

# ПУЛЬС Профсоюза



Ежемесячная газета  
Профсоюза работников  
здравоохранения РФ

№10 (39) февраль-март 2026 года

## Уважаемые коллеги!



Этот номер газеты выходит в особое время — на стыке двух праздников, символизирующих мужество и созидание, верность долгу и весеннее обновление. 23 февраля и 8 Марта для работников здравоохранения имеют глубокий смысл, ведь наша профессия — это ежедневная защита жизни.

В медицине нет разделения на «мужское» и «женское» самопожертвование. Мы вместе стоим на страже здоровья нации: трудимся в больницах и в зоне выполнения специальных задач, поддерживаем бойцов и их семьи, делимся теплом и заботой. Мужчины Профсоюза — это наша надежная опора и сила. Наши женщины — это вдохновение, мудрость и свет, преображающий мир вокруг.

Я благодарю каждого из вас за единство и труд. Пусть эти дни принесут в ваши дома тепло и уют, а сердца наполнятся гордостью за наше общее дело. Желаю вам крепкого здоровья, неиссякаемых сил и долгожданных побед на всех фронтах!

С праздниками, дорогие защитники и прекрасные женщины! 

**Анатолий Домников,**  
Председатель Профсоюза  
работников здравоохранения РФ

## Официальная хроника

- 2 Новые лидеры Профсоюза прошли стажировку в Москве
- 3 Всероссийский форум «Наставничество. Перезагрузка подходов»: определены сроки и ключевые темы
- 7 Кадровые вызовы и социальные гарантии

## Главное

- 8 Грантовые изюминки – 2025: профсоюзные инициативы в будущем

## В региональных организациях

- 14 На передовой медицины: Олег Осокин — врач, который служит Родине
- 16 Медики-герои. Наталья Гавриленко: «В первую очередь семья, во вторую — долг. О себе будем думать потом»
- 22 Профсоюзный марафон: энергия единства, развития и солидарности
- 25 Как мы создавали музей судебной медицины: история одной победы

## Зарплатная азбука

- 27 Выплаты стимулирующего характера

## Деловая папка

- 28 Единые рекомендации по оплате труда на 2026 год: что важно знать медицинским организациям

**В конце января в штаб-квартире Профсоюза работников здравоохранения РФ прошла двухдневная стажировка для впервые избранных председателей региональных и межрегиональных организаций. Участники погрузились в ключевые направления деятельности Профсоюза, обсудили принципы работы, инструменты защиты прав работников и практику их реализации.**

Открывая встречу, председатель Профсоюза Анатолий Домников лично представил каждого из руководителей, рассказал об их профессиональном пути и задачах, которые предстоит решать на местах. «Председатель региональной организации — это человек, к которому приходят с конкретными вопросами. Поэтому важно не терять связь с первичками и понимать реальные потребности людей», — подчеркнул он.

Заместитель председателя Михаил Андрочников обратился к историческому контексту профсоюзной работы, отметив, что формы и инструменты со временем меняются, но суть остается неизменной: главными инструментами защиты по-прежнему остаются правовая и техническая инспекции труда.

О вопросах организационно-уставной деятельности рассказал зампред Профсоюза Владимир Беспяткин, сделав акцент на системе управления и важности системного обучения профсоюзных кадров.

Кульминацией стажировки стал итоговый круглый стол, где в неформальном, но содержательном разговоре расставили акценты по самым разным вопросам — от структуры организации и управленческих решений до коммуникаций и спортивных инициатив. Анатолий Домников привел

# Новые лидеры Профсоюза прошли стажировку в Москве



примеры регионов, сумевших сделать рывок, несмотря на скромные стартовые позиции: Удмуртская, Рязанская, Саратовская и Чувашская организации показали, что к успеху приводит системная работа, постоянная связь с первичками и готовность к диалогу.

Прозвучала и важная мысль о Профсоюзе как о народном дипломате: профсоюзный лидер должен уметь выстроить диалог с работником, работодателем, органами власти и социальными партнерами. Именно это умение открывает двери и позволяет находить решения даже в самых сложных ситуациях. ●

# Всероссийский форум «Наставничество. Перезагрузка подходов»: определены сроки и ключевые темы



**В начале февраля в штаб-квартире Профсоюза и Правительстве Московской области прошли встречи, определившие архитектуру Всероссийского форума с международным участием «Наставничество. Перезагрузка подходов». Масштабное событие состоится 18 марта в Красногорске, на площадке Дома Правительства Московской области.**

В подготовке приняли участие председатель Профсоюза Анатолий Домников, начальник Управления по связям с общественностью, работе с молодежью и международному сотрудничеству Ольга Жанкевич, лидеры Московской городской и областной организаций Сергей Ремизов и Нина Суслонова. К работе оргкомитета

подключились заместитель министра здравоохранения Московской области Елена Штукина.

Форум соберет более 650 участников — представителей органов власти, медицинских и образовательных организаций, профсоюзов, экспертного сообщества. Ожидается участие министра здравоохранения РФ Михаила Мурашко и губернатора Московской области Андрея Воробьева.

Центральной станет дискуссионная сессия о роли Профсоюза в развитии института наставничества. Спикерами выступят Анатолий Домников, председатель Белорусского Профсоюза работников здравоохранения Вячеслав Шило, руководители региональных организаций Профсоюза Московской и Воронежской Нина Суслонова и Татьяна Сапрыкина, а также лидер первички из Кемерово Людмила Багина. Модератором выступит Ольга Жанкевич.

«Наставничество позволяет быстрее вводить молодых специалистов в профессию, передавать им практический опыт и формировать устойчивую профессиональную среду. В условиях постоянных изменений личное взаимодействие наставника и ученика помогает сохранить лучшие традиции и одновременно двигаться вперед», — подчеркнул Анатолий Домников.

В свою очередь Нина Суслонова отметила: «Форум станет не просто площадкой для обмена знаниями, но и эффективным инструментом нетворкинга, позволяющим наладить прямые контакты между государственными структурами, научным сообществом и медицинскими организациями».

