

# Программа Развития ОП РЗ РФ на 2010-2015 гг.

## Оценка ситуации, сложившейся в стране и отрасли.

Существующая в стране и в Московской области система здравоохранения не устраивает ни общество (более 70% респондентов не удовлетворены медицинским обеспечением), ни работников здравоохранения (низкая заработная плата, устаревшее оборудование, слабая социальная защищённость и др.), ни власть (отрицательные демографические показатели). Начатая в начале 90-х годов прошлого столетия реформа финансирования отрасли от бюджетной - к бюджетно-страховой и страховой, призванная кардинально изменить ситуацию, затянулась и до настоящего момента не закончена.

Реализация национального проекта «Здоровье» частично решила ряд, мешавших развитию отрасли, проблем: увеличилась заработная плата, уменьшен дефицит кадров первичного звена, серьёзно улучшилась материально-техническая база учреждений, оказывающих первичную медицинскую помощь, улучшилось качество оказания медицинской помощи лицам, попавшим в аварии на дорогах, возродилась диспансеризация, вакцинация, улучшилось оказание специализированной и высокотехнологичной помощи.

Однако, недостаточный уровень социально-экономического развития страны (по сравнению с развитыми странами) мешает полностью завершить реформу здравоохранения. Дефицит бюджетных средств не позволяет в полном объёме финансировать систему обязательного медицинского страхования, низкий уровень оплаты труда и пенсий не способствует развитию системы дополнительного медицинского страхования. По той же причине задерживается переход на одноканальное финансирование и полный переход на принципы страховой медицины независимой от бюджетов разных уровней исполнительной власти.

Ситуация осложняется разразившимся в стране финансово-экономическим кризисом, который особенно болезненно сказывается на самых социально незащищённых слоях общества. К сожалению, наши члены профсоюза (работники здравоохранения) именно к этой части общества и относятся. Набравшее хорошие темпы, повышение оплаты труда остановилось, а в ближайшие два года может снизиться, так как именно за счет экономии на индексации заработной платы, Правительствами страны и области решаются экономические проблемы.

Так, в бюджетах Московской области и муниципальных образований в 2010 году до 20% сокращены расходы на здравоохранение, так же не предусмотрена индексация заработной платы. Кроме этого, уменьшается платеж на неработающее население, что уменьшит финансирование отрасли на территориях из этого источника до 15%. В результате - денег может не хватить даже на гарантированную заработную плату. В создавшихся условиях руководителям учреждений предстоит значительное сокращение сети, с высвобождением реальных физических лиц и снижением заработной платы работникам здравоохранения. Остановить реформу здравоохранения сейчас - значит обесценить все положительные результаты национального проекта «Здоровье». Несмотря на трудности переходного периода и мировой кризис Правительством будет продолжена реализация национального проекта, становление новых систем оплаты труда и, в недалёкой перспективе, переход к новым формам собственности в нашей отрасли.

## Оценка сегодняшнего положения в Профсоюзе.

При таких условиях, у некоторых руководителей может появиться желание уменьшить свою социальную ответственность перед работниками и властью. Пример - поведение руководителей коммерческих учреждений отрасли, в которых профсоюзные организации созданы лишь в 10-20% от всех имеющихся и охват профсоюзным членством очень низок. Часто такие руководители хитрят и создают собственные «карманные» профсоюзы в организации (профсоюз медицинских работников конкретной больницы с регистрацией собственного устава), городе или районе (профсоюз муниципального образования в состав которого входят работники здравоохранения, отраслей социальной сферы и др.), а так же профсоюзное объединение субъекта Федерации (независимый профсоюз работников здравоохранения г. Москва). Появляются и другие общественные организации, которые поддерживают Минздравсоцразвития и провозглашают те же цели, что и профсоюз, только в более узком разрезе. Кроме этого, в учреждениях здравоохранения появляются альтернативные профсоюзы не входящие в систему ФНПР, а имеющие собственные объединения (например: СОЦПРОФ).

В условиях такого многообразия различных вариантов профсоюзных организаций, наш Профсоюз, входя в систему ФНПР, находится в куда более выгодных условиях, чем все названные. Данная ситуация приводит к консолидации работников Профсоюза, что привело к росту профсоюзного членства. К сожалению, началось снижение жизненного уровня работников, теряется контроль над политикой централизованного регулирования заработных плат в отрасли.

