

## В М Е Д И Ц И Н Е

**Светлана Макаркина,  
председатель  
Профсоюза  
работников  
здравоохранения  
Москвы:**

«У нас налажено эффективное сотрудничество между Правительством Москвы, Департаментом здравоохранения и Профсоюзом работников здравоохранения – в данном формате решаются все социально-экономические вопросы. Опираясь на этот опыт, мы помогаем лечебным учреждениям правильно организовать свою работу в условиях модернизации и реорганизации системы столичного здравоохранения»

с. 6







*Уважаемые коллеги!  
Позвольте от всего сердца  
поздравить вас  
с профессиональным праздником –  
Днём медицинского работника!*

Профессия медицинского работника, пожалуй, единственная из гражданских профессий, в которой люди, прежде чем начать трудиться, дают клятву – Клятву Гиппократа – и верно следуют заветам великих корифеев: «Всегда будь терпелив, внимателен, учтив, будь скромнен, подчини дела железной логике ума, старайся исцеленье дать больному, не требуя ни жертв, ни блага для себя».

Каждый из нас, проходя этап профессионального самоопределения, руководствуется разными причинами. И только выбор профессии медицинского работника – всегда Призвание. Именно медицинский работник знает настоящую ценность человеческой жизни и стоит на страже самого дорогого – здоровья. Именно к вам обращаются с болью, вам всегда верят, на вас надеются и ждут вашего решения.

Бескорыстно преданные своей профессии, вы щедро дарите своим пациентам заботу, доброту и внимание. Ваш профессионализм заслуживает самой высокой оценки!

Москва по праву гордится своими работниками здравоохранения. Среди вас множество замечательных врачей, средних медицинских работников, фармацевтов, талантливых организаторов, известных учёных, общественных и политических деятелей. Во многом благодаря вашему энтузиазму и настойчивости система столичного здравоохранения успешно развивается.

Физическое и духовное здоровье людей – главная ценность любого общества. Это приоритеты государственной политики Правительства Москвы. Вместе с тем, за здоровье нации ответственно всё общество. И только консолидация действий позволит нам достичь главной цели – увеличения продолжительности жизни и улучшения качества жизни москвичей.

Желаю всем вам всего самого доброго, как я желаю своим близким и родным людям. Потому что вы все для меня – одна большая семья. Крепкого здоровья, оптимизма, семейного благополучия!

*Министр Правительства Москвы,  
руководитель Департамента здравоохранения города Москвы  
Г.Н. Голухов*

*Уважаемые коллеги!  
Сердечно поздравляю вас  
с профессиональным праздником –  
Днём медицинского работника!*

За прошедший год здравоохранение города получило новое развитие в реализации программы модернизации здравоохранения. Пройден ещё один этап совершенствования всей системы здравоохранения столицы – это и ввод новых лечебно-профилактических учреждений современного типа, это и оснащение столичных учреждений здравоохранения новейшим медицинским оборудованием, это и расширение возможностей оказания высокотехнологичной медицинской помощи населению, внедрение новых информационных технологий и многое другое. В этих условиях труд медицинского работника является главной ценностью, когда от квалификации, профессионализма каждого многое зависит в деле сохранения здоровья и социального благополучия жителей города.

В этих условиях Профсоюз работников здравоохранения города Москвы видит свою задачу в последовательном отстаивании интересов медицинских работников. Ещё достаточно проблем, требующих решения как в интересах работников здравоохранения, так и в отрасли в целом. И всё находится в поле зрения Профсоюза.

В сентябре 2014 года состоятся очередные выборы депутатов Московской городской думы. Решения, которые будет принимать новый созыв городского парламента, окажут непосредственное влияние на дальнейшее развитие столичного здравоохранения, уровень и качество жизни его работников. Для нас очень важно, чтобы в новую Думу пришли профессионалы, которые смогут достойно отстаивать интересы нашей отрасли. В московском медицинском сообществе есть ответственные лидеры, высокие профессионалы, которых мы будем поддерживать. Мы возлагаем большие надежды на будущих депутатов Московской городской думы и надеемся на тесное сотрудничество в вопросах дальнейшего совершенствования системы здравоохранения города, в решении социальных проблем медицинских работников.

Поздравляю всех работников здравоохранения города с Днём медицинского работника. Желаю всем здоровья, благополучия в семье, стабильности и мира в нашем обществе, чтобы медики с наибольшей отдачей могли применять свой опыт, знания, умения в деле защиты здоровья и жизни жителей нашего города.

*С искренним уважением,  
председатель Профсоюза работников здравоохранения города Москвы  
С.П. Макаркина*



ФЕДЕРАЛЬНЫЙ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЖУРНАЛ

**КТО ЕСТЬ КТО**  
Who is Who  
в медицине

Журнал издаётся с 2003 года  
Онлайн-версия: [www.ktovmedicine.ru](http://www.ktovmedicine.ru)

Учредитель, главный редактор  
**Дмитрий НЕФЁДОВ**

Первый заместитель  
главного редактора  
**Анастасия НЕФЁДОВА**  
Заместители главного редактора  
**Наталья НУЙКИНА**  
**Мария НИГМАТУЛЛИНА**  
**Виктор КУТОВ**

Шеф-редактор  
**Наталья ЗАДОРЖНАЯ**  
Редактор  
**Екатерина ШИПИЦИНА**  
Технический редактор  
**Светлана ЛЫБИНА**

Ведущий дизайнер  
**Надежда ВОРОНKOVA**  
Дизайнер-верстальщик  
**Ирина КАРЕЛИНА**

Корректор  
**Татьяна САВИСЬКО**

Администратор редакции  
**Ольга КЛЕВАКИНА**

Связи с общественностью  
**Сергей КОСОВ**

Издатель  
**ООО ИД «КТО есть КТО»**  
совместно с **LogTag Recorders Limited**

Свидетельство о регистрации СМИ ПИ № ФС77-26672 от 28.04.2003 (21.12.2006 — перерегистрация) выдано Федеральной службой по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия. Тираж 3000 экз.

Перепечатка материалов без разрешения редакции запрещена. При использовании и цитировании материалов ссылка на источник обязательна. Редакция не несёт ответственности за достоверность информации, содержащейся в рекламных объявлениях, сообщениях информационных агентств и материалах, размещённых на коммерческой основе. Все права на созданные материалы принадлежат авторам.

Отпечатано с электронных носителей заказчика в ОАО «АСТ-Московский Полиграфический дом» 111123, г. Москва, шоссе Энтузиастов, 56, стр. 22.  
Фото на обложке: Анастасия Нефёдова©

Журнал распространяется на территории РФ. В свободную продажу не поступает. Подписано в печать 02.06.2014 г.

Адрес редакции: 107023, г. Москва, пл. Журавлёва, д. 10, стр. 1.  
Телефоны: (499)704-04-24 (многоканальный), (495)962-12-22, (495)962-16-53, 8(916)346-50-57 (мобильный).  
E-mail: 9621222@mail.ru  
Филиал по Уральскому, Сибирскому, Дальневосточному федеральным округам РФ: 644043, г. Омск, ул. Фрунзе, 40, к. 7.  
Телефон/факс (3812)21-25-03  
E-mail: m9621222@mail.ru  
Официальный сайт редакции: [www.kto-kto.ru](http://www.kto-kto.ru)  
Журнал может содержать контент, не предназначенный для лиц младше 16 лет



**СВЕТЛАНА МАКАРКИНА**,  
председатель  
Профсоюза работников  
здравоохранения  
города Москвы  
с. 6



**ФАИНА МАНЕШИНА**,  
председатель  
Территориальной  
организации Профсоюза  
работников здравоохранения  
ЮАО города Москвы  
с. 12



**ВАЛЕНТИНА КРАВЦОВА**,  
председатель  
Территориальной  
организации Профсоюза  
работников здравоохранения  
ВАО города Москвы  
с. 16



**АЛЛА ДУБОВИЦКАЯ**,  
председатель  
Территориальной  
организации Профсоюза  
работников здравоохранения  
ЮВАО города Москвы  
с. 20



**ЗИНАИДА ДРАЧЁВА**,  
председатель  
Территориальной  
организации Профсоюза  
работников здравоохранения  
ЦАО города Москвы  
с. 24



**ВАЛЕНТИНА ЧИЛИКИНА**,  
председатель  
Территориальной  
организации Профсоюза  
работников здравоохранения  
СВАО города Москвы  
с. 28



**ВАЛЕРИЙ ЧЕРНОВ**,  
председатель  
Территориальной  
организации Профсоюза  
работников здравоохранения  
ЮЗАО города Москвы  
с. 32



**ЛЮБОВЬ ЗАГУСТИНА**,  
председатель  
Территориальной  
организации Профсоюза  
работников здравоохранения  
ЗАО города Москвы  
с. 36



**ЕЛЕНА ОЛЬХОВНИКОВА**,  
председатель  
Территориальной  
организации Профсоюза  
работников здравоохранения  
Зеленоградского  
административного округа  
города Москвы  
с. 40



**РАИСА ЛОГВИНОВА**,  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
Городской клинической  
больницы № 15  
имени О.М. Филатова  
с. 44



**ДМИТРИЙ ЛИННИК**,  
председатель  
Профкома студентов  
МГМСУ  
им. А.И. Евдокимова  
с. 46



**ВЛАДИМИР ЧЕРМЕНЕВ**,  
председатель Территориальной  
организации Профсоюза  
работников здравоохранения  
СЗАО города Москвы  
с. 48

## [www.ktovmedicine.ru](http://www.ktovmedicine.ru)

читайте статьи своих коллег  
и присоединяйтесь к диалогу  
в онлайн-версии журнала





# Взаимодействие Департамента с общественными организациями и профсоюзами

Интервью министра Правительства Москвы, руководителя Департамента здравоохранения города Москвы Г.Н. Голухова

■ АНДРЕЙ ПЕТРОВ

— **Георгий Натанович, расскажите, пожалуйста, о принципах взаимодействия ДЗМ с общественными организациями столицы.**

— Активность общественных организаций — это один из показателей, который наиболее точно отражает уровень гражданской активности, степень развития солидарного общества и установки на общественную деятельность.

Большинство общественных организаций, с которыми взаимодействует ДЗМ, являются социально ориентированными некоммерческими организациями, чья деятельность направлена на решение задач в социальной сфере: демографических проблем, поддержку материнства, детства, семьи, на профилактику сиротства, адаптацию инвалидов и их семей и др.

В системе столичного здравоохранения сложились благоприятные условия для деятельности некоммерческих социально ориентированных организаций, развития социального партнёрства Департамента здравоохранения и некоммерческого сектора.

В целях развития конструктивного взаимодействия ДЗМ и различных структур гражданского общества столицы, развития демократических принципов деятельности ДЗМ, повышения эффективности участия некоммерческих организаций в формировании и реализации государственной политики в сфере столичного здравоохранения созданы и достаточно активно работают Общественный совет ДЗМ и Совет общественных организаций по защите прав пациентов при ДЗМ.

ДЗМ и медицинские организации предприняли конкретные шаги по созданию общедоступной ин-

формационно-коммуникационной среды, позволяющей москвичам и общественным объединениям получать актуальную и достоверную информацию о деятельности ДЗМ и учреждений здравоохранения.

К числу приоритетных принципов взаимодействия ДЗМ и общественных организаций столицы следует отнести приоритет прав и законных интересов человека, публичность и открытость,



Кирилл Озеров

объективность, многообразие форм взаимодействия с общественными организациями.

Так, совместно с Ассоциацией некоммерческих организаций «Союз волонтерских организаций и движений» и Региональной общественной организацией помощи инвалидам «Общество равных возможностей – Все равны» ДЗМ реализует соглашения о сотрудничестве, предметом которых являются взаимные обязательства по оказанию содействия деятельности друг друга в сфере помощи детям и взрослым, находящимся в медицинских организациях; дополнительного ухода, социальных перевозок, организации досуга, улучшения социально-бытовых условий пребывания.

В основе взаимодействия волонтерских и медицинских организацией лежит сотрудничество по оказанию социально-психологической поддержки пациентам и их семьям, включая содействие в социальной адаптации в условиях больницы, организацию досуга, помощь в улучшении социально-бытовых условий пребывания, оказание иной необходимой поддержки.

С общественным объединением «Московская городская общественная организация пенсионеров, ветеранов войны, труда, Вооружённых сил и правоохранительных органов» ДЗМ взаимодействует в рамках Соглашения о сотрудничестве и совместной деятельности, а также Плана совместных мероприятий по медицинскому обеспечению ветеранов Великой Отечественной войны.

Представители советов ветеранов являются членами общественных советов дирекций, городских поликлиник, госпиталей для ветеранов войн и принимают активное участие в их деятельности.

В.И. Долгих, председатель общественного объединения «Московская городская общественная организация пенсионеров, ветеранов войны, труда, Вооружённых сил и правоохранительных органов», член Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, входит в состав

Общественного совета ДЗМ, а И.А. Слухай, председатель Московского комитета ветеранов войны, является членом Совета общественных организаций по защите прав пациентов при Департаменте.

С прошлого года ДЗМ тесно сотрудничает с общественными организациями инвалидов города Москвы. Представители общественных организаций инвалидов города Москвы являются членами Совета общественных организаций по защите прав пациентов при ДЗМ. Это В.З. Базоев, председатель Московской городской организации Всероссийского общества глухих, А.В. Бастрыкина, член правления Московской городской организации Всероссийского общества инвалидов, А.Н. Мошковский, председатель Московской городской организации Всероссийского общества слепых, Н.В. Лобанова, председатель Московской городской организации Всероссийского общества инвалидов.

С участием инспекторов Общественной инспекции по делам инвалидов в городе Москве Благотворительного фонда социальной поддержки граждан «Соинтеграция» проводятся обследования объектов медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы в части создания безбарьерной среды для лиц с ограничениями жизнедеятельности и других маломобильных групп населения.

**— Какое место среди других организаций занимают профсоюзы, и в первую очередь Профсоюз работников системы здравоохранения города Москвы?**

— Профсоюз работников системы здравоохранения города Москвы — это самостоятельный институт системы столичного здравоохранения в целом.

Сегодня здравоохранение должно перестать рассматриваться как отрасль, «пожирающая» ресурсы. Вложения в столичное здравоохранение являются инвестициями с высоким потенциалом социально-экономической рентабельности.

В условиях замедления экономического роста бюджетный манёвр, направленный на повышение объёма и рациональности финансирования здравоохранения, позволяет рассчитывать на рост эффективности использования трудовых ресурсов и сможет обеспечить России использование конкурентных преимуществ в сфере человеческого капитала, недоиспользованных в прошлом периоде.

Исходя из этого задача профсоюза медработников — защита всего позитивного, что накопила человеческая личность — человек труда.

Это задача создания и поддержки творческой атмосферы труда, развития «хорошей трудовой морали», которая является залогом прогресса и конкурентоспособности как медицинской организации, так и медицинского работника. Но эти вопросы требуют усилий не только профсоюзов, но и ДЗМ.

**— Взаимоотношения ДЗМ и городского союза работников здравоохранения — как они развиваются в эпоху перемен, то есть в период реформирования всей системы здравоохранения Москвы?**

— В условиях реформирования системы столичного здравоохранения Профсоюз работников здравоохранения города Москвы видит свою задачу в последовательном отстаивании интересов медицинских работников.

Развивать, оптимизировать и совершенствовать различные направления деятельности медицинских организаций невозможно без участия профсоюза. Ключевыми для любой отрасли, в том числе и для отрасли здравоохранения, являются именно трудовые(!) отношения.

Оптимальное взаимоотношение ДЗМ и профсоюза медработников осуществляется путём соглашений, балансировки интересов в различных направлениях общественных отношений и гармонизируемых в интересах целостной системы столичного здравоохранения.

И для нас имеют огромное значение понимание и поддержка

профсоюзом инвестиционного подхода к человеческому капиталу в системе столичного здравоохранения.

Профсоюз медработников организует дискуссии, семинары, конференции, круглые столы, форумы по широкому кругу общественно значимых вопросов в эффективном взаимодействии с ДЗМ.

Один из наиболее острых вопросов — нормирование труда, без этого не обеспечить экономически обоснованную дифференциацию в оплате труда. Какова здесь задача профсоюзов? Защита интересов медицинского работника. Но это есть и задача ДЗМ. В каждом остром вопросе нужна сплочённая совместная работа профсоюза и ДЗМ.

При активном воздействии профсоюза работников системы здравоохранения города Москвы происходит существенный перелом в позиции по вопросу оплаты труда.

По нашему убеждению, развитие системы столичного здравоохранения должно идти в том числе и через совершенствование трудовых и социальных стандартов, развитие партнёрских отношений между профсоюзами, работодателями и ДЗМ насколько для решения общих проблем системы здравоохранения, настолько и в интересах роста уровня жизни медицинских работников.

Решение всех социальных проблем имеет своё начало в сфере трудовых отношений и зависит от степени их организации, оценки их значимости.

**— Насколько сегодня ДЗМ может опираться на профсоюзы как на реальную силу, помогающую выстроить правильные отношения с медицинским сообществом, точно довести до него проводимые реформы, их задачи и цели? Стал ли профсоюз такой действенной силой для ДЗМ? Слышите ли вы друг друга? Ваше мнение об этом.**

— Деятельность профсоюзов всегда базировалась и базируется на анализе состояния трудовых

отношений и связи с общеполитической ситуацией, поиском непростых решений в условиях проводимой реформы столичного здравоохранения. Если потенциал профсоюзов органами власти недооценивается, мнение профсоюзов не учитывается, то ничего хорошего из этого не выходит.

Гражданская самоорганизация имеет колоссальное влияние на все направления деятельности медицинской организации и отрасли здравоохранения в целом. Поэтому мы широко привлекаем профсоюз к решению различных, порой достаточно острых и непопулярных задач в столичном здравоохранении, а профсоюз помогает найти пути их решения, используя свои полномочия.

Так, региональная общественная организация Профсоюз работников здравоохранения принимает активное участие в реализации Гражданской инициативы «Моя Москва» с целью избрания в Московскую городскую думу наиболее авторитетных и активных, неравнодушных представителей медицинского сообщества, способных эффективно отстаивать интересы системы здравоохранения и медицинских работников.

В Гражданской инициативе «Моя Москва» профсоюз увидел возможность принять участие в работе высшего законодательного органа столицы не потому, что у членов профсоюза есть какие-то претензии, а потому, что сфера здравоохранения регламентирована значительным количеством законодательных актов, и профсоюз хочет высказывать своё мнение на предварительном этапе — до принятия законов.

Современные условия требуют развития не только государственно-частного партнёрства, но и общественно-государственного партнёрства, то есть подлинно социального партнёрства. Именно к этому призывает президент России В.В. Путин. Именно эти принципы положены в основу совместной работы ДЗМ и профсоюза медработников города Москвы.

**— Георгий Натанович, в каком направлении в дальнейшем, на ваш взгляд, должны развиваться отношения ДЗМ и общественных организаций столицы?**

— Мы планируем расширять эффективное взаимодействие и социальное партнёрство с общественными социально ориентированными некоммерческими организациями, внедрять новые формы совместной работы.

ДЗМ заинтересован в расширении взаимодействия и сотрудничества с волонтерскими организациями:

— в увеличении числа медицинских организаций, на базе которых будут работать волонтеры;

— в новых направлениях сотрудничества. Мне хотелось бы призвать волонтеров к совместному участию в такой крайне актуальной теме, как проведение совместных информационных мероприятий по формированию здорового образа жизни москвичей: повышение информированности населения о вреде курения, чрезмерного потребления алкоголя, о принципах здорового питания, о значимости физической активности для здоровья и мотивации к увеличению физической активности;

— в издании брошюр, памяток, плакатов для населения, видеоматериалов, проведении массовых информационно-профилактических кампаний (акций), посвящённых Всемирному дню без табака, Всемирному дню отказа от курения, Всемирному дню борьбы с инсультом, Дню здорового сердца и др.

Кроме того, нам предстоит совместно с общественными организациями реализовывать новые федеральные законы «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам проведения независимой оценки качества работы организаций, оказывающих услуги в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования» и «Об основах общественного контроля в Российской Федерации», проекты которых сейчас активно обсуждаются. ■





**Галина Васильевна Шведова**,  
заместитель председателя  
профсоюза



**Сергей Викторович Ремизов**,  
заместитель председателя  
профсоюза,  
кандидат медицинских наук



**Татьяна Олеговна Юреньева**,  
заведующая юридическим  
отделом – главный  
правовой инспектор труда,  
председатель профкома



**Надежда Ивановна Попко**,  
заведующая отделом  
организационной работы

# Светлана Макаркина: «Главная социально-экономические интересы»

*Московская городская профсоюзная организация – одна из крупнейших структур Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, включающая в себя 51 первичную профорганизацию и 12 территориальных и объединяющая около 150 тыс. человек.*



## Досье

Светлана Павловна Макаркина окончила 2-й МОЛГМИ им. Н.И. Пирогова по специальности «Врач-педиатр». По окончании института работала в Детской городской больнице № 14 города Москвы, где прошла путь от участкового врача до заместителя главного врача по лечебной работе. В течение нескольких последующих лет работала районным педиатром Ленинского района столицы.

Практическую деятельность всегда совмещала с общественной работой. В 1980 году была избрана в райком Профсоюза работников здравоохранения Ленинского района.

С 1987 года работала в горкоме Профсоюза медицинских работников. С 1990 года возглавляет Профсоюз работников здравоохранения Москвы.

Будучи председателем городской организации, Светлана Павловна ставит на первое место вопросы защиты трудовых и социальных прав, экономических интересов работников отрасли, стремится выстраивать отношения с государственными и хозяйственными органами согласно требованиям времени и интересам работников здравоохранения города.

Светлана Макаркина – врач высшей категории, отличник здравоохранения, заслуженный работник здравоохранения РФ. Награждена медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медалями «Ветеран труда» и «Профессионал России», юбилейной медалью «100 лет профсоюзам России», орденом Гиппократа, почётным знаком ФНПР «За активную работу в профсоюзах», почётными грамотами Министерства здравоохранения РФ, Департамента здравоохранения города Москвы, Московской федерации профсоюзов и Московской городской думы.

Профсоюз работников здравоохранения города Москвы пользуется заслуженным авторитетом в Московской федерации профсоюзов, среди медицинского сообщества и организаторов здравоохранения – во многом благодаря и тому, что во главе его уже два десятка лет находится Светлана Макаркина. А в целом в системе профсоюза работников здравоохранения столицы Светлана Павловна работает уже три десятилетия.



# цель профсоюза — защищать человека труда и его трудовые права»

## Новый взгляд на здравоохранение

Профсоюз работников здравоохранения РФ отстаивает свою точку зрения относительно того, что ситуация требует от общества коренного изменения отношения к здравоохранению. Со своей стороны, профсоюз предпринимает для этого всё возможное, призывая к «сбережению народа». Он последовательно отстаивает свою позицию в защиту прав и интересов медиков, прежде всего в вопросах формирования справедливой системы и повышения уровня оплаты труда, надлежащих условий их деятельности, сохранения государственных гарантий в вопросах их социальной защиты. Значительное внимание уделяется решению проблем социального страхования, улучшению условий труда, охраны труда и здоровья, пенсионного обеспечения. Профсоюз строит свою практическую работу так, чтобы использовать все рычаги профсоюзного воздействия, закреплённые Конституцией, трудовым законодательством, для достижения своих уставных целей и задач. Важнейший из таких рычагов — система социального партнёрства, построенная на принципах равноправия, признания взаимных интересов партнёров, диалога и поиска оптимальных решений между сторонами.

