

**ЮЖНО-КАЗАХСТАНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ
ФАРМАЦЕВТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ.**

Кафедра: Общественного здравоохранения №1

**Тема: Правовые основы трудовой деятельности медработников. Понятие
трудового права. Трудовой договор: понятие, содержание, виды, формы и
порядок заключения.**

Выполнила: СЕЙДАМЕТОВА Ж

Приняла: высший преподаватель: Болешова А.М

План

Введение

Основная часть

Трудовое законодательство Республики

Трудовой Кодекс Республики Казахстан 2016 (от 23 ноября 2015 года № 414-V). Статья 182. Права и обязанности медицинских и фармацевтических работников

Статья 183. Трудовые отношения работников организаций здравоохранения

Статья 184. Кодекс чести медицинских и фармацевтических работников Республики Казахстан

Понятие и предмет трудового права

Трудовой договор

Заключение

Источники информации

Введение

В соответствии с Конституцией Республик Казахстан каждый гражданин имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

Трудовое право регулирует:

трудовые отношения

- **порядок приема, перевода, увольнения работников**
- **системы и нормы оплаты труда**
- **правила внутреннего трудового распорядка**
- **меры поощрения за успехи в труде**
- **меры взыскания за нарушение трудовой дисциплины**

отношения производные от трудовых

- **по обеспечению занятости и трудоустройства**
- **по охране труда и здоровья работников**
- **по возмещению материального ущерба**
- **по рассмотрению трудовых споров**

Трудовое законодательство Республики

Трудовое законодательство Республики Казахстан основывается на Конституции Республики Казахстан и Трудовой Кодекс Республики Казахстан 2016 (от 23 ноября 2015 года № 414-V), законов Республики Казахстан и иных нормативных правовых актов Республики.

Целью трудового законодательства Республики Казахстан является правовое регулирование трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, направленное на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда.

Задачами трудового законодательства Республики Казахстан являются создание необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, социальной стабильности, общественного согласия

Принципы трудового законодательства Республики Казахстан

Недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда.

Свобода труда.

Запрещение дискриминации, принудительно труда и наихудших форм детского труда.

Обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Приоритет жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности.

Обеспечение права на справедливое вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы.

Цели трудового законодательства



Установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан



Создание благоприятных условий труда



Защита интересов работников и работодателей

Правовой статус, социальная защита медицинских и фармацевтических работников

Права и обязанности медицинских и фармацевтических работников

1. Медицинские и фармацевтические работники имеют право на:

- 1) обеспечение необходимых условий для осуществления профессиональной деятельности;
- 2) частную медицинскую практику и фармацевтическую деятельность;
- 3) повышение квалификационного уровня за счет бюджетных средств или работодателя, если являются работниками организаций негосударственного сектора здравоохранения, не менее одного раза в пять лет;
- 4) переподготовку за счет бюджетных средств или работодателя в случаях высвобождения работника в связи с сокращением численности штата или ликвидации государственных организаций здравоохранения;
- 5) возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью в связи с исполнением трудовых (служебных) обязанностей;

- 6) беспрепятственное и бесплатное использование средств связи, принадлежащих организациям или гражданам, а также любого имеющегося вида транспорта для перевозки гражданина в ближайшую медицинскую организацию в случаях, угрожающих его жизни;
- 7) предоставление служебного жилья;
- 8) возмещение транспортных расходов, связанных с разъездным характером деятельности;
- 9) поощрение за выполнение своих профессиональных обязанностей на высоком качественном уровне;
- 10) защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- 11) страхование профессиональной ответственности за причинение ущерба здоровью гражданина при отсутствии небрежного или халатного отношения со стороны медицинского работника.

Диплом о высшем
/среднем/
медицинском
образовании



Сертификат
специалиста



Лицензия на
медицинскую
деятельность

Право на
занятие частной
медицинской
практикой

Права и обязанности медицинских и фармацевтических работников.

Повышение квалификации и переподготовка научно-педагогических кадров государственных организаций здравоохранения осуществляются за счет бюджетных средств, средств работодателя, собственных средств, а также за счет других незапрещенных источников.

Медицинским и фармацевтическим работникам организаций государственного сектора здравоохранения, работающим в сельской местности и поселках городского типа, предоставляются дополнительные меры социальной поддержки:

- 1) доплата к должностному окладу в размере, определяемом местными представительными органами;
- 2) возмещение расходов на коммунальные услуги и топливо за счет бюджетных средств в размерах, установленных местными представительными органами областей, города республиканского значения и столицы;
- 3) имеющие скот в частной собственности обеспечиваются кормами, земельными участками для пастьбы скота и сенокошения по решению местных представительных и исполнительных органов;
- 4) помимо льгот, предусмотренных законами Республики Казахстан, работникам здравоохранения могут устанавливаться местными представительными органами дополнительные льготы за счет средств местных бюджетов.

