

Доплата за специфику

В Положении об оплате труда работников ЧОУ ОАО «РЖД» внесены изменения в пользу работников.

Стр. 02

Психология невмешательства

Как не допустить повторений ЧП, причиной которых становятся работники в состоянии алкогольного опьянения.

Стр. 04

Давай поженимся

Где найти свою вторую половинку — может, в телеграм-канале профсоюзной организации?

Стр. 06



Сигнал

ГАЗЕТА РОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ И ТРАНСПОРТНЫХ СТРОИТЕЛЕЙ

Издается с 02.08.1994

№ 14 (1172)

18-24 апреля
2024 года

t.me/rosprofzhel_rzd



youtube.com/@user-rr3cf6gl2q



vk.com/rosprofzhel_main



rosprofzhel.ru



Защита труда в каждой строке

Фото Владислава Куликова



Уполномоченным по охране труда новое положение добавляет как права, так и ответственность за профилактику нарушения

Документ

Сергей Черешнев,
корр. «Сигнала»

На IX Пленуме ЦК РОСПРОФЖЕЛ утверждено новое «Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей».

Один из ключевых документов для организации системы профсоюзного контроля за безопасностью производственных отношений призван повысить престиж уполномоченных, расширить их полномочия, помочь в проведении

профилактической работы по предотвращению нарушений в охране труда.

Прежнее Положение не обновлялось с 2018 года. Всего за пять с лишним лет претерпела изменения нормативная база, на которую опираются в своей работе уполномоченные по охране труда (УОТ). Широкими шагами входит в железнодорожную отрасль цифровизация, с одной стороны, существенно упрощая жизнь всем профессиям, с другой — предъявляя новые вызовы защиты данных, напрямую влияя и на систему охраны труда. Именно поэтому большая команда технических инспекторов, УОТ, председателей первичек собрала и обобщила

в новом Положении весь опыт работы уполномоченных на местах, вынесла документ на обсуждение Пленума.

«Положение помогает правильно выстроить важный элемент профсоюзного контроля в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральным законодательством в целом. Новый документ учитывает последние изменения в положении Федерации независимых профсоюзов об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда, — рассказал «Сигналу» руководитель технической инспекции труда аппарата ЦК РОСПРОФЖЕЛ — главный технический инспектор профсоюза Андрей Лазарев. — Он раскрывает

весь спектр прав и обязанностей УОТ: как организовать работу уполномоченных, как они избираются, как они назначаются, как организуется их обучение, кто это делает? Многие первички обрабатывали опыт работы по совершенствованию системы охраны труда на местах, вносили свои предложения. Поэтому все изменения в Положении продиктованы действительными условиями производственных процессов, реалиями взаимодействия с работодателями, организационными вопросами профсоюзной работы. Все назревшие к сегодняшнему моменту изменения учтены».

Окончание на стр. 02

Новости

Помочь своим

Волонтерская группа студентов Самарского госуниверситета путей сообщения отправилась в Оренбург, чтобы подключиться к работе по оказанию помощи жителям региона, пострадавшим от паводка.

«В делегации 18 представителей студенческого профкома, волонтерского штаба и штаба студенческих отрядов», — сообщил председатель профсоюзной организации студентов Азат Хуснутдинов.

Кроме того, профком организовал сбор бутилированной питьевой воды и уже передал первую партию в самарский Дом дружбы народов — здесь развернут один из волонтерских центров.

От паводка пострадали не менее 19 сотрудников и 74 студентов филиала. Под водой оказались их дома и жилища их близких родственников. Некоторые лишились единственного жилья. СамГУПС объявил сбор средств и принял решение оказать пострадавшим материальную помощь, в том числе из средств стипендиального фонда.

Сбор продолжается

Благотворительный фонд «Почет» продолжает сбор пожертвований в поддержку семей железнодорожников и неработающих пенсионеров ОАО «РЖД», потерявших кров и имущество в результате стихийного бедствия в Оренбургской и прилегающих областях. Уже собрано более 1 млн 400 тыс. руб.

Присоединиться к сбору можно по QR-коду



Дорожной
территориальной
организации
РОСПРОФЖЕЛ
на Крымской железной
дороге исполнилось
10 лет.



Решение

Доплата за специфику

Анастасия Громова,
Дорпрофжел на ВСЖД
Иркутск

В системе оплаты труда работников частных образовательных учреждений ОАО «Российские железные дороги» учли специфику работы с детьми с ограниченными возможностями. А молодые педагоги будут получать надбавку за стаж работы в климатически неблагоприятных районах на льготных условиях.

По инициативе работников детского сада № 213 ОАО «РЖД» при поддержке Дорпрофжел на ВСЖД в Положение об оплате труда работников ЧОУ ОАО «РЖД» внесли изменения.

С 1 января этого года работникам образовательных учреждений выплачивается доплата за работу в классах и группах комбинированной направленности.

«Ранее доплаты были только для групп компенсирующей направленности, что не учитывало особенности наших учреждений, где дети с ограниченными возможностями и другие учащиеся могут находиться как в смешанных группах, так и в отдельных. После нашего обращения были внесены изменения, которые учли комбинированные группы», — говорит заведующий отделом социально-экономической защиты Владимир Олейник.

Размер доплат за специфику работы устанавливается в зависимости от категории работников и типа учреждения, где они трудятся. Например, педагогическим работникам и другим со-



Фото Владислава Куликова

Работа с детьми — важная и сложная и оплачиваться должна соответствующе

трудникам, работающим с детьми с ограниченными возможностями здоровья, установлена доплата до 15% должностного оклада. А учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении, — доплата до 20% должностного оклада.

