

ПРОФСОЮЗНАЯ ЖИЗНЬ



27 августа 2008 г.
№ 15-16 (71-72)

ГАЗЕТА ДОРОЖНОЙ ОБЪЕДИНЕННОЙ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РОСПРОФЖЕЛА НА ДАЛЬНЕВОСТОЧНОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГЕ

ПРОФСОЮЗЫ РОССИИ СОЛИДАРНЫ С ПРОФСОЮЗАМИ МИРА!

Седьмого октября 2008 года — Всемирный день действий профсоюзов за достойный труд. Всемирный день действий профсоюзов за достойный труд проводится в соответствии с решением Генерального совета Международной конфедерации профсоюзов и направлен на обеспечение основополагающих социально-трудовых прав человека.

Принципы международной профсоюзной солидарности и внутренняя ситуация в России обосновывают необходимость участия членских организаций Федерации независимых профсоюзов России в этой беспрецедентной акции. Ведь для российских трудящихся сегодня по-прежнему актуальными остаются проблемы повышения заработной платы, изменения состава потребительской корзины для расчета прожиточного минимума, сокращения неоправданной дифференциации в уровне оплаты труда между различными категориями работников, миграционных диспропорций. Не реализовано требование профсоюзов по восстановлению страховых принципов социальной защиты, увеличению процента замещения пенсий утраченного заработка.

В преддверии Всемирного дня действий общероссийские профсоюзы и территориальные объединения организаций профсоюзов, входящие в ФНПР, активно готовят массовые

шествия и митинги, которые совместно пройдут в день акции. В ходе ее проведения российские профсоюзы, объединенные ФНПР, призывают руководство страны и работодателей к реализации требований, выдвинутых в ходе Всероссийской акции «За достойную жизнь!», и отраженных в программных документах политических партий, представленных в ходе избирательной кампании 2007-2008 годов.

Вот основные лозунги, с которыми профсоюзы России проведут Всемирный день действий за достойный труд 7 октября 2008 года:

«Профсоюзы России солидарны с профсоюзами мира!»;

«Росту цен — опережающий рост зарплаты!»;

«Достойной зарплате — реальную индексацию!»;

«Социальному государству — ответственную социальную политику!»;

«Даешь сверхналоги на сверхдоходы!»;

«Доходы естественных монополий — на благо России и россиян!»;

«Остановить ценовой беспредел монополистов!»;

«За «конвертные» зарплаты — работодателя в тюрьму!»;

«Трудовые пенсии на уровень не ниже 40 % утраченного заработка!»;

«Миграционные процессы — под контроль профсоюзов!»;

«Социальные стандарты — в кол-



лективные договоры и соглашения!»
Планируя мероприятия на день действий седьмого октября, Международная федерация транспортников, помимо национальных, выделяет три основных направления своих выступлений.

В связи с постоянным ростом числа работников, лишенных защиты профсоюзов (в аутсорсинге, частично занятые или поденные), МФТ плани-

рует наращивать сотрудничество с другими федерациями профсоюзов и добиваться принятия нормативных актов, сдерживающих численность таких тружеников.

Одновременно со Всемирным днем действий в Брюсселе будет проведена первая конференция молодежи МФТ. В ее ходе на первый план будет выдвинута проблема ухудшения условий жизни молодых

работников за счет увеличения доли случайной работы и нестандартных условий занятости.

Совместно с европейской федерацией МФТ будет добиваться и права предпринимать действия в защиту своих членов через национальные границы, искореняя практику социального демпинга, не подпадающую под действие европейского законодательства.

РАЗГОВОР О НАБОЛЕВШЕМ

Именно так можно охарактеризовать выступления делегатов конференции работников Дальневосточной железной дороги

На конференции работников Дальневосточной железной дороги, состоявшейся 7 августа, шел достаточно острый разговор о выполнении обязательств коллективного договора дороги за первое полугодие 2008 года. Выступающих не смутило присутствие на конференции вице-президента ОАО «Российские железные дороги» Вячеслава Лемешко и заместителя председателя российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей Сергея Чернова. Во многих выступлениях звучали критические замечания по поводу выполнения пунктов обязательств.

Впрочем, тон выступающим задали основные докладчики — главный инженер дороги Владимир Крапивный и председатель дорпрофсожа Виталий Бабий, выступившие с отчетами о выполнении колдоговора и отметившие острые углы, которые не позволили в полной мере выполнить обязательства.

Главный инженер, в частности, отметил, что по сравнению с прошлым годом общее количество

случаев брака в поездной и маневровой работе сокращено на 12 процентов. Однако допущен рост особых случаев брака, среди которых сход 14 вагонов грузового поезда на перегоне Архара—Татакан из-за отступлений в содержании пути. Выросли браки с пассажирскими поездами. Рост браков допущен в двух хозяйствах: перевозок и пути. Общее количество других нарушений, приведших к задержкам поездов, возросло на 13,6 процента. Результаты расследования обстоятельств допущенных нарушений показывают, что основными причинами этих случаев является несоблюдение технологических процессов, неквалифицированные действия и безответственность технического персонала.

Владимир Крапивный отметил работников, бдительность и грамотные действия которых позволили предотвратить аварийные ситуации. Это машинисты локомотивного депо Тында Олег Бастрыкин, маши-



нист локомотивного депо Новый Ургал Александр Дудник, мастер Ургальской дистанции пути Тамара Рахматова.

Одним из важных элементов системы управления охраной труда является выполнение мероприятий

по улучшению условий и охраны труда. В первом полугодии на предупреждение производственного травматизма, улучшение условий труда на рабочих местах и санитарно-бытового обеспечения направлено 154 млн. рублей, что составляет

0,75 % от суммы эксплуатационных расходов. С учетом затрат на обеспечение работников молоком, средствами индивидуальной защиты расходы на охрану труда в среднем на одного человека составили 5 тыс. рублей.

Анализ расследования несчастных случаев на производстве показал, что основной причиной травматизма остаются нарушения трудовой и технологической дисциплины и несоблюдение мер безопасного выполнения работ — 60 % от всех допущенных случаев. Это напрямую связано с низким уровнем контроля за организацией и производством работ со стороны руководителей среднего командного звена и руководителей предприятий.

На дороге разработаны дополнительные мероприятия по укреплению трудовой и производственной дисциплины, ужесточению контроля за соблюдением технологических процессов.

Окончание на 3-й стр.

Открытое акционерное общество
«Российские железные дороги»
(ОАО «РЖД»)

4 августа 2008 г.

№ 1659р

РАСПОРЯЖЕНИЕ

Об индексации заработной платы работников открытого акционерного общества «Российские железные дороги»

В соответствии с подпунктом 3.2.2 Коллективного договора открытого акционерного общества «Российские железные дороги» на 2008—2010 годы:

1. Индексировать с 1 августа 2008 года заработную плату работников ОАО «РЖД» на 3,8 процента.

2. Установить, что с 1 августа 2008 года:

— месячная тарифная ставка рабочего первого разряда оплаты труда, оплачиваемого по первому уровню оплаты труда в ОАО «РЖД», составляет 4514 рублей;
— минимальный размер оплаты труда в ОАО «РЖД» составляет 5017 рублей.

3. Начальнику Департамента планирования и бюджетирования И. П. Рящину произвести корректировку фонда заработной платы, предусмотренного в бюджетах затрат филиалов ОАО «РЖД» и в сметах на содержание работников аппарата управления и структурных подразделений ОАО «РЖД» на третий квартал 2008 г., в соответствии с пунктом 1 настоящего распоряжения.

4. Начальнику Департамента корпоративных финансов О. Э. Гнедковой внести изменения, вытекающие из настоящего распоряжения, в платежные балансы ОАО «РЖД» соответствующих периодов.

5. Начальникам департаментов и управлений, руководителям филиалов и других структурных подразделений ОАО «РЖД» осуществить индексацию заработной платы работников в пределах фонда заработной платы, предусмотренного в бюджетах затрат филиалов ОАО «РЖД» и в сметах на содержание работников аппарата управления и структурных подразделений ОАО «РЖД» на третий квартал 2008 года (с учетом его корректировки), не допуская при этом снижения реальной заработной платы работников.

6. Руководителям филиалов ОАО «РЖД» обеспечить уровень заработной платы работников не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в ОАО «РЖД».

Если в субъекте Российской Федерации региональным соглашением установлен размер минимальной заработной платы, превышающий минимальный размер оплаты труда, установленный в ОАО «РЖД», и на подразделение ОАО «РЖД» распространяется региональное соглашение, то месячная заработная плата работника подразделения ОАО «РЖД», расположенного в указанном субъекте Российской Федерации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в субъекте Российской Федерации.

Президент ОАО «РЖД»
В. И. ЯКУНИН

Открытое акционерное общество
«Российские железные дороги»
(ОАО «РЖД»)

4 августа 2008 г.

№ 1658р

РАСПОРЯЖЕНИЕ

О социальной поддержке неработающих пенсионеров, состоящих на учете в ОАО «РЖД»

В соответствии с пунктом 4.6.4 Коллективного договора ОАО «РЖД» на 2008—2010 годы и в целях улучшения материального положения неработающих пенсионеров, состоящих на учете в ОАО «РЖД» (далее — неработающие пенсионеры):

1. Оказывать неработающим пенсионерам, не имеющим права на негосударственное пенсионное обеспечение, осуществляемое через НПФ «Благосостояние», ежемесячную материальную помощь в зависимости от стажа работы на железнодорожном транспорте в следующих размерах:

при стаже работы:

— от 15 до 20 лет — 300 рублей;
— от 20 до 30 лет — 350 рублей;
— свыше 30 лет — 400 рублей.

Неработающим пенсионерам, награжденным знаком «Почетный железнодорожник» («Почетному железнодорожнику»), не имеющим права на негосударственное пенсионное обеспечение, осуществляемое через НПФ «Благосостояние», оказывать дополнительно ежемесячную материальную помощь в размере 400 рублей.

Выплата ежемесячной материальной помощи осуществляется через Благотворительный фонд «Почет».

2. Начальнику Департамента корпоративных финансов О. Э. Гнедковой предусматривать ежемесячно в платежных балансах филиалов ОАО «РЖД» денежные средства для перечисления в Благотворительный фонд «Почет» в размерах, определенных договорами благотворительного пожертвования, заключенными от имени ОАО «РЖД» его филиалами с указанным фондом.

3. Руководителям филиалов ОАО «РЖД» обеспечивать перечисление ежемесячно в Благотворительный фонд «Почет» денежных средств в соответствии с заключенными договорами благотворительного пожертвования.

4. Руководителям филиалов ОАО «РЖД», не имеющих договоров благотворительного пожертвования с Благотворительным фондом «Почет», заключить в месячный срок такой договор.

5. Настоящее распоряжение вступает в силу с 1 июля 2008 года.

6. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на начальника Департамента социального развития А. В. Быкова.

7. Признать утратившим силу с 1 июля 2008 года распоряжение ОАО «РЖД» от 22 января 2007 года № 72р «О социальной поддержке неработающих пенсионеров, состоящих на учете в ОАО «РЖД».

Президент ОАО «РЖД»
В. И. ЯКУНИН

ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ТРЕБУЕТ СИСТЕМЫ

Правовыми инспекторами труда профсоюза проведены проверки соблюдения трудового законодательства в дистанциях сигнализации, централизации и блокировки. Проведенные проверки выявили ряд замечаний в работе специалистов по управлению персоналом, а также нарушения трудового законодательства.

В соответствии со статьей 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. При решении вопроса о привлечении к ответственности в Уссурийской дистанции сигнализации, централизации и блокировки акт об отказе работника от написания объяснительной составлен 11 февраля, то есть после издания приказа (№ 60 от 08.02.08). По аналогичным основаниям подлежат отмене пункт 2 приказа № 29 от 22.01.08 и пункт 3 приказа № 9 от 10.01.08.

Не редки случаи неисполнения требований статьи 123 ТК РФ в части своевременного ознакомления работника с приказом о предоставлении отпуска. Например, в Февральской дистанции (приказы № 92 от 13.05.08, № 89 от 05.05.08, № 71 от 21.04.08, № 70 от 18.04.08 и др.), Тындинской дистанции сигнализации, централизации и блокировки (пр. № 319 от 27.05.08, № 304 от 22.05.08, № 303 от 20.05.08, № 209 от 21.04.08, № 185 от 11.04.08 и др.). Следует обратить внимание на правовые последствия такого нарушения — в этом случае в соответствии со статьей 124 ТК РФ работник вправе потребовать предоставления отпуска в удобное для него время.

В Хабаровской дистанции сигнализации, централизации и блокировки имеет место нарушение статьи 125 ТК РФ при отзыве работников из отпуска. Например, приказом № 200 от 02.07.08 без письменного согласия отозван из отпуска Ю. Н. Жестов, приказом № 163 от 06.06.08 аналогичным образом отозван из отпуска В. Ф. Антошкин.

В Тындинской дистанции имеются факты переноса отпусков работников предприятия, однако причины переноса в заявлениях не указываются. На этом же предприятии отдельным работникам в нарушение статьи 136 ТК РФ несвоевременно производится оплата учебных отпусков с сохранением среднего заработка для прохождения сессии.

Приказом № 109 от 26.02.08 предоставлен учебный отпуск В. А. Литвин с 3 марта 2008 года, однако оплата произведена перечислением на личную карточку работника 7 марта 2008 года; приказом № 85 от 13.02.08 предоставлен очередной отпуск Д. Н. Загибалоу с 3 марта 2008 года, однако оплата произведена

перечислением на личную карточку работника в апреле 2008 года.

В Спасск-Дальненской дистанции сигнализации, централизации и блокировки в нарушение ч. 9 ст. 136 ТК РФ с задержкой на шесть, четыре и пять дней произведены выплаты отпускных сумм в 2008 году Е. В. Пьянникову, А. В. Закаблук, А. А. Добровольскому и многим другим.

Все еще имеются случаи длительного не предоставления отпуска работникам. Так, во Владивостокской дистанции сигнализации, централизации и блокировки есть случаи не предоставления отпуска два года подряд заместителю начальника дистанции Н. А. Саяпиной. С 06.06.08 года у указанного работника возникло право на предоставление третьего отпуска.

В Февральской дистанции не предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в течение двух и более лет подряд электромеханикам С. П. Бондареву, Н. Н. Бревенникову, старшему электромеханику С. А. Блохину, главному бухгалтеру Ю. Н. Ефименко, старшему диспетчеру В. К. Игнатъевой, старшему механику В. Н. Толкину.

В Комсомольской дистанции четырем работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей, предусмотренные указом президента РФ от 30 мая 1994 года № 1110, не осуществляются совсем.

В нарушение регламента статьи 140 ТК РФ с задержкой на 8, 2 и 2 дня соответственно произведены выплаты окончательного расчета в 2008 году работникам Спасск-Дальненской дистанции Т. К. Панченко, В. В. Ольховскому, И. Д. Дегтяреву.

Во Владивостокской дистанции подобные нарушения допущены в отношении семи работников. В Тындинской дистанции в отношении работника, вышедшего на пенсию. Закон требует выполнения требований статьи 236 ТК РФ — выплаты компенсации, которая возникает автоматически вследствие допущения нарушений сроков выплат заработной платы и иных платежей независимо от заявлений работников или предписаний надзирающих государственных органов и общественных организаций, и независимо от вины работодателя.

В Хабаровской, Спасск-Дальненской, Уссурийской дистанциях имеются нарушения, касающиеся составления и утверждения графиков сменности, в ряде случаев они утверждаются позже месячного срока до введения их в действие.

На основании протокола Хабаровской дистанции сигнализации, централизации и блокировки № 22 от 16.05.08 с работников дистанции П. В. Малышевского, В. В. Шерыганова и В. М. Си-

вакова взыскан штраф за задержку поезда — по 2596,13 рубля с каждого. В данном случае речь идет о материальной ответственности работников, а не о штрафных санкциях в отношении них. Вместе с тем порядок взыскания ущерба, установленный статьями 247, 248 ТК РФ, в данном случае нарушен, приказ о взыскании не издан, письменные объяснения по данному факту не истребованы, имеются лишь заявления работников с просьбой взыскать с них соответствующие суммы ущерба. В протоколе № 22 указано, что сумма ущерба от задержки поезда составила 7788,4 рубля, и содержится решение в случае предъявления штрафных санкций — возместить ущерб. Документы, обосновывающие сумму прямого действительного ущерба, то есть реального уменьшения наличного имущества работодателя, подлежащего взысканию с указанных работников, отсутствуют.

Во Владивостокской дистанции не выполняется указание № 90-у от 28.04 об обязательном собеседовании председателя соответствующего выборного профсоюзного органа с кандидатом при назначении на должность руководителя всех уровней. Собеседование с назначаемыми старшими электромеханиками и другими руководителями председателем профкома не проводится, он ставится работодателем в известность о фактическом назначении работника на должность.

В Хабаровской дистанции в нарушение статьи 259 Трудового кодекса РФ работник Шведова, имеющая ребенка в возрасте до трех лет, не ознакомлена в письменной форме со своим правом — отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Проверки выявили неудовлетворительное положение вещей в правозащитной деятельности профкомов дистанций. Например, во Владивостокской дистанции профкомом в 2007-2008 годах ни разу не рассматривались вопросы соблюдения трудового законодательства на предприятии, оплаты труда, предоставления социальных гарантий работникам. Аналогичная ситуация — в Хабаровской дистанции. Встречающиеся случаи рассмотрения вопросов бессистемны. Именно это и является одной из главных причин большого количества нарушений Трудового кодекса.

Требуется обратить особое внимание на осуществление профсоюзными комитетами правозащитной работы, в том числе по выявлению нарушений трудового законодательства на предприятиях, несмотря на то обстоятельство, что все предстатели профкомов являются неосвобожденными.

РАЗГОВОР О НАБОЛЕВШЕМ

Окончание. Начало на 1-й стр.

Были приняты меры по повышению эффективности оперативного контроля, в том числе внезапных ночных проверок соблюдения трудовой дисциплины, технологических процессов, требований безопасного производства работ бригадами и порядку взаимодействия работников смежных служб, участвующих в производственном процессе.



Дополнительно организовано обучение руководителей среднего командного звена в учебных центрах профессиональной подготовки рабочих кадров и базовых предприятиях, проведен пересмотр технологических процессов, карт, инструкций, проектов производства работ на предмет наличия необходимых мер безопасности в соответствии с характером выполняемой работы.

Учитывая, что на дороге допускаются случаи гибели работников, находившихся на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, разработан регламент действий руководителей по выявлению и недопущению работников в состоянии опьянения к выполнению трудовых обязанностей.

Наличие предупреждений, рост количества стоянок на промежуточных станциях и у запрещающих сигналов светофоров, техническое состояние локомотивного парка, отказы технических средств — все это в два раза увеличилось простои и завышение времени на поездку локомотивных бригад.

В феврале текущего года на конференции было указано на недопущение отвлечений локомотивных бригад от поездной работы. Но по результатам отчетного периода существенных улучшений не произошло: использование бригад на ремонте локомотивов (Тындинское локомотивное депо) увеличилось на четверть. Не снижены часы отвлечений на замещение отсутствующих работников (в основном, машинистов-инструкторов, дежурных по депо), которые возросли в локомотивных депо Вяземская, Ружино, Сибирцево, Смоляниново, Высокогорная и Тында.

Главная забота профсоюза — соблюдение социально-экономических гарантий и трудовых прав работников. Об этом говорил в своем выступлении председатель дорпрофсоюза Виталий Бабий. За первое полугодие дорпрофсоюзем рассмотрены 1094 письменных и устных обращения членов профсоюза (против 1247 за аналогичный период прошлого года). Обращения касались как восстановления нарушенных прав, так и юридических консультаций по вопросам толкования нормативных правовых актов и разъяснения порядка применения действующего законодательства.

За истекшее полугодие силами правовых инспекторов проведены 56 плановых и 55 внеплановых проверок. Количество требований об ус-

тановлении нарушений трудовых прав работников по сравнению с первым полугодием 2007 года возросло и составило 91 против 87. Работникам структурных подразделений дороги по требованию правовой инспекции труда профсоюза возвращено свыше 1,6 млн. рублей неправомерно удержанных или недоплаченных сумм. Четверо виновных привлечены к дисциплинарной ответственности по требованию правовой инспекции.

Анализ выявленных нарушений показал, что большая их часть касается несвоевременного предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Имеют место нарушения сроков расчета при увольнении работников, замечания при утверждении графиков сменности, нарушения при привлечении к дисциплинарной ответственности. Всего по различным основаниям отменены 60 взысканий.

Имеют место случаи нарушения законодательства при привлечении к материальной ответственности работников — производится взыскание ущерба при отсутствии реального уменьшения наличного имущества работодателя, то есть претензия за задержку поезда еще не выставлена, а на предприятии уже подсчитан предполагаемый ущерб и проводятся мероприятия по его взысканию с виновных, имеются и иные нарушения при взыскании ущерба (примеры — ТЧ Комсомольск, ШЧ Хабаровск).

Настораживает складывающаяся тенденция явного затягивания руководителями предприятий предоставления ответов на выносимые представления (ПМС Углова, ПЧ Ружино и Сибирцево). Это противоречит и приказу ОАО «РЖД» № 268 от 05.12.06 года и статье 370 ТК РФ. Данные факты необходимо исключить, чтобы не доводить дело до государственной инспекции по труду или до суда.

При переходе на новую систему оплаты труда (КСОТ) выслуга лет вошла в тариф и уравнила оплату молодежи и старослужащих, но это не решило вопроса привлечения молодых кадров. Увеличился отток кадров в возрасте от 30 до 50 лет и не снизился у молодых работников со стажем работы до 10 лет.

За первое полугодие не производилась компенсация работающим инвалидам труда, получившим инвалидность по увечью по вине работодателя в случае не предоставления им путевок на лечение по медпоказаниям, а такая категория работников имеется. Заслуживает внимания вопрос обеспечения бытовым топливом. Изменился порядок, введена компенсация расходов для работников и пенсионеров, имеющих право на получение бытового топлива в соответствии с правилами. Проходят структурные изменения, связанные с передачей Росжелдорснабу штатной численности складов топлива. Возможно, это стало причиной неудовлетворительной организации работы по выдаче угля в первом полугодии, особенно во втором квартале: выдано только 20 процентов от годового плана, что ниже уровня 2006-2007 годов. За второй квартал выдано 2100 тонн угля, что в два раза меньше, чем должно выдаваться ежемесячно.

Для оздоровления работников дороги и неработающих пенсионеров в первом полугодии 2008 года приобретено 3016 путевок на сумму 48,4 млн. рублей. Из общего числа приобретенных путевок 2856 путевок — в санатории Российской Федерации и санатории-профилактории дороги, базы отдыха «Волна» и «Морской берег», 160 путевок в здравницы Дирекции медико-технического и фармацевтического обеспечения. Показатель количества путевок на сто работающих по сравнению с

предыдущим годом увеличился, однако если рассматривать ситуацию с точки зрения распоряжения ОАО «РЖД» «О порядке санаторно-курортного обеспечения и медицинской реабилитации», то на дороге необходимо оздоравливать почти 19 тыс. человек, так как на дороге 44,5 процента работников трудятся в условиях, связанных с воздействием опасных и вредных производственных факторов, 31,6 процента работников проживает в условиях Крайнего Севера и соответственно нуждается в ежегодном санаторно-курортном лечении. Реальных средств, предусмотренных в платежном балансе дороги на эти цели, достаточно на оздоровление 5 тыс. человек. Показатель соотношения численности работников дороги и фактического числа работников, получивших санаторно-курортное лечение, составляет 10,5 вместо 5 лет.

Дорпрофсоюз обратился к руководству ОАО «РЖД» и Роспрофжела с просьбой оказания содействия в решении увеличения финансирования на санаторно-курортное лечение и отдых работников Дальневосточной железной дороги, неработающих ветеранов железнодорожного транспорта и членов их семей на 2009 год не менее чем в два раза по сравнению с 2008 годом (92,1 млн. рублей).

Для устойчивого финансирования лечебно-профилактических учреждений была продолжена работа с территориальными фондами обязательного медицинского страхования, в результате чего в первом полугодии 2008 года получено денежных средств от фондов ОМС в сумме 157,8 млн. рублей. Однако следует отметить, что это на 5,1 млн. рублей меньше, чем за тот же период 2007 года.

Ежегодными осмотрами охвачено более 27 тыс. человек, связанных с безопасностью движения поездов, в результате которых 121 признаны профнепригодными. При профилактических осмотрах 36 243 человек выявлен 28 931 случай заболеваний, из которых 3314 — впервые. На диспансерный учет после профосмотров взяты 2034 человека, что составляет 61,3 процента всех взятых на диспансерный учет больных.

В первом полугодии 2008 года дорогостоящее лечение проведено в Дорожной клинической больнице на ст. Хабаровск-1 и отделенческой больнице на ст. Владивосток 44 больным, в том числе установлены три эндопротеза.

Немало сделано в области охраны труда, мобилизации работников на обеспечение безопасности движения, социальную защищенность, что было отражено в отчетах. Проводимая работа по профилактике производственно-травматизма позволила в текущем году снизить его к аналогичному уровню прошлого года, однако не все возможное еще сделано. Об этом говорят допущенные на дороге случаи, и поэтому положение дел с обеспечением безопасности труда работников нельзя признать удовлетворительным.

Актуальными остаются на дороге вопросы содержания существующих санитарно-бытовых помещений. Можно приводить много примеров их неудовлетворительного состояния. Так, президиуме дорпрофсоюза в июле рассматривался вопрос по состоянию бытовых в ПТО ВЧДЭ-1 парков прибытия и отправления четных поездов ст. Хабаровск-2 — их краткая характеристика: антисанитария и аварийность. В вагонном хозяйстве до настоящего времени нет четкой программы действий по ремонту или реконструкции этих зданий.

В 2008 году на дороге начат третий цикл проведения работ по аттестации рабочих мест по условиям труда. Для

получения достоверных результатов и дальнейшей разработки реальных мероприятий и предложений по улучшению условий труда профсоюзам совместно с администрацией предприятия необходимо организовать качественную подготовку к ее проведению, нельзя повторять ошибки предыдущих этапов.

Во втором полугодии принято решение изменить норму коллективного договора, определяющего льготы локомотивным бригадам по реабилитации работников. Если ранее работники локомотивных бригад получали материальную помощь, то теперь это будет бесплатное для работника получение путевок на 10-дневный срок в санатории-профилактории дороги.

Сегодня очень остро стоит вопрос с обеспечением детей работников местами в детских садах. На некоторых станциях, особенно отдаленных, детских садов нет и вовсе. Все это является одной из причин оттока молодых работников с дороги. Об этом говорили делегаты конференции не единожды.

Большая часть выступлений отличалась актуальностью поднятых вопросов. Много замечаний было по поводу неудовлетворительных условий труда, быта. Немало нареканий вызывает сверхурочная работа. И если раньше много говорили о локомотивных бригадах, то сегодня резкой критике, и на отделенческих конференциях, и на дорожной, подвергалась работа руководителей среднего звена, которые не только задерживаются в будни, но и выходят на работу в свои выходные. Причем на большинстве предприятий это считается нормой, а потому нигде не фиксируется, отгулы не предоставляются. Однако это стыдливо умалчивается, вопросы остаются нерешенными, люди в некоторых случаях решают эти вопросы просто — написав заявление на увольнение.



В обоих отчетах, в выступлениях звучала тревога о том, что с дороги уходят люди, особенно молодые специалисты. Это хорошо заметно в Хабаровске, где много соблазнов и в более высоком уровне заработной платы, и в условиях рабочего времени: без сверхурочных, работы в выходные, в более спокойной моральной обстановке. Необходимо срочно принимать меры по закреплению кадров на дороге.

В Комсомольской дистанции пути и на ст. Хабаровск-2 неплохо бы оборудовать сушилки для одежды. Если зимой выручают радиаторы отопления, то после окончания отопительного сезона в ненастные дни подсушить одежду попросту негде.

Одним из болевых вопросов сегодня, напрямую связанных с безопасностью движения поездов, является неисправность вагонов, пришедших с других дорог. Наиболее часто встре-

чающаяся неисправность — недопустимый износ толщины гребня колесных пар, который явился причиной дестабилизации работы. Колесных пар для замены не хватает.

Уже более двух лет прошло с тех пор, как работники дороги поменяли карточки Далькомбанка на ТрансКредитБанк. Долго добивались установки банкоматов Далькомбанка на некоторых станциях Комсомольского отделения. Теперь то же самое творится с банкоматами ТрансКредитБанка. Вновь люди выезжают в ночь на станции, где банкоматы имеются, вновь сидят сутки, чтобы вернуться домой. А считается, что человек получил заработную плату вовремя. Ведь отчет ведется от даты перечисления средств.

Слушая выступления делегатов, вдруг поймала себя на мысли, что только небольшая их часть напоминала рапорт о достигнутых успехах. Выступления были более смелые, не прошедшие через сито многочисленных корректировок. И потому было странно слушать московского гостя с РЖД, который резко осудил выступающих за такие заявления. Вряд ли после такого захотят делегаты открыто говорить о недостатках, о том, чего не смогли добиться самостоятельно. Так и будут ходить бумаги по кругу по нескольким неделям, а вопросы оставаться нерешенными. Будет продолжаться отток кадров, а все будут делать вид, что ничего не происходит.

Выступивший на конференции заместитель председателя Роспрофжела Сергей Чернов заострил внимание присутствующих на тех вопросах, которые в первом полугодии решал профсоюз. В их числе низкий уровень заработной платы, который способствует оттоку специалистов из отрасли. Не всегда отвечающими требованиям условия труда, когда половина рабочих мест условно аттестованы.

— Хотелось бы, — отметил Сергей Иванович, — чтобы во втором

полугодии было меньше нарушений Трудового кодекса, больше социальной защищенности.

Он пожелал коллективу дороги успехов в решении всех проблем.

На конференции были вручены награды отрасли и президента Компании Владимира Якунина наиболее отличившимся работникам, а также награды Роспрофжела. В числе тех, кто получил награды профсоюза — начальник Комсомольского отделения дороги Николай Дмитрук и специалист по оргработе филиала дорпрофсоюза Наталья Рыбенко, которые удостоены знака «За активную работу в профсоюзе».

По всем критическим мероприятиям, высказанным на конференции, разрабатываются мероприятия, ответы будут даны в течение месяца.

Антонина ПИВНЕВА

Фото автора

БОЛЬШЕ ВНИМАНИЯ КОЛДОГОВОРУ

На конференции работников Хабаровского отделения дороги, состоявшейся в августе, речь шла о том, чего не хватает для нормальной работы отделения, какие недостатки мешают выполнению обязательств коллективного договора.

И в отчетных докладах представителя руководства отделения главного инженера Игоря Лупежова и председателя филиала дорпрофсожа Евгения Сандакова были отмечены наиболее узкие места, где недостатков еще много.

За шесть месяцев 2008 года на отделении дороги допущены 26 случаев брака, в том числе четыре особых, против 26 браков, в том числе двух особых, допущенных за аналогичный период 2007 года.

Наибольшее количество браков допущено в локомотивном хозяйстве — 14, в том числе три особых (что составляет 53,8% от всех браков по отделению), вагонном — семь (или 26,9%), в хозяйстве пути четыре брака, в том числе один особый (или 15,4%).

В хозяйстве перевозок за шесть месяцев 2008 года допущен один брак. За аналогичный период 2007 года браков в хозяйстве не было.

Имеются недостатки в организации работы общественных инспекторов. Это в первую очередь качество проводимых проверок. Не все руководители предприятий отделения изъявляют желание заниматься общественными инспекторами, проводить с ними занятия, контролировать и направлять эту очень важную работу.

В первом квартале 2008 года работникам ведущих профессий, внесшим наибольший вклад в обеспечение безопасности движения поездов в 2007 году, было выплачено единовременное вознаграждение за безаварийную работу в сумме 35 млн. 688 тыс. рублей. Средний размер на одного работника, получившего вознаграждение, составил 18 тыс. 236 рублей.

За отчетный период допущены три случая производственного травматизма, в том числе один со смертельным исходом (ВЧДЭ-1) и два легких (НОДсобств и ПЧ-6), против одного легкого травматического случая в ВЧДЭ-1, допущенного в первом полугодии 2007 года. Экономические последствия от несчастных случаев, с учетом выплат по больничным листкам по травматическим случаям, переходящим с 2007 года на отчетный период, составили 440 тыс. 175 рублей.

Как отметил председатель филиала дорпрофсожа, создавшееся на отделении дороги и в ее структурных подразделениях неблагоприятное положение с безопасностью труда является следствием некачественной разработки локальных нормативных актов по охране труда или их отсутствия. Система управления охраной труда носит неэффективный, а порой и несистемный характер, что подтверждается проверками выполнения руководителями личных нормативов по охране труда, организацией и проведением 3-ступенчатого контроля, дней охраны труда, оперативного контроля и внезапных проверок (ВЧД-2, ТЧ-1,2, ПЧ-6, ЭЧ-2).

Анализ причин допущенных несчастных случаев показывает, что основными по-прежнему остаются нарушение пострадавшими норм, правил и инструкций по охране труда при выполнении работ, отсутствие контроля со стороны руководителей среднего звена, личная неосторожность самих пострадавших, а также нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения.

В целях организации сотрудничества и регулирования отношений работодателей и работников в области охраны труда на предприятиях созданы и работают 40 совместных комитетов по охране труда, сформированных на паритетной основе. Избрано 670 уполномоченных по охране труда. Проведенные проверки на предприятиях показали, что комитеты практически не работают, хотя имеются планы работы, созданы вразрез с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 413 от 29 мая 2006 года, не отчитываются перед трудовым коллективом о проделанной работе, числятся только на бумаге.

Председатели профсоюзных комитетов и руководители не уделяют должного внимания работе совместного комитета и уполномоченных по охране труда, не организуют их работу, не понимают, что при активизации их работы администрация и профком получат значительную помощь при организации постоянного контроля за соблюдением работающих норм и правил охраны труда на рабочих местах.

Проводимая работа по улучшению условий труда, приведению рабочих мест в соответствие с нормами, на основании проведенной аттестации рабочих мест, проводится не на должном уровне. Несмотря на проводимую работу санитарно-бытовое обеспечение работников предприятий отделения дороги недостаточное. Руководством отделения дороги, структурных подразделений фактически мер к восполнению недостающих и приведению существующих санитарно-бытовых помещений к нормам не принимается, т.к. программы по данному вопросу отсутствуют, а профсоюзные комитеты заняли выжидательную позицию, и не поднимают данные вопросы на своих заседаниях.

В отчетном периоде на предприятиях отделения дороги допущено 61 085 часов сверхурочной работы и выплачено 2 млн. 429,5 тыс. рублей. Сверхурочная работа допущена только в локомотивном хозяйстве.

Снизилась часовая сверхурочная работа только в локомотивном депо Хабаровск-2. Предоставление выходных дней составило сто процентов.

Задача профсоюзов совместно с администрацией оживить работу общественных инспекторов по безопасности движения, делая особую ставку на качество проводимых проверок.

С начала текущего года в подразделениях Хабаровского отделения дороги допущены пять случаев грубого нарушения трудовой дисциплины против семи за аналогичный период прошлого года. В отделении дороги и на предприятиях разработаны мероприятия

по укреплению трудовой дисциплины. Аппаратом отделения дороги проводятся контрольные проверки выполнения этих мероприятий. Всего на работников отделения наложены 1106 дисциплинарных взысканий, из них 975 — за нарушение технологии работ, 131 — за нарушение трудовой дисциплины.

Итоги работы за шесть месяцев показали, что положение дел с хищениями имущества Компании, допущенными работниками структурных подразделений отделения, остается крайне неудовлетворительным. Руководители отраслевых отделов и структурных подразделений отделения не ведут целенаправленную работу по эффективному выполнению разработанных и утвержденных начальником отделения мероприятий по недопущению хищений имущества Компании и перевозимых грузов железнодорожниками. Всего задержано за хищения имущества Компании и перевозимых грузов пять работников отделения (в 2007 году — два работника).

По всем фактам хищений проведены разборы в отделении дороги, заслушаны руководители предприятий, объявлены дисциплинарные взыскания. После каждого случая хищения вывешиваются аналитические материалы по безопасности движения, делая особую ставку на качество проводимых проверок. С начала текущего года в подразделениях Хабаровского отделения дороги допущены пять случаев грубого нарушения трудовой дисциплины против семи за аналогичный период прошлого года. В отделении дороги и на предприятиях разработаны мероприятия

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫПОЛНЕННЫ

На Комсомольском отделении дороги состоялось совместное заседание руководства дороги и филиала дорпрофсожа на Дальневосточной железной дороге, на котором были подведены итоги выполнения обязательств коллективного договора дороги за первое полугодие. На заседании присутствовали заместитель главного инженера дороги Юрий Козин, и.о. заместителя дорпрофсожа Сергей Самохвалов и заместитель начальника управления охраны труда, промышленной безопасности и экологического контроля ОАО «РЖД» Виталий Беликов. На заседании с отчетными докладами выступили главный инженер отделения Сергей Рябов и председатель филиала дорпрофсожа на Комсомольском отделении Николай Козырев.

Первое полугодие для Комсомольского отделения дороги было достаточно успешным. Именно это позволило коллективу стать победителем соревнования по сети. Успехи достигнуты не только в количественных, но и в качественных показателях. За первое полугодие на отделении допущены 43 случая брака в работе против 54 (один особый) за тот же период 2007 года. В локомотивном хозяйстве количество браков в работе, в сравнении с прошлым годом, снижено на 19 процентов (38 против 47). Количество случаев отцепок вагонов в пути следования в 2008 году снижено с трех до двух. На семь случаев меньше допущено задержек поездов более часа. За первое полугодие на отделении не допущено таких видов брака как порча локомотива в пассажирском поезде, неисправность АЛСН с вызовом вспомогательного локомотива; сход при маневровой работе; ограничение скорости — которые имели место в прошлом году.

Есть снижения и в безопасности движения, удалось добиться снижения нарушений, допущенных по вине работников отделения. В целях содействия руководителям структурных подразделений в обеспечении безопасности

движения поездов на отделении создан штат общественных инспекторов численностью 749 человек.

Однако работать есть над чем. Прежде всего это касается трудовой дисциплины. На 9910 работников отделения дороги за нарушения трудовой и технологической дисциплины за шесть месяцев 2008 года наложены 1198 дисциплинарных взысканий, что составляет 12,1 процента от общей численности работающих, из них за нарушения технологического процесса дисциплинарные взыскания налагались 1110 раз, за нарушение трудовой дисциплины — 88. За аналогичный период 2007 года к дисциплинарной ответственности были привлечены 1203 работника на 9828 работающих, что составило 12,2 процента от общей численности.

На предупреждение производственного травматизма, улучшение условий труда на рабочих местах и санитарно-бытового обеспечения в первом полугодии направлено 28 960 тыс. рублей, что составляет 0,72% от суммы эксплуатационных расходов. Проводимые мероприятия по снижению непроизводительных затрат и потере рабочего времени позволили снизить количество сверхурочных часов на 39 процентов. За отчетный период 2008 года на отделении дороги допущено 38,6 тыс. часов сверхурочной работы (в 2007 г. — 63,5 тыс. часов). Тем не менее в полной мере решить вопросы, связанные с оптимизацией времени труда и отдыха локомотивных бригад, пока не удается. Основными причинами сверхурочной работы явились непроизводительные потери при использовании локомотивных бригад.

Технической инспекцией труда профсоюза в первом полугодии 2008 года выявлены 175 нарушений по соблюдению требований Трудового кодекса РФ и других нормативных актов по охране труда. В течение полугодия выданы семь предостережений. По эксплуатации неисправных станков, машин,



Фото Антонины Пивневой

Фото на память. Делегаты отделения-победителя на конференции работников дороги с заместителем председателя Роспрофжела Сергеем Черновым

механизмов, работе на участках, не отвечающих санитарным нормам, непосредственно угрожающим жизни и здоровью работников, выдавались требования о приостановке работ.

За отчетный период правовой инспекцией профсоюза на Комсомольском отделении проведено более 40 проверок по соблюдению трудового законодательства. По результатам проверок и обращениям членов профсоюза выданы 28 представлений об устранении более 150 нарушений трудового законодательства и положений коллективного договора.

По требованию правовой инспекции труда работникам дополнительно начислено и выплачено премий, доплат, возвращено незаконно удержанных денег на общую сумму более 400 тыс. рублей.

Анализ нарушений показывает, что необходимо постоянно повышать уровень знаний как работников аппарата управления структурных подразделений, так и председателей профсоюзных комитетов. По-прежнему сложной остается ситуация с режимом труда и отдыха локомотивных бригад, их нерациональное использова-

ние. Правовой инспекцией выявлено, что, скрывая сверхурочную работу, принимаются на работу по совместительству машинисты и помощники машинистов, тем самым нарушая требования ст. 329 ТК РФ, допускается сверхурочная работа более 120 часов в год и т.д.

Понимая, что движение поездов остановить нельзя, председатели профкомов входят в «положение» работодателя. Но постоянно так продолжаться не может. Пора в полной мере использовать предоставленное право контроля за соблюдением Трудового кодекса и, если требуется, привлекать к дисциплинарной ответственности должностных лиц предприятия.

В связи с исключением столовой Комсомольского локомотивного депо из социально-технологического заказа ОАО «РЖД», остро встал вопрос о дальнейшей организации питания работающих в этом депо. Филиалом дорпрофсожа совместно с администрацией отделения дороги было найдено решение проблемы — столовую удалось сохранить путем перевода на подсобно-вспомогательную деятельность.

Также руководством филиала дорпрофсожа оказано содействие по улучшению качества питания в столовых на других предприятиях отделения.

Не оставлены без внимания и были решены обращения от жителей удаленных поселков по поводу качества хлеба, обеспечения продуктами питания. В настоящее время магазины на уральском направлении обеспечены товаром повседневного спроса в полном ассортименте. Продукты завозятся еженедельно по завке. Хлеб и хлебобулочные изделия — три раза в неделю.

Руководством, сотрудниками филиала дорпрофсожа постоянно ведется работа с детьми. Был взят на контроль вопрос распределения детей школы-интерната № 32 после его расформирования. Оказана помощь школе-интернату № 30 в приобретении спортивного инвентаря для занятий лыжным спортом и оборудования для спортивной площадки.

В связи с многочисленными жалобами работников о неудовлетворительном состоянии вагона в рабочем поезде Новый Ургал—Тырма (низкие температуры в зимнее время), филиалом дорпрофсожа были направлены обращения в службу, и с сентября 2008 года данный вагон будет списан и заменен другим.

В выступлениях представителей коллективов предприятий отделения поднимались вопросы как производственного, так и социально-бытового характера. Среди наиболее важных стоит и вопрос сохранения кадров. Об этом говорила исполняющая обязанности начальника отдела управления персоналом Татьяна Алексеенко, заметив, что «не все руководители предприятий бережно относятся к молодым специалистам, и к таким руководителям не хотят идти молодые, а те, которые приходят, долго не задерживаются».

На заседании было принято решение считать условия коллективного договора дороги за первое полугодие на Комсомольском отделении полностью выполненными.

Ды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

— обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

— недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

— организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

— проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

— в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

— недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

— информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

— ознакомление работников с требованиями охраны труда;

— разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Согласно ст. 219 ТК РФ, размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда

могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Так, в подпункте 4.2.5 Коллективного договора ОАО «РЖД» предусмотрено, что по результатам аттестации рабочих мест работодатель устанавливает доплаты к тарифным ставкам (окладам) работников, занятых на работах, предусмотренных в Типовом перечне с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утверждённом постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 02.10.1986 № 382/22-69.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

Право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости — в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Желающие повысить свою квалификацию должны знать, что:

— гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые; указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме;

— к дополнительным отпускам, предусмотренным ст. 173—176 Трудового кодекса РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска;

— работнику, совмещающему работу с обучением, одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предо-

ставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника);

— все гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, для работников, совмещающих работу с обучением, распространяются только на работников, направляемых или поступающих в образовательные учреждения высшего, среднего, начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию;

— в случае отсутствия у образовательного учреждения государственной аккредитации, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнении ими условий коллективных договоров, соглашений.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве (ст. 370 ТК РФ).

Работодатель принимает решение с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях:

— ввода режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев и его отмены (ст. 74 ТК РФ);

— принятия решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (ст. 82 ТК РФ);

— увольнения работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (ст. 82 ТК РФ);

— привлечения к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ);

— разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

— привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

— определения очередности предоставления ежегодных отпусков (ст. 123 ТК РФ);

— принятия необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);

— разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);

— увеличения в исключительных случаях на отдельных объектах до трех месяцев продолжительности вахты, утверждения графика работы на вахте (ст. 299, 301 ТК РФ).

Заслушав и обсудив доклады руководства дороги и дортпрофсожа, конференция работников Дальневосточной железной дороги — филиала ОАО «РЖД» отмечает, что за первое полугодие 2008 года дорога, занимая устойчивое положение на рынке транспортных услуг Дальнего Востока, обеспечила выполнение поставленных Компанией задач по перевозке грузов и пассажиров. При этом сохранены позитивные тенденции роста важнейших производственно-финансовых показателей, улучшено использование подвижного состава, что является хорошей базой основой для дальнейшей деятельности.

Отправлено 27 млн. 421 тыс. тонн грузов, с ростом к уровню прошлого года на 5,9 %. За счет привлечения местных погрузочных ресурсов и увеличения транзитных перевозок грузооборот составил 103,7 % к плану и 112 % к уровню прошлого года. Услугами железнодорожного транспорта в регионе воспользовалось около 13 млн. человек, что позволило выпонить пассажирооборот на 100,3 % с ростом к уровню прошлого года на 0,2 %.

Выручка, начисленная от всех продаж, составила более 27 млрд. рублей с перевыполнением к плану на 2,4 % и уровню прошлого года на 28,8 %. Обеспечено рациональное использование эксплуатационных средств с экономией расходов к «праву» более 570 млн. рублей, в том числе почти половину этой суммы — за счет внедрения ресурсосберегающих технологий.

За счет увеличения объемов перевозок, совершенствования технологии и оптимизации контингента производительность труда выполнена на 105,2 %, что позволило поднять заработную плату работников дороги и усилить мотивационные стимулы.

Среднемесячная заработная плата на перевозках возросла на 21,8 % и составила 27 387 рублей, реальная заработная плата выросла на 7 %.

Рост заработной платы работников основных производственных групп составил от 17,6 % у штата по формированию и техобслуживанию грузовых вагонов до 23,8 % у локомотивных бригад.

Для поощрения работников с высокой результативностью труда в пределах выделенного дополнительного фонда в размере 81 миллиона рублей задействован мотивационный механизм, направленный на адресное

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

конференции работников Дальневосточной железной дороги — филиала ОАО «РЖД»

от 7 августа 2008 г.

Об итогах выполнения дорожного коллективного договора за первое полугодие 2008 года

повышение заработной платы: более тысячи работников получили надбавку за эффективный и ответственный труд и присвоенные классные звания; 73 рабочих установлены персональные оклады, внесены изменения в ряд действующих положений о премировании.

Индексация заработной платы проводилась в соответствии с Коллективным договором ОАО «РЖД» на уровне роста цен на потребительские товары и услуги в сроки и в размерах, установленных в Компании: с февраля — на 4,1 %, с мая на 4,8 %.

В первом полугодии на предупреждение производственного травматизма, улучшение условий труда на рабочих местах и санитарно-бытового обеспечения направлено 154 млн. рублей, что составляет 0,75 % от суммы эксплуатационных расходов.

В результате профилактической работы, проводимой на дороге, в первом полугодии снижен уровень общего производственного травматизма на 41 % и смертельного травматизма на 33 % по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

Не отмечалось сбоев с обеспечением структурных подразделений дороги, дирекций спецодеждой и спецообувью.

В соответствии с Положением об общественном контроле на дороге действуют 242 совета, где работают 2813 общественных инспекторов.

В организациях дороги создан институт уполномоченных по охране труда (2710 чел.).

Определенная ставка сделана на целевую программу «Молодежь ОАО «Российские железные дороги» с комплексом гарантий и льгот, которые оказываются молодым специалистам. На дороге работают 1246 молодых специалистов выпуска 2005—2007 годов. В рамках целевой подготовки обучается около трех тысяч студентов.

Непосредственно из числа работающих профессиональную переподготовку прошли 2,5 тыс. рабочих, более 6,7 тыс. человек повысили квалификацию.

Стабильное финансовое положение дороги стало основой как для выполнения инвестиционных программ, так и для обеспечения социальных гарантий работников и ветеранов дороги.

По обязательствам коллективного договора дороги в первом полугодии 2008 года

183 работника дороги получили субсидируемые ипотечные кредиты на сумму более 250 млн. рублей. Тридцати четверем работникам дороги предоставлена корпоративная поддержка на частичное погашение задолженности по ипотечным кредитам на сумму более 8 млн. рублей в связи с рождением в их семье детей.

В рамках реализации программы по обеспечению железнодорожников технологическим жильем в текущем году предусмотрено освоить более 200 млн. рублей, что превышает уровень капитальных вложений прошлого года в 2,2 раза.

Выполняются обязательства коллективного договора по организации летнего отдыха и оздоровления детей работников — 4,1 тысячи человек оздоровлено на базах загородных оздоровительных лагерей, 230 детей — в санаториях-профилакториях дороги, 200 детей отдохнули на Черноморском побережье Кавказа в детском санаторном комплексе «Жемчужина России».

Для оздоровления работников дороги и неработающих пенсионеров в первом полугодии 2008 года приобретены 3016 путевок на сумму 48,4 млн. рублей, в том числе 160 путевок — в здравницы Дирекции медико-технического и фармацевтического обеспечения.

Работники дороги получают медицинскую помощь в объеме обязательного и добровольного медицинского страхования на базе 18 лечебно-профилактических учреждений, их дети обеспечены местами в дошкольных заведениях (на базе имеющихся 22 детских садов с предельной наполняемостью 2978 мест) и школах-интернатах (1629 мест).

За первое полугодие 2008 года домами культуры были организованы и проведены 1340 культурно-массовых мероприятий, в которых участвовали 72,5 тыс. железнодорожников и членов их семей. В ДКЖ действовало 177 клубных формирований, в которых занимается более 4 тыс. человек.

За прошедший период на дороге проведено более 250 спортивно-массовых мероприятий с участием более 6,5 тыс. человек.

Более 8,5 тысячи бывших работников дороги в дополнение к трудовой получают корпоративную пенсию, средний размер которой составил 2 тысячи 389 рублей.

Более 12 тысяч неработающих пенсионеров получают материальную помощь через Благотворительный Фонд «Почет».

За первое полугодие организованы три автопоезда «Милосердие», в ходе работы которых оказана материальная помощь 1247 маломощим и одиноким пенсионерам.

На реализацию установленных коллективным договором гарантий и льгот в текущем году будет направлено около 4,5 млрд. рублей. Средняя стоимость индивидуального социального пакета в год на одного работника оценивается в 30,5 тысячи рублей, неработающего пенсионера — в 6,3 тысячи рублей.

Вместе с тем конференция отмечает, что отдельные обязательства коллективного договора выполнены не в полной мере.

Среднеотраслевое наличие частных вагонов, предоставляющих на станционных путях в ожидании оформления документов или разнарядки на отправление, и в том числе вагонов собственности ОАО «Первая грузовая компания», за первое полугодие увеличилось по сравнению с прошлым годом на 13 % и составило 972 вагона, что равнозначно 18 «броншленным» порожним составам. В результате при выполнении дорожной оборота грузового вагона на уровне 4,96 суток, оборот собственного вагона составил 7,5 суток, что выше на 2,5 суток. Экономические потери от замедления оборота вагона — 19 млн. рублей.

По сравнению с прошлым годом общее количество случаев брака в поездной и маневровой работе сокращено на 12 % (120/137), однако допущен рост особых случаев брака: шесть случаев (в 2007 году — 4), среди которых схода 14 вагонов грузового поезда на перегоне Архара—Татакан из-за отступлений в содер­жании пути. Выросли браки с пассажирскими поездами (10/4).

Несмотря на то, что отток машинистов элек­тровозов и тепловозов, спесарей по ремонту подвижного состава, дежурных по станциям, товарных кассиров снизился, текущая кад­ров возросла на 0,4 % и составила 4 %. Работники не удовлетворены условиями труда и характе­ром работы, уровнем заработной платы.

Проводимые мероприятия по снижению непроизводительных затрат и потерь рабо­чего времени позволили снизить часы сверх­урочной работы на 18,6 %, но решить вопро­сы, связанные с оптимизацией времени труда и отдыха бригад, в полной мере не удалось. За шесть месяцев допущено более 250 тысяч часов непроизводительных потерь рабочего времени с ростом к уровню прошлого года на 7 %. У отдельных работников допущено более 120 часов сверхурочной работы на человека за первое полугодие. Вызывает озабочен­ность и положение с нарушением режима труда и отдыха локомотивных бригад более двух ночей подряд.

Заслуживает внимания вопрос обеспе­чения бытовым топливом работников и нераба­тающих пенсионеров: выдано только 20 про­центов от годового плана, что ниже уровня предыдущих лет. За второй квартал выдано 2100 тонн угля, что в два раза меньше, чем

должно выдаваться ежемесячно.

За истекшее полугодие силами правовых инспекторов профсоюза проведены 56 пла­новых и 55 внеплановых проверок. Анализ выявленных нарушений показал, что больша­я их часть касается несвоевременного предо­ставления ежегодных оплачиваемых отпус­ков, выплат отпускных, материальной помо­щи или снижения премии, незаконного лишения права на увольнении работников, нару­шений при привлечении к дисциплинарной ответственности. Коллекство требованый об­устранении нарушений трудовых прав работ­ников по сравнению с первым полугодием 2007 года возросло и составило 91 против 87. Работникам структурных подразделений дороги по требованию правовой инспекции труда профсоюза возвращено свыше 1 млн. 600 тыс. рублей неправомерно удержанных или недоплаченных сумм.

Нужно признать, что, несмотря на раз­личные меры поощрения и обязательства по высокоэффективному и добросовестному труду, принятие работниками дороги, допу­щенных случаев нарушений дисциплины и факты хищения имущества Компании. По сравнению с аналогичным периодом прошлого года эти нарушения снижены, но 12 работников совер­шили прогулы, 8 человек допустили пьянство редственно задержаны за факты хищения, из которых 14 — работники локомотивного хозяйства.

Конференция трудового коллектива Дальневосточной железной дороги — филиала ОАО «РЖД» ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Принять к сведению доклады начальни­ка дороги и председателя дорожной объеди­ненной первичной профсоюзной организации, а также представленные Акт о выполнении Коллективного договора Дальневосточной железной дороги, подтверждающие выполне­ние обязательств сторонами договора.

2. Внебюджетные изменения и дополнения в кол­лективный договор Дальневосточной железной дороги на 2008—2010 годы с учетом уточнений, поправок, высказанных делегатами конферен­ции при их обсуждении одобрить и принять к исполнению.

3. Отметить сбалансированность политики, проводимой руководством дороги и доропрофсо­жем по развитию социального партнёрства, а также содержательность выступлений участни­ков конференции трудового коллектива.

4. Начальнику дороги — филиала ОАО «РЖД» М. М. Замиченко, начальникам отде­лений и дирекций дороги, руководителям пред­приятий, председателям дорожного комитета профсоюза В. И. Бабину, председателем фили­алов доропрофсожа на отделениях, председаате­лям объединенных и первичных профсоюзных комитетов структурных подразделений во вто­ром полугодии 2008 года:

4.1. Обеспечить выполнение обязательств дорожного коллективного договора по эффек­тивности работы и усиленно социальной ответс­твенности за результаты производствен-

но-экономической деятельности и исключение имевшихся недостатков.

4.2. Обеспечить рост реальной заработной платы работников, гарантируя при этом сни­жение нагрузки кадров работников массовых профессий.

4.3. Гарантировать нормальный режим труда и отдыха работников дороги; принять меры по снижению часов сверхурочной работы и оплаты в соответствии с ТК РФ уже допущенных сверх нормы часов работы.

4.4. Проанализировать положение дел и выработать конкретные меры по обеспечению бытовым топливом работников предприятий дороги и ветеранов до начала отопительного сезона.

4.5. Продолжить осуществление контро­ля за техническим содержанием санитарно-бытовых помещений, домов отдыха, пред­приятый общественного питания и добить­ся выполнения плановых ремонтных работ, укомплектования бытовой техникой взамен изношенной.

4.6. Добиваться улучшения медицинского-обслуживания работников и ветеранов доро­ги, в полной мере используя возможности обязательного и добровольного медицинского страхования.

4.7. Определить первостепенной задачей проведение воспитательной работы в тру­довых коллективах по исключению случаев хищения имущества Компании и укрепле­нию производственной дисциплины на всех уровнях.

5. Отделам организации и оплаты труда дороги, социально-экономической защиты доропрофсожа в срок до 20 августа 2008 года проанализировать высказанные в ходе конфе­ренции критические замечания и предложени­я, разработать мероприятия по их реализации.

6. Заместителям начальника железной дороги, начальникам служб, начальникам отделений и дирекций железной дороги в месячный срок направить в адрес выступи­вших на конференции результаты рассмот­рения критических замечаний и приняты­е меры.

7. Редакциям газет «Дальневосточная матрираль» и «Профсоюзная жизнь» проин­формировать работников дороги через газеты о работе конференции. Продолжить освеще­ние материалов о ходе выполнения дорожног кол­лективного договора, обязательств отделений и предприятий.

8. Контроль за выполнением настояще­го постановления возложить со стороны администрации — на главного инженера дороги В. А. Крапивного, со стороны доро­профсожа — на заместителя председателя

Начальник Дальневосточной

железной дороги —

филиала ОАО «РЖД»

М. М. ЗАМИЧЕНКО,

Председатель дорожной объединенной

первичной профсоюзной

организации

В. И. БАБИН

Эстонии, в организациях федерального желе­знодорожного транспорта, имущество которых не внесено в уставный капитал ОАО «РЖД» (например, ведомственная охрана, метрополи­тен) в неприрывную продолжительность работы, дающую право на получение вознаграждения, не включается.

7.2. Работникам, выйдшими из компании по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (по старости или на пенсию по льготным основаниям) и вновь принятым на работу в ком­панию, стаж работы, дающий право на получение вознаграждения не прерывается, в случае если первые в работе не превышал трех месяцев и в этот период он не работал в других организациях и компаниях, но время первых в непрерывной продолжительности не учитывается.

Пример 1. Работник с окладом 12 тыс. руб­лей увольняется в связи с выходом на пенсию 27 декабря 2014 года. На момент увольнения его стаж работы составлял 13 лет 11 месяцев 20 дней. Через 2 месяца работника принимают на работу.

Производится расчет периода, за который работнику будет выплачиваться вознаграждение 3 года 11 месяцев 20 дней = 3 х 12 + 11 + 20/29,4 = 47,7 мес.
Размер вознаграждения на момент выхода на пенсию составит:

R = (12 000 х 5) : 60 х 47,7 = 47 700 руб.

Очередное право на выплату вознаграждения в размере возникает 5 марта 2016 года. В этом случае размер вознаграждения (при новом окла­де 17 тыс. рублей) рассчитывается следующим образом:

R = (17 000 х 5) : 60 х (60 − 47,7) = 17 425 руб., где 47,7 — период (количество месяцев), за который ему производилась выплата ранее.

8. Раздел 3, пункт 11 Положения

8.1. В связи с отсутствием в филиалах и структу­рных подразделениях ОАО «РЖД» единого порядка учета продолжительности нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком, начиная с 1 июля 2008 года должна производиться отставка о продол­жительности отпуска по уходу за ребенком в личной карточке работника (унифицированная форма Т-2) в разделе X «Дополнительные сведения». Данный порядок распространяется на всех работников, кото­рым в соответствии со ст. 256 Трудового кодекса РФ предоставлялся отпуск по уходу за ребенком.

Работники, использовавшие отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет 1,5 лет, 1 года или другие периоды, установленные ранее действующими законодательством, без учета периода временной нетрудоспособности), дол­жны представлять справку, полученную с предьду­щих работодателей.

ПРАВА РАБОТНИКА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Извлечения из Трудового кодекса РФ и некоторые комментарии к ним по вопросам соблюдения прав работников

Право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда

На рабочем месте

В статье 219 Трудового кодекса РФ закрепле­но право работника на труд в условиях отвечаю­щих требованиям охраны труда. Каждый работ­ник имеет право на:

— рабочее место, соответствующее требова­ниям охраны труда;

— обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профес­сиональных заболеваний в соответствии с феде­ральным законом;

— получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государствен­ных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных (или) опасных производственных факторов;

— отказ от выполнения работ в случае воз­никновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, а также в исключенном случае, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

— обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с тре­бованиями охраны труда за счет средств рабо­тодателя;

— обучение безопасным методам и приемам

щего места работы или архива, специалисту по управлению персоналом. В случае не предостав­ления работником справки о продолжительности нахождения его в отпуске по уходу за ребенком, специалист по управлению персоналом пере­считывает продолжительность работы на срок, равный количеству детей и максимальному пери­оду нахождения в отпуске по уходу за ребенком (с учетом существующего законодательного периода на тот момент).

8.2. Время обучения по очной форме в обра­зовательных учреждениях высшего и средне­го профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, стаж работы, дающий право на получение вознаграждения, не прерывает, но время обучения не включается, если работник до поступления и после обучения работал в филиалах и структурных подразделениях ОАО «РЖД» или в организациях федерального железнодорожного транспорта, имущество которых внесено в уставный капитал ОАО «РЖД».

8.3. Время работы в дочерних зависимых обществах стаж работы, дающий право на полу­чение вознаграждения, не прерывает, но время работы в них не включается, если работник до и после перевода работал в филиалах и структур­ных подразделениях ОАО «РЖД».

НА ЗАМЕТКУ

— внеочередной медицинский осмотр (обсле­дование) в соответствии с медицинскими реко­мендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

— компенсации, установленные в соответс­твии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным норматив­ным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Указанные права работника соотносятся с обязанностями работодателя, который обязан обеспечить:

— безопасность работников при эксплуа­тации зданий, сооружений, оборудования, осу­ществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

— применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работ­ников;

— соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

— режим труда и отдыха работников в соот­ветствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

— приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одеж-

для работников, проработавших 15 лет, т. е. 5 месячных тарифных ставок (окладов);

4) производится расчет окончательного размера вознаграждения:

R = (12000 x 5) : 60 x 18,9 = 18 900 руб.

Пример 3. Выплата вознаграждения работнику производилась ранее.

Работник с должностным окладом 18 тыс. рублей увольняется в связи с достижением пенсионного возраста 26 ноября 2020 года. Стаж работы на момент увольнения составил 17 лет 3 месяца и 21 день.
Расчет производится в следующей последовательности:

1) приводится продолжительность работы после последней выплаты (т. е. когда стаж работника составлял 15 лет) к одной единице измерения — месяц:
2 года 3 месяца 21 день = 2 x 12 + 3 + 21/29,4 = 27,7 месяца;

2) определяется размер вознаграждения, который соответствует большшему значению, в данном примере — 5 месячных тарифных ставок (окладов);

3) производится расчет окончательного размера вознаграждения:

R = (18 000 руб. x 5) : 60 x 27,7 = 41 550 руб.

При проведении расчетов должны учитываться следующие условия:

1) при наступлении права на выплату вознаграждения в течение месяца продолжительность периода определяется путем перевода календарных дней в месяцы, для чего число календарных дней на дату наступления права по выплате вознаграждения делится на среднемесячное число календарных дней в году (29,4);

2) для точности производимых расчетов:

— число месяцев округляется до одного знака после запятой;

— размер вознаграждения округляется до целого числа. Если первая из отбрасываемых цифр 5 и больше, то последняя сохраняемая цифра увеличивается на единицу; если меньше 5, то последняя сохраняемая цифра не меняется;

— итоговая оценка эффективности работы и процент увеличения вознаграждения округляется до двух знаков после запятой.

Примеры округления.

Показатели	Значение округляемой величины	Значение вели- чины после округления
Продолжи- тельность периода (число месяцев)	16,74	16,7
	36,551	36,6
	27,49	27,5
Размер вознаграждения (руб.)	15 628,51	15 629
	36 789,48	39 789
	44 587,9	44 588
Итоговая оценка эффективности работы, процент увеличения возна- граждения	2,333	2,33

3) размер месячной тарифной ставки для рабочих определяется путем умножения часовой тарифной ставки соответствующего разряда на среднемесячную норму рабочего времени данно- го календарного года.

После заполнения руководителем и ознаком- ления работника лист передается на хранение до следующего года в отдел управления персо- налом.

В случае перемещения работника в другое структурное подразделение лист передается вместе с пакетом документов выдаваемым работ- нику в соответствии с приказом ОАО «РЖД» от 12 сентября 2005 года № 137.

При выплате вознаграждения в 2008 году учитывается итоговая оценка производственной деятельности за период с 1 апреля 2007 года до момента возникновения права.

4. Раздел 2, пункт 4 Положения. Основанием для увеличения вознаграждения является итоговое значение ключевых показате- лей эффективности, которое должно быть «выше ожидаемого». Результат производствен- ной деятельности работника определяется за полностью отработанный календарный год.

Оценка производственной деятельности опре- деляется по истечении каждого календарного года в оцениваемом периоде непосредственным руководителем. В случае оценки «выше ожи- даемой» или «ниже ожидаемой» в примечании таблицы 1 приложения 2 руководителем дается разъяснение по своему решению. В таблице 2 представляется итоговая оценка за 3 года (5 лет) по преобладающей оценке.

Каждому ключевому показателю присваива- ется следующая оценка:

— «ниже ожидаемой» — 2;

— «соответствует ожидаемому» — 3;

— «выше ожидаемого» — 4.

При итоговом значении оценки до 3 (включи- тельно) работник не имеет права на увеличение вознаграждения (примеры расчетов приведены ниже).

Пример 1. Работнику в рассматриваемом периоде были выставлены следующие оценки:

Ключевые показатели эффективности работы	1 год	2 года	3 года	4 года	5 лет	Средне- взвешен- ный итог
Выполнение плановых заданий	2	3	4	3	2	2,8
Инициатива	2	2	4	3	3	2,8
Качество работы	2	3	3	3	3	2,8
Степень само- стоятельности	2	3	4	3	4	3,2
Итого	2	2,75	3,75	3	3	2,9

Таким образом, средневзвешенная итоговая оценка — 2,9 ниже «соот- ветствующей ожидаению», в этом случае размер вознаграждения не снижается, но и права на увеличение работник не имеет.

Пример 2. Работник со стажем работы 10 лет и должностным окла- дом 12 000 рублей получил итоговую оценку 3,15. В этом случае размер вознаграждения может быть увеличен при наличии средств на указанные цели и с учетом того обстоятельства, что наибольший размер повышения возможен только при итоговой оцен- ке, равной 4.

В случае неоднократной смены в течение календарного года у работни- ка непосредственных руководителей, оценку эффективности работы про-

изводит руководитель филиала, структурного подразделения.

После заполнения руководителем и ознаком- ления работника лист передается на хранение до следующего года в отдел управления персо- налом.

В случае перемещения работника в другое структурное подразделение лист передается вместе с пакетом документов выдаваемым работ- нику в соответствии с приказом ОАО «РЖД» от 12 сентября 2005 года № 137.

При выплате вознаграждения в 2008 году учитывается итоговая оценка производственной деятельности за период с 1 апреля 2007 года до момента возникновения права.

4. Раздел 2, пункт 6 Положения. Выплата вознаграждения работнику про- изводится одновременно с выплатой зараб- отной платы не позже следующего квартала после даты достижения установленной про- должительности работы в ОАО «РЖД». При этом необходимо выполнить условие пун- кта 3 Положения — размер месячной тарифной ставки (оклада) определяется на дату выплаты вознаграждения.

5. Раздел 2, пункт 7 Положения. Вознаграждение может быть заменено памятным подарком, санаторно-курортной или иной путевкой, перечислением возна- граждения на личный счет в негосударствен- ный пенсионный фонд «Благосостояние», материальным поощрением в иной форме только по лич- ному заявлению работника. Замена вознаграждения сана- торно-курортной путевкой не обяывает работодателя предоставлять ее работнику по льготной цене.

I. Исключить второй абзац пункта 3.2.1.
II. Исключить подпункт 4.4.2.3 пункта 4.4.2.
III. Включить в раздел 4.5 «8 сфере улучше- ния условий и охраны труда» дополнительный пункт 4.5.9 в редакции: «Обеспечить активность и результативность уполномоченных по охране труда в соответствии с Положением (приложе- ние № 24)».

IV. Включить во второй абзац пункта 4.6.9 категории в соответствующем склонении: «замес- титель председателя совета ветеранов отделения железной дороги с ежемесячной выплатой 2800 руб.»; заместитель председателя совета ветеранов дороги с ежемесячной выплатой 4000 руб.».

V. Включить в приложение № 2 «Положение о корпоративной системе оплаты труда работников Дальневосточной железной дороги — филиала ОАО «РЖД» изменения:

1. Пункт 1.1 изложить в следующей редак- ции:

«Положение о корпоративной системе оплаты труда работников Дальневосточной железной дороги — филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги» (далее — Положение) разработано в соответствии

со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением о корпоративной сис- теме оплаты труда работников филиалов и струк- турных подразделений открытого акционерно- го общества «Российские железные дороги» с изменениями и дополнениями, утвержденными решением правления ОАО «РЖД» (протокол № 4 от 21.03.2008 г. и протокол № 7 от 09.04.2008 г.) (далее Положение о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структур- ных подразделений ОАО «РЖД»)».

2. Раздел 1 «Общие положения» дополнить пунктом 1.6 следующего содержания:

«Минимальный размер оплаты труда в ОАО «РЖД» устанавливается нормативными доку- ментами ОАО «РЖД».

Месячная заработная плата работника, пол- ностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установ- ленного в ОАО «РЖД».

Если в субъекте Российской Федерации региональным соглашением установлен размер минимальной заработной платы, превышающий минимальный размер оплаты труда, устано- ленный в ОАО «РЖД», и на структурное под- разделение Дальневосточной железной дороги, структурное подразделение отделения, дирекции, центра распространяется региональное соглаше- ние, то месячная заработная плата работника структурного подразделения железной дороги, отделения, дирекции, центра, расположенного в указанном субъекте РФ, полностью отработав- шего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже

ПЕРЕЧЕНЬ

ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ДАЛЬНЕВОСТОЧНОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ НА 2008—2010 ГОДЫ

размера минимальной заработной платы, уста- новленного в субъекте Российской Федерации».

3. Исключить из пункта 2.1 слова: «…кроме перечисленных в пункте 2.15 настоящего Положения».

4. Пункт 2.4 изложить в следующей редак- ции:

«Месячная тарифная ставка рабочего пер- вого разряда оплаты труда, оплачиваемого по первому уровню оплаты труда, устанавливается нормативными документами ОАО «РЖД».

Часовая тарифная ставка рабочего первого разряда оплаты труда, оплачиваемого по пер- вому уровню оплаты труда, определяется путем деления месячной тарифной ставки на сред- немесячную норму рабочего времени данного календарного года.

Часовые тарифные ставки рабочих других разрядов оплаты труда определяются умноже- нием часовой тарифной ставки рабочего пер- вого разряда первого уровня оплаты труда на тарифный коэффициент разряда оплаты труда соответствующего уровня оплаты труда».

5. Пункт 2.9 изложить в следующей редак- ции:

«Машинистам локомотива при работе без помощника (в одно лицо) устанавливаются доплаты:

— на работах по расформированию, фор- мированию составов на внеклассных и первого класса железнодорожных станциях, на сорти- ровочных горках — в размере 35 % часовой тарифной ставки;

— на других районах железнодорожных стан- ций, на которых производятся работы по расфор- мированию, формированию составов, обработке транзитных поездов и местных вагонов, если

загрузка маневровой работой на этих операциях составляет не менее 60 %, — в размере 30 % часовой тарифной ставки;

— на остальных железнодорожных станциях и участках маневровых работ — в размере 25 % часовой тарифной ставки;

— при работе с вывозными поездами при загрузке локомотива не менее 60 % — в размере 30 % часовой тарифной ставки, при загрузке менее 60 % — в размере 25 % часовой тарифной ставки;

— при работе с передаточными, хозяйствен- ными и другими поездами и на подталкивании — в размере 30 % часовой тарифной ставки».

6. Пункт 2.11 исключить.

7. Пункт 2.15 исключить.

8. Первый абзац пункта 3.2 изложить в следу- ющей редакции:

«Оплата труда служащих производится по месчным должностным окладам. Должностные оклады исчисляются исходя из тарифных коэф- фициентов, соответствующих разрядам оплаты труда служащих, и месячной тарифной ставки рабочего первого разряда оплаты труда, опла-

чиваемого по первому уровню оплаты труда, установленного в ОАО «РЖД», и округляются до целого числа: от 0,5 и выше — в сторону увели- чения, менее 0,5 — в сторону уменьшения».

9. Пункт 4.7 изложить в следующей редак- ции:

«Должностные оклады руководителям и спе- циалистам устанавливаются в соответствии с положениями № 8, 9 Положения о корпоратив- ной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД» на дату его введения.

Должностные оклады индексируются в соот- ветствии с Коллективным договором ОАО «РЖД» и округляются до целого числа: от 0,5 и выше — в сторону увеличения, менее 0,5 — в сторо- ну уменьшения. Размеры проиндексированных должностных окладов утверждаются пофамиль- но руководителем структурного подразделения железной дороги, руководителем структурного подразделения отделения, дирекции, центра железной дороги, должностные оклады работ- ников органа управления железной дороги — начальником железной дороги».

10. Исключить второй абзац пункта 5.3.

11. Пункт 5.5 изложить в следующей редак- ции:

«В период особо сложных метеорологических условий (морозы, метели, заносы и другие) рабо- ты, специалистам и служащим, выполняющим работы на открытом воздухе, на время выполне- ния этих работ могут устанавливаться доплаты в размере 10 процентов тарифной ставки (долж- ностного оклада)».

12. Пункт 5.5.1 изложить в следующей редак- ции:

«Положения настоящего пункта применяются в зависимости от метеорологических условий с учетом температуры воздуха, силы ветра, приве- денных в таблице № 1:

Скорость ветра, м/с	Метеорологические нормы	
От 0 до 6,7	Более 6,7	Более 8,9
Температура наружного воздуха в градусах С		
Ниже –21	Ниже –18	Ниже –12

Доплата производится за фактически отра- ботанное время в метеорологических услови- ях, приведенных в таблице № 1, подтверж- денных информацией геофизической станции (ГОС) Дорожного центра диагностики путевого хозяйства».

13. Пункт 6.7 изложить в следующей редак-ции:

«Руководителям, специалистам и служащим могут устанавливаться надбавки:

— за высокий уровень квалификации, в размере до 30 % должностного оклада, в том числе машинистам-инструкторам локомотивных бригад надбавка за высокий уровень квалификации устанавливается при наличии 1 класса квалификации машиниста локомотива в размере до 25 %, 2 класса квалификации машиниста локомотива — до 15 % должностного оклада;

— за высокие достижения в труде — в разме-ре до 20 % должностного оклада;

— за выполнение особо важной работы — в размере до 30 % должностного оклада (надбавка устанавливается на срок выполнения конкретных работ, но не более чем на календарный год);

— за выполнение обязанностей не освобож-

ПОЛОЖЕНИЕ О МОЛОДОМ СПЕЦИАЛИСТЕ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ — ФИЛИАЛА ОАО «РЖД»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение, разработанное в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными закона-ми и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативным докумен-тами ОАО «РЖД», коллективным договором ОАО «РЖД» и Дальневосточной железной дороги — филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги», определяет статус и обязанности молодого специалиста, порядок организации его профессионального развития, гарантии и компенсации, а также обя-занности ОАО «РЖД». Дальневосточной желе-зной дороги — филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги» по отношению к молодому специалисту.

1.2. Настоящее Положение о молодом специа-листе Дальневосточной железной дороги — фили-ала открытого акционерного общества «Российские железные дороги» (далее — Положение) направле-но на расширение возможностей профессиональной ориентации и обучения студенческой молодежи в целях ее привлечения для трудоустройства в ОАО «РЖД», адаптации молодых специалистов к кор-поративной среде, установление ими длительных трудовых отношений с ОАО «РЖД»; предоставление им льгот и социальных гарантий.

Настоящее Положение распространяется на молодых специалистов структурных подразде-лений Дальневосточной железной дороги — филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги».

1.3. Приобретение или лишения статуса моло-дого специалиста на основании Положения осуществляется распоряжением заместителя начальника дороги по кадрам и социальным вопросам по представлению руководителя пред-приятия, отделения дороги, дирекции.

денного руководителя группы работников одно-го или нескольких направлений деятельности — в размере до 15 % должностного оклада.

Надбавки устанавливаются приказом начальника железной дороги, начальника отде-ления, дирекции, центра железной дороги по согласованию с соответствующим профсоюз-ным органом в пределах средств по фонду заработной платы, предусмотренных в бюд-жете затрат.

В случае недообслуженного исполнения работником своих трудовых обязанностей, нару-шения трудовой или производственной дисцип-лины указанные надбавки отменяются».

14. Раздел 6 «Выплаты стимулирующего характера» дополнить пунктами следующего содержания:

«6.9. В целях усиления мотивации рабочих в освоении новой техники и технологий рабочим на срок освоения, но не более 6 месяцев, могут

2. Статус молодого специалиста

2.1. К молодым специалистам относат-ся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального обра-зования очной формы обучения в возрасте до тридцати лет, принятые на работу в ОАО «РЖД» (далее — выпускники):

— после обучения на основе договора о ценовой подготовке специалиста — в течение 3 месяцев после окончания образовательного учреждения;

— на основании направления на работу, выданного образовательным учреждением по заявке подразделения ОАО «РЖД»; — в течение 3 месяцев после окончания учебы;

— другие выпускники в год окончания обра-зовательного учреждения.

2.2. Статус молодого специалиста — сово-купность прав и обязанностей, возникающих у выпускника образовательного учреждения со дня заключения трудового договора с ОАО «РЖД». Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

В случае перевода с согласия службы управ-ления персоналом молодого специалиста из одного подразделения дороги в другое данный статус за ним сохраняется и срок его действия не прерывается.

2.3. Статус молодого специалиста однократ-но продлевается (на период действия причины prolongия, но не более чем на три года и до возраста, не превышающего полных тридцати лет) в случае:

— призыва на военную службу;

— направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

— направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации

устанавливаться надбавки в размере до 20 % тарифной ставки — при выполнении производ-ственных заданий, или могут устанавливаться доплаты до уровня среднего заработка работ-ника — при невыполнении производственных заданий.

6.10. Производить выплату настоящим единовременного денежного вознаграждения в размере от 0,5 должностного оклада (месячной тарифной ставки) при осуществлении настоян-чества в отношении 1-2 стажеров общей продо-лжительностью до 6 месяцев и до 1 должностного оклада при наставничестве в отношении 1-2 стажеров общей продолжительностью более 6 месяцев.

Выплату производить по результатам утверж-дения отчетов наставника и стажера о выполне-нии плана стажировки».

VI. Действующее приложение № 7 исключить, заменив его новой редакцией:

на срок не более трех лет;
— длительного, более трех месяцев, нахож-дения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;

— предоставления отпуска по уходу за ребен-ком до достижения им возраста трех лет.

2.4. Статус молодого специалиста до истече-ния срока его действия утрачивается в случае:
— расторжения трудового договора по ини-циативе молодого специалиста;

— расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, пре-дусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности пунктами 5—8, 11, 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Выпускники принимаются на работу в стук-турные подразделения дороги на должности специ-алистов в соответствии с нормативными докумен-тами, устанавливаемыми соответствия между уров-нем образования, специальностью и квалификацией по образованию и должностям в ОАО «РЖД».

2.6. Для лиц, окончивших имеющие государ-ственную аккредитацию образовательные учреж-дения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреж-дения, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.7. Молодой специалист не подлержит атте-стации в течение срока действия статуса молодого специалиста.

3. Адаптация и профессиональное развитие молодого специалиста

3.1. В целях эффективного планирования и мониторинга профессионального развития молодого специалиста, обучавшегося на основе

Открытое акционерное общество «Российские железные дороги» (ОАО «РЖД»)

РАСПОРЯЖЕНИЕ

Об утверждении Порядка применения **ОТДЕЛЬНЫХ ПУНКТОВ Положения о выплате работникам ОАО «РЖД»** единовременного вознаграждения за преданность компании

5 августа 2008 г.
Москва
№ 1664р

В целях обеспечения методического сопро-вождения организации работы по выплате работникам ОАО «РЖД» единовременного воз-награждения за преданность компании:

1. Утвердить прилагаемый Порядок приме-нения отдельных пунктов Положения о выпла-те работникам ОАО «РЖД» единовременного вознаграждения за преданность компании, утвержденного распоряжением ОАО «РЖД» от

УТВЕРЖДЕНО
распоряжением ОАО «РЖД»

ПОРЯДОК

ПРИМЕНЕНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ПУНКТОВ ПОЛОЖЕНИЯ О ВЫПЛАТЕ РАБОТНИКАМ ОАО «РЖД» ЕДИНОВРЕМЕННОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ПРЕДАННОСТЬ КОМПАНИИ

от 5 августа 2008 г. № 1664р

Общие положения

Настоящий Порядок предназначен для ока-зания методической помощи филиалам и стук-турным подразделениям ОАО «РЖД» при про-изводстве расчетов, связанных с выплатой еди-новременного вознаграждения за преданность компании (далее — вознаграждение), предус-мотренного Положением о выплате работникам ОАО «РЖД» единовременного вознаграждения за преданность компании, утвержденного рас-поряжением ОАО «РЖД» от 20 июня 2008 года № 1310 (далее — Положение).

Исчисление продолжительности работы, даю-щей право на вознаграждение, и расчет размера вознаграждения

1. Раздел 1, пункт 1 Положения

Вознаграждение выплачивается всем работ-никам филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД», занятым во всех видах деятельнос-ти, за исключением следующих работников:

1) на которых распространяются особеннос-ти оплаты труда согласно приложению № 10 Положения о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразде-

Работникам, уволенным по собственному желанию в связи с достижением пенсионного возраста, по сокращению штата или числен-ности, по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, размер вознаграж-дения рассчитывается пропорционально непре-рывной продолжительности их работы.

Размер вознаграждения, выплачиваемый работнику впервые, во всех случаях подлежит корректировке, выполненной в соответствии с приложением к распоряжению ОАО «РЖД» от 20 июня 2008 года № 13 Юр (примеры расчетов приведены ниже).

Пример 1. Работник с должностным окладом 12 тыс. рублей уволился в связи с достижением пенсионного возраста 10 января 2008 года. Стаж работы на момент увольнения составляет 17 лет 2 месяца и 7 дней.

Право на выплату вознаграждения у работ-ника возникло в день увольнения, выплата была произведена в сентябре 2008 года.

Расчет производится в следующей последо-вательности:

1) определяется период работы с 1 апреля 2007 года до дня увольнения работника. В рас-считываемом примере он составит 9 месяцев 10 дней;

2) установленный период приводится к одной единице измерения — месяц:

где 29,4 — среднемесячное число календарных дней в году;

3) определяется размер вознаграждения, который соответствует большему стажевому значению, в данном примере — установленному для работников, проработавших 20 лет;

4) производится индексация должностного оклада, т. к. выплата производится после воз-никновения права:

12 000 х 1,041 х 1,048 х 1,1 = 14 401 руб., где 1,041 (1,048 и 1,1) — коэффициенты индексации заработной платы, проводимой в феврале, мае, июле 2008 года;

5) производится расчет окончательного раз-мера вознаграждения:

R = (14 401 х 5) : 60 х 9,3 = 11 161 руб., где 5 — количество месячных тарифных ставок (окладов), установленные для работников со ста-жем работы 20 лет; 60 — количество месяцев за 5-летний период; 9,3 — количество месяцев, рассчитанное в пункте 2 примера 1.

Пример 2. Работник с должностным окладом 12 тыс. рублей увольняется в связи с достижени-ем пенсионного возраста 26 октября 2008 года. Стаж работы на момент увольнения составил 12 лет 3 месяца и 21 день.

Расчет производится в следующей последо-вательности:

1) определяется период работы с 1 апре-ля 2007 года до дня увольнения работника. В рассматриваемом примере он составит 1 год 6 месяцев 26 дней;

2) установленный период приводится к одной единице измерения — месяц:

1 год 6 месяцев 26 дней = 12 + 6 + 26/29,4 = 18,9 мес.;

3) определяется размер вознаграждения, который соответствует большему стажевому значению, в данном примере — установленному

^[1] 12 000 х 1,041 х 1,048 х 1,1 = 14 401 руб., где

^[2] 1,041 (1,048 и 1,1) — коэффициенты индексации

^[3] 12 000 х 1,041 х 1,048 х 1,1 = 14 401 руб., где

^[4] 1,041 (1,048 и 1,1) — коэффициенты индексации

^[5] 5 — количество месячных тарифных ставок (окладов), установленные для работников со стажем работы 20 лет; 60 — количество месяцев, рассчитанное в пункте 2 примера 1

^[6] 12 тыс. рублей увольняется в связи с достижением пенсионного возраста 26 октября 2008 года

^[7] Стаж работы на момент увольнения составил 12 лет 3 месяца и 21 день

^[8] Расчет производится в следующей последовательности:

^[9] 1) определяется период работы с 1 апреля 2007 года до дня увольнения работника. В рассматриваемом примере он составит 1 год 6 месяцев 26 дней;

^[10] 2) установленный период приводится к одной единице измерения — месяц:

^[11] 1 год 6 месяцев 26 дней = 12 + 6 + 26/29,4 = 18,9 мес.;

^[12] 3) определяется размер вознаграждения, который соответствует большему стажевому значению, в данном примере — установленному

^[13] 12 000 х 1,041 х 1,048 х 1,1 = 14 401 руб., где

к Положению об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза

Программа

обучения членов комиссии (комитета) и уполномоченных лиц по охране труда (рекомендуемая)

1. Законодательство по охране труда. Основы государственной политики в области охраны труда. Органы государственного управления и надзора за охраной труда (Трудовой кодекс РФ) — 1 час.
2. Права профсоюзов и их представителей на организацию и проведение общественного контроля за охраной труда (Трудовой кодекс РФ) — 1 час.
3. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве (Трудовой кодекс РФ) — 1 час.
4. Правила возмещения работникам вреда, причиненного увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей — 1 час.
5. Обеспечение работников спецодеждой, спецообувью и другими средствами индивидуальной защиты. Организация на предприятии обучения и проверки знаний по охране труда у рабочих, руководителей и специалистов. Состояние производственного травматизма и профзаболеваний на предприятии — 1 час.
6. Основы устройства безопасности эксплуатации грузоподъемных механизмов, машин — 1 час.
7. Основы безопасной эксплуатации электроустановок, пожаро- и взрывобезопасности — 1 час.
8. Обмен опытом работы по охране труда (практическое занятие) — 1 час.

договора о целевой подготовке, более объективной оценки его личных достижений в период учебы студент ведет дневник профессиональной подготовки по форме согласно приложению 1 Положения о молодом специалисте ОАО «РЖД».

В дневнике профессиональной подготовки студент самостоятельно отражает результаты прохождения практики, дополнительных и самостоятельных форм обучения (тренинги, курсы, специализированные семинары), участия в научной деятельности, практической работы, общественной активности в период учебы с приложением необходимых документов, резюме, отзывов, сертификатов.

После окончания учебы дневник профессиональной подготовки и прилагаемые к нему документы представляются в отдел управления персоналом структурного подразделения дороги.

3.2. При приеме на работу в ОАО «РЖД» всем категориям молодых специалистов выдается паспорт молодого специалиста по форме согласно приложению 2 Положения о молодом специалисте ОАО «РЖД».

Паспорт ведется молодым специалистом, а в необходимых случаях заполняется или заверяется работниками отдела управления персоналом, хранится в отделе управления персоналом структурного подразделения дороги.

Целями ведения паспорта молодого спе-

циалиста являются составление и контроль за исполнением индивидуальных планов профессиональной адаптации и развития, мониторинг и оценка профессионального развития молодого специалиста и планирование путей его совершенствования, эффективное планирование и коррекция профессиональной карьеры.

3.3. Мониторинг профессионального развития молодого специалиста осуществляется на основе оценок его компетенции при приеме на работу и далее — ежегодных. Оценка компетенции производится отделами управления персоналом структурных подразделений дороги, в том числе с использованием

методов тестирования. Примерная система оценки профессиональной компетентности молодого специалиста приведена в приложении 3.

3.4. На основании регулярной оценки компетенции молодого специалиста отдел управления персоналом структурных подразделений планирует индивидуальную деловую карьеру молодого специалиста, целевые показатели его профессионального развития.

Планирование деловой карьеры предусматривает нахождение в должности в течение, как правило, не менее двух лет.

3.5. Не позднее одного месяца после принятия на работу молодого специалиста соответствующим отделом управления персоналом структурного подразделения на основе оценки знаний и навыков составляется план первоочередной профессиональной адаптации и план деловой карьеры.

3.6. Для профессиональной адаптации и приобретения профессиональных навыков молодому специалисту назначается наставник.

3.7. Достижение целевых показателей развития компетенции, характеристики наставников и выводы по завершении периода пребывания в статусе молодого специалиста служат основанием для дальнейшего формирования профессиональной карьеры работника, в том числе для выдвижения его в резерв на замещение руководящих должностей.



допускается на период не более 6 месяцев в порядке исключения и при наличии обоснованной необходимости;

б) создавать условия для профессиональной адаптации молодых специалистов;

в) планировать деловую карьеру молодого специалиста с учетом его профессиональных знаний и личностных качеств; ежегодно рассматривать и планировать должностные перемещения молодого специалиста с учетом характеристик наставника, профессиональной компетентности, результатов тестирования;

г) направлять молодого специалиста на обучение с целью углубления знаний с учетом его профессионального уровня и компетенции;

д) предоставлять корпоративную поддержку для улучшения жилищных условий;

е) создавать условия, способствующие вовлечению молодых специалистов в развитие корпоративной культуры;

ж) создавать условия для физического воспитания и физического развития молодых специалистов, ведения здорового образа жизни;

з) формировать у молодых специалистов гражданско-патристическую позицию, уважительное отношение к ветеранам, традициям и культуре железнодорожного транспорта;

и) проводить соревнования, конкурсы, научно-практические конференции, слеты молодых специалистов;

к) обеспечивать индивидуальный подход к работе с молодыми специалистами, направляемый на наиболее полное использование и развитие их творческого, инновационного и научного потенциала.

5. Гарантии и компенсации, предоставляемые молодому специалисту

5.1. Молодому специалисту предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором Дальневосточной железной дороги — филиала ОАО «РЖД», целевой программой ОАО «РЖД» «Молодежь ОАО «Российские железные дороги» (2006—2010 гг.), нормативными документами ОАО «РЖД» и настоящим Положением.

5.2. Молодому специалисту после приема на работу выплачивается единовременное пособие в размере месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки). Право на получение данного пособия сохраняется у молодого специалиста, ранее не воспользовавшегося этим правом в силу каких-либо обстоятельств, в течение срока его нахождения в статусе молодого специалиста.

5.3. При направлении молодого специалиста на работу, связанную с переездом в другую местность:

а) оплачиваются расходы на проезд молодого специалиста и членов его семьи, а также расходы, подтвержденных проездными документами (к членам семьи молодого специалиста относятся жена (муж), а также дети и родители обоих супругов, находящиеся на его иждивении и проживающие вместе с ним);

б) оплачиваются расходы по обустройству на новом месте жительства.

— в размере одного должностного оклада и

4. Обязанности Дальневосточной железной дороги — филиала ОАО «РЖД» в отношении молодого специалиста

4.1. Дальневосточная железная дорога — филиал ОАО «РЖД», признавая значительную роль молодых специалистов в деятельности Компании, принимает на себя следующие обязательства:

а) предоставлять молодому специалисту должность в соответствии с полученной им в образовательном учреждении специальностью и квалификацией, а также требованиям квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов; использование молодого специалиста на рабочей должности

К Положению об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза

Российский Профсоюз железнодорожников и транспортных строителей

ПРЕДЛОЖЕНИЕ

уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета

« ____ » _____ 200__ г. № _____
 Кому _____
 (должность, Ф.И.О.)

(наименование структурного подразделения)

В соответствии со статьей 370 Трудового кодекса РФ, ст. 20 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профсоюзных органах, их правах и гарантиях их деятельности» предлагаю устранить следующие нарушения:

№ п/п.	Перечень выявленных нарушений	Сроки устранения

Уполномоченный по охране труда _____ (дата, подпись) (Ф.И.О.)

Предложение получил: _____ (дата, подпись)

К Положению об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза

УДОСТОВЕРЕНИЕ

уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета

Внутренняя сторона левая часть

(наименование предприятия, учреждения, организации)

_____ (фамилия, имя, отчество)
 является уполномоченным по охране труда _____

(должность, Ф.И.О. и подпись руководителя организации (структурного подразделения), выдавшего удостоверение)

« ____ » _____ 200__ года

Внутренняя сторона правая часть
 Фото _____ Действителен до: « ____ » _____ 200__ года
 _____ (личная подпись) Печать _____

Предъявитель удостоверения имеет право поверять состояние охраны труда в _____ (наименование подразделения)

и выдавать обязательные к рассмотрению Предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда
Примечания: 1. Рекомендуемый размер удостоверения в сложенном виде 90 х 65 мм; 2. Размер фотокарточки 3 х 4 с уголком для печати.

одной четвертой должностного оклада молодого специалиста на каждого перевежающего члена семьи;

— в размере двух должностных окладов и половины должностного оклада молодого специалиста на каждого перевежающего члена семьи при переезде в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности;

в) выплачиваются суточные за каждый день нахождения в пути следования к месту работы в размерах, не менее установленных правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета;

г) предоставляется оплачиваемый отпуск для обслуживания на новом месте жительства продолжительностью до семи календарных дней;

д) возмещаются расходы по временному найму жилого помещения (кроме стоимости коммунальных услуг) в порядке и размерах, определенных нормативными документами ОАО «РЖД», распоряжение ОАО «РЖД» № 1600 от 02.08.2006 г., или в установленном порядке предоставляется специализированное жилье.

Конкретные размеры возмещения расходов, связанных с переездом в другой населенный пункт, и условия их возврата в случае увольнения молодого специалиста предусматриваются в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.4. Молодому специалисту предоставляется корпоративная поддержка для приобретения жилого помещения в соответствии с нормативными документами ОАО «РЖД». Молодому специалисту, получившему в соответствии с нормативными документами ОАО «РЖД»



ледующего — в размере стоимости 18 кв. метров общей площади жилого помещения. Субсидия предоставляется работнику на каждого родившегося ребенка, но не может превышать остатка задолженности по оплате.

Для работников, имеющих статус молодого специалиста, а также имевших этот статус до достижения ими возраста 30 лет, ипотечная субсидия предоставляется в размере ставки рефинансирования Банка России, в соответствии с нормативными документами ОАО «РЖД», распоряжение ОАО «РЖД» № 889 от 23.01.2007 г.

5.5. Молодому специалисту устанавливается ежемесячная плата за содержание его детей в негосударственных дошкольных образовательных учреждениях и общеобразовательных школах-интернатах Дальневосточной железной дороги — филиала ОАО «РЖД» в размере до 5 процентов ежемесячных затрат на содержание воспитанника в образовательном учреждении ОАО «РЖД», с возмещением расходов до полной стоимости за счет средств ОАО «РЖД».

5.6. Предоставлять детям молодых специалистов места в детских садах вне очереди.

Производить оплату за счет предприятия за посещение детьми молодых специалистов детских дошкольных учреждений на станциях, где отсутствуют ведомственные детские сады, за вычетом стоимости родильской платы, установленной за посещение ведомственных детских садов.

5.7. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, оплату соответствующих налоговых сборов по пунктам 5.5, 5.6 производит молодой специалист.

6 Обязанности молодого специалиста

6.1. Молодой специалист должен руководствоваться следующими основными корпоративными принципами поведения:

— уважительное отношение к традициям ОАО «РЖД», Дальневосточной железной дороги, железнодорожного транспорта страны;

— приложение максимум усилий для приобретения и развития профессиональных знаний и навыков;

5) соблюдение работниками правил и инструкций по охране труда, технологических процессов безопасного производства работ. Правильность применения ими средств индивидуальной защиты;

6) предоставление работникам льгот и компенсаций на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с результатами аттестации рабочих мест, коллективным договором (соглашением);

7) Своевременное выдача молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, имеющим право на их получение, а также лечебно-профилактического питания на работах с особо вредными условиями труда;

8) обеспечение работников мылом или иными смывающими средствами (защитными и регенерирующими кремами для рук, очищающими пастами) и (или) обезвреживающими средствами в

соответствии с типовыми нормами и коллективным договором (соглашением);

9) соответствии технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, инструмента требованиям норм охраны труда;

10) исправность санитарно-бытовых помещений, обеспечение работников гардеробными шкафами, рукомойниками, душевыми, комнатами приема пищи, туалетами;

11) своевременное расследование и возмещение вреда, причиненного здоровью работника в результате произошедших несчастных случаев на производстве. Выполнение мероприятий по предупреждению несчастных случаев;

12) Устранение нарушений, выявленных в структурном подразделении при проведении трехступенчатого контроля, целевых и комплексных проверок;

к Положению об Уполномоченном (Доверенном) Лице по Охране Труда профессионального союза

Форма I—IV

Составляется уполномоченным два раза в год (с пояснительной запиской) и не позднее 15 января и 15 июля после отчетного периода представляется в комитет первичной профсоюзной организации.

ОТЧЕТ

о работе уполномоченного по охране труда профессионального союза

за _____ год

(полное наименование: Ф.И.О., должность, подразделение (участок) Служебный телефон:_____

№ п/п	Наименование показателей	Период	
		Отчетный	Предыдущий
1	Проведено проверок, при этом:		
1.1	выявлено нарушений		
1.2	выдано предложений		
2	Количество совместных проверок:		
2.1	в составе комитета (комиссии) по охране труда		
	— выявлено нарушений		
2.2	с техническим инспектором труда		
	— выявлено нарушений		
3	Количество внедренных предложений по улучшению условий и охраны труда		
4	Количество выданных предложений о приостановке работ в связи с угрозой жизни и здоровью работников		
5	Участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев, произошедших в подразделении		
6	Количество рассмотренных трудовых споров по условиям труда (в составе комиссии), кол.		
7	Количество проверок с руководителями цеха (бригады, смены) при проведении 2-й ступени контроля		

Приложение: Пояснительная записка на _____ листах

« _____ » _____ 200__ г.

Уполномоченный по охране труда _____ (подпись) (Ф.И.О.)

VII. Включить в пункт 10 приложения № 17 «Положение о порядке обеспечения путевокки в санаторно-курортные и оздоровительные учрежд-

ения работников дороги и членов их семей» третьего абзаца следующего содержания: «Работникам локомотивных бригад, проходящим по направ-

лению лечебно-профилактических учреждений в санаториях-профилакториях дороги 10-дневную реабилитацию в период очередного оплачиваемого отпуска путевки выдаются за счет расходов структурных подразделений отделений дороги».

VIII. Внести изменение в приложение № 18 «Смета расходов средств на санаторно-курортное лечение работников ДВОСТ ж. д. — филиала ОАО «РЖД» в связи с изменениями в порядке выделения путевок на реабилитацию работников локомотивных бригад, исключив частичную оплату по этой позиции.

СМЕТА

на санаторно-курортное лечение по ДВОСТ ж. д. — филиалу ОАО «РЖД» на 2008 год

Наименование санатория	Потребность в путевках на 2008 год			Частичная оплата 20 %, пенсионеры —5 %, руб.	Сумма оплаты без частичной стоимости, руб.
	кол-во путевок в месяц, шт.	кол-во путевок в год, шт.	сумма оплаты путевок на год, руб.		
1. Здравницы ОАО «РЖД», санатории-профилактории					
Железнодорожник	20	240	6282000	1256400	5025600
Железнодорожник, реабилитация	80	960	11472480		11472480
Экспресс	15	180	4711500	942300	3769200
Экспресс, реабилитация	50	600	7170300		7170300
Горячий ключ	40	480	12564000	2512800	10051200
Надежда	15	180	4711500	942300	3769200
Надежда, реабилитация	25	300	3585150		3585150
Оздоровительный центр на ст. Ружино, реабилитация	24	288	3441744		3441744
Итого профилактории	269	3228	53938674	5653800	48284874
Санатории Дирекции медико-технического и фармацевтического обеспечения	29	355	13868750	2773750	11095000
Итого по 1-му разделу	298	3583	67807424	8427550	59379874
2. Здравницы, не входящие в систему ОАО «РЖД»					
Шмаковка	25	300	7500000	1500000	6000000
Кульдур	11	132	3300000	660000	2640000
Белокураиха	25	300	10110498	2022100	8088398
Усури	4	48	92000	18400	73600
Амурский залив	9	108	2700000	540000	2160000
Итого по 2-му разделу	74	888	23702498	4740500	18961998
3. Базы отдыха	50	600	8400000	1680000	6720000
Итого по 3-му разделу	50	600	8400000	1680000	6720000
Всего для работающих	422	5071	99909922	14848050	85061872
Пенсионеры	42	504	12766316	638316	12128000
Всего	464	5575	112676238	15486365	97189873
В том числе реабилитация	179	2148	25669674	0	25669674

ПОЛОЖЕНИЕ

Об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного союза

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного союза (далее — Положение) разработано в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Рекомендациями по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива (утв. постановлением Минтруда РФ от 8.04.1994 г. № 30), Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза (постановление ФНПР от 18.10.2006 г. № 4-3), определяет основные направления деятельности, права и обязанности уполномоченного (доверенного) лица по охране труда (далее — уполномоченный) по осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда в структурных подразделениях Дальневосточной железной дороги, в которых работают члены профсоюза.

1.2. Уполномоченный является представителем профсоюзного комитета организации и в своей деятельности руководствуется Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными актами по охране труда, настоящим Положением, коллективным договором и постановлениями первичной организации профсоюза и ее выборных органов.

1.3. Комитет первичной профсоюзной организации обеспечивает выборы уполномоченных в каждом ее структурном подразделении. Численность уполномоченных, порядок их избрания устанавливаются локальным нормативным актом в зависимости от конкретных условий и структуры производства и необходимости обеспечения систематического осуществления контроля за соблюдением базовых условий труда на рабочих местах в каждом структурном подразделении.

1.4. Уполномоченные избираются открытым голосованием на собраниях (конференциях) цеховых комитетов профсоюза из наиболее инициативных и грамотных членов профсоюза, пользующихся уважением и авторитетом в коллективе. Уполномоченные избираются на срок полномочий выборного профсоюзного органа, итоги выборов уполномоченных утверждаются на заседании профсоюзного комитета организации. Копия протокола (или выписка) об избрании уполномоченных передается руководству предприятия для проведения соответствующей работы (выдачи удостоверений, бланков предпослужных и т. д.).

1.5. Уполномоченным не может быть избран работник (должностное лицо), который по занимаемой должности несет ответственность за обеспечение безопасных условий и охраны труда в организации, ее структурном подразделении (мастер, начальник участка, смены, прораб).

1.6. Выдвижение уполномоченных в состав совместного комитета (комиссии) по охране труда в качестве представителей работников осуществляется на основании решения комитета первичной профсоюзной организации.

1.7. Уполномоченные осуществляют свою деятельность во взаимодействии с руководителями производственных участков и иными должностными лицами структурного подразделения, в том числе со специалистом по охране труда, а также комитетом (комиссией) по охране труда, технической инспекцией труда профсоюза. Руководство деятельностью уполномоченных осуществляется комитетом первичной профсоюзной организации.

1.8. Уполномоченные периодически отчитываются о своей работе на собраниях цеха (смены, бригады) или на заседании комитета первичной профсоюзной организации. Уполномоченные представляют в профсоюзный комитет отчет о своей работе за полугодие и год (приложение № 1 к Положению). Председатель профсоюзного комитета составляет сводный отчет структурному подразделению и направляет его в филиал ДОПРОСЖА.

1.9. По решению профсоюзного собрания или комитета первичной профсоюзной организации уполномоченный может быть отозван до истечения срока действия своих полномочий, если он не выполняет возложенные на него функции по защите прав и интересов работников на безопасных условиях труда.

1.10. Комитет первичной профсоюзной организации и работодатель (должностное лицо), а также техническая инспекция труда профсоюза оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченным по выполнению возложенных на них обязанностей.

2. Основные задачи уполномоченных

Основными задачами уполномоченных являются:

2.1. Содействие созданию в структурном подразделении здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям инструкций, норм и правил по охране труда.

2.2. Осуществление ежедневного (ежеменного) общественного контроля в форме наблюдений за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах работников цеха (бригады, смены), выбравших уполномоченного.

Представление интересов работников при рассмотрении трудовых споров по вопросам, связанным с обязанностями работодателя по

IX. Включить в перечень приложений приложение № 24 «Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда» в следующей редакции:

обеспечению безопасных условий и охраны труда в структурном подразделении и правами работника на условия труда, отвечающие требованиям охраны труда.

Подготовка предложений работодателю (должностному лицу) по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах структурного подразделения.

Информирование и консультирование работников структурных подразделений по вопросам прав и гарантий на безопасный и здоровый труд.

3. Функции уполномоченных

В соответствии с назначением института уполномоченных и задачами, стоящими перед ними, на уполномоченных возлагаются следующие функции:

3.1. Проведение ежедневных (ежедневных) наблюдений состояния условий и охраны труда на рабочих местах работников, выбравших уполномоченного, и подготовка предложений руководителям (должностным лицам) структурного подразделения по устранению выявленных нарушений.

3.2. Информирование работников о наличии вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах и предупредительных законодательством размерах компенсационных выплат работникам по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

3.3. Осуществление контроля по своевременному обеспечению работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, молотком или другими равноценными продуктами, соблюдения норм рабочего времени и времени отдыха работников, предоставления компенсаций на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, выполнении работниками их обязанностей по обеспечению охраны труда, т. е.:

— соблюдение работниками технологии безопасного производства работ, правил и инструкций по охране труда;

— правильностью применения ими средств коллективной и индивидуальной защиты (спецодежды, спецобуви и других СИЗ по назначению и содержанию их в надлежащем состоянии), использования в работе исправного и безопасного оборудования и инструмента.

3.4. Участие в проведении трехступенчатого контроля по охране труда, проверках цеха (бригады, смены) по состоянию условий и охраны труда, обеспечения работников СИЗ и санитарно-бытовыми помещениями, технического состояния зданий, сооружений, машин, механизмов, транспортных средств и другого производственного оборудо-

вания, систем вентиляции и освещения на соответствие их требованиям охраны труда; безопасного применения оборудования, инструмента, сырья и материалов и разработки мероприятий по устранению выявленных нарушений.

3.5. Информирование работодателя (должностного лица) о ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, ухудшению их здоровья, о каждом несчастном случае, произошедшем с работником в цехе, бригаде, смене.

3.6. Участие в организации, а при необходимости (после соответствующего обучения) оказания первой помощи пострадавшему в результате несчастного случая на производстве.

3.7. Подготовка предложений работодателю, комитету первичной профсоюзной организации по изменению (дополнению) инструкций по охране труда.

3.8. Участие по поручению профсоюзного органа в расследовании произошедших в структурном подразделении аварий и несчастных случаев, разработке мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за выполнением данных мероприятий.

3.9. В структурном подразделении из членов комитета первичной профсоюзной организации или из лучших уполномоченных по охране труда избирается старший уполномоченный по охране труда, который может быть заместителем председателя данного выборного органа.

На старшего уполномоченного по охране труда возлагается:

— организация работы и координация деятельности уполномоченных по контролю за соблюдением работодателем (его представителями) требований охраны труда, норм, правил и локальных нормативных актов по охране труда, а также составление сводного отчета о работе уполномоченных и представление его в профсоюзный комитет структурного подразделения;

— внешение в выборный орган первичной профсоюзной организации и руководителем структурных подразделений предложений по совершенствованию работы уполномоченных по охране труда, снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда.

— участие в работе комитета (комиссии) по охране труда;

— контроль по выполнению должностными лицами предложений уполномоченных по обеспечению безопасных условий труда;

— внесение предложений по кандидатурам уполномоченных для участия в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве, премирования лучших уполномоченных на уровне отделения, дирекции, железной дороги, Компании.

4. Права уполномоченных по охране труда

Для выполнения возложенных функций уполномоченные имеют право:

4.1. Осуществлять контроль по соблюдению в подразделении, в котором они являются уполномоченными, требований инструкций, правил, норм и локальных нормативных актов по охране труда и принимать участие в проведении трехсту-

пенчатого контроля по охране труда.

4.2. Проводить ежедневные (ежедневные) наблюдения за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, проверять выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с коллективным договором, а также мероприятий, разработанных по результатам расследования несчастных случаев на производстве.

4.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.4. Получать информацию от работодателя и иных должностных лиц о состоянии условий и охраны труда в структурном подразделении; всех произошедших несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях; мерах по защите работников от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

4.5. Предъявлять представления работодателю обязательные для рассмотрения предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда в структурном подразделении (приложение № 2 к Положению), а их копии направлять председателю профсоюзного комитета структурного подразделения.

4.6. Защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве.

4.7. Направлять представлениям работодателя, председателю профсоюзного комитета структурного подразделения и в техническую инспекцию труда профсоюза предложения о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

4.8. Принимать участие в расследовании трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства, коллективного договора по охране труда.

4.9. Обращаться к представителям работодателя, председателю профсоюзного комитета, в техническую инспекцию труда профсоюза с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушениях требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

5. Обеспечение и гарантии деятельности уполномоченных

5.1. Условия деятельности уполномоченного (совокупление от основной работы на период выполнения возложенных на него обязанностей, предоставление льгот для мотивации его общественной деятельности, обучение, обеспечение необходимыми правилами, инструментами и другими нормативными и справочными материалами по охране труда, предоставление помещения для хранения и работы с документами и др.) обеспечиваются за счет работодателя.

5.2. Уполномоченному выдается руководителем структурного подразделения удостоверение установленного образца (приложение № 3 к Положению).

5.3. Уполномоченные проходят обучение по программе (рекомендуемая программа приведена в приложении № 4 к Положению) на предприятии, а также по направлению работодателя могут обучаться в образовательных центрах по охране труда по отраслевым программам с сохранением

среднего заработка по месту работы.

5.4. Уполномоченный не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, переведен на другую работу по инициативе работодателя (его представителя) без согласия профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

5.5. Работодатель и должностные лица несут в установленном законодательством порядке ответственность за нарушение прав уполномоченного или воспрепятствование его законной деятельности.

5.6. За активную и добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда на рабочих местах по результатам смотров-конкурсов уполномоченный может быть:

— материально и морально поощрен почетной грамотой, ценным подарком на уровне железной дороги, отделения, дирекции, структурного подразделения;

— выдвинут на соискание звания лауреата премии ОАО «РЖД» «Лучшему уполномоченному по охране труда», звания «Лучший уполномоченный по охране труда Федерации независимых профсоюзов России».

5.7. Награждение по итогам годового смотров-конкурса званием «Лучший уполномоченный по охране труда» отделения и дирекции Дальневосточной железной дороги производится по установленной квоте: по три человека по местуному решению отделения и филиала дорпрофсожа, по одному человеку — по совместному решению дирекций и объединенных профсоюзных организаций. Награжденным представляется за этот отчетный период дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью два календарных дня в год.

5.8. В особых случаях, связанных с предотвращением несчастного случая на производстве, аварии и т. д., уполномоченный может быть представлен к награде, поощрен денежной премией, ценным подарком отдельно по представлению руководителя структурного подразделения и соответствующего профсоюзного комитета.

Перечень вопросов для уполномоченного при проведении наблюдений состояния условий и охраны труда в подразделении.

При проведении уполномоченными ежедневных наблюдений состояния условий и охраны труда в цехе (бригаде, смене) обращать внимание на:

1) соответствие условий труда на рабочих местах требованиям норм охраны труда, в том числе по их освещенности, загазованности, запыленности, микроклимату и др., а также эффективность работы систем вентиляции, отопления и кондиционирования воздуха и т. д.;

2) соблюдение рабочего времени и времени отдыха работников;

3) соблюдение графиков проведения периодических медицинских осмотров, предусмотренных действующими законодательством;

4) наличие и состояние спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной и коллективной защиты на рабочих местах. Сроки выдачи СИЗ и их соответствие. Типовым отраслевым нормам и выдачи дополнительных видов СИЗ в соответствии с коллективным договором (согласием) Компании;

В ТРУДЕ И СПОРТЕ ЗА РЕКОРДЫ СПОРЬТЕ

Нынешний год ознаменован тем, что в состав олимпийской сборной России вошли 13 спортсменов «Локомотива». На Олимпиаде побывала и железнодорожная команда болельщиков из 19 человек. Однако главной заботой РФСО, как считает председатель Роспрофжела Николай Никифоров, являются все-таки не успехи в большом спорте, а системная деятельность с работниками железнодорожной отрасли. Об этом председатель Роспрофжела рассказал на пресс-конференции для журналистов ряда печатных и телевизионных СМИ. В пресс-конференции участвовал и трехкратный олимпийский чемпион Александр Попов



По данным Роспрофжела, сегодня в филиалах ОАО «РЖД» работают 2990 спортивных секций, охватывающих более 125 тысяч сотрудников Компании и 17 тысяч детей железнодорожников. На 2008 год РФСО было запланировано 47 спортивно-массовых мероприятий. За первое полугодие в чемпионатах и первенствах приняли участие свыше 2,3 тысячи человек, включая ветеранов отрасли, транспортных строителей и членов их семей.

Для дальнейшего развития массового спорта РФСО в настоящий момент готовит поправки в Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта.

— Мы намерены через профсоюз привлекать работников дочерних компаний к спортивному движению, пропаганде здорового образа жизни, а также участию в отраслевых спартакиадах, — подчеркнул председатель РФСО «Локомотив».

К слову, уже со следующего года перечень спортивных дисциплин отраслевых спартакиад будет расширен.

— В целом мы рассчитываем на помощь дорожных профсоюзных организаций, с тем чтобы вовлечь в физкультуру и спорт сотрудников

даже отдаленных станций. Кроме того, предстоит провести модернизацию спортивной инфраструктуры Компании, чтобы ведомственные объекты соответствовали современным требованиям техники безопасности и санитарно-гигиеническим нормам. И, безусловно, будем предлагать новые методики в оздоровлении сотрудников Компании, — заметил Александр Попов.

Отдельным направлением станет подготовка кадров по управлению спортивными объектами и организации спортивно-массовых и зрелищных мероприятий. С этой целью разрабатывается специальная программа, и уже «есть договоренность с ведущими европейскими вузами о соответствующих учебных методических пособиях, рассматривается опыт западных компаний».

Кстати, по утверждению председателя Роспрофжела, в отрасли на физкультуру и спорт делается особая ставка. Это позволяет не только сохранить здоровье работников, но и обеспечить безопасные и бесперебойные перевозки, привлечь в Компанию молодежь. Именно поэтому Роспрофжел тесно сотрудничает с Российским физкультурно-спортивным обществом «Локомотив», в

силах которого организовать профессиональную спортивную работу среди работников отрасли.

Несмотря на значительную отдаленность от центра, дальневосточники тоже активно занимаются физической культурой и участвуют, причем довольно успешно, во всех спортивных мероприятиях, проводимых ОАО «РЖД». Есть здесь и свои именитые спортсмены. О том, чем живет сегодня ФСК «Локомотив», рассказал председатель ФСК Владимир Деркач.

— У нас уже сложилась многолетняя система проведения дорожных спартакиад. Сначала соревнования проводятся на уровне предприятий, затем — отделений, а завершают все это дорожные спартакиады: среди служб и финальная — дорожная. За годы существования такой системы значительно возросла численность участников.

В этом году мы вырастили и чемпиона России, и чемпиона мира. Это наш именитый, самый сильный человек планеты на сегодня Владимир Бондаренко. К сожалению, выиграв в этом году чемпионат мира, он закончил свои выступления. Он в полном смысле вырос на нашей дороге, с детских лет занимался в «Локомотиве».

Взять ту же легкоатлетку Аноу Никитенко. Она серебряный призер чемпионата Европы в составе сборной России. Была кандидатом в олимпийскую сборную, но получила травму. Но мы считаем ее очень перспективной. Она набирается опыта.

Боксер Андрей Замковой тоже наша звездочка. Мы его лелеем, бережем, на него надеемся. Он в этом году выиграл международный турнир Олимпийских надежды. Сегодня, после Олимпийских игр, он практически выходит на первые позиции.

Достоин выступили мы в чемпионате РЖД. Те же легкоатлеты — они победители чемпионата. Хорошо развито у нас спортивное ориентирование на лыжах — чемпионы России, Европы, мира, и среди молодежи, и среди взрослых — Анастасия Кравченко и Алена Трапезникова.

Наши дети второй год подряд приезжают с чемпионата РЖД с серебряными наградами.

У нас на дороге тоже уделяется внимание детскому спорту. Мы сохранили ДЮК ФП в Хабаровске. Сегодня там появился свой стадион. Нами делается все возможное для строительства там крытого спортивного зала. То есть, медленно, но верно пытаемся переходить от ДЮК ФП к ДЮСШ. Большую помощь в

этом оказывает заместитель начальника дороги Олег Курунов. Вообще понимание между спортивным обществом и руководством дороги есть.

Вчера на Российских железных дорогах начались своего рода детские олимпийские игры. Честно признаюсь, когда смотришь на то, как соревнуются дети, заражаешься их азартом. Пусть они еще чего-то не умеют, пусть не та подготовка, но сколько эмоций, азарта, оптимизма! И тогда именно понимаешь: не зря выбрал эту профессию. Ради этого стоит и жить, и работать, отдавать себя этому делу.

Команда по волейболу из Облучья. Стритболисты из Комсомольска, легкоатлеты из Владивостока и Хабаровска. Мы верим в наших деток. Ниже третьего места они не опускались. Всегда достойно представляли Дальневосточную дорогу. А ведь из-за разницы во времени, акклиматизация, адаптация проходят труднее, а надо выступать. И по опыту прошлых лет, самые серьезные, заключительные игры проходили всегда в то время, когда на Дальнем Востоке уже ночь. Они просто герои, даже из-за того, что туда приезжают, а еще ведь и побеждают. Пожелаем им успехов и в этих играх.

Записала
Антонина ПИВНЕВА



В РАМКАХ ПРОЕКТА СОЦРАЗВИТИЯ

На Дальневосточной магистрали в 2008 году в реализацию проекта социального развития дороги планируется вложить 332 млн. рублей. Более половины этих средств уже освоено.

В рамках проекта социального развития Дальневосточной железной дороги проводятся работы по реконструкции детского сада на станции Хабаровск-1, строятся общежития для учебных центров подготовки кадров на станциях Комсомольск-на-Амуре и Хабаровск-2. Развернуты работы по строительству технологического жилья на 20 линейных станциях. Сдан в эксплуатацию спальный корпус со столовой и учебными классами на малой железной дороге в Хабаровске,



на которой теперь проходят начальную подготовку юные железнодорож-

ники со всей дороги. Завершено строительство административного здания для работников станции Хабаровск-1 площадью около 1,5 тыс. квадратных метров.

Только в строительство учебных мастерских школы-интерната № 30 на станции Комсомольск-на-Амуре в 2008 году вложено 16 млн. рублей. Школа-интернат № 30 была открыта в 1960 году и, по словам начальника отдела образовательных учреждений службы управления персоналом Дальневосточной железной дороги Алексея Зимина, сегодня по праву считается одним из лучших учебных заведений в Хабаровском крае, которое стало, без преувеличения, вторым домом для детей с отдаленных станций Комсомольского отделения.

За время существования школы-интернат окончили почти 2,3 тысячи учеников, первого сентября за парты здесь сядут 220 детей. Один из 10 классов — индустриально-технологического профиля, направление «Железнодорожный транспорт». Среди выпускников школы-интерната было 7 золотых и 15 серебряных медалистов. Многие выпускники выбирают профессию железнодорожника, только в прошлом году 11 ребят приняли решение поступать в железнодорожные высшие и средние учебные заведения.

Для обеспечения качественного образовательного процесса в школе-интернате имеется развитая материально-техническая база: два

компьютерных класса, кабинеты оснащены интерактивными досками, мультимедийными проекторами, имеется большая коллекция наглядных пособий и т. д. С 2004 по 2008 годы в школе-интернате проведен капитальный ремонт: отремонтированы спальный корпус и прачечная, столовая и переход построен актовый зал, отремонтирован учебный корпус. А в этом году, согласно инвестиционной программе, построены учебные мастерские. Современным оборудованием оснащены столовая, тренажерный зал, учебные мастерские.

Служба по связям
с общественностью
Дальневосточной железной дороги



ВСПОМНИТЬ ПОИМЕННО

Так решили в совете ветеранов управления дороги

Первый том Книги Памяти Хабаровского края вышел в свет в 1994 году. На сегодняшний день издано пять томов Книги. В ней названы жители Хабаровского края, участвовавшие в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов и павшие смертью храбрых на полях сражений или скончавшиеся от ран и болезней после войны. Но работа над восстановлением имен хабаровчан продолжается. Сейчас готовится к изданию шестой выпуск, он будет закончен к 65-летию Победы.

С Дальневосточной железной дороги в 1941–1942 годах тоже призывали работников в армию для отправки на фронт, с 1943 года ДВЖД стала военизированной, и на фронт работников дороги не посылали, за исключением паровозных бригад. Как выяснилось, не все воевавшие железнодорожники попали в Книгу Памяти. В период подготовки шестого выпуска книги решено воспользоваться возможностью внести имена работников аппарата управления, ушедших на фронт. Этим и занялся совет ветеранов аппарата управления.

Получив задание совета ветеранов войны и труда найти имена тех, кто из работников аппарата управления ушел на фронт, я отправилась в дорожный архив. Встретила меня архивариус Валентина Федоровна Ревакшина. Первое впечатление было, что я попала в библиотеку: такие же стеллажи в просторном помещении, только вместо книг — архивные коробки с документами и... тишина.

Меня интересовали приказы по личному составу управления ДВЖД с июня 1941 года по 1942 год включительно. Перелистываются страница



за страницей, передо мною мелькают дни, месяцы, годы жизни дороги, которые с особой заботой хранит история, собранная в архиве. И встает перед глазами сложная обстановка того времени...

За годы войны сменились три начальника дороги: до октября 1942 года — Иван Андреевич Шмелев, с октября 1942 по август 1943 года — Трофим Тимофеевич Пушков, с августа 1943 года — Аверкий Дмитриевич Беспялый (генерал-директор тяги II ранга). Трофиму Пушкову указом Президиума Верховного Совета СССР от 4 сентября 1943 года было присвоено звание генерал-директора движения III ранга, и он был назначен начальником Омской железной дороги.

Среди приказов об увольнении с дороги — за опоздание на рабочее место с обеда на два часа, за невыход на работу после отпуска, за несоответствие занимаемой

должности. Но больше всего меня поразил приказ об увольнении дорожного мастера ПЧ-3, как осужденного трибуналом за незаконное получение хлебных карточек в количестве 127 штук, выданных ему на работников дистанции.

Я сама по образованию путейец, после окончания института работала с 1970 по 1976 годы в Облученской дистанции пути инженером по технике безопасности. Часто приходилось встречаться с дорожными мастерами. Дистанция была сложная, но все дорожные мастера были грамотные. Я видела, как их уважают рабочие, как доверяют им начальники. На станции дорожный мастер считался «отцом родным», который всегда придет на помощь. Особенно по-отечески ко мне относился дорожный мастер ст. Кимкан Иван Андреевич Юрченко (светлая ему память). И мне искренне жаль

дорожного мастера из тех далеких сороковых годов, который понес суровое наказание за совершенный проступок.

Нам, послевоенным детям, часто приходилось слышать, что тыл жил особой жизнью, когда был главный девиз: «Все для фронта, все для Победы!» Однако несмотря на тяжелое положение на фронте в 1941–1942 годах, работников дороги посылали на курсы подготовки в Москву, принимали на работу молодых специалистов после окончания института: из Москвы, Томска, Ташкента и других городов. С августа 1939 года первокурсники ХабИИЖТа проходили обучение в Томске и Новосибирске, а с 1940 года стены Хабаровского железнодорожного института приняли их, первых студентов, на второй курс — 310 человек. Молодежь училась, несмотря на военное положение, а значит, верила в Победу!

...Уволенных в связи с призывом в РККА было 16 работников управления дороги, из них, как потом оказалось, А. С. Нечаев занесен в первый том Книги Памяти, П. К. Блескин — во второй том. Были просмотрены личные дела всех этих работников. К сожалению, не нашлось личного дела А. С. Ольховикова — инспектора-учетчика группы мобилизации внутренних ресурсов (приказ об увольнении в связи с призывом в РККА от 15.08.42 г. № НГЛ/564).

Из найденных в приказах 13 кандидатов в шестой том Книги Памяти, пять человек — женщины. Это Лидия Ивановна Лебедева (1911 г. р.) — дежурный помощник распорядительного отдела службы движения; Лидия Ивановна Масалова (1917 г. р.) —

заместитель начальника отдела приема и увольнения административного отдела управления ДВЖД; Зинаида Яковлевна Мостовщикова (1918 г. р.) — заведующая учетом НГЛ; Екатерина Герасимовна Полякова (1909 г. р.) — инженер-графист пассажирской службы; Надежда Михайловна Серая (1920 г. р.) — заведующая архивом ВМС.

В числе мужчин — Николай Григорьевич Анищенко (1915 г. р.) — начальник сектора автотормозов вагонной службы; Роман Павлович Воробьенко (1913 г. р.) — помощник начальника по кадрам дорсанотдела; Павел Яковлевич Грицинин (1917 г. р.) — инспектор дорожного отдела приема и увольнения; Александр Прокопьевич Зверев (1907 г. р.) — помощник по кадрам службы пути; Сергей Афанасьевич Колонтай (1918 г. р.) — начальник технического сектора отдела учета управления дороги; Иван Федорович Лобарев (1914 г. р.) — инженер военно-мобилизационной группы вагонной службы; Файтель Львович Финкель (1910 г. р.) — инспектор по рационализации и изобретательству; Олег Михайлович Шиллов (1916 г. р.) — заведующий механической мастерской грузовой службы.

Дальнейшая судьба этих людей нам неизвестна. Все данные будут направлены в военкоматы и после уточнения об отправке на фронт, дальнейшей судьбе имена этих людей будут опубликованы в Книге Памяти. Страна должна знать своих героев.

Евгения ХАРИНА,
член президиума совета ветеранов войны и труда управления ДВЖД

ЗДОРОВЬЕ

ЧТО МЫ ЗНАЕМ О ГИГИЕНЕ



«ЗДОРОВЬЕ ПИТАНИЕ — ЗДОРОВЬЕ НАЦИИ»
СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЦЕНТР
ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО ПИТАНИЯ
67 Россия, г. Новосибирск, ул. Ленина, 28
67 афср@yandex.ru; www.afsop.ru
т. (383) 218-33-43

Мало кто знает о существовании государственной Концепции «Здоровье через гигиену» и государственной программе «Здоровое питание — здоровье нации». По данным ВОЗ здоровье лишь на 10 процентов связано с деятельностью системы здравоохранения (в том числе и медикаментозной терапией), на 20 обусловлено наследственными факторами, на 20 его определяют экологические факторы и на 50 процентов образ жизни человека и знание правил гигиены.

Сохранение здоровья человека в значительной мере зависит от знаний о факторах, влияющих на возникновение заболеваний, о способах предотвращения заболеваний и о способах восстановления здоровья. Знания эти представляют собой свод правил, основанных на приоритетах Российской Академии медицинских Наук и Минздрава России.

Для чего принята концепция

С целью информирования, формирования и внедрения этих знаний, позволяющих эффективно и массово улучшить качество здоровья, жизни в России, благодаря усилиям ряда организаций и ведомств создана и реализуется концепция «Здоровье через гигиену». Основной целью концепции является сохранение индивидуального здоровья и повышение качества жизни современного чело-

века в среде обитания,

Основной задачей является формирование мировоззрения здорового образа жизни, сохранения высокой трудовой и социальной активности россиян.

Здоровье — это не наличие или отсутствие болезней. Это сложное, многомерное понятие, включающее категорию обмена веществ. Дисбаланс обмена веществ является общей предпосылкой развития патологии в тех или иных системах человеческого организма. Сохранение здоровья и накопление его следует рассматривать как личные усилия каждого,

Основные принципы

Концепция основывается на следующих принципах:

— здоровье человека — первоочередная задача правительства и общества;

— питание и качество жизни человека неразрывно связаны;

— оздоровительное (индивидуальное функциональное) питание является наиболее действенным профилактическим методом для широких кругов населения;

— оздоровительное (индивидуальное функциональное) питание является предпосылкой выживания человека в экологически неблагоприятной среде;

— оздоровительное питание обеспечивает повышение уровня качества

жизни как здоровых людей, так и лиц, входящих в группы риска и страдающих от различных патологий.

Концепция строится на основе объединения усилий науки, производства и сферы потребления, на объединении позиций общества, правительства и бизнеса. Для реализации данной концепции создана система региональных центров оздоровительного питания в федеральных округах, в том числе и в Дальневосточном, Сибирском и т. д. Центры оздоровительного питания готовят профессиональных гигиенистов, задача которых — донести знания о гигиене питания до населения. На данный момент в Дальневосточном округе аккредитованы 65 человек.

Кое что о гигиене

Здоровье человека и качество его жизни может быть восстановлено и сохранено только в том случае, если используется весь комплекс мер, относящихся к гигиене в целом (гигиена внутренней среды организма, социальная гигиена, гигиена окружающей среды). Гигиена своим названием обязана древнегреческой богине Гигее — покровительнице врачей, несущей людям исцеление, знания о природе болезней, о чистоте душевной, чистоте помыслов, а также жилища и тела.

Заблуждением непрофессиональным и опасным является понимание гигиены только как простейших,

примитивных мер по чистке зубов, мытье рук перед едой, уборке квартиры и т. д. Это «учение о здоровом образе жизни, здоровых условиях, совокупность мер, обеспечивающих сохранение иммунитета, здоровья» (Д. Н. Ушаков). Цель гигиены — профилактика и устранение заболеваний, социального неблагополучия.

Гигиена — сложная разносторонняя наука, охватывающая все стороны жизни человека. Существует гигиена питания, гигиена труда, гигиена детей и подростков, радиационная, космическая гигиена и т. д. Остальные узкие, частные вопросы (в том числе пути и способы устранения отдельных заболеваний) являются элементами гигиены и не могут рассматриваться отдельно от других ее элементов,

Основа здоровья человека — индивидуальная гигиена. Человек должен знать и выполнять правила создания благоприятных условий органам и системам своего организма для выполнения предназначенных им функций. Человек, который потребительски относится к своему здоровью, чаще всего не имеет понятия о гигиене и никогда не пытается заботиться о своем организме, замечая проблему только тогда, когда она переходит в разряд диагностированного заболевания.

После появления симптомов неблагополучия такие «потребители своего здоровья», как правило, приступают к лечению заболеваний, ожи-

дая от приема средства (не важно, лекарственный это препарат, либо БАД к пище) мгновенного избавления от болезней, формировавшихся десятилетиями вследствие целого комплекса различных причин. Длительное нарушение гигиены питания, гигиены труда, гигиены окружающей среды, социальной гигиены приводит к разнообразным нарушениям, в основе которых лежат изменения обмена клеток органов, связанные с повреждением генетического аппарата, недостаточностью или избыточностью веществ, поступающих из окружающей среды.

В соответствии с принятой концепцией «Здоровье через гигиену», воздействие на организм человека с целью эффективного преодоления физического неблагополучия должно включать в себя все элементы комплексной системы, каждый из которых, применяемый по отдельности, не способен привести к желаемому результату.

Все мероприятия, направленные на устранение заболеваний и социального неблагополучия, относятся к понятию гигиена и делятся на три основные группы:

— гигиена внутренней среды организма;

— гигиена социальная;

— гигиена труда и окружающей среды.

Все данные разделы гигиены должны реализовываться комплексно.

СТРОИТЕЛЯМ ТОННЕЛЯ ПОСВЯЩАЕТСЯ

Двадцатого июля 1941 года по тоннелю под рекой Амур близ Хабаровска прошел первый поезд, который провел машинист Василий Вожейко. Для своего времени Амурский тоннель являлся наибольшим в мире по протяженности подводной части (3600 м) и самым длинным тоннелем в Советском Союзе.

Планы по сооружению железнодорожного тоннеля под Амуром появились еще в начале XX века. В 1906 году на берега великой дальневосточной реки пришли изыскатели будущего Амурского участка (Кузунга—Хабаровск) Транссибирской магистрали. На основе проведенных работ предлагалось несколько проектов моста и также подводного тоннеля. Кстати, посетители торгово-промышленной выставки Приамурского края, посвященной 300-летию Дома Романовых и проводившейся в 1913 году в столице края Хабаровске, могли видеть проекционный чертеж тоннеля с изображением поезда, совершающего свой подводный путь. Но тогда «победил» проект железнодорожного моста...

была направлена специальная экспедиция Союзтранспроекта, в которую вошли специалисты Метропроекта, находившегося тогда в составе НКПС, и Военно-инженерной академии им. В. В. Куйбышева. На территории, где предстояло строительство, была установлена целая сеть надежно закрепленных геодезических точек — металлических марок, вмурованных в массивные бетонные монолиты. Работы по определению их координат выполнялись тремя независимыми бригадами геодезистов и в обработанном виде сводились для контроля в одни руки.

Изыскательские работы были проведены «стахановскими» темпами — всего за пять месяцев: с сентября 1936 по февраль 1937 года. При утверждении трассы тоннельного перехода через реку Амур предусматривалось девять вариантов. Проектированием занимался институт Метропроект под руководством академика В. Е. Веденеева. Приняли вариант № 1 как наиболее удовлетворяющий требованиям противовоздушной обороны (удаление объекта



Работники Особой (Амурской) дистанции пути, осуществлявшие эксплуатацию тоннельного и мостового переходов. 1-я половина 1950-х годов. В нижнем ряду крайний справа — А. Ф. Чертков, принимавший участие в строительстве тоннеля в должности командира взвода 7-й бригады Особого корпуса железнодорожных войск

окончания всех строительных работ и сдачи тоннеля в эксплуатацию — декабрь 1939 года.

Общая потребность в энергии для строительства была 16200 кВт. Поэтому одной из важнейших работ подготовительного периода считалось строительство ЦЭС — Центральной электростанции. Московский проект ЦЭС на 6650 кВт был переработан на месте и увеличен до 8890 кВт. Использовались также четыре энергопоезда общей мощностью 3200 кВт и Хабаровская городская электростанция — 1000 кВт. Камень брали в Ново-Каменском карьере на реке Тунгуске в 30 км от причалов строительства и в Корфовском карьере, который издавна был известен своим богатством месторождением гранодиорита. Проходка тоннеля началась в конце 1937 года и осуществлялась силами 15 отдельных строительных предприятий с участием военно-инженерных частей. Организацию строительства возглавлял нарком путей сообщения СССР Л. М. Каганович. Начальником и главным инженером управления строительства после нескольких замен был назначен опытный инженер-строитель Н. А. Ермолаев, который руководил строительством до его полного окончания.

Сбойка тоннеля произошла в июне 1941 года. По меркам мирного времени требовалось еще не менее полугода до полного завершения работ. Но вскоре на стройку пришла телеграмма Государственного комитета обороны, подписанная Сталиным, с приказом в сжатые сроки завершить работы и по тоннелю пустить поезда. За отведенный срок были демонтированы все строительные леса и временные под-

ездные пути, отсыпано 8000 куб. м щебня в балласт, уложен основной путь. И в назначенный срок, 20 июля 1941 года, по готовому тоннелю прошел первый поезд с участниками строительства. К тому времени еще отсутствовала система вентиляции, монтаж которой велся последующие девять месяцев.

Двадцать пятого апреля 1942 года правительственная комиссия приняла тоннель в постоянную эксплуатацию с оценкой «хорошо», работа маркшейдеров получила оценку «отлично». Высочайший профессиональный уровень маркшейдерско-геодезических работ заслуживает особого внимания. Дело в том, что по Амуру проходит граница между Балтийской и Тихоокеанской системами координат, не увязанных в единую сеть до сих пор. Благодаря «строительству № 4» был создан образец «межсистемной» высокоточной картографической основы, обеспечившей сбивку всех забоев в ходе строительства. Для обеспечения нормальной эксплуатации тоннель был оборудован системой вентиляции, обогрева, освещения, откачки воды, оповестительной и заградительной сигнализации. Он был способен противостоять самым передовым военным техноло-

гиям того времени. Благодаря этому запасу прочности и сегодня тоннель сохраняет все свои эксплуатационные параметры.

С 1942 по 1964 год тоннель в качестве секретного объекта находился на консервации. С 1960-х годов в целях увеличения пропускной способности однопутный тоннель стал использоваться для движения грузовых составов в нечетном направлении. С начала 1980-х годов, после завершения электрификации дороги в западном от Хабаровска направлении, по тоннелю стали пропускаться и пассажирские поезда, в том числе пригородные.

История не дала повода испытать стратегическую прочность Амурского тоннеля, и по сей день этот своеобразный «бронепоезд на запасном пути» несет свою вахту на мирной службе. Однако дань памяти тем, кто принимал участие в строительстве этого уникального объекта, — воинам-железнодорожникам, принимавшим участие в строительстве Амурского тоннеля у Хабаровска, увековечены в граните.

В канун Дня железнодорожных войск вблизи тоннеля была открыта памятная стела. Она увековечивает ратный труд личного состава ордена Октябрьской Революции 1-го железнодорожного корпуса, ее открытие приурочено к 157-й годовщине железнодорожных войск. Надпись на стеле гласит: «Слава воинам-железнодорожникам 7-й отдельной ордена Трудового Красного Знамени железнодорожной бригады, возводившим тоннель под руслом реки Амур. 1938—1941 гг.»

Валерия БУРКОВА,
директор Музея истории ДВЖД

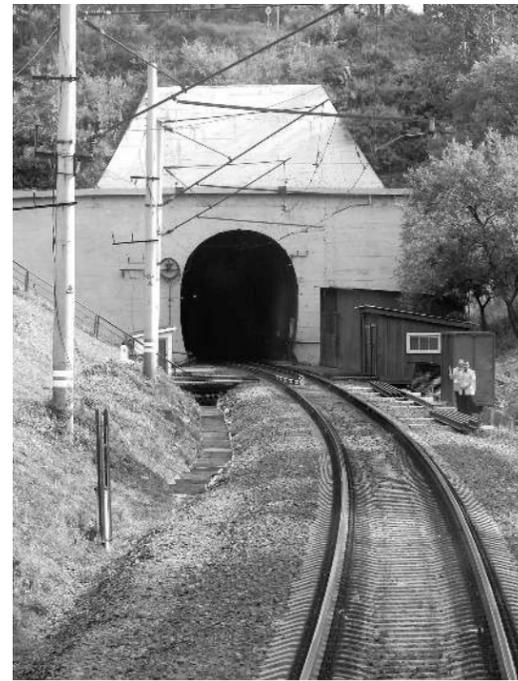


...Пятого апреля 1920 года два мостовых пролета (№ 12 и 13) были взорваны отступавшими на левый берег партизанскими частями с целью отрезать путь японским интервентам. Тем самым произошел разрыв Транссибирской линии на целых пять лет, что отрезало Дальний Восток от России и Сибири, а железнодорожное сообщение шло окружным путем через Маньчжурию по КВЖД.

Учитывая уязвимость такого важного стратегического объекта, как Амурский мост в условиях нарастающей военной угрозы со стороны Японии, а также необходимость увеличения пропускной грузопотока, в начале 1936 года по инициативе Генерального штаба РККА было принято решение о сооружении под Амуром, недалеко от моста, железнодорожного тоннеля. Для проведения инженерно-геологические изысканий будущего тоннеля в Хабаровск

от моста на 500 метров). Двадцать второго марта 1938 года постановлением СНК СССР и ЦК ВКП(б) проект Амурского тоннеля протяженностью 7198 м был утвержден. Но уже в октябре того же года постановлением Экономсовета СНК в него были внесены изменения, усилившие конструкцию от возможного воздушного нападения.

Строительные работы на секретном объекте «НКПС № 4» начались значительно раньше, согласно постановлению правительства от 7 июня 1937 года. По уже сложившейся практике социалистического строительства к работам приступили «не ожидая разработки технического проекта и генсметы». Последнюю часть этих базовых документов строители получили лишь в мае 1939 года. Генеральную смету к проекту утвердили в августе 1940 года. Стоимость тоннельного перехода была установлена в 294,5 млн. рублей. Срок



ИЗ ВЕКА В ВЕК ПЕРЕХОДЯ

Зал ожидания на втором этаже главного железнодорожного вокзала Хабаровска стал своеобразным музеем. Впервые он был использован как выставочная площадка в июне нынешнего года, когда хабаровчане и гости города смогли познакомиться с работами известного фотохудожника Антона Ланге «Россия из окна поезда».

Идея пришла по вкусу посетителям вокзала (кстати сказать, через

хабаровский вокзал ежедневно проходит до 10 тысяч человек), поэтому было решено проводить подобные мероприятия и в дальнейшем. Теперь здесь проходит выставка Хабаровского краевого краеведческого музея имени Гродекова.

Руководство Дальневосточной региональной дирекции железнодорожных вокзалов поддержало инициативу Хабаровского краевого краеведческого музея имени Гродекова

разместить в зале ожидания выставку под названием «Из века в век переходя», рассказывающую об истории создания музея, этапах развития и достижениях последних лет. Посетить эту выставку можно бесплатно в любое время. Выставка продлится до 11 сентября.

Служба по связям с общественностью
Дальневосточной железной дороги

ПРОФСОЮЗНАЯ ЖИЗНЬ

Учредитель: дорожная объединенная первичная профсоюзная организация Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей на Дальневосточной железной дороге.

Газета зарегистрирована управлением Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в СМИ и охране культурного наследия по ДФО.
Свидетельство ПИ № ФС 15-0499 от 23.04.2007 года.

Адрес редакции: 680000, Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д. 20, дорпрофсоюз.
Телефон — 38-45-63 (4-45-63).
E-mail: APivneva@upr.dvzgd.ru

Редактор — Антонина ПИВНЕВА
Дизайн и верстка — информцентр дорпрофсоюза
Отпечатано в Хабаровской краевой типографии
Адрес: 680038, г. Хабаровск, ул. Серышева, 31.
Заказ № 772. Тираж 3550 экз.