4. Медицинским и фармацевтическим работникам организаций государственного сектора здравоохранения, работающим в сельской местности, предоставляются дополнительные меры социальной поддержки, предусмотренные Законом Республики Казахстан «О государственном регулировании развития агропромышленного комплекса и сельских территорий».

5. Заражение ВИЧ медицинских и фармацевтических работников организаций здравоохранения, работающих с материалом, зараженным ВИЧ, при исполнении служебных и профессиональных обязанностей относится к профессиональным заболеваниям.

Данным лицам на период временной нетрудоспособности в связи с профессиональным заболеванием назначается социальное пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.

Медицинские и другие работники, исполнение служебных обязанностей которых может привести к профессиональному заболеванию СПИД, подлежат обязательному социальному страхованию.

Медицинские работники, служащие и технические работники, непосредственно занятые профилактической, лечебно-диагностической и научно-исследовательской работой, связанной с ВИЧ/СПИД, имеют право на сокращенный шестичасовой рабочий день, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью двадцать четыре календарных дня, дополнительную оплату труда за профессиональную вредность в размере шестидесяти процентов от установленной заработной платы.

Медицинские и фармацевтические работники обязаны:

- 1) надлежащим образом выполнять свои профессиональные обязанности, уважительно и гуманно относиться к пациентам, руководствоваться принципами медицинской этики и деонтологии;
- 2) содействовать профилактике заболеваний и укреплению здоровья граждан, оказывать медицинскую помощь;
- 3) оказывать неотложную медицинскую помощь населению в экстренных случаях;
- 4) проводить работу по пропаганде медицинских знаний и здорового образа жизни среди населения;
- 5) соблюдать Кодекс чести медицинских и фармацевтических работников, хранить врачебную тайну, не разглашать сведения о болезнях, интимной и семейной жизни граждан;
 - б) непрерывно развивать и повышать свой профессиональный уровень;
- 7) привлекать в необходимых случаях для консультации специалистов другого профиля или более высокой квалификации.

7. Вмешательство в профессиональную деятельность медицинских и фармацевтических работников со стороны государственных органов и должностных лиц, а также граждан запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Трудовые отношения работников организаций здравоохранения.

1. Трудовые отношения работников организаций здравоохранения регулируются трудовым законодательством Республики Казахстан.
2. Оплата труда работников государственных организаций здравоохранения осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством Республики Казахстан.
3. Назначение на должность и освобождение от должности руководителей подведомственных организаций и их заместителей, в том числе организаций образования и науки, осуществляет уполномоченный орган.

Кодекс чести медицинских и фармацевтических работников Республики Казахстан

1. Кодекс чести медицинских и фармацевтических работников Республики Казахстан (далее - Кодекс чести) определяет моральную ответственность медицинских и фармацевтических работников за свою деятельность перед гражданами и обществом в целом.

- 2. В своей деятельности медицинские и фармацевтические работники должны:**
- 1) руководствоваться настоящим Кодексом и Кодексом чести;**
 - 2) способствовать укреплению здоровья граждан Республики Казахстан;**
 - 3) принимать решения исключительно в интересах пациента;**
 - 4) не допускать совершения действий, способных дискредитировать высокое звание медицинского и фармацевтического работника Республики Казахстан;**
 - 5) добросовестно и качественно исполнять свои служебные обязанности;**
 - 6) непрерывно совершенствовать свои профессиональные знания;**

- 7) не допускать, руководствуясь соображениями личной выгоды, рекламирования и использования методов и средств профилактики и лечения;
- 8) неукоснительно соблюдать трудовую дисциплину;
- 9) бережно относиться и эффективно использовать имущество организаций здравоохранения;
- 10) противостоять проявлениям коррупции;
- 11) не допускать использования служебной информации в корыстных и иных личных целях;
- 12) личным примером способствовать созданию устойчивой и позитивной морально-психологической обстановки в коллективе;
- 13) не допускать и пресекать факты нарушения норм Кодекса чести со стороны других медицинских и фармацевтических работников;
- 14) соблюдать установленную форму одежды в период исполнения своих служебных обязанностей.

Кодекс чести медицинских и фармацевтических работников Республики Казахстан

В отношениях с пациентами медицинские и фармацевтические работники должны:

- 1) уважать права, честь и достоинство человека независимо от возраста, пола, национальности, вероисповедания, гражданства, происхождения, социального, должностного и имущественного положения или любых иных обстоятельств;
- 2) оказывать медицинскую помощь каждому, кто в ней нуждается;
- 3) постоянно помнить о своем долге сохранения человеческой жизни;
- 4) способствовать укреплению доверия граждан к системе здравоохранения государства;
- 5) не допускать фактов финансовых и иных вымогательств по отношению к пациентам, прилагать усилия по пресечению таких действий со стороны своих коллег;
- 6) своими действиями не давать повода для обоснованной критики со стороны общества, терпимо относиться к ней, использовать конструктивную критику для устранения недостатков и улучшения своей профессиональной деятельности.

Понятие и предмет трудового права

Трудовое право является самостоятельной материальной отраслью права.

Трудовое право как отрасль права, включающая в себя совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения, возникающие в сфере применения наемного труда граждан, реализация конституционных прав на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии, а также иные взаимосвязанные с ними отношения по поводу применения этого труда.

Функции трудового права

Основная роль трудового права заключается в том, что оно согласовывает интересы общества, государства, работников и работодателей в сфере применения наемного труда, регулирует в этой сфере поведение людей с учетом их интересов, способствует улучшению условий труда и его результатов.

Функции трудового права делятся на: общие и специфичные.

К общим функциям относятся: регулятивная и охранительная.

К специфическим функциям относятся: социальная, воспитательная, защитная, функция развития производственной демократии, производственная.

Трудовой договор (контракт) - есть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон. Условия трудового договора, которые определяются соглашением сторон, принято подразделять на обязательные (необходимые, основные) и дополнительные.

Обязательные - это условия, без которых трудовой договор не может быть заключен: место работы, трудовая функция (специальность, квалификация, должность), оплата труда и время начала работы.

Дополнительные- условия, которые уточняют, развивают и дополняют условия конкретного трудового договора: об испытании, о неполном рабочем времени, об освобождении от командировок, о совмещении профессий и др. Включенные в трудовой договор, они становятся обязательными для сторон. При этом даже при наличии соглашения сторон в трудовой договор не могут включаться условия, ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде или противоречащие ему.

Содержание трудового договора

Трудовой договор должен содержать:

1) реквизиты сторон: фамилию, имя, отчество (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) работодателя - физического лица, адрес его постоянного места жительства и сведения о регистрации по месту жительства, наименование, номер и дату выдачи документа, удостоверяющего личность; индивидуальный идентификационный номер (бизнес-идентификационный номер); наименование работодателя - юридического лица и его место нахождения, номер и дату государственной регистрации работодателя - юридического лица, бизнес-идентификационный номер; фамилию, имя, отчество (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) работника, адрес его постоянного места жительства и сведения о регистрации по месту жительства, наименование, номер, дату выдачи документа, удостоверяющего его личность, индивидуальный идентификационный номер;

- 2) работу по определенной специальности, профессии, квалификации или должности (трудовую функцию);
- 3) место выполнения работы;
- 4) срок трудового договора;
- 5) дату начала работы;
- 6) режим рабочего времени и времени отдыха;
- 7) размер и иные условия оплаты труда;
- 8) характеристику условий труда, гарантии и льготы, если работа относится к тяжелым и (или) выполняется во вредных и (или) опасных условиях;
- 9) права и обязанности работника;
- 10) права и обязанности работодателя;
- 11) порядок изменения и прекращения трудового договора;
- 12) ответственность сторон;
- 13) дату заключения и порядковый номер.

2. Заключаемый с инвалидом трудовой договор должен содержать условия по оборудованию рабочих мест с учетом их индивидуальных возможностей.

3. По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться и иные условия, не противоречащие законодательству Республики Казахстан.

Срок трудового договора

Трудовой договор может быть заключен:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не менее одного года, кроме случаев, установленных подпунктами 3), 4), 5) и 6) настоящего пункта.

При истечении срока трудового договора стороны вправе продлить его на неопределенный или определенный срок не менее одного года. В случае истечения срока действия трудового договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 51 настоящего Кодекса. Количество продлений срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, не может превышать двух раз.

Заключение

Таким образом, трудовое законодательство предоставляет каждому работнику право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; на возмещение ущерба, причиненного здоровью в связи с работой; на равное вознаграждение за равный труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера; на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков; на объединение в профессиональные союзы; на социальное обеспечение; на судебную защиту своих трудовых прав.

Источники информации:

Кодекс Республики Казахстан от 18 сентября 2009 года № 193-IV «О здоровье народа и системе здравоохранения» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2016 г.)

Трудовой Кодекс Республики Казахстан 2016 (от 23 ноября 2015 года № 414-V).

Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995г.