ветеранов. Ежегодно в мае месяце бывшим медицинским работникам (по их желанию) организуем отдых в санатории «Светлый». Очень благодарных и довольных общением друг с другом на природе. Коллективные выезды на отдых, лучше весной, когда нагрузка на санатории меньше, можно более комфортабельно разместить отдыхающих. Но для тех, кому представляется такая замечательная возможность встречи и совместного отдыха, важен не столько комфорт, сколько – общение.

Не остаются без внимания ветераны - юбиляры (75-80 летние юбилеи), внесшие вклад в развитие здравоохранения области и стоящие на охране здоровья населения области многие годы. Пишутся приветственные адреса, благодарственные письма, ветеранам, нуждающимся в санаторном лечении подарок – путевка в санаторий. Обратившимся за материальной помощью, что бывает очень редко, помогаем финансовой поддержкой.

О работающих ветеранах, заботятся в первичных профсоюзных организациях. Ведь во многих медицинских организациях продолжают трудовую деятельность те, кого торжественно проводили на заслуженный отдых. Но покой им только снится, так как большой дефицит врачебных кадров заставляет руководителей просить пенсионеров продолжить работу в родной организации. Ветераны остаются на посту, охранять здоровье каждого и помогать излечить тех, у кого здоровья уже нет.

Председатели первичных профсоюзных организаций часто удивляются, от предложения поехать на санаторное лечение некоторые ветераны отказываются, мотивируя тем, что они на пенсии, пусть едут молодые, им здоровье нужно для продолжения своей благородной миссии врача. Это не только забота старшего поколения о молодых коллегах. Просто врачи и медицинские сестры старшего возраста не привыкли отдыхать в полную силу, они всю жизнь на страже, вдруг без них что-то случится.

Об этой категории врачей хочется сказать, низкий Вам поклон, за то что, однажды избрав самую гуманную, благородную, но не всегда благодарную профессию – не изменили ей, остались верны до конца. Это заслуженные, уважаемые люди не только в своих трудовых коллективах, но и в обществе. Их отличают активная жизненная позиция, трудолюбие, творческий подход к делу. Исходя из позиции профсоюза – единство, массо-

вость, поддержка каждого человека, молодые кадры поддерживают ветераны. Учитывая, подготовку молодых врачей, объективно отметить недостаточную, старшее поколение стараются им передать свои опыт, фундаментальные знания, умения решать проблемы коллегиально. Естественно медицина шагнула далеко вперед по материально-техническому оснащению, но в остальном желает лучшего.

Ветераны помнят октябрь 1978 год, город Алма-Ата, международная конференция Всемирной организации здравоохранения. Советское здравоохранение признали одной из лучших, при этом отметив, что материально-техническая база слабая, нет соответствующей медицинской аппаратуры и оборудования. Удивлялись прекрасной диагностике любых заболеваний, восхищались клиническим мышлением врачей. Не имея биохимических анализаторов, ПЦР и многое-многое другое, правильно диагностировали заболевание и назначали адекватное в полном объеме лечение. Это не только прекрасное обучение в медицинских институтах, была преемственность поколений: теоретические знания подкреплялись опытом и советами, наглядными примерами старшего поколения. Они вели нас к совершенству своего дела, к ответственности за каждого пациента, эффективному результату начатого лечения. Получали безмерную благодарность пациентов, которым вернули возможность двигаться, говорить, жить и радоваться солнцу.

Мы о ветеранах помним всегда, в праздничные дни, День пожилых, День медицинского работника, День медицинской сестры, День Победы, государственные праздники – их приглашают в медицинские организации, из которых проводили на заслуженный отдых. Для наших старейшин это самые счастливые часы жизни, так как они возвращаются в родной дом, второй дом, где прошла жизнь, молодость, происходило становление в профессии, радости и горести. Старшие коллеги учили их, позже они сами наставляли молодых. Как молоды мы были!? Работая во благо пациентов, не замечая стремительного бега времени, добежали до пенсии.

Наши учителя обладали незаурядной энергией трудолюбия, умением сплотить медицинскую общественность, поднять авторитет здравоохранения. Они имели необыкновенную способность оценить человеческие качества, справедливость и принципиальность, умелый подход к делу, высокий профессионализм, компетентность, настойчивость в достижении высоких целей.

Есть необходимость возродить давно забытое старое, школу наставничества. Пока есть, кому учить, чтобы учились молодые верности избранной профессии, достойно и честно следовать принципам врачебного долга.

