



# Сигнал

ГАЗЕТА РОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА  
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ И ТРАНСПОРТНЫХ СТРОИТЕЛЕЙ

Издается с 02.08.1994

№ 05 (1165)

15–21 февраля  
2024 года



## Команды молодости нашей

Фото Олега Гельвига



Ректор ПГУПС Олег Валинский (слева) и председатель РОСПРОФЖЕЛ Сергей Черногаев поздравили победительницу финального конкурса «Время молодых. Студенты»

### Актив

Сергей Черешнев,  
корр. «Сигнала»

Модуль профсоюза «Время молодых. Студенты» на пять дней превратил Санкт-Петербург в большую творческую лабораторию профсоюзных образовательных программ и социально значимых проектов. Юбилейный, 20-й форум организован и проведен силами самих учащихся. Именно поэтому он оказался чрезвычайно продуктивен. Студенты разъезжаются во все уголки страны с солидным багажом инициатив. Часть из них вполне может рассчитывать на федеральную поддержку.

### Сочетание энергии и опыта

Команды первичек десяти железнодорожных вузов по существу познакомились друг с другом уже в конкурентной среде, на сцене, в процессе первого конкурса «Творческая визитка». Впереди была насыщенная, рассчитанная по минутам программа модуля, позади — недели подготовки к непростым заданиям по знанию нормативно-правовой базы профсоюза, федерального законодательства, регулирующего жизнь студенчества.

«В этом году мы несколько иначе подошли к отборочным мероприятиям, — рассказал «Сигналу» председатель Молодежного совета РОСПРОФЖЕЛ

Андрей Максименко. — Уделили значительное внимание привлечению в команды филиалов. Теперь в заданиях предлагалось обязательное участие их представителей. Изменения себя оправдали: все команды стали сильнее. Привезли на модуль идеи, нестандартные заготовки».

В итоге в первый день слета все коллективы к представлению своих «визиток» подошли с искрометностью и креативом. На основе этого конкурса даже авторитетному жюри определить место в итоговом рейтинге команд было крайне сложно. В командном рейтинге все решил конкурс «Правовое тестирование». И его вершину заняли те коман-

ды, в которых лучше знали устав РОСПРОФЖЕЛ, готовились к тестовым заданиям, учили нормативные акты, касающиеся социальной защиты учащихся: ППО Ростовского, Дальневосточного и Петербургского государственных университетов путей сообщения.

Ростовские студенты второй год подряд удерживают лидерство в командном рейтинге. И такой результат не случаен, поскольку в РГУПС сложилась настоящая система подготовки к знанию профсоюзной нормативной базы. По-своему уникальная.

Окончание на стр. 04

### Новости

#### Соглашение на перспективу

РОСПРОФЖЕЛ и Общественное межотраслевое объединение работодателей — Российский союз строителей подписали Соглашение о взаимодействии.

Документ о сотрудничестве в вопросах социальной защиты, защиты трудовых прав и интересов работников, развития принципов и совершенствования форм социального партнерства, организации комфортного и безопасного труда строителей, повышения производительности на объектах транспортного строительства, содействия в проведении волонтерских и благотворительных акций подписан впервые.

#### Правовой конкурс

Среди внештатных правовых инспекторов труда РОСПРОФЖЕЛ выберут лучших. Это произойдет впервые. По итогам работы в 2024 году будут объявлены лучшие специалисты. А первая пятёрка участников конкурса «Лучший внештатный правовой инспектор труда РОСПРОФЖЕЛ» получит денежное вознаграждение.

#### Программу расширят «семьями»

Программу «Время молодых» в этом году дополнят модулем «Семья». Членов профсоюза ждет множество мероприятий.

Это конкурсы семейных историй РОСПРОФЖЕЛ, «Семья года», «Я горжусь своей семьей» среди семей студентов и молодых работников, в детских оздоровительных лагерях пройдут квизы на тему «Разговоры о важном», школьники узнают о том, что такое семейные ценности, примерят на себя роли мам и пап.

Кроме того, запланированы онлайн-курсы по обучению семей финансовой грамотности, сохранению здоровья и ведению здорового образа жизни.

На 4% работникам  
ФПК с 1 февраля  
проиндексировали  
зарплату.



## Страхование

# Риски не страшны

Ольга Прямыцына,  
корр. «Сигнала»

В прошлом году железнодорожникам, застрахованным от профнепригодности, выплачено 29,5 млн руб. Всего выплаты по страховым случаям получили 157 человек.

Из них 41 — по профнепригодности, выплаты составили 17,25 млн руб.

«У абсолютного большинства не прошедших медкомиссию диагностированы болезни сердечно-сосудистой системы и сахарный диабет, — говорит генеральный директор ООО «Дорпрофзащита» Татьяна Какурина. — Данные по страховым выплатам подтверждают общероссийскую статистику, по которой у населения преобладают хронические неинфекционные заболевания и в последнее десятилетие наметился их устойчивый рост».

“  
За 11 лет действия программы (с 2012 по 2023 год включительно) выплаты по страховым случаям получили 1326 застрахованных работников на общую сумму 248 580 303,20 рублей.

Всего же за 2023 год председатели ППО совместно со специалистами Дорпрофзащиты застраховали 1308 работников. Программа предусматривает три риска: потеря профессиональной пригодности (непрохождение медицинской комиссии для допуска к работе), смерть застрахованного, выход на пенсию.

Наибольшее количество застрахованных — это работники локомотивных бригад — 1165 человек. Однако к ним присоединяются представители и других железнодорожных профессий. Например, среди новичков про-

граммы — Центр организации работы железнодорожных станций Краснодар.