Заставляет задуматься о перспективах Профсоюза факт увеличения возраста как профсоюзных работников занимающих выборные должности, так и их аппаратов. Малое число молодёжи в профсоюзных рядах означает низкую для неё привлекательность работы, отсутствие кадровых перспектив. Обращает на себя внимание слабая социальная защищенность профсоюзных лидеров и молодёжи, а так же недооценка их работы органами государственной власти (высокий авторитет профсоюзного лидера у работников на протяжении многих лет очень редко оценен правительственной наградой).

Эти проблемы в той или иной степени есть в каждом районе их надо решать сообща, при взаимной поддержке друг друга и постоянном обмене опытом и информацией. При всём комплексе существующих проблем в стране, отрасли и Профсоюзе считаю, что у нас есть перспективы, но необходимо модернизировать, активизировать и усовершенствовать систему работы. Это реально. Мы доказали, что даже при наличии большого количества объективных проблем, возможно движение вперед, в том числе и рост членства. Для этого предлагаю для Московской областной организации профсоюза следующую программу действий:

### **Повышение роли Московского областного комитета профсоюза работников здравоохранения РФ в становлении гражданского общества.**

#### ***Установление тесного контакта и взаимодействия с Московской областной Думой, фондами медицинского и социального страхования.***

Построение гражданского общества в стране является важной задачей, особенно в условиях глобализации, подготовки к вступлению в ВТО и интеграции экономики нашей страны в экономики других стран международного сообщества. Развитое гражданское общество невозможно без становления различных общественных институтов, каждый из которых участвует в управлении соответствующих общественных отношений.

Профсоюзы - действенный институт защиты интересов работников. Они так же являются инструментом получения обратной связи от трудящихся различных отраслей к органам исполнительной и законодательной власти, в виде получения прямой информации от представителей трудовых коллективов. Это позволяет ориентироваться в правильности разработки и применения на практике законодательства и распорядительных ведомственных документов.

В нашей отрасли, созданные многочисленные общественные организации, такие как медицинские ассоциации врачей и медицинских сестёр переживают болезнь роста и не выполняют возложенных на них задач участия в управлении (защита и аттестация специалистов, создание этических комитетов и др.). В сложившейся ситуации профсоюз работников здравоохранения РФ единственная деятельная в отрасли общественная организация, выполняющая свои функции, которая должна помочь в становлении всем другим.

Для выполнения этой сложной и полезной работы, необходимо постоянное взаимодействие Профсоюза с органами государственной власти и общественными организациями. Достижение поставленных целей возможно при усилении работы по трем основным направлениям:

1. Непосредственное участие в разработке и принятии законов и нормативных актов.

Представители профсоюзного актива должны:

- входить в состав рабочих комиссий законодательных органов областного и муниципального уровней;
- избираться в Представительные органы власти местного, регионального уровня самостоятельно или при поддержке Политической партии «ЕДИНАЯ РОССИЯ» (с фракцией которой в Государственной Думе ФНПР заключено соглашение о сотрудничестве).

2. Выстраивание деловых отношений с органами государственной власти и государственными внебюджетными фондами.

Председатели организаций профсоюза работников здравоохранения РФ, всех уровней должны входить в состав следующих рабочих органов:

- коллегий органов управления здравоохранения всех уровней;
- координационных оперативных совещаний органов управления здравоохранения с представителями медицинских служб;
- рабочих комиссий органов управления здравоохранением, регулирующих вопросы трудового законодательства, охраны труда, благосостояния работников и др.;
- тарифных комиссий и правлений фондов: МОРОФСС и МОФОМС.

3. Поиск и формирование стратегического партнерства с профильными общественными организациями и Общественной палатой.

Представители Профсоюза должны входить в состав общественных палат местного и регионального уровней, в качестве:

- а) членов рабочих групп;
- б) членов палат;

Членскими организациями Профсоюза всех уровней необходимо заключить договоры о сотрудничестве с другими общественными организациями:

- а) ассоциациями врачей, медицинских сестёр, фармацевтических работников, работников здравниц;
- б) советом ветеранов медицинских работников;
- в) международным красным крестом;
- г) областным отделением ВПП «ЕДИНАЯ РОССИЯ»;
- д) общественной приёмной Президента России.

#### **Совершенствование политики социального партнёрства.**

##### *Достижение высокого охвата отраслевыми соглашениями и коллективными договорами.*

К настоящему времени система социального партнёрства в Московской области сложилась, хорошо изучена и опробована. Системно и регулярно заключаются трёхсторонние соглашения на уровне субъекта федерации, а так же в муниципальных образованиях.

