

Технологии на службе у профсоюза

Участники круглого стола обсудили, как цифровизация влияет на деятельность профсоюза.

Стр. 02

С прицелом на молодежь

АО ЦППК увеличивает количество учащих железнодорожных колледжей, проходящих практику в компании.

Стр. 03

Необычный «семейный» подряд

Как на I Международном железнодорожном конгрессе обсуждали методику работы машиниста.

Стр. 07



Сигнал

ГАЗЕТА РОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ И ТРАНСПОРТНЫХ СТРОИТЕЛЕЙ

Издается с 02.08.1994

№ 19 (1135)

8–14 июня
2023 года

t.me/rosprofzhel_rzd



youtube.com/@user-rr3cf6gl2q



vk.com/rosprofzhel_main



rosprofzhel.ru



Игра стоит свеч

Фото Владислава Куликова



Этой зимой в рамках профсоюзного проекта «Узнай свою страну» дети побывали в Сколково. На этот проект потратила свои баллы и Наталья Горнакова, сын которой на зимние каникулы отправится в Москву

Мотивация

Ольга Прямыцина,
корр. «Сигнала»

ОАО «РЖД» расширило перечень значимых достижений, за которые работникам даются баллы бонусного пакета. Теперь в него включены достижения в области ЗОЖ и социальной поддержки женщин, а также в области развития персонала.

Напомним, что бонусный пакет — элемент системы нематериальной мотивации, закрепленный в коллективном договоре компании «РЖД». С его помощью работники накапливают баллы, которые можно обменять на корпоративные предложения. Это, например, санаторно-курортное оздоровление и отдых, абонементы в спортивные секции, клубы, туристические поездки, сувениры и многое другое. Баллы начисляются за активность в актуальных для

ОАО «РЖД» корпоративных задачах, проектах и мероприятиях компании и РОСПРОФЖЕЛ.

Так, новый раздел в перечне значимых достижений касается улучшения условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин. Члены регионального совета по улучшению условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин, а также участники форума по улучшению условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин могут получить от 5 до 10 баллов. Участницы совместного с РОСПРОФЖЕЛ проекта для работниц «Как быть успешной и счастливой» — от 3 до 20 баллов.

По обновленному перечню, 100 баллов можно получить и за участие в мероприятиях Департамента социального развития ОАО «РЖД».

100 баллов «стоит» и получение сертификата внутреннего тренера в рамках корпоративной программы обучения работников. Прошедшие

это обучение сотрудники в перспективе могут сами проводить тренинги для коллег. А за проведение мероприятия сертифицированный внутренний тренер может получить 20 баллов.

Участие в конкурсе на звание «Координатор агентов ЗОЖ» принесет от 10 до 60 баллов в зависимости от того, был ли работник просто участником, занял какое-либо место или получил звание координатора.

В списке корпоративных предложений, на которые можно обменять баллы, немало предложений от профсоюза. Например, ЦК РОСПРОФЖЕЛ предлагает совершить туристическую поездку в рамках проекта для детей членов профсоюза «Узнай свою страну». Именно на нее потратила свои баллы инженер отдела технического, технологического сопровождения и развития пропускных способностей Восточно-Сибирской дирекции управления движением

Наталья Горнакова.

«В соответствии со своими должностными обязанностями я занимаюсь бережливым производством, также участвую в общественной жизни — являюсь председателем молодежного совета, участвую и сама организовываю различные мероприятия, например, волонтерские, — рассказывает Наталья Горнакова. — В совокупности это дало мне возможность накопить нужное количество баллов на то, что мне было интересно».

Окончание на стр. 02



QR-код на приложение «Витрина»

Новости

Первичка застраховала

Первичная профсоюзная организация сервисного локомотивного депо Дема в третий раз подряд застраховала на 300 тыс. руб. всех членов профсоюза от несчастных случаев в быту и на работе. Договор на год. «В прошлом периоде застрахованным выплачено более 90 тыс. руб., 20 человек получили суммы от 5 до 26 тыс. руб.», — сообщил председатель профсоюзной организации Владимир Дубин.

Кто за старшего?

Теме «Как стать идеальным наставником» был посвящен новый тренинг, запущенный в Сахалинском центре организации работы железнодорожных станций (ДЦС-5). Он прошел при поддержке профсоюза.

Автором тренинга стала начальник отдела управления персоналом ДЦС-5 Олеся Мальцева.

«Наставник — это учитель. Он должен помочь молодому работнику стать своим в коллективе и мотивировать его на постоянное обучение и саморазвитие. А для этого сам наставник должен быть компетентен во многих вопросах. Поэтому мы решили запустить в центре цикл тренингов, посвященных развитию системы наставничества», — говорит она.

Новый тренинг помогает участникам через игровой формат, через творческий креатив, развитие коммуникативных навыков сформировать и примерить на себя образ идеального наставника.

Во время тренинга одновременно действовало несколько площадок. Участники учились визуализировать текст, узнавали секреты красноречия, старались правильно понимать и передавать информацию до адресата.

65 000 детей
членов профсоюза
этим летом
планируется
оздоровить всеми
видами летнего
отдыха.



Стратегия

Технологии на службе у профсоюза

Ольга Прямыцина,
корр. «Сигнала»

Как перевести профсоюз на «цифровые рельсы», как это повлияет на его работу и стоит ли вообще внедрять цифровые технологии в деятельность, успех которой во многом зависит от общения «лицом к лицу», обсуждали участники круглого стола по обмену опытом в вопросах использования IT-технологий в профсоюзах.

Организатором мероприятия стал РОСПРОФЖЕЛ, гостями — представители ФНПР, Госдумы, отраслевых профсоюзов, региональных объединений профсоюзов и приглашенные эксперты.

Вопросы сложные, но остроактуальные. Как отметил председатель профсоюза Сергей Черногаев, цифровизацию различных отраслей подстегнула пандемия коронавируса, и после ее окончания темп не снизился.

Под цифровизацией понимается внедрение цифровых технологий в деятельность организации, которое должно оптимизировать и повысить ее эффективность. В современном мире отказаться от IT-технологий означает потерять преимущество.

Понимая это, РОСПРОФЖЕЛ

проводит цифровую трансформацию, начав с централизации бухгалтерского учета. Запущена информационная система «Единый реестр организаций РОСПРОФЖЕЛ». С ее помощью специалисты профсоюза получают достоверные статистические и иные данные об организациях профсоюза, формируют статистическую отчетность, получают контактную информацию организаций. Автоматизированный персонифицированный учет членов профсоюза позволяет, кроме прочего, формировать базу данных о получении адресной профсоюзной поддержки членами РОСПРОФЖЕЛ.

Для членов профсоюза также разработана программа лояльности на базе «Электронный профсоюзный билет члена РОСПРОФЖЕЛ». Она позволяет реализовать систему скидок, бонусов и предоставления различного рода привилегий при приобретении товаров и услуг.

А с марта этого года в ППО Российского университета транспорта (МИИТ) и Терпрофжел МОСЖЕЛТРАНС запущен пилотный проект по удаленному направлению заявления о вступлении в профсоюз.

Однако пока, как сошлись во мнении участники круглого сто-

ла, цифровизация в силу своей «сложности» оставляет много вопросов. Один из важнейших — как она влияет на выполнение основной задачи профсоюза по защите прав и интересов его членов?

Как отметил заместитель председателя ФНПР Александр Шершук, с помощью цифровизации профсоюзная организация повышает конкурентоспособность «за счет управления процессом и качественными характеристиками продукта на основе анализа собранной информации — адресно предложить меры поддержки «семейным» членам профсоюза, лучше спланировать бюджет на летнее оздоровление на основе прогноза и анализа смет прошлых лет.

Цифровизация помогает также анализировать огромный массив данных.

«При обсуждении вопроса, какой метод работы использовать — проверки предприятий для выявления уже совершенных нарушений или профилактики для их предотвращения, мы пришли к выводу, что превентивная модель может быть эффективней, так как она позволяет охватить большее число руководителей, — отмечает Сергей Черногаев. — Но как



Фото Владислава Куликова

определить, где именно провести очередное профилактическое мероприятие? Это можно сделать с помощью большой базы данных, накопленной правовой и технической инспекциями труда профсоюза. А быстро и эффективно работать с ней позволяют именно цифровые технологии».

Так цифровая трансформация помогает профсоюзу выполнять и свою защитную функцию.

В то же время эксперты предупреждают инициаторов цифровизации о сложностях, сопровождающих этот процесс.

«Крупнейшие корпорации, которые занимаются цифровой трансформацией, столкнулись с тем, что люди не готовы принимать или тяжело принимают эти инновации, — отметила независимый тренер-консультант мастерской управления «Сенеж» президентской платфор-

мы «Россия — страна возможностей» Татьяна Карасева. — Руководители рабочих групп должны быть готовы к тому, что придется работать с сопротивлением со стороны пользователей и даже со стороны участников рабочих групп».

И первый шаг к принятию изменений — осознать, зачем нужны те или иные конкретные изменения, то есть тот или иной цифровой продукт. Удобство оплаты счетов за коммунальные услуги через банковское приложение или вызова такси через платформу уже оценили, кажется, все. Цифровой профсоюз может быть столь же удобен.

«Мы должны прийти к тому, что использование IT-технологий станет нормальным и постоянным в деятельности профсоюзов на благо в первую очередь его членов», — отметил Сергей Черногаев.

Мотивация

Игра стоит свеч

Окончание. Начало на стр. 01

Идеей побывать в Москве загорелся сын Михаил. Как признается Наталья, сама она бывала в столице неоднократно, семейная поездка в златоглавую не планировалась, поэтому, когда сын рассказал о своем желании, она вспомнила, что видела подобное предложение в «Витрине». Это специально созданное веб-приложение, с помощью которого работник может онлайн обменять накопленные за значимые достижения баллы на предложение.

Правда, оказалось, что на поездку баллов не хватает. Добрать помогло участие в проекте «Как быть успешной и счастливой». Как только нужное количество баллов было набрано, Наталья Горнакова занялась обменом их на путевку.

«Я «положила» это предложение в виртуальную корзину, позвонила по указанному номеру телефона — у каждого предложения указан контакт того, с кем связаться при его приобретении, затем, после того как кадровый отдел моего предприятия подтвердил, что я являюсь членом профсоюза, я получила сертификат на поездку», — рассказывает Наталья.

Чтобы получить баллы, надо предоставить документы, подтверждающие то или иное достижение, — сертификаты, дипломы, приказы. Конечно, их

сбор и копирование требуют времени, но, считает Наталья Горнакова, игра стоит свеч, и призывает коллег не лениться, зарабатывать баллы и менять их на «плюшки».

Тем более предложения разнообразны. Например, на Октябрьской дороге баллы можно обменять на посещение физкультурно-оздоровительного центра ОЖД. На Северной — на

билеты в театр. На Приволжской магистрали обладатели баллов имеют преимущественное право на получение путевки выходного дня в санаторий для работника и члена семьи.

Все предложения можно увидеть в уже упомянутом приложении «Витрина». Важно помнить, что они обновляются, поэтому имеет смысл заглядывать в «Витрину» регулярно.

Баллы за общественную нагрузку в профсоюзной сфере

Значимое достижение	Баллы
Быть избранным уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда профессионального союза	100 за каждый период, на который избран, но не более одного раза в год
Получить звание «Лучший уполномоченный по охране труда на железнодорожном транспорте»	150 единоразово
Стать общественным инспектором по безопасности движения	50 один раз в год
Получить звание «Лучший общественный инспектор по безопасности движения поездов на железнодорожном транспорте» (награда ОАО «РЖД»)	150 единоразово
Получить звание «Лучший общественный инспектор по безопасности движения поездов на железнодорожном транспорте» (награда филиала ОАО «РЖД»)	100 единоразово
Стать участником онлайн-проекта «Аксиома ответственности»	От 5 до 50 один раз в год, в зависимости от номинации и занятого места
Стать председателем первичной профсоюзной организации на неосвобожденной от основной работы основе	200 за каждый период, на который избран, но не более 200 баллов в год
Стать членом выборного коллегиального органа ППО на неосвобожденной от основной работы основе	100 за каждый период, на который избран, но не более 100 баллов в год
Стать председателем физкультурно-спортивного клуба	80 не более одного начисления в год
Являться членом совета физкультурно-спортивного клуба	40 не более одного начисления в год
Являться членом физкультурно-спортивного клуба	10 не более одного начисления в год
Быть организатором культурных и спортивных мероприятий РОСПРОФЖЕЛ/Дорпрофжел на железной дороге для работников	10 баллов за каждое организованное мероприятие
Стать участником культурно-массовых и спортивных мероприятий и проектов, организованных Дорпрофжел на железной дороге	10 баллов за участие в каждом мероприятии
Быть участником программы страхования от потери профпригодности	100 баллов 1 раз в год
Быть участником корпоративного социального проекта для работниц «Как быть успешной и счастливой»	От 5 до 20 баллов за проект, но не более 50 баллов в год, в зависимости от этапа и занятого места



Интервью

Дело престижа

В АО «Дороги и мосты» началась организационная работа над проектом нового коллективного договора. А действующий в настоящее время документ пополнился новым дополнением. Об этом «Сигнал» беседует с председателем ППО АО «Дороги и мосты» Татьяной ТАСКАЕВОЙ.



— Татьяна Анатольевна, как исполняется работодателем ваш ныне действующий колдоговор?

— Весной мы подвели итоги за 2022 год. В целом коллективный договор выполнен. Позже были проведены две видеоконференции по внесению дополнений и изменений, улучшающих положение работников, в действующий документ. Самое важное, что введена новая единая тарифная сетка оплаты труда рабочих и служащих филиалов АО «Дороги и мосты». Она позволит не только учитывать вид деятельности специалиста, но и оценить его профессионализм, опыт и квалификацию.

— Вы начали работу над новым коллективным договором. Как вы полагаете, каким он будет?

— 15 ноября у нас заканчивается действие коллективного договора, и мы начали подготовку проекта нового документа. Каждый наш коллективный договор социально направленный, улучшающий права работников. И в этот раз, думаю, не будет исключением.

— Ваша компания очень крупная, работники из всех регионов. Каким образом их объединяет профсоюзная организация?

— Объединению людей способствуют проводимые первичкой спортивные мероприятия и праздники. Из крупных социальных проектов отмечу майскую спартакиаду в подмосковном ЛОК «Лесные дали», в ней участвовали свыше 350 человек. Это традиционное мероприятие, как и набирающий обороты по количеству участников велопробег. Мы его проводим в выход-

ной день в парке «Фили» на велодорожках длиной более 5 км. Наиболее спортивные участники проезжают значительно больше, по 3-4 круга.

Отрадно, что наши работники приезжают целыми семьями, с детьми, поэтому для детей мы арендуем велосипеды. От профсоюза им готовим экипировку, значки, кепки, шары, флажки и прочую атрибутику. Также каждому участнику выдается пакет с сувенирами.

Потихоньку начинаем готовиться ко Дню строителя, профессиональный праздник отмечается во всех филиалах компании.

Кстати, летом Департамент строительства Москвы проводит традиционный конкурс «Московские мастера», мы всегда в нем участвуем и занимаем призовые места. Готовимся к нему очень тщательно, — для нас это дело престижа.

— Часто ли вы бываете в филиалах?

— Конечно, я выезжаю в филиалы. Нахожусь в постоянном контакте с председателями, работающими на местах, знаю, что где происходит.

При такой непростой работе, как у строителей, большое значение имеют бытовые условия. Люди должны иметь возможность поехать, помыться, почистить запыленную за рабочий день одежду. На всех наших площадках бытовые условия на высоте. И мы регулярно отслеживаем их состояние во всех филиалах.

Если возникают недочеты, то составляем акт, где прописываются сроки устранения замечаний. Обычно на это дается двухнедельный срок, и руководство филиала письменно отчитывается, при этом обязательно прикладывая подтверждающие фотофакты. Так что с работодателем у нас устойчивая обратная связь. Но отмечу, что систематических или повсеместных нарушений нет.

Постоянно работает совместная с работодателем комиссия по охране труда. В июне пройдет проверка строящихся объектов в Москве, а в июле — в Казани.

Беседовала Елена Павлова

Перевозчик

Фото Евгения Батенева



С прицелом на молодежь

Елена ПАВЛОВА,
корр. «Сигнала»

Новый формат взаимодействия с железнодорожными колледжами опробован в АО «Центральная пассажирская пригородная компания» (ЦППК). Благодаря этому количеству учащихся, проходящих практику в компании, в этом году увеличится втрое.

«На базе колледжей-партнеров внедряется разработанная ЦППК программа «Карьерный экспресс», которая стартовала в 2022 году, — рассказывает начальник отдела управления персоналом ЦППК Евгений Шестухин. — Она позволяет студентам получить за время обучения сразу три железнодорожные профессии, начать работать в компании на последнем курсе и претендовать на должность машиниста электропоезда через три-четыре месяца, нарабатывая необходимый стаж. Вне «Карьерного экспресса» выпускники получают такую возможность не ранее чем через год после окончания учебы. Им необходимо сначала наработать базовые навыки помощника машиниста, затем пройти обучение на машиниста, как правило, это шесть месяцев, и только потом претендовать на эту должность».

ЦППК сотрудничает с образовательными учреждениями с 2017 года, когда приняла на практику первых студентов Колледжа московского транспорта и Наро-Фоминского техникума. За последние три года более 1,3 тыс. учащихся прошли поездную практику в компании, из них более 500 человек — трудоустроены.

В начале осени прошлого года в постоянных партнерах ЦППК значились только три колледжа. И еще два присоединились к программе периодически.

«Сегодня соглашения о сотрудничестве подписаны с 14

колледжами, а до конца года их может стать более 20, потому что, начав расширять список участников социального партнерства, мы фиксируем заинтересованность и обращения со стороны колледжей. Мы побывали во всех 14 учебных заведениях, расположенных в границах Московской железной дороги. Проводили презентации для студентов 2, 3 и 4-го курсов, рассказывали им о существующих в компании проектах, схемах оформления на практику и последующего трудоустройства, о насыщенной жизни внутри компании и социальных гарантиях», — говорит Евгений Шестухин.

А когда руководители колледжей собрались в ЦППК, им показали учебный центр на базе депо Перерва, продемонстрировали возможности новых современных технологий, таких как адаптивное обучение на основе данных психологических исследований персонала. Обсудили взаимодействие по практической подготовке студентов с использованием технологий виртуальной реальности, возможность прохождения оплачиваемой и неоплачиваемой практики для учащихся. А председатель профсоюзной организации ЦППК Ирина Будеева впечатлила гостей рассказами об активной общественной жизни работников.

Председатель ППО участвует во всех мероприятиях компании, в том числе связанных с профориентацией, где всегда рассказывает о профсоюзе, его деятельности, гарантиях колдоговора. Даже встретив группу пришедших на практику студентов, не упускает возможности пообщаться с будущими коллегами.

«Студенты задают много жизненных вопросов. Они не ерничают, не хихикают. Это живые, позитивные, интересующиеся всем ребята. Присоединились к

нашему телеграм-каналу. В мае студенты из Колледжа московского транспорта участвовали в нашей спартакиаде. Они достойно выдержали все этапы соревнований и обязались еще лучше подготовиться на следующий год. Так что в лице студентов наш профсоюз приобрел новых партнеров для соревнований и социальных мероприятий. А главное, что это помогает студентам определиться в дальнейшем выборе места работы», — говорит Ирина Будеева.

Рассказывают учащимся и о социальном обеспечении трудоустроенных выпускников. Это разовые выплаты, надбавки, сохранение основного места работы в случае службы в армии по призыву, наличие специального жилищного фонда, корпоративное обучение, техническое обучение, наставничество, стимулирующие меры соцподдержки. Например, компания арендовала три общежития, отремонтировала почти 9 тыс. кв. метров, превратив комнаты в комфортабельное жилье для иногородних работников, которые трудятся машинистами и помощниками.

Кстати, именно они — наиболее востребованные кадры. А также билетные кассиры. Это объяснимо: московский транспорт активно развивается.

«Если в 2022 году практику в нашей компании прошли 354 студента, то в 2023-м готовимся организовать практику более чем 900 учащихся. Благодаря сотрудничеству колледжи готовят востребованных специалистов с возможностью получить работу в ЦППК», — говорит Евгений Шестухин.

В итоге от такого формата взаимодействия выигрывают все: ЦППК закрывает кадровые потребности, студенты получают возможность изучить современный подвижной состав еще на практике, гарантированно получить работу.





Участники заседания Совета председателей ППО РОСПРОФЖЕЛ, действующих в Центральной дирекции по ремонту пути, обсудили условия труда работников, участвующих в ремонтно-путевой кампании. Речь шла о санитарно-бытовых условиях их проживания, обеспеченности спецодеждой и другими сиз, а также об организации питания в полевых условиях. Проблемные вопросы, озвученные на заседании, работодатель и профсоюз стараются решить оперативно.

Спецодежда

Заполнить склады

Ирина Павлова,
корр. «Сигнала»

Сезон летних путевых работ — это время командировок. На Восточный полигон едут работники, командированные с Куйбышевской, Горьковской, Приволжской, Северной, Юго-Восточной и других дорог. Они должны быть обеспечены спецодеждой, спецобувью и другими сизами.

«В этом году мы отправляли наших работников в апреле на Дальний Восток, там было 20 градусов мороза и снег по пояс, а у нас — плюс 10 градусов, — рассказала председатель ППО Куйбышевской дирекции по ремонту пути (ДРП) Татьяна Прокаева. — Обеспечили их спецодеждой — той, что была в наличии. Зимнюю обувь, спецодежду, шапки, которых у нас не было в достаточном количестве, собирали со складов по всей дороге. Сумеем ли мы собрать все необходимое на будущий год, если придется в пожарном порядке отправлять командированных в холодные регионы? Может, надо заранее этот вопрос планировать?»

Путевые машинные станции с Горьковской ДРП также в начале апреля уехали на Восточный полигон. «Работников обе-

спечили полностью всем необходимым, в том числе и теплой одеждой — зимними комплектами спецодежды и спецобуви, — говорит председатель ППО Горьковской ДРП Лидия Пронягина. — Но запасы на опустевших складах надо пополнять, а поставка спецодежды за первый квартал пока не прошла. И мы уже бьем тревогу, потому что думаем о перспективе».

Проблема с обеспечением командированных возникла на Дальневосточной дороге. «В этом году, — рассказывает председатель ППО Дальневосточной ДРП Олег Кутенки, — у нас был запас спецодежды, которого едва хватило, чтобы «закрыть» 30% потребности. «Прошерстили» запасы на всех складах. Спецодежду нашли для всех, а спецобувью пока не обеспечено 19 человек».

Реакция Центральной дирекции по ремонту пути (ЦДРП) была оперативной. Уже 28 мая (а разговор, напомним, происходил в пятницу 26 мая) нашлась спецобувь в достаточном количестве и была выдана работникам. «Оказалось, что была чисто техническая задержка, — прокомментировал ситуацию заместитель председателя РОСПРОФЖЕЛ Андрей Карabanов, — теперь все в порядке. Руководство

ЦДРП выразило благодарность за своевременный сигнал».

Проблема обеспечения командированных спецодеждой возникает постоянно — не только по количеству. Не всегда есть возможность обеспечить работников той спецодеждой, которая соответствует климатическим условиям региона, куда их командировывают.

Естественно, возникает вопрос: за чей счет приобретается спецодежда, соответствующая той климатической зоне, куда командировается работник? Есть ли, например, на Юго-Восточной дороге возможность закупать валенки и тулупы на случай, если придется командировать работника в Забайкалье? Будут ли выделены на это деньги?

«Командирующая сторона, — комментирует ситуацию Андрей Карabanов, — не имеет запланированных средств для таких закупок. А принимающая — не располагает данными о том, кто придет, какой размер одежды и обуви потребуется работникам, которые в перспективе будут к ней направлены».

По требованию технической инспекции труда РОСПРОФЖЕЛ в «Рекомендации по обеспечению требований к условиям труда работников ОАО «РЖД» при



Фото Владислава Куликова

работках в особых температурных условиях в холодный период года» внесен пункт: «В случае командирования работника в холодный период года для выполнения работ в структурное подразделение филиала ОАО «РЖД», расположенное в климатическом поясе, отличающемся от климатического пояса нахождения постоянного места работы, обеспечение (при необходимости) СИЗ (ДСИЗ) осуществляется по месту командирования в соответствии с действующими нормами бесплатной выдачи СИЗ и ответственность возлагается на принимающее структурное подразделение».

ЦДРП — не единственная дирекция в РЖД, отправляющая работников в командировки.

Например, в Дирекции тяги при командировании зимой работника на дорогу, находящуюся в климатическом поясе, отличном от депо приписки локомотивной бригады, обеспечение СИЗ осуществляется по месту командирования. В Центральной дирекции инфраструктуры — это обязанность командирующего предприятия. Но общего положения в ОАО «РЖД» нет.

«Сейчас в РЖД готовится документ, — говорит Андрей Карabanов, — где будет определен единый порядок в компании. И тогда снимутся многие вопросы и недоразумения. Профсоюз будет держать на контроле обеспеченность работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ».

Питание

Сбалансировать рацион

Ирина Павлова,
корр. «Сигнала»

Решение вопроса организации питания «в окна» близко к завершению. Однако есть несколько нерешенных вопросов, затронутых на заседании Совета председателей ППО ЦДРП РОСПРОФЖЕЛ.

Речь, в частности, зашла о налоге на стоимость питания, предоставляемого железнодорожникам бесплатно, отмененном после принятия поправок в закон «О железнодорожном транспорте в РФ».

Оказалось, эти поправки выполняются не везде. Как рассказала председатель ППО Горьковской ДРП Лидия Пронягина, в апреле, когда начался разворот путевых работ, выяснилось, что налог продолжают брать с работников ПМС-72, ПМС-109, ПМС-205 и ПМС-203.

«При этом, — уточнила она, — в ПМС-109 с тех, кто получал питание, трудился в данный мо-

мент «на окне», налог не брали. А тем рабочим, которые, не имея возможности вернуться к месту постоянной дислокации, вынуждены были ожидать начала очередного «окна» и проживать в вагонах сопровождения, налог на стоимость бесплатного питания начисляли».

Когда Лидия Пронягина стала разбираться, оказалось, что на таком налогообложении настаивал Горьковский ОЦОР, аргументируя свою позицию отсутствием специального распоряжения. Профлидер обратилась в ЦК РОСПРОФЖЕЛ, после чего пришло официальное разъяснение Департамента налоговой политики и методологии налогового учета бухгалтерской службы компании: налог на стоимость питания (13%) во время путевых работ не удерживается не только с работников, которые получают питание во время «окна», но с тех, которые находятся в режиме ожидания.

«Сейчас произведен перерасчет, — отметила Лидия Проняги-

на, — работникам выплатят сумму налога, начисленного по недоразумению».

Что касается качества питания, то по свидетельству председателя ППО, жалоб не поступает. Железнодорожная торговая компания (ЖТК) доставляет горячую пищу в термосах и ее даже не приходится разогревать, вкусовых качеств она не теряет.

Такого мнения по поводу качества питания придерживаются многие председатели первичек региональных дирекций по ремонту пути.

Председатель Дальневосточной ДРП Олег Кутенки отмечает, что с ЖТК дирекция работает давно, жалоб практически не бывает. Налажено и взаимодействие с руководством. «Каждый день встречаемся, — сказал он, — вопросов по питанию не было, все решаем на местах в рабочем порядке».

Однако так не во всех дирекциях. Председатель ППО Октябрьской ДРП, ведущий инженер сектора механизации Ренат Иванов отметил на заседании, что бы-

ли случаи коллективного отказа от горячего питания из-за низкого качества. «Люди просят заменить его пайками, — сказал он, — но в требуемом количестве их нет».

Есть вопросы и на ЗСЖД. По словам председателя ППО Западно-Сибирской ДРП Александра Авраменко, есть нарекания от работников, получавших питание в рамках пилотного проекта, который ЖТК проводит сейчас на дороге.

«У нас на ОПМС-19, — говорит заместитель председателя профкома ППО ПМС в Новосибирском регионе Андрей Суботковский, — несколько дней в рамках пилотного проекта питание поставляла ЖТК. Привозили замороженный концентрат говяжьего бульона. Его требовалось разморозить, разбавить водой и прокипятить. О какой калорийности можно говорить, если это концентрат, разбавленный водой. Практически все продукты привезли замороженными: азу с овощами, куриные котлеты, куриные окорочка, даже выпечку.

Замороженные продукты надо было только разморозить и разогреть по технологии — из морозильной камеры на время переложить в холодильную. «Но оборудования нужного не было, размораживали, как смогли, поэтому пища потеряла вкусовые качества, была практически безвкусной. Может быть, если иметь соответствующее оборудование и блюда размораживать, не нарушая технологии, они сохраняют свои вкусовые качества?» — говорит Андрей Суботковский.

А на ЗабЖД не хватает мебели. «Столы, стулья и умывальники нам поставляли последний раз в 2018 году, — отметила на заседании председатель ППО Забайкальской ДРП Елена Шишкина. — Пять лет с тех пор прошло. Кое-какие умывальники остались. А столы и стулья пришли в негодность. Заявку на новую мебель в этом году уже подали».

Осталось еще много вопросов, над решением которых совместно трудятся профсоюз и работодатель.



Условия труда

Место отдыха

Ирина Павлова,
корр. «Сигнала»

Не снята с повестки дня проблема служебно-технических вагонов, которые Центральная дирекция инфраструктуры (ЦДИ) передает Центральной дирекции по ремонту пути (ЦДРП) в соответствии с Типовым порядком взаимодействия между дирекциями.

Но хотя парк служебно-технических вагонов ЦДИ с 2018 года обновлен на 56%, потребность в них не закрыта, и дефицит во время путевых работ сохраняется. Чтобы его минимизировать, используются служебно-технические вагоны, выработавшие нормативный срок службы. У более 3 тыс. вагонов продлили срок службы.

Техинспекция труда внимательно следит за состоянием вагонов сопровождения, столовых, бань, за соблюдением режима труда и отдыха работников. При проверках нередко выявляются нарушения. Например, на Южно-Уральской дороге работники ПМС-172 Курган (Южно-Уральской ДРП) не могли после смены принять душ, потому что был не исправен электрочиститель. На Приволжской дороге в ПМС-152 Горький вагоны для проживания не были заземлены. У работников ПМС-168 станции Ферма СвЖД не работали сушильные устройства в вагоне.

Остается на повестке дня и вопрос уборки подвижного состава, поскольку отменен договор гражданско-правового характера с проводниками. «У нас по факту работает 32 проводника, а требуется для полноценной уборки 67. В вагонах нет чистоты, потому что у людей, которые заняты тяжелым физическим трудом, просто не остается сил на уборку», — сказала председатель ППО Забайкальской дирекции ДРП Елена Шишкина.

Председатель ППО Московской ДРП и ДПМ Александр Агриомати отметил, что часть вагонов сопровождения, которые, согласно договору с ЦДИ, проходят техобслуживание на заводе, застряла на ремонте в ожидании дополнительного финансирования.

Зависли в ремонте и девять вагонов Свердловской ДРП. «Нужны дополнительные работы, на которые мы не можем дожидаться финансирования», — объяснила председатель первички дирекции Ольга Тимофеева. — Все остальное у нас нормально».

Нехватку вагонов сопровождения — 62 единицы — испытывают на Дальневосточной магистрали. Как сообщил заместитель председателя РОСПРОФЖЕЛ Андрей Карabanов, в ЦК профсоюза поступила жалоба от машиниста, командированного с Куйбышевской на Дальневосточную магистраль, который из-за отсутствия вагонов ночевал в кабине локомотива.

«Не хватило вагонов для расселения командированных с Приволжской дороги. Оттуда должны были прислать свой подвижной состав для 162 человек. А прислали на вагон меньше, поэтому 12 человек негде было разместить, и мы приняли только 150 работников», — пояснил председатель ППО Дальневосточной ДРП Олег Кутенких. — А вообще вагонов у нас не хватает. Пока обходимся, но в момент «пика» может возникнуть проблема с расселением. Надо решать».

Связь условий труда с текучестью кадров проследил председатель ОППО Северо-Кавказской ДРП Александр Резников.

«Беспокоит текучка среди представителей основной для ПМС профессии монтера пути», — сказал он. — Из-за сокращения количества ПМС в Северо-Кавказской дирекции места производства работ зачастую находятся очень далеко от базы постоянной дислокации ПМС. Вот и получается, что сегодня бригада путевой колонны работает здесь, а завтра — через 300 км».

Добираются туда работники, как правило, автотранспортом, на КамАЗах и Уралах, по несколько часов, и потом смену еще работают. А полноценный отдых после такой работы невозможен, ведь львиная доля времени между сменами уходит на дорогу. В результате нарушается режим труда и отдыха, человек выматывается и он в итоге увольняется.

«Для повышения мотивации руководство для монтеров пути установило зональную надбавку в размере 50%, ситуация с текучкой чуть поправилась, но люди все равно не выдерживают нагрузок и уходят. Для снижения текучести кадров в ПМС и обеспечения нормального режима труда и отдыха необходимо при расчете штатного контингента ПМС принимать во внимание в том числе и удаленность путевой машинной станции от объектов ремонта, что обеспечило бы возможность ввода для путевых колонн ПМС двусменного графика работ 15/15 дней», — отметил Александр Резников.

А на ЮУЖД бывшие квалифицированные работники ПМС трудоустроиваются на предприятия оборонно-промышленного комплекса. «В нашем регионе много оборонных предприятий. Конкурентная заработная плата, хороший социальный пакет и условия труда в «оборонке» способствуют оттоку персонала с предприятий дирекции. Совместно с ЦДРП нами проводятся стимулирующие мероприятия, направленные на сохранение контингента», — рассказала председатель СППО Южно-Уральской ДРП, ведущий инженер Светлана Павлова.

Следующее заседание Совета председателей ППО ЦДРП пройдет с участием специалистов дирекции и кадровиков дирекций по ремонту пути, чтобы найти решения вопросов путевого комплекса.

Точка зрения

Сплошные плюсы

Какие положительные изменения вы бы отметили в эту летнюю ремонтно-путевую кампанию?

Равидин Бабаев,
председатель ППО ПМС-254 (Сургут):

— В этом году много положительных изменений. Нам поставили новый модуль сопровождения, а значит, были улучшены условия отдыха. Зимой сделали штабной вагон, за основу взяли пассажирский и теперь в нем два купе для проживания и планирования.

Впервые получили такое средство индивидуальной защиты, как виброрукавицы. Они уменьшают вибрационную нагрузку при работе с виброинструментом, например шпалоподбойниками. Да и в целом, если говорить про спецодежду, комплекты, которые приходят в этом году, великолепные. Работники радуются, потому что таких еще не было.

Парк малой механизации пополнился новыми рехтовщиками, разгонщиками, домкратами. Оборудование современное, работать приятно.

Галина Сысоева,
ведущий специалист по управлению персоналом, член профкома ПМС-55
Московской дирекции по ремонту пути:

— Кто не любит баню, тот просто в ней никогда по-настоящему не парился! Именно с таким девизом руководство ПМС-55 совместно с профкомом начали сезон путевых работ на перегоне Наугольный — Блокпост 81 км. В состав рабочего поезда вошла и новая баня.

Александр Инютин,
технический инспектор труда Оренбургского филиала Дорпрофжел на ЮУЖД:

— Центральная дирекция инфраструктуры в конце прошлого года заключила договор с АО «Ремпутьмаш» на ремонт модулей технического сопровождения и обслуживания (МТСО), предназначенных для проживания работников ПМС. На этом настаивал Дорпрофжел на ЮУЖД.

На Оренбургском ПРМЗ отремонтировали 8 из 10 модулей, используемых ПМС Орск, и хочется отметить, очень хорошо обслужены все системы — кондиционирования воздуха, дизель-генераторной установки, котла отопителя, в одном вагоне даже заменен поддон в душевой кабине и порванные сиденья на кухне.

Так что к сезону 2023 года часть модулей отремонтировали и передали в эксплуатацию. Это позволило улучшить условия труда и быта работников.

Игорь Ильченко,
главный технический инспектор труда
Дорпрофжел на КрЖД:

— Пункты временной дислокации для работников — практически второй дом, поэтому все мы стараемся создать там комфортные условия. Можно посмотреть телевизор, есть розетки для зарядки телефонов и гаджетов. Конечно, уют зависит во мно-

гом и от самих людей. Но очень важно, что в этом году удалось по договорам гражданско-правового характера принять на работу проводников, которые помогают поддерживать порядок в служебно-технических вагонах.

Успешно решен вопрос с обеспечением постельными принадлежностями: более 650 тыс. руб. потрачено на замену матрасов, одеял, подушек. Все работники обеспечены нужным количеством постельного белья, и еще до начала сезона проведена камерная дезинфекция принадлежностей, нарушений по стирке и срокам замены белья тоже нет.

Как положительный момент можно также отметить, что все 12 вагонов-бань приведены к нормативным требованиям по пожарной безопасности: оборудованы дренчерными установками пожаротушения, обеспечены необходимый запас и давление воды.

Александр Ефимов,
технический инспектор труда Брянского РОП
Дорпрофжел на МЖД:

— В этом сезоне сотрудникам Опытной путевой машинной станции № 99 выдается спецодежда 2 и 3-го классов защиты «РЖД — Сигнал», обеспечивающая повышенную видимость работающих на путях. И от работников не поступило ни одного нарекания, отмечается качество материала и пошива, повышенная комфортность.

На базе купейных вагонов оборудовали столовую и кухню. Обслуживают столовый комплекс на колесах три повара и трое кухонных рабочих. Работники отмечают, что качество питания улучшилось и оно стало разнообразнее и калорийнее.

Сергей Батовкин,
старший технический инспектор труда
Дорпрофжел на ОЖД:

— Для повышения уровня безопасности работников во время ремонта пути, укладочные краны, самоходные моторные платформы и хвостовые вагоны хозяйственных поездов оснащаются проблесковыми маячками.

Заявки от предприятия на приобретение необходимого количества радиостанций и сигнальных принадлежностей удовлетворены.

Для улучшения питания работников всем подразделениям Октябрьской дирекции по ремонту пути дополнительно приобретены шатры, столы, стулья, умывальники.

Андрей Гавриков,
бригадир (освобожденный) ПМС № 12 (Дягилево),
председатель ППО:

— Полностью заменили на новое постельное белье, одеяла, покрывала, подушки, матрасы. Дополнительно ввели в строй два купейных вагона для проживания локомотивных бригад и прикомандированных работников с других предприятий. Обновили вагон-столовую: заменены столы, сиденья, установлены новые умывальники и тумбы под них, зеркала. А в вагоне-кухне установили новое оборудование для приготовления пищи.

Фото Владислава Куликова





ЭКОЛОГИЯ И ОТХОДЫ В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ



СТАТИСТИКА СООТНОШЕНИЯ ТИПОВ ОТХОДОВ



Попадая в **ОДИН** контейнер, органические и твердые отходы отравляют почву и воду, а также выделяют опасные испарения в процессе разложения

ДВА контейнера позволяют разделить мусор на пищевой, который разлагается естественно и не причиняет вред окружающей среде, и мусор для переработки, из которого получаются новые вещи

Сортируя мусор, мы экономим природные богатства для наших потомков

Разделяя отходы, мы:

- получаем доходы
- бережем богатства природы
- возвращаем уже добытые ресурсы в производство
- сокращаем количество загрязненных мусором территорий



Завод по переработке отходов

Естественное разложение пищевых отходов



25 пластиковых бутылок = 1 флисовая куртка
670 алюминиевых банок = 1 велосипед
3 пакета TetraPak = 2 шариковые ручки

60 кг макулатуры = 150 тетрадей
400 стеклянных бутылок = 1 комплект стекловаты для изоляции дома



- Бумага 2 года
- Железо ≈10 лет
- Батарейки до 100 лет
- Пластик >100 лет
- Алюминий 500 лет
- Подгузники до 500 лет
- Стекло >1000 лет

За год в России производится 8 млрд тонн отходов

Каждый из нас производит около 400 кг отходов в год – это примерно равно весу взрослого медведя





В День защиты детей тындинские волонтеры организовали праздник для детей железнодорожников и ребят из семей участников СВО



22 команды стали участниками Спартакиады Терпрофжел Мосжелтранс



Работники Тайшетского филиала Дорпрофжел совместно с НГЧ высадили цветы возле здания Тайшетского территориального управления ВСЖД



В Санкт-Петербургском центре организации работ железнодорожных станций прошли спортивные соревнования «Папа, мама, я — спортивная семья»



Победителем Молодежных спортивных игр 2023 Московской федерации профсоюзов стала команда № 2 Дорпрофжел Московского метрополитена



Работники Московско-Курского региона приняли участие в турнире по стритболу — разновидности баскетбола

Сигнал

Зарегистрирована Комитетом Российской Федерации по печати. Регистрационное свидетельство № 012726.

Учредитель: Общественная организация — Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ)

Главный редактор: Н. Пашкалова
Заместитель главного редактора: М. Волкова
Ответственный секретарь: О. Прямыцина
Ведущий дизайнер: С. Протасова

ПОДГОТОВЛЕНО К ПЕЧАТИ
В ИНФОРМЦЕНТРЕ ЦК ПРОФСОЮЗА.

Адрес: 105066, г. Москва, ул. Новорязанская, д. 24
Телефон: (499) 262-17-66

Интернет: <http://rosprofzhel.ru>
E-mail: pashkalovanv@rpzt.ru; volkovamn@rpzt.ru
PryamitsynaOV@rpzt.ru
E-mail: volkovamn@ckrpgt.org.zd

Газета печатается в Волгограде, Воронеже, Екатеринбурге, Иркутске, Калининграде, Красноярске, Симферополе, Москве, Нижнем Новгороде, Новосибирске, Ростове-на-Дону, Самаре, Санкт-Петербурге, Саратове, Хабаровске, Челябинске, Ярославле.

Тираж отпечатан в АО «Красная Звезда» 125284, г. Москва, Хорошевское шоссе, д. 38
Тел.: (495) 941-32-09, (495) 941-34-72, (495) 941-31-62
<http://www.redstarph.ru>; E-mail: kr_zvezda@mail.ru
При перепечатке ссылка на «СИГНАЛ» обязательна.
Выходит 48 номеров в год. Общий тираж: 82 052 экз.
Номер подписан: 06.06.2023. Номер заказа: