**Казахстанский отраслевой профсоюз работников здравоохранения** совместно с социальными партнерами на республиканском и региональном уровнях успешно выполняют принятые на себя обязательства по Отраслевому соглашению между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, Казахстанским отраслевым профсоюзом работников здравоохранения и Национальной палатой здравоохранения на 2017-2019 годы. Через коллективные договора осуществляются практические меры по защите социально – экономических прав и интересов работников, улучшению качества предоставляемых медицинских услуг.

Хотелось бы остановиться на **обращение Председателя Казахстанского отраслевого профсоюза М.Бутиной** к членам отраслевого профсоюза: «Проводится значительная работа по созданию условий труда работникам, повышению их квалификации, укреплению материально- технической базы организаций здравоохранения.

Отраслевой профсоюз поддерживает задачи, изложенные в Послании Президента РК Н.А.Назарбаева народу Казахстана, принимает активное участие в реализации идеи создания в Казахстане первоклассного здравоохранения, пропагандирования здорового образа жизни.

Наш Отраслевой профсоюз всегда действует в рамках законодательства и поддерживает проводимые в Казахстане социальные реформы, выступает за успешное развитие социального партнерства, повышение роли первичных профсоюзных организаций. Для нас всегда было важным, не абстрактное количество проведенных мероприятий и участников в них, а конкретные и адресные выгоды для членов профсоюза и вклад в достижение целей по социально-экономическому улучшению положения работников отрасли.

***Краткое изложение НЕКОТОРЫХ ДОСТИЖЕНИЙ Казахстанского отраслевого Профсоюза работников здравоохранения:***

1. Профсоюз был инициатором и непосредственным разработчиком новой системы оплаты труда, действующей с 1 января 2016 года. Разработка данной системы была начата еще в 2011 году. Но внедрение, как известно, состоялось только в 2016 году. В процентном отношении увеличение заработной платы было от 7 до 28%, но оно было малозаметным в абсолютных цифрах и быстро потеряло свою актуальность.
2. Несмотря на серьезные меры по повышению уровня оплаты труда в отрасли, принятые меры в стране за последние годы, все еще низкой остается экономическая составляющая в оценке врачебного труда.

Сложившееся положение во многом обусловлено крайне низким уровнем Базового должностного оклада, применяемого для исчисления должностных окладов работников, который был установлен в размере **17 697 тенге на 1 июля 2011 года** и остается неизменным, уже семь лет, составляя на сегодня лишь **59,5%** от уровня прожиточного минимума. В этой связи, безусловно уровень оплаты труда в отрасли несправедливый.

Поэтому наш Профсоюз совместно с Профсоюзом работников образования выступили с обращением в адрес Правительства и Парламента страны о необходимости принятия конкретных мер по обеспечению достойного уровня жизни работников здравоохранения и предложения заменить Базовый должностной оклад, применяемый для исчисления должностных окладов работников организаций, финансируемых за счет бюджетных средств на законодательно установленный социальный индикатор - прожиточный минимум *( с 1 января 2019 года - 29 698 тенге Закон «О республиканском бюджете).*

1. С 2009 года медицинские организации начали переходить на право хозяйственного ведения (ПХВ). Только благодаря нашему Профсоюзу и подписанию Отраслевого соглашения с МЗ РК в 2017 году медицинские работники:

- продолжают получать оздоровительные к отпуску;

- имеют возможность сохранить 30-дневный основной отпуск;

- во многих медицинских организациях оздоровительные получает также младший медицинский персонал - раньше эту возможность они не имели, т.к. не были гражданскими служащими;

- предупрежден риск уменьшения заработной платы, т.к. согласно отраслевому соглашению работодатель не может устанавливать заработную плату ниже, чем установлено Постановлением Правительства.

- есть возможность оформления учебных отпусков.

4. По инициативе нашего Профсоюза и при непосредственном его участии были, внесены изменения в Трудовой Кодекс РК о праве работать людям пенсионного возраста в медицинских организациях, а именно при наличии вредных условий труда. Так по статистическим данным, если бы эти изменения не были бы внесены, то в отрасли до 30% работников оказались бы без работы*. (подпункта 5 пункта 2 статьи 182 ТК РК. Редакция данного подпункта обязывала «не допускать к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста в соответствии с Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан». Введение в действие указанного пункта наиболее остро стояло в отрасли здравоохранения, так как к данной категории работников относится весь медицинский персонал: врачи, средний и младший медицинский персонал. При этом доля врачей предпенсионного и пенсионного возраста в системе здравоохранения на 1 января 2016г. составила 22,7% от их общей численности. В численности среднего медицинского персонала, данный показатель составил 11,4%. Наиболее серьезно стоит данная проблема в сельской местности. В то же время, численность врачей предпенсионного и пенсионного возраста будет возрастать и к 2019 году составит свыше 30% от их общей численности, что подтверждает статистическими данными. В этой связи, нами были направлены письма: Премьер-Министру Республики Казахстан К.К.Масимову с просьбой инициировать исключение пп.5 п.2 ст.182 Трудового кодекса РК и письмо Министру здравоохранения и социального развития РК Дуйсеновой Т.К. о приостановлении проверок на местах по данному вопросу со стороны департаментов занятости до окончательного решения вопроса, так как в ряде регионов начали налагать штрафы на руководителей организаций здравоохранения. В результате проведенной работы, Парламентом Республики Казахстан, были внесены изменения в Трудовой кодекс РК. Из статьи 182 исключен пп.5 пункта 2 и включен в статью 157 пп.9 «о порядке допуска к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста в соответствии с пунктом 8 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»).*

5. В 2017 году приостановлена инициатива института по охране труда о выплатах за вредные и опасные условия труда в медицинских предприятиях по результатам аттестации рабочих мест. Если учесть, что в структуре заработной платы работников отрасли здравоохранения эти доплаты составляют до 40%, могло быть серьезное снижение заработной платы, поэтому это очень серьезное достижение. В настоящее время институт еще не оставляет попыток осуществить данную инициативу.