Кроме того, теперь работники частных образовательных учреждений ОАО «РЖД» будут получать надбавку за стаж работы в климатически неблагоприятных районах на льготных условиях.

«Согласно изменениям, если в подразделениях железных дорог применяется установленный в субъекте Федерации льготный порядок выплаты «северных» надбавок молодым работникам до 30 лет, то аналогичный порядок исчисления надбавки будет установлен и для работников частных образовательных учреждений, осуществляющих

свою деятельность на территории соответствующего субъекта Российской Федерации в границах данной железной дороги», — рассказала эксперт Департамента социального партнерства, труда и заработной платы аппарата ЦК РОСПРОФЖЕЛ Ольга Гусева.

А персоналу частных образовательных учреждений в границах Дальневосточной железной дороги надбавка за стаж работы в климатически неблагоприятных районах, по инициативе профсоюза, будет выплачиваться в максимальном размере с первого дня работы и без учета трудового стажа.

«До конца не верилось, что возможно принятие такого решения. Тем более что этот вопрос ранее неоднократно поднимался. Спасибо профсоюзу за помощь», — говорит заведующая детским садом № 213 ОАО «РЖД» Елена Молчанова.

Конкурс

Семейное дело

Ольга Прямыцина,
корр. «Сигнала»

В этом году к конкурсу династий железнодорожников, который проводит ОАО «РЖД», могут присоединиться сотрудники АО «ФПК», АО «ФГК», АО «Желдоручет» и прочих ДЗО, входящих в объединение «Желдортранс». Прием заявок завершится 30 апреля.

В этом году конкурс пройдет по трем номинациям: «Старейшая династия», «Династия в истории» и «Преемственность поколений». В первой номинации лидерами считаются династии с самым продолжительным стажем от момента основания, во второй — самые многочисленные династии, в третьей — династии с самым продолжительным суммарным стажем работы.

Чтобы принять участие в конкурсе, надо подать данные о своей семье для включения ее в единый реестр династий железнодорожников. Важно: даже если она уже попала в него в прошлом году, сведения все равно необходимо направить еще раз в отдел управления персоналом своего предприятия.

Написать заявление может работник ОАО «РЖД», неработающий пенсионер компании или приравненное к нему лицо. В этом году из положения также исключен пункт, ограничивающий перечень лиц, причастных к членам династий железнодорожников — в нее

могут быть включены члены семьи независимо от степени родства.

Победители конкурса получат приоритетное право на предоставление корпоративной поддержки, санаторно-курортное оздоровление, заключение договора о целевом обучении детей, на проезд в вагоне СВ или компенсацию авиаперелета. Железнодорожникам, включенным в единый реестр династий, в качестве меры поддержки полагаются баллы бонусного пакета, встречи с руководителями железных дорог, публикации в корпоративных СМИ.

Свои Положения о династиях утверждены и в АО «ФПК», и в АО «Желдоручет».

«В нашей компании работают ориентировочно представители 185 династий, — рассказала председатель ППО АО «Желдоручет» Ирина Никулина. — Информацию о том, что в этом году они тоже могут принять участие в конкурсе компании «РЖД», мы работникам сообщили, ждем заявлений».

Напомним, что Положение о династиях железнодорожников было утверждено в ОАО «РЖД» в мае прошлого года. Согласно ему, династией считается семья, представители минимум двух поколений которой работают или работали на железной дороге. Суммарный стаж работы династии при этом должен быть не менее 50 лет. В прошлом году данные о себе предоставили более 1 тыс. династий.

Документ

Защита труда в каждой строке

Окончание.
Начало на стр. 01

Непосредственные участники системы контроля за охраной труда «на местах» отмечают несколько важных аспектов, упрощающих деятельность УОТ. Но, вместе с тем, перед ними ставятся более широкие задачи по профилактике нарушений, по целенаправленной работе с коллективом по созданию непримиримости к халатному отношению к безопасности труда.

«При наличии цифровых технологий появилась возможность направлять «Предложение» без дополнительного оформления на бумажном носителе, — отмечает машинист электровоза Эксплуатационного локомотивного депо Рыбное-Сортировочное, уполномоченный по охране труда Алексей Краснов. — Данная возможность позволит ускорить процесс реагирования на выявленные нарушения и замечания по охране труда».

По словам оператора СТП станции Тула – Курская Наталии Сухановой, важным организационным моментом является приведение к единому нормативу численности УОТ (в пределах не ниже одного процента штатной численности работников) на всех предприятиях, независимо от служб.

«Учтены наши замечания, — сообщила она «Сигналу», — чтобы УОТ могли свои замечания писать по конкретным направлениям. Например, по электробезопасности, документации по охране труда».

«Отрадно, что в редакцию нового Положения включено предложение по возможности доизбрания уполномоченных в случае выбытия по различным причинам ранее действующих, — отмечает технический инспектор труда Брянского РОП Дорпрофжел Александр Ефимов. — Теперь профсоюзный комитет ППО при условии, если ему решением профсоюзного собрания (кон-

ференции) делегировано право на избрание уполномоченных взамен отозванных, может доизбрать уполномоченных по охране труда на срок до окончания полномочий профсоюзного комитета соответствующей ППО».

В основные задачи уполномоченных внесены вопросы по созданию и поддержанию гигиены труда, а также обязательствам по коллективному договору идействию в формировании у работников предприятия культуры безопасности.

«Положение существенно расширяет горизонты работы важного общественного института, — считает технический инспектор Челябинского филиала Дорпрофжел ЮУЖД Жанна Капитонова. — Работа уполномоченного направлена исключительно на профилактику нарушений по вопросам охраны труда, которые могут привести к травматизму и потере здоровья работников».