К форуму Профсоюз подготовит сборник лучших практик наставничества. Участие возможно как очно, так и онлайн — регистрация откроется в ближайшее время. ●

# Председатель Профсоюза посетил Ростовскую область: Диалог с властью и обучение актива

## Встречи на донской земле

В середине февраля с рабочим визитом Ростов-на-Дону посетил председатель Профсоюза работников здравоохранения РФ Анатолий Домников. В центре внимания — развитие социального партнерства, поддержка медицинских работников и обучение профсоюзных кадров.

Насыщенная программа началась со встреч с заместителем губернатора Ростовской области Олесей Старжинской и министром здравоохранения региона Наиром Варданяном. Участие в разговоре принял лидер областной организации Профсоюза Дмитрий Закусилев. Стороны обсудили защиту трудовых прав медработников, коллективно-договорное регулирование и комплексную поддержку членов Профсоюза.

«Вы демонстрируете высокий уровень социального партнерства. Ростовская область своим примером показывает, как тесная координация позволяет решать любые вопросы в сфере здравоохранения. Диалог — это самый эффективный метод реагировать на вызовы. Мы ценим такой подход и готовы к дальнейшим совместным шагам», — подчеркнул Анатолий Домников.

Олеся Старжинская отметила, что эффективное взаимодействие невозможно без налаженного информационного обмена:





это позволяет своевременно рассматривать обращения медиков и выработать решения в рамках выстроенного диалога. Важно и то, что министр здравоохранения Наири Варданян — выходец из профсоюзной среды, поэтому хорошо понимает задачи организации и нацелен на развитие партнерских отношений.

В рамках визита Анатолий Домников посетил Ростовский государственный медицинский университет. В разговоре с ректором Михаилом Шишовым и Дмитрием Закусилковым поднимались вопросы развития наставничества, студотрядовского движения, успехов команды КВН вуза.

«Для Профсоюза очень важно, когда молодежь активно включается в нашу жизнь. Ее энергия и живой интерес ко всему, что происходит в организации, становятся стимулом для изменений и движения вперед», — подчеркнул лидер Профсоюза.

Собеседники отметили: администрация РостГМУ настроена на дальнейшее развитие социального партнерства внутри вуза и продолжит поддерживать новаторские начинания молодых профсоюзных активистов.

### Новые знания для эффективной защиты

Ключевым событием визита стал трехдневный образовательный интенсив для председателей и бухгалтеров городских, районных и первичных организаций региона. Впервые в таком формате обучение объединило более 200 профсоюзных активистов со всего Донского края.

Слушателей приветствовали Анатолий Домников, Олеся Старжинская, Наири



Варданян, а также лидер областной организации Профсоюза Дмитрий Закусиллов и руководитель профобъединения Александр Лозыченко.

«Обучение кадров — это инвестиция в устойчивость и эффективность Профсоюза. Именно уровень знаний и профессионализма определяет, насколько мы способны отвечать на вызовы времени», — отметил Анатолий Домников.

Программа интенсива охватывала самые актуальные темы: финансовую и налоговую отчетность, правовые основы социального партнерства, коллективно-договорную работу, методы организационного укрепления первичек. В качестве лекторов выступили начальники профильных управлений ЦК Профсоюза — Наталия Галенко (организационно-аналитическое управление), Марина Краснорудская (правовое), главный бухгалтер Татьяна Рудакова. Особое внимание уделили практической части: разбору реальных кейсов, ответам на вопросы и индивидуальным консультациям.

Подводя итоги, председатель Ростовской областной организации Профсоюза Дмитрий Закусиллов отметил высокую мотивацию участников: «Знания — это ресурс, который делает нашу защиту прав работников по-настоящему эффективной. Тот мощный образовательный цикл, который мы прожили вместе с экспертами ЦК Профсоюза, вооружил нас важными практическими инструментами для ежедневной работы». Он также анонсировал новые обучающие проекты, которые позволят и дальше совершенствовать систему профсоюзного образования в регионе. ◆



# Кадровые вызовы и социальные гарантии

16 февраля заместитель председателя Профсоюза Михаил Андрочников и главный технический инспектор труда ЦК Профсоюза Юрий Гузнаев приняли участие в форуме Российского союза промышленников и предпринимателей «Кадры будущего: Взаимодействие бизнеса и власти». Представительное мероприятие проходит в рамках Недели российского бизнеса.

С приветственным словом к участникам обратилась зампред Правительства РФ Татьяна Голикова, с речью выступил президент РСПП Александр Шохин. Среди гостей — глава Минтруда России Антон Котяков, лидер ФНПР Сергей Черногаев.

В центре внимания собравшихся — ключевые аспекты кадровой трансформации. Прежде всего это скорость адаптации работников и развитие практически ориентированных моделей обучения.

Для Профсоюза важнейшей целью остается создание правовой среды в условиях новой реальности. Необходимо понять, в каком направлении должно развиваться трудовое законодательство, чтобы обеспечить гибкость, сохранив социальные гарантии и защиту прав работников. Все это напрямую касается сферы здравоохранения.

Среди обсуждаемых тем — системное улучшение условий и охраны труда. При внедрении цифровых решений принципиальным моментом остаются профилактические мероприятия, направленные на безопасность персонала. Это крайне актуально для медицинских организаций.

Также участники обсудили пути решения проблемы дефицита кадров в экономике — вопроса, остро стоящего для здравоохранения. Конкретные меры в сфере развития кадров, по мнению участников, должны стать основой нового Генерального соглашения между правительством, объединениями работодателей и профсоюзами. ◆



# Грантовые изюминки – 2025: профсоюзные инициативы в будущем

**Прошедший год стал одним из самых «урожайных» на профсоюзные грантовые проекты: 24 успешно реализованные инициативы свидетельствуют о живой энергии и стремлении к развитию нашего движения.**

Львиная доля грантовых проектов, как и ранее, была направлена на работу с молодежью, нашим будущим. Инвестиции в их вовлеченность, обучение и поддержку — стратегически важны. Параллельно уделялось значительное внимание развитию информационных ресурсов: в цифровую эпоху эффективная коммуникация и онлайн-платформы — ключевые инструменты для привлечения и удержания членов Профсоюза.

