



Сигнал

ГАЗЕТА РОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ И ТРАНСПОРТНЫХ СТРОИТЕЛЕЙ

Издается с 02.08.1994

№ 36 (1152)

19–25 октября
2023 года



youtube.com/@user-rr3cf6gl2q



vk.com/rosprofzhel_main



rosprofzhel.ru



Монтеры просят рукавицы

Фото Ирины Токаревой



Технический инспектор Пермского филиала Дорпрофжел на СвЖД Максим Литухай и председатель первички Пермской дистанции пути Свердловской дирекции инфраструктуры Лариса Данько (слева) сравнили новые перчатки с прежними верхонками

СИЗ

Первичная профсоюзная организация Пермской дистанции пути Свердловской дирекции инфраструктуры настаивает на пересмотре технической документации на поставку средств индивидуальной защиты и включения в список хлопчатобумажных рукавиц.

В 2020 году Департамент охраны труда, промышленной безопасности и экологического контроля ОАО «РЖД» пересмотрел техническую документацию на поставку средств индивидуальной защиты и исключил из перечня хлопчатобумажные рукавицы. С прошлого года на сеть поставляют перчатки с полимерным или латексным покрытием.

Как отмечает председатель первички Пермской дистанции пути Лариса Данько,

тендеры на поставку перчаток проведены, расходные запасы на предприятии созданы.

«Перчатки выдают строго по установленным нормам выдачи. Они сертифицированы и отвечают требованиям безопасности, — отмечает главный технический инспектор труда Дорпрофжел на СвЖД Дмитрий Москалюк. — Но они не устраивают по качеству монтеров пути».

В надежде на решение вопроса работники дистанции пути обращаются к председателям первичек и жалуются на качество выдаваемых перчаток и необходимость ежемесячно своими силами выходить из сложившейся ситуации.

«Монтер пути на путевых работах прилагает огромное физическое усилие на ладони и пальцы рук, — уточнила Лариса Данько. — Так, например,

на бесстыковом пути для обеспечения усилия затяжки гаек, болтов и шурупов при укладке плетей и их дальнейшей эксплуатации необходимо производить физическую нагрузку с крутящим моментом: для клеммных болтов — 200 Н/м (20 кгс на 1 м), закладных — 150 Н/м (15 кгс на 1 м). Перчатки с полимерным или латексным покрытием не выдерживают данную нагрузку и через одну — три смены приходят в негодность. Как сказал наш один работник про рукавицы: «Вот оно счастье путейское, дешево, надежно и практично, проверено временем».

По словам председателя ППО Свердловск-Пассажирской дистанции пути Георгия Мельмана, эти рукавицы железнодорожники называют верхонками, долгое время путейцы использовали их на путевых работах. «Летом на голую руку, зимой — с вло-

женными в них варежками. Работники ценили их износостойкость, за удобство работы с ручным инструментом», — отметил он.

Аналогичная ситуация сложилась и на Красноярской железной дороге — это подтвердили председатели первичек дистанций пути, путевых машинных станций и дистанции инженерных сооружений. Люди жалуются, что работать в перчатках невозможно и просят вернуть верхонки в список СИЗ. Особенно переживают сейчас, в преддверии сезона низких температур. По словам председателя ППО Боготольской дистанции пути Евгения Устинова, материал у верхонки и перчаток совсем разный, и если двух пар верхонки работнику хватало на месяц, то перчатки приходят в негодность гораздо быстрее.

Окончание на стр. 02

Новости

Пополнение в РОСПРОФЖЕЛ

На СКЖД созданы новые первички. В Тихорецком машиностроительном заводе им. В.В. Воровского создана первичная профсоюзная организация.

Представители Дорпрофжел активно вели переговоры с руководством завода и 12 октября пришли к взаимопониманию. На учредительном собрании сотрудники вступили в ряды РОСПРОФЖЕЛ и был избран председатель ППО — Андрей Столяров. Управляющий директор предприятия Владимир Мезин тоже стал членом профсоюза, подав пример работникам.

Новая ППО создана в Минераловодском колледже железнодорожного транспорта.

Председателем ППО избрали Сергея Мартыненко, преподавателя спецдисциплин. Директор колледжа Арсений Харатян также стал членом профсоюза, а с ним и весь педагогический состав учебного заведения.

Чей договор лучше

РОСПРОФЖЕЛ проведет конкурс на лучший коллективный договор. В нем примут участие колдоговоры, заключенные первичками РОСПРОФЖЕЛ. Кроме договора ОАО «РЖД» — он и так признан одним из лучших среди крупных компаний страны.

В конкурсе шесть номинаций: колдоговор организации холдинга «РЖД», пригородной пассажирской компании, организации железнодорожного транспорта, не входящей в холдинг «РЖД», учреждения образования, подведомственного Росжелдору, предприятия промышленного железнодорожного транспорта, частного учреждения здравоохранения ОАО «РЖД».

Более **67 000**
детей членов
профсоюза этим
летом были
оздоровлены всеми
видами летнего
отдыха.



Экология

Вторая жизнь крышечек на вокзале

Ирина Токарева,
Дорпрофжел на СвЖД
Екатеринбург

На Свердловской магистрали среди железнодорожников сдавать пластиковые крышечки стало делом привычным, но мало кто задумывался об их дальнейшей «жизни» после переработки.

По инициативе профсоюза железнодорожники участвуют в акции «Добрые крышечки» уже пять лет. За это время только в учебный центр Дорпрофжел на СвЖД работники принесли 218 кг крышек.

«Крышки в учебный центр приносят в пакетах, мешках, коробках, пластиковых бутылках, а мы их передаем организации «Дорогами добра», — говорит председатель Молодежного совета Дорпрофжел на СвЖД Наталья Благинина. — С этой организацией также сотрудничают и другие предприятия Екатеринбургa, так что крышечек получается много. Затем их сдают на переработку на эко-завод «Умная Среда», который занимается производством уличной мебели и элементов благоустройства из вторичного пластика.

Впрочем, на этом, по мнению куратора движения «Дорогами добра» Светланы Блиновой, добрые дела не заканчиваются.

«Средства, полученные от сдачи «полезных крышечек», переводятся движению «Дорогами Добра», таким образом сотрудники Свердловской железной дороги оказывают системную помощь в оплате услуг психологов детям-сиротам, столкнувшимся с насилием», — уточнила она.

А продукция эко-завода по-



Фото Дорпрофжел на СвЖД

Добровольцы РЖД установили 30 скамеек и урн из переработанного пластика в парке стадиона «Локомотив» в Екатеринбургe

падает в том числе и на объекты железной дороги. Так, в конце прошлого года дорога на станции Шувакиш открыли вокзал в ретро-стиле, на территории которого установили скамьи, произведенные из сданного пластика.

«А 1 октября новый вокзал начал работать в городе Нягань. Для удобства пассажиров на платформах установлены урны из переработанных «полезных крышечек», а также пока единственные в России цоколи декоративного освещения. Цоколи скрыли элементы крепления украсив пространство вокруг», — делится подробностями Наталья

Благинина.

Также мебель из пластикового вторсырья, изготовленная экозаводом, размещена на станции «Локомотив», станциях Тюмень, Поньри, Ржава, Прохоровка.

Изделия из «полезных крышечек» — альтернатива деревянной уличной мебели. А это сокращает вырубку лесов.

«Вам кажется, что вы просто принесли крышечки для утилизации? Нет! Вы помогли детям-сиротам, окружающему миру, подарили вторую жизнь пластику», — уверена Наталья Благинина.

Перевозчик

Знания о льготах и гарантиях

Елена Павлова,
корр. «Сигнала»

Профсоюзная организация АО «Центральная ППК» провела викторину на знание коллективного договора. Проверить свои знания по одному из самых важных документов компании решили 128 человек.

«Онлайн-викторины — для нас не новинка, — рассказывает председатель ППО ЦППК Ирина Будеева. — Мы часто проводим их по другим темам, последняя была посвящена вопросам охраны труда. Вот и к акции «За достойный труд» решили организовать викторину на знание коллективного договора АО «Центральная ППК».

Викторина состояла из десяти вопросов с четырьмя вариантами ответов. Вопросы касались социальных гарантий и льгот для работников, гарантированных коллективным договором. На ответ работнику отводилась одна минута.

«Чтобы викторина была по-

казали результаты, больше половины из них ответили правильно или с одной ошибкой. А это означает, что работники не только интересуются, но и знают содержание коллективного договора», — говорит Ирина Будеева.

Участниками викторины стали работники разных должностей и специальностей, трудящихся в различных подразделениях ЦППК. Поскольку правильное количество баллов заработали 14 человек, было решено вручить призы — подарочные сертификаты в «Магнит Косметик», — самым быстрым.

Наиболее правильно и оперативно на вопросы викторины ответили: кассир по билетопечатающим автоматам Мытищинского участка производства Андрей Сергеев, ведущий специалист по охране труда Брянского регионального центра Елена Шабашова и технолог Савеловского участка производства Загида Соколова.

“

Вопросы касались социальных гарантий и льгот для работников, гарантированных коллективным договором. На ответ работнику отводилась одна минута.

интереснее, постарались запутать участников в вариантах ответов. Так, в вопросе о предоставлении дополнительных дней отпуска в случае рождения ребенка специально «напутали» количество дней, которое предоставляется без сохранения заработной платы, сколько с оплатой и сколько всего. Думали, что необходимость дать ответ всегда за одну минуту у участников вызовет затруднения. Однако, как по-

«Вопросы, которые вызвали сомнения, будут проработаны на технических занятиях или на встречах коллектива. А усвоенные знания мы проверим в следующий раз, поскольку решили запускать викторину каждый квартал», — говорит Ирина Будеева.

Кстати, оживились и локомотивные бригады — просят профком провести викторину по их тематике.

СИЗ

Монтеры просят рукавицы

Окончание.
Начало на стр. 01

«Многие работники дистанций пути выражают недовольство качеством выдаваемых им перчаток с полимерным или латексным покрытием, — говорит председатель ППО дистанции пути Иркутск-Сортировочный Восточно-Сибирской дирекции инфраструктуры Евдокия Захидова. — В данный период мы смогли обеспечить работников хорошими перчатками, однако, начиная со следующего года, планируем полностью перейти на выдачу перчаток».

Недовольство от работников на неудобство работы с перчатками получает и профком Слюдянской дистанции пути. «На

собраниях работники жалуются, что в перчатках не совсем удобно работать. Некоторые сотрудники приобретают верхонки на собственные средства, скидываются коллективом и заказывают, а некоторые даже предлагают ограничить количество выдаваемых перчаток и вернуть привычные хлопчатобумажные рукавицы, так как порой удобнее носить верхонки поверх перчаток», — прокомментировала председатель первички Елена Золоторева.

По мнению Дмитрия Москалюка, на уровне одной дороги решить вопрос замены номенклатуры не удастся, так как изменить перечень может лишь Департамент охраны труда, промышленной безопасности и

экологического контроля ОАО «РЖД». Техинспектор считает, что необходимо собрать обратную связь с предприятий путевого комплекса всей сети и на основании анализа принимать решение о замене.

«Компании необходимо услышать простых тружеников и внести изменения в техническую документацию по СИЗ, включить в поставку хлопчатобумажные рукавицы для работников дистанций пути и инфраструктуры», — настаивает Лариса Данько.

Ирина Токарева,
Анастасия Громова,
Елена Половинская,
Дорпрофжел на СвЖД,
ВСЖД, КрЖД

Программа лояльности

Фото Олега Трунова



Уважаемые члены профсоюза!

Просим вас поделиться своим мнением о программе лояльности РОСПРОФЖЕЛ и пройти опрос в нашем телеграм-канале и на страничке в «ВК».

Ваши ответы помогут сделать программу более интересной и эффективной.





Планы

Предложения работодателю

Фото Владислава Куликова

Московский филиал компании ООО «РесурсТранс» готовится к подписанию нового коллективного договора. Об этом, а также о работе первички «Сигнал» беседует с председателем первичной профсоюзной организации филиала Еленой Поветьевой.



— Елена Павловна, давайте начнем с того, чем вообще занимается «РесурсТранс»?

— Мы оказываем ОАО «РЖД» и другим крупным промышленным предприятиям автотранспортные услуги. Сегодня у нас заключены договоры с 12 железными дорогами. В этом году к тем, с кем «РесурсТранс» работает уже давно, присоединились Восточно-Сибирская и Дальневосточная магистрали.

— Ваш опыт профсоюзной работы особенно интересен, учитывая, что «РесурсТранс» является аутсорсинговой компанией по отношению к ОАО «РЖД». Как строятся отношения с работодателем?

— Первичная профсоюзная организация в Московской автоколонне (кстати, не во всех филиалах компании есть первичка) создана в 2015 году, одновременно с компанией. Так что руководство с пониманием относится к профсоюзу.

Если мне поступают какие-то

вопросы от работников, я обращаюсь к администрации, обычно все она решает в рабочем порядке. Например, по вопросу оплаты труда — у работника «слетела» надбавка, которую он получал к зарплате, стали разбираться с бухгалтерией, оказалось, что это ошибка компьютерной программы. Обратились летом с жалобами на нехватку питьевой воды — руководство купило кулер, воду теперь привозят бутилированную. Поступал как-то раз вопрос о спецодежде, что вовремя работнику не выдали новый комплект взамен изношенного, также быстро решили его.

— Вам предстоит заключить новый коллективный договор. Будут ли в нем изменения по сравнению с действующим?

— Предлагаем руководству компании внести несколько важных изменений. В частности, пункт, что работодатель оплачивает проезд от места жительства к месту работы. Многие наши сотрудники ездят из других регионов, на электричках, и для них этот вопрос актуален. А еще — предоставлять дополнительные отпуска до 14 дней в удобное время работникам, которые являются матерью или отцом-одиночкой, или воспитывают ребенка-инвалида.

Также предлагаем увеличить целевые отчисления из фонда заработной платы — 0,5% вместо 0,4%. Это связано с тем, что первичка растет, все больше



Молодых работников сложнее вовлечь в профсоюз, но первичке Московской автоколонны это удастся

людей вступает в профсоюз. Целевые отчисления идут на оказание материальной помощи, организацию мероприятий, подарки к праздникам, билеты на новогодние представления для детей.

Есть и другие поправки, которые я внесла в проект колдоговора и уже отправила руководству на рассмотрение. А уже имеющиеся льготы и гарантии сохранятся без изменений.

— Вы сказали, что первичка

растет. Чем привлекаете людей в профсоюз?

— Надо сказать, что это довольно непростая задача, так как у нас работает много молодых людей, которые не знакомы с профсоюзом и достаточно расчетливо относятся к своему участию в чем-либо. Проще говоря, первый вопрос от них: «А что мне даст профсоюз?» Аргументируют тем, что семьи у них пока нет, следовательно, какие-то льготы и гарантии, которые полезны семейным людям, им не нужны.

Мы стараемся показать им на примере их коллег, что профсоюз помогает и в других ситуациях, например, решая какие-то производственные вопросы. Кроме того, привлекаем их возможностью получить некие бонусы за активную общественную работу. Как итог — работники вступают в профсоюз, количество людей в первичке увеличивается.

Беседовала
Ольга Прямыцина

Вопрос-ответ

Правовая консультация

На вопросы членов профсоюза отвечает правовой инспектор Тындинского филиала Дорпрофжел на Дальневосточной железной дороге Елена Конфедератова.



Если дата увольнения выпала на нерабочий день, может ли быть произведено увольнение или дату нужно перенести?

В силу ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы сотрудника, кроме случаев, когда он фактически не работал, но за ним сохранялось место работы.

Как следует, например, из ч. 1 ст. 121 ТК РФ, место работы сохраняется за работником, в том числе на время выходных и нерабочих праздничных дней.

Таким образом, трудовое законодательство не препятствует тому, чтобы дата прекращения трудового договора приходилась на выходной или праздничный день.

Если последний день срока приходится на нерабочий день,

то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день (ч. 4 ст. 14 ТК РФ). Это правило применяется, когда необходимо определить момент окончания срока.

Значит, ст. 14 ТК РФ применяется, если работник не указал в заявлении об увольнении желаемую дату прекращения трудовых отношений либо указал дату, с которой работодатель, имея на это право, не согласился. Именно в такой ситуации прекращение трудового договора производится в последний день срока предупреждения об увольнении. В силу ст. 14 ТК РФ такой день всегда является рабочим для увольняющегося сотрудника.

Когда же в заявлении работника указана конкретная дата увольнения, которую работодатель согласовал или не может не учитывать, ч. 4 ст. 14 ТК РФ не применяется, поскольку в такой ситуации определять дату окончания какого-либо срока не нужно. В этом случае дата увольнения может приходиться на выходной или нерабочий праздничный день.



Может ли работодатель отозвать меня из отпуска без сохранения заработной платы?

Для отзыва из отпуска необходимо согласие работника.

Если сотрудник находится в отпуске без сохранения заработной платы, то работодатель не имеет права обязать работника выйти из отпуска. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его заявлению по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам (ст. 128 ТК РФ), то есть отпуск предоставляется по инициативе работника.

Работодатель же оценивает, насколько уважительной является причина, по которой сотрудник просит о предоставлении ему такого отпуска. Он определяет возможность предоставления отпуска в указанное работником время, а также его продолжительность. Ведь нормативно она не определена и не ограничена.

В связи с изменением производственных обстоятельств у работодателя может возникнуть

необходимость отозвать работника из неоплачиваемого отпуска ранее даты его окончания, установленной в приказе. Отзыв работника из ежегодного оплачиваемого отпуска возможен только с его согласия и при условии последующего предоставления неиспользованной части отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ).

При получении согласия работника следует оформить приказ о досрочном завершении отпуска без сохранения заработной платы. С этим приказом работника следует ознакомить под роспись.

Если работник не дает согласия на досрочный выход на работу, то нарушением трудовой дисциплины это не является.

Таким образом, работодатель в одностороннем порядке не может вызвать работника из отпуска без сохранения заработной платы и обязать его выйти на работу.



Может ли работодатель продлить мне испытательный срок, установленный при приеме на работу?

Продлевать срок испытания,

установленный при приеме на работу, работодатель не имеет права, поскольку действующим трудовым законодательством данная норма не установлена.



Какие льготы имеют почетные доноры?

Лица, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России», имеют право на следующие меры социальной поддержки:

— предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время;

— внеочередное оказание медицинской помощи в государственных или муниципальных медицинских организациях в рамках программы государственных гарантий оказания гражданам РФ бесплатной медицинской помощи;

— первоочередное приобретение по месту работы или учебы льготных путевок на санаторно-курортное лечение;

— предоставление ежегодной денежной выплаты.

Органы госвласти субъектов РФ вправе устанавливать дополнительные меры соцподдержки.



Слагаемые безопасности

Стратегия

Ключевая фигура ответственности

Фото Владислава Куликова

Прошедший пленум ЦК РОС-ПРОФЖЕЛ был посвящен вопросу создания безопасных условий труда для работников. Участники рассмотрели, как эта задача реализуется со стороны работодателя. Однако она гораздо шире, чем обеспечение работников СИЗ, написание инструкций. О культуре безопасности как важной части производственного процесса «Сигналу» рассказал ведущий эксперт в области развития культуры безопасности, директор по консалтингу блока «Стратегия и операционная эффективность» компании «ЭКОПСИ Консалтинг» Сергей Винник.



— Сергей Васильевич, в настоящее время работодатели много внимания уделяют развитию культуры безопасности. Для профсоюза как защитника интересов трудящихся это тоже очень важное направление деятельности. Так что же такое культура безопасности?

— Этот термин впервые был

сформулирован Международным агентством по атомной энергии (МАГАТЭ) после аварии на Чернобыльской АЭС в 1986 году. Комиссия, расследовавшая происшествие, пришла к выводу, что одной из основных причин катастрофы явился низкий уровень культуры безопасности. После этого Агентство стало усиленно работать в направлении развития культуры безопасности, разъясняя, что это такое, как оценить и развивать ее, как понять, развивается она или деградирует.

В результате в 1990 году был выпущен отчет, определивший культуру безопасности как такой набор характеристик и особенностей деятельности организаций и поведения отдельных лиц, который устанавливает, что проблемам безопасности атомных станций, как обладающим высшим приоритетом, уделяется внимание, определяемое их значимостью.

В России это определение содержится в Федеральных нормах и правилах в области использования атомной энергии.



Точка зрения

Что такое, в вашем понимании, культура безопасности?

Николай Колесников, начальник отдела безопасности и охраны труда Суховского центра организации работы железнодорожных станций Восточно-Сибирской дирекции управления движением:

— Это состояние предприятия, в котором работник вопросы безопасности движения ставит приоритетной целью относительно любых качественных и эксплуатационных показателей.

Алексей Стельмашенко, технический инспектор труда Дорпрофжел на КрЖД:

— Культура безопасности объединяет многие сферы деятельности человека. Культура личной безопасности формируется с детства, поэтому ответственными за ее развитие являются родители, воспитатели и учителя, ближайшее окружение. Ведь если взрослые на глазах ребенка переходят на запрещающий сигнал светофора или разводят в неполюженном месте костер, то такая модель поведения прививается с ранних лет и изменить ее очень сложно.

С понятиями культуры безопасности производственных и технологических процессов, транспортной безопасности как части корпоративной культуры человек встречается, придя на производство. Помочь молодому работнику осознать свою ответственность за обеспечение безопасности должны личным примером и с первых же дней его наставники, руководители, коллеги и профсоюз.

Поэтому, чтобы сформировать на производстве культуру безопасности, соответствующую потребностям компании и каждого работника, необходимо сначала спросить себя: а можно ли с меня брать пример в соблюдении производственной и технологической дисциплины? Понимаю ли я последствия их невыполнения? Способен ли к самоконтролю и ставлю ли безопасность выше других ценностей? Если ответ «да», вы — хороший пример.

Владимир Благодарь, заместитель начальника эксплуатационного локомотивного депо Белогорск (по эксплуатации) Забайкальской дирекции тяги:

— Это взаимодействие с работниками, отвечающими за без-

опасность движения поездов. Понимание ими важности прохождения технических занятий, инструктажей по охране труда и иных подобных мероприятий.

Светлана Пугачева, заместитель председателя ППО Смоленского центра организации работы железнодорожных станций, инженер станции Вязьма:

— Это сложившаяся в организации система, при которой абсолютно все работники, независимо от направленности их деятельности, вовлечены в вопросы обеспечения безопасности, а нарушение требований безопасности воспринимается работниками как недопустимое событие. Культура безопасности — это пирамида, в основании которой лежит принцип личной ответственности и повышение профессионализма.

Многие компании ссылаются на склонность своих сотрудников соблюдать правила или действовать безопасно либо небезопасно. Однако мы обнаруживаем, что культура и стиль управления высшего менеджмента еще более значительны (например, приоритетность безопасности перед финансовыми показателями или, как негатив-

ный фактор, тенденция к краткосрочной выгоде и реактивный подход к проблемам безопасности). В компаниях с хорошей культурой вы обнаружите, что сотрудники и руководство придерживаются похожего мнения о важности безопасности.

Владислав Филатов, заместитель председателя — руководитель Новосибирского структурного подразделения Дорпрофжел на ЗСЖД:

— Культура безопасности — это осознание важности, ответственности и способности работников обеспечивать безопасность движения поездов и условий работы как одной из главных ценностей.

Также это комплекс элементов организации процессов и управления ими, который вырабатывает у организаций и отдельных лиц на всех уровнях адекватное отношение к безопасности. Все проблемы, которые возникают на производстве, так или иначе связаны с человеческими ошибками. В то же время человеческий разум эффективен в обнаружении и решении возможных проблем — недостатков и ошибок, что оказывает очень важное влияние на безопасность, и каждый работник должен это осознать.

Ирина Сапачук, ведущий инженер группы нормативного обеспечения противодействия коррупции Забайкальской дирекции управления движением:

— Под культурой безопасности подразумевается осознанное соблюдение правил (инструкций, регламентов) и норм безопасности, как в процессе выполнения рабочего процесса, так и в повседневной жизни.

Александр Ефилов, технический инспектор труда Дорпрофжел на МЖД:

— Профессор Стэнли Дитс отметил: «Культура безопасности — это то, как мы работаем, когда за нами не наблюдают». Я полностью согласен. Более 30 лет работаю в РЖД, и большую часть этого времени моя работа связана с охраной труда. И в моем понимании культура безопасности — это некая стена, барьер для всех видов рисков, возникающих на предприятии. Очень важно, чтобы ее принципы разделяли и неукоснительно выполняли все сотрудники коллектива — «кирпичики» этой стены.

В свою очередь полный набор защиты от профессиональных рисков — безопасное рабочее место, усовершенствованные технологии, средства коллективной защиты, профи-



Обеспечение безопасности на производстве — одно из ключевых направлений деятельности работодателей. Однако только при участии трудовых коллективов эту задачу можно решить оптимальным образом.

Также есть определения культуры безопасности и культуры безопасности жизнедеятельности в СанПиН, касающихся атомной промышленности, и ГОСТах.

В документах, регламентирующих деятельность других отраслей в России, термина «культура безопасности» нет. Каждая организация, каждое предприятие само определяет, что для него означает это понятие. Наиболее широко распространен термин культуры безопасности как набор практик и процедур, демонстрирующих приоритетность безопасности в сравнении с другими показателями, а также установки и ценности, разделяемые сотрудниками в отношении безопасности, которые в совокупности формируют осознанное поведение людей при выполнении всех работ.

В ОАО «РЖД», например, согласно Положению о культуре безопасности, этот термин звучит так: «культура безопасности — это осознание важности, ответственности и способность работников железнодорожного транспорта обеспечивать безопасность как одну из главных ценностей для компании и каждого работника».

Как видите, в любом случае речь идет о трех составляющих культуры безопасности: системе и процессах, установках и цен-

ностях сотрудников, действиях по обеспечению и развитию.

— Но насколько необходимо это понятие в повседневной деятельности компании? Нельзя ли обойтись требованием соблюдать инструкции и правила охраны труда?

— Можно. Но давайте приве-

мент, на котором базируется безопасность. Но человек может их выполнить, а может не выполнить. Поэтому правил недостаточно. Кроме того, просто невозможно написать инструкции для каждой ситуации. Или же это будут многотомные документы, которые никто не будет читать и изучать. Следовательно,

“

Правила — всего лишь фундамент, на котором базируется безопасность. Но человек может их выполнить, а может не выполнить. Кроме того, просто невозможно написать инструкции для каждой ситуации. Или же это будут многотомные документы, которые никто не будет читать и изучать. Следовательно, простые, понятные, выполнимые правила — это основа развития культуры безопасности.

дем пример из жизни. Есть правила дорожного движения, небольшая книжечка, содержание которой довольно легко выучить и следовать им. Но водители все равно нарушают их. Почему? Потому что есть факторы, влияющие на поведение человека в данный момент: его оценка риска, восприятие дорожной ситуации, внешние обстоятельства. Правила — всего лишь фунда-

мент, на котором базируется безопасность. Но человек может их выполнить, а может не выполнить. Кроме того, просто невозможно написать инструкции для каждой ситуации. Или же это будут многотомные документы, которые никто не будет читать и изучать. Следовательно,

— Выходит, ключевая фигура в культуре безопасности — человек?

— Конечно. Помимо правил, культура безопасности базируется на внутренних убеждениях человека, его отношении к риску и опасности, а также на прин-

ципах и отношении к безопасности, которых придерживается руководство. Исходя из этого, сотрудники поступают тем или иным образом, на основании чего мы можем сделать вывод об уровне культуры безопасности. Например, сотруднику надо выполнить работу, он знает, что для этого ему придется нарушить требования безопасности, но есть вероятность, что никто об этом не узнает. И он выполняет работу, надеясь, что ничего не произойдет, — это низкий уровень. А другой откажется от выполнения этой работы, понимая, что он может пострадать, — это более высокий уровень, конкретного сотрудника.

Но работники же не в вакууме находятся — на них оказывает влияние культура предприятия. Поэтому если говорить о культуре безопасности в целом, это не только поведение отдельного работника, но и трудового коллектива, и руководителя, и предприятия в целом.

— Может ли сделать что-то один человек, если на предприятии культура безопасности находится на низком уровне?

— Безусловно. Наша компания разрабатывает и внедряет на предприятиях практики по развитию культуры безопасности, в том числе и для официальных

представителей работников: общественных инспекторов, уполномоченных по охране труда. Но развивать ее могут не только они. А любой член коллектива: руководитель, профсоюзный лидер, рядовой сотрудник. Не потому, что так написано в его должностной инструкции, а потому, что он проявляет лидерство: считает это правильным, верным, нужным.

Первое, с чего можно и нужно начать — побеседовать с коллегами, выявить их проблемы и с этими проблемами идти к руководителю, и обсудить что делать, чтобы их решить. Понятно, что есть ограничения по ресурсам. Но даже если развитие ситуации будет идти маленькими шагами, люди увидят, что она меняется. Это и есть развитие культуры безопасности — медленно, понемногу, но в лучшую сторону.

Беседовала
Ольга Прямыцина



лактические медицинские осмотры — позволят повысить на предприятии уровень культуры безопасности.

Ирина Семендяева,
председатель ППО линейных станций Киевского направления МЖД:

— Это такая культура поведения человека на рабочем месте, когда он выполняет все инструкции и регламент, несмотря на то, что его в это время никто не видит, и требует такого же поведения от своих коллег.

Постоянно оттачивает свои профессиональные навыки, занимается повышением знаний и мастерства не только на специальных курсах, но и через самоподготовку.

Татьяна Фоменко,
председатель ППО эксплуатационного вагонного депо Тайшет:

— Это комплекс мер, направленных на повышение осознанности и ответственности за производственный процесс. По моему мнению, формируется в коллективе по типу пирамиды потребности Маслоу. Но на данный момент мы находимся на нижнем уровне, что говорит о необходимости пересмотра данной проблемы. В коллективе отсутствует мотивация.

Екатерина Люляева,
ведущий инженер службы охраны труда, промышленной безопасности и экологического контроля Московской дирекции инфраструктуры:

— Это соблюдение инструкций, норм и правил охраны труда и технологических процессов. Осознание каждым работником необходимости безопасного производства работ, понимание, что от него зависит его собственная безопасность, и безопасность, и даже жизнь товарища по бригаде.

Виктор Кралле,
технический инспектор Дорпрофжел на СКЖД:

— Для меня культура безопасности предполагает осознанную личную ответственность каждого человека за свою и чужую безопасность.

Культура безопасности — это одно из ключевых понятий в сфере безопасности, которое мы как техническая инспекция транслируем в ряды работников в рамках проведения проверок на рабочих местах, семинаров, в том числе для внештатных технических инспекторов, а это, как правило, председатели первичек. Стараемся донести до членов профсоюза, что соблюдение базовых правил является неотъ-

емлемой частью повседневной жизни.

Галина Воробьева,
председатель ППО Суховского центра организации работы железнодорожных станций Восточно-Сибирской дирекции управления движением:

— Культура безопасности для работников — результат их осознанной и социальной ответственности в обеспечении безопасности движения. Это новые подходы к расследованию происшествий. Мы не ищем виновников различных нарушений безопасности, которые могут привести к транспортным происшествиям. А устанавливаем причинно-следственные связи и между ними вырабатываем мероприятия, исходя из своих возможностей.

Дмитрий Москалюк,
главный технический инспектор труда Дорпрофжел на СвЖД:

— Культура безопасности — это прежде всего личное отношение к профессиональным обязательствам, исполнительность и техническая дисциплина. Если внешние факторы и воздействия не позволяют человеку нарушить заданные требования, не дают отклониться от выполне-

ния инструкций, даже если никто не заметит и единственным контролером остается сам человек, то такого работника можно назвать вовлеченным в культуру безопасности. И люди с таким принципиальным подходом есть: они педантично выполняют требования повседневных правил жизни в обществе и переносят кусочек своего культурного кода в сферу профессиональной деятельности.

Александр Инютин,
технический инспектор труда Оренбургского филиала Дорпрофжел ЮУЖД:

— Это выполнение требований нормативных документов

работниками, коллективом в тот момент, когда за ними никто не наблюдает. Вот тут как раз проявляется сформировавшаяся система личных убеждений, практические навыки и теоретические знания работников по обеспечению безопасности.

При этом, если право работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены в соответствии с нормативными требованиями, удовлетворено, то через создание таких условий приходит осознание важности, ответственности и способности обеспечивать безопасность труда и принимать ее как главную ценность.

Фото Владислава Куликова





Общественный инспектор

Человек дела

Фото из личного архива Сергея Андреева



Сергей Андреев со школьниками во время экскурсии по станции Тихвин

Елена Павлова,
корр. «Сигнала»

Человеком слова и дела, одним из лучших работников Тихвинской дистанции пути считают в профсоюзной организации предприятия начальника эксплуатационного участка Сергея Андреева. Он трудится здесь уже 33 года, наставник молодежи, общественный инспектор по безопасности движения, отмечен знаком «За заслуги в хозяйстве пути», его фото не раз вывешивали на Доске почета. А в сентябре Сергей Петрович с коллегой буквально от смерти спас заблудившегося грибника.

Сергей Петрович вырос в деревне Коли Ленобласти, где и по сей день живет его мама. Сам он охотник, с детства знающий лес и хорошо в нем ориентирующийся. Именно поэтому к нему, несмотря на то, что он находился в отпуске, обратился коллега Александр Лисенков. Взмолвенно

сообщил, что уже двое суток волонтеры трех добровольческих поисково-спасательных отрядов ищут его друга Владимира. 52-летний местный житель более двух дней назад ушел за грибами и не вернулся. Для поиска требуется больше людей.

«Куда ехать?» — коротко спросил Андреев и через полчаса в 18 км от дома они уже получили от поискового отряда «ЛизаАлерт Питер» определенный «квадрат» для поисков. На другом, соседнем участке, уже прочесывал местность сын Александра Лисенкова, Сергей, монтер Тихвинской дистанции пути.

«Там получался квадрат: с одной стороны железная дорога, а с другой ЛЭП. От дороги к ЛЭП идет ручей. Мы решили, что пропавший в этом квадрате и стали его прочесывать. Я в лесу хорошо ориентируюсь вне зависимости от того, знаком мне лес или нет. Ориентируюсь по всему: сейчас есть навигаторы и другие устройства, да и небо и звезды никто не отменял», — вспоминает недав-

ние события Сергей Андреев.

Благодаря этому опыту Сергей и обнаружил там, где любой другой прошел бы мимо, едва заметные свежие следы возле болота. Дальше — бурелом, вряд ли обессиленный Владимир стал бы сквозь него пробираться.

Поисковики обрадовались тому, что появилось хоть какое-то направление для поиска. Поставив для дальнейшего ориентирования на навигаторе точку, где был обнаружен след, мужчины решили пойти к железной дороге. Прошли по ней метров 400 и вернулись в лес.

«Пошли дальше, а там болотца и просветы в деревьях. Смотрю — вроде бы впереди кто-то есть. Подошли — разбросаны вещи, шапка, куртка и сапоги, наломаны еловые ветки, место утопано. Видимо, Владимир там ночевал».

Поисковики говорят, что если человек сбрасывает одежду, значит, он перестал чувствовать холод, так бывает при сильном переохлаждении. Ему становится жарко, он раздевается, а потом начинает замерзать и умирает. Под ливнем и ветром, без еды Владимир плутал уже третьи сутки.

«Я забрал с собой его вещи, мы покричали и услышали в ответ голос. Пошли по этому направлению и где-то через 500 м возле ручья обнаружили его. Он был очень слаб. Если бы еще на одну ночь в лесу остался, мы бы только холодное тело нашли. Одели его, я развел большой костер, нарезали сала, колбасы и хлеба, накормили его. Нам потом сказали, что делать этого не стоило: в обычных обстоятельствах после еды сил прибавляется, а тут наоборот. И действительно: поев, он стал как овощ».

Тут подоспел и Сергей Ли-

сенков с родственником, они помогли вывести Владимира из чащобы. Но как эвакуировать обессиленного мужчину из глухого леса? Сам он идти не мог, скорая могла прибыть только на переезд, до которого топать 6 км. Пришлось проявить железнодорожную смекалку.

Надев мокрые сапоги грибника, отдав ему свои сухие, Сергей Андреев решил выйти на железную дорогу, до нее ведь всего километр. Правда, поезд здесь проходит лишь раз в неделю — участок — то малодоступный.

Связавшись с дежурной по станции Тихвин, Андреев выяснил, что в нескольких километрах маневровый тепловоз с прицепленной к нему путевой машиной рубил кустарник. Локомотивная бригада эксплуатационного локомотивного депо Волховстрой — машинист Иван Булыгин и помощник Аркадий Кома — получив от дежурной информацию, отправилась эвакуировать грибника.

Аркадий потом рассказывал, что сильно удивился, когда кто-то из поисковиков стал подавать бригаде ручные сигналы для движения и остановки состава. Когда тепловоз остановился, узнал Сергея Андреева, с которым когда-то, работая дежурным по станции, пересекался по служебным делам. Знал его как грамотного железнодорожника.

Передав пострадавшего медикам, поисковики и сейчас, спустя месяц после происшествия, интересуются его состоянием. «Володя все еще в больнице, как мне кажется, перенес еще и психологическую травму. Хотим верить, что с ним все будет нормально. Там, в лесу, речь шла о человеческой жизни, счет шел на минуты, и все

железнодорожники действовали четко и слаженно», — отметил Сергей Андреев.

На железную дорогу Сергей пришел в 1990 году, закончив десятилетку. Советский Союз доживал последние свои дни.

«В нашей деревне был только леспромхоз, самая большая зарплата была у лесорубов — 120 руб. А мои родители получали 70–80 руб., и средств не хватало. Самой же оплачиваемой была работа на железной дороге. После школы мне оставался год до армии, не было смысла поступать учиться. Я решил пойти на железку, тем более, на дороге уже работал мой старший брат. Так до сих пор и тружусь», — рассказывает Андреев.

Начинал монтером пути 1 разряда. А работа тяжелая. Но у него не было мыслей сбежать, решил себя закалять. «Любой деревенский парень не боится физической работы, это впитывается с молоком матери. У нас было свое хозяйство: корова, лошадь, овцы, поросята, кролики, так что я привык. Ребята летом купаться бегут, а я на сенокос. Летом — бег, зимой — лыжи», — говорит Сергей.

Живет в Тихвине, стал начальником участка. «Мать живет в поселке Коли, и эта станция входит в мой участок обслуживания, так что я там периодически бываю. В профсоюзе состою с первого дня работы. У нас три начальника участка, и мы все являемся общественными инспекторами, ведь у нас более опытный глаз, чем у людей, которые только устроились в РЖД. Работа нас обязывает бдительность проявлять, мы же отвечаем за безопасность людей, которых перевозим в пассажирских поездах, за безопасность и сохранность груза».

Профактивист

Радость созидания

Елена Сарычева,
Дорпрофжел на МЖД
Брянск

Заместитель начальника по кадрам и социальным вопросам Брянской механизированной дистанции инфраструктуры Евгений Шуклов уверен, что общественная нагрузка обогащает жизнь, дарит радость созидания и способствует вере в себя.

На транспорт Евгений пришел в 2005 году слесарем по ремонту путевых машин и механизмов путевой машинной станции № 309. Инициативный и дисциплинированный работник, в 2010-м он становится ведущим инженером предприятия. А через шесть лет Шуклова единогласно избирают председателем Совета молодежи региона.

Под его руководством мо-

лодежь не сидит сложа руки, а создает музейные экспозиции на таких станциях Брянского региона МЖД, как Выгоничи, Жуковка, Красный Рог. Здесь регулярно проходят мероприятия, посвященные Великой Отечественной войне.

Евгений неоднократно принимал участие в конкурсах инновационных проектов РЖД «Золотой резерв» и РОСПРОФЖЕЛ «Школа молодого профсоюзного лидера». А в 2019 году его проект «Рейс безопасности», направленный на профилактику детского травматизма, занял первое место и теперь реализован не только на Московской железной дороге, а по всей сети. Сам же Евгений занимается им и сейчас, но уже на новой должности, воспитывая у ребят навыки безопасного поведения на железнодорожной инфраструктуре.

С 2017 года Евгений активно

делится еще одним своим талантом, становясь победителем фотоконкурсов, проводимых Дорпрофжел на МЖД. А в этом году он занял первое место в конкурсе «ФотоPROF» в номинации «Наша память», запечатлев ветерана Великой Отечественной войны Александра Ивановича Масленникова. Кстати, своими навыками в области фотосъемки Евгений делится со всеми желающими.

Большое место в жизни Шуклова занимает и спорт. Евгений — постоянный участник велопробегов, организованных Дорпрофжел на МЖД. Один из них пролегал по маршруту Прохоровка — Воронеж. На той части, которая пролегла по Курской области, ему было доверено стать капитаном команды. Во время велопробега, посвященного битве за Москву, он преодолел путь из Коломны до Кубинки. В этом году Евгений в составе велогруппы

авангарда Московской железной дороги проехал 750 км по местам воинской славы из Москвы до Великих Лук.

«Профсоюз очень правильно делает, организуя такие мероприятия, — говорит Евгений.

— Во время совместных поездок можно увидеть и узнать много нового, в том числе и из истории своей страны. К тому же, они связаны с физической активностью, что очень важно для молодежи».

Фото из архива Евгения Шуклова





Экскурсию на Кудыкину гору в Липецкой области для работников и их родственников организовал профком сервисного локомотивного депо Моршанск



Первичка эксплуатационного локомотивного депо Стерлитамак КбЖД провела для работников и членов их семей спортивно-оздоровительное мероприятие



Представители РОСПРОФЖЕЛ стали участниками V Всероссийского интеллект-форума «Профсоюзы. XXI век. Перезагрузка»



В преддверии Дня отца профком Московской РДЖВ вручил отцу четырех сыновей, кладовщику автоматических камер хранения Александру Галицкому набор для праздничного чаепития в кругу семьи



На сети стартовала «Серебряная осень» — фестиваль спорта и здорового образа жизни



Железнодорожники Златоустовского региона ЮУЖД выяснили, кто сильнее в мини-футболе