■ Геннадий Габриэлян, фото: Анастасия Нефёдова

*Профсоюзом работников здравоохранения города Москвы за годы существования пройден огромный путь. Менялись в стране общественно-политические формации, социально-экономические условия, но неизменной оставалась его основополагающая цель — борьба за интересы работников здравоохранения, основу которых составляют достойная заработная плата, безопасные условия труда, социальные гарантии.*

*На протяжении длительного периода Профсоюз работников здравоохранения Москвы ведёт эту планомерную работу, и уже более двух десятков — под руководством врача высшей категории, отличника здравоохранения, заслуженного работника здравоохранения Российской Федерации Светланы Макаркиной, интервью с которой мы предоставляем вашему вниманию.*

**— Светлана Павловна, что такое современный профсоюз?**

— К профсоюзам в разное время относились по-разному — то как к арене битвы за права работника, то как к площадке для социальной активности, а то и как к благотворительной организации. Иногда преобладали меркантильные интересы — возможность получить какой-то бонус. На самом же деле, главная цель любого профсоюза — защищать социально-экономические интересы человека труда и, конечно, его трудовые права. Надо сказать, такая постановка вопроса актуальна и сейчас — бывает, что эти права нарушаются. Сегодня профсоюзы работают в поле социальных партнёров. У нас есть

опыт эффективного сотрудничества в рамках трёхстороннего соглашения: между Правительством Москвы, Департаментом здравоохранения и Профсоюзом работников здравоохранения. В этом формате решаются все социально-экономические вопросы — производственные, охраны труда, оплаты труда, а также правовые: режима рабочего времени, найма и увольнения, труда и отдыха. В настоящее время основные усилия сконцентрированы на социально-экономической сфере. Я выделила бы здесь концепцию молодёжной политики нашего профсоюза, нацеленную на реализацию её общественно-политических и социально-экономических инициатив и интересов.



Любовь Васильевна Селиванова, заведующая отделом экономической работы



Владимир Андреевич Каштанов, главный технический инспектор труда



Ирина Давидовна Гинзбург, заведующая финансовым отделом — главный бухгалтер



Елена Фёдоровна Белоусова, заместитель заведующего финансовым отделом



**Наталья Ильинична Аникина,**  
главный консультант отдела  
организационной работы



**Алла Ивановна Должкова,**  
главный консультант отдела  
организационной работы



**Марина Александровна  
Смирнова,** главный  
консультант отдела  
экономической работы



**Нина Анатольевна  
Сидельникова,**  
юриисконсульт

### **Основные цели и задачи молодёжной политики:**

- координация деятельности молодёжных советов и комиссий по работе с молодёжью и профсоюзных организаций по вопросам защиты социально-экономических и трудовых прав молодёжи;
- использование инновационного потенциала молодёжи, недопущение дискриминации по возрасту;
- участие в работе по расширению законодательных прав молодёжи на учёбу и труд, достойную заработную плату, жильё, оздоровление, полноценный отдых и досуг;
- оказание помощи в самоорганизации молодёжи с целью реализации её общественно-политических и социально-экономических инициатив и интересов;
- содействие обеспечению представительства молодёжи в выборных органах всех профсоюзных структур.

### **— Каким образом профсоюз поднимает авторитет медицинской профессии?**

— Мы работаем с той нормативной базой, которая регулирует повседневную жизнь лечебных учреждений — это нормативы и распоряжения федеральных органов власти, органов управления здравоохранением, распоряжения правительства Москвы, законодательные акты столичной городской думы. В работе её комиссий принимают участие представители профсоюза. Самые злободневные вопросы связаны с режимом рабочего времени и оплатой труда.

У нас есть право законодательной инициативы, и мы стараемся его использовать на ранних этапах подготовки распорядительных документов, касающихся социально-трудовых отношений, принимая в том числе участие в работе общественных комиссий Московской городской думы. До выхода документа мы имеем возможность ясно сформулировать свою позицию, которая всегда учитывается.

### **— Обучение профсоюзных кадров всегда было ёмкой и масштабной задачей — как обстоит дело с этим у вас?**

— Мы обучаем не только кадры, но и профсоюзный актив; как известно, у любого профсоюза есть и освобождённые работники, и активисты. Баз для обучения несколько: наша собственная, учебно-методический центр Московской федерации профсоюзов, Центральные профсоюзные курсы на станции «Правда». Мы обучаем и профсоюзный резерв, кроме того идёт повышение квалификации председателей профсоюзных комитетов. Трудовое законодательство становится всё более детализированным, иногда неоправданно сложным, и без постоянной переподготовки бывает трудно уследить за нововведениями в этой области.

Кроме того, осуществляются плановые выходы в организации здравоохранения. Идёт обмен информацией органа управления профсоюзом и его территориальных органов и одновременно возникает живая обратная связь: традиционные вопросы и ответы зачастую превращаются в содержательную беседу партнёров. Какие новые задачи ставит переход на единую систему оплаты труда? Контроль за работой кадровых служб в отношении подсчёта трудового медицинского стажа — как его грамотно решить? Какие есть новости для членов комиссий по социальному страхованию, которые, в частности, отслеживают и социальные пособия и пенсионные вопросы? И так далее.

### **— Расскажите, пожалуйста, о социальной активности профсоюза.**

— Как и все столичные жители, мы готовимся к осенним выборам в Мосгордуму. На последнем совещании с руководителями территориальных организаций, которые проходят здесь, в Вознесенском переулке, обсуждались вопросы выдвижения кандидатов от профсоюза на июньские праймериз. А затем мы поддержали кандидатуры для предварительного голосования. Выдвигались они в лечебных учреждениях — на профсоюзных собраниях, на заседаниях профкомов, в территориальных организациях — на президиумах. Профсоюз, таким образом, участвует в гражданском движении, поддерживает его и выражает готовность активнее участвовать в работе городской думы через депутатов от здравоохранения.

### **— Как выстраиваются отношения с Московской федерацией профсоюзов?**

— Это объединение — хорошая площадка для общения и сотрудничества с родственными, если так можно выразиться, отраслевыми профсоюзами. Решаем мы,



## Из Соглашения между Департаментом здравоохранения и Профсоюзом работников здравоохранения

• В целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы Департамент содействует реализации права Профсоюза на осуществление своей деятельности, контроля за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения условий коллективных договоров.

• При принятии решений, затрагивающих трудовые и иные связанные с ними законные права и интересы работников медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы, Департамент обязывается учитывать мнение Профсоюза, а при принятии решений на локальном уровне в организациях – мнение выборных профсоюзных органов.

собственно, те же проблемы, что и у себя, в медицине, только на общегородском уровне. Сейчас, кстати, обсуждается интересный вопрос: после внеочередного съезда Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), который состоялся в Санкт-Петербурге, встаёт проблема обновления профсоюзных структур. По инициативе профсоюзов, объединяющих бюджетные организации, в Москве создана группа по работе с новым уставом ФНПР – будем смотреть, как изменения в Уставе могут коснуться нас и что мы должны сделать для структурной перестройки. Мы, московские профсоюзы, все заинтересованы в том, чтобы в Москве была сильная федерация, и надо стремиться к тому, чтобы уровень столичной организации был высоким.

Если говорить об отношениях с властями, то мы, то есть руководители отраслевых профсоюзов, ежегодно встречаемся со столичным мэром – обычно это происходит весной – и плодотворно, как принято говорить, обмениваемся мнениями. Суть этих встреч состоит в том, что в ходе таких бесед рассматриваются все наиболее актуальные проблемы жизни столицы на день встречи. Эти встречи всегда плодотворны. По моему мнению, столичные власти ведут достаточно последовательную социальную политику, и в целом она заслуживает одобрения, хотя профсоюзам, может быть, хотелось бы и большего.

**– Какую проблему вы считаете самой актуальной для лечебных учреждений?**

– Мы помогаем им правильно поставить свою работу в условиях модернизации и реорганизации системы столичного здравоохранения. Главное – обеспечить низовым организациям полноценный доступ к актуальной информации на связанные с этим темы. Слияние нескольких служб или организаций в одну, напри-

мер, не всегда проходило безболезненно для их сотрудников. К крупным стационарам присоединялись учреждения амбулаторного типа, другие объединились в центры, и порой это не обходилось без нарушения социальных и экономических интересов занятых в них людей. Случалось, кого-то переводили без его согласия, пропадали стимулирующие надбавки или другие выплаты – всё это требовало внимания профсоюза. Министерство здравоохранения, Министерство юстиции, Департамент здравоохранения Москвы, наш профсоюз и другие инстанции – все мы взаимодействовали в этот сложный период, который сейчас в основном позади.

**– Участвует ли профсоюз в совершенствовании системы обязательного медицинского страхования?**

– Работает совместная с Фондом обязательного медицинского страхования и другими инстанциями комиссия по совершенствованию Московского городского реестра медицинских услуг в системе ОМС. Там рассматриваются прежде всего вопросы корректировки тарифов – рабочая группа профсоюза готовит и представляет комиссии свои соображения, в том числе по территориальной программе ОМС. Все относящиеся к делу вопросы стали ещё более сложными после перехода на одноканальное финансирование, и всё это требует осмысления, поиска наиболее верного решения, стремления не упустить возможности рассмотрения разных вариантов и т. д.

**– Сколько обращений поступает к вам от рядовых членов профсоюза?**

– Письменных не так много – около трёхсот в год. Это если не считать обращений в онлайн, на которые мы отвечаем в оперативном режиме. Регистрируются также устные обращения, прежде всего те из них, которые влекут за собой пригла-



МАРИНА МИХАЙЛОВНА БУЧЕНЕ,  
правовой инспектор труда



ТАМАРА ЗАХАРОВНА ПАНФИЛОВА,  
главный консультант отдела  
социального развития



МАРИНА ИГОРЕВНА  
КУЛЬМАМБЕТОВА, главный  
консультант финансового  
отдела



ВАЛЕНТИНА АНДРЕЕВНА  
МОРОЗОВА, главный  
консультант финансового  
отдела



**Анна Александровна Князева**, главный консультант административно-хозяйственного отдела



**Елизавета Андреевна Бутаенко**, технический инспектор труда



**Валентина Васильевна Сакалаускене**, секретарь



Рабочий момент:  
**Л.В. Селиванова**  
и **М.А. Смирнова**

шение члена профсоюза на приём, чтобы разобраться в существе дела в его присутствии. Таких консультаций набирается до четырёх с половиной тысяч в год! При необходимости связываемся с коллегами в Министерстве здравоохранения РФ, Министерстве труда и социального развития или Департаменте здравоохранения.

— **Светлана Павловна, на вашем сайте есть интересный раздел — «Профсоюз помог»...**

— Да, давайте посмотрим вместе, это очень предметно. Юридическим отделом нашего профсоюза за 2013 год готовились искивые заявления для обращения в суд по вопросам, связанными с отказами Пенсионного фонда России в назначении досрочных трудовых пенсий по старости медицинским работникам — среднему медицинскому персоналу и врачам ЛПУ, а также клиник медицинских институтов. Были также представлены искивые требования о включении в медицинский стаж периодов службы медицинских работников в Вооружённых силах СССР. Это — практика повседневной заботы о людях. Кроме того, многие обращения членов профсоюза по поводу оплаты труда после рассмотрения их в профсоюзе получили недоплаченную заработную плату и др.

— **Относительно молодёжи: студенты медицинских вузов тоже вступают в профсоюз?**

— Да, они имеют право это делать и пользуются таковым. Три крупнейших медицинских института Москвы постоянно находятся в поле нашего зрения; с их студентов мы не только не берём взносов, но зачастую помогаем материально: оплачиваем, например, поездки на научные семинары в другие города России, а также на музыкальные фестивали и спортивные мероприятия. Вообще, работе с молодёжью любой профсоюз должен придавать особое значение. У нас существует особый документ — «Концепция молодёжной политики Профсоюза работников здравоохранения Москвы», который определяет цели и задачи в этом направлении. Особо подчеркну, что медицинская отрасль, как, конечно, и другие, нуждается в молодых руководителях. В наше мобильное время только сочетание мудрости предыдущего поколения и энтузиазма нового могут придать развитию нашей отрасли необходимую динамику. Молодёжь откликается на наши начинания, принимает в них активное участие, и нас это радует.

— **Ваш главный партнёр во многих сферах — Департамент здравоохранения Москвы, роль которого в модернизации лечебных учреждений Москвы трудно переоценить. Какие вопросы стоят на совместной повестке дня?**

— Соглашение между департаментом и профсоюзом не зря называется отраслевым — его целью является «обеспечение согласования интересов работников, работодателей, органов исполнительной власти города Москвы по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в медицинских организациях государственной системы здравоохранения, находящихся в подчинении Департамента». Областей реального сотрудничества много — развитие социального партнёрства, занятость, оплата и нормирование труда работников, охрана труда, социальная защита, жилищные вопросы и др.

Председатель Московской организации профсоюза является членом коллегии Департамента здравоохранения, и мне приходится регулярно принимать участие в актуальных и важных встречах с руководством департамента. На коллегии рассматриваются наиболее важные и актуальные вопросы совершенствования системы здравоохранения города в самом широком смысле. Это и вопросы работы лечебных учреждений, и вопросы диспансеризации, профилактики, реабилитации, и многие другие, от решения которых напрямую зависит служба здоровья города для обеспечения главной её задачи — обеспечения жителей квалифицированной медицинской помощью. Со своей стороны, профсоюз в лице руководителей территориальных объединений нацеливает медицинских работников на слаженную совместную работу.

— **Как формируется перспективный курс профсоюза?**

— Высший орган профсоюза — конференция, а для руководства текущей работой избирается совет, сейчас в нём 28 человек. На заседании совета Профсоюза работников здравоохранения Москвы, которое происходит один раз в квартал, мы обсуждаем текущие вопросы, в том числе финансовые, и намечаем новые рубежи. А президиум — это оперативный орган в составе тринадцати человек, который собирается планово и по мере необходимости. ■





24-25 ИЮЛЯ 2014  
ГК «ИЗМАЙЛОВО-АЛЬФА»  
МОСКВА



ВСЕРОССИЙСКИЙ  
КОНГРЕСС  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
МЕДИЦИНСКИХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ  
РОССИИ  
И СТРАН СНГ

Здесь получают знания  
для эффективного управления

Организатор



**Открытый Диалог**  
Знания для эффективного управления

Тел.: (499) 372-10-39  
[www.forumzdrav.ru](http://www.forumzdrav.ru)  
[orgcom@od-group.ru](mailto:orgcom@od-group.ru)

Партнеры

eventvision



[forum-zdrav.ru](http://forum-zdrav.ru)

# Фаина Манешина: «Сила профсоюза – в массовости»

■ ВИКТОРИЯ СВЕТЛАЯ

*О жизни медиков Южного административного округа города Москвы и защите их прав нашему корреспонденту рассказала Фаина Манешина, председатель Территориальной организации Профессионального союза работников здравоохранения города Москвы учреждений здравоохранения Южного административного округа.*

— Профсоюз работников здравоохранения Южного административного округа насчитывает большое количество членов профсоюзов и является одной из самых многочисленных профсоюзных организаций. Общественная профсоюзная организация насчитывает 47 первичных профсоюзных организаций – лечебных учреждений. Столько их стало после принятия Программы о реорганизации учреждений здравоохранения по городу Москве, а ранее их было 96, — рассказывает Фаина Фёдоровна. — В структуру МОО ТОП УЗ ЮАО входят такие крупные городские клинические больницы, как ГКБ № 4, 7, 12, 56, 79; психиатрические лечебные учреждения: ГКПБ № 15 ДЗМ, ПБ № 14 ДЗМ; Научно-практический центр психического здоровья детей и подростков, НПЦ Психоневрологии ДЗМ, МНП Центр отоларингологии ДЗМ, а также 13 консультативно-диагностических центров, Хоспис № 5 ДЗМ, 4 центра федерального уровня и другие медучреждения.

На сегодняшний день членство в профсоюзе составляет около 50 процентов (10 739 человек). Незначительное снижение произошло в результате проведения реорганизации учреждений здравоохранения города и присоединения новых филиалов, где отсутствовали изначально первичные профсоюзные организации. Пришлось организовывать работу по созданию новых

профсоюзных групп и налаживать работу по увеличению численности членов профгрупп.

— Фаина Фёдоровна, а по какому принципу избирается председатель первичной профсоюзной организации (ППО) лечебного учреждения?

— Председателем ППО может быть любой достойный работник учреждения здравоохранения, в котором он работает. Избрание происходит на общем собрании или конференции лечебного учреждения на основании Устава региональной общественной организации профессионального союза работников здравоохранения города Москвы.

Роль председателя первичной профсоюзной организации заключается в организации работы таким образом, чтобы каждый руководитель воспринимал профсоюз как помощника, а не противника.

Председатель ППО — гарант стабильности между работником и работодателем лечебного учреждения, защищающий интересы работников. Председатель первичной профсоюзной организации и профсоюзные комитеты помогают оперативно решать проблемные вопросы и находить положительные решения в заключении коллективных договоров и дальнейшем развитии работы в области социального партнёрства.

— У председателей профкомов есть возможность учиться, скажем так, своему «ремеслу»?

— Мало того, учиться им нужно обязательно. Грамотный лидер — гарант активной и продуктивной профсоюзной работы. Согласно ежеквартальному плану Московской профсоюзной организации работников здравоохранения города Москвы и МОО ТОП УЗ ЮАО, обучение председатели профсоюзных комитетов проходят на базе Центральных профсоюзных курсов, Городского профсоюза работников здравоохранения, Учебно-исследовательского центра МФП и на местах. Для них существуют определённые дни обучения — это среда и четверг. Учатся профсоюзные лидеры ежегодно с октября по май. Я своевременно уведомляю руководителя ЛПУ, затем мной готовятся списки председателей ППО и резерва, а далее я чётко отслеживаю, кто прошёл обучение, а кто — нет. Особое внимание уделяется молодым специалистам — председателям ППО, и для них организовываются курсы повышения квалификации «Лидер молодёжной профсоюзной организации». Как правило, это молодые специалисты до 35 лет. Для нас очень важно воспитывать подрастающее поколение как достойную смену в развитии профсоюза в целом.

— Кто чаще всех обращается в профсоюзный комитет и по каким вопросам?

— Наиболее актуальными при обращении в профком являются вопросы по оплате труда работников здравоохранения, вопросы социальных гарантий и защиты прав членов профсоюза. Много у нас обращений от молодёжи, но в основном обращаются члены профсоюза среднего возраста. В настоящее время наиболее наболевшим является кадровый вопрос, в связи с неукomплектованностью лечебных учреждений врачами-терапевтами, врачами-педиатрами, так как у нас нередко работают иногородние специалисты, не имеющие жилой площади в городе Москве. В результате много обращений по вопросу предоставления жилой площади. Кроме того, часто обращаются по поводу трудоустройства, а также



## Досье

Фаина Фёдоровна Манешина – председатель Территориальной организации Профессионального союза работников здравоохранения города Москвы учреждений здравоохранения Южного административного округа (МОО ТОП УЗ ЮАО).

Родилась во Владимирской области.

В 1972 году окончила ГБОУ ВПО РНИМУ имени Н.И. Пирогова по специальности «Педиатрия» с присвоением квалификации «Врач-педиатр». После окончания вуза была направлена по распределению в Иркутск, и там три года работала в Детском городском объединении № 1. С 1975 по 1981 год Фаина Фёдоровна работала в должности участкового педиатра в Детской городской поликлинике города Москвы № 12, а с 1981 по 1986 год – в должности заместителя главного врача по лечебной части. В 1986 году была назначена главным врачом ДГП № 82, в этой должности работала в 1986–1989 годах.

В 1990 году избрана председателем МОО ТОП УЗ ЮАО и по настоящее время исполняет свои обязанности на этом посту.

Врач высшей категории, отличник здравоохранения, почётный донор.

Удостоена высоких наград: медалей «В память 850-летия Москвы», «Ветеран труда», юбилейной медали «100 лет профсоюзам России», почётного знака ФНПР «За активную работу в профсоюзах», нагрудного знака «Отличник здравоохранения».



С 1997 года исполняет обязанности председателя территориальной избирательной комиссии района Царицыно. В 2009 году награждена нагрудным знаком «За активную работу на выбо-

рах» II степени Московской городской избирательной комиссии. В 2011 году награждена благодарностью Центральной избирательной комиссии Российской Федерации.

большая работа проводится именно по соблюдению трудового законодательства. К примеру, сокращается штат, и здесь главное – не ущемить права работников. Для примера: в Городской клинической больнице № 7 Департамента здравоохранения города Москвы уменьшилось количество коек – соответственно, 260 сотрудников попадают под сокращение. В связи с этим следует своевременно, согласно Трудовому

кодексу, выдать уведомления и по возможности постараться трудоустроить этих специалистов. Кроме того, работники интересуются, какие существуют новые положения по выплате стимулирующих надбавок, по выплате за модернизацию, также касается это и выплат за медицинский стаж. Помимо этого, работники учреждений здравоохранения интересуются дополнительными выплатами молодым специалистам,

предоставление дополнительных отпусков за вредные условия труда.

**– Профсоюзы по-прежнему обеспечивают детей бесплатными билетами на культурные представления и путёвками в загородные лагеря? Или что-то изменилось?**

– Нет, не изменилось. Дети медицинских работников ежегодно обеспечиваются билетами на новогодние представления за счёт бюджета профсоюза. Материальную



Южный административный округ активнее всех участвует в спортивных соревнованиях семей, например, в последних соревнованиях приняли участие 23 семьи.

А в этом году нам выпала честь пройти колонной по Красной площади на Первомайской демонстрации — на нашем главном празднике, празднике Труда. Это было очень интересно и красочно. Сотрудники ЛПУ приходили семьями. Были заметны хорошее настроение, положительные эмоции. Всем понравилось. И с погодой повезло. В мае работники здравоохранения отмечают также один из своих профессиональных праздников — Международный день медицинской сестры. В целях повышения профессионального мастерства и престижа профессии медицинской сестры, улучшения качества и эффективности медицинской помощи, оказываемой населению города Москвы, в Южном административном округе постоянно проводится конкурс «Лучшая медицинская сестра ЮАО» в рамках городского конкурса «Московские мастера». Из года в год наши медицинские сестры входят в пятёрку сильнейших медицинских сестёр города Москвы, занимают призовые места. Стало традицией проведение совместных окружных мероприятий с ГКУ ДЗ ЮАО и профсоюза, а именно: «Посвящение в профессию» — врачей, медицинских сестёр, «Международный день медицинской сестры», «День медицинского работника», «День старшего поколения», «День любви и верности», «День матери».

Ежегодно участвуем в Дне донора на базе Городской поликлиники № 2 Департамента здравоохранения города Москвы. Это, я считаю, наиболее важное и нужное мероприятие. Кроме того, проходит конкурс детского рисунка «Медицина глазами детей». В нём представлены три номинации по трём возрастным группам. В планах — проведение праздника для детей медицинских работников.