Слышать и слушать больного в стремительный век реформ в отрасли. Научить педиатров любить маленьких пациентов, которые не могут высказать свои жалобы, объяснить боль и страх и с огромной надеждой ждут вместе с мамой немедленной помощи и исцеления. Все умели и могли те врачи, кто учил нас по окончании институтов, становиться специалистами, профессионалами дела, не забывая о сочувствии и доброте, порядочности и чести. Помнить об этике и деонтологии, о том, что ты – врач, представитель самой благородной профессии.

В настоящее время таких людей очень мало и не хватает их, они нужны сейчас, когда падает престиж медицинского работника в глазах молодежи, из-за недостаточной оплаты труда, затруднения в становлении специалистов в избранной профессии. Когда раздали полномочия всем руководителям лечебно-профилактических организаций и немалые, но не определили меру ответственности и не подкрепили полномочия финансовыми средствами.

Самых добрых слов и пожеланий достойны наши ветераны. Желаем сохранить здоровье, оптимизм и веру в лучшие времена, долгих лет жизни рядом с детьми и внуками.

**Председатель Акмолинского
филиала Профсоюза К. Жанов**

В авангарде движения за здоровый образ жизни

В г. Семей в течение шести месяцев с февраля по июнь 2013 года прошла профсоюзная Спартакиада среди работников здравоохранения.

Спартакиада, организованная профсоюзом работников здравоохранения совместно с Управлением здравоохранения ВКО по городу Семей, акиматом города стартовала в шахматном клубе города с предварительных игр по шахматам. Главным судьей Спартакиады утвержден судья высшей Национальной категории по спорту - Владимир Львович Сороко.

В программе Спартакиады, кроме шахмат – соревнования по волейболу (мужской, женский), настольному теннису, стрельбе из пневматической винтовки и мини-футболу.

Спортсмены нашей отрасли ежегодно принимают активное участие в первенстве по отдельным видам спорта и отраслевых Спартакиадах. А такая профильная Спартакиада в масштабах города в последний раз проводилась в 2009 году. Тогда в ней приняло участие 9 команд медицинских работников. В этом же году заявки подали 17 команд, представляющих 23 меди-

цинские организации, около 600 человек. Из них в отдельных видах спорта соревновались не только рядовые члены профсоюза, но и 11 главных врачей, 7 председателей профкомов. Главный приз – переходящий кубок и путевка на неделю на базу отдыха «Дельфин-Прибой» на Бухтарминском водохранилище. Все участники соревнований были награждены и отмечены в своих коллективах.

- Наиболее популярный вид спорта среди медиков – это шахматы, - признался председатель ВКО профсоюза работников здравоохранения Михаил Айзенберг на открытии соревнований. - Потому что это интеллектуальная игра. Ведь медработники всегда отличались своим высоким интеллектом, всё-таки получить профессию врача очень сложно.

Итоги Спартакиады были подведены. 1 место заняла сборная команда от КГКП «Дом ребенка», «Центр по профилактике и борьбе со СПИД», «Поликлиника №4 смешанного типа». 2-ое место за Государственным медицинским университетом, 3-е место – Медицинский центр Государственного медицинского университета.

Главная цель прошедшего спортивного праздника – пропаганда занятий физической культурой и спорта среди работников здравоохранения, которые должны стоять в авангарде движения за здоровый образ жизни, выполнение программы «Саламатты Қазақстан», укрепление дружеских спортивных связей среди коллективов здравоохранения города, выявление сильнейших спортсменов и команд для участия в городских, областных соревнованиях, матчевых встречах, турнирах.

**Заместитель председателя
ВКО филиала по г.Семей
А.Р.Сайфудинова**

Из спортивной жизни больницы Актаса

В ознаменование Дня профсоюзного работника и Дня языков народов Казахстана осенним днем 25 сентября на территории Государственного Учреждения Республиканской психиатрической больницы специализированного типа с интенсивным наблюдением МЗ РК между сотрудниками больницы и Отдела охраны и надзора ДУИС МВД РК по г.Алматы и Алматинской области была проведена спартакиада.

Ежегодное проведение спартакиады стало доброй традицией нашего учреждения, руководителем которого является Айдос Адихан Кенесович. Спартакиада проводилась с целью укрепления здоровья сотрудни-

ков, формирования навыков здорового образа жизни, выработки высокого уровня физической подготовки, способствования осмыслению основных ценностей нашей родины через спорт, воспитания уважения и толерантности к языкам всех народностей, развития ответственности перед командой. Каждый участник получил возможность оценить свой вклад в проведении спартакиады.