Важно, что часть проектов была сосредоточена на фундаментальных аспектах: совершенствовании охраны труда и организационном укреплении.

Основная же идея конкурса остается неизменной: поиск новаторских решений для повышения эффективности профсоюзной работы. Конкурс не просто поддерживает отдельные проекты, а нацелен на их масштабирование. Успешные пилотные проекты могут быть внедрены в работу других организаций, распространяя положительный опыт по всей стране.





Заметные улучшения произошли не только в количестве, но и в качестве заявок, процессе реализации грантов и системе контроля и отчетности. Это говорит о «взрослении» подходов профсоюзных организаций. Заявки стали более продуманными, содержательными и ориентированными на результат. Процессы реализации — прозрачными, а отчетность — детальной.

Несколько проектов заслуживают особого внимания и могут служить образцом. Хочется отметить высочайший уровень организации и исполнения грантовых проектов такими

организациями, как: Московская, Самарская, Пензенская областные организации, Республиканская организация Башкортостана Профсоюза.

Эти организации продемонстрировали профессионализм, четко выстроенную, последовательную и слаженную командную работу, что позволяет добиваться максимальной эффективности и воплощать самые амбициозные идеи в жизнь.

По-своему уникальным стал проект Самарской областной организации Профсоюза «Мастерская Профсоюза». Он

объединил более 150 самых инициативных представителей первичных профсоюзных организаций области, чтобы превратить разрозненные группы активистов в мобильную и творческую силу. Это был настоящий интенсив по проектированию будущего профсоюзного движения. Пятнадцать рабочих команд — участниц «Мастерской» — были отобраны не случайно: каждый участник предварительно изучил материалы Единой образовательной программы Профсоюза для впервые избранных председателей ППО и доказал свою мотивацию. Такой подход

Главное

позволил сразу погрузиться в суть дела. Наряду с традиционными тренингами главным открытием дня стала симуляционная игра, задачей которой было создание с нуля модели идеальной первичной профсоюзной организации.

«Это был удивительный опыт, — делится впечатлениями один из участников. — Мы не просто обсуждали функции ППО, а в режиме реального времени проектировали ее работу: распределяли роли, прорабатывали стратегию взаимодействия с коллективом, решали смоделированные конфликтные ситуации. Теория сразу обретала плоть и кровь».

Главным итогом мероприятия стали реальные навыки командной работы, уникальный опыт проектного мышления и, что особенно ценно, — прочные связи между профсоюзными активистами региона. Такой формат работы — больше чем обучение. Это инвестиция в кадровый капитал Профсоюза, залог его устойчивости и развития. Один день доказал: когда талантливые люди объединяются вокруг общей идеи, они способны создать эффективные модели, которые будут работать на благо каждого члена Профсоюза.

Одним из самых ярких в прошлом году стал образовательный проект, инициированный молодежным советом Московской областной организации Профсоюза — «Корпорация». Этот амбициозный проект поднял насущные вопросы, определяющие вектор развития современной системы здравоохранения: кадровое сохранение, формирование крепких и эффективных команд, а также создание здоровой корпоративной культуры.





«Корпорация» — это не просто программа, а стратегия. Она нацелена на укрепление кадрового потенциала медицинских учреждений Московской области через развитие системы внутренних коммуникаций, где Профсоюз играет ключевую роль. Главная задача проекта — сформировать позитивное восприятие Профсоюза среди социальных партнеров, подчеркнуть ценность первичных организаций и помочь им в выработке собственной стратегии развития.

«Корпорация» представляет собой целый комплекс мероприятий. Основная программа была разработана ведущими психологами и бизнес-тренерами Центра развития компетенций МОНИКИ им. М. Ф. Владимирского при поддержке специалистов «Росмолодежи». Каждая из четырех основных сессий длилась 7 часов и была наполнена практической работой. В ходе сессий председатели ППО и молодежных советов совместно разрабатывали «дорожные карты», выявляли актуальные проблемы в коллективах, распределяли ответственность и обменивались методами вовлечения сотрудников в Профсоюз. Важно отметить, что по запросу председателей были проведены четыре дополнительные стратегические сессии, что свидетельствует о гибкости и актуальности проекта.

Проект «Корпорация» продемонстрировал, что Профсоюз может быть не только защитником прав трудящихся, но и активным участником формирования эффективной системы здравоохранения. Он стал площадкой для диалога и выработки решений, направленных на улучшение