Организуем мероприятия, посвящённые людям старшего

помощь оказываем и на приобретение путёвок в оздоровительные лагеря: частично помогаем мы, а льготным категориям — управы районов. В весенне-летний период проводится работа по информированию сотрудников о приобретении путёвок в оздоровительные лагеря через управы района, управление Департамента молодёжной и семейной политики. Постоянно оказываем материальную помощь многодетным матерям и матерям, имеющим детей-инвалидов, а также вдовам. Выделяем денежную помощь в связи с рождением ребёнка. Помогаем не только морально, но и материально в случае смерти близких родственников.

### — Какую ещё работу проводит профсоюз?

— Большое внимание уделяем здоровому образу жизни работников и их семей. Принимаем участие в Московской спартакиаде профсоюзов «Всей семьёй за здоровьем». Профсоюз учреждений здравоохранения Южного административного округа за активное участие в Московской спартакиаде профсоюзов «Всей семьёй за здоровьем» постоянно награждается кубками МФП. Совместно с управами районов Чертаново Северное, Царицыно и Москворечье-Сабурово ежегодно проводятся спортивные праздники «Папа, мама, я — спортивная семья». Стоит сказать, что





поколения. Пенсионеры получают профилактическое и реабилитационное лечение в условиях отделений восстановительного лечения, а при необходимости — на дому. По многолетней традиции этим людям помогают финансово. Администрация учреждений здравоохранения совместно с профсоюзными комитетами постоянно поддерживает связь с ветеранами, ушедшими на заслуженный отдых. Часто проходят встречи, где мы вручаем подарки, цветы, денежные поощрения. Наши заслуженные ветераны ежегодно отдыхают в пансионате «Никольский парк».

**— Кто помогает вам в организации мероприятий?**

— В первую очередь большая помощь оказывается со стороны ГКУ ДЗ ЮАО в организации любых мероприятий, а также помогают окружной Совет медицинских сестёр, Совет по работе с молодёжью. Медицинское училище № 4 ДЗМ — на его базе проходит много мероприятий, в частности, посвящение в студенты, вручение дипломов выпускникам. Там же, в училище, я ежегодно провожу единый профсоюзный урок.

**— Кстати, как вышестоящая структура проверяет вашу работу?**

— Мы предоставляем статистическую информацию о движении численности членов профсоюза в ППО, финансовую отчётность и о перечислении членских взносов. По Уставу Московский профсоюз работников здравоохранения обязан нас контролировать, однако его целью в большей степени является помощь, а не проверка. Региональная общественная организация Профессионального союза работников здравоохранения города Москвы постоянно оказывает методическую, организационную, консультативную помощь по охране труда, социальному партнёрству и юридическую помощь.

**— Как проходит информирование в первичных профсоюзных организациях о предстоящих событиях?**

— Для оперативного доведения информации я использую в рабо-



те электронную почту и рассылку для каждой первичной профсоюзной организации. У территориальной профсоюзной организации есть страница на сайте ГКУ ДЗ ЮАО, там представлены структура, медицинские учреждения, основные направления, контакты. Она постоянно обновляется. Основное информирование профсоюзного актива, председателей ППО осуществляется путём проведения собраний, где тщательно рассматриваются приоритетные вопросы, обсуждаются перспективы дальнейшей работы, намечаются пути улучшения работы с молодёжью и мотивации профсоюзного членства.

**— Какая сейчас цель номер один у председателя с 24-летним стажем?**

— Основными целями являются использование новых эффективных интересных форм деятельности для привлечения молодёжи к профсоюзной работе, продолжение работы по повышению мотивации профсоюзного членства, продолжение работы по праву преемственности с Советом медицинских сестёр. Также одними из основных направлений, составляющих систему социального партнёрства, являются коллективные договоры и контроль по соблюдению охраны труда. Приоритет для меня — тесная работа с проф-

союзным активом первичных профсоюзных организаций.

**— Первичные профсоюзные организации, которые находятся в подчинении, не подводят вас?**

— Нет. Сегодня у нас хорошие центры и больницы, где налажен контакт с председателями первичных профсоюзных организаций. Это в основном ответственные, квалифицированные и практикующие специалисты, которые работают на общественных началах. Я благодарна председателям первичных профсоюзных комитетов, которые понимают направления нашей деятельности, так как у этих людей, кроме общественной, есть основная работа, причём непростая.

**— Ваш профсоюз удерживает свои позиции?**

— Бесспорно. Сегодня повысилась роль профсоюзной организации, потому что мы стали теснее сотрудничать именно с ГКУ ДЗ ЮАО. Тем не менее хотелось бы отметить, что столичный Профсоюз работников здравоохранения, куда мы входим, остаётся одним из наиболее крупных и сильных в Москве.

И, я считаю, профсоюзы были, есть и будут. В будущем нас сменит достойная молодёжь. А дела для неё на этом поприще найдутся, пока существуют понятия «труд», «гуманность» и «уважение». ■

# Валентина Кравцова: «Наш профсоюз — это надёжная страховка»

■ Нина Злаказова

*Территориальная профсоюзная организация работников здравоохранения Восточного административного округа Москвы — одна из заметных в городе. Здесь происходит много интересных событий, и во многом благодаря руководителю профсоюза Валентине Ивановне Кравцовой, человеку с большим опытом, пользующейся заслуженным авторитетом среди коллег. В настоящее время профсоюз занят ежедневной работой, которая направлена на защиту интересов работников учреждений здравоохранения, особенно в период таких масштабных преобразований, какие происходят сегодня в столичной медицине. А наш диалог с Валентиной Ивановной начался с экскурсии в прошлое.*

— **В**алентина Ивановна, наш разговор я предлагаю начать с воспоминаний о том, какие функции выполнял профсоюз в советские времена и продолжить в сравнении с постсоветским периодом развития профсоюзного движения, в частности, на примере вашего объединения. Есть ли заметные отличия этих уже двух разных эпох?

— Тогда профсоюз был массовой организацией и частью правящей в то время коммунистической партии. Большим плюсом советского периода было то, что люди не представляли себе жизнь без профсоюза. Путёвки, больничные листы — всё проходило с участием организаторов профессионального движения. Но времена менялись. И с тех пор, как началась перестройка в стране, роль орга-

низации сменилась. Чем только профсоюз не занимался: и мебель распределял, и бытовую технику. Но и те смутные времена миновали, и сегодня профсоюз снова взял передовые позиции и выполняет свою прямую функцию — защищает права работников.

Сейчас перед нами кардинально другая картина, которая требует совершенно иного восприятия. Вы знаете, самое трудное было как раз перестроить нашу советскую психологию, когда люди обращались в профсоюз с просьбой: дайте или предоставьте нам блага — и были уверены, что получат помощь в любом случае. Да, в наше время задачи профсоюзной организации не изменились, так как мы по-прежнему стоим на страже интересов работающих. Однако свою роль нам приходится подчёркивать, самим приходить

в учреждения и приглашать вступить в профессиональное сообщество. Когда я агитирую вступить в профсоюз, то люблю говорить такую фразу: «Это ваша страховка от всех бед». Или, выражаясь медицинским языком, страховой полис, что ещё более понятно медицинским сотрудникам, с которыми мы работаем. Вот, например, решил человек застраховать квартиру, или дом, или дачу. Он может жить спокойно некоторое время, но что случится по прошествии пяти или десяти лет, да и в общем-то в любой неожиданный момент — никто знать не может. И вот когда человеку внезапно понадобится помощь, то он, являясь членом профсоюза, придёт к нам. И здесь ему помогут — и юридически, и финансово, и морально, в любом случае одного его в беде не оставят. То есть профсоюз — это хорошая поддержка в трудные времена, я всегда это говорю нашим людям.

— **Валентина Ивановна, в чём ещё может поддержать профсоюз?**

— Ещё один часто возникающий вопрос — это путёвки для отдыха и реабилитации. Да, ситуация непростая, но всё-таки мы всегда изыскиваем новые возможности и постоянно что-то предлагаем нашим членам. Нелегко сейчас и с детскими путёвками: отдых очень дорогой. Ведь бесплатные льготные путёвки могут получать только определённые категории детей. Но мы снова находим пути решения и этой проблемы, ищем фирмы, которые предоставляют нам путёвки со скидкой.

— **Но чтобы такой подход к летнему отдыху детей стал сегодня широко распространённым, его нужно было включить в коллективный договор, а это уже так или иначе работа профсоюзной организации.**

— Безусловно, данный пункт обязательно прописывается в коллективных договорах. Вы знаете, коллективный договор — самый главный документ учреждения, регламентирующий отношения





Анастасия Нефедова

## Досье

Валентина Ивановна Кравцова – председатель территориальной профсоюзной организации работников здравоохранения Восточного административного округа города Москвы.

Родом из Пятигорска. Окончила Пятигорский педагогический институт.

В Москве работала в Доме ребёнка № 15 педагогом по социальной реабилитации детей-сирот, занималась вопросами благотворительной помощи детям-сиротам, также организовала в учреждении работу профсоюзной организации.

Уже одиннадцать лет, с 2004 года, находится на выборной должности председателя Территориальной

организации Профсоюза медицинских работников Восточного округа столицы. В 2004 году количество членов профсоюза медицинских работников в ВАО достигало 5 тыс. человек, а сейчас – 13,5 тыс. человек.

Занимается спортом, йогой, в свободное время любит совершать прогулки по любимому району Новокосино.

между администрацией и работниками. При этом ещё совсем недавно при составлении такого важного документа допускалось много ошибок. Основное заблуждение составителей было в том, что коллективный договор чуть ли не копировал Трудовой кодекс РФ. Сейчас такие случаи – уже редкость. Работники уяснили то, что не надо переписывать статьи Трудового кодекса, ведь польза коллективного договора должна заключаться в прописанных там социальных гарантиях и конкретных мерах по защите прав работающих. Например, некоторые учреждения предоставляют следующие социальные гарантии: опла-

чиваемые выходные дни в случае свадьбы или похорон, а также для родителей, чьи дети пошли в первый класс и так далее.

**— Вы говорите о реальных делах, о необходимых договорённостях. Но сейчас идёт реформа здравоохранения, при которой происходит укрупнение учреждений здравоохранения. Отразился ли этот факт на количестве членов в профессиональных комитетах?**

— После оптимизационных мер по реформированию в округе действует 51 организация, а до начала перемен их было 103. При этом проведённое укрупнение медицинских учреждений не отразилось

на цифрах по количеству членов, состоящих в профессиональном сообществе. Ведь мы неотрывно держим руку на пульсе событий.

Я хочу отметить Стоматологическую поликлинику № 56, Медсанчасть № 2, где стопроцентное членство в профсоюзе. Ещё – НИИ пульмонологии. А 80–90 процентов – в Городской поликлинике № 64, Детской городской поликлинике № 120, Детской городской поликлинике № 7, Городской поликлинике № 69. Чаще всего здесь руководители и сотрудники, члены профсоюзного комитета работают в тесной команде и потому достигают таких результатов. Ещё к нам влилась новая организация –



**Было сложнее, чем раньше? Или же работа уже носила осмысленный и упорядоченный характер?**

— Все учреждения округа заключили коллективные договоры. Сейчас в связи с тем, что продолжается укрупнение учреждений, идёт дополнение и пересмотр договоров. Тут уже надо смотреть, какие в других присоединённых учреждениях были социальные гарантии и что-то, возможно, изменять. Коллективный договор сейчас – это живой рабочий инструмент. Если какие-то нормы были прописаны более детально в других учреждениях, в условиях укрупнённой структуры нужно быстро ориентироваться, можно ли те же условия применить в реальных сложившихся обстоятельствах и конкретно в новом учреждении. Дополнения в договор можно вносить каждый месяц, проблем с этим нет. Хочу сказать, что сейчас уже нет такого напряжения, которое было до начала реформы: ни по новой системе оплаты труда, ни по коллективным договорам. Уже всё отрегулировано и достигнута определённая стабильность.

**— Время реформ – это не простое время. Какая работа была проведена специалистами профсоюзной организации с категорией работников, которые попали всё-таки под сокращение?**

— Конечно, чтобы настроиться на другой лад, нужны и силы, и внимание, и терпение. Люди боялись потерять рабочие места и зарплату. Особенно много опасений высказывалось по поводу новой системы оплаты труда. Очень важно, что Департамент здравоохранения Москвы постоянно держал руку на пульсе событий и вёл чёткую политику по регулированию заработной платы.

К нам также граждане обращались с одними и теми же вопросами, которые были связаны с будущими финансовыми делами. Приходилось консультировать, объяс-

Центр борьбы с туберкулёзом, где 1500 членов профсоюза. Это тоже увеличило наши профсоюзные ряды.

Да, много учреждений реорганизовалось, но состав профсоюза, как видите, не уменьшился. Конечно, во время оптимизации структуры учреждений здравоохранения бывают кадровые изменения. Но наша задача состоит в том, что если даже произошло сокращение кадров в связи с реорганизацией, то необходимо проконтролировать процесс, чтобы всё было сделано строго по закону, со всеми выплатами и компенсациями. Сколько нам приходилось выходить в учреждения, в наши организации, чтобы объяснять людям и успокаивать их, сколько работать с ними! Мы говорили: это не наша вина, это требование времени, происходит реформа здравоохранения во всей Москве. Пришло время перемен.

**— Тогда как же вам удалось сохранить количественный баланс в своих рядах?**

— Мы работаем в тесном контакте с Дирекцией по обеспечению деятельности медицинских

учреждений здравоохранения Восточного округа, с её руководителем Всеволодом Николаевичем Галкиным. Это грамотный, чуткий, умный руководитель, мы работаем сообща, рассчитываем на его помощь. Нас приглашают на все совещания, мы в курсе всего происходящего, и поэтому нам удаётся работать оперативно и качественно.

**— Дело-то в том, что сегодня на практике профсоюз оказывается помощником не только каждому члену профсоюза. Во многом он помогает администрации наладить контакт с коллективом и решать те или иные вопросы.**

— Да, и Всеволод Николаевич

**«Сейчас перед нами кардинально другая картина, которая требует совершенно иного восприятия.**

**Самое трудное было как раз перестроить нашу советскую психологию, когда люди обращались в профсоюз с просьбой: дайте или предоставьте нам блага —**

**и были уверены, что получат помощь в любом случае.**

**Да, в наше время задачи профсоюзной организации не изменились, так как мы по-прежнему стоим на страже интересов работающих.**

**Однако свою роль нам приходится подчёркивать».**

это хорошо понимает. Он так и говорит главным врачам учреждений: «Профсоюз – это ваш помощник. У нас единая цель».

**— Валентина Ивановна, вы упомянули о роли коллективных договоров. А в целом как в этом году шла работа с их принятием?**



нять, направлять. И понемногу все убедились, что потерь по уровню заработных плат не произошло.

Помимо контроля мер законности сокращения мы старались содействовать каждому такому безработному в трудоустройстве. Например, было проведено кадровое сокращение в Городской клинической больнице № 47, и фактически все сокращённые были оперативно трудоустроены. Мы старались найти для них вакансии в других учреждениях, и это у нас получалось. Вообще, моё кредо, моя внутренняя позиция по жизни – никогда не говорить людям «нет». Даже если это не мой круг компетенций, я все равно стараюсь помочь. Помогать – это мой принцип жизни!

**— Но ведь изменились и структурные звенья в самом профсоюзе. Как теперь действуют профкомы бывших самостоятельных учреждений, вошедших при реструктуризации в состав амбулаторного центра? Куда и как направлена теперь энергия профессиональных активистов на местах? Является ли она востребованной, не погасла ли она в свете реформ?**

— Да, это важно. И мы постарались сохранить профкомы на уровне профгрупп.

**— Получается, что введение вот таких профгрупп смягчило общую ситуацию и сохранило общий энергетический посыл профсоюзных активистов.**

— Конечно, именно так. Люди у нас все инициативные и добрые. Если кто-то становится председателем профкома, то это, скорее всего, человек, который родился быть лидером. Если человек пришёл случайный – он поработает и уйдёт. Остаются люди, которые имеют большой внутренний потенциал и энтузиазм.

**— Скажите, а какова позиция молодёжи по отношению к проблемам профсоюзных организаций и в целом к общественной работе в этой сфере?**

— Молодёжи у нас мало. И пока она не рвётся к общественной

работе. Мы, конечно, стараемся привлекать к ней внимание молодого поколения, организуем молодёжные советы, проводим круглые столы, беседы, но средний возраст наших активистов составляет 40–50 лет. Тем не менее мы не опускаем руки и продолжаем эту работу.

**«ОТНЫНЕ ОБЩЕСТВЕННЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ И ПРОФСОЮЗАМ ДОВЕРИЛИ ЗАНИМАТЬСЯ ВЫБОРАМИ, БЕЗ ВНЕДРЕНИЯ АДМИНИСТРАТИВНОГО РЕСУРСА. ПОЭТОМУ НАМ ОЧЕНЬ ХОЧЕТСЯ, ЧТОБЫ ВЫБОРЫ ПРОШЛИ НА ВЫСОКОМ ОРГАНИЗАЦИОННОМ УРОВНЕ. ДЛЯ НАС ЭТО ОЧЕНЬ ВАЖНО: НАМ ДОВЕРИЛИ ОТВЕТСТВЕННОЕ ДЕЛО, И МЫ БУДЕМ СТАРАТЬСЯ СРАБОТАТЬ НА ОТЛИЧНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ».**

**— Валентина Ивановна, известно, что скоро ожидаются выборы в Московскую городскую думу. Впервые непосредственное участие в организации выборов такого уровня примет и профсоюз. Расскажите о новой роли общественников.**

— Да, действительно, отныне общественным организациям и профсоюзам доверили заниматься выборами, без внедрения административного ресурса. Поэтому нам очень хочется, чтобы выборы прошли на высоком организационном уровне. Для нас это очень важно: нам доверили важное ответственное дело, и мы будем стараться сработать на отличный результат. Конечно, если говорить о потенциальных результатах выбора, то нам, безусловно, хотелось бы, чтобы в Московской городской думе были и представители медицинских профессий. Ведь такое участие предполагает больше возможностей для отстаивания профессиональных интересов на уровне государственной власти.

**— Валентина Ивановна, а время перемен не сотрёт хорошие добрые традиции, которые сложились у вас?**

— Конечно, нет! Мы всегда будем поддерживать наши праздники и конкурсы. Мы стараемся ничего не растерять, а только расширить и укрепить, потому что все эти коллективные события сплочивают работников.

Недавно у нас прошёл трудовой субботник – с музыкой, цветами,

воздушными шарами, всё было торжественно и хорошо. Отлично выступают наши спортивные команды на различных спортивных состязаниях. Также доброй традицией стали мероприятия: конкурс «Лучшая медицинская сестра», конкурс для работающих мам. Я сама,

кстати, в 2012 году стала лауреатом конкурса в номинации «Женщина – руководитель года», заняв первое место. Очень большое внимание мы уделяем празднованию Дня медицинского работника. К нам приходят гости: депутаты, представители Профсоюза здравоохранения города Москвы, дирекции, ветераны, которых мы никогда не забываем. Ещё один важный момент. Вот уже 5–6 лет у нас на День медицинского работника разыгрывается путёвка в Болгарию, и люди с удовольствием участвуют в этом. Все эти мероприятия – самая настоящая полезная профсоюзная работа.

В заключение нашей встречи мне очень хочется поблагодарить Профсоюз здравоохранения города Москвы. Без его профессионализма, его внимания к территориальным организациям мы, конечно же, не были бы такими уверенными, как сейчас. Наш высокий статус – это результат работы настоящих профессионалов: сотрудников юридического отдела, финансового отдела, отдела экономической работы, отдела социального развития, отдела технической инспекции, отдела организационной работы. Это люди, которые в любую минуту могут прийти и помочь. А наш руководитель Светлана Павловна Макаркина – замечательный лидер, человек, с которого мы берём пример. Я хочу пожелать всем сотрудникам Профсоюза здравоохранения Москвы, чтобы мы ещё долго-долго работали на благо наших медиков. ■

# Профсоюз медиков ЮВАО: В каждой организации свои неповторимые методы работы

■ Нина ЗЛАКАЗОВА

*В работе Московской территориальной профсоюзной организации работников здравоохранения Юго-Восточного округа столицы немало интересных находок и достижений. Среди её первичных подразделений есть крупные организации, где работают деятельные профкомы, возглавляемые инициативными, авторитетными лидерами. Алла Дубовицкая, председатель территориальной организации, рассказывает о том, как сегодня живут медицинские учреждения округа, какие трудности были преодолены в последние годы. Каждая первичная организация уникальна по-своему, её профсоюзные активисты находят неповторимые методы работы, решая конкретные проблемы людей. А общая работа территориальной организации как раз и складывается из таких частных историй.*

— Мы сейчас живём и работаем в период реорганизации здравоохранения, которая почти одновременно пошла по трём направлениям: модернизация, реорганизация и изменение системы оплаты труда, — рассказывает Алла Дубовицкая. — А жить в эпоху перемен, как известно, очень непросто. Возрастной состав сотрудников наших учреждений преимущественно за 40 лет. Это профессионалы с большим опытом и сложившимися стереотипами в работе. Именно им трудно меняться. У многих необходимость перехода от привычного к новому порождало тревогу, а то и депрессию. Эта ситуация волновала всех. Все вместе на уровне Профсоюза работников здравоохранения города неоднократно обсуждали этот вопрос, в результате было

принято решение и даны рекомендации по проведению разъяснительной работы в коллективах, прежде всего для того, чтобы перевести негативное отношение людей к реорганизации в стабильное и ровное, а в конечном итоге получить позитивное восприятие проводимых изменений.

В этой работе, как и в других вопросах, Профсоюз рука об руку идёт рядом с Дирекцией, получает всестороннюю поддержку. Нас приглашают на совещания и все мероприятия, проводимые Дирекцией, на встречи с руководством Департамента, это помогло нам самим глубоко понять и узнать все тонкости и перспективы проводимой реформы. Такая поддержка существенно облегчила нашу работу.

— Алла Фёдоровна, расскажите об этом подробнее.

— Это были 2012–2013 годы, сложное для нас время. Много было впервые. Чтобы разговаривать с людьми, нужно было разобрататься во всём самим. И здесь неоценимую помощь оказали специалисты городского Совета нашего Профсоюза во главе с Макаркиной Светланой Павловной, огромному опыту и мудрости которой мы во многом обязаны в решении всех проблем. А далее уже пошла работа в коллективах.

Я хочу вспомнить некоторые моменты. Скажем, переоснащение и ремонты учреждений — наиважнейшая задача и первостепенная необходимость. Но при этом было трудно переломить обывательское недалёковидное отношение сотрудников к этому вопросу. Если появлению нового оборудования люди чаще радовались, то, например, внедрение компьютерной техники, переоборудование рабочих мест давались тяжело. Трудно было осваивать новые методы работы — кому в силу возраста, кому из-за невозможности отлучиться от работы на учёбу. Само собой, возникали неудобства и из-за ремонтов, что порождало недовольство как сотрудников, так и пациентов. Объяснить людям, какую пользу повлекут за собой проводимые преобразования, уговорить немного потерпеть и отнестись с пониманием — всё это работа председателя профсоюзного комитета и профактива учреждения. И мы заметили, как в процессе этой работы начала меняться психология наших председателей профкомов, как они выросли, научились работать с людьми, грамотно обсуждать проблемы с руководством, добиваясь результативности в решении вопросов.

