

**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;

- б) 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.