***6. Другие направления деятельности:***

- **правозащитная функция**: бесплатные юридические консультации по вопросам трудовых отношений, жилищного кодекса, и другие; в том числе защита в судах;

- **решение индивидуальных и коллективных трудовых споров** (снятие дисциплинарных взысканий, расчет заработной платы, оплата труда, расторжения трудового договора, предоставление отпуска, оплата командировочных при направлении на специализацию и другие): организация работы согласительных и примирительных комиссий;

- **материальная и психологическая поддержка медицинских работников** при судебных разбирательствах по жалобам пациентов: оплата труда адвокатов, возмещение ущерба;

Так было в Шымкенте (по инфицированию ВИЧ), когда наш профсоюз защищал права 22 медицинских работников. Были оплачены услуги адвокатов, покрыты кредиты осужденных врачей (4 врача), оказана материальная помощь их семьям в течение всего периода, пока их не освободили, т.е. было полное участие в защите интересов и прав наших коллег;

- **вопросы охраны и безопасности труда**: внесение в коллективные договора оплаты за медицинские осмотры за счет средств работодателя, обеспечение сотрудников средствами индивидуальной защиты, спецпитанием, участие в расследовании профессиональных заболеваний, актов несчастных случаев и др.;

- **обучение профсоюзного актива и членов профсоюза**: медиативная компетентность, переговорные процессы, коллективные действия, правовая грамотность, трудовое законодательство и другие;

**- оздоровление членов профсоюза и членов их семей**;

- **спортивно-оздоровительная деятельность** (выделение средств для премирования участников ежегодной Спартакиады среди медицинских работников);

- **культурно-массовые мероприятия** на предприятиях проводятся при непосредственном участии и организации профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организации;

- **благотворительная помощь** медицинским работникам по хадатайствам председателей профкомов;

- **вопросы гендерного равноправия**, охрана семьи, материнства и детства; (главным инструментом реализации социально-защитной функции профсоюзной организации **служит коллективный договор (КД)**, обеспечивающий оптимизацию социально-трудовых отношений в учреждении на принципах социального партнерства, в том числе предоставление работникам дополнительных льгот и гарантий). Филиалом оказывается консультативная помощь по подготовке и подписанию коллективных договоров, предоставляются методические материалы, проекты КД, положения о согласительной и примирительной комиссии, положения о производственном совете и техническом инспекторе и другие;

- **работа с молодежью** (деятельность профсоюза направлена на поддержку наставничества и профессионального обучения, установления льгот для молодых специалистов, возможность совмещения учебы и работы, повышения квалификации, карьерного роста, организация досуга и т.д.);

- **профсоюз осуществляет имиджевые мероприятия** **по повышению престижа профессии** медицинского работника: участие в организации конкурсов лучший по профессии, написание статей для СМИ, поощрения, поздравления работников и т.д.

В то же время мы понимаем, что есть немало актуальных задач, требующих своего решения, и они как никогда определяют важность единства и стабильности в обществе. Профсоюзы всегда были институтом общественного контроля и мониторинга социальных процессов и государственных мер поддержки населения. В настоящее время нам следует всемерно поддерживать важнейшие инициативы Главы государства, направленные на улучшение качества жизни наших граждан.

**Уважаемые коллеги!** В последнее время активизировались отдельные лица, пытающиеся внести раскол и разлад среди медицинской общественности и общества в целом, выступают на местах и через социальные сети с популистскими идеями и лозунгами.

**Мы призываем Вас проявить выдержку и стойкость, не поддаваться провокациям!»**

**Надеемся, что работники лечебно- профилактических организаций области с пониманием отнесутся к происходящему и останутся в рядах Казахстанского отраслевого профсоюза работников здравоохранения.**

**Мы не обещаем, а выполняем взятые на себя обязательства!**

Казахстанский отраслевой профсоюз работников здравоохранения всегда поддерживает создание новых профсоюзов и увеличение осознанного профсоюзного членства, проводит органайзинговые мероприятия по реализации данной политики в рамках законодательства.

В то же время отмечаем, что предлагаемые отдельными лицами решение о переходе первичной профсоюзной организации в другой профсоюз является неправомерным согласно существующему законодательству. Граждане могут выйти из одного профсоюза и создать новый профсоюз либо вступить в уже созданный. Но никаких механизмов перехода первичной организации из одного профсоюза в другой профсоюз законом не предусмотрено. **Более того статья 7 Закона «О профессиональных союзах» запрещает** воздействие на лиц или другие неправомерные **действия по выходу из одного профсоюза и вступления в другой профсоюз**. Данная норма внедрена из международной практики и соответствуют принципам межпрофсоюзных отношений. Основой этих принципов является невмешательства в дела друг друга, аналогично тому, как это принято в международных пактах о невмешательстве государственных органов и работодателей в дела общественных объединений. **Международные профсоюзы категорически запрещают своим организациям** проводить организационные мероприятия по «переманиванию» членов профсоюза, т.к. это, в целом, ослабляет профсоюзное движение из-за нарушения стабильности профсоюзного членства, во-вторых, нарушает права работников-членов профсоюза, состоящих в договорных отношениях с существующим работодателем, уже признавших их стороной социального партнерства.