Вместе с тем, по ее мнению,

документ повышает и ответственность уполномоченных. После избрания уполномоченных издается приказ о взаимодействии их с руководством предприятия в части реализации их функций и прав, что обеспечивает эффективное проведение контроля состояния охраны труда и регламентирует предоставление УОТ времени на осуществление общественного контроля в рамках рабочего времени. При этом уполномоченный несет ответственность в соответствии с законодательством РФ за распространение конфиденциальных и персональных данных, ставших ему известными в результате его деятельности.

«Функции уполномоченных дополнены обязательностью проведения разъяснительной работы в трудовом коллективе о необходимости соблюдения всех требований по охране труда каждым работником. — рассказала Жанна Капитонова. — В отчетности о работе уполномоченных раз-

вернуты тематические нарушения: обеспечение средствами индивидуальной защиты, пожарная безопасность, освещенность, медосмотры. А примерный перечень вопросов при проверке УОТ дополнен проверкой маршрутов служебных проходов, работоспособности средств коллективной защиты на рабочих местах, проверкой организации химчистки, стирки и мест для сушки СИЗ.

После проверок и оформления выявленных нарушений оформляются «Предложения», копии которых направляются в «первичку». А если это «Предложения» о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работника, направляются и в техническую инспекцию труда профсоюза, для оперативного информирования и подключения данной инспекции».

Вместе с новым Положением Пленум ЦК РОСПРОФЖЕЛ утвердил и новый знак уполномоченного по охране труда.



Колдоговор

Конкурс лучших

Светлана Иванова,
внеш. корр. «Сигнала»

РОСПРОФЖЕЛ объявляет конкурс на лучший коллективный договор.

«Учитывая, что 2024-й объявлен в стране Годом семьи, в компании «РЖД» — «Годом железнодорожных традиций», в РОСПРОФЖЕЛ — Годом общественного контроля и культуры безопасности на производстве, принято решение провести конкурс по трем номинациям», — рассказывает эксперт Департамента социального партнерства, труда и заработной платы Марина Анисенко.

Это «Лучший коллективный договор по развитию кадрового потенциала и традиционных ценностей», «Лучший коллективный договор по вопросам условий, охраны труда и общественного контро-



Фото Владислава Куликова

ля» и «Лучший коллективный договор по поддержке семейных ценностей».

Участвовать могут колдоговоры независимо от формы собственности организаций, направления их деятельности, численности работников.

Для этого первичке нужно направить в конкурсную комиссию заявку, презентацию своего коллективного договора и пакет документов.

«При отборе лучших колдоговоров будут учитываться: балловая оценка со-

гласно показателям оценки заявки, наличие уникальных гарантий (льгот), выполнение финансовых обязательств коллективного договора в 2023 году и в первом полугодии 2024 года», — уточнила Марина Анисенко.

В каждой номинации предусмотрено по три призовых места. Первички, ставшие победителями и призерами, получают денежное поощрение: от 150 тыс. до 500 тыс. руб.

Итоги конкурса объявят до конца этого года.

Порядок и сроки направления документов на конкурс

- ☑ ППО (ОППО) прямого подчинения ЦК РОСПРОФЖЕЛ направляют в конкурсную комиссию пакет документов до 30 сентября 2024 года
- ☑ Остальные ППО (ОППО) направляют пакет документов для конкурса в соответствующие Дорпрофжел, Терпрофжел до 10 сентября 2024 года
- ☑ Дорпрофжел, Терпрофжел осуществляют проверку предоставленных на конкурс материалов находящихся на профбслуживании ППО, рассматривают их на заседаниях выборных коллегиальных органов, до 30 сентября 2024 года направляют в конкурсную комиссию



1905 РОСПРОФЖЕЛ

Пакет документов для участия в конкурсе

- ☑ заявка на участие в конкурсе (с указанием номинации (номинаций))
- ☑ постановление профсоюзного комитета первичной (объединенной) профсоюзной организации об участии в конкурсе
- ☑ презентация о гарантиях, компенсациях и льготах по коллективному договору и о его выполнении в 2023 году и в первом полугодии 2024 года
- ☑ показатели оценки заявки первичной (объединенной первичной) профсоюзной организации по каждой из номинаций в соответствии с проведенной самооценкой (проставление баллов по каждому из оценочных показателей)
- ☑ локальные нормативные акты работодателя, касающиеся реализации норм коллективного договора по каждой из заявленных номинаций при условии, если в коллективных договорах предусмотрены ссылки на эти документы
- ☑ справки (протоколы, акты) о выполнении обязательств коллективного договора в 2023 году и в первом полугодии 2024 года

1905 РОСПРОФЖЕЛ

Порядок отбора победителей конкурсной комиссией

Конкурсная комиссия проводит заседания в очно-дистанционном формате

Решение оформляется протоколом в срок до 30 ноября 2024 года

Президиум профсоюза принимает постановление до 31 декабря 2024 года

При отборе победителей учитываются:

- ☑ балловая оценка согласно показателям оценки заявки
- ☑ наличие уникальных гарантий (льгот), не предусмотренных показателями оценки заявки
- ☑ выполнение финансовых обязательств коллективного договора в 2023 году и в I полугодии 2024 года выше плановых параметров
- ☑ балловая оценка презентации

1905 РОСПРОФЖЕЛ

Участники конкурса

Главное условие — подача ППО заявки на конкурс по одной, двум или трем номинациям с присуждением призового места в одной из номинаций

☑ **Могут участвовать в конкурсе коллективные договоры** независимо:

- от формы собственности организации
- направления деятельности организации
- численности работников организации
- распространения на организацию Отраслевого соглашения
- участия в конкурсе 2023 года

☒ **Не принимают участие в конкурсе коллективные договоры:**

- ОАО «РЖД» на 2023–2025 годы
- заключенные ППО с членством менее 50%
- не прошедшие уведомительную регистрацию в органах по труду
- со сроком действия более 6 лет с учетом продления
- обязательства которых не выполняются



1905 РОСПРОФЖЕЛ

Здоровье

Доктор приедет на работу

Началась реализация проекта по раннему выявлению колоректального рака на Камышловском электротехническом заводе — филиале ОАО «ЭЛТЕЗА». Это часть программы «Борьба с онкологическими заболеваниями». С 2020 года профсоюзный комитет предприятия организует приезд медиков с диагностическим оборудованием на завод. Для чего он это делает, рассказывает председатель первички Рената Норкина.