Вопросам воспитания патриотизма, укрепления единства народов Казахстана, духовному, нравственному, физическому воспитанию много внимания уделяется администрацией и профсоюзной организацией.

Три команды, в т.ч. команды РПБСТИН: «Кайсар», «Жасулан» и команда «Кыран» отдела охраны соревновались по бегу на короткие дистанции, с эстафетой, с препятствиями, с мячом на голове, перетягиванию каната и т.д. показали свою физическую подготовленность, смекалку, командную слаженность, которые необходимы в их ежедневном труде. Также были показательные выступления рукопашного боя отдела охраны, силовой номер поднятия гири сотрудником больницы.

В ходе игры команды соревновались не только в спортивных состязаниях, а также в знании истории Казахстана и ее культуры, развитии спорта. При своих ответах на государственном языке участники показали глубокие знания. По решению компетентного жюри награды победителям были вручены заместителем главного врача Яковенко З.А., начальником ООНДУИС Ахметжановым А.А., заместителем главного врача по кадрам Газиевой Ф.А.

Организатором выступил профсоюзный комитет РПБСТИН, председателем которого является Буйенбаева Г.А., а также председателем спортивно-оздоровительного сектора профкома Николенко В.Р., заместителем начальника по воспитательной работе ООНДУИС, майор юстиции Мадиевым Б.И. были организованы призы, спортивная площадка была оформлена стендами и баннерами с девизами, призывающими к единству многонационального народа Казахстана и ведению ЗОЖ.

В дальнейшем будем продолжать наши добрые традиции, направленные на укрепление здоровья и единства трудовых коллективов ГУ РПБСТИН и ООНДУИС.

**Жанабаева А.А.,
РПБСТИН, г. Алматы**

Біз біріккен ұйымбыз

10 қазан – кәсіподақтар күні болып қабылданып, міне, биыл үшінші рет атап өтіп отырмыз.

Өркениетті елдердің қатарындағы Қазақстан Республикасының кәсіподақтары да еңбекшілердің құқығы мен әлеуметтік жағдайларын қорғауда биік белестерге көтерілуде.

Иә, сонау 1990 жылдары ел күйзеліске ұшырап, тоқырау бастағанда, кәсіподақтар өз құрылымдарын сақтап қалды.

Қайта құру дүмпуі болып сабақ,

Ыдыраған ұйымның саны көп-ақ.

Жұмысшыға қол ұшын беретұғын,

Жалғыз ғана тарқамаған кәсіподақ!

ҚР денсаулық сақтау қызметкерлері кәсіподағы Атырау облыстық филиалы қызметкерлердің құқықтарын, әлеуметтік жағдайларын жақсартуда еселі табысқа жетіп отырған қоғамдық ұйымның бірі.

ҚР денсаулық сақтау қызметкерлері кәсіподағы Атырау облыстық филиалының төрайымы Нұртан Сәрсенованың айтуынша, аталған кәсіподақ биыл өзінің 90 жылдық торқалы тойын атап өтті. Көптеген шаралар жыл бойы республика деңгейінде ұйымдастырылып өткізілді. Республикалық «Күшті бастауыш ұйым-күшті кәсіподақ» байқауында облыс намысын қорғаған Атырау медицина колледжі бастауыш кәсіподақ ұйымы бірінші орынды жеңіп алды. «Бұл – тек кәсіподақ белсенділерінің ғана емес, жалпы облыстың медицина саласының жеңісі», – деп атап өтті Нұртан Дүйсенбайқызы.

Бұл сала бойынша өңірде әртүрлі деңгейдегі көптеген шаралар нәтижелі өтуде.

- Облыста 58 бастауыш кәсіподақ ұйымын біріктірген 9500 кәсіподақ мүшесі бар және жеті ауданда аудандық кеңес құрылды, – дейді Н. Сәрсенова.