«На нашем предприятии застраховано на данный момент два человека, — говорит председатель ППО Центр организации работы железнодорожных станций Краснодар Ирина Мартынюк. — Например, одна из дежурных по станции подписала договор, имея реальный пример перед глазами: машинист не прошел медкомиссию и получил страховку. Ее страховой взнос составляет 700 руб. в месяц, это вполне доступно».

Выплата при наступлении страхового случая — хорошее подспорье в случае потери трудоспособности на первое время, полагает Ирина Мартынюк. Если же он не наступит, то при наступлении пенсионного возраста застрахованный получит бонус за здоровый образ жизни — ему вернется часть уплаченных взносов.

«На составителя поездов воздействуют вредные производственные факторы и возраст, — рассказывает председатель ППО Туапсинского центра организации работы железнодорожных станций Лилия Жаркова, — что может привести к профнепригодности, а также они могут столкнуться с трудностями при прохождении медицинской комиссии».

Поэтому Лилия Жаркова с коллегами сейчас активно информирует работников о программе страхования «Профессиональная защита».

«Проводим беседы при тру-

доустройстве и на станциях при общении с коллективом, тесно взаимодействуем с региональным менеджером «Дорпрофзащиты» Олесей Полицыной. Понимая эффективность и значимость программы, стараемся привлечь молодых и возрастных работников, участвующих в обеспечении безопасности движения поездов, к страхованию», — говорит она.

По потере профессиональной пригодности выплата составляет от 100 тыс. руб до 1 млн, в зависимости от того, на какую сумму застрахован работник. Бонус за здоровый образ жизни (выход на пенсию) — от 20 до 40% от полной страховой суммы по договору в зависимости от количества лет участия в программе (минимум пять лет). В прошлом году он был выплачен, кстати, 107 железнодорожникам. Если застрахованный умер по любой причине, — в размере 100% уплаченных взносов. Деньги выплачиваются родственникам.

## Поддержка

# Гранты для волонтеров

Корпоративное волонтерство — отличная возможность работникам реализовать стремление делать добрые дела. Ряд работодателей развивают это направление. Например, Объединенная металлургическая компания, в структуре которой действует профсоюзная организация РОСПРОФЖЕЛ, проводит конкурс волонтерских проектов. Победители получают гранты на их реализацию. О поддержке добровольчества «Сигнал» беседует с руководителем направления корпоративной социальной ответственности группы ОМК Ольгой Мироновой.



— Ольга Ивановна, конкурс «ОМК Партнерство» проходит не первый раз, что говорит о его востребованности. Зачем компания вкладывает в инициативы волонтеров?

— Главная цель — устойчивое развитие городов и поселков, в которых расположены наши предприятия. А задач гораздо больше. И одна из них — вовлечение наших сотрудников в решение социальных или экологических проблем населенных пунктов, в которых они живут. Кроме того, корпоративное добровольчество — инструмент адаптации молодых сотрудников, им проще влиться в коллек-

тив, участвуя в мероприятиях с близкими по духу людьми.

— По каким направлениям проводится конкурс, что наиболее популярно у участников?

— Это социальные проекты, охрана здоровья и пропаганда ЗОЖ, поддержка семьи, образование, экология. Наши предприятия располагаются в 45 городах в 28 регионах. Мы анализировали поданные на конкурс проекты, и выяснилось, что в разных регионах у людей разные потребности.

Например, в городах, где располагаются депо «ОМК Стальной путь» (где как раз и работает первичка РОСПРОФЖЕЛ), очень востребованы проекты по благоустройству. В крупных населенных пунктах, таких как Курган, работники разрабатывают очень интересные инклюзивные проекты. Альметьевск и Башкортостан фокусируют внимание на людях пожилого возраста. В Выксе — интересные экологические и культурные проекты. В Чусовом волонтеры делают упор на спорт и здоровый образ жизни. В Белгороде было много гуманитарных проектов — помощь людям, попавшим в тяжелую жизненную ситуацию.

Фантастические проекты волонтеры представляют в рамках экологического направления. Они связаны со сбором вторсы-

рья, переработкой. Например, в Выксе волонтер Наталья Седова запустила проект по переработке джинсовой одежды. Много проектов было по очистке, благоустройству, переработке мусора. А председатель первичной профсоюзной организации вагонного ремонтного депо «ОМК Стальной путь» в Туле Максим Горяйнов реализовал экологический проект «Полные паруса, чистые берега». Волонтеры прошли по рекам Окского бассейна под парусом, очистили берег от мусора и составили карту загрязнений водоема.

— Кто может участвовать?

— Это некоммерческие организации и объединения, государственные и муниципальные учреждения, которые находятся в регионах присутствия нашей компании — они могут получить грант до 250 тыс. руб. Работники предприятий группы ОМК — до 50 тыс. руб. Представители других предприятий претендовать на получение грантов не могут, но есть возможность поучаствовать в конкурсе в составе участника проектной группы. Например, нашим хорошим партнером является ОАО «РЖД», и у нас был прецедент, когда наши волонтеры работали совместно с добровольцами-железнодорожниками, объединив проекты в грантовом конкурсе РЖД «Проводники хороших дел» и нашем «ОМК Партнерство», а также просто участвовали в акциях друг друга в одних городах. Например, убирали вместе прибрежную зону озера Тургояк в Челябинской области.

— В какие сроки в этом году пройдет конкурс и что будет нового?