Второй сложный момент — реорганизация. Никогда у нас не было такой практики: учреждения объединяют, происходит сокращение штатов, и самое главное — сокращению подверглась руководящая часть учреждений, которая формировала мнение в коллективе. Мы держали ситуацию в каждом нашем лечебно-профилактиче-



## Досье

Алла Фёдоровна Дубовицкая, председатель Территориальной организации Профсоюза работников здравоохранения ЮВАО города Москвы.

Родилась в г. Благовещенске на Дальнем Востоке. Там же окончила среднюю школу.

В 1980 году окончила лечебный факультет 1-го Московского медицинского института. Работала сначала терапевтом, потом кардиологом, впоследствии занималась функциональной диагностикой. Была окружным специалистом.

Закончила врачебную деятельность завотделением функциональной диагностики в поликлинике в Марьино.

С 2006 года – на выборной должности председателя Территориальной организации Профсоюза медработников округа.

Двое взрослых детей, двое внуков.



Анастасия Нефёлова

ском учреждении под контролем, убеждали, что с каждым человеком будем работать, никого не бросим, не оставим без внимания вопросы их трудоустройства. Постепенно люди успокоились, поняли, что большинства сотрудников сокращение вообще не коснётся. Особо контролировали проведение сокращения штатов в соответствии с законодательством. И вы знаете, придаться было не к чему, всё было сделано чётко и грамотно. В итоге сотрудники, попавшие под сокращение, получили все полагающиеся выплаты. Но при этом многие нуждались в нашей моральной поддержке, им было тяжело, и мы старались всех поддержать, а некоторых уговорили вернуться в наши учреждения на другие должности.

— **А как выглядит всё сейчас?**

— Весь 2013 год был довольно напряжённым, но к концу его мы пришли к некоторой стабильности. Здесь важно понимать все обстоятельства двух последних лет: когда началась реорганизация и пошли перемены, все претензии у людей были к профсоюзам: вы нас не защищаете, нет никакой стабильности и так далее. Мы были крайними, понимаете? Люди начали массово выходить из профсоюзной организации. Для нас

это просто была трагедия. У нас на всех уровнях: в городской, территориальной организациях, в первичках – все стараются, все работают с полной отдачей сил. А люди уходят. Мы были очень встревожены. Мы ходили в коллективы, разговаривали с людьми, объясняли принципы реорганизации, её смысл и последствия. Реорганизовались учреждения, нужно было заключать коллективные договоры, первички активно включились в эту работу. И мы понемногу стабилизировали ситуацию.

Перелом наступил осенью прошлого года: начались положительные отзывы о нашей работе, пошёл приток людей, наши председатели активизировались, почувствовали новый прилив сил – они ведь у нас все общественики. И когда мы вышли на годовой отчёт, то получили обнадеживающие показатели – небольшой рост численности членов профсоюза в абсолютном количестве.

Понимаете, это результат нашего труда. Мы приложили немало усилий, и были очень горды тем, что выстояли. Всех наших председателей по итогам года мы смогли как-то отметить. Ведь это повседневная общественная работа, за которую человека редко благода-

рят. Сейчас мы прилагаем все силы, чтобы сохранить достигнутое.

— **Тем более что реорганизация ещё не закончилась, не так ли?**

— Реорганизация продолжается, но ситуация стабилизировалась. Нет прошлого негатива. Люди убедились, что как только возникает проблема, мы включаемся в её решение, это знают и главные врачи, и рядовые члены профсоюза. Мы объясняем, как и чем можем их защитить. Но всё по-прежнему непросто, потому что продолжаются и реорганизация, и обучение людей, освоение новых технологий, изменение законодательства, да и пациенты у нас требовательные. Поэтому решаются одни проблемы – возникают другие. Мы держим руку на пульсе и продолжаем работать и развиваться.

— **Расскажите, как работают ваши первичные профкомы.**

— У нас на сегодняшний день 31 профсоюзная организация, а перед реорганизацией их было 81. Это более десяти тысяч членов профсоюза. У нас сложился действительно хороший коллектив, и люди работают просто самоотверженно.

Сегодняшние приоритеты – два основных направления работы. Первое – социальное партнёрство,

коллективные договоры. У нас всегда на конец года было 100%-ное заключение коллективных договоров. Но при этом, я честно скажу, был формальный подход к их заключению и содержанию. Реорганизация же коренным образом изменила мировоззрение наших сотрудников.

Как у нас изменилось отношение сотрудников к коллективному договору! Вы не представляете, какой резонанс сейчас имеет заключение коллективных договоров! В амбулаторных центрах и филиалах идёт обсуждение коллективных договоров на общих собраниях, в каждый филиал выходит председатель профкома, выслушивает все предложения для дальнейшего обсуждения. И то, что четыре наши организации на конец 2013 года не заключили договор, нас ничуть не огорчило, они активно работают.

Хотелось бы привести один пример. Есть дополнительный отпуск за вредные условия труда медицинским работникам и за ненормированный рабочий день — другим категориям сотрудников. Отпуск оплачивается из тех средств, что мы зарабатываем по ОМС. Раньше по аналогии с медработниками у всех было в среднем 14 дней, а сейчас, с переходом поликлиник на подушевое финансирование, все научились считать деньги. Наш профком в одном из учреждений выступил против того, чтобы давать всем одинаковый отпуск. Такая смелая инициатива! Профком защищает сторону работников — а тут выступает против уравниловки, за сокращение некоторым работникам отпусков. Это был, конечно, шок. Но председатель профкома убедила коллектив в правильности такого подхода. Вот что породила реорганизация, какое ответственное, неравнодушное отношение ко всему.

Второе направление — контроль за соблюдением требований законодательства по охране труда. Это забота о каждом работнике. Профкомы активно работают над подготовкой и организацией

работы уполномоченных по охране труда. В округе проходит конкурс «Лучший уполномоченный по охране труда», и наши победители успешно выступают в городском конкурсе и занимают призовые места.

И ещё об одном важном направлении работы хотелось бы сказать — о патриотической работе в широком смысле этого слова — воспитании гордости за страну, за свою профессию, своё учреждение и т.д. Говоря о патриотической работе, нужно прежде всего упомянуть Госпиталь ветеранов войн № 2. На территории Госпиталя есть памятник «Павшим медикам», созданный на средства, собранные сотрудниками. Ежегодно на протяжении семи лет мы проводим на этом святом месте митинги Памяти. Тщательно продумываем сценарий, приглашаем ветеранов. Привлекаем также студентов медицинского училища. Они готовят литературный монтаж, песни о войне, возлагают корзины с цветами, у всех участников митинга — георгиевские ленточки. Митинг проходит очень торжественно, слёзы сдержат не может никто.

Важный раздел — информационная работа. Сегодня мы размещаем свою информацию на сайте Дирекции, Префектуры Юго-Восточного округа. Сейчас работаем над своей страницей и с первичными профсоюзными организациями над созданием страничек профсоюза на сайтах учреждений.

В настоящее время мы активно обсуждаем необходимость дистанционных методов работы, потому что нашим врачам и медицинским сёстрам очень трудно уйти с работы, когда идёт приём пациентов. Эта наша инициатива требует хорошей подготовки профактива и оснащения.

**— Давайте расскажем о самых заметных ваших профсоюзных организациях.**

— В округе на самом деле идёт бурная профсоюзная жизнь. Много интересного происходит в Госпитале ветеранов войн, там ста-

бильный сложившийся коллектив. С реорганизацией 68-й скорпомощной больницы, к которой сейчас присоединяются другие учреждения, в жизни коллектива многое поменялось, образовалась большая профсоюзная организация, которой приходится искать новые методы работы. Очень важно, что там образовался слаженный тандем из администрации и профсоюза, что дало сильный толчок в профсоюзной работе. Большая организация в МНПЦ — наркология, она объединяет всю наркологическую службу города Москвы. Вливание новых организаций происходит по сей день. Работа в этой организации проводится адресно, с ориентацией на нужды каждого члена профсоюза. И это себя оправдывает.

**— И каждый профком находит свои конкретные методы работы. На местах виднее, как говорится.**

— У нас есть общий план работы, а то, что пути и секреты эффективной работы у профкомов свои, это хорошо. Каждая организация интересная. Вот, скажем, такое сложное учреждение — хоспис. Организация новая, вопросов по охране труда немного, оплата хорошая, коллективный договор всегда на высоте, но очень большие требования к самой работе в хосписе. А какие большие психологические нагрузки! Поэтому там больше ориентированы на культурно-массовую работу, с тем чтобы отвлечь людей, дать возможность отдохнуть.

Интересно, что у нас самое высокое членство в профсоюзных организациях в стоматологических поликлиниках. А это люди, у которых неплохая зарплата, между прочим. Учреждение со 100%-ным членством в профсоюзе — это как раз стоматологическая поликлиника, которая располагается в Марьино, и здесь тоже свои профсоюзные традиции: первое — необычайное единение коллектива, второе — коллективная инициатива по всем направлениям работы.



**Госпиталь для ветеранов войн № 2**

**Светлана Антоникина, заместитель председателя первичной профсоюзной организации Госпиталя для ветеранов войн № 2:**

– Мы хорошо знаем наш коллектив, стараемся работать сплочённо и максимально поддерживать людей. Самое главное – общаться с людьми, знать их проблемы. Я думаю, хороший профсоюзный работник всегда психолог. Я по первому образованию психолог, и мне это очень приходится в моей работе. Сейчас мы подняли вопросы, связанные с охраной труда. Хочется, чтобы наша работа была всем видна, и сами люди сейчас тоже больше задумались над этим. Выбрали уполномоченных, они прошли учёбу и уже активно работают.

**– Светлана Евгеньевна, а как администрация относится к вашим начинаниям? Вот, например, по охране труда.**

– В коллективный договор мы должны внести пункт о трёх дополнительных днях отдыха для уполномоченных, а это редко где бывает. Нам идут навстречу, но часто проблема упирается в деньги, и поэтому дело может двигаться не так быстро, как хотелось бы.

**– Поскольку в госпитале стабильный и давний профсоюз, к его авторитетному мнению, видимо, прислушиваются?**

– Да, конечно. У нас авторитетный председатель профкома, это Вадим Дмитриевич Лютов, он заведует анестезиологией. Мы работаем в контакте с главным врачом, у нас нет конфликтов. Если он с каким-то вопросом выходит на нас, мы стремимся его поддержать, и мы тоже с нашими проблемами идём к нему, и всегда находятся общие точки.

**– Какую помощь вы оказываете семьям ваших сотрудников, в частности, связанную с оздоровлением?**

– Мы как профком стараемся помочь нашим сотрудникам устроить детей на отдых в детские лагеря, компенсируем стоимость путёвки или часть её стоимости. Кроме того, мы напрямую работаем с санаторно-курортным объединением «Профкурорт», где заказываем путёвки для наших сотрудников. Очень многие этим пользуются, и мы оказываем им хотя бы небольшую материальную помощь.

**– У вас в госпитале проходят митинги ко Дню Победы.**

– Да, в силу того, что мы имеем непосредственное отношение к ветеранам Великой Отечественной войны, у нашего коллектива во главе с главным врачом Георгием Михайловичем Местергази была инициатива создать памятник погибшим медикам, и он был сделан силами самих сотрудников. Георгий Михайлович человек



Анастасия Нефёлова

творческий, он сам сделал проект, потому что он скульптор и художник, и вообще многое сделал сам. Важный момент ещё в том, что монумент сооружён на средства самих сотрудников госпиталя. Наши митинги здесь мы проводим с 2007 года.

**– Почему это так важно, на ваш взгляд?**

– Во-первых, это воспитание молодёжи. К нам приходят школьники, и у них появляется тёплое, живое отношение к тому, что было. Сейчас много волонтерских движений, ребята выступают с концертами. А во-вторых, и это главное, потому, что День Победы – великий праздник.

**– А какие из проведённых массовых мероприятий последнего времени были наиболее значимыми для вас и что в ближайших планах?**

– Мы провели празднование Дня Победы, это для нас очень важно. Затем – Всемирный день медицинской сестры. А на днях отметим День медицинского работника – это наш главный профессиональный праздник, и мы заранее готовились к нему. Мы отслеживаем ситуацию с награждением сотрудников, чтобы отметили лучших, никого не забыли. Очень почётно получать награды именно в день медработника.

Ещё одна наша летняя проблема – детские оздоровительные лагеря. У нас есть возможность отдыха детей в хороших лагерях предприятий Юго-Востока Москвы, с которыми налажен контакт и куда мы определяем на отдых наших детей. Сколько впечатлений дети привозят из своих поездок! Мои дети уже выросли, но я помню, как помогали в организации отдыха летом оздоровительные лагеря. У моей дочери по сегодняшний день сохранилось много подруг с тех незабываемых времен. Как мама считаю, что вопрос с детским отдыхом очень

серьёзный. Мы обязательно оказываем материальную помощь нашим сотрудникам на приобретение путёвок в детские лагеря.

И это ещё не все наши планы. Мы постоянно стремимся вперёд. Наша ежедневная кропотливая работа многообразна, учитывает проблемы и потребности дня. Мы работаем на результат. Цель неизменна – чтобы работники имели работу по специальности, право и возможность повышать свою квалификацию, зарплату, выплаченную в полном объёме и в срок, достойные условия труда и жизни. ■

# Профсоюз работников здравоохранения Центрального округа: на повестке дня — новые качественные перемены в условиях жизни медработников

■ Геннадий Габриэлян

14 600 членов профсоюза работников здравоохранения насчитывает Территориальная организация Центрального административного округа Москвы. Среди её первичных организаций такие «знаменитости», как Институт скорой помощи им. Н.В. Склифосовского, НИИ неотложной детской хирургии и травматологии, Научно-практические и консультативно-диагностические центры ДЗМ, детские больницы — Морозовская, Филатовская, № 9 им. Г.Н. Сперанского, городские клинические больницы № 23, 24, 59, 61. Значительную группу составляют профсоюзные организации научно-исследовательских институтов федерального статуса. Охват профсоюзным членством в ЦАО внушителен — 68% в целом и 92% — в НИИ федерального подчинения. Среди председателей первичных профсоюзных организаций четыре доктора и девять кандидатов медицинских наук, причём стаж профсоюзной работы почти четверти председателей превышает 20 лет. Как уточнила Зинаида Драчёва, председатель Территориальной организации Профсоюза работников здравоохранения ЦАО, формально в её составе числится сейчас, после реорганизации системы столичного здравоохранения, 66 первичных профсоюзных организаций, однако до сих пор существуют ещё 28 учреждений, которые стали филиалами укрупнённых амбулаторных центров, во главе с профгруппами, а в состав первичной профсоюзной организации вновь созданного Научно-практического центра медицинской реабилитации, восстановительной и спортивной медицины ДЗМ входят 22 профгруппы филиалов.

**— Зинаида Сергеевна, а какие блоки проблем в работе территориальной организации были в последнее время главными?**

— Без сомнения — те, которые были связаны с реорганизацией учреждений здравоохранения Москвы; основная её часть выполнена, однако процесс продолжается. Он был весьма масштабным: в 2013 году в округе создано пять амбулаторно-поликлинических центров, в которые вошли девятнадцать филиалов, и три детских амбулаторно-поликлинических центра, к которым добавилось девять филиалов. Объединились несколько клинических больниц, детских больниц, были и другие организационные перемены.

Процесс реорганизации проходил достаточно напряжённо. Он

коснулся и самих учреждений, и, конечно, работающих в них людей. Имело место весьма значительное сокращение ряда должностей, в первую очередь руководителей структурных подразделений, а также врачей, не относящихся к категории дефицитных специалистов. Одно только административное слияние, скажем, родильного дома с больницей потенциально оставляло без работы 90 человек! Профсоюз поставил вопрос остро: все сокращаемые специалисты должны быть трудоустроены! Позиция администраций поликлиник и больниц нам была ясна: дополнительный персонал нежелателен, следует сохранять средний уровень зарплаты и так далее — и тем не менее мы стояли на защите интересов людей. Апеллировали к трёхстороннему соглашению между Правительством

Москвы, курирующим бюджетную сферу, Департаментом здравоохранения и Профсоюзом работников здравоохранения. Результат оказался положительным: благодаря совместной работе Департамента здравоохранения Москвы, нашего профсоюза, а также Дирекции по обеспечению деятельности учреждений здравоохранения ЦАО удалось решить вопрос трудоустройства всех обратившихся в профсоюз специалистов — а это около пятисот человек!

Повторю, что процесс продолжается: так, в период реорганизации вступила хорошо известная в Москве Медсанчасть № 32 — она была создана ещё в годы Великой Отечественной войны и оказывает лечебно-профилактическую помощь сотрудникам предприятий пассажирского транспорта. Общая



численность прикрепленных лиц — 55 тыс. человек! В ходе этого процесса закрываются два стационара, и сейчас мы тесно сотрудничаем с главным врачом больницы № 4, в которую вливается медсанчасть, чтобы вовремя трудоустроить высвобождающихся врачей и средний медицинский персонал.

**— Расскажите, пожалуйста, о защите трудовых интересов персонала лечебных учреждений с позиций современного профсоюзного объединения.**

— Эта сфера включает в себя социально-экономические и юридические вопросы, а также вопросы охраны труда. Одним из важнейших направлений деятельности Профсоюза работников здравоохранения была и остаётся защита экономических интересов трудящихся отрасли: контроль за нормированием и оплатой труда, практическим применением законодательных актов в этой области, организация общественного контроля за соблюдением законодательства о труде.

Основной целью проводимой работы является недопущение нарушений действующего законодательства, а также устранение выявленных нарушений и восстановление ущемлённых прав работников. На первый взгляд, эти слова могут показаться банальными, однако текущие трудовые конфликты происходят достаточно часто. Это естественно, тем более сейчас, в ходе осуществления динамичной программы модернизации всей системы столичного здравоохранения.

Главное проблемное поле — оплата труда. Внешне всё просто: получи за ночное дежурство, получи за переработку, существуют тарифные ставки... Однако гарантированные ставки, если внимательно посмотреть, невелики. Общий заработок специалиста сильно зависит от многих составляющих, в первую очередь компенсационных и стимулирующих выплат, а они не носят обязательного характера — кроме надбавки за вредность. Вот за этим процессом профсоюз и следит.

**— На основе коллективного договора, надо понимать?**



### Досье

Зинаида Сергеевна Драчёва возглавляет Территориальную организацию Профсоюза работников здравоохранения города Москвы учреждений здравоохранения Центрального административного округа с 1995 года.

До избрания на освобождённую профсоюзную работу в течение двадцати лет работала санитарным врачом отделения гигиены детей и подростков Санэпидстанции Бауманского района города Москвы.

Имеет высшее юридическое образование по специальности «Правоведение».

Награждена нагрудными знаками Федерации независимых профсоюзов России «За активную работу в профсоюзах», ЦК Профсоюзов работников здравоохранения РФ за заслуги перед профсоюзом и существенный вклад в защиту социально-трудовых прав и интересов работников здравоохранения, отмечена наградами и почётными грамотами Московской федерации профсоюзов и Профсоюза работников здравоохранения г. Москвы.

— Совершенно верно. Этот документ — основной инструмент договорного регулирования социально-экономических отношений в любой организации. Роль коллективного договора особенно возросла начиная с 2012 года, когда учреждения здравоохранения, подведомственные Департаменту здравоохранения, стали переходить на новую

систему оплаты труда. Первичные профсоюзные организации принимали активное участие в разработке соответствующих положений. В результате появилась практика, при которой компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются по согласованию с выборным профсоюзным органом. Сейчас можно сказать, что принятые

**Татьяна Васильевна Потапова**, заведующая Московским детским лабораторным центром Детской городской клинической больницы им. Филатова, председатель первичной организации профсоюза с 1998 года.

«Охват профсоюзным членством в больнице — свыше 80%. Для закрепления кадров и стимулирования профессионального труда установлен ряд компенсационных выплат, в частности, занятым оказанием скорой и неотложной помощи в ночное время, которая составляет 100%. Благодаря совместной работе администрации и профкома в больнице проводится аттестация рабочих мест по условиям труда. Тем, кто работает во вредных и опасных условиях, установлены выплаты компенсационного характера в размерах, рекомендованных Департаментом здравоохранения Москвы».

меры позволили добиться сохранения средней заработной платы работников.

Коллективные договоры заключены во всех учреждениях здравоохранения ЦАО. При этом территориальная организация оказывает практическую помощь по совершенствованию коллективных договоров. Их можно и нужно дополнять и корректировать по мере развития самих учреждений и стоящих перед ними задач, например, в тех случаях, когда к коллективу добавляются врачи, специальности которых ранее в учреждении представлены не были.

Возвращаясь к так называемым необязательным надбавкам, замечу: превращение их в реальность во многом зависит от инициативы, квалификации и даже настойчивости председателя профкома. И конечно, от позиции главного врача. В качестве положительного примера хотелось бы привести позицию главного врача больницы № 24: там действуют максимальные надбавки — и за стаж, и за вредность, и за интенсивность, и за особые условия труда.

Понятно, что бюджетное финансирование резко сокращено и руководитель должен экономить фонды, но мы — профсоюз, мы, скажу ещё раз, стоим на стороне работника! Профсоюз должен изыскивать пути повышения зарплаты медицинскому персоналу там, где он видит наличие ресурсов для этого у администрации, и закреплять соответствующие положения в коллективном договоре, чтобы оптимизировать зарплаты по максимально разумным ставкам.

Понимая актуальность данного раздела работы, территориальная

профорганизация ЦАО организует на постоянной основе семинары для председателей первичных профсоюзных организаций и профсоюзного актива, где обсуждается данная тематика.

**— Охрана труда — это отдельная тема?**

— Пожалуй, в первую очередь в том смысле, что, несмотря на принимаемые меры, заболеваемость медицинских работников столицы остаётся на высоком уровне по сравнению со среднероссийским показателем в Москве. К причинам можно отнести напряжённый ритм труда, постоянный контакт с больными, отсутствие санаторного лечения и оздоровительных мероприятий. Перед профсоюзом и администрацией учреждений и организаций стоит задача — искать пути кардинального решения этой проблемы.

Что уже сделано? В первичных профсоюзных организациях избраны уполномоченные по охране труда, организовано их обучение за счёт средств Фонда социального страхования. По данной тематике территориальная организация тесно сотрудничает с технической инспекцией Профсоюза работников здравоохранения Москвы, которая постоянно оказывает нам методическую и практическую помощь. Другие ключевые темы связаны с нагрузкой работника, режимом рабочего времени — это оплата за работу в ночное время, во вредных и опасных условиях, которую сейчас пытаются снижать, что недопустимо, и так далее. В целях обеспечения благоприятных условий труда, повышения уровня его безопасности, ликвидации причин

**Александр Николаевич Наседкин**, заведующий отделением неотложной медицинской помощи городской поликлиники № 220, председатель первичной организации профсоюза.

«В раздел о социальных гарантиях коллективного договора включены следующие важные пункты: из фонда оплаты труда оказывать материальную помощь работникам в случаях длительной болезни свыше одного месяца — до 10 тыс. рублей; при рождении ребёнка — до 10 тыс. рублей; в случае смерти близкого родственника — до 10 тыс. рублей. За 2013 год профсоюзным комитетом оказано материальной помощи на сумму 693 тыс. рублей, распоряжением главного врача — на 218 тыс. рублей.

В 2012 году в смотре-конкурсе по охране труда среди амбулаторно-поликлинических учреждений города Москвы наша поликлиника заняла первое место, а в 2013 году она была награждена дипломом за участие в IV Городской выставке «Охрана труда в Москве».

производственного травматизма проводятся регулярные семинары и совещания для руководителей учреждений, председателей первичных организаций, специалистов по охране труда.

**— Как выглядит в практическом преломлении проблематика социального партнёрства?**

— С позиции профсоюза мы видим эту проблему как выстраивание стабильных деловых взаимоотношений между администрацией и профсоюзным комитетом. Председатели первичных организаций и представители профактива должны входить и входят в комиссии по оплате труда, охране труда, соблюдению трудового законодательства — на паритетных началах с представителями администрации.

Если говорить о стратегическом уровне отношений, то ежегодно заключается окружное трёхстороннее соглашение между Префектурой ЦАО, Окружным Советом



**Марина Эдуардовна Черная**, заместитель главного врача по медицинской части Городской клинической больницы № 23 им. Медсантруда, председатель первичной профсоюзной организации больницы с 2004 года.

«Профсоюзная организация больницы конструктивно взаимодействует с администрацией в рамках социального партнёрства. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным представителем работников учреждения, уполномоченным отстаивать их интересы в трудовых отношениях. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом все решения, касающиеся оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам, а также решения по другим социально-трудовым вопросам. Представители профсоюзной организации на паритетных началах входят в состав комиссий по вопросам организации рабочего процесса, оплаты, условий и охраны труда, предоставления социальных гарантий».

Московской федерации профсоюзов и Окружным отделением Московской конфедерации промышленников и предпринимателей (работодателей). Председатель территориальной организации профсоюза входит в состав рабочей комиссии по подготовке и контролю за выполнением этого соглашения, а ход его выполнения дважды в год заслушивается на коллегии Префектуры ЦАО.

**— Как у вас занимаются молодёжной политикой?**

— Для любого профсоюза это одна из приоритетных задач.

В территориальной организации профсоюза создан молодёжный совет, который проводит работу по социально-трудовой адаптации с выпускниками медицинских вузов и средних специальных учебных заведений. Нас активно поддерживает префектура Центрального округа, где работа с молодёжью поставлена на высокий уровень.

**Дмитрий Сергеевич Стеблин**, фельдшер-лаборант Детской городской поликлиники № 32, имеет высшее юридическое образование, окончил Академию труда и социальных отношений, председатель первичной профсоюзной организации с 2004 года.

«С целью привлечения на работу в поликлинику молодёжи, в рамках реализации молодёжной политики, молодым специалистам установлены надбавки к должностным окладам в размере до 50%. Разработана система поощрения работников за качественное исполнение ими своих обязанностей по итогам работы за установленные периоды, своевременное выполнение планов оказания медицинской помощи, мероприятий по осуществлению доступности медицинской помощи, проведения мероприятий в детских оздоровительных лагерях».

С выпускниками медицинских училищ и колледжей регулярно проводятся «профсоюзные уроки», посвящённые структуре профсоюза, основным направлениям его работы, целям и задачам.

Ежегодно проходит конкурс «Лучшая медицинская сестра» в рамках городского конкурса «Московские мастера», и победители конкурса награждаются денежными премиями и ценными подарками за счёт средств территориальной организации профсоюза. На базе Медицинского колледжа имени Клары Цеткин и Медицинского училища № 8 ежегодно проводится студенческая конференция «Скажи наркотикам нет!», приуроченная к Международному дню борьбы с наркотиками. Цель конференции — научить будущих медицинских сестёр, фельдшеров, акушеров разговаривать с аудиторией на эту непростую тему.

Молодые специалисты, студенты медицинских колледжей и медицинских училищ принимают активное участие в спортивных мероприятиях, проводимых Московской федерацией профсоюзов.

**— Повышение квалификации профсоюзных кадров...**

— ...всегда остаётся на повестке дня! С 2006 года при Профсоюзе работников здравоохранения Москвы работает постоянно действующий семинар для обучения вновь избранных председателей первичек. Ежемесячно проводятся семинары по различным направлениям профсоюзной работы. Для проведения семинаров и лекций привлекаются специалисты Учебно-исследовательского центра Московской фе-

дерации профсоюзов, Трудового арбитражного суда, Московского регионального отделения Фонда социального страхования РФ, а также депутаты Госдумы и Мосгордумы.

**— Что в повестке дня на завтра?**

— Будем добиваться новых качественных перемен в условиях жизни медработников. В частности, полагаю, что должна быть возобновлена практика предоставления им жилой площади по договорам социального найма и купли-продажи с рассрочкой платежа, выделения служебных жилых помещений из специализированного фонда Москвы по программе «Молодой семье — доступное жильё» с целью привлечения на работу выпускников вузов, жителей Москвы, а также для медицинских работников, жителей города Москвы, занимающих жилые помещения площадью менее нормы (менее 18 кв. м на человека), и для иногородних специалистов, с учётом неукомплектованности медицинскими кадрами лечебных учреждений. В связи с ростом потребительских цен на товары и услуги будет справедливо, если минимальные должностные оклады медработников станут индексироваться. Неоднократно поднимаем вопрос о том, чтобы предусмотреть возможность обеспечения за счёт городского бюджета льготными путёвками в детские оздоровительные учреждения детей сотрудников учреждений, подчинённых Департаменту здравоохранения, в том числе не имеющих постоянной регистрации в городе Москве, учитывая, что налогообложение организаций и сотрудников осуществляется в фонды города Москвы. ■

# Валентина Чиликина: «Вместе — мы можем всё»

■ Нина Злаказова

*Профсоюзные лидеры не понаслышке знают: сообща можно справиться с любой проблемой, если люди понимают друг друга.*

*В Северо-Восточном административном округе Москвы за последние два года в ходе интенсивного реформирования московского здравоохранения произошли значительные оптимизационные изменения, коснувшиеся медицинских учреждений.*

*Но при этом председатель Территориальной организации Профсоюза работников здравоохранения Валентина Чиликина считает, что общее развитие профсоюзного движения идёт с закономерной тенденцией — как в бизнесе: есть свои подъёмы, есть и возможны спады. Только успехом в бизнесе считается количество заработанных денег, а мерилom успеха в профсоюзной организации является иной критерий — здесь ценят принесённую людям пользу.*

*«Главное — действовать, а не сидеть сложа руки», — говорит Валентина Алексеевна, рассказывая о делах вверенной ей профсоюзной организации. Другие мысли лидера профессионального движения читайте в нашем интервью.*

**— Валентина Алексеевна, как перемены в системе здравоохранения коснулись профсоюзов?**

— Да, перемены — это всегда непростой период для любой системы. Ведь система — это всё равно, что живой механизм, где задействованы люди. Новое и современное (допустим, информатизация учреждений) иногда не всегда с лёгкостью воспринимается и осваивается людьми, особенно если это касается категории работников почтенного возраста, которые с техническими возможностями на «Вы». Но у нас много удачных примеров по внедрению информационных технологий в трудовой процесс. В качестве одного из них могу привести пример Госпиталя ветеранов войн № 3: при его открытии сразу же введена единая информационная система и уже 15 лет ведутся электронные карты пациента.

Намного сложнее, когда все изменения происходят одновременно и в комплексе. Поэтому сотрудникам бывает тяжело, но и этот период надо пройти, причём с наименьшими потерями.

Реорганизация учреждений повлекла за собой и реорганизацию первичных профсоюзных организаций путём слияния. После мо-

дернизации количество первичных профсоюзных организаций в округе сократилось, поэтому и нам пришлось изменить состав профактива. Сегодня действует 26 первичных профсоюзных организаций учреждений здравоохранения. В филиалах были созданы профгруппы, которые возглавляются, как правило, бывшими председателями профкомов.

**— Наверное, сейчас как никогда важно сохранить потенциал энергии и желания у активных лидеров в первичных организациях?**

**«СОЦИАЛЬНОМУ ПАРТНЁРСТВУ В СЕВЕРО-ВОСТОЧНОМ АДМИНИСТРАТИВНОМ ОКРУГЕ МОСКВЫ УДЕЛЯЕТСЯ БОЛЬШОЕ ВНИМАНИЕ. Я СЧИТАЮ, ЧТО ЭТО ОСНОВА ОСНОВ. ЭТОТ ВИД МЕЖОРГАНИЗАЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ЗАРОДИЛСЯ У НАС ЕЩЁ В 90-х ГОДАХ, ТОГДА МЫ ПОСТАРАЛИСЬ ВВЕСТИ ЕГО ВО ВСЕХ УЧРЕЖДЕНИЯХ.**

**Но вот наступило время преобразований, и сразу стало ясно, что пора корректировать и этот сегмент».**

— Конечно, это очень важный момент. Необходимо правильно сбалансировать отношения между руководителем и председателями профкома, над этим приходится много работать.

Также нужно наладить взаимодействие с новыми главными врачами. Ведь задача профсоюзных лидеров — установить твёрдый контакт с руководителями медицинских учреждений, убедив последних, что профком — это помощник

и коллектива учреждения, и администрации, а кроме того, проводник идей и той, и другой стороны. Во многих организациях профактивисты входят в состав комиссий, в том числе по охране труда.

**— В конце прошлого года в Северо-Восточном округе по плану работы Совета Профсоюза осуществлялась проверка технической инспекцией труда Профсоюза работников здравоохранения города Москвы по вопросам охраны труда. Каков результат этого обращения?**

— Результат положительный. В процессе проверки оказывалась практическая помощь руководителям учреждений, структурных подразделений и профсоюзному активу в области охраны труда. Я очень благодарна коллегам, так как была проведена огромная совместная работа. Ведь к охране труда относятся и нормы по обеспечению безопасности, и режим труда и отдыха, и другие важные стороны трудового процесса. В итоге все мо-





**Досье**

Валентина Алексеевна Чиликина, председатель территориальной профсоюзной организации СВАО города Москвы.

Родом из Закарпатья. Живёт в Москве с пятилетнего возраста.

Валентина Алексеевна – представитель крепкой врачебной династии. Окончила Второй московский ордена Ленина медицинский институт, получила специальность врача-терапевта. Работала в медсанчасти при крупном предприятии. В 1990 году была избрана в райком Профсоюза работников здравоохранения Кировского района. С 1991 года и по сегодняшний день – председатель Территориальной организации Профсоюза работников здравоохранения учреждений здравоохранения Северо-Восточного административного округа города Москвы.

менты, касающиеся норм охраны труда, отрегулированы, в том числе документально и в едином стиле.

Кроме этого хочу сказать, что я благодарна нашей Дирекции по обеспечению работы учреждений здравоохранения СВАО. Руководитель Олег Владимирович Гриднев очень серьёзно отнёсся к этим вопросам и планомерно настроил

№ 107 и третье место – Стоматологическая поликлиника № 32. В начале июня в Экспоцентре проводится выставка по охране труда в городе Москве, и эти учреждения уже с успехом участвуют в экспозиции Департамента здравоохранения, так как им есть что представить и поделиться собственным опытом.

ошибки – юрист учреждения прочитал закон.

Вывод: создание в учреждении первичной профсоюзной организации обязательно! Ведь при рассмотрении и утверждении коллективных договоров роль профсоюзной организации имеет первостепенное значение. И я считаю, что это очень важно. Заложили нормы в договор – значит, это будет работать. Не прописали – тогда работнику трудно доказать свою правоту. У нас же и дополнительные отпуска внесены в договоры, и многие другие нормы, и всё сделано с учётом мнения профсоюза.

**– Не утратило свою роль социальное партнёрство в сфере профессионального взаимодействия?**

– Нет, не утратило, ведь социальному партнёрству у нас уделяется большое внимание. Я считаю, что это основа основ. Этот вид межорганизационного взаимодействия зародился у нас ещё в 90-х годах, тогда мы постарались ввести его во всех учреждениях. Но вот наступило время преобразований, и сразу стало ясно, что тоже пора вносить изменения, пора корректировать и этот сегмент.

**– Означает ли, что сейчас у вас тоже переходный период, когда территориальной организации профсоюза в том числе нужно заново доказывать свою необходимость и важность?**

**«Профсоюз, как и любое дело, развивается по принципу синусоидной кривой: то взлёт, то падение.**

**Но – за падением обязательно будет направляющая вверх!»**

главных врачей в данном направлении. Хорошим посылом стали его слова о том, что нужно встретить инициативу Профсоюза, условно говоря, как бесплатный аудит!

**– Таким образом, профсоюз даёт хорошую возможность руководителям учреждений устранить все имеющиеся недочёты в рамках действующего законодательства и обеспечения достойных условий труда.**

– Да, и уже виден результат. И Департамент здравоохранения города Москвы заинтересован в том, чтобы на местах были соблюдены все требования по охране труда работающих. По результатам проведённого отраслевого конкурса по охране труда в городе Москве получили призовые места два учреждения СВАО: первое место – Городская поликлиника

**– Ещё одна тема – социальное партнёрство. Какие ситуации сопровождали процесс формирования коллективных договоров в вашем округе в свете перемен?**

– В процессе объединения были случаи, когда в присоединяемых учреждениях действовал профессиональный актив, а в головном – не было профсоюза. Причина – полюсная позиция руководителя по отношению к данному важному моменту, причём при условии, что сами работники приветствуют идею объединения ради защиты своих интересов. Маленький, но важный момент. Например, по продолжительности дополнительного отпуска: в учреждениях, где есть профсоюзная организация, он равен 14 дням, а в организации без профсоюза – почему-то только 7. Так – не без

— Да, часто люди и не знают о наших целях и реальных делах. Профсоюз, как и любое дело, развивается по принципу синусоидной кривой: то взлёт, то падение. Но — за падением обязательно будет направляющая вверх!

Главное, что руководство Дирекции в лице Олега Владимировича видит нашу активную позицию, поддерживает нас, принимает участие на совещаниях в диалоге с главными врачами. Таким образом, у нас сейчас выстроились партнёрские отношения с дирекцией и работодателями учреждений.

**«В НОВЫХ УСЛОВИЯХ СВОЙ АВТОРИТЕТ МЫ БУДЕМ ДОКАЗЫВАТЬ СТАРЫМИ МЕТОДАМИ, А ИМЕННО: КОНКРЕТНЫМИ ДЕЛАМИ, КОТОРЫЕ НАПРАВЛЕННЫ НА БЛАГО МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ».**

**— Реорганизация системы здравоохранения на первом этапе привела к спаду профсоюзного членства. Какая ситуация у вас? И за счёт чего в новых условиях можно вернуть прежнее количество членов?**

— Да, укрупнение учреждений привело к незначительным потерям в рядах профсоюза, но по объективным причинам. Очень многие организации были, а там были коллективы с 95%-м охватом профсоюзного членства. Но я не паникую, я знаю, что всё постепенно войдёт в нужную колею.

Я скажу простую истину. В новых условиях свой авторитет мы будем доказывать старыми методами, а именно: конкретными делами, которые направлены на благо медицинских работников. Надо просто помогать, тогда те, кто обратился с просьбой, почувствуют нашу пользу.

У нас был случай в ВГКБ № 40: к нам обратились медицинские сёстры одного из отделений, при этом они не являлись членами профсоюзной организации. Но мы решили им оказать поддержку. В итоге удалось разрешить их проблему, а эти девушки теперь наши сознательные члены и даже сами многим помогают в сложных ситуациях.

Да, пока мы ещё не добрали более 50%-го членства, но мы идём

к этому рубежу. Я думаю, в ближайшее время будет совсем другая картина.

**— Ближайший год необходим для окончательной стабилизации.**

— Да, ещё нужно будет провести диалог с новыми руководителями, найти общий язык с ними. Также продолжить работу по поиску профсоюзных лидеров, а когда найдём их, то организовать специальное обучение.

**— Расскажите хотя бы на одном из примеров о ваших первичных организациях.**

— У нас есть замечательная профсоюзная организация в Госпитале ветеранов войн, там председательствует Марина Семёновна Людвиполь. Это истинный лидер профессионального движения, интересный и неравнодушный человек. Она многое сделала для своего коллектива. Один из следующих моих примеров из жизни госпиталя будет связан с трактовкой законов. К сожалению, в нашей жизни даже закон может быть истолкован двояко. На этой почве возникла дилемма. Всегда считалось, что сотрудники подобных учреждений имеют 25%-ю надбавку к заработной плате. Потом выяснилось, что данной доплатой могут пользоваться только непосредственно работающие с больными людьми. А где это прописано? И с этим вопросом совместно с председателем первичной профсоюзной организации мы обратились в Министерство труда, где нас в итоге поддержали, и надбавка была восстановлена для всех сотрудников. В итоге оказалось, что мы не только вернули справедливость для рядовых сотрудников, но и облегчили жизнь руководителю, ведь у него на руках теперь есть документ, который обязал его восстановить надбавку. А действовали мы в том числе на основании коллективного договора. В результате

всей этой работы было доказано, что коллективный договор — это важный документ, и если в нём прописана конкретная норма, то отменить её не так просто. То есть коллективный договор защищает обе стороны — и работодателя, и работников.

Но, несмотря на то, что мы всегда стараемся восстановить справедливость, во время выяснения обстоятельств некоторые члены профсоюза сгоряча покидают наши ряды с поспешной оговоркой: «вы нас не защитили». Обидно — ведь когда ситуация уже поворачивается в нужную сторону, часть людей возвращается к нам, а другая — нет. Последние думают, что не обязательно быть членом профсоюза, так как нормы действуют для всех.

**— В этих ситуациях мудрый и благодарный тот, кто не руководствуется эмоциями.**

— Да, конечно. Поэтому когда приходишь на обсуждение коллективного договора и говоришь людям, чего мы добились, где смогли помочь, где и что привели в соответствие с законами — а мы ведь по большому счёту делаем именно это, — тогда подопечные профсоюза видят, чем мы заняты. Всё по закону — это наш главный неоспоримый девиз.

Администрация видит, что профсоюз — реальный помощник в общем деле. Помогает такой постулат: ведь это сотрудники вашего учреждения, давайте позаботимся о них. Тогда уже обсуждаются

**«МЫ ГОДИМСЯ НАШИМИ МОЛОДЫМИ ДОКТОРАМИ И МЕДИЦИНСКИМИ СЁСТРАМИ, КОТОРЫЕ НЕ ОСТАЮТСЯ В СТОРОНЕ ОТ ВОПРОСОВ ЖИЗНИ!»**

и премирование, и выходные дни, и так далее, потому что сотрудники ощущают реальную заботу работодателя о них — и получается, что все заинтересованы в положительных эмоциях и результатах работы.

**— Валентина Алексеевна, вы центральный лидер профессионального движения работни-**



ков здравоохранения в округе. Именно на ваших плечах оказался вопрос по регулированию дальнейших отношений внутри собственного коллектива. Как удалось сохранить основной кадровый актив в новых условиях?

— Вы знаете, сейчас в основном всё хорошо. Основные перемены позади, и трудности тоже. Да, в самый пик реформ нам приходилось обсуждать некоторые спорные вопросы, проводить общие встречи. И хорошо, что у нас в коллективе работают люди профессиональные, которые умеют понимать друг друга. Да, бывает, что председатель профкома или профгруппорг не умеет разговаривать на одном языке с коллективом, думая только о себе, а не о других. Но это не про нас. И я в этом убеждена.

— **Валентина Алексеевна, расскажите о планах на лето. Как будет организован летний отдых для взрослых и детей?**

— У нас всегда очень интересно проходит празднование Дня медицинского работника, приглашаются артисты: дважды выступал Хор Турецкого, пела Надежда Кадышева; устраивалась встреча в Доме музыки.

А если говорить о летнем отдыхе, есть хорошая организация «Профкурорт», предоставляющая недорогие, но хорошие путёвки в Белоруссию, поэтому мы сможем воспользоваться их предложениями. И то же самое с детским отдыхом. С прошлого года нам разрешили работать с нашими предприятиями в округе, покупать у них путёвки. Мы сотрудничаем с ВДНХ — у них замечательный детский лагерь, с Московским институтом теплотехники, поэтому детский отдых пройдёт организованно и на отличном уровне. Традиционно могут воспользоваться льготами многодетные семьи и инвалиды.

— **Я знаю, что у вас работает Совет молодых специалистов. В чём его назначение?**

— Работа с молодёжью у нас на достаточно хорошем уровне. Председатель этого совета Лариса Картавцева — эффективный ру-



ководитель, очень много времени уделяющая общественной деятельности. Лариса Руслановна идеально подходит на роль человека, объединяющего вокруг себя молодых специалистов, мотивирующего их на постоянный рост. И под её началом многие раскрываются, проникаются чувством ответственности и трепетной заботы.

Так, наши молодые активисты посещают детей с ограниченными возможностями здоровья, тех, кто практически не выходит из дома. Они помогают им, ищут спонсоров для таких ребят. Детям дарятся подарки, они собирают для нас картины-пазлы, и их детские работы украшают стены наших учреждений здравоохранения. Это очень трогательно, такие дети особенно нуждаются во внимании извне. И всё это у них получается. Мы рады и гордимся нашими молодыми докторами и медицинскими сёстрами, которые не остаются в стороне от таких вопросов жизни!

Ещё при 102-й поликлинике у нас действует «мамина школа» для наших молодых специалистов. В эту школу может прийти любая беременная женщина и научиться, как правильно ухаживать за младенцем, и другим навыкам будущей мамы.

Кроме того, мы провели большую работу по обеспечению моло-

дых специалистов жильём. В Москве существовало много хороших программ, в том числе предоставляется и служебное жильё для молодых специалистов. Всего обеспечены служебным жильём 62 семьи, последний раз в 2009 году профсоюз получили 26 квартир в новом микрорайоне на Дмитровском шоссе для молодых специалистов, и это очень здорово для обновления и закрепления в наших рядах молодых специалистов. В настоящий момент дано разрешение: кто отработал десять лет, может выкупить служебное жильё с рассрочкой платежа на 10–15 лет. Мы сейчас надеемся на будущих депутатов Московской городской думы, которые будут поднимать вопросы льготного обеспечения жилой площади для наших медицинских работников.