- Барлық мекемелерде ұжымдық шарттар қабылданып, қызметкерлердің еңбек құқықтары қорғалуда. Кәсіподақ мүшелері Көкшетаудағы «Бұрабай», Батыс Қазақстан аймағындағы «Ақ Жайық» және Оңтүстік Қазақстан аймағындағы «Денсаулық» емдеу-сауықтыру орындарында өз денсаулықтарын шындап, 85 адам еңбек демалыстарын шипажайларда өткізді. Ең басты жаңалық – ҚР денсаулық сақтау қызметкерлері кәсіподағы Алматы облысының Еңбекші қазақ ауданындағы Төрген шатқалында «Денсаулық» сауықтыру орталығының ашылуы. Ол 7-ші қазанда алғашқы демалушыларын қабылдады. Бұл кәсіподақ өз қаржысына салған ең алғашқы сауықтыру орталығы болғандықтан, тарихи жаңалық болып отыр.

Сауықтыру орталығына медицина саласында еңбек ететін кәсіподақ

мүшелері жеңілдетілген бағамен жолдама бойынша жіберіледі. Отбасы мүшелерімен де бірге демалуға мүмкіндік қарастырылған.

10 қазан – Кәсіподақтар күніне дайындықтар қыркүйек айында басталып кеткен. Кезекті кәсіподақ кеңесінің отырысында өткізілетін шаралар талқыланып, жоспар құрылды.

Барлық бастауыш кәсіподақ ұйымдарында 2013 жылдың 1-і мен 10 қазан аралығында «кәсіподақ онкүндігі» жарияланды. Емдеу сауықтыру мекемелерінде жиналыстар, кәсіподақ ардагерлерімен кездесулер, тақырыпты семинарлар, мәдени көпшілік шаралар ұйымдастырылды.

Салтанатты шара – 10 қазан күні облыстық аурухананың мәжіліс залында «Кәсіподақтың күші бірлікте» ұранымен өткізілген салтанатты жиналыспен қорытындыланды. Салтанатты жиналысқа кәсіподақ ардагерлері, мекемелердің бас дәрігерлері, салалық кәсіподақтар төрағалары, кәсіподақ белсенділері қатысты. Ән мен биден шашулар шашылды. Ең үздік деген кәсіподақ мүшелері әртүрлі марапаттарға ие болды.

Атап айтсақ, «ҚР денсаулық сақтау қызметкерлері кәсіподағының үздігіне» төс белгісін:

– Құсаиынов Мұрат Жақыпұлы – облыстық офтальмология ауруханасының бас дәрігері

– Сиджанова Сауле Ризуанқызы – облыстық тері-венерологиялық диспансерінің бөлім меңгерушісі омырауларына тақса, Шонаева Аиқияш Сабашқызы – ҚР Кәсіподақтар Федерациясының Құрмет грамотасымен, Қожақметова Лиза, Аманғалиева Бақытқаным, Доскенжиева Светлана республикалық салалық кәсіподақтың Құрмет грамотасымен, Атырау облыстық кәсіподақтар Федерациясының Құрмет грамотасымен Сыдыхова Сәуле, Әжіғалиева Айсулу, Әубекерова Гүлжан марапатталды.

Облыстық кәсіподақ комитетінің құрмет грамотасымен және Алғыс хатымен 25 кәсіподақ белсенділері марапатталды.

Облыстық кәсіподақ комитетінің төрайымы Сарсенова Нұртан Дүйсенбайқызы: «біздің кәсіподақ белсенділеріне қандай марапат берсе де көптік етпейді. Өздерінің адал еңбектерімен қатар, қоғамдық негізде кәсіподақтың жауапкершілігін алып жүрген әрбір кәсіподақ мүшесіне алғысымыз шексіз, – дейді.

Салтанатты жиналыста облыстық денсаулық сақтау басқармасы басшысының орынбасары Камелова Д.Б., облыстық кәсіподақтар Федерациясының төрағасы Қабдолов Т.Б., кәсіподақ ардагері Козырева Г.К., кәсіподақ белсендісі Шонаева А.С. жүрек жарды тілектерін білдірді.

Кәсіподақтың Атырау облыстық филиалы

Профсоюзная неделя

В Актюбинском филиале Профсоюза работников здравоохранения РК к предстоящему празднованию Дня Профсоюзов готовились, как и положено, загодя. Были разработаны планы мероприятий, причем не на один день, а на «профсоюзную неделю», с 3 по 11 октября, сценарий их проведения, определены ответственные за каждое мероприятие.

В первую очередь аппарат областного филиала провел расширенные «круглые столы» в наиболее крупных ЛПО города, как областной противотуберкулезный диспансер, больница скорой медицинской помощи, областная детская больница, Западно-Казахстанский медицинский университет. Члены профсоюза живо интересовались происходящими событиями в связи с модернизацией профсоюза, новостями. Волновались - каким образом будут реформированы профсоюзы? В ходе беседы было много вопросов по внедрению новой системы оплаты труда в бюджетной сфере, о Национальном Стандарте качества жизни, пенсионной реформе, о судьбе законопроекта «Об ответственности медицинского работника». Честно говоря, было очень приятно, что профсоюзный актив хорошо информирован, и в курсе всех значимых наших дел. С большим энтузиазмом была воспринята информация об открытии чисто профсоюзного оздоровительного центра медработников «Денсаулык».

В каждом из посещенных ЛПО была проведена проверка по соблюдению норм и проведению мероприятий по безопасности труда совместно со штатными и нашими общественными инспекторами. Были осмотрены рабочие места с вредными и опасными условиями труда – прачечная, пищеблок, физиотерапевтические, рентген, УЗИ кабинеты, стерилизационные и другие. Проверены ведение документации в журналах в отделе кадров и у инженера по технике безопасности.

3 октября председатель Актюбинского областного филиала Жазыкова Л.К. приняла участие в ток-шоу Актюбинского телевидения. Она рассказала аудитории об основных направлениях работы, а также проинформировала об открытии Центральным Советом оздоровительного центра «Денсаулык» для медработников.

4 октября областной филиал пригласил в рамках мероприятия празднования Дня Профсоюза 25 человек ветеранов здравоохранения, бывших профсоюзных активистов на торжественный ужин. Поприветствовать и поздравить профактив и ветеранов пришел начальник Актюбинского областного Управления здравоохранения Кайрат Сабыр.

9 октября председатель филиала Жазыкова Л.К. посетила Актюбинский медицинский колледж, праздник Посвящения в студенты, поздравила пер-

вокурсников, рассказав о Профсоюзе, о Молодежной политике профсоюза. Затем были озвучены имена трех победителей конкурса 2013 года на Профсоюзную стипендию, им были вручены соответствующие сертификаты вместе со стипендией за три месяца – по 24000 тенге каждому.

10 октября утром на торжественном собрании в Облсовпрофе были награждены победители областного конкурса «Лучшая профсоюзная организация» - Алгинская районная больница - председатель профкома Улжан Жундыбаева, главный врач С. Таженев и «Лучший коллективный договор» – Договор Перинатального центра – председатель профкома Айгуль Каликова, главный врач Баликов Аскал. Победителям были вручены соответствующие сертификаты, благодарственные письма и ценные подарки.

В тот же день после обеда проведен расширенный Исполком Актюбинского филиала. После информации председателя филиала о результатах проводимой работы были озвучены имена лучших профсоюзных активистов области.

Действительно, профсоюзный праздник стал хорошим поводом для обмена опытом, подведения промежуточных итогов и определения приоритетов для дальнейшей работы.

**Жумаханов А.Д., ведущий специалист
Актюбинского областного филиала**

Вместе мы сила

Профессиональные союзы в Республике Казахстан (Профсоюзы) это самостоятельные, с фиксированным индивидуальным членством Общественные Объединения, добровольно создаваемые гражданами на основе общности их профессиональных интересов для представления и защиты трудовых, а также других социально-экономических прав и интересов своих членов, охраны и улучшения условий труда.

Профсоюзная организация это важный участник организации эффективного социального партнерства, способствующего формированию здорового морального климата в коллективе, это возможность для каждого члена организации реализовать свои творческие и профессиональные потребности. Быть членом профсоюза сегодня должно стать потребностью каждого работающего человека. И это не только гарантия правовой или материальной поддержки и защиты. Это показатель гражданской позиции, свидетельство солидарности и общности в коллективе.

Именно так считает председатель первичной профсоюзной организации медицинских работников центральной районной больницы Сарысуского района Жамбылской области Айткул Рысбековна Булегенова. Тем более профком в ЦРБ всегда старается быть в центре событий, как говорится на самых передовых местах. Это и организация всевозможных мероприятий, конкурсов, спортивных соревнований.

Например, четвертого октября провели спортивное мероприятие среди членов профсоюза больницы в честь «Всемирного дня действий за достойный труд». В этот день организовали эстафету по бегу среди мужчин и женщин. Лучшим на этом спортивном испытании показал себя водитель скорой помощи Асхат Асанов, второе место досталось фельдшеру скорой помощи Ерболу Есенбаеву, третье – медбрату реанимационного отделения Алимжану Есимбекову. Среди женщин на эстафете первое место заняла медицинская сестра хирургического отделения Жансая Жумагулова, второе – медсестра из этого отделения Балгын Алимбетова, третье – медсестра с приемного отделения Баян Туймебаева.