Волонтерская команда председателя первички вагонного ремонтного депо «ОМК Стальной путь» в Туле Максима Горяйнова реализовала экологический проект «Полные паруса, чистые берега»

— Конкурс стартует 19 февраля, до 31 марта мы принимаем заявки. У конкурса есть онлайн-платформа [partnerstvo.omk.ru](http://partnerstvo.omk.ru). Там разместим обучающие видеоролики, лекции экспертов и базу лучших проектов по городам.

26 апреля объявим, какие проекты признаны лучшими. 1 июня будут выплачены гранты. Реализовать проекты нужно до 15 декабря.

Беседовала  
Ольга Прямыцына

## Справка

В прошлом году группа ОМК поддержала 238 проектов на сумму 28,7 млн руб. В 2024 году грантовый фонд конкурса «ОМК Партнерство» составит 36 960 000 руб.

# Команды молодости нашей





# Команды молодости

## АКТИВ

Окончание.  
Начало на стр. 01

Вот такие «олимпийцы» из Ростова по-настоящему удивили даже жюри, выиграв «Правовое тестирование» с громадным отрывом. Все награды за лучшие ответы забрали студенты РГУПС.

### Масштаб задач другой

Студенческие профсоюзные проекты за 20 лет сильно изменились. Они вошли в самый «творческий возраст». Сегодня команды приезжают на ежегодные слеты не просто посоревноваться или «измерить» рейтинги знаний. Они едут не с пустыми руками. Все коллективы привезли в Санкт-Петербург свои предложения по новым проектам.

У пяти университетов из девяти уже есть опыт участия в федеральных программах Росмолодежи, у некоторых — борьба за президентские гранты. Иногда суть идеи сформулировать проще, чем превратить ее полноценный документ — программу действий с ответственными исполнителями. Это также требует времени. Этому надо учиться.

В итоге хронометраж модуля для всех 120 участников оказался крайне плотным. Кроме соревнований в него вошли образовательные часы и мастер-классы. Опытом делились профсоюзные лидеры. Эксперты Росмолодежи помогли в подготовке будущих заявок на федеральные гранты.

Защищали свои инициативы

и «домашние заготовки» ППО университетов на Конкурсе социально значимых проектов. В нем не могло быть проигравших, только победители. Студентов ждет интересная работа по реализации задуманного в самых разных сферах общественной жизни молодежи и страны.

«Впереди у ребят расширение вовлечения в проекты социальной защиты, в профсоюзную жизнь филиалов, — отметила заместитель председателя РОСПРОФЖЕЛ Наталия Бурова, — работа со студенческими семьями, с родителями учащихся. Видно, что они видят стремление воспитывать железнодорожные и профсоюзные династии. Их опыт и знания мы помогаем направить в нужное русло. Отрадно, что результат год от года все более осязаем. Они сами создавали свои заявки. Стараемся по возможности учить оставаться неравнодушными, превращать идеи в проекты и доводить их до конца. Чтобы отрасль после их окончания института получила полноправных работников, достигающих высоких производственных целей».

По словам Андрея Максименко, есть большой спектр инициатив по работе с филиалами институтов. Например, в Новосибирском ГУПС хотят привезти из филиалов по 15 человек и провести с ними мероприятия на базе головного вуза. «Это идеальная модель, к которой мы стремимся. Это формирует общее профсоюзное сообщество», — отметил Андрей. В Санкт-Петербурге предложили масштабную работу

**1,7 млн рублей**

— общая сумма заявок студентов на гранты федеральных программ. Все они подготовлены в рамках модуля «Время молодых. Студенты».

с филиалами. Их у ПГУПС -16.

Идеи молодежь генерирует самые разные. Ростовский университет предлагает проект работы с родителями студентов. Омский — патриотического воспитания.

«Все заявки на конкурсе оказались нацелены на результат, — говорит глава Молодежного совета РОСПРОФЖЕЛ. — Эксперты из Росмолодежи помогли в оформлении документов на гранты, превращении их в скором будущем в настоящий «продукт» профсоюзного актива. Более 1,7 млн руб. — сумма заявок, которые подготовили ребята за пять дней модуля. Они будут в течение года направлены в различные проектные конкурсы федерального уровня. Возможно, не все они выиграют сейчас, но опыт пригодится в будущем».

Об опыте вовлечения молодежи в задачи государственного масштаба говорили с участниками модуля и гости Ассоциации выпускников программ лидерства РОСПРОФЖЕЛ. Многим программы профсоюза помогли в освоении новых навыков, а впоследствии и построении успешной карьеры. Как отметил начальник административно-хозяйствен-

ного центра Западно-Сибирской дороги Зуфар Исхаков, сейчас студенты уже учатся «проектному» мышлению. Готовы создавать готовый продукт в виде новых содержательных программ, нестандартных и востребованных социальных инициатив. «Мы решаем важную государственную задачу, — подчеркнул он в выступлении. — Она состоит в справедливом, добром, внимательном отношении к людям. И это помогает привлекать лидеров в студенческой среде постоянно».

### От учебы к наставничеству

От конкурса к конкурсу заметно рос энтузиазм команд. Видно было, как добавила студентам уверенности защита своих инициатив, предоставленная возможность раскрыть свой потенциал вне рамок вузовского расписания. На встрече с председателем РОСПРОФЖЕЛ Сергеем Черногаевым молодежь не забыла захватить и веселый настрой, и энтузиазм будущих участников федеральных программ.

Два часа участники задавали вопросы, и ограничения тем в дискуссии не было. Каким должен быть профсоюзный лидер будущего? Что принесет в жизнь искусственный интеллект и как обеспечить в будущем информационную безопасность? Чем могут помочь ППО в мероприятиях Года семьи, объявленного в государстве? Как избежать выгорания в жизни, но успеть выполнить все свои цели в жизни?