— **Валентина Алексеевна, мы затронули с вами очень важные аспекты жизни: соблюдение законов, интересы работников и работодателей, спор и истина, рождающаяся в нём. И во всём этом огромную непререкаемую роль играет профсоюз.**

— Да, именно так. Я считаю, что в Москве к Профсоюзу работников здравоохранения относятся с уважением на всех уровнях, потому что понимают: вместе мы можем всё. Поэтому наш Профсоюз живёт, трудится и будет жить. ■

# Валерий Чернов: «Профсоюз сегодня нужнее, чем в любые другие времена»

■ Нина Злаказова



Анастасия Нефедова

*Территориальная профсоюзная организация медиков Юго-Западного административного округа Москвы живёт и развивается, переживая вместе с учреждениями здравоохранения все перемены последних лет. Профсоюзная работа сегодня куда больше, чем в советское время, по сути это совершенно бескорыстное служение своему коллективу, людям, рядом с которыми работают профсоюзные активисты. Им безразлично, что происходит вокруг, как складывается жизнь в больнице или поликлинике. И наряду со своими ежедневными служебными и личными заботами они думают о том, как можно эту жизнь изменить к лучшему. Председатель профсоюзной территориальной организации работников здравоохранения ЮЗАО столицы Валерий Чернов хорошо знает, чем живёт каждая первичная профсоюзная организация его округа, и хорошо видит всю картину окружного здравоохранения в целом.*

## Досье

Валерий Николаевич Чернов, председатель Территориальной организации Профсоюза медиков ЮЗАО города Москвы.

Родился в Москве.

Учился в школе № 521. Окончил медицинское училище № 37 с красным дипломом.

После службы в армии окончил Московский медицинский институт имени Н.А. Семашко, лечебный факультет, затем — ординатуру по урологии. Работал в амбулаторной сети города Москвы врачом-урологом.

Руководил работой поликлиники № 90. В течение десяти лет был заместителем начальника управления здравоохранения Юго-Западного административного округа столицы.

В должности председателя территориальной организации работников здравоохранения работает с 1 ноября 2011 года.

**— И так, Валерий Николаевич, в чём заключается профсоюзная работа?**

— Профсоюзами проводится большая работа, но она, к сожалению, остаётся в тени, о ней мало

кто знает. Ведь любая социальная проблема, которая начинает обсуждаться и доходит до уровня правительства, всегда начинается с собеседования, обсуждения, согласования, с борьбы профсоюзов. Любая проблема: и больничные листы, и декретные отпуска, и травмы — всё это решается правильно, когда профсоюзы борются за права работников. Я сам раньше не представлял себе этого в полной мере, когда не работал в системе профсоюзов. А теперь очень хорошо вижу массу стоящих перед ними задач. Профсоюз сегодня играет немалую роль в улучшении качества жизни и условий труда работников. Важно понимать ещё вот что: то, чего добился профсоюз, распространяется на всех членов общества — и членов профсоюза, и тех, кто в нём не состоит.

**— Это, видимо, правильно. Каждый работающий оказывается в зоне вашего внимания.**

— Конечно. Но нам хотелось бы, чтобы и число членов профсоюза росло. Я работаю здесь третий год и пока могу сказать, что, по некоторым объективным обстоятельствам, в нашем округе членство в профсоюзе несколько уменьшается. Это происходит потому, что как в раз в последние два года идёт реорганизация столичного здравоохранения: поликлиники объединяются в амбулаторные центры. Вся специализированная сеть — психиатрия, наркология, дерматовенерология, спортивная медицина — теперь объединяется. И поэтому многие просто исчезают из поля зрения: наш округ «потерял» 15–16 учреждений.

**— Но, возможно, в связи с реформами появляются и новые резервы или, по крайней мере, вероятность их возникновения?**

— Сейчас к столице присоединились вновь созданные районы —





Троицкий и Новомосковский, так называемая Новая Москва. Территориально они тоже должны прийти к нам. Членство в профсоюзе там не очень большое, тем не менее оно есть. Сейчас мы проводим работу, стараемся убедить людей, донести до них информацию о том, что делает профсоюз. Ведь у людей крепко увязло в голове, что профсоюз — это организация, которая распределяет какие-то дополнительные блага, путёвки, талоны на дефицитную продукцию. Однако основная задача нашего профсоюза — это защита работников перед работодателем. Большая работа ведётся по развитию социально-трудовых отношений, социального партнёрства. Конечно, пока здесь не достигнуто того, что я для себя как руководитель профсоюза наметил, но мы движемся в этом направлении.

Затрудняется работа тем, что пока не во всех организациях членство достигло 50 % и выше, когда профсоюз уже может быть представителем стороны работников в переговорах. Но есть учреждения, в которых профорганизации сохраняют достаточно высокую численность: 70, 80, 96 %. Это традиционно стоматология, центр восстановительного лечения детей, небольшие организации, в которых проще проводить работу.

— Видимо, это зависит от самой первичной организации, от её руководителя, от того, получилось ли сотрудничество между администрацией учреждения и профкомом.

— Совершенно верно. В нашем деле всё зависит от первички. Какой у неё руководитель, так и пойдёт работа. А ведь в наше

время, когда человек ведёт приём пациентов, или заведует отделением, или работает лаборантом, и у него много своей основной работы, в придачу к этому заниматься ещё общественной деятельностью очень тяжело. Я это понимаю — людям трудно. Но работа ведётся. В нашем профсоюзе на учёте состоят и федеральные учреждения, которые не входят в систему Департамента здравоохранения Москвы. Вот пример Центра детской онкологии и гематологии имени Дмитрия Рогачёва: довольно долго там работал бессменно один председатель профкома — и всё было тихо, ничего не менялось, ничего не происходило. А полтора года назад профсоюзным лидером стала Людмила Васильевна Сидоренко, кандидат наук, которая всё перевернула, и работа под её началом забурлила. Членство выросло с восьмидесяти человек почти до шестисот. Порой даже удивляешься тому, как у неё это получается. На самом деле, конечно, понятно: и сама Людмила Васильевна — человек активный, и директор института академик Румянцев — представитель поколения, привыкшего работать с профсоюзами, он понимает их положительную роль, а потому всегда идёт навстречу. И началось в Центре настоящая профсоюзная работа: люди готовы вступать и вступают в профессиональный союз, проводятся культурные мероприятия, сотрудники учреждения участвуют во всех спортивных мероприятиях. Как видите, всё зависит от профсоюзного лидера первички.

### Откуда берутся настоящие лидеры

— А вот интересный вопрос: откуда появляется такой лидер первичной организации? Вырастает в недрах коллектива, или, может быть, директор находит председателя профкома — не столько удобного для себя, сколько толкового организатора? Что, вообще, требуется для того, чтобы человек, воз-

главляющий первичную организацию, сумел наладить в ней работу на должном уровне?

— Думаю, такой человек, несомненно, должен обладать определённым набором навыков и личностных качеств. Наверное, есть такие люди внутри любой организации, но одних лидерских характеристик недостаточно, чтобы взвалить на себя груз обозначенных проблем. Скорее, в успешной работе профсоюзного комитета большую роль играет фактор тандема — совместной деятельности главного врача и председателя профсоюзного комитета, ведь множество вопросов невозможно решить без участия руководителя учреждения.

— Пожалуй, и поддержка высшего звена имеет существенное значение. Как вы работаете с руководителями первичных профсоюзных организаций вашего округа, какую поддержку им оказываете?

— В округе за три неполных года сменилось около 60 % профсоюзных руководителей. Организовывается головная поликлиника — к ней присоединяются в качестве филиалов несколько менее масштабных, порой по шесть-восемь не крупных учреждений, и нам приходится ликвидировать имеющиеся в них первичные организации. И прежние председатели остаются как бы не у дел. Мы постарались, конечно, при реорганизации найти применение лидерским способностям этих людей: на заседании президиума приняли решение о создании профгрупп, выбрали профгруппоргов. При этом потери всё-таки произошли. Для нашей территориальной



## Факты

В 2013 году заключено 28 коллективных договоров (из них 11 договоров заключены впервые), что составляет 97%. Уменьшение числа коллективных договоров произошло в результате мероприятий по программе модернизации столичного здравоохранения.

Во всех учреждениях в коллективном договоре решаются вопросы медицинского обслуживания сотрудников, имеются положения о материальном стимулировании, о выплате надбавок и премий.

В 90% договоров устанавливается специальная доплата молодым специалистам.

В 99% установлена минимальная заработная плата.

В 93% договоров установлен порядок индексации зарплаты.

Во всех учреждениях округа выбраны и работают уполномоченные лица по охране труда. Общая их численность — 466 человек.

В 2014 году предстоит большая работа по совершенствованию коллективно-договорной кампании в учреждениях округа.

организации стало чувствительным то, что от нас ушли три крупных родильных дома: их соединили с больницами. А в нашем округе всего одна больница — и получается, что наши роддома ушли в другие округа, к другим больницам и организациям. Опять-таки есть интересный момент, который подтверждает мысль о важности сотрудничества профсоюзного лидера и главного врача: роддом № 4, например, присоединился к 64-й больнице, а главным врачом объединения назначили врача родильного дома, и она обратилась к нам с просьбой остаться на территориальном учёте в Юго-Западном округе, хотя по профучёту больница выходит на город. Наш городской профсоюз решил принять во внимание мнение главного врача — и это, на мой взгляд, правильно.

## Когда вспоминают о профсоюзе

— Валерий Николаевич, в первое время постсоветского периода наблюдались массовые выходы людей из рядов профсоюза, потом профорганизации стали возрождаться, набирать новую силу. Давайте попробуем проанализировать, когда, в какие моменты растёт интерес по отношению к профсоюзам?

— Обычно это случается при возникновении каких-то экономических, юридических вопросов — люди видят, что профсоюз помогает в их решении. И когда случаются какие-то трения, разногласия между интересами работодателя и работника, когда мы пытаемся разъяснить, показать работодателю, что он не прав.

А такое бывает, к сожалению. Что касается нашей организации, то к нам было много вопросов, когда шло объединение учреждений. Бывало, руководители при присоединении поликлиник хотели брать пенсионеров на срочный трудовой договор, а по закону они не имеют права этого делать. Приходилось вести разъяснительную работу. И нас услышали.

— **Наверное, этот этап можно охарактеризовать как этап взаимного обучения: для многих новых руководителей вы являетесь учителями, которые способны многому научить, и у вас в профсоюзе тоже идёт обновление, вам тоже приходится учиться чему-то у главных врачей.**

— Пожалуй, так. Идёт процесс притирания друг к другу. Мы стараемся чаще общаться на местах, а не просто выслушивать стороны, принимая при этом поспешное решение. Нужно уметь договариваться, объяснять, и я всегда надеюсь на понимание.

Если говорить о смене профсоюзного актива, то в амбулаторных центрах на 90% остались прежние профсоюзные руководители, а вот уже по профгруппам процент сменяемости достаточно большой. Но я повторю, что главное — это всё-таки союз между руководителем учреждения и председателем профкома, нацеленность на общую работу, общий результат. Ведь лишь немногие хотят заниматься общественной работой, посвящать ей личное время, учиться, выступать, с одной стороны, защитниками при решении конфликтных ситуаций, с другой — противниками. Это не

каждому по плечу. Ну а поскольку у нас произошло обновление актива, я хочу сказать спасибо региональной общественной организации Профсоюза работников здравоохранения города Москвы, на высоком уровне организующей учёбу профсоюзного актива, по всем вопросам — экономическим, юридическим, охране труда, коллективным договорам и так далее. И вы знаете, люди ходят на учёбу, они понимают, что это важно. Я уже говорил, что учёба проходит на очень высоком уровне: здесь всё раскладывают по полочкам, объясняют, какими правами наделён профсоюз, что конкретно могут сделать профсоюзные активисты. Ведь профсоюз имеет право увидеть любой раздел работы учреждения, для него нет закрытой информации. И работодатель не имеет права не допустить профсоюз для решения проблемных ситуаций. Что касается информированности — этой очень важной составляющей профсоюзной работы, то горюком профсоюза для этого многое делает: есть и страничка, и сайт, и вопросы-ответы.

## Молодёжь — перспективное направление работы

— Мы до сих пор говорили в основном о профсоюзных руководителях. Однако в профсоюзном комитете требуется наличие ещё одной немаловажной должности — уполномоченного по охране труда. Выполняется это требование в ваших организациях?

— Конечно, выполняется. Проводилась даже учёба по этому



поводу, потому что новые профсоюзные активисты совсем не знают, что это такое. В каждом учреждении уполномоченные избраны, они знают свои права, вникают в работу. Со временем, надеюсь, они станут асами в своём деле и смогут передавать свой опыт другим.

**— Другие — это подрастающее поколение, молодёжь? Вы намерены вести с нею работу?**

— Это в моих планах. Я собираюсь активизировать молодёжь. По статистике, в округе её не так много, но такая категория есть, и я чувствую, что её необходимо объединить. Мы проводили анкетирование людей до тридцати лет. Всего было 170 анкет, и из них в результате опроса мы получили только четыре, авторы которых написали: «да, я хочу принять участие в работе молодёжных советов» и оставили свои контактные телефоны. Это важный показатель. Здесь есть, над чем работать. Молодёжное направление я вижу как перспективное, хочу его совершенствовать в нашей работе и помогать совершенствоваться ребятам на местах.

**— Какой вообще вы видите в перспективе работу профсоюзной организации в округе?**

— Я вижу, во-первых, стопроцентное членство работников в профсоюзе медиков! Это на будущее. А сейчас для меня основная задача — укрепить то количество, которое у нас есть, и постараться увеличить его. Вторая задача —

улучшение информированности народа о том, что профсоюз не бездельничает, что мы работаем. Третья задача — несмотря на то, что во всех учреждениях есть коллективные договоры, они свежие, но они заключались в суматохе конца года, и я хочу провести работу по качественному содержанию коллективных договоров. Собрав все договоры у себя, я, хоть и не юрист, кое-что вижу там: разные подходы, разные трактовки, отсутствие каких-то разделов и так далее. Я хочу, чтобы в учреждениях с нашей помощью составили ответственные, качественные, переработанные коллективные договоры. Тем более что сейчас здравоохранение перешло на подушевое финансирование, поэтому здесь тоже есть свои нюансы.

**— Наверное, вы уже и пути какие-то наметили, конкретные действия?**

— Наметили: организовывать общие поездки, выезды, конкурсы, безусловно. Кстати, по статистике вижу, что состав участников конкурса «Лучшая медицинская сестра» с каждым годом понемногу омолаживается.

**— Есть ли какая-то активность на новых территориях?**

— Да, активность уже проявлялась. Обратилось несколько больниц района Новомосковский, больница «Кузнечики», Марьинская амбулатория. Прислали документы, провели собрания. Но есть и сомневающиеся, их немало — надеюсь, что результатив-

ность нашей работы не заставит их думать очень долго, вливаться или нет в наши ряды.

**— А как в целом вы как руководитель территориальной профсоюзной организации сегодня смотрите на реформы здравоохранения? Как оцениваете то, что происходит?**

— Определённые значительные плюсы в происходящем есть. Но моё мнение: мы очень спешим сделать много хорошего, мы торопимся. Поэтому такой короткий переходный период. Надо бы дать больше времени для того, чтобы подготовить не только отрасль, но и всё, что ей сопутствует. Однако в целом, я считаю, реформа эта очень нужная и важная. Зарплаты у докторов выросли. Много средств потрачено на оборудование, на строительство и ремонты: раньше у нас в округе был всего один магниторезонансный томограф — сейчас их пять, установлены они во всех центрах. Но и внутриотраслевых незавершённых вопросов остаётся довольно много.

Сейчас мы пытаемся выдвинуть своих кандидатов в Московскую городскую думу, чтобы нас слышала власть. Надо, чтобы во власти были люди, которые очень хорошо знают все наши проблемы на местах, и мы сейчас над этим тоже активно работаем, помогаем кандидатам проводить встречи, общаться с людьми, представлять свои программы, а мы представляем этих людей медицинским коллективам. ■



# Любовь Загустина: «В профсоюзе нельзя быть равнодушным, здесь всё пропускаешь через себя»



Анастасия Нефедова

■ Наталья Святлова

*О жизни Профсоюза работников здравоохранения в Западном административном округе столицы рассказывает его председатель Любовь Загустина.*

ного характера. Они касаются представительства и защиты юридических, экономических, профессиональных, социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза, содействия в занятости, охраны труда, получения и повышения квалификации. Оказываем и финансовую помощь: содействуем в лечении, отдыхе детей. Всё это наши задачи. Сегодня остро стоит проблема укомплектования кадрами, раньше было распределение студентов, сейчас такого нет. С каждым годом работать становится сложнее, у медиков появилось больше вопросов.

— **Как представлена структура профсоюза?**

— Наш Профсоюз работников здравоохранения города Москвы наиболее крупный и авторитетный в городе. Главным звеном в профсоюзе является первичная профсоюзная организация. Далее идут территориальные организации округов (их 10 в городе). Территориальные организации округа входят в структуру Профсоюза работников здравоохранения Москвы. В штате нашей организации всего два сотрудника: я — председатель и главный бухгалтер — Любовь Михайловна Шевырёва. Она ветеран труда, награждена почётными грамотами ФНПР, ЦК профсоюза работников здравоохранения РФ, Президиума Профсоюза работников здравоохранения города Москвы, Департамента здравоохранения города Москвы. За активное участие в развитии социального партнёрства имеет Почётную грамоту префекта Западного административного округа.

своей работой занимается главный бухгалтер. Каждая профорганизация имеет информацию о поступлении, расходовании и остатке денежных средств. Контроль за расходованием финансов осуществляют контрольно-ревизионные комиссии территориальной и первичных профсоюзных организаций. Хочу отметить председателей первичных организаций, все они работают на общественных началах, тратят личное время на нужды сотрудников. Это люди неравнодушные, высокой морали и нравственности, ведь в профсоюзе нельзя быть безучастным, здесь всё пропускаешь через себя. Как правило, это врачи высшей категории, высококлассные практикующие специалисты, совмещающие работу и общественное дело. Такое по силам не каждому.

— **Опишите рабочие будни руководителя общественной организации. У председателя профкома понедельник — день тяжёлый?**

— Так сложилось, что понедельник и четверг — приёмные дни. Морально, наверно, понедельник самый тяжёлый день, потому что посетители приходят в этот день по вопросам улучшения своих жилищных условий. Второй понедельник каждого месяца в Дирекции проходит совместный приём населения с руководителем ГКУ «Дирекция по обеспечению деятельности государственных учреждений здравоохранения ЗАО города Москвы». Во вторник — совещание главных врачей, на котором я всегда присутствую. Поэтому профсоюзная организация всегда в курсе всех событий, происходящих в наших лечебно-профилактических учреждениях. Замечания и жалобы также не остаются без внимания. Стараюсь

## Досье

Любовь Александровна Загустина — председатель Территориальной организации Профсоюза работников здравоохранения Западного административного округа города Москвы (МОО ТОП УЗ ЗАО). Возглавляет структуру тринадцать лет.

Вся трудовая деятельность связана с здравоохранением, которую начала на Западе более 40 лет назад. 25 лет работала заведующей клинико-диагностической лабораторией в Западном округе столицы. Врач высшей категории. Ветеран труда. Награждена медалью «В память 850-летия Москвы», почётными грамотами ЦК Профсоюза работников здравоохранения РФ, Президиума Совета МФП, Президиума Профсоюза работников здравоохранения города Москвы, Департамента здравоохранения города Москвы. За активное участие в развитии социального партнёрства имеет Почётную грамоту префекта Западного административного округа.

## Задачи и структура

— **Любовь Александровна, задачи Профсоюза работников здравоохранения с годами меняются?**

— Конечно, меняются. Но основные задачи, как и прежде, социаль-



отвечать обстоятельно по существу вопроса и в срок. Я пытаюсь уделять этой стороне работы больше внимания. В среду — совещания в городском Профсоюзе работников здравоохранения. Там у нас проходит либо обучение руководителей первичных профсоюзных организаций, либо наших, территориальных. Четверг — второй приёмный день. Сотрудники часто и охотно обращаются с вопросами в профсоюзную организацию, и одного дня стало недостаточно. Так как у посетителей обычно много вопросов, часто получается, что народ находится в моём кабинете с утра до вечера. Часто приходится оставаться на работе после окончания рабочего дня.

— **Успеваете со всем справиться?**

— Двадцати четырёх часов, содержащихся в сутках, для нашей работы часто бывает мало. Численность населения округа на 1 января 2014 года — 1 357 848 человек. Медико-санитарную помощь ему оказывают 12 339 медицинских работников, в том числе из стационаров. Из них врачей — 3597 человек, среднего медицинского персонала — 5681, младшего медицинского персонала — 1437, прочего персонала — 1624 человека. Наши медицинские организации — это пять взрослых амбулаторно-поликлинических объединений: ГБУЗ ГП № 8, 195, 209, 212, КДЦ № 4 ДЗМ; четыре детских: ГБУЗ ДГП № 30, 130, 131, 132, а также ГБУЗ ГП № 202 ДЗМ, Центр мануальной терапии, ГБУЗ РД № 3 ДЗМ, шесть стоматологических поликлиник, ГБУЗ ТС № 58, НПЦ МПД. Стационары округа: ГБУЗ ГБ № 17, ГКБ № 31, 51, 71 ДЗМ — осуществляют деятельность непосредственно Департамента здравоохранения города Москвы. ГБУЗ «Детский пульмонологический санаторий № 39 ДЗМ» присоединено к ГБУЗ «НПЦ детской психоневрологии» ДЗМ, ГБУЗ «Детский дом ребёнка № 21» ДЗМ передано в ведомство Департамента социальной защиты населения, ГБУЗ ГКБ № 72 ДЗМ присоединено к ГБУЗ ГКБ № 31 и стало его Фили-

алом № 1, ГБУЗ ГБ № 17 ДЗМ присоединено к Внуковской больнице. За тринадцать лет работы я побывала в каждой первичной профсоюзной организации и не один раз. Стараюсь вникнуть в работу каждой первичной организации, понять трудности и по возможности помочь. Жаль, что много времени уходит на ведение документации.

### Обращения людей

— **С какими обращениями чаще всего приходят на приём?**

— Вопросы у сотрудников здравоохранения самые разные: от трудоустройства до обеспечения жилой площадью. Надо сказать, сегодня остро стоит вопрос предоставления квартир. У нас в здравоохранении были неплохие подвиги, существовала ведомственная очередь на улучшение жилищных условий по месту работы и жительства, в которой стояли наши сотрудники. Сотрудники-медики по льготе получали жильё с опережением на три года. Были социальное жильё, служебная жилая площадь. Существовала отличная программа «Молодой семье — доступное жильё». Только в 2006 году к нам пришло работать несколько десятков сотрудников, и двадцати восьми из них выделили жильё. К сожалению, сейчас такого нет. Если этот вопрос в ближайшее время не решится, в здравоохранении будет ещё больше трудностей. Специалисты стареют, а московских молодых специалистов просто не

хватит, чтобы заменить всех уходящих на пенсию. В столицу приезжает много молодёжи. Взять ту же программу «Молодой семье — доступное жильё»: квартиры предоставляют только москвичам, а почему нельзя пригласить на этой основе перспективную молодёжь из других регионов России? Раньше, когда люди приезжали работать, им гарантировали жилые помещения для проживания. Одинокие жили в общежитиях, а врачам с семьями предоставляли квартиры. Это значительно облегчало жизнь медиков. За медиками, проработавшими десять лет в здравоохранении, закрепляли жилую площадь. Сейчас бесплатное жильё получить невозможно. Думаю, поток стремящихся решить жилищный вопрос намного бы уменьшился, если бы сегодня в округах строили общежития для медиков, или, например, выделяли им беспроцентную ипотеку, или предоставляли какие-либо другие льготы. А пока это остаётся одной из самых насущных проблем.

Бывает, обращаются из-за конфликтов: недоразумения в коллективе или ссоры с администратором. Для таких случаев у нас существует папка жалоб и предложений. Совет председателей профкомов выезжает с проверкой, пытается разобраться в ситуации на месте и положительно разрешить взаимные недопонимания. Приходят коллеги иногда с незнанием своих прав и обязанностей. Обращаются по поводу устройства



Анастасия Нефёдова

## Факты

Территориальная организация Профсоюза работников здравоохранения ЗАО по городу Москве объединяет всех медиков округа.

Членство составляет 5575 человек, это 50 % от числа работающих. Профсоюз работает в соответствии с Трудовым кодексом, Московским трёхсторонним со-

глашением, Уставом Профсоюза работников здравоохранения города Москвы и Положениями: о первичной профсоюзной организации и о территориальной организации.

детей в сад, школу, по вопросам предоставления льгот из-за проблем со здоровьем. Помогаем нашим сотрудникам отправить детей в санаторно-оздоровительные лагеря. Путёвки покупают сами родители или получают их от муниципалитета. А профкомы им содействуют: и первичная организация, и территориальная. К примеру, на летнюю оздоровительную кампанию на одного ребёнка оказываем помощь в размере 5 тыс. рублей. То же самое касается печальных событий и оздоровления сотрудников, но там денежные выплаты больше.

Бывают проблемы трудноразрешимые, не всегда можно помочь. Иногда людям нужно проговорить проблему — и им становится легче. Приходят и с радостными событиями: родился ребёнок, свадьба — фотографии показывают. Много времени уделяем охране труда, ведь это основная функция профсоюза. В здравоохранении работать сложно и трудно, имеется профессиональная вредность. Кстати, эту вредность часто приходится доказывать с целью сохранить положенный при таком раскладе дополнительный отпуск. За работу в условиях вредности дополнительный отпуск исчисляется 14 календарными днями — это неплохая компенсация, и роль профсоюза в таких вопросах значительна. В связи с этим хочу сделать некоторый экскурс в историю: когда-то профессиональные союзы боролись за десятичасовой рабочий день, и это было большим прогрессом. Сейчас в здравоохранении люди, чья работа связана с вредными условиями труда, имеют сокращённый рабочий день, и трудовая неделя у них равна 39 часам, тогда как по Трудовому кодексу она составляет 40 часов. Есть категории медицинских работников с 33-часовой неделей.

Часто обращается молодёжь по поводу материальных трудностей, возникающих в результате

низкой заработной платы. Так как у молодых людей нет ни выслуги лет, ни категории, мы пытаемся найти иные дополнительные возможности для них: включаем по социальной программе оплату в коллективные договоры, чтобы молодые специалисты могли больше заработать и были заинтересованы работать именно у нас. Совместно с Дирекцией округа, Советом молодых специалистов мы ездим в медицинские институты, чаще всего в ГБОУ ВПО РНИМУ им. Н.И. Пирогова, и набираем там кадры. Нужно не забывать, что медик — это одна из интеллигентных и самых гуманных профессий. Все свои знания и умения медицинские работники должны направлять на больного, у них не должно возникать проблем по поводу того, где спать и что есть.

**— Какие ещё методы использует профсоюз с целью заинтересовать молодёжь и сохранить молодые кадры в рядах сотрудников здравоохранения округа?**

— Совместно с Дирекцией здравоохранения ЗАО мы организовали Совет молодёжи, ставший, кстати, хорошей стартовой площадкой для дальнейшего профессионального роста его активистов. Например, председатель Совета молодёжи П.М. Зубавин работает в дирекции округа. Многие молодые специалисты стали заведующими отделениями, есть и те, кто занимает должности заместителей главных врачей по филиалам (С.А. Уткин). Много молодёжи избрано в профкомы первичных профсоюзных организаций, в частности Н.В. Смагина — молодой специалист, председатель профкома Амбулаторно-поликлинического центра городской поликлиники № 212, Е.И. Дьяченко — председатель ППО Детской стоматологической поликлиники № 28. Многие работают профгруппоргами (А.Ю. Томилин, Т.А. Рябова, Ю.В. Червякова, Е.В. Сорокина). При терри-

ториальной организации создана комиссия по работе с молодёжью. В работе руководствуемся концепцией молодёжной политики Профсоюза работников здравоохранения города Москвы. С молодёжью Совет председателей, Президиум и комиссия территориальной организации встречаются регулярно, раз в квартал. Молодые всегда что-то придумывают, предлагают, часто звонят мне. Проводим семинары, организуем совместные мероприятия. Большую помощь оказывает в обучении молодёжи Профсоюз работников здравоохранения города Москвы. Дирекция также придаёт обучению кадров большое значение. В этом году наших сотрудников отправили учиться даже за границу. Медицинские сёстры уже побывали на такой учёбе, сейчас будут знакомиться с иностранным опытом в здравоохранении врачи. Не забываем и о своём опыте. Наша система здравоохранения всегда была на хорошем уровне. Нам есть чем гордиться. У нас все медицинские учреждения расположены в шаговой доступности к больному. Заметьте, в Российской Федерации врач выезжает к больному на дом, а во многих странах происходит наоборот: пациент приезжает в лечебное учреждение.

В закреплении на местах молодых кадров большую роль играют традиции, стремление сохранить связь и преемственность поколений. Молодёжному совету в своей активности не уступает Совет ветеранов здравоохранения, с которым мы также работаем вместе — у нас много совместных задач. Сохранить эту общественную организацию нам удалось благодаря именно ветеранам профсоюзного движения, которых в здравоохранении округа немало. Есть председатели, возглавляющие профкомы более двадцати лет: И.И. Максимова, И.Ю. Козина, Р.А. Афлятунова, С.А. Никитина, М.А. Кузина, И.В. Леонова,



Л.И. Тарасова, Т.И. Маркелова, Т.Н. Карпова. Многие председатели ППО после реорганизации остались работать профгруппами: Л.Б. Касаткина, А.М. Матвеева, Г.В. Урусова, Е.В. Рязанцева. Люди трудятся на общественных началах, отдают все свои знания, опыт, личное время. Приглашают в гости бывших сотрудников, давно ушедших на пенсию, чувствуют участников войны. Одна из последних таких встреч — с чаепитием, награждениями, вручением сувениров — прошла в конце апреля на базе ГП № 209 ДЗМ.

## Чем живёт Профсоюз

— **Расскажите о других мероприятиях, прошедших под эгидой профсоюза.**

— Недавно в округе мы провели конкурс «Лучшая медицинская сестра». В нём участвовали только члены профсоюза. Наша территориальная организация наградила призёров почётными грамотами, цветами и денежной премией. Основная масса номинантов — молодёжь. В прошлом году наша финалистка стала призёром, её признали лучшей медицинской сестрой города. Это Екатерина Уменушкина из АПЦ ДГП № 130. Вообще, в нашей сфере проводится много городских конкурсов. Например, Московский смотр-конкурс на лучшую организацию работы в области труда: победителем в трёх номинациях стала ГКБ № 17 ДЗМ под руководством главного врача В.К. Поповича.

Такие конкурсы организуют и муниципалитеты, и профсоюзы, и Департамент здравоохранения города. Наши врачи неоднократно занимали призовые места в таком престижном конкурсе, как «Формула жизни».

Колонна работников здравоохранения ЗАО систематически проходит на Первомайском празднике, регулярно на таких мероприятиях присутствует директор ГКУ «Дирекция по обеспечению деятельности государственных учреждений здравоохранения ЗАО города Москвы» Борис Георгиевич Завьялов. Участвуем в спартакиадах, занимаем призовые места. Конечно же, возлагаем цветы к памятникам в День Победы 9 Мая. Намечается большая кампания по выдвижению кандидатов в депутаты Московской городской думы, наша территориальная организация от Западного округа рекомендовала трёх человек. Не зря горами и День медицинского работника, хочется сделать этот праздник, как всегда, торжественным и волнующим, чтобы он запомнился коллегам. Округ активно работает и умеет хорошо и красиво отдыхать: организуем туристические поездки, посещения театров, музеев.

— **Как оцениваете работу вашего профсоюза по ЗАО?**

— Конечно, нашу работу должен оценивать городской Профсоюз работников здравоохранения. С Профсоюзом города всегда находим общий язык и получаем от них

активную помощь. Они приходят в нашу организацию не столько с проверками, сколько с тем, чтобы помочь в работе. Например, в плане юридических, экономических и организационных вопросов. Мы же по образованию медики, а у нашего руководства есть высококвалифицированные сотрудники: три юриста, два экономиста, сильные отделы — финансовый, оргработы и охраны труда. «Наш девиз: «Высокий профессионализм и ответственность», — говорит председатель Профсоюза работников здравоохранения города Москвы Светлана Павловна Макаркина. Если возникают трудности, всегда чувствуем её поддержку. Профсоюз ЗАО достойно ведёт общественную деятельность, нас хорошо знают в округе и часто приглашают на юбилейные даты лечебно-профилактических учреждений, ведь есть учреждения, которым по 40–50 лет. Есть взаимосвязь с руководством здравоохранения округа: не просто профсоюз и администрация, а сотрудничество. Мы единая команда — по-другому работать здесь просто нельзя. У нас единое дело и одинаковые задачи. Западный административный округ очень инициативный, мы несколько лет попадаем в тройку лучших по городу. И мы очень гордимся тем, что руководитель Департамента здравоохранения города Георгий Натанович Голухов — наш бывший главный врач ГКБ № 31 ДЗМ.

— **Любовь Александровна, если предположить, что через много лет профсоюзов не будет, что их заменит?**

— Я не буду оригинальна. Дорогу — молодёжи. Им жить в обществе, а мы должны передать этот опыт. Похвально, что сейчас молодые люди стали брать инициативу в свои руки, а ведь ещё 10 лет назад такого не было. Мы профсоюзом создавали советы молодёжи, помогали ребятам. Всё дальше будет зависеть от наших детей и внуков. Думаю, что Профсоюзы будут оставаться всегда. Структура, заботящаяся о социальном статусе человека труда, обязательно должна существовать. ■





Анастасия Нефедова

# Профсоюз работников здравоохранения Зеленоградского административного округа: ШАГИ В ОДНОМ НАПРАВЛЕНИИ

■ Нина Злаказова

*Зеленоградский административный округ города Москвы сегодня живёт во многом более компактной жизнью, чем другие московские округа: люди в медицинских учреждениях здесь хорошо знают друг друга, и многие вопросы решаются прямо на месте. И доверяют они больше конкретным делам, чем лозунгам и обещаниям, – именно об этом мы говорили во время интервью с руководителем территориальной профсоюзной организации работников здравоохранения ЗелАО Еленой Ольховниковой.*

## Досье

Елена Анатольевна Ольховникова, председатель территориальной организации работников здравоохранения Зеленоградского административного округа города Москвы.

Окончила Московскую медицинскую академию имени И.М. Сеченова. По итогам обучения включена в справочник «Лучшие выпускники высших учебных заведений Москвы – 2004» и является участником программы «Российские интеллектуальные ресурсы». Награждена медалью академии «Преуспевшему», почётной грамотой Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Медицинскую практику начала в 1983 году. После учёбы в академии работала в Зеленограде главной сестрой хосписа и была внештатным специалистом округа по сестринскому делу.

Избрана председателем Территориальной организации Профсоюза Зеленоградского округа в 2006 году.

## Правила на все времена

— Елена Анатольевна, как вы считаете, насколько важна на сегодняшний день работа

**профессиональных союзов и важны ли стоящие перед ними задачи от особенностей времени?**

— В разные времена перед профсоюзами стояли разные задачи. Меняется время – повышаются требования – усложняются задачи.

Сегодня непростой период для нашей отрасли, когда идёт модернизация столичного здравоохранения, реорганизация учреждений, то есть меняется привычный взгляд на многое, улучшаются условия работы. За последние годы много сделано в лечебных учреждениях округа: отремонтированы здания, работает новое современное оборудование, а персонал значительно повысил свою квалификацию.

Но именно в этих условиях очень важно сохранить кадровый потенциал, помочь людям адаптироваться к новым условиям. Даже на внедрение нового оборудования некоторые поначалу смотрят с опаской, насторожённо и лишь потом начинают понимать, что это ведёт к улучшению условий их труда, то есть к более качественной, а часто и более комфортной работе.

Как чувствует себя работник? Насколько улучшаются условия

его труда на конкретном рабочем месте? Все эти вопросы находятся в поле зрения не только руководителя, но и профсоюзной организации. Поэтому в любое время для нас главным остаётся забота о работнике.

Кроме того, добавлю, что во все времена тех, кто решил посвятить себя профсоюзной работе, на мой взгляд, должна отличать такая черта, как неравнодушие. Да, можно хорошо знать все нормы, строго следовать статьям закона, опираться на различные положения и постановления – но этого недостаточно. Нужно уметь сопереживать, сочувствовать, быть готовым помочь, иначе мы просто не сможем работать с людьми. Это правило, которое работает во все времена. Люди всегда чувствуют, когда искренне пытаются вникнуть в их ситуацию, помогают решить её так, как это можно сделать сегодня.

Профсоюзам, возрождённым в период новейшей истории России, уже двадцать лет, и за это время наработан большой опыт. Сегодня профсоюзная работа проводится во многом для того, чтобы не допустить производственных конфликтов. Когда



отлажены трудовые отношения, работать гораздо легче. У самого работника не всегда есть возможность вникать в нормы закона, проверять, соблюдает ли эти нормы работодатель, а профсоюз как раз та организация, которая выполняет эту задачу, имеет специалистов по всем направлениям, и они всегда помогут разобраться в ситуации. Мы решаем наши вопросы конструктивно, за столом переговоров. А учиться стараемся у вышестоящей – Региональной организации Профсоюза работников здравоохранения города Москвы, где трудятся замечательные люди с большим опытом работы, высокопрофессиональные, чуткие и внимательные.

### В профсоюзном деле нет скамейки запасных

– В профсоюзном деле, как и в любом другом, нет скамейки запасных. Не стоит ждать, что на смену одним, допустим, не очень опытным или недостаточно «хорошим», придут другие. Нет других! Все люди разные, каждый человек индивидуален, каждый заслуживает внимания, и каждый вносит свой вклад в наше общее дело. Каждый у нас незаменим, а от личных качеств председателя первичной организации порой зависит и доверие к самой организации.

– Как на практике работает институт социального партнёрства? Как выстраиваются отношения у вас в округе?

– В Москве успешно работает институт социального партнёрства, принят Закон о социальном партнёрстве. Основным документом, которым мы руководствуемся в своей деятельности, является двухстороннее Соглашение между Департаментом здравоохранения города Москвы и Профсоюзом работников здравоохранения города Москвы. На его основе и с учётом Окружного трёхстороннего Соглашения заключаются коллективные договоры в наших учреждениях.

Мы в округе работаем в партнёрстве с нашей Дирекцией

по обеспечению деятельности учреждений здравоохранения, возглавляет которую Иван Яковлевич Голоусиков. Совместно рассматриваем вопросы по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Каждый месяц проходят встречи профактива с префектом округа Анатолием Николаевичем Смирновым по самым актуальным вопросам, темы встреч предлагают профсоюзные организации.

Можно сказать, мы здесь живём одной большой семьёй, для которой профсоюз – это в первую очередь правовая защита.

### Профсоюзная работа – это помощь конкретному человеку

– Елена Анатольевна, скажите, с какими проблемами к вам сегодня приходят люди?

– Наши члены профсоюза обращаются с самыми разными проблемами. Можно задать нам любой вопрос. Очень часто такой вопрос оказывается важным не для одного человека.

Вопросов немало. Например, при выходе на пенсию не всегда правильно исчисляется трудовой стаж, иногда не учитываются время стажировки, переобучения, и тогда юристы нашего город-

ского Профсоюза приходят на помощь, составляют иски, обращаются в суд. Нескольким сотрудникам мы смогли таким образом помочь в пересмотре трудового стажа. Особенно это важно, если речь идёт о досрочной пенсии. Задают вопросы о новой оценке условий труда, системе отплаты труда.

Но и житейских вопросов бывает немало: помощь при устройстве в детский сад, отдых детей во время каникул и другие. Много вопросов по улучшению жилищных условий. Конечно, эти непростые вопросы решаются совместно с Департаментом здравоохранения города Москвы и Профсоюзом работников здравоохранения Москвы. Так, в результате совместной работы тридцать семей получили служебное жильё, двадцать три молодых специалиста улучшили свои жилищные условия.

Это, конечно, очень большая помощь – и такие серьёзные задачи удаётся решать, потому что мы вместе.

– Вот это и есть самая настоящая конкретная помощь.

– Да, это важно для человека, согласитесь.

– Насколько изменилось сейчас отношение людей к коллективному договору?



Совещание с руководителем Дирекции ЗелАО И.Я. Голоусиковым

Анастасия Нефёлова



Анастасия Нефедова

Председатель профсоюзной организации ГБ № 3 В.Г. Степанова с членами ППО

— Сегодня работники понимают, что именно коллективный договор в каждом конкретном учреждении прописывает дополнительные льготы и гарантии, с учётом финансово-эконо-

### Дело профсоюза — работать на упреждение конфликтов

— Все лечебные учреждения округа имеют коллективные договоры, и все сотрудники поль-

**Сегодня непростой период для нашей отрасли, когда идёт модернизация столичного здравоохранения, реорганизация учреждений, то есть меняется привычный взгляд на многое, меняются условия работы.**

**Но именно в этих условиях важно сохранить кадровый потенциал, помочь людям адаптироваться.**

мических условий организации. Работники очень хорошо стали понимать, что многие вопросы снимаются, если они определены в договоре. Поэтому коллективный договор широко обсуждается в коллективе. А потом уже комиссия путём переговоров приходит к выводу, что войдёт в коллективный договор. И этот документ всегда открыт, в любой момент в него можно внести дополнения, изменения. Более того, у нас работают постоянно действующие комиссии, которые контролируют, как выполняются пункты договора. И если появляются какие-то новые возможности, диалог администрации и работников в лице профсоюза продолжается — и очень часто в договор вносятся изменения в сторону улучшения каких-то норм.

зуются документом, который регламентирует их отношения с работодателем, по которому им увереннее жить.

Я считаю, что наша сегодняшняя работа — это как раз профи-

**«Во все времена тех, кто решил посвятить себя профсоюзной работе, на мой взгляд, должна отличать такая черта, как неравнодушные».**

лактически работать на упреждение возможных производственных конфликтов. Не бывает, наверное, жизни вообще без конфликтов, но надо, чтобы их было меньше и чтобы они проходили легче, быстрее приводили к чему-то конструктивному, к шагу вперёд. А это возможно, если мы в конфликте слышим не эмоции, а суть вопроса. И если стороны готовы найти решение. Пока нам в округе это удаётся.

— **Расскажите о работе ваших первичных организаций.**

— У нас десять первичных профсоюзных организаций. Самая крупная из них — это Городская больница № 3. Здесь профсоюзный комитет ведёт большую работу — и с ветеранами, и культурно-массовые мероприятия проводит по разным направлениям. Ежегодно благодаря совместной инициативе главного врача ГБУЗ ГБ № 3 ДЗМ И.Я. Голоусикова, заведующей отделением трансфузиологии В.В. Данилец, председателя первичной организации больницы В.Г. Степановой проводятся акции по безвозмездной сдаче крови среди членов профсоюзной организации больницы и округа. В этом году в акции приняло участие сорок человек, из них девять — первичные доноры. В этом учреждении постоянно идёт диалог с руководителем. Практически я могу сказать то же самое о каждой нашей организации.

Первичные профсоюзные организации округа организуют праздники, экскурсии. Не забывают ветеранов, оказывают материальную помощь в различных жизненных ситуациях. Представители первичек работают во всех комиссиях организации. Последнее на сегодня самое главное — у профактива есть возможность поставить вопросы, сесть за стол переговоров, чтобы в итоге было комфортно и работодателю, и работнику.

Профактиву вообще очень не просто работать, здесь ведь не освобождённые работники, у каждого свои профессиональные обязанности. Коллективы доверяют своим профсоюзным лидерам, выбирают их. Согласитесь, далеко не каждый человек сейчас, в наше время, будет заниматься общественной работой. Поэтому во главе профсоюзной организации должен находиться человек, к которому хочется прийти и поделиться проблемой, который, в силу



своего равнодушия, непременно отзовется на вашу просьбу.

— А как вам удаётся организовать учёбу для таких людей?

— Сейчас людям сложно оторваться от работы, выезжать в Москву, но у нас есть очень хорошая форма учёбы, предложенная нашим городским Профсоюзом: по всем интересующим нас вопросам специалисты проводят обучение на месте, приезжая прямо к нам в округ. Мы на своей территории, конечно, можем собрать намного большую аудиторию, чем если бы наши люди куда-то выезжали. Это нам намного удобнее. Недавно, например, была лекция по новому пенсионному законодательству. Кроме того, у нас в территориальной организации есть свой план учёбы, встречаемся с председателями первичек, общаемся, обсуждаем вопросы, которые наиболее волнуют людей. Всё новое, что необходимо донести до членов профсоюза, мы тут же передаём в учреждения. Для нас очень важно, чтобы наши кадры были грамотными.

**Самое главное — оправдать надежды людей**

— С 2006 года мои коллеги доверяют мне профсоюзную работу в округе. Для меня очень важно никого не подвести, потому что



Анастасия Нефёлова

Член профкома, завотделением трансфузиологии В.В. Данилец с участниками акции по привлечению доноров

самое главное — это доверие людей. Хотелось бы оправдать их надежды.

организации вообще невозможно работать. Если человек доверяет тебе решение каких-то своих во-

**Первичные профсоюзные организации округа организуют праздники, экскурсии. Не забывают ветеранов, оказывают материальную помощь в различных жизненных ситуациях. Представители первичек работают во всех комиссиях организации. Самое главное — у профактива есть возможность поставить вопросы, сесть за стол переговоров, чтобы в итоге было комфортно и работодателю, и работнику.**

— Вы знаете, мне кажется, что это слово — «доверие» я чаще всего слышу во время встреч с профсоюзными лидерами.

— Без доверия в общественной

просов, это дорогого стоит. Не каждый может принародно говорить о наболевшем, поэтому и по работе, и часто с личными проблемами приходят в профсоюзную организацию.

— А ещё сейчас на профсоюзы легко ответственное дело по организации выборов в Московскую городскую думу, это тоже очень важно.

— Это опять к вопросу о доверии. Да, впервые доверено общественным организациям выдвинуть своих кандидатов, людей, которых хорошо знают в коллективах, которые знают проблемы отрасли. И это доверие нам тоже надо оправдать.

Время сейчас непростое, но мы работаем. Бывает очень нелегко, но работа продолжается каждый день, это кропотливый процесс, который требует ежедневных совместных шагов в одном направлении. ■



Работы детей членов профсоюза



## Досье

Раиса Степановна Логвинова окончила в 1972 году Актюбинский медицинский институт. Десять лет проработала врачом, затем стала инспектором городского отдела здравоохранения по акушерству и гинекологии. В 1983–2000 годах — председатель областной профсоюз-

ной организации медицинских работников. Отличник здравоохранения Республики Казахстан.

В ГКБ № 15 им. О.М. Филатова — с 2005 года: сначала — врач акушер-гинеколог, затем — освобождённый председатель первичной профсоюзной организации.

Р.С. Логвинова — основатель профессиональной династии: обе её дочери работают в системе здравоохранения.

# ГКБ № 15: коллективный договор — эффективный инструмент в руках профессионального союза

■ Геннадий Габриэлян

*Городскую клиническую больницу № 15 имени О.М. Филатова, которая приняла первых пациентов в апреле 1981 года, в Москве знают многие — это один из крупнейших лечебных центров столицы. В его состав входит стационар на 1600 коек, консультативно-диагностический центр, родильный дом, а также Клиническая больница № 54, ставшая филиалом ГКБ № 15 в порядке реорганизации системы здравоохранения.*

*Учреждение является клинической базой двух медицинских институтов и четырёх ведущих медицинских НИИ, в которых работают крупнейшие специалисты России. Ежегодно в ГКБ № 15 проходят лечение 35 тыс. человек.*

*Помощь приписанному населению оказывают более трёх тысяч сотрудников, в том числе 700 врачей и 800 человек среднего медперсонала. Роль профессионального объединения в таком обширном коллективе особенно значима. А возглавляет первичную организацию профсоюза больницы Раиса Логвинова, работающая в этой системе более четверти века.*

**— Раиса Степановна, насколько популярно сегодня быть членом профсоюза?**

— Профсоюзный охват в нашем учреждении — 43 процента. Больше половины членов союза — средний и младший медперсонал, а также около трети врачей. Мне представляется, что увеличивать количество членов профсоюза во что бы то ни стало имеет мало смысла — лучше работать с активными и понимающими людьми, чем с теми, кого принято называть балластом.

Стопроцентным членство было в советское время, когда пособия по социальному страхованию выплачивались только через профсоюзы. Сегодня фонд социального

страхования — совершенно отдельная структура, и профсоюз существует на взносы работников, то есть на один процент отчислений от зарплаты.

Каждый, кто приходит работать в больницу, получает в профкоме разъяснение: что представляет собой профсоюз работников сегодня.

Давайте спросим молодого специалиста: хорошо ли он знает Трудовой кодекс? Научиться работать можно быстро, а вот самостоятельно отстаивать свои трудовые права в сложной конфигурации современного лечебного учреждения бывает затруднительно. Для этого и существует профессиональный союз, имеющий эффективный инструмент в руках —

коллективный договор. Одиночке трудно явиться в администрацию для того, чтобы защищать свои права. Профсоюз предлагает защиту солидарную, и потому гораздо более эффективную.

Трудовое законодательство — основа основ для того, чтобы работник мог успешно и плодотворно трудиться, а общество — эффективно пользоваться результатами его труда. При этом человека следует соответственно вознаграждать. Не только зарплатой, но и различными видами социальной поддержки. Одновременно мы стараемся донести и до молодых, и до опытных коллег такую мысль: профсоюзная организация — это не касса взаимопомощи, а орган действенной комплексной защиты работника.



— **Приведите, пожалуйста, пример из практики.**

— Пожалуйста — вопрос ко времени: недавно к нашему учреждению в рамках реорганизации системы столичного здравоохранения была присоединена в качестве филиала Городская клиническая больница № 54. Начался естественный процесс сокращения её персонала. Мы в своём коллективном договоре записали: преимущество в сохранении работы принадлежит членам профсоюза. Все имеющиеся вакантные должности предоставляются им же. Теперь профсоюзный комитет предметно рассматривает списки попавших под сокращение сотрудников. Нам предстоит вынести решение и просить администрацию учесть высказанную в нём позицию — на профессиональном языке это называется «мотивированное мнение профсоюзного органа по сокращению численности штата работников».

— **Как вообще работает профсоюзный комитет?**

— Члены профкома — это девять человек, которые представляют все группы специалистов, работающих в больнице.

Одна из главных забот — разбор текущих трудовых споров. Они могут касаться соблюдения рабочего графика, оплаты труда, например доплат за ночные дежурства, а также неправомерных распоряжений или действий руководителей подразделений, если они происходят. Профсоюзный комитет — рабочий орган, который должен встречаться не реже одного раза в месяц, в действительности же это случается даже чаще. Профком опирается на профгруппоргов, их в учреждении восемьдесят восемь — сильный отряд профсоюзных активистов!

— **Какие формы социальной поддержки обеспечивает профсоюзная организация своим членам?**

— Уже пять лет действует наш договор с ЗАО «Профкурорт», по которому санаторные путёвки

для членов профсоюза и членов их семей предоставляются со скидкой 20 процентов. Оказывается бесплатная амбулаторно-поликлиническая помощь сотрудникам больницы — по рекомендации диспансерного врача. Традиционная материальная помощь — рождение ребёнка, юбилей, другие семейные события, требующие неожиданных расходов. На эту последнюю статью расходуется до 700 тыс. рублей в год. Если говорить о культурно-массовых мероприятиях, то это поездки, экскурсии. Последний пример — организованное посещение «Звёздного городка». Впереди — ежегодный традиционный День медицинского работника, и многие из нас отметят его вместе.

— **Деятельность профсоюза, насколько известно, распространяется и на членов семей работников?**

— Да, в частности, если речь идёт об организованном отдыхе, в первую очередь летнем отдыхе детей. Московская федерация

**ОДИНОЧКЕ ТРУДНО ЯВИТЬСЯ В АДМИНИСТРАЦИЮ ДЛЯ ТОГО, ЧТОБЫ ЗАЩИЩАТЬ СВОИ ПРАВА. ПРОФСОЮЗ ПРЕДЛАГАЕТ ЗАЩИТУ СОЛИДАРНУЮ, И ПОТОМУ ГОРАЗДО БОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНУЮ.**

профсоюзов, наш горком профсоюза обозначили ряд детских лагерей, путёвки в которые выделяются по принципу сооплаты — и предоставляются они в первую очередь нашим сотрудникам, имеющим регистрацию в области, поскольку у жителей столицы есть возможность получить такие путёвки по месту жительства.

— **Молодёжная политика обычно стоит в приоритетах любого профсоюза...**

— Верно. У нас возродилось наставничество, посвящаем молодых специалистов в профессию. Это, прежде всего, поступившие к нам на работу выпускники медицинских колледжей. Уже с 2010 года по инициативе профкома каждую осень проводится церемония, на которой пополнению медицинского коллектива вручаются профсоюзные билеты и памятные

подарки, и одновременно чувствуются наставники — старшие медицинские сёстры. Заботится профсоюз и о материальной стороне дела: мы добились того, чтобы среднему медперсоналу, у которого ещё нет категории и стажа, доплачивали к базовой ставке. Делать первые шаги молодому специалисту бывает достаточно трудно. Теперь по ходатайству заведующего отделением и старшей медсестры он может получать в качестве доплаты до 30 процентов в месяц.

— **Насколько актуальна сегодня проблема охраны труда?**

— Представители профсоюза входят в комиссию по охране труда, и, надо сказать, забот у неё хватает — в нашем огромном лечебном учреждении больше восьмидесяти отделений. Комиссия следит за графиком проведения инструктажей по технике безопасности в отделениях, инспектирует рабочие помещения с точки зрения выполнения требований по охране труда, рассматривает случаи производственно-го травматизма, случающиеся, например, при перемещении

пациентов по недосмотру либо из-за спешки персонала. Эта работа даёт результаты: в прошлом году была зарегистрирована единственная производственная травма.

— **Какие ещё формы социального партнёрства практикуются в вашем учреждении?**

— Уже упомянутая комиссия по охране труда, а также комиссия по стимулирующим надбавкам к заработной плате, по трудовым спорам, жилищная комиссия — в каждый из этих органов входят на паритетных с администрацией условиях члены профкома либо кто-то из профгруппоргов. Существуют рабочие отношения с заместителем главного врача по се-стринскому персоналу, с отделом кадров. Примеров реальных конфликтов, пожалуй, нет — всё решается на стадии возникновения проблемы. ■



## Дмитрий Линник: «Главные задачи студенческого Профкома МГМСУ им. А.И. Евдокимова — защита прав и представление интересов учащихся перед преподавателями и администрацией, развитие потенциала, творческих способностей, организаторского мастерства студентов»

■ НАТАЛЬЯ СВЯТОВА

*Насколько интересной и счастливой будет студенческая пора, зависит от самих молодых людей, считают в МГМСУ им. А.И. Евдокимова. Уже в 1968 году в стоматологическом университете появилось студенческое профсоюзное движение. Именно в этом году объединённая организация разделилась на профсоюз сотрудников и профсоюз студентов института. Молодёжный сектор возглавлял ныне заведующий кафедрой ортодонтии и детского протезирования, профессор Леонид Персин. Сейчас его возглавляет студент 5-го курса стоматологического факультета Дмитрий Линник. Он и рассказал нам о жизни и досуге молодёжи, волонёрской деятельности, а также работе организации.*

### Досье

Дмитрий Романович Линник — председатель Профкома студентов МГМСУ им. А.И. Евдокимова. Избран в 2012 году на пять лет.

Родился 28 марта 1992 года в г. Минеральные Воды.

Студент 5-го курса стоматологического факультета, будущий пародонтолог. После получения диплома планирует поступать в интернатуру, ординатуру и аспирантуру МГМСУ им. А.И. Евдокимова.

Входит в Студенческий совет при Министерстве здравоохранения РФ.

Ведёт активный образ жизни, играет на аккордеоне, любит посещать театр.

**— Дмитрий, сильно ли отличается Профсоюз студентов от аналогичной организации для работников?**

— Главная цель у всех профсоюзов одна — представление интересов людей, которых он объединяет. Неважно, работников или студентов. Мы стараемся защищать права молодых людей в решении конфликтных ситуаций с другими студентами и преподавателями. Ребята также могут обратиться к нам при возникновении различных проблем, касающихся обучения и внеучебной

деятельности. Но специфика именно студенческого профсоюза заключается в том, что целевой группой являются студенты, основная помощь для которых — развитие и реализация их потенциала, творческих способностей, организаторского мастерства. Наше отличие также в том, что каждый член профкома студентов совмещает учёбу с работой и не получает заработной платы, за исключением председателя и секретаря, остальные работают на энтузиазме. Иногда засиживаемся и до позднего вечера. Часто приходим в профком и в выходные дни.

**— А как же пары? Преподаватели лояльно относятся к тому, что вы пропускаете?**

— Мы стараемся не пропускать, но иногда бывают очень важные масштабные мероприятия, когда просто необходимо быть на них, а не на паре. И преподаватели нас понимают.

**— И сколько же таких энтузиазмов, которые состоят в студенческом Профкоме?**

— Всего студентов, обучающихся на пяти факультетах МГМСУ, свыше 8000 человек, из них более 7000 входят в Профсоюз, это примерно 90% от всего числа. Первокурсники сра-

зу же записываются к нам. Почему? Во-первых, профсоюзный взнос небольшой, 13 рублей. Во-вторых, мы проводим множество мероприятий для ребят: досуговые, развлекательные, различные акции и т.д.

Если говорить о структуре, у нас несколько направлений деятельности: комитеты, начиная социально-бытовым и культурно-массовым и заканчивая информационным, а также штаб студенческих отрядов. В него входят медико-социальный отряд «Улыбка», студенческий спасательный — «Скальпель», медико-педагогический — «ДНК», отряд доноров крови «Надежда». Так, «Улыбка» ездит в детские дома, «Скальпель» занимается спасательными работами, альпинизмом и туристической деятельностью, «ДНК» проводит курсы вожатых, «Надежда» два-три раза в год организует акции.

В свою очередь, социально-бытовой комитет занимается участием в различных комиссиях: по заселению в общежитие, питанию, переводу и отчислению, выдаёт анкеты на социальную карту студента. Культурно-массовый комитет организует прыжки с парашютом, соревнования по картингу, по боулингу и курирует





различные секции: студенческий оркестр, академический хор, танцевальные коллективы, черлидинг и многие другие. Информационный комитет работает над нашим сайтом, размещает статьи о работе, фото- и видеоотчёты о мероприятиях, на стендах Профкома всегда висят наши объявления. Эта же структура информирует студентов о возможных событиях в университете: обзванивают старост, ведут социальные сети и т.д. Стараемся договариваться с организациями, которые предоставляют именно услуги для студентов, у них запрашиваем скидки. Если у молодых людей происходят определённые жизненные события, такие как свадьба, рождение ребёнка, а также при несчастных случаях мы делаем для них компенсацию на расходы в размере от 3 тыс. до 10 тыс. рублей. Выплачиваются дотации мэрии г. Москвы социально незащищённым студентам. Если говорить о количественном составе, у нас в Профкоме 18 человек, и у каждого свой проект и направление. Что касается активистов, постоянно участвующих в мероприятиях, то их довольно много, порядка 100–150 человек. В целом в год проходит около 100 различных событий, из них примерно 10 масштабных.

**— Расскажите о последних организованных Профкомом мероприятиях.**

— В преддверии Вербного воскресенья медико-социальный отряд «Улыбка» посетил детское отделение Центра стоматологии и челюстно-лицевой хирургии. Волонтеры рассказали историю происхождения праздника, вместе с детьми рисовали, делали пасхальные открытки для родителей, играли в весёлые

игры. А месяц назад ребята ездили на выездной обучающий семинар «Школа актива МГМСУ — 2014». В основном это студенты 1-го и 2-го курсов, прошедшие собеседование, отбор и уже успевшие себя зарекомендовать в жизни университета. Идея школы актива — дать ребятам новые знания, а также объединить их в команду, которой будет гордиться вуз. В программе были тренинги, мастер-классы, деловые игры от преподавателей и сотрудников Профкома студентов. Это уже третий выезд такого формата, мероприятие стало традицией в МГМСУ, будем её сохранять!

**— В любом Профсоюзе есть документы, регламентирующие его работу.**

— У нас есть собственное положение, разработанное на основе устава Профсоюза работников здравоохранения, где перечислены основные виды деятельности нашей организации. Есть и наш внутренний кодекс правил для сотрудников, которые мы должны соблюдать. Перечислю некоторые из них: агитировать студентов вступать в профком, стараться довести уровень каждого мероприятия до наивысшего, уважать своих коллег и с пониманием относиться к их недостаткам, посещать все мероприятия университета, стремиться к личностному росту и т.д. Каждый наш сотрудник — целеустремлённый вежливый человек, лидер, организатор, успешно совмещающий работу в организации и учёбу в университете. Практически все они работают более трёх лет, многие даже после окончания вуза участвуют в жизни студентов и МГМСУ. Двери Профкома всегда

открыты для новых людей, поэтому наша команда постоянно растёт.

**— С какими обращениями чаще всего приходят студенты?**

— Многие ребята хотят сами вести кружки и секции, некоторые хотят самостоятельно организовать мероприятия, проекты. Мы им подсказываем, какую организационную и информационную работу стоит провести для этого. Относительно дотаций мэрии Москвы к нам поступает около 500 заявлений, дотации предоставляются после их рассмотрения, получают их порядка 400 человек.

**— У вас приём, как это принято, происходит по определённым дням?**

— У нас — каждый день, с 10:00 до 18:00. В среднем бывает 20–30 студентов. Когда вопрос касается дотаций, может прийти 100–150 человек за день.

**— Какова роль вашего Профсоюза в структуре столичного здравоохранения?**

— Я считаю, что роль нашего Профсоюза весьма существенна. Ведь каждый из студентов в будущем станет врачом, работающим в муниципальных и частных больницах. Эти люди и есть то «будущее» здравоохранения. И насколько нам удастся помочь этим студентам реализоваться в студенческую пору, всевозможно развить их профессиональные, творческие и личностные качества, настолько и будет сильно наше здравоохранение в будущем!

**— Как вы думаете, что ждёт ваш Профсоюз в дальнейшем?**

— Только процветание, рост и развитие. ■

# Владимир Черменев: «Профсоюзы — реальная сила»



**ВЛАДИМИР ЧЕРМЕНЕВ,**  
председатель Территориальной  
организации Профсоюза работников  
здравоохранения СЗАО города Москвы

## — Владимир Алексеевич, какова структура вашей территориальной профсоюзной организации?

— Территориальная общественная организация профсоюза работников здравоохранения СЗАО города Москвы на 2014 год состоит из 32 первичных профсоюзных организаций. В её структуру входят как лечебно-профилактические учреждения (амбулаторные центры, сеть взрослых и детских поликлиник, детские санатории и стационары), так и ряд НИИ федерального подчинения. Все эти учреждения объединяются у нас на уровне округа.

Что касается количественного состава, то в 2014 году общее количество членов профсоюза составило 8145 человек. От общего количества работающих это составляет 51,7%. К сожалению, в последнее время имеется тенденция к оттоку членов профсоюза не только у нас, но и по Москве в целом. Связываю это и с реорганизацией учреждений, и с некоторыми социальными факторами. Но, так или иначе, нам удалось в течение трёх лет держать такой процент на одном уровне.

При территориальной профсоюзной организации создан Совет профсоюза, состоящий из 17 председателей первичных профсоюзных

■ СВЕТЛАНА ЛЫБИНА

организаций наших учреждений, и Президиум в количестве семи человек.

## — Как вы решаете проблему повышения привлекательности профсоюзов и мотивации профсоюзного членства?

— Мной лично разработана Программа мотивации членства профсоюза. В ней чётко прописана мотивация для докторов, для среднего медицинского персонала, для прочих категорий — инженерного состава, рабочего персонала и т.д.

Мы часто встречаемся, я присутствую на собраниях первичных профсоюзных организаций, где доведу до рядовых членов профсоюза все проблемы и достижения в нашей текущей работе. Особенно большое внимание мы уделяем финансовой работе, следим за правильным начислением и выдачей заработной платы. Нередки случаи в учреждениях, когда неправильно делаются начисления, не учитываются последние постановления правительства по оплате труда, неправильно начисляются надбавки за стаж и так далее. Мы выявляем такие случаи и доводим информацию до работников лечебно-профилактических учреждений. Привлекаем комиссию из экономистов городского Совета профсоюза. Если выясняется, что людям недоплатили, то выходим на руководство учреждения. И работникам выплачивают эти деньги. А это на сегодняшний день очень серьёзный фактор мотивации членства: люди видят реальную помощь от профсоюза.

Мы стараемся решать и социальные вопросы. Когда Правительство Москвы выделяет жилую площадь, совместно с администрацией привлекаем работников дефицитных специальностей (педиатров, участковых терапевтов не хватает в Москве), предоставляя им служебную жилую площадь.

Важным моментом в нашей работе является оздоровление детей.

Профсоюзы отправляют ребятшек на отдых в Подмоскowie, на побережье Чёрного моря. Сейчас появились путёвки в Крым. Пока немногие родители решаются отправить туда детей, но недорогие путёвки и дешёвый проезд — веский аргумент для выбора места отдыха.

Родители оплачивают путёвку полностью. К осени мы частично выплачиваем небольшую (5–10 тысяч рублей) денежную компенсацию, после того как они предоставят документы о поездке.

## — Насколько удаётся привлекать к профсоюзной работе молодёжь?

— При каждой профсоюзной организации есть комиссия по работе с молодёжью. Своими силами мы обучаем молодые кадры — отправляем на обучение на базе Московской федерации профсоюза. Отрадно видеть успехи и реальную отдачу от работы наших преемников.

## — Как складываются отношения с руководством лечебно-профилактических учреждений?

— Как правило, руководители и профсоюзы активно сотрудничают: заключают совместно коллективные договоры, соглашения по охране труда. Члены профсоюза включены в комиссии по премированию, по расходу бюджетных средств, по охране труда. Это позитивно сказывается на работе коллектива и профсоюзной организации.

## — Владимир Алексеевич, как вы считаете, удастся ли профсоюзам восстановить былую мощь?

— Безусловно. На сегодняшний день профсоюз является единственной общественной организацией, которая может законно прийти и потребовать у администрации соблюдения трудового законодательства, официально решать финансовые, экономические, социальные вопросы. Люди приходят ко мне со своими просьбами, потому что уверены, что здесь им помогут восстановить справедливость. ■



# РОССИЙСКАЯ НЕДЕЛЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

## 8–12 декабря 2014



## ЗА ЗДОРОВУЮ ЖИЗНЬ

V Международный форум по профилактике неинфекционных заболеваний и формированию здорового образа жизни



## ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ

8-я международная выставка «Средства реабилитации и профилактики, эстетическая медицина, оздоровительные технологии и товары для здорового образа жизни»



## ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

24-я международная выставка «Здравоохранение, медицинская техника и лекарственные препараты»



123100, Россия, Москва,  
Краснопресненская наб., 14  
Единый справочно-  
информационный центр:  
8 (499) 795-37-99  
E-mail: [centr@expocentr.ru](mailto:centr@expocentr.ru)  
[www.expocentr.ru](http://www.expocentr.ru),  
[expocentr.ru](http://expocentr.ru)

### Организаторы:

- Государственная Дума ФС РФ
- Министерство здравоохранения РФ
- ЦВК «Экспоцентр»

### При поддержке:

- Совета Федерации ФС РФ
- Министерства промышленности и торговли РФ
- Правительства Москвы
- Российской академии медицинских наук
- Торгово-промышленной палаты РФ
- Представительства Всемирной организации здравоохранения в РФ



Оформить заявку



Самое необходимое о кислородо-проводах, ГХК, компрессорных станциях – в быстром отклике

Энергия-Криосиб

для медицины

для промышленности

Региональные подразделения

### О компании

Для Вас в кратчайшие сроки компания «**Энергия-Криосиб**» выполнит проектирование, монтаж и техническое обслуживание (ТО):

- кислородопроводов
- ГХК
- концентраторов кислорода
- компрессорных станций
- медицинских консолей

Приоритетная задача нашей организации – внедрение достижений современной науки и техники в практику работы предприятий. Технические задачи тесно связаны с решением медицинских вопросов.

Современный рынок требует от поставщика услуг не только передовых инженерных знаний, но также безупречной репутации, обязательности, точности и порядочности. Всеми этими качествами обладает коллектив ООО «Энергия-Криосиб».

### Гарантии для предприятий:

Экономически обоснованная система предоставления услуг

Максимальная безопасность персонала

Экономия лечебных и технических газов за счёт герметичности соединения

Обучение и консультации сотрудников предприятия

Полный комплект согласованной технической документации

### ПОЛЕЗНЫЕ СТАТЬИ

[Концентратор кислорода — ТЕХНОЛОГИИ ЗДОРОВЬЯ](#)

[Архитектура и строительство](#)

[Кто есть кто в медицине](#)

[О безопасной эксплуатации систем медицинского газоснабжения](#)

### ЧАСТО ЗАДАВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ

[Каковы достоинства концентратора кислорода?](#)

[Какие услуги предоставляет компания «Энергия-Криосиб»?](#)

[В каких регионах работает «Энергия-Криосиб»?](#)

### ОФИЦИАЛЬНАЯ ДОКУМЕНТАЦИЯ

[Приказ ГОСТ Р ИСО 7396-1-2011](#)

[ГОСТ Р ИСО 10083 \(ок ред 12-2011\)](#)

[ГОСТ Р ИСО 7396-1 \(ок ред 12-2011\)](#)

[ФЗ-184 Федеральный закон «О техническом регулировании»](#)

Реклама