Седьмого октября профсоюзный комитет провел круглый стол на тему: Профсоюзы Казахстана вчера, сегодня и завтра. Как отметила председатель профкома больницы А.Р. Булегенова, все члены профсоюза приняли активное участие на этом мероприятии. Так, как всем известно, что именно профсоюз предлагает защиту и поддержку. И профсоюз на сегодняшний день имеет все права, предоставленные Конституцией и Законами страны, а самое главное солидарная сила единения. За круглым столом говорилось о соблюдении мер безопасности, охране труда, предоставлении положенных льгот. А после окончания мероприятия было проведено чествование ветеранов профсоюзного движения.

Десятого октября профсоюзный комитет ЦРБ провели мероприятие в честь дня профсоюзов Казахстана, на котором приняли участие все члены профсоюза. И как заметил главный врач районной больницы Рат Киргизбаевич Муханов, коллектив доволен работой профкома и его председателем Айткул Рысбековной. Так как именно она смогла за эти годы сделать многое для того, чтобы профсоюзное движение в больнице приняло наиболее активную форму. Тем более, благодаря, активности профсоюзного комитета больницы, коллектив занимает первые места на областных спортивных соревнованиях среди медицинских работников.

Уже второй год Федерация профсоюзов решила именно десятого октября отмечать свой профессиональный праздник. И в этот день председатель профкома организывает всевозможные мероприятия для членов профсоюза центральной районной больницы. И на этот раз были приглашены ве-

тераны профсоюзного движения Айтбек Турусбекович Турусбеков, Гульбахрам Тажмаковна Тажмакова.

Как отметила председатель первичной профсоюзной организации А.Р. Булегенова, они и далее будут продолжать вести активную работу. Так как главная функция профсоюза – защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов работающих граждан. Эту функцию профсоюзная организация будет выполнять настолько успешно, насколько сильна сама организация. Тем более в профсоюзном комитете работают люди с активной жизненной позицией, такие как секретарь первичной организации, Роза Амзина и многие другие.

***Жанна ЖЕТЕНОВА,**
журналист газеты «Сарысу»
Жамбылской области*

Праздник в новом формате

Впервые, празднование Дня профсоюзов Казахстана в Шуском районе прошло в новом формате.

10 октября 2013 года в городском Доме культуры г.Шу прошел день профессионального праздника с участием профсоюзных организации Шуского района: здравоохранения, образования, работников культуры, спорта, службы связи. Организована ярмарка, выступления артистов.

В целях разъяснения работы профсоюзов вниманию гостей был представлен музей архивных фотографий о деятельности профсоюзов Казахстана и даны бесплатные консультации по вопросам трудовых отношений, принимались заявления на прием в профсоюзы.

Главным моментом были поздравления и награждения более активных членов профсоюза почетными грамотами ЖОФ ОО «Профсоюз работников здравоохранения», Акима района, районного маслихата, НДП «Нұр Отан».

Состоялась церемония торжественного вручения членских билетов рабочей молодежи, вступившей в ряды профсоюза. Ветеран профсоюзного движения здравоохранения С.А.Даулбаева в поздравительной речи отметила, что молодежь, вступив в члены профсоюзной организации, будет защищать интересы своих трудовых коллективов.

Массовый флешмоб с участием представителей разных профессий, чтобы выразить свою активную позицию, стал ярким завершением празднования Дня профсоюзного работника.

Стоит отметить, что в этом году празднование профессионального праздника профсоюзного работника в нашем районе отмечалось масштабно. Профсоюзная организация здравоохранения и впредь будет направлять свою деятельность на повышение статуса, укрепление единства и солидарности своих рядов, на создание благоприятной атмосферы для реализации творческого потенциала каждого члена профсоюза. И в этом направлении сегодня в Шуском районе делается очень многое.

**Председатель профкома
Шуской ЦРБ Имашева Н.К.**

«Кәсіподақтың мерейі – ұжым жетістігі»

Атырау медицина колледжі кәсіподақ ұйымы «Кәсіподақтар күні» мерекесіне орай онкүндік жоспарын жасақтап, әр түрлі іс-шаралар ұйымдастырды. Колледж кәсіподақ ұйымының басты мақсаты - ұжым қызметкерлерінің еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету, сауықтыру шараларын ұйымдастыру, және әлеуметтік-құқықтық қорғалуын қамтамасыз ету.

Осы орайда «Кәсіподақтар күні» мерекесін атап өтудегі басты шара қазан айының 3-і күні Облыстық кәсіподақтар федерациясы ғимаратының алаңынан бастау алды. Мұнда бастауыш кәсіподақ ұйымдарының спорттық жарыстары ұйымдастырылып, онда: кір тасын көтеру, арқан тартыс, және шахматтан жарыс түрлері болды. Осы шараға Атырау медицина колледжінің лабораториялық диагностика мамандығының үшінші курс студенті Ұзақбаева Толқын қатынасып, шахматтан әйелдер арасында жүлделі екінші орынға ие болып, Облыстық кәсіподақтар федерациясының арнайы грамотасымен және қаржылай сый-сияпаттарымен марапатталды.

Сонымен бірге колледж студенттері арасында «Кәсіподақтар күні» мерекесіне орай кіші аяқ добынан кәсіподақ жүлдесі үшін жарыс ұйымдастырылып, оған колледждің ерлер командасы қатысты, жеңімпаз командалар және жақсы ойын көрсеткен ойыншылар бағалы сыйлықтармен марапатталды.

Сондай-ақ 1-қазан «Халықаралық қарттар күніне» орай колледж кәсіподақ ұйымы бірнеше жыл ұжымда абыройлы еңбек еткен ардагерлердің үйлеріне барып, сый-сияпат ұйымдастырылды және колледжде оқитын ата-ана қамқорлығынсыз қалған студенттерге қайырымдылық көмек көрсетілді.

Айтулы, «Кәсіподақтар күні» мерекесінің онкүндік шараларының ая-

сында кәсіподақ жұмысын жетілдірудегі белсенділігі үшін колледждің бір топ оқытушылар қауымын ҚР денсаулық сақтау қызметкерлері Кәсіподағының Атырау облыстық филиалының төрайымы Сарсенова Нұртан Дүйсенбайқызы «Құрмет грамоталарымен» марапаттады. Олар ағылшын тілі пәні оқытушысы Аймишева Гаухар Сағидоллақызы, «Гигиена және эпидемиология» пәні оқытушысы, кәсіподақ ұйымының белсенді мүшесі Садуова Аягөз Жаңбырбайқызы және денешынықтыру пәні оқытушысы Қадыров Жақсылық Нұрлығалымұлы. Ұжым қызметкерлерінің үлкен биік шыңдардан көрінетіндеріне сенімім мол.

Осы онкүндік шараларының ішінде ерекше орны бар айтулы шараның бірі ол 5-ші қазан «Ұстаздар күні» мерекесі болды. Себебі «Еліңді қорғаймын десең, ұлынды тәрбиеле, ұлтыңды тәрбиелеймін десең, қызыңды тәрбиеле», – деп дана қазақ айтқандай бұл мерекенің біздің ұжым үшін орны ерекше. Оған дәлел қазіргі таңда орта буын медицина қызметкерлерін даярлауда колледж ұжымында 30-дан астам ұстаз дәріс беруде. Сондықтан бұл мерекені жыл сайын біздің ұжым ерекше көңілмен, үлкен құрметпен атап өтеді. Ұстаздар күні мерекесі қарсаңында колледж әкімшілігі және кәсіподақ ұйымы ұсынысымен бір топ тәжірибелі ұстаздар: Абдрахманова Гүлбарам Гинаятқызы, Исакулова Қаршыға Тұқпатоллақызы, Шыманов Жасұлан Жексенғалиұлы, Тумышев Нұрболат Ермекұлы Облыстық білім беру басқармасының «Құрмет грамотасымен» марапатталды.

Осы мадақтаулардың барлығын ұжым қызметкерлерінің нәтижелі жұмысының жемісі деп білеміз. Алдағы уақытта ұжым қызметкерлерінің жұмыстарына толағай табыстар тілеймін.

**Атырау медицина колледжі
кәсіподақ ұйымы төрағасы Шыманов Ж.Ж.**

Сверстано и отпечатано в типографии Федерации профсоюзов РК
г.Астана, пр.Абая, 38, т. 21-61-98
формат 1/16, объем 4,25 усл.п.л.
печать RISO, заказ № 259, тираж 2800 экз. 2013 год