Сергей Черногаев предложил студентам научиться сохранять неравнодушное отношение к

людям, к происходящему вокруг. Настоящий лидер может состоять только тогда, когда сохраняет в себе государственный подход к окружающему не только в профсоюзе, но и в обычной жизни. И при рассмотрении экологической инициативы, и при поиске компромисса между ректором и учащимися, работодателем и трудовым коллективом. А в будущем участников молодежных модулей глава РОСПРОФЖЕЛ смотрит с оптимизмом:

«Мы в свое время приняли решение передать в ППО университетов организацию модуля «Время молодых. Студенты». И ни разу не пожалели об этом. Отлично студенты провели непростое мероприятие. Инициативу «Время молодых. Детство» предложили тоже студенты. Они представили проект, попросили поддержки, рассказали об ожидаемом результате».

Считаю, что студенты не случайно проводят мероприятия для школьников лучше других. Студенты сами недавно были на школьной скамье, говорят с молодежью на ее языке, понимают детские вопросы».

По мнению Сергея Черногаева, опыт студенческих ППО выходит на новый уровень. Они уже не только авторы творческих инициатив, они берут на себя функции успешных организаторов. Пришло время испытать себя и в роли наставников. И это уже происходит. Студенческие ППО помогают в организации мероприятий более взрослым работникам.

«Мы получили уникальный





# нашей

Фото Олега Гельвига



Кто-то учит текст.

В напутствии перед стартом финала ректор ПГУПС Олег Валинский особо подчеркнул, что видит «у финалистов больше задора, чем у молодежи, уже работающей в РЖД и отрасли». Он пожелал им сохранить этот «запал» на всю карьеру.

Сначала финалистов ждала задача представить жюри самопрезентации. Вот где понадобились навыки монтажа роликов. Без перерывов прошли конкурс «Профсоюзный блиц» с вопросами на знание нормативной базы и соревнование на решение ситуационных задач по защите экономических и социальных прав учащихся. Завершали марафон дебаты финалистов на темы совершенствования быта студентов.

Волновались все участники финала. Но их поддерживали дружно все команды, независимо от принадлежности к тому или иному университету. Это создавало неповторимую атмосферу праздника. Жюри, возглавляемому Сергеем Черногаевым и Олегом Валинским, впору было сочувствовать: трудно выбирать среди равных, а надо.

В итоге сцена в Санкт-Петербурге принесла Ростовскому университету второй успех и золото. Финал выиграла будущий специалист по пассажирским вагонам и профсоюзный активист Виктория Воронова из РГУПС. Серебро у Дениса Батурина из Российского университета транспорта (МИИТ), бронза у Полины Антонян из Сибирского ГУПС.

и колоссальный опыт при подготовке к модулю, — рассказала «Сигналу» председатель ППО ПГУПС, глава оргкомитета «Время молодых. Студенты — 2024» Анна Александрова. — Мероприятие федерального масштаба. В последние два года хорошая традиция сложилась. Начали мероприятия проводить сами студенты для студентов. Я понимала, что физически будет сложно. Но это подарок судьбы, возможность войти в историю профсоюза. За время подготовки, изучения договоров, держа в голове тысячи разных мелочей, я научилась быстрее принимать решения. Брать за них ответственность. И, конечно, мы всегда готовы поделиться своим опытом с коллегами».

Заместитель председателя ФНПР Давид Кришталь подчеркнул, что опыт профсоюза железнодорожников, ежегодно увеличивающий число проектов молодых лидеров, не остался не-

замеченным. Он теперь является ориентиром работы с молодежью в ФНПР. Поэтому федерация предлагает предоставить студентам профсоюзным лидерам практику в своих программах. Им помогут узнать, как работает техническая инспекция. Полезной будет информация о защите интересов работников в судах.

## Десять надежд

Четыре дня напряженных заданий и встреч позади у участников. Наступила ночь перед финалом, где должны выбрать лучшего профсоюзного лидера из 10 претендентов. От восьми университетов по одному участнику. От РГУПС как лидера рейтинга ППО — сразу два. Но ни одна команда не спит.

Все помогают готовиться своим «кандидатам». Что-то пытается мастерить команда Иркутска. У Ростова мозговые штурмы. Кто-то монтирует новые версии «видеовизиток».

## Анастасия Кириченко, председатель ППО РГУПС:



— У нас проходит свой конкурс — «Студенческий профсоюзный лидер РГУПС». На его основе мы и выбираем делегацию.

Мы знаем, что «Время молодых. Студенты» в феврале. Но все равно свой конкурс традиционно проводим. Можно увидеть проявление лидерских качеств. Так появляются активисты. Смотрим на ребят, как они зарекомендовали себя в наших событиях текущего года и как себя проявили во время конкурса РГУПС.

В конце декабря собрали команду. В январе начали усердно готовиться. В новогодние праздники работали в онлайн-формате, разбирали определенные моменты профсоюзной нормативной базы.

В нашем университетском конкурсе похоже испытания, что и на модуле РОСПРОФЖЕЛ. Визитка и видеовизитка как отборочный этап. Второй — знание нормативно-правовой базы РОСПРОФЖЕЛ.

Мы знание нормативно-правовой базы ставим на первое место всегда. Упор в нашей подготовке делается именно на знании документов. Мы затрагиваем весь комплекс, который касается нашей работы. Инструкции, касающиеся учета, отчетно-выборной работы. Создание профсоюзов. Жилищный кодекс и общежития. Но упор в нашем случае делаем на устав и ФЗ об образовании. Мы с ребятами знаем досконально каждый термин. Но если у нас возникают сомнения, мы можем обратиться в Дорпрофжел на СКЖД. И нам дадут консультацию. У нас есть мощная поддержка.

Держим связь с выпускниками. Они рады пообщаться со студентами, помочь ребятам.

Третий этап конкурса лидера РГУПС проходит в виде деловой игры. В этом году мы объединили несколько форматов игр, но на профсоюзную тематику. И здесь выбираются 8 человек, которые попадают в финал конкурса. Он уже проходит на большой сцене, приходят люди, болеют. Целая профсоюзная олимпиада РГУПС получается.

Фото Олега Гельвига





## Ситуация

# Север сам никого не удержит

**Демографический кадровый резерв в регионах Крайнего Севера и приравненных к ним областей практически исчерпан. По данным Минтруда, дефицит квалифицированных только инженерно-технических кадров уже достигает 50% в целом по стране. Исследования ряда вузов и рекрутинговые агентства дают еще более мрачную оценку — 75%. В регионах со сложными погодными условиями за такой персонал транспортным компаниям предстоит острая конкуренция с добывающим сектором, со строителями и с коммунальными службами.**

В рамках изучения демографического и кадрового потенциала северных территорий более 15 университетов провели специальные исследования. Как правило, они посвящены одному или нескольким регионам. Однако в выводах ученых есть несколько важных наблюдений, которые позволяют отдельным регионам и отраслям сохранять востребованные кадры, удерживать молодежь от переезда.

Самые свежие данные рынка труда в России и его основных трендов у совместного исследования четырех воронежских вузов. Как отмечают его авторы, большинство работодателей еще не до конца осознают тот факт, что ежегодно в стране сокращается спрос на вакансии. Во всех сегментах экономики. В 2010 году среднее число резюме на одну вакансию по стране составляло 3,8, сейчас оно ниже 1,7. В переводе с сухого языка статистики это означает в реальной жизни, что на любую вашу освободившуюся вакансию откликнется гарантированно лишь один человек. В лучшем случае двое. В регионах Севера — и того меньше.

Безусловно, размер заработной платы имеет значение в борьбе за кадры. Однако научились поощрять работников рублем во многих отраслях. Нефтегазовый сектор все равно вне конкуренции. В Тюменской области, на Урале, Красноярском крае, Коми и Якутии он безусловный лидер «в гонке окладов». В остальных регионах зарплаты добывающих предприятий выше примерно на 10–15%, чем у конкурентов.

Тем не менее, считают исследователи Уральского филиала Академии наук, все чаще важным аргументом при выборе места работы на Севере становятся иные факторы. И в случае трудоустройства, и в случае отъезда. Например, социальный пакет и «подъемные от работодателя», условия социальной защиты непосредственно в областях. В каждом регионе — свои. Причем для работников технических специальностей и инженеров, так необходимых на транспорте, в «оборонке», в энергетике эти вопросы особенно важны. Как отмечают в РАН, бытом этой кадровой категории заниматься часто попросту некогда.

В этих вопросах сразу выявляются причины того, почему в одних регионах работников, в том числе и молодежь, удается удерживать, а в других — нет. Почему в Мурманске в политехнических вузах в регионе не планируют оставаться от 59 до 70% выпускников, и ни один из них, кроме целевиков, не горит желанием перейти на Октябрьскую железную дорогу. Почему в Коми на рабочем месте у нефтяников очередь, а от их конкурентов уезжают обратно даже специалисты, откликнувшись на призыв из других регионов.

Оказалось, что социальные пакеты, специальные выплаты приобретают в ряде регионов

“  
**Значимым станет установление всем молодым работникам ОАО «РЖД» (в возрасте до 35 лет) надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в полном размере с первого дня работы.**

особое значение. В Мурманской, Архангельской областях, Хабаровском крае, Коми и Красноярском крае дефицит квалифицированных врачей и учителей всех образовательных уровней достигает 20–40%. Это означает для работника или соискателя дополнительные расходы на медицину и качественное образование детей. На железной дороге в ряде случаев эти расходы не нужны, есть хорошая система ДМС. Однако «образовательный» фактор для детей не компенсирует никто. Обе проблемы особенно актуальны для молодежи, а бывает, что они попросту забыты.

«Надо решать вопрос по железнодорожным больницам: думать над мерами, которые помогут удержать врачей-специалистов, — рассказывает руководитель Сургутского филиала Дорпрофжел на СвЖД Эмилия Трапезникова. — На них не распространяется колдоговор ОАО «РЖД», у железнодорожных больниц он — свой и, учитывая, что они на полной самоокупаемости, не могут предоставить такие же льготы и гарантии, как РЖД». К примеру, нет поддержки в приобретении жилья, нет льгот для молодых специалистов и многого другого.

Тем не менее, исследователи работы по заказу Минтруда признают, что при мудрой кадровой политике в северных регионах можно сохранять кадры. Если

быстрее принимать управленческие решения на отраслевом или региональном уровне. В примере приводится разная ситуация в подразделениях ОАО «РЖД» с северной надбавкой к окладам в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях.

На каких-то дорогах она выплачивается с первого дня, где-то — по мере увеличения трудового стажа. Однако квалифицированные работники не готовы ждать, они уйдут к стороннему работодателю, который выплачивает северную надбавку с момента трудоустройства, что в принципе и происходит в настоящее время.

Железнодорожники в Сургуте получают северную и региональную надбавки, дополнительные дни отпуска. Компания предусмотрела в колдоговоре льготный проезд один раз в два года. Но надбавка в полном объеме — 50% от оклада — выплачивается лишь спустя 5 лет работы, до этого она копится.

«Но этих мер недостаточно, — уверена представитель профсоюза. — Климатические условия здесь по-настоящему суровые, поэтому без дополнительных мер трудно задержать в профессии, скажем, монтеров пути, которые приезжают из других регионов».

По данным Мониторинга предприятий Банка России, наиболее острый кадровый дефицит в 2023 году сохранялся на специалистов по маркетингу, на все

рабочие специальности. Самая сложная ситуация на обрабатывающих предприятиях, в водоснабжении, у добывающих компаний и на транспорте (выше 50% процентов). Однако список конкурентов за рабочую силу значительно шире. Минстрой, например, проценты не считает. Сразу представляет цифру вакансий в строительных организациях — свыше 3 млн человек они планируют привлечь до 2025 года.

Именно в таких условиях профсоюзы всех отраслей предлагают работодателям новые инструменты привлечения кадров. Прислушиваются к ним не всегда. Так РОСПРОФЖЕЛ уже обращал внимание на проблему. Ждет нормативного решения его предложение предусмотреть для работников массовых и «дефицитных» на рынке труда профессий особую выплату «за преданность компании» уже после первого года работы. Не менее значимым станет установление всем молодым работникам компании (в возрасте до 35 лет) надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в полном размере с первого дня работы в ОАО «РЖД», по аналогии с тем, как это сделано для работников структурных подразделений на полигоне Дальневосточной железной дороги.

Эксперты Банка России в своем мониторинге отмечают, что 14 тыс. предприятий реального сектора в 2023 году всерьез начали переманивать кадры друг у друга. Рост зарплат, соцпакетов и привлечение специалистов зрелого возраста продолжится и в текущем году.

**Сергей Черешнев,**  
корр. «Сигнала»,  
**Ирина Токарева,**  
Дорпрофжел на СвЖД





## Инициатива

# Долгая история надбавок

В 2013 году Дорпрофжел на Северной дороге впервые поднял вопрос об установлении с первого дня работы процентной надбавки к заработной плате железнодорожникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. По истечении десяти лет проблема решена частично. О том, почему этот вопрос имеет такое значение для железнодорожников и о механизмах для его разрешения, мы беседуем с председателем Дорпрофжел на Северной дороге Вадимом Меджидовым.



— Вадим Галимович, в чем значимость надбавок для работников северных регионов? Почему вы инициируете этот вопрос?

— Если говорить глобально, северные регионы всегда имели стратегическое значение не только с экономической, но и с социальной точки зрения. Каждый из нас со школьной скамьи знает, что Север — главная кладовая энергетических и минеральных ресурсов страны. В последние годы значимость этого региона возрастает со всех позиций. Геополитики, например, уже давно называют Арктику «Средиземным морем будущего». При этом северные области из-за суровых климатических условий исторически оказались малонаселенными. Сопоставьте: эти регионы занимают 2/3 площади государства, на их территории производится около трети ВВП, а проживают здесь всего 9,3 млн человек. И эта цифра постоянно снижается. Так, к примеру, за 10 лет, с 2013 по 2023 год, численность трудоспособного населения в Инте уменьшилась на 40%, в Онежском районе Архангельской области — на 34%, в Воркуте — почти на 30%. Очевидно, что в таких условиях риск дефицита кадров для всех отраслей, включая транспортную, более чем велик. Как мотивировать людей оставаться на Севере и работать на железнодорожном транспорте? Ответ один: обеспечить конкурентоспособную заработную плату и по мере возможностей обустроить социально-бытовую инфраструктуру. Установление «северных» надбавок в этом плане является эффективным инструментом.

— Но ведь обязательство выплачивать процентные надбавки северянам закреплено на законодательном уровне?

— В 1993 году был принят закон «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», обобщивший нормативную базу советского периода по этому вопросу. Согласно закону, работники районов Край-

него Севера (РКС) имеют право на надбавку в размере до 80%, а жители приравненных к ним местностей — до 50%. Однако такую величину доплат необходимо зарабатывать в течение 3–5 лет. И в этом состоит основная сложность: люди не видят смысла переезжать в суровые северные регионы со скудной инфраструктурой и получать здесь заработную плату, которая с учетом районного коэффициента незначительно отличается от заработной платы в областях с более благоприятными условиями.

Впервые этот вопрос был поднят Дорпрофжел на СЖД в 2013 году в рамках работы над Коллективным договором ОАО «РЖД» на 2014–2016 годы. Мы предложили включить пункт о выплате процентных надбавок молодым работникам до 30 лет, работающим в РКС и приравненных к ним местностях, в полном размере с первого дня работы, если они прожили в указанных районах не менее пяти лет.

— Почему предложение о надбавках касалось только молодых работников, ранее проживавших в РКС?

— Это связано с особенностями законодательства и необходимостью обеспечить конкурентоспособность заработной платы молодых железнодорожников на рынке труда. Субъектам РФ предоставлено право устанавливать льготный (ред. — ускоренный) порядок исчисления «северных» надбавок. Наша дорога располагается в трех субъектах РФ, относящихся к РКС и приравненных к ним местностях. Законами Республики Коми и Ямало-Ненецкого автономного округа, трехсторонним соглашением Архангельской области, а также отраслевыми соглашениями по нефтяной и газовой промышленности была предусмотрена выплата процентной надбавки к зарплате молодым работникам до 30 лет в полном размере с первого дня работы, если они прожили на Севере не менее пяти лет.

Поэтому вопрос о принятии подобной нормы в колдоговор компании мы включили именно в такой редакции. Эту проблему я озвучивал на двух заседаниях Правления ОАО «РЖД» — в январе 2015 и апреле 2017 года, а также на XXXII съезде РОСПРОФЖЕЛ в марте 2016 года. Наше предложение неоднократно рассматривалось на заседаниях рабочих групп по колдоговору, но не получало одобрения. В результате мы инициировали совместное обращение начальника Северной дороги (тогда Сергея Алексеевича Кобзева) и председателя Дорпрофжел на имя Дмитрия Сергеевича Шаханова. После этого в октябре 2016 года я был приглашен в Департамент социального развития ОАО «РЖД».

Этот момент стал перелом-



Фото Дорпрофжел на СЖД

ным: в августе 2017 года Правлением ОАО «РЖД» принято решение о льготном порядке исчисления размера процентных надбавок молодым работникам до 30 лет за стаж работы в РКС, приравненных к ним местностям. Соответствующие изменения внесены в Положение о корпоративной системе оплаты труда. Таким образом, эта норма также распространилась на работников северных регионов всей сети.

— С чем связана необходимость расширить выплату надбавки с первого дня работы на всех железнодорожников вне зависимости от возраста?

— С тем, что этот вопрос необходимо решать системно. Вспомним опыт из советского прошлого: в 1920-е годы надбавки были установлены только для узких специалистов. В 1960 году с началом новой волны освоения Севера они распространились на всех северян. Но кадровую проблему это не решило, так как надбавки приходилось зарабатывать в течение пяти лет. Поэтому в сентябре 1967 года Президиум Верховного Совета СССР сократил срок работы для их получения и принял ряд других решений, включая снижение пенсионного возраста для северян, выплату подъемных.

В настоящий момент проблема кадров также актуальна в связи с демографической и миграционной ситуацией. Кроме этого, она может усилиться в связи с развитием ряда крупных транспортных проектов, в частности, Северного широтного хода, важнейшей частью которого станет Северная железная дорога. Отрицательный тренд здесь уже сейчас налицо: так, в структурных подразделениях компании, расположенных в Республике Коми, за 2019–2023 годы было принято 3130 человек, а вышло — 3750, то есть отток составил более 600 человек, и среди них не только молодежь.

— На каких уровнях решалась проблема?

— Мы неоднократно обращались в Департамент по организации, оплате и мотивации труда ОАО «РЖД» с предложением установить процентную надбавку в полном размере с первого дня работы независимо от времени проживания в северных регионах, как это установлено законом Республики Коми по работникам востребованных профессий. Но понимания не нашли.

Этот вопрос озвучивался на Пленумах ЦК РОСПРОФЖЕЛ в 2018 и 2019 годах. Неоднократно направлялись обращения от участников региональных форумов по подведению итогов выполнения коллективного договора.

Мы также инициировали закрепление нормы об установлении процентной надбавки с первого дня работы всем работникам Севера в Трудовом кодексе РФ. Наша инициатива встретила понимание и поддержку участников VI и VII межрегиональных Северных конференций ФНПР в 2019 и 2021 годах. После VI Северной конференции ФНПР в Салехарде в законодательство Ямало-Ненецкого автономного округа были внесены изменения об установлении процентной надбавки работникам бюджетных учреждений без предъявления требований к возрасту и стажу проживания.

Также это предложение с подробным обоснованием я высказывал на заседании Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов Государственной Думы в 2019 году. А в июле 2020 года — на встрече представителей РОСПРОФЖЕЛ с заместителем министра транспорта — руководителем Федерального агентства железнодорожного транспорта Владимиром Токаревым. Но проблема пока не решена, несмотря на то, что в декабре 2022 года Президент России поручил Правительству рассмотреть вопрос об установлении надбавки для молоде-

жи Крайнего Севера в возрасте до 35 лет с первого дня работы в этих районах.

— В чем нюанс установления «северных» надбавок в ОАО «РЖД»?

— Согласно Положению о корпоративной системе оплаты труда (КСОТ), льготный порядок установления процентных надбавок может применяться только в тех регионах, в которых соответствующие гарантии установлены на уровне субъекта РФ. Учитывая это, мы проводили работу с объединениями профсоюзов Архангельской области и Республики Коми об установлении в трехсторонних соглашениях соответствующих гарантий. Успехи в этом направлении есть. Так, при продлении трехстороннего соглашения по Архангельской области на 2024–2026 годы оно дополнено пунктом, о том, что молодым работникам в возрасте до 35 лет выплата «северных» будет осуществляться с первого дня работы без учета проживания на Севере.

При этом необходимо понимать, что КСОТ — это документ, находящийся в плоскости корпоративных решений. А значит, Правление компании может вносить в него изменения. Так, в октябре 2023 года в Положении была закреплена норма об установлении надбавок с первого дня работы вне зависимости от стажа для работников Дальневосточной дороги.

По моему мнению, труд железнодорожников, работающих в одинаково сложных климатических и географических условиях, определенных государственными стандартами, должен оплачиваться на равнозначных принципах. А нынешняя ситуация не способствует привлечению новых работников на железнодорожный транспорт и ставит в разные условия филиалы одной компании.

Беседовала  
Нина Лисицина



Точка на карте

# Центр жизни — железная дорога

Нина Лисицина,  
Дорпрофжел на СЖД  
Ярославль

**Малошуйка — поселок городского типа в Архангельской области, давший название одноименному железнодорожному узлу Северной дороги. Он расположен практически на побережье Белого моря и удален на сотни километров от крупных городов. Здесь живет около двух тысяч человек, и большая часть из них — это люди, связанные с железнодорожным транспортом.**

История Малошуйки началась в эпоху царя Михаила Романова, а, возможно, и раньше. О тех временах напоминает величественная Никольская церковь, возведенная местными мастерами из вековых северных деревьев. В советские годы Малошуйка стала крупным лесопромышленным центром и железнодорожным узлом. Сейчас здесь нет ни одного

индустриального предприятия. А единственным местом работы для местных жителей остается железная дорога. В Малошуйке действует оборотное депо, дистанция пути, восстановительный поезд, железнодорожная станция и производственные участки структурных подразделений.

