

ПУЛЬС Профсоюза



Ежемесячная газета
Профсоюза работников
здравоохранения РФ

№7 (36) октябрь 2025 года

Официальная хроника

- 2 Зарплата: фокус на окладной части
- 3 Членство в Профсоюзе: стабильность и рост
- 4 Охрана труда: методики для объективной оценки
- 5 Молодые кадры: как обеспечить преемственность
- 6 Творчество и амбиции: старт новых конкурсов
- 8 Анатолий Домников выступил на Конгрессе Ассоциации медицинских сестер
- 9 От идеи к возможностям: как меняется мотивация в профсоюзах
- 11 «Горжусь представлять Профсоюз!»

В региональных организациях

- 16 Портрет современного наставника сформировали в Подмосковье
- 21 Передать опыт — сохранить качество
- 24 Система наставничества: инвестиции в будущее медицины

Зарплатная азбука

- 27 Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

Главное

- 12 За достойный труд наставников!

Деловая папка

- 28 Алтайский край: Профсоюз отстоял право медрегистраторов на специальную соцвыплату

Работа на опережение: подготовка к Съезду и укрепление единства

1 октября состоялось заседание Президиума Профсоюза. На повестке — подготовка к предстоящему в следующем году IX Съезду, организационно-уставная деятельность, задачи по повышению оплаты труда медработников, долгосрочные ориентиры развития и многое другое. Особое внимание — международному сотрудничеству и проведению ряда конкурсов.

Председатель Профсоюза Анатолий Домников сразу настроил собравшихся на вдумчивый рабочий лад, напомнив, что по всей стране проходят отчетно-выборные конференции региональных организаций. Это важнейшие уставные мероприятия, на которых определяются приоритеты на годы вперед.



Нужно чувствовать пульс Профсоюза и быть предельно собранными и ответственными.

«Профсоюз — единый организм, где все связано между собой. Если ослабить работу в одном месте, то это неизбежно отразится на других направлениях. Поэтому требуется слаженность, синхронность и чувство локтя», — заметил Анатолий Домников. 

Решения Президиума



Зарплата: фокус на окладной части

О доле окладов в зарплате медработников на заседании Президиума Профсоюза говорила начальник управления экономического развития и нормативного регулирования в здравоохранении Светлана Новикова. Речь шла о реализации постановления Правительства № 343, предусматривающего достижение доли оклада в структуре заработной платы не ниже 50%.

Докладчик представила анализ за 2024 год и первое полугодие 2025-го. Целевой показатель достигнут в большинстве регионов страны: по врачам — в 59 субъектах РФ, по среднему медперсоналу — в 77, по младшему — в 72. Среднемесячная заработная плата за шесть месяцев 2025 года составила 82 861 руб., что на 12% выше уровня 2024-го.

Работа по реализации постановления № 343 ведется последовательно. Профсоюз отслеживает изменения в региональных

системах оплаты труда, анализирует нормативные акты и взаимодействует с органами управления здравоохранением. Это помогает оперативно выявлять проблемы и предлагать решения.

Особое внимание уделяется сохранению баланса между окладной частью и дополнительными выплатами, чтобы рост доли окладов не приводил к снижению общего дохода медицинских работников.

Отдельный акцент сделан на совместной работе Профсоюза и Минздрава России. В течение года прошли рабочие совещания с участием руководителей органов управления здравоохранением и региональных организаций Профсоюза в Санкт-Петербурге, Благовещенске и Махачкале, где обсуждались результаты реализации постановления № 343 и предложения по совершенствованию систем оплаты труда. 

Членство в Профсоюзе: стабильность и рост

Статистические данные численности членов Профсоюза среди работающих за первую половину 2025 года представила Президиуму начальник организационно-аналитического управления Наталия Галенко.

Охват профсоюзным членством среди работающих составляет 58,37%, что лишь на сотые доли отличается от показателя конца 2024 года. Это подтверждает устойчивость профсоюзной системы и результативность работы по поддержке регионов с низким охватом.

При этом наметилась и позитивная тенденция к росту. В 22 регионах создано 27 новых первичных профсоюзных организаций — от Дагестана и Красноярского края до Архангельской области и Санкт-Петербурга. Как заострила внимание Наталия Галенко, формирование новых первичек, даже небольших по численности, — это важный показатель жи-

вого развития структуры и доверия работников здравоохранения к Профсоюзу.

Кроме того, 47 региональных и межрегиональных организаций имеют охват профсоюзным членством среди работающих выше 50%, а 34 из них — выше среднего показателя по Профсоюзу.

Среди регионов, где зафиксирован рост, — Хабаровский и Красноярский края, а также Ивановская, Свердловская, Смоленская, Иркутская и Архангельская области. Этому способствовала «шефская помощь» со стороны базовых организаций и обмен практическим опытом между субъектами.

В заключение Наталия Галенко отметила, что стабильность показателей — это не застой, а основа для дальнейшего движения вперед: «Создание новых первичек и постепенное расширение охвата подтверждают, что Профсоюз остается для работников здравоохранения значимым и востребованным». ●



Решения Президиума



Охрана труда: методики для объективной оценки

Компенсационные меры за работу во вредных и опасных условиях труда на основе СОУТ остаются актуальными. Об этом говорил на Президиуме заместитель председателя Профсоюза Михаил Андронников.

Законодательство меняется, и необходимо это учитывать. В связи с чем Профсоюз подготовил методические рекомендации по проведению специальной оценки условий труда, которые связаны с отдельными категориями медработников.

К ним относятся те, кто оказывает непосредственную скорую, психиатрическую либо паллиативную помощь, проводит диагностику с использованием специальной аппаратуры, трудится в реанимации, палатах интенсивной терапии, операционных. Кроме того, рекомендации касаются особенностей проведения СОУТ на новых территориях.

Михаил Андронников подчеркнул, что подготовленный документ необходим в практической деятельности для специалистов по охране труда. Методика может использоваться для обучения профработников и активистов.

«Рекомендации будут полезны для исключения ошибок при проведении СОУТ на рабочих местах медицинских организаций, оспаривании ее необъективных результатов, а также для осуществления представителями Профсоюза контрольных функций за соблюдением требований норм законодательства», — отметил профлидер и добавил, что в рекомендациях учтены предложения экспертов по охране труда региональных организаций.

Документ лаконичен и удобен в использовании. Ознакомиться с отдельными положениями принятой в новой редакции Методики проведения СОУТ, другими нормативными актами и формами можно, воспользовавшись QR-кодом. 

Молодые кадры: как обеспечить преемственность

Как сохранить профсоюзное членство, когда вчерашние студенты делают первые шаги в профессии? Тему преемственности раскрыла начальник управления по связям с общественностью, работе с молодежью и международному сотрудничеству Ольга Жанкевич.

Профсоюз уже много лет удерживает высокий уровень членства среди студентов — от 90 до 100 % в вузах и колледжах. Но при трудоустройстве часть выпускников теряется:

не все переходят на учет в первички по месту работы. Эта «разрывная зона» приводит к снижению членства среди работающей молодежи.

Ольга Жанкевич отметила, что задача Профсоюза — сделать этот переход естественным и комфортным:

«Если молодой специалист, медсестра чувствуют, что их ждут на первом рабочем месте, что они продолжают общую историю — значит, профсоюзная система работает правильно».

Сохранить преемственность можно только тогда, когда с молодыми людьми общаются не по инструкции, а искренне и по-человечески. Когда рядом есть наставники, готовые поддержать, поделиться опытом и вдохновить своим примером. Когда у студентов и молодых специалистов есть возможность самовыражаться, участвовать в общих делах и чувствовать себя нужными.

Тогда каждый выпускник, придя на работу, останется в Профсоюзе, воспринимая это как естественную часть профессионального пути.

Преемственность — это формирование идентичности, уважения к профессии и чувства сопричастности. Она помогает молодым специалистам быстрее адаптироваться в коллективе, а профсоюзным организациям — укреплять свои ряды и корпоративную культуру.

Также Ольга Жанкевич озвучила имя победителя конкурса на лучшее исполнение гимна Профсоюза. Им стал Руслан Кутушев из Башкортостана, врач-дерматовенеролог Республиканской клинической больницы им. Г. Г. Куватова.

Этот ответственный конкурс требовал не только хороших вокальных данных. Важно было показать с помощью голоса неподдельную любовь к своей организации. Руслану Кутушеву это удалось в полной мере, и ему доверена честь исполнить гимн на съезде Профсоюза в апреле 2026 года. 



Творчество и амбиции: старт новых конкурсов



**Решением Президиума открывается... занавес!
Продолжению всероссийского фестиваля патри-
стической песни «Давайте жить!» в 2026 году быть.
Новый сезон вновь объединит голоса со всех регио-
нов России — ждем ваши заявки.**

Принять участие в отборочных этапах могут все члены Профсоюза — работники и обучающиеся медицинских и фармацевтических организаций.

Песни будут посвящены любви к Родине и медицинской профессии — темам, которые неизменно вызывают отклик в сердцах слушателей. В программе — региональные отборочные туры, федеральный финал и заключитель-

ный гала-концерт в Москве, где выступят 20 лучших исполнителей страны.

Лучшие вокалисты получают дипломы и кубки, а их песни войдут в новый аудиосборник.

Подробнее — в Постановлении Президиума по ссылке (<https://dmk.przrf.ru/~uZRwE>).

Следующее азартное состязание — для убежденных профактивистов, которые с легкостью стали контент-менеджерами, администраторами и модераторами профсоюзных страниц «ВКонтакте». Профсоюз объявляет конкурс на лучшее сообщество первичной организации в этой сети.

К участию приглашаются все первички, у которых есть активные страницы «ВКонтакте» с численностью более 200 подписчиков.

Решения Президиума

Оцениваться участники будут в трех номинациях:

- ▶ «Лучшее сообщество первичной профсоюзной организации» — среди учреждений здравоохранения;
- ▶ «Лучшее молодежное сообщество» — среди профорганизаций студентов и обучающихся;
- ▶ «Самое креативное сообщество» — за оригинальные идеи, выразительное оформление и творческий подход к профсоюзной тематике.

Заявки принимаются до 17 ноября 2025 года на почту ЦК Профсоюза ckprz@mail.ru.

Конкурсная комиссия под председательством Анатолия Домникова определит победителей и представит итоги на декабрьском Пленуме ЦК Профсоюза. Лучшие сообщества получают дипломы и денежные премии.

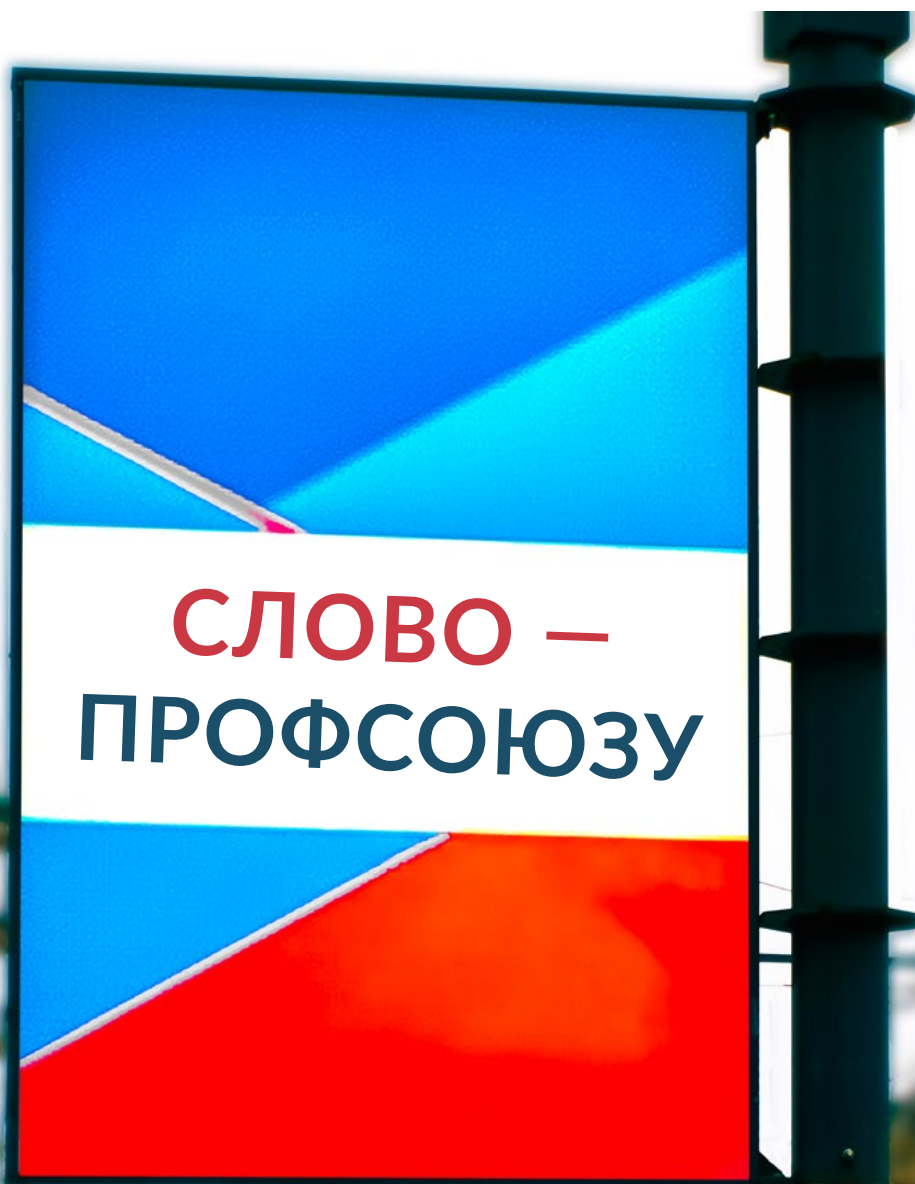
Подробные условия и критерии оценки — в Постановлении Президиума по ссылке (<https://dmk.przrf.ru/~OUxCG>).

Крылатое выражение «Краткость — сестра таланта» точно выражает суть еще одного нашего конкурса. Конкурс слоганов «Слово — Профсоюзу» для тех, кто умеет вычленив самую суть и выразить ее яркими, емкими словами, попадающими сразу в сердце.

Придумайте слоганы, которые раскрывают главную идею, философию и ценность нашей организации, и мы откроем IX Съезд Профсоюза под девизом победителя конкурса!

От каждого автора (или коллектива авторов, объединенного одной заявкой) принимается не более 5 слоганов, каждый длиной до 10 слов.

Все подробности — в постановлении Президиума по ссылке (<https://dmk.przrf.ru/~Odbx5>). 





Анатолий Домников выступил на Конгрессе Ассоциации медицинских сестер

В начале октября председатель Профсоюза Анатолий Домников принял участие в Конгрессе Ассоциации медицинских сестер России, который начал свою работу в Санкт-Петербурге.

Мероприятие объединило более 800 специалистов сестринского дела из регионов России, а также дружественных стран. В числе приглашенных — представители Минздрава РФ, Госдумы, руководители организаций среднего профессионального образования.

Обращаясь к присутствующим, Анатолий Домников отметил: «Здесь собираются те, кто на деле обеспечивает работу здравоохранения в нашей стране: медсестры, фельдшеры, акушерки. Те, кто всегда рядом с пациентом, кто помогает врачу и чья работа во многом определяет качество медицинской помощи».

Лидер нашей организации подчеркнул, что для Профсоюза сестринское дело —

не только профессия, но и опора всей системы здравоохранения. «Поэтому мы добиваемся достойной оплаты труда, качественных условий работы, возможностей для профессионального роста. Мы вместе обсуждаем реформы, защищаем ваши интересы в переговорах с работодателями и с Минздравом, предлагаем решения, чтобы вклад медицинских сестер получал заслуженное уважение и признание».

В течение трех дней руководители профессиональных сестринских организаций, эксперты, преподаватели и, конечно, медсестры обсуждали на панельных дискуссиях и секциях актуальные вопросы: кадровое обеспечение отрасли, укрепление престижа профессии, качество подготовки специалистов в условиях стремительного развития медицинских технологий, а также тему безопасности и условий труда. 🟢

От идеи к возможностям: как меняется мотивация в профсоюзах

VII Всероссийский интеллект-форум «Профсоюзы. XXI век. Мотивы и стимулы» прошел 9–10 октября в Сочи. Генеральным партнером мероприятия выступил Профсоюз работников здравоохранения РФ. Форум собрал представителей из разных регионов страны для обсуждения будущего профсоюзного движения и выработки эффективных методов мотивации.

В его работе приняли участие делегации Профсоюза из Дагестана, Красноярск, Кемерово, Москвы, Самары, Краснодара, Удмуртии, ЯНАО и Кабардино-Балкарии. Партнерами форума также стали Дагестанская

республиканская и Красноярская краевая организации Профсоюза.

Открывая мероприятие, председатель ФНПР Сергей Черногаев подчеркнул необходимость цифровой трансформации, развития горизонтальных связей и перехода к проактивной работе, когда профсоюзы формируют решения, а не реагируют на проблемы. Особое внимание он уделил работе с молодежью и индивидуальному подходу к каждому члену Профсоюза.

Секретарь ЦК Профсоюза Ольга Жанкевич отметила, что форум стал ценной площадкой для обмена опытом и поиска новых стимулов,





которые включают не только материальные аспекты, но и чувство вовлеченности и уверенности.

На дискуссионной площадке «Сага о форсайтах» Ольга Жанкевич поделилась опытом Профсоюза по внедрению актуальных механизмов мотивации. Она отметила смену парадигм: «Раньше в профсоюзы вступали "за идею". Сегодня — за возможности и личное развитие». По ее словам, привычные схемы перестают работать, и для привлечения молодежи нужны прозрачные и современные форматы, опирающиеся на конкретные стимулы.

В подтверждение этого она представила результаты исследования: более 9 тыс. из 15 тыс. респондентов назвали главным стимулом возможность самореализации. В числе успешных практик спикер упомянула грантовые программы, обучение работе с нейросе-

тями, а также системы мотивации «Профпасс» в Башкирии и «Профстимул» в Московской области.

Ряды Профсоюза растут уже несколько лет подряд — главным образом за счет молодежи, и это прямой результат внедрения современных подходов к мотивации.

В рамках форума также прошла торжественная церемония награждения победителей конкурса «Профсоюзный авангард». Профсоюз работников здравоохранения РФ был отмечен за два проекта: Всероссийский фестиваль патриотической песни «Давайте жить!» и акцию «Прояви солидарность — подпиши на "Солидарность"». Дипломы от заместителя председателя ФНПР Александра Шершукова получила куратор проектов Ольга Жанкевич, анонсировавшая подготовку новой концертной программы фестиваля. ◆

«Горжусь представлять Профсоюз!»

Масштабная просветительская акция «Профсоюзный диктант-2025», охватившая 142 площадки по всей России и собравшая около 5 тыс. человек, выявила лишь 56 безупречных знатоков профсоюзной истории. В числе избранных — Алина Кашина, член постоянно действующей молодежной комиссии ЦК Профсоюза работников здравоохранения РФ.

Алина писала диктант на центральной площадке в Академии труда и социальных отношений (АТиСО), где мероприятие провел президент ФНПР Михаил Шмаков. Участникам было предложено ответить на 10 сложных вопросов, охватывающих разные исторические периоды становления и развития профсоюзного движения в России, его ключевые события.

17 октября во время заседания ученого совета АТиСО состоялось торжественное награждение победителей. Ректор Академии труда и со-

циальных отношений Нина Кузьмина вручила Алине заслуженный диплом.

Лишь 1% участников смогли набрать максимальный балл — 30 из 30. Председатель Профсоюза Анатолий Домников подчеркнул, что благодаря высокой сложности заданий и строгой системе оценки эта победа приобретает особую ценность.

Сама победительница рассматривает свое участие в акции как нечто большее, чем соревнование:

«Участие в Профсоюзном диктанте стало для меня не просто проверкой знаний, но и возможностью еще раз осознать, какой важный путь прошло профсоюзное движение в нашей стране. Максимальный балл — это результат не только личной подготовки, но и той активной работы, которую ведет наш Профсоюз по просвещению молодежи. Горжусь тем, что представляю Профсоюз работников здравоохранения!» — поделилась Алина Кашина. ●



ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД



НАСТАВНИКОВ!

ПРОФСОЮЗЫ РОССИИ НА ЗАЩИТЕ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ

Ежегодно 7 октября профсоюзы проводят акцию в защиту законных прав и интересов трудящихся, посвященную Всемирному дню действий «За достойный труд!». Профсоюз работников здравоохранения РФ традиционно не только поддерживает всероссийские мероприятия акции, но и развивает их идею. В этом году акция проходила под девизом «За достойный труд наставников!». Наш Профсоюз давно и целенаправленно развивает институт наставничества как значимый инструмент в укреплении профсоюзного движения и сохранении его идеологии и ценностей.

Вашему вниманию выступление председателя Профсоюза Анатолия Домникова на конференции «Практики успешного наставничества в медицине. Тенденции развития».

Уважаемые коллеги, участники конференции!

Позвольте мне начать с личного воспоминания. Когда-то, будучи юным, едва выпустившимся из университета врачом, я переступил порог своей первой больницы. И мне несказанно повезло — судьба подарила мне наставника. Он, как опытный капитан, провел меня через сомнения, страхи и переживания первой врачебной практики, помог стать тем, кто я есть сейчас. Я всегда буду благодарен ему за отеческую заботу, за мудрые советы и щедро переданный опыт.

Для Профсоюза работников здравоохранения РФ наставничество — это не сухой термин или просто красивая фраза. Это краеугольный камень, одно из ключевых, стратегически важных направлений деятельности. В по-

следние годы мы уделяем особое внимание наставничеству, видя в нем реальный механизм решения острой кадровой проблемы, стоящей перед российским здравоохранением.

И я рад отметить, что вопросы наставничества сегодня отражены на всех уровнях социального партнерства. На федеральном уровне Отраслевое соглашение содержит положения о развитии наставничества и поддержке тех, кто берет на себя эту благородную миссию. Некоторое время назад мы выступили с инициативой к Министерству здравоохранения РФ о проведении совместного конкурса, посвященного лучшим практикам наставничества и лучшим наставникам в системе здравоохранения России. Министерство эту идею поддержало, предложив провести конкурс после внесения соответствующих изменений в законодательство.

И вот теперь, когда понятие «наставник» официально закреплено в нашей отрасли, мы готовы вновь обратиться к этому вопросу с предметными предложениями.

В региональных отраслевых соглашениях большинства субъектов РФ также уделяется внимание организации работы наставников, их материальной и моральной мотивации. На локальном уровне, в медицинских организациях, вопросы наставничества закрепляются в коллективных договорах, определяя и структуру института наставничества, и порядок закрепления наставников за молодыми специалистами, только начинающими свой профессиональный путь.

Здесь я хотел бы акцентировать ваше внимание на дискуссиях, развернувшихся вокруг недавнего законопроекта об образовании,

ПРАКТИКИ УСПЕШНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В МЕ Тенденции развития

ГБУЗ МО
«ДКЦ им. П.
25





предусматривающего целевое обучение в медицинских вузах. Он призван решить острую кадровую проблему, которая, к сожалению, затрагивает практически все регионы нашей страны. Наши региональные организации провели опросы общественного мнения, в которых приняли участие работники здравоохранения, студенты, пациенты. Результаты этих опросов однозначно свидетельствуют о поддержке нововведений большинством респондентов. Например, в Нижнем Новгороде 98% опрошенных поддержали идею целенаправленного целевого обучения с последующей отработкой в конкретных медицинских организациях.

Мы тщательно отслеживаем реакцию медицинского сообщества, членов нашего Профсоюза на любые законодательные инициативы и новшества в нашей отрасли, всегда держа руку, как говорится, на пульсе.

И надо сказать, у нас уже есть множество примеров успешного наставничества в регионах. Наши коллеги из Башкортостана заключили соглашение по наставничеству с отраслевым региональным ведомством. Прекрасно выстроена система наставничества в здравоохранении в Нижнем Новгороде, Самаре, Кемерово, Пскове и многих других городах. Огромная работа проводится в Московской области. Фактически все региональные организации Профсоюза активно взаимодействуют с ключевыми социальными партнерами в целях развития наставничества в своих регионах.

Наставничество и преемственность — понятия неразделимые. Невозможно представить одно без другого. Мы придаем огромное значение передаче опыта, умению выстраивать взаимоотношения между поколениями и делиться ценными знаниями с молодыми коллегами,



для которых все только начинается. Это важная составляющая эффективного здравоохранения, основа для воспитания настоящих патриотов своей профессии и повышения качества медицинской помощи в целом.

В этом году, в рамках Всемирного дня действий за достойный труд, который отмечается 7 октября, ФНПР проводит акцию «За достойный труд наставников!». В связи с этим мы поручили всем нашим региональным организациям провести работу с социальными партнерами по включению вопросов наставничества в региональные отраслевые соглашения и коллективные договоры, а также организовать торжественные чествования наставников.

Профсоюз неоднократно поднимал тему «Наставничество в здравоохранении» на круп-

нейших всероссийских площадках, в которых принимали участие наши партнеры из стран СНГ. Мы провели большой Форум «ПрофВзлет» для молодежи в Нижнем Новгороде, а также «ПрофЛекториУМ» в Самаре. На обеих этих площадках наставничество было одной из ключевых тем для обсуждения.

Коллеги, хочу еще раз подчеркнуть важность обсуждаемой темы. Развивая и укрепляя институт наставничества, закрепляя его на законодательном уровне, я уверен, мы сможем преодолеть кадровый кризис и вывести медицинскую помощь на действительно достойный уровень. 

Анатолий Домников,
председатель Профсоюза работников
здравоохранения РФ





Портрет современного наставника сформировали в Подмосковье

25 сентября в Детском клиническом центре им. Л. М. Рошаля в Красногорске прошла конференция «Практики успешного наставничества в медицине. Тенденции развития». Мероприятие стало пилотным проектом Московской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ и регионального министерства здравоохранения в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд», который в этом году проходил под лозунгом «За достойный труд наставников». В зале для обмена опытом собрались руководители учреждений здравоохранения региона и их заместители, главные медицинские сестры и профсоюзные лидеры.

Место проведения задает тон

Детский клинический центр им. Рошаля, открытый в 2024 году, уже называют флагманом детской медицины Подмосковья. В структуру центра входят 16 стационарных отделений, 23 операционные и четыре реанимационных блока на 48 коек, включая реанимацию новорожденных. Вместимость центра — 461 койка, штат — более 1,6 тыс. специалистов, оснащение — около 10 тыс. единиц техники. Впечатляющие цифры и достижения — здесь работает первое в регионе челюстно-лицевое отделение

для детей и подразделение внутрисосудистой хирургии, используются роботизированные технологии и симуляционные модули. ДКЦ им. Л. М. Рошаля принимает пациентов со всей страны, а охват профсоюзного членства в организации составляет 90,6%.

В преддверии конференции главный врач медучреждения Татьяна Шаповаленко познакомила гостей с логистикой и симуляционными технологиями, рассказала о реализуемых программах и условиях труда для специалистов. Отдельного внимания заслуживает работа наставников, которые сопровождают молодых работников с момента трудоустройства и ведут их по индивидуальной траектории профессионального становления.

Подобные примеры и лучшие практики презентовали на конференции. Открытие сопровождалось церемонией награждения: памятные знаки получили заслуженные работники здравоохранения, внесшие значительный вклад в развитие наставничества и поддержку молодых специалистов. С пожеланиями успешной работы выступили председатель Профсоюза работников здравоохранения РФ Анатолий Домников, председатель Союза «Московское



областное объединение организаций профсоюзов» Валентина Кабанова, заместитель министра здравоохранения Московской области Елена Штукина и заместитель директора департамента медицинского образования и кадровой политики МЗ РФ Наталья Баландина.

От федерального к региональному

Первая панельная дискуссия прошла под названием «Реализация наставничества в здравоохранении: от законодательства до практических инструментов». Анатолий Домников поделился опытом развития наставничества в регионах и подчеркнул важную мысль — сегодня наставничество не просто модный тренд, а реальный рабочий инструмент для решения кадрового кризиса в стране.

Региональные практики представила председатель областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ Нина Суслонова. В числе пилотных проектов Подмосковья профлидер назвала ноябрьский форум «Корпорация», реализуемый благодаря гранту Профсо-

юза, масштабную студенческую конференцию и образовательную программу «Школа наставников. Проводники смыслов».

«Последний проект новый. Это комплексная образовательная инициатива для системного повышения качества наставничества. Программа включает тематические модули, стратегические сессии, интеграцию научных подходов в систему наставничества и организацию системы поощрений. Мы планируем выстроить методологию наставничества и сделать процесс более адаптивным и комфортным для всех участников. Проект представили на конкурс «Лидеры наставничества», — рассказала Нина Суслонова.

О деятельности федерального министерства здравоохранения в сфере наставничества рассказала Наталья Баландина. В основу доклада вошли результаты Всероссийской проектной школы «Наставник», на базе которой сформировали концепцию развития наставничества, определили задачи, критерии отбора наставников и принципы развития системы.



Достижениями областного ведомства поделилась старший преподаватель кафедры медицинского права и менеджмента МОНКИ им. М. Ф. Владимирского Наталья Кофф. Курс «Эффективное наставничество» реализуется в Подмосковье не первый год. Он охватил свыше 250 сотрудников и помог создать основу для работы в десятках организаций. Юридические вопросы осветила член Ассоциации юристов России Юлия Жильцова.

Практика и кейсы

Во второй панельной сессии говорили о конкретных моделях наставничества в Подмосковье. С уникальной практикой выступил главный врач Пушкинской клинической больницы имени проф. Розанова В. Н. Владимир Мануйлов. В широкопрофильной больнице наставничество рассматривают как катализатор профессионального роста сотрудников и развития учреждения. После организации Центра на-

ставничества, реализуемого благодаря гранту Профсоюза работников здравоохранения РФ, в больнице значительно снизился отток молодых специалистов.

Начиная с 2023 года, в учреждении провели уже 7 форумов, организовали конкурс «Наставник-наставляемый» и ввели награду «Лучший наставник». Молодые специалисты стали активнее посещать тематические семинары, тренинги и более вовлеченно подходить к работе. С момента трудоустройства новым медикам выдают памятку с информацией об истории больницы и коллективных мероприятиях.

Практикой наставничества в системе родовспоможения региона поделилась главный врач Московского областного перинатального центра Ольга Серова.

Здесь процесс состоит из нескольких этапов — планирования, отбора, подготовки, обучения и поощрения. Наставники получают стимулирующие выплаты, а также разные виды





нематериальной поддержки: ведомственные награды, грамоты и благодарности, размещение на доске почета, включение в кадровый реестр и должностной рост. Под каждую целевую аудиторию молодых специалистов индивидуально подбирают модели наставничества — от виртуального до группового, а процесс становления ученика оценивают анализом компетенций. Результаты этой работы не заставили себя ждать — степень удовлетворенности сотрудников работой в перинатальном центре повысилась до 99,5%.

В Домодедовской больнице сделали упор на эффективность организации стажировок, построив «экосистему» сопровождения новичка. Новый подход охватывает все аспекты профессионального и личностного развития молодого работника. Он включает профессиональное развитие (через прохождение школы молодого специалиста), эмоциональную поддержку (через психологические тренинги), социальную адаптацию (посредством общения с молодыми специалистами больницы) и карьерное развитие, основанное на индивидуальной траектории роста новичка.

Цель системы — не просто обучить нового сотрудника, а увлечь профессией, помочь

адаптироваться в коллективе и создать условия для долгосрочного развития в системе регионального здравоохранения. Это помогает справляться с кадровым кризисом и разрывом в адаптации, делая переход выпускника в учреждение максимально безболезненным.

В Электростальской больнице тоже посмотрели на процесс по-новому. Программу «ЛИМОН» представил главный медицинский брат учреждения Михаил Кузин. Это динамичный и насыщенный летний интенсив, обеспечивающий полное погружение в реальную систему здравоохранения. Он реализуется в больнице уже второй год и включает знакомство студентов с медицинским учреждением до начала работы, дискуссии по клиническим кейсам, интеграцию теории и практики, ролевые игры и симуляции. При поддержке Профсоюза в учреждении проводятся тематические встречи, экскурсии, командные игры и молодежные мероприятия, создавая адаптивную и комфортную среду для молодых специалистов.

С вниманием к проблемам

В рамках конференции говорили не только о новых подходах, но и о проблематике. Важный вопрос озвучил главный врач Раменской



больницы Сергей Маркитан. Иногда излишний контроль со стороны наставника и перегрузка новичка снижают эффективность процесса обучения.

Предотвратить дисбаланс между теорией и практикой помогает индивидуальный план адаптации специалиста, включающий как развитие профессиональных навыков, так и знакомство с корпоративной культурой учреждения и подбор правильной модели наставничества. Сложные ситуации, возникающие в процессе адаптации, в Раменской больнице помогает решать клинический психолог.

Эту же проблему отметили и в Московской областной станции скорой медицинской помощи. Для успешного прохождения наставничества в организации создали специальный раздел на корпоративном портале с лучшими практиками и тематическими материалами.

Они доступны наставникам в любое время и могут помочь в работе с молодежью. На практике перед началом адаптации молодые специалисты проходят тестирование, проверяется их уровень профессиональных компетенций, формируется индивидуальная программа. По каждому новичку ведется своя система отчетности. Процесс мониторится и меняется, исходя из результатов.

Все это позволило сократить число уволенных в течение первого года работы на 50%, а также повысить качество подготовки обучающихся.

Большую роль в адаптации новых сотрудников играет молодежный совет первичной профсоюзной организации станции скорой медицинской помощи. Члены МС поддерживают молодежь в групповых чатах, вовлекают в общественную жизнь, проводят семинары и реализуют новые инициативы. 



Передать опыт — сохранить качество

Медицина — одна из тех сфер, где профессионализм напрямую зависит от преемственности поколений и постоянного обучения. Советская система подготовки специалистов предполагала раннее погружение студентов в практику: уже к третьему курсу будущие врачи и медсестры проходили стажировки в операционных, работали на скорой помощи, а к моменту окончания вуза — обладали реальными навыками самостоятельной работы.

Сегодня студенты также имеют возможность трудиться по специальности: после третьего курса — на должностях младшего медицинского персонала. Однако современная система сталкивается и с новыми вызовами. В условиях кадрового дефицита и высокой нагрузки не всегда у опытных специалистов находится время и мотивация заниматься обучением молодежи.

Многое зависит от настроения коллектива и руководителя учреждения, который понимает важность формирования кадрового резерва и поддерживает инициативу наставников.

В основе закон

С 1 марта 2025 года вопросы наставничества закреплены в Трудовом кодексе Российской Федерации. В действующем Отраслевом соглашении по организациям здравоохранения Республики Башкортостан отдельный раздел посвящен молодежной политике. Он включает меры поддержки молодых специалистов, а также порядок закрепления наставников.

В июньских изменениях к Соглашению, заключенному между Министерством здравоохранения Башкортостана и Республиканской организацией Профсоюза работников здраво-





охранения РФ, введена доплата наставникам в размере не менее 15% от должностного оклада. В зависимости от категории и ставки это составляет 3–5 тыс. руб.

Во многих учреждениях республики уже действуют положения о наставничестве и адаптации молодых специалистов, разработаны программы и критерии оценки эффективности наставников.

А у вас?

О важности наставничества в городской клинической больнице № 21 г. Уфы, где работает более 2 тыс. сотрудников, начали говорить еще в 2019 году. По инициативе профсоюзной организации был проведен круглый стол, опрошены заведующие отделениями, старшие медсестры и молодые специалисты. На основании этого обсуждения разработали положение о наставничестве, определив понятия «наставник», «наставляемый», сроки и цели работы.

«Ранее без финансового обеспечения документ оставался формальностью. С нового года

мы внесли в коллективный договор доплату 10%, а в сентябре привели ее в соответствие с Отраслевым соглашением — до 15%», — поясняет Светлана Абдрахманова, председатель профкома ГKB № 21.

В этом году в больницу пришли 42 молодых специалиста. За каждым закреплен наставник, составляется индивидуальный план адаптации. Срок наставничества — до года. В учреждении действует совет наставников, который оценивает результаты, а по итогам года выбирают лучшего наставника. Профсоюз отмечает победителей благодарностями и поощрениями.

В коллективный договор городской больницы г. Октябрьский внесен пункт о доплате наставникам в размере 15%, а также ведется работа над разработкой положения о наставничестве. Цель — сделать процесс адаптации молодых специалистов системным и эффективным.

В Республиканском кардиологическом центре наставничество сочетается с совре-

менными формами вовлечения молодежи. Проводится День молодежного самоуправления, когда молодые специалисты на день занимают должности заведующих отделениями, старших медсестер и даже главного врача. После этого проходит обсуждение с руководством — оцениваются предложения и впечатления участников.

«Положение о наставничестве у нас действует давно, но теперь доплата увеличена до 15% от оклада. Мы стараемся развивать инициативы, которые помогают молодым специалистам быстрее адаптироваться и почувствовать себя частью коллектива», — отмечает Виолетта Рузанова, председатель первичной профсоюзной организации кардиоцентра.

Недавно при поддержке Профсоюза и администрации открыт пансионат для молодых специалистов, что стало еще одним шагом по созданию комфортных условий для их становления.

В Республиканской клинической инфекционной больнице доплаты за наставничество превышают нормы, установленные Отраслевым соглашением — до 25% в зависимости от количества наставляемых. Срок наставничества — три месяца.

«У нас действует четкое положение, наставниками обычно становятся старшие



медсестры или заведующие отделениями. Наставник помогает новичку, делится опытом, поддерживает в трудных ситуациях. Особенно важно это сегодня, когда в систему приходит много молодых врачей», — говорит Нина Воробьева, председатель профсоюзной организации РКИБ.

Итоги и перспективы

«Наставничество — это не формальность, а живая передача опыта и профессиональной культуры. Без наставников невозможно развитие медицины. Мы видим, как в учреждениях все активнее внедряются механизмы поддержки наставников, и Профсоюз продолжит развивать эту систему», — отметил Рауль Халфин, председатель Республиканской организации Башкортостана Профсоюза работников здравоохранения РФ.

Сейчас разрабатывается единое типовое Положение о системе наставничества и адаптации молодых специалистов, которое предполагается принять совместно с Минздравом. На стадии согласования Соглашение о взаимодействии регионального Минздрава и Профсоюза по наставничеству на местах. Эти документы станут основой для формирования единого подхода к работе с молодыми кадрами в здравоохранении Башкортостана. 



Система наставничества: инвестиции в будущее медицины



В современном здравоохранении, где технологии и стандарты лечения постоянно обновляются, ключевую роль в подготовке кадров играет эффективная система наставничества. Это не просто формальное сопровождение, а стратегический инструмент, обеспечивающий преемственность поколений, высокое качество медицинской помощи и профессиональное становление молодых специалистов. Ярким примером выстроенной и успешно функционирующей модели служит Городская клиническая больница № 40 Автозаводского района Нижнего Новгорода.

Системный подход к подготовке кадров

В ГБУЗ НО «ГКБ № 40» наставничество является важным инструментом для обеспечения высокого уровня профессиональной подго-

товки медицинского персонала. Как отмечает администрация учреждения, основные задачи наставников — помощь в освоении рабочих процессов и процедур, обучение практическим навыкам, поддержка в сложных ситуациях и мотивация к профессиональному росту.

Главная цель программы в больнице — быстрая и комфортная адаптация молодых сотрудников на рабочих местах. Для этого в организации создана многоуровневая система, которая включает главную медицинскую сестру, старшую медицинскую сестру отделения и опытного медработника по специальности на непосредственно рабочем месте. Такой подход позволяет обеспечить непрерывное сопровождение новичка — от общих корпоративных стандартов до тонкостей конкретной манипуляции.



Опыт, воплощенный в результатах

Идеологом и движущей силой этой системы по направлению среднего медицинского персонала служит главная медицинская сестра больницы Людмила Макаровна Алябьева. Ее философия наставничества строится на гармоничном взаимодействии всех элементов большого механизма — коллектива больницы. «К каждому надо найти подход и определить именно на то рабочее место, где все ожидания и запросы студента будут удовлетворены», — отмечает Людмила Макаровна.

Работа с кадрами начинается задолго до получения ими диплома. Студенты медицинских колледжей и высших учебных заведений активно проходят производственную практику в стенах больницы. Наставники стараются максимально погрузить будущих коллег в жизнь

отделения, уделяя внимание не только манипуляциям и ведению документации, но и внутреннему настрою будущих медиков.

«Особое внимание также уделяем эмоциональному состоянию работников, ведь наша улыбка благоприятно влияет на здоровье пациентов», — подчеркивает наставник.

Такой комплексный подход приносит ощутимые плоды. Трудоустройство выпускников не заставляет себя долго ждать, и в большинстве случаев они приходят именно в те отделения, где проходили практику. За период с 2023 по 2025 год благодаря усилиям Людмилы Макаровны было обучено 128 молодых специалистов среднего медицинского звена. Особенно ценно то, что большинство из них остаются работать в учреждении, демонстрируя готовность к долгосрочной перспективе.





Всесторонняя поддержка — залог успеха

В больнице № 40 понимают, что для привлечения и удержания молодежи важна не только моральная, но и материальная поддержка. Для этого используется целый ряд мер:

- ▶ **Целевое обучение:** Еще на этапе учебы в колледже студенты могут заключить с больницей целевой договор и получать ежемесячную стипендию.
- ▶ **Выплаты молодым специалистам:** При трудоустройстве каждый выпускник может рассчитывать на выплату по программе «Молодой специалист».
- ▶ **Активность Профсоюза:** Первичная профсоюзная организация во главе с председателем Натальей Михайловной Лукьяновой активно курирует молодые кадры, помогая им влиться в коллектив.
- ▶ **Традиции и символы:** На День медицинского работника молодые специалисты традиционно получают в подарок белые халаты — символ их профессионального призвания.

«Молодежь — наше будущее, продолжение всех наших трудов и преумножение наших достижений. А счастливое и здоровое будущее нашей страны — наш главный приоритет!» — эти слова Людмилы Алябьевой отражают общую философию учреждения.

Опыт Городской клинической больницы № 40 наглядно демонстрирует, что выстроенная система наставничества — это не просто часть кадровой политики, а инвестиция в будущее здравоохранения. Непрерывная работа с молодыми кадрами, сочетающая в себе личный пример опытных наставников, системное обучение и всестороннюю поддержку, позволяет не только готовить высококлассных специалистов, но и формировать сплоченную, ответственную и преданную своему делу команду. Этот успешный опыт является ценным активом для всей системы здравоохранения Нижегородской области. ◆



Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

В их числе важнейшей является выплата за работу в ночное время.

Постановление Правительства РФ от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» продлевает на срок до 2031 года минимальный размер надбавки за ночную работу и отменяет постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554. Оно вступило в силу с 1 сентября 2025 года и будет действовать до 1 сентября 2031 года.

Постановлением Правительства РФ от 04.04.2025 № 436 установлен минимальный размер указанного повышения — 20% оклада за каждый час работы в ночное время.

Более высокие размеры доплаты могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте, коллективном или трудовом договоре (ч. 1 ст. 96, ст. ст. 149, 154 ТК РФ, п. 1 постановления Правительства РФ от 04.04.2025 № 436).

Порядок расчета оплаты ночных часов зависит от системы оплаты труда работника. В частности, труд работника оплачивается исходя из часовой тарифной ставки или оклада.



Период работы, относящийся к ночному времени, определяется по нормам статьи 96 Трудового кодекса РФ.

Ночным временем считается период с 22:00 до 6:00.

Работа, которая выполняется в это время суток полностью или частично, считается работой в ночное время. 

ПРИМЕР:

$$\text{Часовая ставка} = \frac{\text{должностной оклад (месячная тарифная ставка)}}{\text{нормативное количество часов в календарном месяце}}$$

$$1 \text{ час ночной работы} = \text{часовая ставка} \times 20\% \text{ повышения оплаты труда в ночное время}$$

$$\text{Оплата ночной работы} = (\text{часовая ставка} + \text{доплата за 1 час работы}) \times \text{количество отработанных ночных часов}$$

Алтайский край: Профсоюз отстоял право медрегистраторов на специальную соцвыплату

Работодатель не включил в реестр для получения специальной социальной выплаты, предусмотренной постановлением Правительства РФ от 31.12.2022 № 2568, медицинских регистраторов центральной районной больницы Алтайского края, посчитав, что они не оказывают медицинскую помощь. В связи с этим работники были лишены права на ее получение.

Алтайская краевая организация Профсоюза вмешалась в ситуацию, и ее представитель защищал интересы работников в суде.

Проанализировав материалы, суд указал, что меры социальной поддержки в виде специальной социальной выплаты предоставляются

медицинским работникам (за исключением руководителей медицинских организаций и их заместителей, а также случаев внутреннего и внешнего совместительства). Их должности должны соответствовать Номенклатуре должностей, а трудовая деятельность — осуществляться в медицинской организации, входящей в государственную или муниципальную систему здравоохранения и участвующей в базовой программе ОМС либо территориальных программах ОМС. При этом центральная районная больница является медицинской организацией, входящей в государственную систему здравоохранения и участвующей в реализации территориальной программы ОМС.





Суд отметил, что занимаемые истцами должности относятся к категории медицинских работников, указанных в пп. «д» п. 2 постановления Правительства РФ от 31.12.2022 № 2568, следовательно, они имеют право на ежемесячную специальную социальную выплату.

Доводы работодателя о том, что истцы не занимаются медицинской деятельностью, поскольку не участвуют в оказании медицинской помощи, суд также не принял в качестве основания для отказа в удовлетворении иска. Фактически выполняемая ими работа предполагает непосредственное обращение граждан по поводу заболеваний или с профилакти-

ческой целью, а также оказание первичной помощи, что предусмотрено должностной инструкцией медицинского регистратора. Таким образом, оказание первой помощи пациентам, вмененное истцам в должностные обязанности, является составной частью медицинской помощи в соответствии с Федеральным законом № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан».

Суд прислушался к доводам представителя Профсоюза и удовлетворил требования в полном объеме, подтвердив право медицинских регистраторов на специальную социальную выплату с 1 марта 2024 г. 

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. 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 по ссылке
 - 6 Переход к выбранному материалу
-  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

Деловая папка

- 28 Мораторий на проверки



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
Сайт: <http://www.przrf.ru/>

Макет:

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