— Рената Александровна, это не первый приезд медиков на завод. Зачем профком приглашает их на предприятие?

— В 2020 году, во время пандемии мы впервые пригласили врачей на предприятие. Ведь тогда обращение в больницу было сопряжено с высоким риском подхватить какую-нибудь инфекцию. И вот уже четвертый год сотрудники

проходят диспансеризацию на территории завода: флюорографию, женщины делают маммографию, осмотр гинеколога, приезжает стоматолог и другие специалисты, получается достаточно обширный объем обследований. Диспансеризацию проводим раз в квартал. Я договариваюсь с центральной районной больницей. Обследование на рабочем месте у нас уже вошло в систему.

— Прививки от коронавируса тоже делали, не отходя от станка?

— Да, это был следующий шаг. Тогда медики выразили согласие приехать к нам, если наберем не менее 35 желающих вакцинироваться, а у нас записалось более 150. Выездную вакцинацию повторяли несколько раз, так как желающих было много.

— А когда подключились к программе «Борьба с онкологическими заболеваниями»?

“
На заводе трудится около 800 человек, больше половины изъявили желание пройти обследование, но возможности выездной медицины ограничены, поэтому делим работников на небольшие партии, обследования проходят по предварительной записи.

— В марте этого года. В первый приезд докторов — 15 марта — обследование прошли 39 человек. Второй запланирован на середину апреля, уже записалось 70.

На заводе трудится около 800 человек, больше половины изъявили желание

пройти обследование, но возможности выездной медицины ограничены, поэтому делим работников на небольшие партии, обследования проходят по предварительной записи.

— То есть желающих пройти обследование немало? Как к этому относится работодатель?

— Руководство завода по достоинству оценило нашу заботу о сотрудниках. Ведь своевременное выявление первых признаков болезней или вакцинация ведут к меньшему отвлечению работников на больничный. Массовая вакцинация избавила нас от многих головных болей, как говорится. Поэтому когда я согласовываю с руководством очередной приезд медиков, то встречаю только понимание и содействие.

Беседовала
Ирина Токарева



Точка зрения

Психология невмешательства



?

С начала этого года на инфраструктуре РЖД произошло два ЧП, виновниками которых оказались работники в состоянии алкогольного опьянения. В чем, по вашему мнению, причина и как не допустить повторения подобных ситуаций?

Вадим Валиев,
технический инспектор труда Тындинского филиала Дорпрофжел на ДВЖД:

— Это тревожный звонок, и, если не принять серьезных мер, единичные события могут повториться.

Прежде всего, нужно усилить контроль на уровне мастера и бригадира и спрос с них за положение дел на закрепленном участке. Эти представители руководящего звена находятся ближе всего к работникам. Критерием при подборе людей, способных повести за собой других, должны быть не только равнодушные к спиртному, но и принципиальность в придании огласке таких фактов. Ни один из случаев нарушения трудовой дисциплины

(тем более в алкогольном опьянении) не должен оставаться безнаказанным.

У руководителей, профлидеров, покрывающих любителей выпить в рабочее время, не должно быть никакой жалости ни к пьяницам, ни к их лояльным к нарушениям покровителям! Слишком дорогой ценой обходится их желание создать иллюзию благополучия у себя на производстве и в коллективе.

К контролю соблюдения трудовой дисциплины работниками не лишне присоединиться специалистам по управлению персоналом предприятий и региональных дирекций. Их представителям нужно чаще бывать на рабочих местах железнодорожников.

Особое внимание необходимо уделить организации досуга командированных с других дорог работников и пропаганде среди них здорового образа жизни.

Маргарита Лунова,
начальник производственно-технического отдела Московско-Смоленской дистанции электроснабжения, председатель ППО:

— Железнодорожная отрасль и алкоголь не совместимы. Наш профсоюзный актив оказывает помощь руководителю дистанции в борьбе с пьянством на рабочем месте. Мы постоянно проводим беседы с работниками о недопущении таких случаев. К сожалению, очень часто алкогольной зависимостью страдают не самые худшие работники. Так они реагируют на стрессы,

которых в жизни предостаточно. Приходится им помогать и даже устраивать в анонимные клиники для лечения этого недуга. У нас был тяжелый опыт, и двух лучших молодых работников мы потеряли. Поэтому стратегия профсоюза — поиск компромисса: не потерять сотрудников и не допустить пьянства на рабочих местах.

Предлагаю ввести стандарты трезвости, например, обязательное тестирование перед сменой всех без исключения сотрудников на алкоголь и на потребление синтетических психотропных средств. Устраивать рейды на предприятии. Периодически посещать линейные участки, проверять, все ли трезвы, не распивают ли в потаенных уголках спиртные напитки. Рейды лучше проводить в разные дни недели, чтобы персонал не мог подгадать, в какое время можно расслабиться и выпить.

Непьющих работников — поощрять премиями в конце года, от профсоюзной организации — поездками в пансионаты и санатории, благодарственными письмами семьям.

Ян Батеньков,
главный технический инспектор труда Дорпрофжел на ЗСЖД:

— Самое страшное в данных случаях не то, что работник пьяный пришел выполнять свои должностные обязанности, а то, что система (система доверия) позволила его допустить на опасный производственный объект. Ему компания доверила жизни людей: коллег и пассажиров, но, пренебрегая всем, он забы-

вает о том, что можно потерять и свою жизнь. Возможно, подобные случаи могут скрываться. Произошедшие за последние месяцы трагедии показывают, что скрывать не стоит. Необходимо усилить контроль и искоренить употребление алкоголя на рабочем месте и со стороны профактива.

На некоторых предприятиях ЗСЖД уже введена система двойного осмотра медицинским персоналом: перед началом смены и после. Это, несомненно, внушит потенциально склонному выпить работнику, что его контролируют.

Медицина, конечно, хорошо и вроде бы надежно. На мой взгляд, намного надежней коллективная ответственность.

Требуется изменений система допуска сотрудника на работу. Журналы трудовой дисциплины нам не покажут всей картины в целом. В помощь — цифровизация процесса допуска. Необходимо установить оборудование на основных рабочих местах, с привязкой к программе с обязательным прохождением алкометрии, инструктажа и отметкой о прибытии и убытии с рабочего места.

Дмитрий Москалюк,
главный технический инспектор труда Дорпрофжел на СвЖД:

— Конечно, употребление алкоголя на рабочем месте — это без пяти минут преступление, ведь потеря бдительности, нарушение координации и другие сопутствующие признаки опьянения могут не только привести

к травме работника, но и спровоцировать инцидент или аварию с большим числом пострадавших.

Но в череде обсуждаемых происшествий я бы хотел отметить, что работники, совершившие данный дисциплинарный проступок, трудились не в пустой комнате, а в коллективе. Коллеги проходили мимо, оправдывая для себя ситуацию серьезным наказанием за проступок для нарушителя. Они говорят себе: «Если я скажу руководителю об опьянении, нарушителя уволят, а человек то в целом хороший, да и я не привык жаловаться».

Но в таких случаях надо совершенно по-другому оценивать ситуацию. Прошел мимо пьяного, оставил работать на своем участке — получил травму, аварию, возможно, с участием близких вам людей.

Здесь стоит отметить и роль коллектива. Работа первичек с нарушителями трудовой дисциплины, в том числе разбор ситуации на профкоме, информирование работников о последствиях проступков, все это важная профилактическая работа профсоюзной организации, которая может заменить психологию невмешательства на вовлеченность в постулаты культуры безопасности, принципиальная позиция к нарушителям позволит избежать аварий и сопутствующих им жертв.

Юрий Любимов,
председатель ППО линейных станций Орловско-Курского региона:

— Профсоюз должен создать внутри коллектива такое общественное мнение, чтобы пьющий чувствовал себя отщепенцем в общей трезвой товарищеской среде. Считаю, что именно профсоюз является объединяющей силой, которая занимается пропагандой здорового образа жизни. Профсоюзные организации ведут мониторинг прохождения работниками профосмотров, выявления профзаболеваний, участвуют в разработке корпоративных программ здоровьесбережения, организации культурно-массовых, спортивных мероприятий.

Алексей Стельмашенко,
технический инспектор труда Дорпрофжел на КрЖД:

— Пьянство на рабочем месте — явление, сопровождающее всю историю развития железнодорожной отрасли. Как доказательство, у меня хранится архивная папка с материалами расследований несчастных случаев, которые происходили у нас в регионе в 50–80-х годах прошлого столетия. Кстати сказать, все эти случаи были признаны не связанными с производством именно по причине того, что сам постра-



давший находился в состоянии алкогольного опьянения — законодательство того времени это позволяло.

К сожалению, в последнее время мы все чаще являемся свидетелями того, как работники в состоянии алкогольного опьянения становятся причиной событий, связанных с нарушениями безопасности движения поездов, в которых наносится огромный ущерб инфраструктуре и подвижному составу, гибнет гражданское население. Происходит все больше случаев травмирования дисциплинированных и ответственных сотрудников из-за пьянства нерадивых коллег.

И это негативное явление все больше набирает обороты, потому что люди уже не так держатся за свою работу на железной дороге, как это было 10–20 лет назад. Низкая конкурентоспособность зарплат по сравнению с другими отраслями в регионах, изнуряющая работа, негативный психологический климат в коллективах, неудовлетворенность работой все чаще становятся причинами высокой текучести кадров, нехватки профильных специалистов. На этом фоне ряд руководителей или коллег могут и закрыть глаза на единичные случаи грубого нарушения производственной дисциплины, в том числе и на появление на рабочем месте в алкогольном опьянении, потому что заменить такого работника попросту нечем, очереди «за забором» на его место нет.

Можно, конечно, ввести ежедневное медобследование на состояние опьянения работников, особенно тех, чья деятельность связана с движением поездов, оформлять группы риска, ужесточить меры. Но это будет поверхностное решение.

Для исключения пьянства как явления необходимо повышать ответственность работников через повышение престижа железнодорожной отрасли, осознание принадлежности к коллективу и опасение его потерять. И касается это не только тех, кто может позволить себе появиться на работе пьяным, но и тех, кто это видит и не принимает по отношению к нарушителям никаких мер порицания или воздействия.

Олег Приходько,
председатель ППО дирекции инфраструктуры Орловского региона:

— Ответственность за предотвращение и пресечение случаев пьянства на рабочем месте частично лежит на первичной профсоюзной организации. Считаю, что профактив должен предпринимать в данной ситуации следующие меры: организовывать профилактические мероприятия, направленные на предотвращение нарушений в области алкогольной зависимости среди работников, проводить информационные кампании и тренинги по проблемам здоровья и безопасности на рабочем месте, включая вредные привычки. Содействовать в проведении профессиональной оценки тру-

дового функционального состояния работника и его адаптации к условиям труда. Проводить консультации и помогать работникам, столкнувшимся с проблемами алкогольной зависимости.

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

— Эти случаи требуют осознания от каждого работника того, что они влекут за собой тяжелейшие последствия.

Большинство страховых компаний в своих договорах оговаривают, что выплаты не производятся, если несчастный случай произошел в состоянии алкогольного опьянения.

В целях недопущения подобных ЧП каждому нужно помнить, что в соответствии с подпунктом «б» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ появление сотрудника на работе в состоянии алкогольного опьянения является однократным грубым нарушением трудовых обязанностей и служит основанием для увольнения. А после увольнения по такой статье трудно найти нормальную работу.

Не стоит забывать и о своем окружении на производстве, своевременно принимать меры, если становишься свидетелем данного грубого нарушения.

Ирина Шилкова,
технический инспектор Курганского филиала Дорпрофжел на ЮУЖД:

— ЧП, которое привело к крушению на станции Бердяуш 12 февраля, стало главной темой для обсуждения с работниками во время встреч. Что нужно сделать, чтобы повысить трудовую и производственную дисциплину? Как исключить безразличие и бездействие коллег, которые зачастую становятся причиной цепочки нарушений и приводят к непоправимым последствиям?

Самый частый ответ на эти вопросы — собственно, отсутствие коллектива из-за текучести кадров. Работники приходят и уходят, не успевая влиться в коллектив. И здесь на помощь должен обязательно прийти профактив, вовлекая новеньких в совместные мероприятия.

Кроме того, дисциплина — это не просто приход вовремя на работу, но еще и выполнение правил и инструкций, и здесь уже не обойтись без строгого контроля, где важное звено — уполномоченные по охране труда и общественные инспекторы по безопасности движения.

Виктор Кралле,
технический инспектор Минераловодского регионального отделения Дорпрофжел на СКЖД:

— Одной из причин ЧП, происходящих на рабочих местах, является недостаточная мотивация сотрудников, в основе которой система материальных и нематериальных стимулов, поощрений и наказаний. Она побуждает каждого выполнять задачи

и добиваться результатов.

Конкретные методы мотивации тесно связаны с физиологическими потребностями человека, а это значит, что в первую очередь нужно дать работникам стабильность, комфортные условия труда и достойную зарплату. Во многом мотивация зависит от сферы деятельности, а значит, для правильного подхода необходимо выяснять, чего не хватает сотруднику. Но мало знать, надо анализировать, контролировать, поддерживать. На этом, как раз, выстраивается взаимодействие профсоюза и компании. Председатели профсоюзных организаций, которые выступают как внештатные технические инспектора, способны быстро среагировать на возникающие недовольства внутри коллектива и изменить ситуацию, а также отметить возможные нарушения как работником, так и работодателем.

Вовремя замеченная проблема помогает устранить возможные негативные последствия. Однако если произошел сбой, то нужно что-то менять, ведь у каждого человека есть потребности, ради которых он готов выкладываться на работе.

Сергей Тарабанько,
технический инспектор труда профсоюза Московско-Курского региона Дорпрофжел на МЖД:

— В нашем обществе немало проблем, и одна из них — пьянство на рабочем месте, является исключительно серьезной. И это не только вопрос безопасности и производительности, но и вопрос социальной ответственности. Считаю необходимым создание региональных комиссий, в которые войдут представители кадрового блока, специалисты по охране труда, медработники, технические инспекторы профсоюза и уполномоченные по охране труда. Такие комиссии должны еженедельно выборочно проверять предприятия своего региона дороги с целью выявления случаев нарушения трудовой дисциплины.

Мария Королева,
председатель ППО Санкт-Петербург-Московской и Маловишерской дистанций пути, председатель Совета председателей ППО структурных подразделений Октябрьской дирекции инфраструктуры:

— Надеюсь, что два последних события — это абсолютная случайность, так как алкоголь и железнодорожная отрасль несовместимы. Организационные и просветительские меры, даже индивидуальный подход по профилактике употребления алкогольных напитков на рабочих местах в ОАО «РЖД» существуют на постоянной основе.

Сегодня мы находимся в условиях, когда крупные компании ведут настоящую борьбу за кадровый потенциал. Нам всем, как работодателю, так и проф-

союзу, важно сохранить квалифицированных сотрудников основных профессий и не уступить в борьбе за новые кадры компаниям-конкурентам. При этом обязательно стоит задуматься: а как будут вести себя новые сотрудники на рабочих местах, важен ли для них имидж компании?

Один из способов недопущения подобных случаев — сохранение сотрудников путем увеличения зарплаты, обеспечения нормированными графиками труда и человеческим отношением к работнику. Ведь железнодорожники выполняют сложные и важные трудовые функции, направленные в том числе на обеспечение безопасности движения.

Николай Кофанов,
заместитель председателя ППО дирекции инфраструктуры Курского региона:

— Для борьбы с пьянством на рабочем месте необходим целый комплекс мер. Основная роль, конечно, отводится руководству предприятия, так как это вопрос производственной дисциплины, но, однозначно, и профсоюзные организации должны быть вовлечены в процесс. Каждый случай появления на работе в состоянии алкогольного опьянения должен иметь резонансный отклик в коллективе. Нельзя замалчивать подобные случаи. Но, прежде всего, конечно, нужны профилактические меры. Это и активная пропаганда трезвости, здорового образа жизни, организация спортивных и общественных мероприятий, исключающих употребление спиртных напитков.

Наталья Нусс,
председатель ППО Новосибирского центра организации работы железнодорожных станций:

— В общении — личных беседах или собраниях — профком акцентирует внимание работников на важности сохранения жизни и здоровья, а это возможно только в трезвом и адекватном виде.

Поощрение занятий спортом, привлечение членов профсоюза всех профессий на соревнования (лыжи, бег, шахматы, гиревой спорт, волейбол, футбол) с дальнейшим премированием по-

бедителей и постоянных участников. При этом финансируем пошив формы с корпоративной символикой РОСПРОФЖЕЛ для участников соревнований. Это является мотивацией к здоровому образу жизни. У нас на предприятии модно быть трезвым и спортивным.

Также занимаемся вложением в здоровый образ жизни членов профсоюза — возмещаем затраты на бассейн, санаторно-курортное лечение. ППО вносит вклад в укомплектование спортивного зала, расположенного на посту ЭЦ Новосибирск-Главный, где работники проводят свое свободное время.

Особая роль в профсоюзной работе — это организация культурно-массовых мероприятий для членов профсоюза и семей. В том числе в выходные дни и каникулы. Членам профсоюза интересно проводить время в коллективе и с семьей, на алкоголь нет ни сил, ни желания, ни времени.

Николай Плужников,
дорожный мастер Льговской дистанции инфраструктуры, общественный инспектор по безопасности движения поездов:

— Основная причина, наверное, все-таки не привлекательность самой профессии дежурного по поезду: зарплата низкая, контингент соответствующий. Но, понятно, что к трагическим событиям приводит череда грубейших нарушений, которые постепенно входят в систему. Зачастую подмена дежурного по поезду проводится без оформления приказа, по устной договоренности с работником. Если подмену нужно произвести в экстренном порядке — ответственный руководитель зачастую договаривается с работником по телефону и не видит его воочию, и не имеет возможности оценить его состояние. Также дежурный диспетчер, проводящий инструктаж, не всегда по голосу работника по телефону может понять, в каком он состоянии.

Существующая система внутреннего контроля за соблюдением дисциплины часто оказывается малоэффективной. Нужен иной подход, воздействующий на самосознание работника.





Лидер

Труд в мелочах

Ирина Павлова,
внеш. корр. «Сигнала»

Вся жизнь заместителя председателя ППО эксплуатационного локомотивного депо Барнаул Западно-Сибирской дирекции тяги Оксаны Дедковой связана с железной дорогой и РОСПРОФЖЕЛ.

Вагонное депо Барнаул для Оксаны было как дом родной. Ее бабушка и дедушка работали там осмотрщиками вагонов, мама — мастером деревообрабатывающего цеха. Девушка гордилась, что ее родные причастны к такой мощной структуре, как «матушка железная дорога», о которой в семье говорили с любовью и теплом. Ей хотелось быть рядом с ними. Поэтому после окончания школы сомнений у Оксаны не было: только на железную дорогу.

«Я поступила курьером в вагонное депо Барнаул, — вспоминает Оксана, — и заочно пошла учиться на экономический факультет Новосибирского института железнодорожного транспорта (ныне — Сибирский государственный университет путей сообщения). Компьютеров и интернета тогда не было, поэтому все документы, напечатанные на машинке, я разносила по адресам».

Оксана побывала практически на всех железнодорожных предприятиях Барнаула, познакомилась с людьми. На общительную доброжелательную девушку обратили внимание в территориальном районном профсоюзном комитете — Райпроф-

соже. И, когда закончила учебу, пригласили туда работать по специальности — бухгалтером. Она много общалась с председателями профкомов, у которых принимала авансовые отчеты, сметы, прочую финансовую документацию.

Кроме того, Оксана была активным членом профсоюза — организовывала спортивные соревнования, экскурсии, вечера отдыха. Ее знали в профкомах всех железнодорожных ППО Барнаула, ценили за профессиональную грамотность, умение работать, общаться с людьми, стремление не отставать от профсоюзной жизни, даже находясь в декретном отпуске. А когда она в 2015 году вышла на работу после декрета, ее пригласили заместителем председателя ППО локомотивного депо Барнаул.

С тех пор Оксана не меняла место работы. Особое внимание она уделяет мотивации профсоюзного членства. Не случайно в депо оно традиционно не опускается ниже 99,9%.

«Главное — услышать каждого человека, — убеждена она. — Поэтому для профсоюзного лидера необходимы личные встречи с людьми. Хорошая, конечно, вещь плакаты, стенды и прочая наглядная агитация. Но ничто не заменит человеческого общения. Ведь только в разговоре можно доходчиво объяснить, для чего нужны коллективный договор, профсоюзная организация, как на деле происходит защита социально-экономических прав работников».

Был случай, когда админи-

страция принимала решение лишить работника премии за месяц, а профком, рассмотрев дело во всех подробностях, пришел к выводу, что вина на самом деле не заслуживает такого сурового наказания, достаточно снять процент с премии за поездку.

Была и другая ситуация, когда машиниста лишили премии за нарушение, не проведя никакого бы то ни было расследования, даже не уведолив его об этом. А, как оказалось потом, он писал объяснение, где сообщал, что к нарушению привел технический сбой. Профком настоял на повторном рассмотрении документов. В результате премию машинисту возвратили.

«Вообще, — уточняет Оксана, — такие случаи крайне редки. Мы все проблемы решаем в рабочем порядке, договариваясь с социальным партнером».

В депо с удовлетворением восприняли новость о том, что с 1 января этого года работникам локомотивных бригад оплачивается время сверхнормативного отдыха в размере 2/3 тарифной ставки, на чем давно настаивал профсоюз.

Если у человека случается беда и нужны деньги, профком обращается с ходатайством в Благотворительный фонд Западно-Сибирской дороги, в который работники дороги отчисляют 0,3% от зарплаты, и вопрос решается.

«Помогали найти крупную сумму на операцию, на лечение ребенка, — уточняет заместитель председателя первички. Регулярно оказываем серьезную матпомощь родителям, которые



Фото из личного архива Оксаны Дедковой

воспитывают детей-инвалидов, нуждающихся в постоянном дорогом лечении. А в прошлом году, когда у нашего машиниста Алексея Жмыхова, отца пятерых детей, был пожар, ему выделили материальную помощь — 200 тыс. руб.».

Оксана Дедкова настоятельно рекомендует и не дает забыть коллегам о «подушке безопасности», которая есть у локомотивщиков — о страховании от профнепригодности.

«Об этом надо постоянно напоминать, — уверена она. — Потому что в ежедневной суете человек может это важное дело отложить «на потом», а то и вовсе забыть. Моя задача — чтобы он вовремя оформил страховку. Ведь когда медкомиссия неожиданно не допустит работника до управления локомотивом, будет поздно. А если все будет сделано вовремя — можно получить страховку до одного миллиона рублей. Чувствуете разницу?»

Первичка

Давай поженимся

Ирина Павлова,
внеш. корр. «Сигнала»

Работники Смоленской дистанции сигнализации, централизации и блокировки Андрей Кондрашов и Алина Дегтярева объявили о помолвке. Познакомились они на страничке своей профсоюзной первички, которую профсоюзный лидер Анна Проказова завела в телеграм-канале.

Московско-Смоленская дистанция — одна из самых крупных на Московской дороге. Ее работники, «разбросанные» по полигону протяженностью более 250 км, далеко не всегда могут познакомиться с коллегами, которые трудятся на других участках. Вот и решила Анна дать возможность людям, объединенным одной профсоюзной первичкой (в дистанции 100%-ное профчленство), увидеть друг друга хотя бы на фотографии. А дальше — кто

знает? Может, кто-то захочет получить профессиональный совет у опытного коллеги? Кто-то обретет друга в человеке, увиденного на фотографии?

«Я вовсе не собиралась открывать брачную контору, — улыбается Анна. — Просто хотела людей познакомить, объединить их, преодолев расстояния. Грех не воспользоваться возможностями, которые нам дают современные технологии!»

Результаты не замедлили сказаться. И вскоре после того, как в телеграм-канале у первички появилась своя страничка, на нее подписалось большинство работников дистанции, в ее фотогалерею появились их фотографии, а на стене — множество записей. Там были отчеты с профсоюзных мероприятий, обсуждения происходящих в стране событий, приобретающие порой форму острой дискуссии, каждый участник которой высказывает свое мнение, так ска-



Фото из личного архива Анны Проказовой

зывать, «невзирая на лица», а кто-то просто рассказывал о себе и своих друзьях.

Однажды, разглядывая фотоотчет о профсоюзном мероприятии, электромонтер Андрей Карташов обратил внимание на темно-русую кареглазую девуш-

ку. Из подписи к фото и бесед с коллегами он узнал, что это Алина Дегтярева, выпускница Смоленского филиала Московского энергетического института, которая с октября прошлого года работает электромехаником в Смоленской дистанции СЦБ, а найти ее можно в административном здании дистанции, где ему частенько приходится бывать по делам.

Забегая вперед, скажем, что Алина, со своей стороны, тоже обратила внимание на фотографию статного парня, которого до того встречала на профсоюзных молодежных мероприятиях — квестах, соревнованиях по бадминтону и настольному теннису, на областном молодежном форуме.

Словом, заочное знакомство состоялось, и молодые люди стали время от времени переписываться.

Наконец, Андрей пришел к Алине на работу, чтобы лич-

но познакомиться. Он стал ее встречать после смены. На машине катал по Смоленску и его окрестностям. Познакомился с родителями. Им было о чем поговорить — ведь Алина из семьи железнодорожников. Мама ее работает дежурной по станции Тычино, папа — электромонтером в Смоленской дистанции электроснабжения.

Перед Новым годом профком организовал праздничный корпоратив, где Андрей и Алина приняли судьбоносное решение — пожениться.

«Наша профсоюзная «беседка» в телеграм-канале, — говорит Алина, — стала для нас, как передача «Давай поженимся!». А председатель профкома Анна Проказова, как артистка Лариса Гузеева, — свахой. За что мы с Андреем очень ей благодарны».

После новогоднего корпоратива молодые люди стали жить вместе, завели собаку, а свадьбу назначили на осень.



В детском парке ст. Златоуст прошла акция, посвященная Всемирному дню здоровья, которую организовал Дорпрофжел на ЮУЖД



Около 60 человек участвовало в узловом этапе Железнодорожных спортивных игр РОСПРОФЖЕЛ «Мы вместе» на ульяновском направлении Куйбышевской магистрали



Работники Уральского филиала АО «ФПК» организовали работу по сбору и отправке гуманитарной помощи для пострадавших от паводка в Оренбургской области



Для работников Чудовского завода железобетонных шпал профком предприятия организовал соревнования по боулингу в центре «Русское поле» в Санкт-Петербурге



На железнодорожном узле Слюдянка прошло спортивное мероприятие среди команд ППО, посвященное Году семьи и 90-летию Дорпрофжел на ВСЖД



Сотрудники аппарата управления филиала «Западный» компании «ЛокоТех-Сервис» организовали сбор средств на корм для животных приюта «Дом для Шарика»