До сих пор остаётся дискуссионным вопрос: «нужно ли отраслевое соглашение в муниципальном районе, где медицинская отрасль представлена монополистом - центральной районной больницей»? Ответ очевиден - необходимо, т.к. в районе обязательно существуют негосударственные медицинские учреждения (ведомственные, коммерческие). Думаю, что по данному вопросу необходимо принять решения коллегиальных органов (разработать методические рекомендации), которые дадут в руки председателям организаций Профсоюза (представителям Профсоюза) аргумент в диалоге с Главами местного самоуправления. Данные мероприятия позволят получить результат близкий к 100%, как в отношении отраслевых соглашений, так и коллективных договоров.

##### *Рост заработной платы, доходов работников, их социальной защищённости - важнейшее дело Профсоюза.*

Эта задача была и остаётся основной в деятельности Профсоюза, однако акценты в её реализации должны расставляться иначе. Законодательство РФ разделяет полномочия Федерального центра, субъектов Федерации и органов местного самоуправления. Показатели конкретных маркёров, характеризующих уровень развития медицинской отрасли, вошли в систему оценки эффективности работы Губернаторов и Глав муниципальных образований. Этот механизм, в числе других, является гарантией поддержания качественного уровня оказания медицинской помощи и достаточного для выполнения этой задачи уровня заработной платы на местах.

Большую помощь в данном вопросе оказывает введение новых форм оплаты труда, цель которых - убрать «уровнировку» и платить за качественный и производительный труд. Переход призван увеличить эффективность работы ЛПУ, а, следовательно, и повысить заработную плату работников. Практически во всех территориях, перешедших на новые формы оплаты труда, заработная плата повысилась, но отмечены и различные ошибки, несоответствия законодательству РФ, которые зафиксированы профсоюзными работниками и устраняются в рабочем порядке.

Этой же цели служит ФЗ от 03.11.2006г. №174 «Об автономных учреждениях», который в перспективе предусматривает передачу собственности, а, главное, части полномочий по охране здоровья населения непосредственно лечебно-профилактическим учреждениям (ЛПУ), осуществляя тем самым их заветное желание получения полной финансово-экономической самостоятельности от учредителя. Это выгодно лечебным учреждениям, значит выгодно и работникам.

Только кризис сдерживает законодателя к пересмотру названного закона в части распространения его действия на все ЛПУ. Изменение типа собственности существующих государственных и муниципальных учреждений здравоохранения на автономные неизбежен и является лишь вопросом времени. Нашей организации следует немедленно приступить к разработке рекомендаций по практическому обеспечению таких изменений на основе НИР. Целесообразно идти вперед, наладив мониторинг соответствия заработной платы тем показателям, которые приняты в области и муниципальных образованиях (МРОТ, величина прожиточного минимума, потребительской корзины и др.). Необходимо сравнивать их с динамикой уровня заработной платы в учреждениях федерального подчинения расположенных на территории и в соседних регионах, для предотвращения или сокращения маятниковой миграции медицинских работников.

Важно срочно разработать комплекс мер по предотвращению (а там где уже есть - снижению) использования в медицинских учреждениях и предприятиях трудовых мигрантов и тем более аутсорсинга. Для этого требуется немедленно усиливать подготовку профсоюзных работников местных и первичных организаций по экономическим и правовым вопросам, так как работодателями, умышленно или по незнанию, могут нарушаться отдельные нормы трудового законодательства РФ, субъекта РФ или местного самоуправления. Целесообразно расширять сотрудничество с инспекцией по труду и прокуратурой, в т.ч. по проведению совместных проверок.

***Организация социальной и правовой защиты работников, обеспечение права работников на участие в управлении организацией.***

В условиях кризиса усиливается актуальность участия профсоюзных комитетов в организации надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде при заключении индивидуальных трудовых договоров с работником, изменении их условий, увольнении, сокращении численности или штата работников, предоставлении льгот и гарантий в процессе работы, при реорганизации и ликвидации организаций.

В данных условиях на острие профсоюзной работы вновь оказывается профком - выборный орган первичной профсоюзной организации, т.к. законодатель требует учета мотивированного мнения именно этого профсоюзного органа при принятии работодателем основных управленческих решений в сфере регулирования труда. Следует учитывать, что профсоюзными активистами в названных подразделениях являются лица, основной деятельностью которых является лечебная и им необходимы специальные правовые знания.

Очень важно повсеместно активизировать подготовку общественных правовых инспекторов труда на уровне первичной профсоюзной организации. Для этого обком разработал обучающую программу, содержащую необходимый минимум правовых знаний и практических навыков, методику подготовки (или повышения квалификации) огромного контингента общественников. Мы внедряем алгоритм проверки организаций здравоохранения для получения и аналитической обработки материала, выявления типовых нарушений и разработки способов защиты работников.

Данная работа опубликована в журнале Профсоюза «Профсоюзная тема» №2 за 2009г., и представлена на научно-практической конференции: «Инновации в Российском профсоюзном движении: практика, проблемы» в октябре 2009г. и уже получила высокую оценку не только со стороны профсоюзных активистов, но и со стороны руководителей учреждений здравоохранения и их кадровых служб.

#### *Обеспечение здоровых и безопасных условий труда.*

Основная задача охраны труда - сохранение жизни и здоровья человека в процессе трудовой деятельности - особенно актуальна в нашей медицинской профессии. Сегодня каждый пятый работник трудится в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям. Это число продолжает увеличиваться (с 24,9% в 2007 г. до 26,2% в 2008 г.). При этом растет количество правонарушений в сфере охраны труда, выявляемых прокуратурой, государственными и общественными инспекциями труда в Российской Федерации.

Проведённая дополнительная диспансеризация работников здравоохранения показала, что только около 20% сотрудников практически здоровы. Заболеваемость работников здравоохранения в 1,5 - 2 раза выше, чем в других отраслях экономики. Эти вопросы должны решаться вместе с работодателями и находить отражение в коллективных договорах, соглашениях на всех уровнях от первичной организации до обкома профсоюза. Необходимо разрабатывать специальные программы по улучшению условий и охраны труда.

Такое положение диктует необходимость усиления общественного контроля за состоянием охраны труда и заболеваемости силами общественных инспекторов по охране труда Профсоюза. Для этого требуется активизация подготовки общественных инспекторов, восстановление проведения массовых проверок организаций здравоохранения для выявления типовых нарушений и разработки способов защиты работников.

#### *Организация оздоровления работников.*

Очень важно формировать здоровый образ жизни, в том числе при помощи систематических занятий физкультурой и спортом и оздоровления членов профсоюза в санаторно-курортных учреждениях. Несмотря на то, что за данный вопрос в ответе структуры исполнительной власти, Профсоюз должен брать инициативу на себя. ФНПР и Советы профсоюзов в субъектах Федерации, имеющие профсоюзную собственность, сделали первый шаг, снизив для членов профсоюза на 20% стоимость путёвок в своих здравницах. Следующим шагом должно быть создание фонда «Оздоровление» за счёт членских профсоюзных взносов и отчислений работодателей. Это поможет снизить стоимость путёвок и занятий физкультурой и спортом, увеличивая их востребованность.

Организация работы одноимённого фонда в Московской областной организации позволила за три года увеличить число членов профсоюза, прошедших лечение в

здравницах в 6 раз (до 3,6% от числа работающих) и число постоянно занимающихся физической культурой и спортом в 3 раза.

#### ***В развитии молодёжной политики - будущее Профсоюза.***

Профсоюз должен стать привлекательной для молодежи организацией. Для этого необходимо проведение целого комплекса мероприятий, важнейшими из которых являются:

- обеспечение специальных услуг, изданий, обучения для молодых членов по защите прав молодых работников, планированию карьеры и поиску работы;
- формирование у молодёжи правильного представления о профсоюзах, возможностях защиты социальных и трудовых прав работника;
- предложение особых условий профсоюзного членства студентам и безработным молодым людям;
- обеспечение молодым людям преимуществ от профсоюзного членства, чтобы их проблемы были отражены в профсоюзной политике и программах;
- приобщение студенческой молодёжи к активной профсоюзной деятельности, что является гарантией их участия в профсоюзной работе в трудовых коллективах.

Московская областная организация профсоюза работников здравоохранения должна обеспечивать молодым работникам обучение навыкам руководства, процессу принятия решений и формированию стратегии организации. Только вместе молодое и старшее поколение сделают профсоюзное движение достаточно сильным для победы в борьбе за рабочие места, качественное образование, хорошие условия труда, достойную заработную плату.

#### ***Укрепление финансовой базы Профсоюза работников здравоохранения РФ.***

Абсолютно ясно, что одним из самых важных вопросов внутренней профсоюзной работы было и остаётся укрепление финансовой базы МООП РЗ РФ, так как это источник её жизни. Очевидно, что величина и своевременность перечисления членских взносов, а так же правильность их расходования должны неукоснительно исполняться и строго контролироваться организациями Профсоюза всех уровней.

Необходимо отказаться от лагеря отдыха для детей «Ласточка», который приносит одни убытки организации.

#### ***Привлечение дополнительного финансирования.***

Многие общественные организации существуют на добровольные пожертвования физических лиц, государственных и негосударственных организаций. Необходимо пересмотреть наши позиции работы по грантовым программам и определить ответственных за этот раздел работы.

Еще одним инструментом привлечения дополнительного финансирования могут стать государственные и муниципальные программы по проведению культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, а так же санаторно-курортного лечения работников.

#### ***Сохранение и увеличение численности членов профсоюза.***

Увеличение численности членов профсоюза, на мой взгляд, является первоочередной задачей, которую необходимо ставить на всех уровнях работы профсоюзов.

Ежегодно сокращается число членов Профсоюза в стране более чем на 50 тысяч, а за последние 14 лет потеряно более четверти общей численности членов профсоюза! Лишь 20 региональных организаций показали прирост профсоюзного членства, а 6 - удержали ее на уровне прошлого года. Наша организация доказала, что можно и должно организовывать работу таким образом, чтобы можно было восстанавливать свою численность.

Совершенно очевидно, что мы будем и дальше продвигаться в этом направлении.

### **Приоритеты в информационной работе Профсоюза.**

#### ***Определение наиболее эффективной модели информационной работы по соотношению «цена-качество».***

К настоящему моменту сложилось огромное многообразие различных вариантов информационной работы в региональных организациях: выпуск профсоюзных стенных газет, наличие информационных стендов, разных объёмов, видов, информационной насыщенности; выпуск разовых информационных листовок, рекламных плакатов, рекламы в виде календарей, ручек, блокнотов; работа по договорам и без них с профсоюзными и не профсоюзными изданиями, радио, телевидением; обеспечение профсоюзным вестником МООП, журналом «Профсоюзная тема» и газетой «Солидарность» всех первичных организаций; разработка и сопровождение сайтов на уровне МООП и многое другое.

Отдельным пунктом целесообразно выделить подготовку и издание книги «Вместе мы сила», касающейся истории организации, людей которые работали в профсоюзе, дел, которые они совершали и сложившихся традиций. Такое издание очень востребовано, сразу становятся библиографической редкостью и оказывают серьёзную помощь в работе.

Требуется провести оценку имеющемуся многообразию форм и методов работы и по принципу «цена и качество». На основании анализа, рекомендовать организациям разных уровней применение из них наиболее эффективных и недорогих, включив их в систему оценки работы. За инициативу и работу, проводимую сверх рекомендованной, предусмотреть назначение поощрительных баллов.

#### ***Совершенствование работы с сайтом Московской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ.***

Работа с электронными средствами информации и интернетом является новым делом для многих профсоюзных работников как регионального, так и местного уровней, а так же первичных организаций. Для повышения интереса необходимо разработать систему работы на сайте, которая позволит выработать у профсоюзных лидеров необходимый навык и потребность в его использовании. Это позволит увеличить посещаемость сайта со 150 чел. в день до нескольких тысяч. Для этого, необходимо:

- создать реестр профсоюзных лидеров и работников аппаратов, включающий местные и первичные организации;
- всем сотрудникам, включённым в реестр, присвоить личное доменное имя, который позволит входить на внутренние страницы сайта с автоматической регистрацией имени входящего;
- определить сотрудникам, имеющим личное доменное имя обязательность и кратность посещения страниц сайта для служебного пользования;
- предусмотреть на страницах для служебного пользования: а) возможность дистанционного обучения, б) форум для сотрудников;



- руководителям Профсоюза иметь электронную подпись, что позволит вывешивать на сайте не только проекты, но и подлинные документы. Это ускорит знакомство с ними и их исполнение;
- осваивать и проводить интернет-конференции и др.

Кроме этого, требуется постоянная доработка сайта, расширение страниц местных организаций, вывешивание злободневных материалов и статей по разным темам профсоюзного знания, что так же повысит его рейтинг и посещаемость.

***Разработать стандарт единого информационного стенда для освещения профсоюзной работы.***

Не секрет, что при встречах с членами Профсоюза в первичных организациях отмечается очень низкая их информированность о работе вышестоящих профсоюзных органов как профсоюза работников здравоохранения РФ, так и координационных советов профсоюзов в муниципальных образованиях, объединений профсоюзов на уровне субъекта Федерации и ФНПР. Многие вопросы можно снять, разработав стандарт единого информационного стенда профсоюзной работы для всей территории Московской области. Это даст ответы на многие интересующие людей вопросы, увеличит приток посетителей на сайты, повысит интерес к профсоюзам.

**Иновации в деятельности профсоюза работников**

**здравоохранения РФ - залог движения вперед.**

***Разработка стандартов и методик обучения профсоюзных работников разных уровней.***

Выборность профсоюзных лидеров приводит к серьёзному различию в их подготовке на уровне первичных, и местных организаций. Более того, нет утверждённых стандартов профсоюзного образования. Программ учебного центра в Московской области не корреспондируется с теми, которые разработаны в головном профсоюзном центре. Наблюдается так же, разница в уровне образованности профсоюзных лидеров и организаторов здравоохранения всех уровней. Профсоюзные лидеры, как правило, лечебники и имеют только специальное образование. Организаторы здравоохранения, помимо специального, имеют и дополнительное образование: по экономике, управлению или юриспруденции.

Средний возраст руководителей Профсоюза и его структурных организаций продолжает расти, особенно в сравнении с главными врачами лечебных учреждений и руководителями органов управления здравоохранения всех уровней. Следствие - снижение престижности профессии и общей результативности в работе.

Следует разработать и принять программу, направленную на повышение уровня образованности, омоложения и обновления профсоюзных кадров. Разработать и внедрить, совместно с АТиСО или другими научными центрами профсоюзов, следующие мероприятия:

- Создать регистр председателей профсоюзных организаций, их заместителей, сотрудников поданных в резерв с целью изучения уровня профсоюзной образованности. Запланировать обязательное повышение уровня образования резерва на должность председателя местной организации (высшее профсоюзное, экономическое или юридическое образование).

Эта мера позволит понять потребность необходимого обучения рассчитать финансирование по годам. В составлении программы обучения руководящих профсоюзных кадров и резерва предусмотреть совместное финансирование обучения конкретных профсоюзных работников с разных уровней профсоюзного бюджета.

- Разработать и внедрить стандарты обучения профсоюзных работников медицинской отрасли.

Это позволит значительно улучшить качество взаимодействия.

- Встроить в общий стандарт систему обучения профсоюзных кадров по принципу: «научи учителя».

Система «научи учителя» довольно эффективна, особенно для закрепления практических навыков по проведению переговоров с работодателем, устранения робости и неуверенности в себе и при разыгрывании других конкретных ситуаций. Но её эффективность значительно (в разы) снижается по мере продвижения обучения «вниз» по причине отсутствия достаточного уровня профсоюзных знаний. Поэтому, не умаляя достоинств системы, необходимо дать сначала базовые знания (стандарт), после которого применение системы станет значительно эффективнее.

- Разработать стандарты и методики массового обучения общественных правовых инспекторов труда, а так же общественных инспекторов по охране труда в медицинской отрасли, с использованием дистанционного обучения.

Это специфическая и очень масштабная задача. Требуется обучение порядка 1500 общественных правовых инспекторов труда и такое же число общественных инспекторов по охране труда. Возможно потребуется проведение акций по типу однодневного проведения в Московской области дней обучения по единой тематике.

Указанные мероприятия позволят уменьшить средний возраст профсоюзных лидеров, а так же их отставание по уровню образованности в сравнении с главными врачами лечебных учреждений и руководителями органов управления здравоохранения всех. Следствием этого явится повышение престижности профессии профсоюзного работника и повышение общей результативности.

***Определение эффективности работы профсоюзных организаций разных уровней - насущная необходимость.***

Для того, чтобы определить эффективность организации в целом и её структурных подразделений в частности, необходимо продолжать внедрение разработанной нами систему оценки работы профсоюзных организаций.

Давно существуют критерии, отражающие эффективность разных видов профсоюзной работы. Общая интегральная оценка позволяет определить рейтинг сходных групп профсоюзных организаций разного уровня. Очень важно оценивать работу профсоюзной организации именно по всем направлениям деятельности, выразив её в виде цифровых маркёров, весомость которых отражена в баллах. В нашей системе 28 баллов, но это не догма, думаю, что мы должны их уменьшать до 11 - 15.

«Критерии оценки...» уже включают элемент соревнования, показывают руководителям слабые и сильные разделы профсоюзной работы их организаций,

имеющиеся резервы, укрепляют профсоюзную дисциплину. Однако не все председатели включаются в эту работу. Думаю, что пришло время с учётом показанных результатов, устанавливать индивидуальные плановые задания каждой из организаций и осуществлять контроль их исполнения, включая персональную ответственность председателя. Итоги будут продолжать анализироваться и публиковаться. Победители - поощряться, отстающие - наказываться.

***Разработка программы общей компьютеризации всех организаций МОК Профсоюза. Развитие телекоммуникационных технологий.***

Очень важным способом общения и взаимодействия должно стать развитие информационно-коммуникационных компьютерных технологий. Первый шаг для этого уже сделан. Открыт сайт МОК Профсоюза. Чрезвычайно важно не останавливаться на достигнутом, а быстрыми темпами продвигаться дальше.

Для эффективного управления имеющимся кадровым потенциалом каждому из работников обкома, ведущему самостоятельное направление работы, необходим регистр имеющихся кадров и электронный отчёт об их деятельности. Для этого необходимы компьютеры на рабочих местах не только всех сотрудников обкома, но и председателей региональных, местных и первичных организаций, с выходом в интернет и адресом электронной почты, а так же умение ими пользоваться. Поэтому, принятие программы компьютеризации всех организаций профсоюза, включая первичные, сейчас не только очень актуально, но и жизненно необходимо для организации.

Вторым этапом необходимо развитие телекоммуникационных технологий, что позволит в режиме реального времени обсуждать возникающие проблемы на местах, своевременно на них реагировать и проводить дистанционное обучение.

***Создание комиссии (координационного комитета) и фонда по проведению коллективных действий.***

В течение 2006-2008гг., в рамках действия национального проекта «Здоровье» медицинской отрасли получено большое количество медицинского оборудования, повысилась заработная плата работников первичного звена и других категорий работников здравоохранения. Это позволило отрасли кризисный, 2009г., прожить относительно спокойно, с минимальными сокращениями персонала и сохранением, в основном, достигнутого уровня средней заработной платы.

В то же время, не во всех регионах сохранялась стабильность. В течение всего года «лихорадило» здравоохранение Архангельской области, что вылилось в многочисленные акции протеста медицинского персонала. При этом протестующие отвергли предложения помощи по организации коллективных действий как местной организации, так и ЦК Профсоюза, создав, по сути, альтернативный профсоюз, что должно быть подвергнуто всестороннему анализу.

Принятие бюджета области и муниципальных образований, не только не предусматривает индексации заработной платы работников бюджетной сферы, но и допускают её снижение! Кроме этого, значительно снижены расходы на питание больных, приобретение медикаментов и расходных материалов, не говоря уже о статьях развития.

Мы должны извлекать уроки из прошлого и логично предположить, что в этих условиях, с большой долей вероятности, могут возникнуть стихийные выступления работников здравоохранения. Поэтому, уместно и своевременно создание Координационного Совета и фонда коллективных действий. Требуется так же и

проведение учений представителей профсоюза по организации и проведению коллективных действий.

#### **Внесение изменений в устав Профсоюза**

Внести в Устав Профсоюза следующие пункты:

- Избирать Председателя Профсоюза и председателей членских организаций Профсоюза всех уровней только из числа подготовленного (получившего специальное образование) профсоюзного резерва.

Данная мера позволит повысить подготовленность профсоюзных лидеров, ответственность членских организаций Профсоюза за утверждение кадрового резерва и его обучение, уменьшит влияние исполнительной власти на процесс избрания Председателя Профсоюза и его членских организаций.

- Учредить звание Почётного председателя Профсоюза и его структурных подразделений для профсоюзных лидеров внесших значительный личный вклад в развитие Профсоюза с ежемесячной выплатой вознаграждения, размер которого устанавливается решением соответствующего коллегиального органа.

Данное решение позволит полноценно использовать уникальные знания, опыт и авторитет Почётных руководителей при обучении молодёжи, в руководстве ветеранскими организациями работников здравоохранения, во взаимодействии с другими общественными организациями, а так же увеличить социальную защищённость уходящего на пенсию руководителя.

Домников А.И.