Городская инфраструктура минимальна.

«Мы шутим, что, если отключить у нас электричество, можно без машины времени перенестись в XIX век, — рассказывает председатель цеховой профсоюзной организации оборотного депо Малошуйка Евгений Сафонов. — Со всех сторон мы окружены лесами. В большинстве домов здесь печное отопление, воду носим с колонки. Последние благоустроенные дома были построены четверть века назад как ведомственное жилье для железнодорожников. Вообще, если бы не железная дорога, наш поселок давно перестал бы существовать».

Для местных жителей «железка» — не только место работы, но и единственная связующая нить с большой землей. Дело в том, что в радиусе пары сотен километров от Малошуйки нет асфальтированных автомобильных дорог. Единственная грунтовка протяженностью 200 км ведет в город Сегежа Республики Карелия. Ездить по ней можно, когда сухо. Зимой и в межсезонье затруднительно.

«Из-за того, что нет дорог, у нас нет и сетевых магазинов, — продолжает Евгений Сафонов. — А продукты и товары первой необходимости, которые здесь можно купить, стоят значительно дороже, чем в городе. Но самая большая трудность даже не в этом: в поселке нет ни аптеки, ни поликлиники. Вернее, здание больницы есть, но нет персонала — никто не хочет сюда приезжать. Работает только фельдшерский пункт и кабинет стоматологии. К терапевту и педиатру приходится ездить на пригородном поезде в Онегу, наш районный центр. А на это уходит целый день».

Жизнь в суровых условиях закаляет, но и сплавивает тоже. Так, своими силами жители Малошуйки в ноябре строят зимник — снежную дорогу, по которой можно добраться до Онеги по прямой. Это сокращает путь до районного центра примерно до 70 км. Зимник действует всего 3–4 месяца: в марте-апреле закрывается переправа через реку Онега, по которой проходит дорога. Да и по самому зимнику ездить в это время уже небезопасно. За короткие месяцы, пока действует зимняя дорога, люди стараются по максимуму запастись необходимым — стройматериалами, бытовой техникой, топливом.



Сразу после открытия в августе прошлого года спортивный комплекс «Локомотив» стал местом притяжения железнодорожников, членов их семей и всех жителей Малошуйки

Дружный настрой жителей Малошуйки проявляется во всем — и в жизни, и в работе.

«Конечно, наш железнодорожный узел достаточно сплоченный, — говорит Евгений Сафонов. — Его центром можно назвать оборотное депо — самое многочисленное предприятие. Здесь работают более 340 человек, все состоит в профсоюзе. Более 160 человек трудится в дистанции пути. В остальных организациях меньше. Как председатель совета председателей узла могу сказать, что все крупные узловые мероприятия у нас проводятся совместно. Мы приглашаем работников всех структур, членов семей, ветеранов. С организованным досугом, как вы понимаете, в Малошуйке не очень хорошо, поэтому посещаемость у нас всегда высокая».

А недавно в Малошуйке слу-

чалось по-настоящему грандиозное событие: в августе 2023 года на базе старого здания дизельной электростанции открылся большой, современный спортивный комплекс «Локомотив» с тренажерным и фитнес-залом, залами для групповых занятий и настольного тенниса.

«Это произошло благодаря личному участию начальника Северной железной дороги Рашида Сайбаталова, — рассказывает Евгений Сафонов. — Комплекс стал местом притяжения для всех жителей. Ведь, кроме спортивных залов, здесь предусмотрена комната «Добра» и коворкинг-зона, где можно проводить практически любые мероприятия. Мы уже успели провести здесь новогоднюю елку для детей. Можно сказать, что наша жизнь преобразилась и заиграла новыми красками».

## Светлана Кирьяненко, руководитель Архангельской территориальной организации Дорпрофжел на СЖД:

— Малошуйка — стратегически важный узел для региона. Участок Обозерская — Маленьга, по которому следуют грузы в мурманские порты, однопутный, поэтому без оборотного депо, обеспечивающего сменяемость бригад, на нем не обойтись. А ввиду отсутствия автомобильных магистралей в округе эта ветка для населения фактически становится «дорогой жизни». Что касается социального аспекта, то в Малошуйке живут замечательные люди, любящие свой край и его богатую природу. Важно сделать так, чтобы у них были условия здесь остаться, а также обеспечить мотивацию для притока новых специалистов. Природные ресурсы для развития этого края есть, осталось дело за человеческими ресурсами.

**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](mailto:pashkalovanv@rpzt.ru); [volkovamn@rpzt.ru](mailto:volkovamn@rpzt.ru)  
[PryamitsynaOV@rpzt.ru](mailto:PryamitsynaOV@rpzt.ru)  
E-mail: [volkovamn@ckrpgt.org.rzd](mailto:volkovamn@ckrpgt.org.rzd)

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. 39  
Тел: (495) 941-32-09, (495) 941-34-72, (495) 941-31-62  
<http://www.redstarph.ru>; E-mail: [kr\\_zvezda@mail.ru](mailto:kr_zvezda@mail.ru)  
При перепечатке ссылка на «СИГНАЛ» обязательна.  
Выходит 48 номеров в год. Общий тираж: 82 052 экз.  
Номер подписан: 13.02.2024. Номер заказа: