



Сигнал

ГАЗЕТА РОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ И ТРАНСПОРТНЫХ СТРОИТЕЛЕЙ

Издается с 02.08.1994

№ 25 (1141)

20–26 июля
2023 года



youtube.com/@user-rr3cf6gl2q



vk.com/rosprofzhel_main



rosprofzhel.ru



Процесс не пошел

Фото Владислава Куликова



Работа дежурного по переезду не так проста, как кажется на первый взгляд

Профсоюз помог

Ольга Прямыцина,
корр. «Сигнала»

В Центральной дирекции инфраструктуры после вмешательства профсоюза приостановлен перевод обслуживающих частей железнодорожных переездов на подрядный способ.

Напомним, что некоторое время назад Дорпрофжел на Северо-Кавказской дороге направил в Центральную дирекцию инфраструктуры письмо, в котором выражалось мнение, что решение о частичной передаче дежурных по переездам на аутсорсинг нецелесообразно и угрожает безопасности движения поездов.

РОСПРОФЖЕЛ давно занимается вопросом аутсор-

синга и уделяет ему особое внимание. Имеющийся опыт показывает, что в большинстве случаев передача тех или иных видов работ сторонним организациям приводит к ухудшению качества. Так, например, на СКЖД в аутсорсинг передана часть работ в путевом комплексе.

К компаниям, которые их выполняют, есть претензии: нередко работники не имеют необходимых знаний и опыта, не соблюдается технология выполнения работ, а из-за того, что штат не укомплектован, на помощь аутсорсерам приходится прибегать к монтажу пути СКЖД.

Кстати, работа дежурных по переездам, при кажущейся легкости, на самом деле также требует специальной подготовки. Это еще одна причина того, почему профсоюз бес-

покоен вопросом передачи их сторонним подрядчикам.

Но, кроме того, передача в аутсорсинг во многих случаях ухудшает положение работников. Очень распространено такое нарушение, как подмена трудовых договоров гражданско-правовыми. Как результат — задержка зарплаты, несвоевременная выплата отпускных, снижение зарплаты по сравнению с работниками компании «РЖД». Это все, кроме того, подрывает авторитет компании, ведь работники переходят к аутсорсерам не по своей воле, а в рамках реформирования отрасли.

Как пишут авторы статьи «Анализ развития аутсорсинга в России: проблемы и перспективы» интернет-журнала «Отходы и ресурсы», «главной проблемой развития аутсорсинга в России является прак-

тически полное отсутствие правовой базы, что влечет сложности при заключении договоров аутсорсинга как для фирмы-заказчика, так и для исполнителя. Отсюда следует необходимость дополнения законодательной базы документами, регулирующими аутсорсинговые отношения.

Конечно, есть и положительные примеры. Так, в Дирекции скоростного сообщения — филиале ОАО «РЖД» питанием пассажиров успешно занимается сторонняя организация. Компания ООО «ОСК «ИнфоТранс» — аутсорсер, который оказывает холдингу услуги по техническому обслуживанию ИТ-инфраструктуры. В 2021 году в этой компании был заключен второй коллективный договор сроком на три года.

Окончание на стр. 02

Новости

Индексация в метро

Зарплата работников ГУП «Московский метрополитен» проиндексирована с 1 июля на 5%.

Индексация должностных окладов и тарифных ставок проведена в соответствии с пунктом 5.2 Коллективного договора ГУП «Московский метрополитен» на 2021–2023 годы.

Приказ об индексации подписал начальник метрополитена Виктор Козловский с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (председатель — Владислав Еланский).

Финансовая подушка

С 1 января 2024 года в России заработает Программа долгосрочных сбережений (ПДС). Она позволит сформировать финансовую подушку на случай особых жизненных ситуаций или получать допдоход после выхода на пенсию.

Человек сможет заключить специальный договор с негосударственным пенсионным фондом (НПФ). Его можно оформить на себя, на родственников и в пользу третьих лиц. Пока действует договор, человек может вносить в НПФ добровольные взносы, также можно перевести в ПДС свои накопления, ранее сформированные в госсистеме обязательного пенсионного страхования.

В первые три года личные взносы будет софинансировать государство — до 36 тыс. руб. в год. В ПДС предусмотрен и инвестиционный доход — все время действия договора деньги будут работать. После 15 лет участия в программе либо при достижении 55 лет женщинами и 60 лет мужчинами участниками программы будут положены регулярные выплаты.

Более **2500**
бойцов
студенческих
отрядов работают
этим летом
на стройках
Восточного
полигона.



Условия труда

Все включено

Ирина Токарева,
Дорпрофжел на СвЖД
Екатеринбург

Техническая инспекция Дорпрофжел на Свердловской магистрали оценила уровень комфорта дома отдыха локомотивных бригад на станции Пермь-Сортировочная.

Объект открыли полгода назад, но новым его можно назвать не только по времени эксплуатации, но и по способу организации отдыха. Это настоящий многофункциональный комплекс.

Глядя на него снаружи, понимаешь, что обычным он быть не может: здание без единого угла, обтекаемые мягкие формы, а большие стеклянные эркеры обещают, что в помещении будет светло и свободно.

На входе прибывших встречает ресепшен, как в хороших отелях. Это неожиданно, такого нет ни в одном доме отдыха дороги. По словам главного инженера локомотивного депо Пермь-Сортировочная Ильи Тетерина, это было личным пожеланием начальника дороги.



Фото Дорпрофжел на СвЖД

«Загрузка дома отдыха полная, связано это с интенсивным движением из Екатеринбурга до Перми. Если раньше у нас была смена локомотивных бригад в Шале, то сейчас бригады доезжают от Екатеринбурга до нас, «нитки» расписаны. Так что кроме чувоских и березниковских машинистов и помощников приезжают к нам коллеги из Екатеринбурга», — уточнил он.

От ресепшен через раздевалку бригады поднимаются в

комнаты отдыха, на лечение или профилактику. Каждому направлению отведен свой этаж: второй — психофизиологический центр, третий — медицинский центр, где оказываются услуги профилактического характера, четвертый — комнаты отдыха.

На первом этаже расположены бассейн, сауна, массажный кабинет, тренажерные залы, комната инструктажа и пункт предрейсового медосмотра.

«Для полноценного отдыха

бригад здесь созданы отличные условия, в том числе и для поддержания хорошей физической формы, — говорит технический инспектор Пермского филиала Дорпрофжел на СвЖД Максим Литухай. — Продумано все: от удобного расположения помещений для восстановления и релаксации до хорошей шумоизоляции спальных комнат».

Горячей водой дом отдыха обеспечивается за счет нагрева воды в тепловых пунктах. Для создания благоприятной спокойной атмосферы в здании много растений, а в двух кабинетах «зеленые стены» — это когда растения определенных сортов посажены и расположены так, что перекрывают стену от пола до потолка.

Максима Литухая интересует вопрос досуга. «Здесь реализованы семь рекреаций с удобной мебелью, где можно почитать или поиграть в настольные игры», — поясняет главный инженер.

На втором этаже размещаются конференц-зал и комнаты отдыха в одном крыле, в другом — кабинеты профессиональной

диагностики, восстановительных мероприятий, диагностики функционального состояния, релаксации и мобилизации, расширенного психофизиологического обследования.

Галокамера, кабинеты физиотерапии и рефлексотерапии, а также комнаты отдыха и приема пищи разместились на третьем этаже.

Интерьер посвящен истории пермской железной дороги. Стены украшают фоторепродукции важных событий: «Архиповский подъем», «Выемка 236 верста», «Станция Азиатская».

«Комплекс рассчитан на единовременный отдых 62 человек: 40 машинистов и помощников, отдыхающих, а остальные — те, кто приехал на два-три дня на реабилитацию», — уточнил Илья Тетерин.

Максим Литухай говорит, что уже слышал много хороших отзывов об этом доме отдыха от локомотивных бригад. «Сложно назвать его только бригадным домом, это, скорее, центр нового поколения для организации отдыха и реабилитации», — подытожил технический инспектор.

Закон

Поворот в премировании

Ирина Павлова,
корр. «Сигнала»

Ликвидирован пробел в трудовом законодательстве, позволяющий работодателю без учета объективных критериев лишать премии работника, имеющего неснятое дисциплинарное взыскание.

Теперь факт применения к работнику дисциплинарного взыскания может учитываться при выплате лишь тех премиальных, которые начисляются в месяце, когда на работника было наложено

но взыскание, а его месячный заработок может при этом уменьшиться не более чем на 20%.

Это положение закреплено Постановлением Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П, которое частично признало ст. 135 Трудового кодекса РФ не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой она порождает возможность на локальном уровне произвольно устанавливать правила исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы.

Как отметила главный правовой инспектор труда Дорпрофжел

на Западно-Сибирской дороге Елена Бучельникова, постановление Конституционного суда произвело существенный поворот в вопросе премирования. Ведь сегодня в ОАО «РЖД» и дочерних зависимых обществах некоторые положения локальных нормативных актов предусматривают стимулирующие выплаты, которые при наличии дисциплинарного взыскания отменяются.

«То есть если объявили взыскание в июле, стимулирующую надбавку могут отменить совсем. И еще. Судя по результатам наших проверок, сегодня в

тепе нарушений остаются случаи необоснованных снижений премий, в том числе в результате применения дисциплинарных взысканий. Поэтому обращаем внимание на изменения в трудовом законодательстве, которые произошли в связи с постановлением Конституционного Суда. Как быстро ОАО «РЖД» отреагирует на них, внеся соответствующие изменения в локальные нормативные акты, сказать сложно. Но данное постановление работодатели обязаны учитывать уже сейчас», — уверена Елена Бучельникова.

Вопрос-ответ

Правовая консультация

На вопросы членов профсоюза отвечают правовые инспекторы Дорпрофжел.

? Должен ли работник присутствовать на совещании в выходной день?

Согласно статье 106 ТК РФ время отдыха — это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются в том числе выходные дни. А работа в выходные дни

запрещается за рядом исключений. Перечень исключений, в том числе и тех, когда письменного согласия работника не требуется, содержится в ст. 113 ТК РФ.

Если участие в таком совещании состоялось — этот факт должен быть зафиксирован в таблице, оформлен через приказ и работнику полагается повышенная оплата (не менее чем двойной размер) или другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

Отнесение работника к категории с ненормированным рабочим днем в данном случае значения не имеет — речь идет не о

сверхурочной работе, а о работе в выходной день.

Михаил Данилушкин, главный правовой инспектор труда Дорпрофжел на ДВЖД

? В день сдачи крови в качестве донора я находилась в отпуске. Я имею право на один оплачиваемый выходной или два?

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставля-

ется другой день отдыха (ч. 3 ст. 186 ТК РФ). Он оплачивается в размере среднего заработка (ч. 5 ст. 186).

Кроме того, за сдачу крови работнику должен быть предоставлен дополнительный день отдыха, который также подлежит оплате в размере среднего заработка (ч. 4, 5 ст. 186 ТК РФ).

Таким образом, работник, сдавший кровь в период ежегодного оплачиваемого отпуска, выходной или праздничный день, имеет право на два дня отдыха (с учетом дополнительного дня отдыха), которые подлежат оплате в размере среднего заработка.

Елена Конфедератова, правовой инспектор труда Тындинского филиала Дорпрофжел на ДВЖД

Профсоюз помог

Процесс не пошел

Окончание. Начало на стр. 01

На некоторых дорогах наладили взаимодействие с компаниями-аутсорсерами, которые занимаются уборкой производственных помещений (это тоже одна из наиболее распространенных проблем — по тем или иным причинам клининговые компании не всегда справляются со своими обязанностями).

С аутсорсерами каждый раз приходится держать ухо востро. Профсоюз обязательно контролирует и качество выполнения работ, переданных «наружу», и социально-экономическое положение персонала, по возможности добиваясь создания первички и подписания коллективного договора.

«Приостановка реализации решения о выводе дежурных по поезду в аутсорсинг, кроме всего прочего, имеет еще один огромный плюс, — говорит заместитель председателя Дорпрофжел на СКЖД Маргарита Королева. — Большинство дежурных по поезду — женщины. Многие переезды находятся в сельской местности, где работу не так просто найти. Работа на переезде обеспечивает наших сотрудниц стабильной заработной платой и социальными гарантиями, которых они рискуют лишиться в случае вывода их из штата».



Программа

Серьезная подстраховка

В пакете документов профсоюзной программы страхования «Профессиональная защита» пополнение. «Ключевой информационный документ» подписывают все оформившие полис железнодорожники. О его пользе рассказывает генеральный директор ООО «Дорпрофзащита» Татьяна КАКУРИНА.



— Татьяна Наримановна, вы положительно отзывались об этом документе, а что он, собственно говоря, дает члену профсоюза?

— Этот документ разъяснительный, в любой момент человек может его перечитать. Люди не очень любят консультироваться у официальных лиц, а тут всегда под рукой есть исчерпывающая справочная информация. Теперь работник может дополнительно ознакомиться с ответами на такие вопросы, как: что конкретно у меня застраховано, а что нет? На какой территории действует мой полис? Что сделать, чтобы получить страховую выплату? Как вернуть страховую премию? Как урегулировать спор до суда?

То есть условия страхования стали еще более прозрачными и понятными.

Отмечу, что застрахованным работникам, возвращающимся на железнодорожные предприятия с воинской службы по призыву или мобилизации, договоры страхования восстанавливаются на прежних условиях.

— Много ли сейчас железнодорожников страхуется?

— По сравнению с первым полугодием 2022 года в этом — наблюдается прирост — 13,61%. Из 701 новичка 635 человек подписали договоры с компанией «Согаз-Жизнь», а 66 — с «Капитал Лайф».

Наибольший интерес к программе в этом году, впрочем, как и в прошлом, проявили работники Восточно-Сибирской железной дороги. Там было застраховано 268 человек.

— По профессиональному составу изменений нет? Лидерство у локомотивщиков?

— Тут все стабильно: 96% — машинисты и помощники, а 4% — работники, обеспечивающие движение поездов. Застраховались четыре женщины — помощник машиниста и трое дежурных по станции.

— Много ли было комиссованных и получивших страховые выплаты?

— Если говорить об основном риске — непрохождении медкомиссии, — то комиссованы были 14 человек. По страховке им выплатили 6 млн руб. Выплаты по этой причине получили сразу четыре работника эксплуатационного локомотивного депо Орехово-Зуево, и двое — из депо Зима.

Всего же в первом полугодии произведено 67 выплат на 11,5 млн руб. по всем страховым случаям. Наибольшее количество было на Московской (25 выплат — 5 млн руб.) и Восточно-Сибирской дорогах (14 выплат — 2,76 млн руб.).

Бонус за здоровый образ жизни в первом полугодии получили сразу 45 человек в сумме более 5 млн руб., что не может не радовать! Работники достигли пенсионного возраста и вернули себе часть денег, затраченных на страхование. Для них это некое подспорье для адаптации к жизни в новом статусе — «пенсионер».

Восемь железнодорожников, к сожалению, ушли из жизни, их семьям возвращены уплаченные страховые взносы в сумме 454 тыс. руб.

— По каким причинам врач чаще всего выносит вердикт «не годен»?

— Статистика выплат показывает, что причинами непрохождения медкомиссии являются



Фото Владислава Куликова

Проблемы со здоровьем бывают и у молодых специалистов

в большинстве случаев сердечно-сосудистые заболевания.

По данным Национального медицинского исследовательского центра кардиологии имени Чазова, население нашей страны стареет, а средний возраст больных сердечно-сосудистыми заболеваниями увеличивается. Молодеет артериальная гипертензия — гипертониками сейчас являются 60-70% населения в возрасте старше 40 лет. А средний возраст пациентов с инфарктом миокарда — 63 года.

Гипертония и сама по себе является опасным заболеванием, которое приводит к сердечной и по-

судочной недостаточности, инсультам. А если ее не лечить, является фактором риска развития ишемической болезни сердца. В нашей стране ею страдают около 9 млн человек. Значительную роль в увеличении количества пациентов с сердечно-сосудистыми заболеваниями сыграл и коронавирус.

Поэтому молодым работникам, связанным с движением поездов, стоит задуматься о страховании, ведь риски непрохождения медкомиссии возрастают. И статистика это подтверждает.

Беседовала
Елена Павлова

Инициатива

Обязанность защитить от жары

Ольга Прямыцина,
корр. «Сигнала»

В Госдуму внесен законопроект о дополнении Трудового кодекса РФ новой статьей. Она будет определять особенности организации труда при повышенной температуре воздуха на рабочем месте.

Тема весьма актуальна: в начале июля Всероссийский научно-исследовательский институт по проблемам гражданской обо-

роны и чрезвычайных ситуаций МЧС России предупреждал, что аномальная жара в четырех федеральных округах может стать причиной деформации железнодорожного полотна.

Сегодня в Трудовом кодексе РФ нет положений об особенностях организации труда в условиях повышенной температуры воздуха. Есть рекомендации Роспотребнадзора, однако они не являются обязательными для исполнения.

В пояснительной записке к

законопроекту говорится, что в итоге «в настоящее время в Российской Федерации около половины организаций отмечают отсутствие готовности следовать рекомендациям, закрепляющим меры профилактики перегревания и регулирования режима работ».

Законодатели предлагают обязать работодателей принимать меры для облегчения трудового процесса при повышенной температуре воздуха. В частности, организовывать за свой счет питьевой режим.

Кроме того, работникам, прибывшим из регионов с другими климатическими условиями, предоставлять более частые перерывы и постепенно увеличивать рабочую нагрузку.

При работе на открытом воздухе устанавливать на рабочих местах укрытия от прямых солнечных лучей, обеспечивать сотрудников солнцезащитными средствами. При работе на открытом воздухе и температуре наружного воздуха 32,5 °C и выше периоды работы должны быть 15-20 минут, отдых — не менее 10-15 минут в охлаждаемых помещениях, обеспеченных водоснабжением.

Смена при работе на открытом воздухе и температуре наружного воздуха 32,5 °C и выше

не должна превышать 4-5 часов для лиц использующих специальную одежду для защиты от теплового излучения, и 1,5-2 часов для лиц без использования специальной одежды. Своевременно оказывать первую помощь работникам, у которых проявляются симптомы заболеваний, связанных с нахождением под воздействием повышенной температуры (теплового воздействия) на рабочем месте.

Меры, предусмотренные законопроектом, частично повторяют действующие ныне рекомендации Роспотребнадзора. Между тем в компаниях, работники которых являются членами РОСПРОФЖЕЛ, организация труда при высоких температурах находится под контролем профсоюзных организаций.

Так, рекомендациям Роспотребнадзора следуют в АО «Вагонремаш». «Если температура воздуха высокая, то рабочие часы переносятся на более раннее время или позднее, чтобы не работать в самую жару, — говорит председатель первички Марина Закопайлова. — Соблюдается питьевой режим: все цеха и подразделения обеспечиваем бутилированной водой, летом — в двойном объеме. По заявкам приобретаем при необходимо-

сти вентиляторы. Предусмотрены перерывы для отдыха. Кроме того, есть приказ, в соответствии с которым если повышенная температура воздуха держится более трех дней, то применяется режим сокращенного рабочего времени».

А в ОАО «РЖД», например, пункт о выдаче бутилированной воды в период повышенной температуры наружного воздуха включен в коллективный договор. Также по предложению РОСПРОФЖЕЛ были приняты Методические рекомендации по обеспечению питьевой водой на рабочих местах в период повышенных температур. В них закреплено обязательство руководителя подразделения выдавать бутилированную воду либо устанавливать емкости с водой в случае, если нет водоснабжения или вода не соответствует санитарным нормам.

Железнодорожники, работающие на открытом воздухе, обеспечены солнцезащитными кремами, комплектами летней одежды с головными уборами и куртками с сетчатыми вставками для вентиляции. В жару изменяется и время отдыха: 10-минутные перерывы делаются каждые 20-30 минут.



Фото Владислава Куликова

Работа в жару требует особых условий труда



СОУТ

Оценить по-новому

На Федеральном портале нормативных правовых актов для публичного обсуждения опубликован проект приказа Минтруда России «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению». В случае подписания приказа будет утверждена новая методика проведения СОУТ.

Профсоюз вовлечен в обсуждение документа, так как важно на этапе предварительного согласования учесть все насущные проблемы.

«При первом прочтении складывается впечатление, что существенных изменений немного и это меня удивило. Поэтому нам предстоит детально изучить каждый пункт», — говорит технический инспектор труда Пермского филиала Дорпрофжел на СВЖД Максим Литухай.

Существенных различий между новой и действующей версиями не видит и главный технический инспектор труда Дорпрофжел на ГЖД Ирина Игнатьева. Но внесены разъяснения по многим позициям, которые способны облегчить проведение СОУТ в пользу работников.

Напомним, что после принятия в 2014 году ныне действующей методики изменилась оценка некоторых вредных производственных факторов. Например, таких как микроклимат, электромагнитные излучения, световая среда, химический фактор, напряженность трудового процесса. В связи с этим, как отмечает главный технический инспектор труда Дорпрофжел на ЮУЖД Андрей Нейвирт, уже в 2015 году по ряду параметров объем работ при проведении СОУТ был значительно снижен.

«Была исключена оценка условий труда по фактору травмобезопасности. Также сокращен объем проводимых в рамках СОУТ измерений величин вредных производственных факторов (параметры микроклимата, освещенности). При применении Методики возникли трудности при оценке и установлении классов по биологическому фактору», — говорит он.

В результате многие железнодорожники, транспортные строители, метрополитеновцы были лишены высоких классов вредности при неизменившихся условиях работы, «Сигнал» писал об этом неоднократно.

В отдельных случаях профсоюзным работникам приходится оспаривать результаты проведения специальной оценки условий труда, проводить ее заново и доказывать, что тот или иной работник имеет право на повышенный класс вредности, кото-



Фото Владислава Куликова

Новый показатель напряженности труда — слуховой анализатор — актуален для многих железнодорожных профессий

рый дает ему определенные гарантии и льготы.

Плюс нового документа специалисты видят в том, что он конкретизирует процесс проведения идентификации потенциально вредных и опасных производственных факторов с точки зрения эксперта и членов комиссии.

«Часто идут споры по идентификации, то есть, проще говоря, о том, что изначально надо замерять. Теперь это отдается на откуп комиссии. Это на руку нам в вопросах отстаивания интересов работников. Но зачастую в комиссии лишь один представитель профсоюза, а один, как известно, в поле не воин, — продолжает Максим Литухай. — Но это поправимо. В федеральном законе написано

идентификации. Это существенный момент, потому что так сами работники смогут себя защитить на первоначальном этапе спецоценки.

Максим Литухай приводит пример: при проведении СОУТ сварщика не учитываются аэрозоли, обладающие преимущественно фиброгенным типом действия. Но на деле сварщик сталкивается с ними, так как эти аэрозоли образуются во время сварки. И в случае принятия методики он сам сможет обратить на это внимание комиссии.

Существенные изменения касаются отнесения условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора.

«Следует внести в методику

онными заболеваниями или нет, то в новой учитывается сам факт работы специалиста в отделении, где был такой больной.

В документе так и говорится: «В качестве исходных материалов... должны использоваться данные статистической отчетности... об имеющихся, либо имевших инфекционные заболевания у пациентов, которые определяют наличие воздействия биологического фактора на рабочих местах».

«Но с «биологией» сталкиваются не только врачи, но и сантехники, и Минтруд обещал распространить действие этого фактора и на них, но этого сделано не было. Получается, что сантехники, которые у нас тоже есть, не подпадают по документам под воздействие биологического фактора патогенных организмов», — объясняет Максим Литухай.

Специалисты отмечают также еще одно очень важное изменение. К показателям напряженности трудового процесса в новой методике относится нагрузка на слуховой анализатор.

«Это касается наших диспетчеров, дежурных, локомотивных бригад, операторов горючих постов, — продолжает Максим Литухай. — Это действительно напряженный труд и наконец-то он будет нормально оцениваться с точки зрения напряженности. Мы уже хотели оспаривать определенные рабочие места по дежурным на крупных железнодорожных станциях с точки зрения напряженности, но, ознакомившись с проектом приказа, решили немного повременить в надежде, что документ подпишут с этими изменениями».

Есть и у технических инспекторов вопросы и предложения к новой методике СОУТ.

«На что я особо обратила внимание, так это на добавление СНИЛС в карты специальной оценки условий труда на рабочем месте. Эта процедура предусмотрена и в существующей Мето-

дике, но только с согласия работника. Считаю, что этого делать не нужно. СНИЛС — это персональные данные работника. А СОУТ проводится «на рабочем месте», а не конкретно у работника», — говорит Ирина Игнатьева.

После ее проведения работодатель не испытывает особых проблем, если работник увольняется и на его место принимается новый: он, в соответствии с ТК РФ, знакомит работника при приеме на работу с его правами, гарантиями и компенсациями, связанными с условиями труда, по итогам проведенной СОУТ.

«Но что в случае принятия новой методики в ее нынешнем виде будет делать работодатель после приема на работу новых работников взамен выбывших? Не придется ли вновь прибегать к услугам организации, проводящей специальную оценку условий труда, если речь идет о чисто формальной корректировке карт под СНИЛС вновь принятых работников? Во сколько теперь обойдется работодателю текучка кадров?» — задает вопросы Ирина Игнатьева.

Андрей Нейвирт же полагает, что следует еще раз рассмотреть и вернуться к прежним подходам проведения оценки условий труда на рабочих местах. Пересмотреть нормативные документы в части отмены показателя микроклимата у бригадиров и монтеров пути, сигнальщиков, электромонтеров, то есть у тех, кто производит работы на открытом воздухе.

Сейчас проект приказа о новой методике СОУТ выставлен на публичное обсуждение, которое продлится до 2 августа.

Ольга Прямыцина,
корр. «Сигнала»;
Александр Аброчнов,
Марина Саликова,
Ирина Токарева,
Дорпрофжел на ГЖД,
ЮУЖД, СВЖД

“
По действующей СОУТ запрашивается, но не прикладывается, а значит, не учитывается мнение работника. Теперь его прикладывать обязательно. То есть, если у работника есть мнение или возражения, то они должны подшиваться к протоколу по идентификации. Это важно, потому что сами работники смогут себя защитить уже на первоначальном этапе спецоценки.

«представители», и если у председателя ППО, формирующего состав комиссии, есть внутренний стержень для отстаивания интересов работников, то он включит в комиссию необходимое количество представителей профсоюза».

Также, согласно действующей методике, запрашивается, но не прикладывается, а значит, не учитывается мнение работника. По новым правилам его прикладывать обязательно. То есть, если у работника есть мнение или возражения, то они должны подшиваться к протоколу по

изменения, касающиеся такого фактора, как соприкосновение со сточными водами при выполнении работ на сетях водоснабжения и канализации», — полагает Андрей Нейвирт.

В новом документе этот пункт более-менее четко расписан и решает многие спорные моменты, с которыми специалисты сталкивались при проведении спецоценки. Если в действующей методике для определения вредности учитывается, взаимодействовал ли данный конкретный специалист с больными определенными инфекци-



Новости

Премия стала больше

В два с половиной раза увеличена премия, которую работники ОАО «Элтеза» традиционно получают к праздникам.

Генеральный директор ОАО «Элтеза» Наталья Конашенкова подписала приказ об увеличении в 2,5 раза дополнительной премии, которая традиционно выплачивается работникам компании в преддверии 23 февраля, 8 Марта и Дня железнодорожника.

Уже в начале августа, накануне профессионального праздника, работники ОАО «Элтеза» получат премию в размере 5 тыс. руб.

Многодетный «ТрансКонтейнер»

У специалиста по продажам и клиентскому сервису филиала Забайкальского филиала ПАО «ТрансКонтейнер» Оюны Бадмаевой родился третий ребенок. По условиям проекта по повышению рождаемости, реализуемого в компании с июня прошлого года, семья получила материальную помощь в размере 1 млн руб.

Как рассказала председатель ППО ПАО «ТрансКонтейнер» Кристина Павленко, эта выплата производится работникам при рождении третьего ребенка и последующих детей.

Также предусмотрены дополнительные выплаты по большому периоду беременности, при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком, увеличен размер компенсаций за детский сад и путевки в детские лагеря, расширена программа ДМС.

За год реализации проекта у работников родилось 14 детей.

С заботой о кадрах

Представители сервисного локомотивного депо Елец филиала Южный провели стажировку для преподавателей и мастеров Елецкого колледжа экономики, промышленности и отраслевых технологий. Она прошла в рамках проекта по подготовке профессиональных кадров для ООО «ЛокоТех-Сервис». По договоренности с Елецкими ссузами с нового учебного года будет открыта дополнительная специализация для подготовки 50 слесарей по ремонту подвижного состава в группе «Промышленное оборудование».

Итоги за полгода

Итоги выполнения коллективного договора в первом полугодии подвели в Астраханском отряде Волжского филиала ФГП «Ведомственная охрана железнодорожного транспорта России».

Делегаты конференции признали реализацию обязательств удовлетворительной.

Отмечено, что в рассматриваемом периоде проводились мероприятия по улучшению условий труда и производственного быта. При поддержке профсоюза работникам предоставлялись компенсации на приобретение оздоровительных путевок. Более 30 сотрудников получили материальную помощь, 84 члена профсоюза — денежные поощрения.

Интервью

Инициативная первичка

Профсоюзные инициативы помогают решать проблемы на производстве. Об этом «Сигнал» беседует с председателем первички АО «БетЭлГранс» (БЭТ) Анатолием БИРЮКОВЫМ.



— Анатолий Михайлович, в последние годы на предприятиях компании «БЭТ» практически исключены случаи тяжелого травматизма. Как удалось добиться такого результата?

— Действительно, с момента создания акционерного общества на предприятиях острой проблемой оставался производственный травматизм. Были тяжелые случаи, и летальные тоже, несмотря на разнообразные меры, применяемые администрацией, в том числе электронный контроль, видеокамеры в местах наибольшей вероятности травматизма, инструктажи, трехступенчатая система контроля. Постоянно проводили проверки и уполномоченные по охране труда. Но случаи травматизма продолжались.

Стало ясно, что без широкого вовлечения общественности в движение за безопасный труд проблему не решить. Профком БЭТ поддержал выступления бригады Завода железобетонных изделий № 6 города Энгельс с инициативой «Безопасность каждого — ответственность общая», обеспечил ее рассмотрение и поддержку всеми работниками. Директора ряда предприятий организовали поддержку инициативы каждым рабочим под подписку. С тех пор в компании практически нет случаев тяжелого травматизма, не говоря уже о летальных исходах. Не утверждаю, что инициатива исключила факторы риска производственного травматизма, но и просто к совпадению это вряд ли можно отнести.

— А как организована работа профкомов, заводских первичек?

— Помимо традиционных форм работы стараемся использовать новые подходы. Так, в режиме видеоселектора было проведено общее собрание членов профкомов первичных организаций всех заводов. Откровенный разговор помог активизировать их работу сверх наших ожиданий. Теперь планируем проводить собрания членов профкомов не всех вместе, а по направлениям — оргработа, охрана труда, правовая защита и так далее.

Заметное влияние оказала проведенная накануне отчетов и выборов в ППО акция «Ваше мнение». Каждому работнику БЭТ, в том числе и нечленам профсоюза, были вручены анкеты с вопросами оценки работы профгрупп и профгруппиров, цехкомов, профкомов первичных организаций



На предприятиях АО «БЭТ» условия для работы созданы в полном соответствии с требованиями охраны труда

заводов, профкома первички компании. Гарантировали анонимность, объективность результатов анкетирования. На видных местах оборудовали урны для заполненных анкет. Правда, не все их заполнили, но главное — люди увидели готовность профсоюзных организаций к диалогу, а члены профкомов еще раз ощутили персональную ответственность за свою работу.

— В компании действует коллективный договор. Как удалось сохранить значительное количество социальных гарантий?

— Здесь самое главное — постоянная работа профкомов с коллективным договором. Мы стремимся, чтобы каждый документ хотя бы немного, но все же улучшал социальную обеспеченность работников.

Например, в 2016 году мы сумели включить в обязательства компенсацию затрат работникам Хабаровского завода ЖБШ на перелет самолетом по личным надобностям. В колдоговоре на 2022–2024 годы эту опцию удалось распространить на сотрудников Горновского завода спецжелезобетона и Челябинского завода ЖБШ (Западно-Сибирская и Южно-Уральская железные дороги).

А вообще, в коллективном договоре содержатся обязательства руководства БЭТ по всем важнейшим направлениям соцобеспечения и соцгарантий.

Регулярно индексируется зарплата. Сотрудникам и их детям до 18 лет раз в год компенсируется проезд по личным надобностям в поездах дальнего следования. Работницы в период беременности и родов получают доплату в сумме среднего заработка, а те, что находятся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, — ежемесячную матпомощь.

Сотрудникам оплачивается страховка ДМС и частично компенсируются расходы на санаторно-курортное лечение, на детский летний отдых.

Всего в колдоговоре более 60 обязательств в рамках действующего законодательства и более 70 — сверх того.

Уровень профсоюзного членства в АО «БЭТ» — более 97%.

— Можно сказать, что столь высокий уровень социальных гарантий и социальной защиты работников — завоевание профсоюзной организации?

— Это плод взаимных усилий профсоюзной организации и руководства компании. Да, обязательства по колдоговору принимались нелегко, в жарких спорах. Но мы, профсоюзная сторона, подметили, что в ходе дебатов социальные партнеры стали глубже понимать позицию профсоюза, аргументы.

Нередко получается выходить на решение конкретных проблем. Так, на конференции, где подводили итоги выполнения колдоговора, делегат от Вяземского завода поставил вопрос о вредных условиях работы летом в формовочном цехе в связи с высокой температурой в помещении. Профком взял этот вопрос на контроль и, несмотря на уже сверстанные сметы, утвержденные планы, добился изыскания внеплановых средств и установки системы местной и общеобменной приточно-вытяжной вентиляции. Проблему решили.

— И что, колдоговор влияет на авторитет профсоюзных организаций среди работников?

— Безусловно. Этот коллективный документ — совместный результат деятельности профсоюзной организации и работодателя, ведь мы решаем одни задачи, хотя выбираем порой пути их решения с разных позиций. Главное, что работники верят профсоюзу, поддерживают нас.

К слову, менее года назад компания приобрела завод ЖБШ в городе Чита. Пока идет комплектование штатов, трудоустраивающиеся знакомятся, как это положено, с колдоговором и, как правило, высоко оценивают его и выражают готовность вступить в профсоюз.

Но авторитет профсоюзной организации складывается

из многих, иногда неожиданных факторов. Например, более двух лет я «продавливал» у генерального директора идею о проведении спортивных соревнований среди сборных команд заводов и центрального аппарата. В этом году состоится уже восьмой финал этих игр — Спартакиада по 13 видам спорта, в том числе — футбол, армрестлинг, стритбол. Спортивные соревнования переросли в мероприятие социальной значимости. Их участники сдружились и на очередные старты выходят не столько соперниками, сколько друзьями. Это помогает складывать из коллективов разных и удаленных друг от друга заводов единый коллектив акционерного общества с едиными корпоративными планами и интересами.

— Какими успехами первичная профсоюзная организация «БетЭлГранс» встречает свое 15-летие? Благодаря чему их удалось достичь?

— Выскажу банальную мысль, но это факт — при всех различиях ситуаций и условий профсоюзная организация начинается с председателя. При «сонном» председателе не может быть активной и сплоченной первички. Поэтому вопрос первостепенной важности — подобрать и выдвинуть на выборах в лидеры человека с высоким уровнем ответственности, пониманием необходимости профсоюзной работы для людей, имеющего в трудовом коллективе вес и авторитет, наконец — коммуникабельного, равнодушного, восприимчивого ко всему новому и передовому.

— Но это требует всестороннего изучения качеств кандидата в лидеры профорганизации.

— Конечно. Даже если самое пристальное изучение человека не исключает возможных ошибок, то сводит их к минимуму. Поэтому у нас всегда перед конференцией кандидатура председателя после обсуждения с профактивом, согласуется с директором завода.

Менее трех лет возглавляет первичку на Чудовском заводе ЖБШ Денис Сергеев, он активно участвует во всех акциях РОСПРОФЖЕЛ, вовлекает молодых коллег. Он — лауреат смотров, организатор волонтерского движения, удостоен профсоюзных наград.

Практически ежегодно профсоюзные организации заводов признаются победителями и лауреатами областных смотров по социальной защите трудящихся. Например, профсоюзная организация и директор Челябинского завода отмечались наградами губернатора области как победители смотра такой работы среди промышленных предприятий Челябинска. Также отмечалась работа Вяземского завода железобетонных изделий № 6 г. Энгельс.

Беседовала
Ирина Павлова



Сварщик

Художник по металлу

Екатерина Белова,
Дорпрофжел на ДВЖД
Владивосток

Свой профессиональный праздник — День сварщика, который отмечается весной, Александр Леонов считает особенным. В этот день он обязательно с благодарностью вспоминает своего отца, который передал ему, как эстафетную палочку, любовь к выбранному делу.

Александр Леонов — электрогазосварщик высшего 6 разряда, один из лучших специалистов в сервисном локомотивном депо Сибирцево (входит в ГК «ЛокоТех»). Секреты мастерства он начал постигать еще в детстве. Его отец 45 лет проработал сварщиком на Уссурийском локомотиворемонтном заводе и своим примером увлек сына профессией.

«Я в 10 лет уже мог варить трубу, поэтому вопрос «кем быть?» в семье даже не обсуждался, — улыбаясь, говорит Александр. — Во время учебы я про-



Дорпрофжел на ДВЖД

ходил практику на заводе. Отец, если что-то не получалось, терпеливо объяснял два раза, а на третий мог встряхнуть меня хорошенько, чтобы мысли не улетали в сторону. И наука сразу усваивалась. А если серьезно, он

для меня всегда был непревзойденным авторитетом. Отец мог делать филигранно сложнейшие вещи. Например, первым освоил на заводе варку шкворни теплового вагона, используемой для соединения колесных тележек между

собой и рамой машины. Я впитывал его секреты мастерства, как губка. Главный из них — каждый сварщик со временем, как художник, обретает свой «почерк». Но это большой и серьезный путь, и он до сих пор приносит мне удовольствие».

После работы на заводе, службы в армии в 2000 году Александр Леонов устроился в депо, а в общей сложности он в профессии больше 30 лет. За это время его успехи и мастерство не раз отмечались наградами.

«Грамоты хранятся у мамы, она тоже всю жизнь отдала железной дороге. А я не помню, если честно, сколько их. А вот, например, первые рационализаторские предложения, реализованные в депо, забыть невозможно — они до сих пор действуют, — продолжает Александр. — Как-то мы с моим наставником, опытным мастером Федором Высоцким, придумали систему фильтрации для использованного масла, дав ему вторую жизнь. И таких технических решений, командных и авторских, было много. О чем свидетельствует

звание лучшего рационализатора на Дальневосточной магистрали. Я до сих пор люблю что-то доработать, придумать, чтобы улучшить производственный процесс».

По словам Александра Леонова, сегодня молодежь не рвется осваивать рабочие специальности.

«И совершенно зря. Высококласный сварщик — штучный специалист, чей труд уважаем и, что важно, высокооплачиваем. Нас, например, раз в два года отправляют на курсы повышения квалификации. Постоянное развитие — норма, а это база для профессионального роста, — говорит он.

Сварщик — еще и творческая профессия, которая дает возможность самовыражения.

«Вот и стараюсь новичкам каждый раз объяснить: да, будет нелегко, но оно стоит того. Это настоящая мужская работа, интерес к которой не ослабевает. И коллектив всегда рядом. В родном депо он сплоченный и надежный», — заключил Александр Леонов.

Машинист

Следующая остановка — свадьба

Елена Павлова,
корр. «Сигнала»

Ехала на днях Катенька Кудрявцева в электричке из Тулы в Москву да вдруг услышала по громкой связи: «Выходи за меня, Катя!» Такое нестандартное предложение руки и сердца девушка получила от своего друга — машиниста АО «Центральная ЦППК» Антона Гончарова.

Предложение руки и сердца — одно из самых волнительных моментов в жизни. Чего только ни придумывают парни ради того, чтобы услышать заветное «Да!». Некоторые пишут оригинальные сценарии и выбирают самые нестандартные способы, чтобы сделать этот важный момент запоминающимся.

Антон Гончаров не стал прыгать с парашютом или взбираться на горную вершину. Сделать предложение было решено в электричке. А почему нет? Необычно? Конечно!

Антон заранее получил от руководства «добро» на свои действия. Затем попросил Катю съездить с ним в Москву: ребята живут в Туле, а поезда Антон водит по Курскому и Рижскому направлениям МЖД. Прогулки по столице — дело для них привычное, поэтому предложение съездить в Москву девушка восприняла спокойно. Правда, ей был обещан сюрприз.

Когда поезд подходил к Курскому вокзалу, по громкой связи

прозвучали слова: «Уважаемые пассажиры! Сегодня два года, как мы познакомились с замечательной девушкой Катей, которая сейчас едет в этом поезде. Я тебя люблю и хочу, чтобы ты стала моей женой. Выходи за меня».

«Если честно, такого я не ожидала, — призналась потом Катя. — Когда голос Антона в динамиках произнес, что сейчас будет объявление, я почувствовала, что это как-то связано со мной, — поделилась эмоциями Екатерина. — А потом у меня просто дыхание перехватило от радости и смущения. Я думала, что это все, но на Курском вокзале Антон вышел из кабины и подарил мне букет и кольцо! Это была просто буря эмоций!»

Пассажиры электропоезда, конечно, были удивлены этим неожиданным сообщением. Людям нравятся романтические истории, поэтому все улыбались. А коллега Антона, помощник машиниста, сказал напарнику: «Ничего себе, да ты романтик!»

Действительно, Антон в общении кажется человеком сдержанным. Романтический поступок раскрыл его с иной стороны. А еще... Поскольку предложение Гончаров сделал в поезде, это могло быть Катерине неким сигналом: мол, работа занимает значительное место в жизни будущего мужа, человек он серьезный, надежный.

Ему сейчас 27 лет. На железной дороге работает с 2016 года, с 2020 — в ЦППК. Отучился на



Фото из архива Антона Гончарова

помощника, а год назад получил права машиниста. Работу свою считает ответственной, а компанию ЦППК — надежной. Говорит, что готов всю трудовую жизнь здесь отработать, тем более, что предстоит выплачивать кредит за квартиру.

Екатерине — 21. Она — будущий кондитер, учится на техника-технолога в Тульском колледже профессиональных технологий и сервиса. Девушка часто ездила на электричке к родным в Ревякино. Будущему супругу она приглянулась два года назад. Антон, как помощник машиниста, шел по составу, осматривая оборудование.

«Увидел знакомое лицо, остановился, разговорились. После работы подвез ее домой на машине. Так и завязались наши отношения», — рассказывает Антон.

Ребята уже подали заявление в ЗАГС и 3 августа официально соединят свои судьбы. Катенька станет носить фамилию Гончарова. А на следующий день молодожены отправятся в свадебное путешествие в Сочи.

ЦППК часто использует рекламный слоган «Соединяем сердца и города!». В случае Гончаровых это сработало на 100%.

Кстати, компания любит покреативить на романтическую

тему. Так, в День всех влюбленных на информационных табло 20 станций Московских центральных диаметров появились трогательные поздравления пассажиров, адресованные любимым.

На Киевском направлении МЖД в этот день работал «вагон, соединяющий сердца»: в течение суток можно было познакомиться с попутчиками в специальном секретном чате.

А на станции Валентиновка Ярославского направления 14 февраля в кассах пассажирам вместе с билетами вручали открытки-валентинки с пожеланиями добра и любви.



Первичка АО «Рославльский вагоноремонтный завод» организовала для работников соревнования по рыбной ловле на поплавочную удочку



Старинный колокол с приграничной станции Гродеково пополнил экспозицию музея истории железнодорожного транспорта Владивостока



120 человек стали участниками XIII Спартакиады среди работников дирекции связи, посвященной 15-летию образования первичной профсоюзной организации



В Златоусте прошли соревнования по мини-футболу среди работников Златоустовского территориального управления ЮУЖД в возрасте 40+



Волонтеры — работники Чудовского завода железобетонных шпал убрали территорию Аракчевского парка в селе Грузино



Профком Башкирского центра организации работы железнодорожных станций КбЖД приобрел для 58 первоклашек — детей работников — школьные наборы