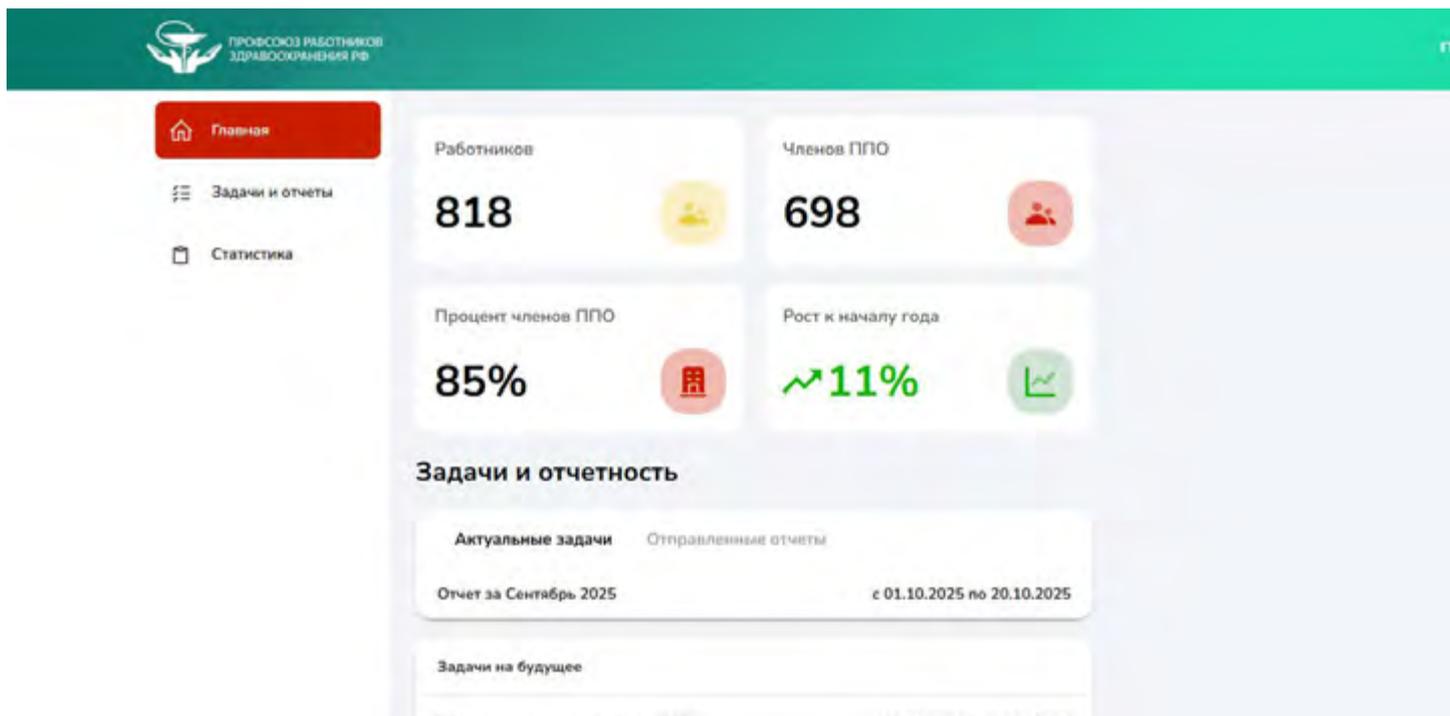
Главное

условий труда и укрепление командного духа. Успех «Корпорации» заложил прочный фундамент для развития социального партнерства, делая Профсоюз неотъемлемой частью жизни каждого медицинского коллектива.

Осознавая важность автоматизации и цифровизации для модернизации и повышения качества работы, Московская областная организация Профсоюза реализовала инновационный проект — «Онлайн-систему сбора и обработки профсоюзной статистической отчетности». Проект представляет собой комплекс электронных сервисов и цифровых инструментов, призванных кардинально изменить подход к сбору и анализу ежемесячной статистической информации. Его суть заключается в создании единой цифровой платформы, которая объединит все уровни профсоюзной структуры — от первичных организаций до регионального руководства.

Главная цель — сделать процесс отчетности максимально прозрачным, оперативным и удобным для всех участников. Внедрение системы открывает перед организациями Профсоюза ряд существенных преимуществ: автоматизацию рутинных процессов, централизацию данных с возможностью многоуровневой проверки, а также оперативный доступ к информации для принятия обоснованных управленческих решений. Этот проект стал важным шагом на пути к цифровой трансформации Профсоюза.

Проект «Открываем горизонты с Профсоюзом!» ППО ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г. А. Захарьина» (Пензенская область) был направлен





и постов в соцсетях. Важной частью проекта стала рефлексия в форме живых дискуссий, по итогам которых предложения молодежи были включены в план работы профкома.

Созданные видеофильмы теперь демонстрируются на церемониях «Посвящения в профессию», транслируя ценности организации новым сотрудникам. Проект обеспечил реальную динамику: профсоюзное членство среди молодежи выросло на 7,15% (до 85,45%). Подводя итоги, команда представила свой лозунг: «С нами мудрость наставников, задор молодых — сила Профсоюза внутри нас самих!»

### Ожидания и перспективы

Основываясь на успешном опыте прошлых лет, можно с уверенностью сказать, что грантовые инициативы станут еще более результативными. Помимо развития ИТ-технологий и молодежной политики, ожидаются инновации и в других направлениях профсоюзной деятельности. Грантовый конкурс стал мощным инструментом для поиска лучших практик и укрепления всего профсоюзного движения. ●

на сплочение коллектива и закрепление молодых кадров. Реализация шла в два этапа: «Эффективная команда» (обучение лидеров и развитие

эмпатии) и «Профсоюз: открытие новых горизонтов!» (изучение истории региональной медицины и патриотическое воспитание).

Ключевыми механизмами стали командообразующая «Профсоюзная регата» с участием главного врача, а также онлайн-конкурсы видеороликов

В тишине вечернего неба, над полем, где звезды мерцают, как надежды, стоит медицинский пункт 268-го самоходного артиллерийского полка. Здесь, среди звуков войны и гремящих орудий, трудится человек, который выбрал путь служения, — Олег Владиславович Осокин. Врач, который не просто выполняет свои обязанности, а живет профессией.

С ранних лет сердце Олега Владиславовича было наполнено стремлением помогать людям. Обучение в Новокуйбышевском медицинском училище, а затем и в Самарском медицинском университете стало основой его будущего служения. Более 20 лет он проработал врачом-хирургом, онкологом в отделении опухолей головы и шеи Самарского клинического онкодиспансера, и эта работа стала символом его преданности профессии и готовности бороться за жизни пациентов.

В сентябре 2024 года он принял кардинальное решение, которое изменило всю его жизнь, — подписал контракт на военную службу. «Почему я здесь, в зоне специальной военной операции? Этот вопрос даже не возникает у меня, потому что для меня все очевидно. Военный врач — это не просто профессия, это призвание и служение. Каждый день мы сталкиваемся с болью и страданиями, и наша главная задача — облегчить их, спасти жизни и вернуть людей к своим близким. Я здесь, чтобы выполнять эту важную миссию, и ни на мгновение не сомневаюсь в своем решении», — рассказывает о своем выборе Олег Осокин.

На протяжении всей своей трудовой деятельности Олег Владиславович оставался верен Профсоюзу работников здравоохране-

# На передовой медицины: Олег Осокин — врач, который служит Родине





ния РФ, принимая активное участие в жизни своей первичной профсоюзной организации. А теперь Профсоюз не остался в стороне и в непростое для нашего героя время. По инициативе Татьяны Сивохиной Самарская областная организация Профсоюза работников здравоохранения РФ совместно с первичными профсоюзными организациями многократно организовывала сбор и отправку гуманитарной помощи для своих земляков — участников специальной военной операции. За эти годы суммарно оказана поддержка на сумму более 20 млн руб. По личной просьбе Олега Осокина для выполнения

врачебного и воинского долга в 268-м гвардейском полку был приобретен автомобиль «Шевроле-Нива».

«Каждый собранный рубль, каждая отправленная посылка — это не просто материальная помощь, это знак единства и поддержки, который вдохновляет на самоотверженное служение Родине», — делится мыслями Татьяна Сивохина.

Сегодня Олег Владиславович продолжает службу по контракту в должности врача медицинского пункта 268-го самоходного артиллерийского полка, старшего врача полковой группы эвакуации, в звании лейте-

нанта медицинской службы. За проявленный героизм по Указу Президента РФ в 2025 году он был награжден государственной медалью «За спасение погибавших» и ведомственной медалью «За заслуги».

В свободное от командировки время Олег Осокин — частый гость Самарской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ. Для нас он не просто врач на передовой. Это символ мужества и преданности своему делу. Каждый его день — это шаг к спасению жизней и благополучному возвращению героев к своим близким. 

# Медики-герои. Наталья Гавриленко: «В первую очередь семья, во вторую — долг. О себе будем думать потом»



О жизни и судьбе, о тонкостях профессии и любимой специальности, о том, что в жизни важнее всего, рассказала заместитель директора Луганского центра медицины катастроф, начальник отдела санавиации, врач анестезиолог-реаниматолог Наталья Гавриленко.

— **Наталья Федоровна, когда вы впервые заинтересовались медициной?**

— В 10-м классе я уже понимала, что меня интересуют естественные науки, и к выпускным экзаменам окончательно поняла: хочу быть врачом. Хотя было направление в педагогический институт. В медуниверситет я поступила не сразу, а только на четвертый год — всегда не хватало одного балла. За это время окончила медицинское училище с красным дипломом и ни на минуту не прекращала работу в практическом здравоохранении: два года была операционной медсестрой в областном роддоме.

— **Когда появилось понимание, что хотите стать именно анестезиологом?**

— Примерно к 4-му курсу университета. У меня перед глазами был пример старших коллег из Областной больницы. Я всегда понимала: анестезиологи — это люди, к которым обращаются, когда случаются критические для жизни ситуации. И, по опыту старших коллег, они достойно выходили из этих ситуаций, и их пациенты выздоравливали.

— **Какие качества необходимы анестезиологу?**

— Это очень сложная профессия, для нее нужны определенные черты характера:



быстрота принятия решений, умение разумно анализировать, выполнять несколько функций одновременно. Плюс честность, собранность, корректность, грамотность и умение спасти человеческую жизнь в критических ситуациях. Это умение делать и руками, и головой — практически как Гай Юлий Цезарь. У тебя нет времени на раскачивание, на «подумаю», на «потом посмотрю, почитаю». Ты должен все знать, уметь, понимать и применять в критических ситуациях.

— **Тем более если речь идет о роддоме, где вы работали...**

— Когда в моей уже собственной врачебной практике случались такие моменты и я видела рождение детей, у меня всегда на глазах были слезы. Потому что понимаешь: ты даешь человеку новую жизнь, спасая и мать тоже. И когда происходит чудо спасения — это высшее благо.

— **Есть случаи, которые не забыть никогда?**

— Все, что случается лично с тобой в операционной, когда ты с пациентом остаешься один на один, — никогда не забывается. Мой педагог, профессор Олег Николаевич Спицын, учил главному — никогда нельзя врать.

Однажды на плановой операции случился абсолютный отказ аппаратуры... И ты должна доложить ситуацию максимально честно и быстро, не оглядываясь на то, что потом за этим последует. Цена этому — жизнь. Закончилось благополучно: женщина вышла из состояния гипоксии. Но это запомнилось мне на всю жизнь.

— **В 1999-м вы окончили институт, интернатуру и магистратуру одновременно. На горизонте виднелись большие перспективы?**

— На горизонте виделась кандидатская диссертация, но я ушла в практическое здравоохранение — и не пожалела ни секунды. Хотя не в моих правилах не заканчивать начатое. Но на тот момент, знаете, как бывает: молодая, рьяная, хочется помогать, работать, а не научными трудами заниматься. По распределению меня направили в городскую больницу города Счастье. Та практика — с 1999 по 2014 год — никогда не забудется. Потому что за спиной у тебя не стоит команда анестезиологов, ты работаешь один на один. Луганск далеко. Помочь некому. Один анестезиолог на весь околоток, на все Счастье и прилегающие районы.

— **Звучит нереально...**

— Да, один. Все оперативные вмешательства, а их было довольно много, — на тебе. И ты должен выполнить свою работу так, чтобы уйти домой не оглядываясь. При этом пациенту должно быть комфортно, а послеоперационный период протекать гладко. Однажды операция длилась 9 часов 45 минут — панкреонекроз, тяжелейшая патология. И это была одна из побед, потому что пациент выжил. Даже без инвалидизации, спустя длительный восстановительный период, вернулся к работе. Это одна из тех патологий, где 99% летальности. В нашем случае была победа всей бригады — выхаживали мы его всем миром.

— **Вы работали, все шло своим чередом, и наступил 2014 год...**

— После 2014-го, в связи с военными действиями и гибелью мужа, я была вынуждена уехать из подконтрольного Украине Счастья и начать работу в Крыму, в перинатальном центре. И этот опыт тоже дал свои плоды. В августе 2015-го вернулась с мамой и маленьким ребенком в Луганск, приступила к работе в медуниверситете на кафедре анестезиологии ассистентом,



не прекращая врачебную практику. А в 2017-м познакомилась с Центром медицины катастроф — меня «заманили» сначала в оперативно-диспетчерскую службу, затем в отдел санавиации. Началась абсолютно другая жизнь.

— **Вы имеете в виду руководящую работу?**

— Да. Я не знала организационную работу в такой мере. Но люди, однажды пришедшие в специальность, никогда в жизни ее не забывают. Первая любовь, говорят, самая сильная. Специальность продолжала манить. В итоге я вышла на работу и в санавиацию, и в Республиканскую больницу — в отделение реанимации. Это тоже колоссальный опыт: отработав 15 лет анестезиологом, я пришла в реаниматологию. То, что было незнакомо и удивительно, нашло подтверждение: новые манипуляции, совершенно другое ведение больных. Опыт накапливался колоссальный — по лечению, стабилизации, дальнейшей транспортировке и медэвакуации. Когда в 2020 году я стала главным врачом Клиники медицины катастроф, то не бросила первич-

В региональных организациях



ную специальность, продолжая работать начальником отдела экстренной медицинской помощи и медицинской эвакуации.

— Кажется, жизнь постоянно «подбрасывала» вам возможности для роста?

— Смена «картин» в специальности только добавляла опыта. А медицинская эвакуация — это вообще отдельная сфера. Межбольничные перевозки тяжелых больных, находящихся на искусственной вентиляции, крайне нестабильных, но вести надо. Это формирование именно клинического мышления, клинического опыта. Рост и в профес-

сиональной анестезиологии, и как организатора происходил у меня одновременно.

— Начало СВО стало очередным испытанием...

— ...Для всех и каждого. За считанные дни изменилось мировоззрение. Ты уже понимал: твоя работа нацелена только на спасение жизни раненых бойцов. Наверное, об этом когда-нибудь, будучи на пенсии, кто-то из нас напишет в мемуарах. Может, даже я. Жизнь — сложная штука... Мы видели такое, что никто никогда в жизни не видел. Чувствовали, интуитивно понимали. Это трудно передать,

но это, видимо, промысел Божий — в нужное время, в нужном месте оказались нужные люди. В нашем отделе сформировалась такая команда: никто не ныл, не скулил, все работали вместе на износ 24 часа в сутки.

— Где вы брали силы, когда ресурсы на исходе?

— Основное — это родители. Их уже нет в живых... но у меня всегда была колоссальная поддержка от матери. Если бы не она, не знаю, как бы сложилась жизнь. Так получилось, что, помогая другим, я не смогла помочь родному отцу. И мама умерла в от-



делении реанимации, в больнице, где я работала... но не смогла помочь. А может, я сделала все, что могла, просто у нее закончился жизненный ресурс...

Потом силы появились от понимания: твой муж и отец твоего ребенка погиб, защищая интересы республики. И ты не могла ему помочь тогда. А этим ребятам — раненым бойцам, которых мы эвакуировали с передовых госпиталей, — ты должна помочь.

Плюс — силы давал ребенок. У тебя нет времени на сюсюканье, на слезы. Ты приходишь домой, и ребенок хочет видеть не нервную и несобранную мать, а любящую, заботливую, и чтобы дом был полной чашей. Наверное, в первую очередь семья, во вторую — долг. Как бы там ни было, долг, в том числе профессиональный, имеет место быть. И ты понимаешь: встал и пошел. Так воспитано наше поколение. А о том, как ныть, как нам тяжело, как болит голова, — будем думать потом.

**— Вы вообще не допускаете для себя послаблений?**

— Допускаю. Но этого никто не видит. Иногда. Не часто. У меня были периоды острого отчаяния, когда казалось — мир рухнет. Это было несколько раз. Но потом, как птица Феникс из пепла, — собралась и пошла.

**— А руководить — тяжело, легко или просто интересно?**

— Это зависит от качеств человека. Я с первого класса была командиром. Так

В региональных организациях

что для меня это не составляет труда. Когда ты умеешь организовать трех человек, триста или три тысячи — уже не имеет значения. Важно понимать и уметь распределять свое время, делегировать полномочия. Все приходит с опытом, формируется, закаляется «в боях».

— **Чему учитесь у коллег, подчиненных?**

— Это непрерывный процесс. У коллег и у подчиненных учусь. У кого-то набираюсь опыта в специальности, в реаниматологии. Кто-то лучше владеет техническими манипуляциями. У нас команда — по-другому не работает система. Ты подбираешь людей, которые будут понимать тебя с полуслова. Так работает и анестезиология. У тебя должна быть медсестра, которая понимает с полувзгляда, с полужеста, когда нет ни времени, ни лишних слов. Мы учимся друг у друга взаимоуважению, доверию, терпимости.

А подчиненных я учу тому, чему учили меня: никогда не врать. И студентам говорю то же самое. Иначе я не смогу помочь ни вам, ни пациенту.

— **Что пожелаете коллегам?**

— Выздоровливающих пациентов, никогда не гаснущего клинка и уверенности в том, что анестезиология — это самая лучшая специальность. И если бы пришлось выбирать снова, я бы все равно выбрала ее. Уверена, каждый из нас так скажет, потому что «анестезиолог анестезиологу — анестезиолог». Это одна из десяти наших заповедей, которая очень емко описывает все, что происходит в нашей среде. ◆



# Профсоюзный марафон: Энергия единства, развития и солидарности

В Пермском крае успешно завершился масштабный проект — Профсоюзный марафон, организованный Пермской краевой организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ. Он объединил первичные профсоюзные организации организаций здравоохранения региона и стал ярким примером того, как современные форматы работы способны вдохнуть новую жизнь в профсоюзную деятельность.

Марафон задумывался как инструмент активизации работы первичек, укрепления корпоративной культуры и формирования устойчивого интереса к профсоюзной жизни. Проект реализовали в дистанционном формате с активным использованием соцсетей и мессенджеров — это позволило охватить максимум участников и сделать процесс динамичным и доступным.

В марафоне приняли участие 30 команд из 30 лечебно-профилактических учреждений Пермского края. Общее число участников — около 250 человек. Такой масштаб стал убедительным подтверждением вовлеченности и заинтересованности профсоюзного актива. Важный практический итог: в Профсоюз вступили 208 новых членов. Это говорит о росте доверия к профсоюзному движению и его востребованности среди медработников.

Одним из ключевых направлений марафона стало развитие информационной работы в первичках. Участники создавали и активно вели группы ППО



В региональных организациях

во «ВКонтакте», наполняли их живым, креативным контентом: публиковали информационные и творческие материалы, фоторепортажи, видеоролики, рассказы о профсоюзной жизни своих коллективов.

Результаты впечатляют. Группы ППО, созданные на старте марафона, сегодня насчитывают более 100 подписчиков каждая. Это не формальные цифры, а реальные люди, которые читают, комментируют и интересуются деятельностью Профсоюза.

Значительно выросла и официальная группа Пермской краевой организации Профсоюза во «ВКонтакте». За время марафона число подписчиков увеличилось с 1785 до 2003 человек. Общий объем просмотров контента составил 447,7 тыс., число посещений страницы — 12,2 тыс., а охват аудитории превысил 26 тыс. пользователей. Эти показатели наглядно демонстрируют: Профсоюз уверенно присутствует в современной информационной среде и говорит с людьми на понятном им языке.

Все цели, поставленные в начале марафона, достигнуты. Проект способствовал активизации первичек, сплочению коллективов, повышению эмоционального фона и вовлеченности членов Профсоюза. Участники получили возможность раскрыть свой творческий и организационный потенциал, попробовать себя в новых ролях.

Особую ценность марафон при-





обрел как площадка для развития командной работы. Многие участники признавались: именно в ходе проекта впервые почувствовали себя единым целым, научились взаимодействовать, распределять обязанности и поддерживать друг друга. Между первичками укрепились горизонтальные связи, возник активный обмен опытом и идеями.

Профсоюзный марафон стал не просто конкурсом, а важным этапом развития корпоративной культуры в коллективах организаций здравоохранения Пермского края. Он показал: людям важно быть частью большого общего дела, чувствовать поддержку, видеть результаты своего труда и иметь возможность для самореализации.

На финише проекта подвели итоги, определили финалистов и победителей. Все команды получили дипломы и благодарности, а призы участники выбирали самостоятельно из «каталога подарков» на заработанные баллы. Организаторы выразили искреннюю признательность командам, председателям первичек и членам жюри за поддержку и реализацию проекта.

Профсоюзный марафон доказал: объединяясь, проявляя инициативу и используя современные форматы, Профсоюз способен эффективно отвечать на вызовы времени, укреплять солидарность и уверенно смотреть в будущее. ◆

# Как мы создавали музей судебной медицины: история одной победы



**Рассказывает Иван Барышников, председатель ППО ГБУЗ Тюменской области «Областное бюро судебно-медицинской экспертизы»:**

— Идея создания музея витала в воздухе очень долго. Но только в 2024 году, когда я возглавил первичную профсоюзную организацию Бюро, появились механизмы для ее реализации. Однако наличие механизмов еще не означает наличие возможностей, в том числе финансовых.

В июне 2024 года начался поиск средств. Изначально планировали выделить деньги из бюджета первички, но от этой идеи отказались быстро: нужной суммы просто не было. А главное — потратить столько на музей было бы непозволительно. Новые музейные витрины стоили от 150 тыс. руб. и выше. Каждая дополнительная опция увеличивала чек: замок на дверцу — плюс 5 тыс. руб., освещение — плюс 15 тыс. Оставалась надежда на поддержанные варианты.

Несколько недель я мониторил «Авито», просил подписчиков в соцсетях помочь. Лучшее, что попадалось, — издавшие виды торговые уголки со сколотыми краями и отсутствующими стеклами. Мотивация падала. Осознание, что имеющихся средств не хватит ни на что, портило настроение





и отбивало желание заниматься этой задачей дальше.

Но поддержка пришла неожиданно. Один из начальников регионального Бюро из далекой Якутии сказал: если я доведу дело до конца, он на ближайшую конференцию в Тюмени привезет экспонаты — архивные экспертизы их республиканского Бюро. Это стало необходимой дополнительной мотивацией.

И тут совершенно случайно я наткнулся на объявление о продаже оборудования из бутика — в отличном качестве, в нужном количестве, но без указания цены. Мы созвонились с представителем продавца, встретились, осмотрели витрины. Затем связались с собственником и сошлись на цене, которая... превышала возможности первички в десять раз. Хотя была возможность так называемых частных инвестиций, денег всё равно не хватало.

Следующим этапом стал разговор с начальником и экономистом: сможем ли мы купить это оборудование, и вообще, вписывается ли эта инициатива в концепцию развития Бюро. До этого вопрос о музее поднимался, но без конкретики: да, можно, да, нужно, но на этом всё. Теперь же я получил поддержку руководства.

Начались долгие согласования, совершенно странные требования предоставить три коммерческих предложения (которые, естественно, никто не собирался давать), увеличение цены за счет комиссии за эквайринг, новые согласования сроков оплаты — нашему учреждению требовалась постоплата с отсрочкой, а продавец на это не соглашался. В итоге больше месяца ушло на эти бюрократические круги. Только к началу октября мы смогли забрать первые три стеллажа — те, что были нужны для первых экспонатов и презентации музея на конференции. Остальные получили еще через две недели.

Чтобы был понятен масштаб проблемы: всё оборудование обошлось нам в 25 тыс. руб. Всего. И еще 6500 стоила доставка. При этом шкафы таскали самостоятельно, практически полностью силами членов первички, за исключением второй партии, когда наняли грузчиков.

Музей работает больше года. В нем уже более ста экспонатов, посвященных судебной медицине и истории Тюменского областного Бюро судебно-медицинской экспертизы. Основными поставщиками стали сотрудники Бюро и кафедры. А сам музей регулярно становится источником информационных поводов для канала первички и официальной группы Бюро во «ВКонтакте». ●

# Выплаты стимулирующего характера

## Третья составная часть заработной платы — выплаты стимулирующего характера

Стимулирующие выплаты направлены на то, чтобы мотивировать работника к высоким результатам труда и поощрить за выполненную работу. Выплаты начисляют в соответствии с действующим в медицинской организации положением об оплате труда, которое устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с нормами ТК РФ и с учетом мнения представительного органа работников.

При этом размеры стимулирующих выплат не могут быть меньше предусмотренных действующим законодательством.

При разработке систем оплаты труда рекомендуется использовать **Перечень видов выплат стимулирующего характера**, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818. К их числу относятся:

- ▶ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ▶ выплаты за качество выполняемых работ;
- ▶ выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- ▶ премиальные выплаты по итогам работы.

Кроме того, в соответствии с приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н в системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к ним рекомендуется использовать следующие стимулирующие выплаты:



### а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- ▶ надбавка за интенсивность труда;
- ▶ премия за высокие результаты работы;
- ▶ премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

### б) выплаты за качество выполняемых работ:

- ▶ надбавка за наличие квалификационной категории;
- ▶ премия за образцовое выполнение государственного задания;

### в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- ▶ надбавка за выслугу лет;
- ▶ надбавка за стаж непрерывной работы;

### г) премиальные выплаты по итогам работы:

- ▶ премия по итогам работы за месяц;
- ▶ премия по итогам работы за квартал;
- ▶ премия по итогам работы за год.

Доплата за квалификационную категорию — это стимулирующая надбавка к зарплате за присвоение определенной категории по должности.

Медицинским работникам в зависимости от уровня знаний, навыков и стажа может быть присвоена вторая, первая или высшая квалификационная категория специалиста. В целях стимулирования работников к повышению квалификации в рамках выплат за качество выполняемых работ устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию.

Например, для медработников федеральных учреждений, подведомственных Минздраву России (приказ Минздрава от 31.10.2014 № 696н), устанавливается надбавка в следующих размерах от должностного оклада:

- ▶ при наличии второй квалификационной категории — 10%;
- ▶ при наличии первой квалификационной категории — 15%;
- ▶ при наличии высшей квалификационной категории — 20%.

Региональные власти самостоятельно определяют размер надбавки за квалификационную категорию и регламентируют его положением об оплате труда для работников здравоохранения. При этом размер выплаты может быть установлен как в абсолютном выражении (в рублях), так и в процентах от должностного оклада. ●

**Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений своим решением от 26 декабря 2025 года (протокол № 11пр) утвердила Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда на 2026 год.**

Рекомендации разработаны в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса РФ в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы. Они должны учитываться органами государственной власти субъектов РФ как при определении объемов финансирования, так и при разработке нормативной правовой базы по утверждению систем оплаты труда.

Работая в составе Межведомственной рабочей группы, Профсоюз работников здравоохранения РФ участвовал в разработке проекта Единых рекомендаций, что отразилось в актуализации раздела X «Особенности формирования систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения».

Как и ранее, Рекомендации отражают основные принципы формирования заработной платы в бюджетных организациях, перечень норм и гарантированных условий оплаты труда, правила определения систем оплаты труда.

Документ указывает на необходимость установления систем оплаты труда работников с учетом положений постановлений Конституционного Суда РФ, в частности, при определении основных параметров составных частей структуры заработной платы

# Единые рекомендации по оплате труда на 2026 год: что важно знать медицинским организациям





и гарантий их размеров.

Органам государственной власти субъектов РФ, региональным объединениям работодателей и профсоюзов рекомендуется при заключении региональных соглашений о минимальной заработной плате предусматривать размеры, превышающие МРОТ, с распространением на всех работников государственных учреждений.

В отличие от рекомендаций на 2025 год, введены положения о порядке осуществления выплат за наставничество в разделе IV «Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений». Следует отметить, что в отраслевом разделе данная выплата была предусмотрена ранее.

Сохранена норма постановления Правительства РФ от 20.03.2024 № 343 — установление доли выплат по окладам в структуре фондов заработной платы медицинских работников в размере не ниже 50 процентов (без учета компенсационных выплат) с сохранением уровня заработной платы не ниже уровня предшествующего года с учетом ее повышения в установленном порядке.

Профсоюз работников здравоохранения РФ обращает внимание на необходимость учета Единых рекомендаций при подготовке соответствующих документов по организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в 2026 году.

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда на 2025 год можно найти, кликнув на QR-код. 



# Интерактивные особенности нашей газеты:

Мы очень старались создать информативную, удобную и современную газету! Расскажите нам, все ли у нас получилось? Все свои пожелания и замечания присылайте на почту редакции: [ckprz@mail.ru](mailto:ckprz@mail.ru). Вы можете навести смартфон на QR-код и перейти по указанной в нем ссылке:



Также, обязательно пишите, что бы вам хотелось видеть в газете почаще, какие темы и проблемы поднимать.

- 1 Переход на первую страницу с содержанием
- 2 Переход к предыдущей или следующей странице
- 3 Переход к началу любой рубрики
- 4 Переход к началу текущей рубрики
- 5 Переход на сайт учредителя
- 6 Переход к выбранному материалу
- 7 Переход из горизонтального варианта в вертикальный и обратно

## Содержание:

### Официальная хроника

- 2 19 июня – День медицинского работника
- 3 Профсоюз обеспокоен судьбой новой системы оплаты труда
- 5 Профсоюз предлагает еще одно решение для снижения кадрового голода больниц средних городов
- 6 Профсоюз предложил ввести альтернативную службу для целевиков

### Главное

- 7 Анализ — информирование — мотивация



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ

Еще больше новостей о деятельности Профсоюза вы найдете на официальном сайте:

<http://www.przrf.ru/>

## Учредитель:

Профессиональный союз работников здравоохранения Российской Федерации

## Главный редактор:

Анатолий Домников

## Ответственный за выпуск:

Алёна Кисляк

## Контакты редакции:

Адрес: 119119, г. Москва,  
Ленинский проспект, д. 42, корп. 3  
Телефон: 8 (495) 938–8443

E-mail: [ckprz@mail.ru](mailto:ckprz@mail.ru) Сайт: <http://www.przrf.ru/>

## Макет:

 Дизайн студия «Дом5»  
+7 (903) 153–5815