

# ПРОФСОЮЗНАЯ ЖИЗНЬ



22 октября 2008 г.  
№ 19 (75)

ГАЗЕТА ДОРОЖНОЙ ОБЪЕДИНЕННОЙ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РОСПРОФЖЕЛА НА ДАЛЬНЕВОСТОЧНОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГЕ

## ПООЩРЕНИЯ ЗА ДОБРОСОВЕСТНЫЙ ТРУД

К пятилетию компании «Российские железные дороги» отмечены лучшие работники Дальневосточной железной дороги

*В честь пятилетия ОАО «РЖД» в управлении Дальневосточной железной дороги прошло заседание круглого стола «Стратегия развития железнодорожного транспорта до 2030 года: новые перспективы региона».*

По сложившейся традиции в мероприятии в честь Дня компании приняли участие представители региональных органов исполнительной власти, таможни, портов, промышленных предприятий, компаний-грузовладельцев.

Рассказывая о перспективах развития дороги, Михаил Заиченко отметил, что во всех регионах России, в том числе и на Дальнем Востоке, появляются новые точки экономического роста. Отечественные производители наращивают выпуск товарной продукции, крупные российские компании увеличивают объемы добычи сырьевых и топливно-энергетических ресурсов, активизируется товарообмен между странами АТР и Западной Европой.

Участники круглого стола в своих выступлениях поделились опытом работы с железной дорогой, обращая внимание на то, что открытый диалог между участниками транспортного рынка способствует оптимизации взаимодействия и повышению качества перевозочной деятельности.

Приказом президента открытого акционерного общества «Российские железные дороги» Владимира Якунина за высокие достижения в труде, проявленную инициативу



при выполнении производственных заданий и в связи с празднованием 5-й годовщины образования открытого акционерного общества «Российские железные дороги» знаком «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги» награждены: машинист тепловоза локомотивного депо Тында Василий Барановский, заместитель начальника Ружинской дистанции электроснабжения Сергей Бирюков, бригадир пути Партизанской дис-

танции пути Николай Гусев, слесарь Хабаровской дистанции сигнализации, централизации и блокировки Геннадий Криницин, первый заместитель начальника экономической службы Дальневосточной железной дороги Людмила Макаренко, начальник ПТО вагонов эксплуатационного вагонного депо Уссурийск Николай Грек, начальник станции Верино Светлана Ревоненко, тоннельный мастер Облученской дистанции пути Сергей Трещилов, машинист мото-

воза Тындинской дистанции пути Виктор Файчук, заместитель начальника эксплуатационного вагонного депо Тында Александр Новик и машинист тепловоза локомотивного депо Уссурийск Владимир Хамрай.

Знак «За безупречный труд на железнодорожном транспорте 30 лет» вручен приемосдатчику груза и багажа Хабаровской механизированной дистанции погрузочно-разгрузочных работ и коммерческих операций Веры Ивановой, электро-

механику Хабаровской дистанции сигнализации, централизации и блокировки Владимиру Ковалеву, ревизору движения отдела перевозок Хабаровского отделения железной дороги Александру Козыреву, машинисту электровоза локомотивного депо Смоляниново Вячеславу Школьному.

Знаком «За безупречный труд на железнодорожном транспорте 20 лет» награждены старший электромеханик Февральской дистанции сигнализации, централизации и блокировки Сергей Блохин и начальник сектора службы гражданских сооружений, водоснабжения и водоотведения Олег Карякин.

Благодарность президента ОАО «Российские железные дороги» объявлена начальнику Тындинского отделения Дальневосточной железной дороги Георгию Щербакову.

Приказом начальника Дальневосточной железной дороги Михаила Заиченко за высокие достижения в труде, проявленную инициативу при выполнении производственных заданий и в связи с празднованием 5-й годовщины образования открытого акционерного общества «Российские железные дороги» именными часами начальника Дальневосточной железной дороги награждены начальник участка производства Владивостокской механизированной дистанции погрузочно-разгрузочных работ и коммерческих операций Владимир Мельник, бригадир по текущему содержанию и ремонту пути Ургальской дистанции пути Сергей Перевезенцев, диспетчер поездной службы перевозок Дальневосточной железной дороги Ольга Шаталова, машинист электровоза локомотивного депо Облучье Михаил Псищев.

Награды вручил начальник Дальневосточной железной дороги Михаил Заиченко 15 октября на торжественном заседании, посвященном 5-летию ОАО «РЖД».

**Служба по связям с общественностью Дальневосточной железной дороги**

### СИТУАЦИЯ

## ЖИВИТЕ С МИРОМ

Эти слова хочется адресовать руководству дорожной клинической больницы на ст. Хабаровск-1

*С недавних пор коллектив Дорожной клинической больницы на ст. Хабаровск-1 будоражит. Обсуждают случившееся как те, кого это непосредственно касается, так и не причастные. А всему виной налог на доходы физических лиц. Впрочем, сам налог ни в чем не виноват. Все дело в том, в каком порядке его удерживают...*

Работники больницы, чьи дети посещают детские сады ОАО «РЖД», в сентябре, получив расчетные листки за август, были крайне удивлены, не досчитавшись в строке «к выдаче на руки» половины суммы. В бухгалтерии НУЗа им объяснили, что это удержан налог с сумм, оплаченных ОАО «РЖД» за содержание их детей в детских садах. Причем налог удержан с января прошлого года. И

за сентябрь будет не меньший процент удержания, и так до погашения задолженности.

Такую несправедливость стерпеть не захотели. Пошли по разным инстанциям. Кто-то проконсультировался у юриста, кто-то обратился в профсоюз, кто-то в нашу газету, а более смелые — в суд. А все дело в том, что согласно Трудового кодекса, а именно статей 137 и 138, такие удержания должны быть произведены только с согласия работника и только в том размере, какой укажет заявитель. Даже под те случаи, когда можно удержать без согласия не более 20 процентов, данная ситуация не подходит. А здесь — пятьдесят.

Вся заковырка-то в том, что в течение 20 месяцев с сумм, оплаченных РЖД детским садам за содер-

жание детей, чьи родители работают в НУЗах, налог не взимался. И только проведенная налоговым органом проверка вскрыла эту недоработку. Поэтому все 20 месяцев людям выплачивалась излишняя заработная плата. Однако в больнице рассудили иначе.

Мне захотелось поговорить с главным бухгалтером о сложившейся ситуации. Хотелось посоветовать исправить ошибку, не поднимая шума, сделать налоговое бремя для медиков более щадящим. Тем более Трудовой кодекс это регламентирует.

— Мы действуем согласно Налогового кодекса, — услышала в ответ.

Увы, в Налоговом кодексе ссылки на удержание в размере 50 процентов в данном случае я не нашла.

Попробовала наприсниться на личную встречу с главным бухгалтером, но Марина Леонидовна сослалась на разрешение директора НУЗа. А тот, в свою очередь сославшись опять же на Налоговый кодекс, разрешения не дал.

— Вот пройдет суд (имея в виду тех, кто туда обратился с иском), тогда и будем комментировать ситуацию.

Пятнадцатого октября в Дорожной клинической больнице прошло-таки собрание с теми членами коллектива, чьи дети посещают детский сад и чья урезанная вполноценную зарплата стала причиной недовольств. Руководство больницы однозначно заявило, что поступает в соответствии с законом. О возврате удержанных без согласия работников сумм речи быть не может. Но вот если кому тяжело нести такую ношу, могут обратиться к руководству с заявлением, тогда таким категориям процент удержания будет снижен. Речи о заявлении на удержание задолженности не было.

Неужели подобная ситуация сложилась по всем медучреждениям

РЖД, относящимся к Региональной дирекции медобеспечения? Чтобы узнать это, специалисты дорпрофсожа и его филиалов обзвонили НУЗы. Нигде подобного положения не обнаружено. Где-то еще не удерживали налоги, а там, где работа эта началась, отнесли к своим работникам довольно лояльно, не только предупредили заранее о предстоящих удержаниях, взяли личные заявления, но и удержания производят в щадящих процентах, оставляя работникам суммы и на родительскую плату, и на хлеб.

— Мы не против платить налоги, — сетовали те, кто обратился в газету. — Раз положено, значит пусть удерживают. Только почему нас не хотят за людей считать, почему не делают по закону? Мы-то в чем виноваты в сложившейся ситуации?

Вот уж поистине, кто меньше всего виноват — тот и пострадал. А впереди — судебные разбирательства. Нужны ли они руководству больницы? И не проще было бы решить ситуацию миром?

**Антонина ПИВНЕВА**

## СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ГОСУДАРСТВА

*В Общественной палате Российской Федерации прошли слушания на тему «Социально-экономические аспекты железнодорожного транспорта».*

Выступая на слушаниях, заместитель председателя Роспрофжела Сергей Чаплинский отметил, что Стратегия развития железнодорожного транспорта определяет соотношение зарплаты железнодорожников к среднероссийской в 160 процентов, а сегодня она составляет только 130. Необходимо принимать меры по исправлению ситуации, в том числе собственнику ОАО «РЖД» — государству.

Кроме того, в законодательстве страны необходимо закрепить социальные гарантии железнодорожников, что сегодня особенно актуально, так как право работать на рынке железнодорожных услуг получает все больше организаций.

Итоги слушаний подвел член Общественной палаты председатель профсоюзной организации Октябрьской железной дороги Владимир Белозеров, отметив целесообразность финансовой поддержки компании со стороны государства, что положительно скажется на всех отраслях экономики.

## УХОД ЗА РЕБЕНКОМ ВКЛЮЧАТ В СТАЖ РАБОТЫ

*В связи с многочисленными обращениями работников президент ОАО «РЖД» поддержал предложение Роспрофжела о включении в стаж работы, дающий право на вознаграждение за преданность Компании, время нахождения в отпуске по уходу за ребенком по достижению им трехлетнего возраста.*

В настоящее время осуществляется работа по внесению соответствующих изменений в Положение о выплате вознаграждения за преданность Компании, принятое в июне нынешнего года.

## ЛОКОМОТИВНЫМ БРИГАДАМ ДОПЛАТЯТ

*Принятые изменения и дополнения в Положение о корпоративной оплате труда вводят новые доплаты членам локомотивных бригад.*

Правлением ОАО «РЖД» принято решение дополнить Положение о корпоративной оплате труда введением доплат членам локомотивных бригад в размере до 30 процентов часовой тарифной ставки за работу на удлиненных участках обслуживания (свыше 250 км) и вождение тяжелых и длинносоставных поездов. Доплаты до 50 процентов предусмотрены за работу с соединенными поездами и поездами повышенной массы и длины с распределенными по длине поездами локомотивами.

## ИЗМЕНЕНИЯ К ЛУЧШЕМУ

*Рабочая группа по разработке коллективного договора ОАО «РЖД» рассматривает вопросы о внесении изменений и дополнений в договор на 2008–2010 годы.*

Представители профсоюза в рабочей группе будут и впредь последовательно отстаивать интересы членов Роспрофжела, добиваясь, чтобы уровень гарантий и льгот в Коллективном договоре ОАО «РЖД» не опустился ниже уровня, уже достигнутого в ходе переговорного процесса.

## ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ В ВУЗАХ

*Тринадцатого октября в Министерстве транспорта РФ состоялось очередное заседание Координационного совета по транспортному образованию.*

На заседании обсуждалось развитие системы патриотического воспитания учащихся в образовательных учреждениях транспортного комплекса, был представлен пилотный проект создания научно-образовательного комплекса на базе Морского государственного университета имени адмирала Г. И. Невельского.

## ШКОЛА МАСТЕРСТВА

*На базе Хабаровского учебного центра Дальневосточной железной дороги проведена дорожная школа профессионального мастерства среди бригад распределительных сетей дистанций электроснабжения. В школе приняли участие бригады распределительных сетей Облученской, Хабаровской, Уссурийской, Владивостокской, Ружинской, Комсомольской, Новоуральской, Февральской, Тындинской дистанций.*

Участникам были предложены десять теоретических вопросов, выписка нарядов, выполнение практической работы и проверка состояния защитных средств, монтажных приспособлений, спецодежды, спецобуви.

Победители были поощрены дипломами и ценными подарками. Первое место заняла бригада сетевого района ст. Хабаровск-2, второе — ст. Комсомольск, третье — ст. Тында. Кроме того, участники конкурса получили поощрительные призы за лучшие ответы по теории, лучшую выписку наряда, лучшее выполнение практической работы.

# ЮБИЛЕЙ ОАО «РЖД» НА СТАНЦИИ НОВЫЙ УРГАЛ

*В Доме культуры железнодорожников на станции Новый Ургал состоялся праздничный концерт, посвященный пятилетию ОАО «Российские железные дороги». Благодаря проявленной инициативе со стороны Комсомольского филиала дорпрофсоюза концерт получился торжественно-праздничным. Поздравления работников железнодорожных предприятий и награждения их за многолетний добросовестный труд и преданность Компании сопровождалось выступлениями творческих коллективов Дома культуры.*

В праздничном концерте приняли участие танцевальный коллектив «Стимул» под руководством Риммы Калиновой, вокальный коллектив «Нотки» под руководством Ирины Штофаст, музыкальная студия под руководством Сергея Горчакова, театральная студия — режиссер Людмила Акулова. Зритель, забыв про каждодневную суету, вместе с творческими коллективами окупил

ся в мир счастья, любви и благоденствия, потому что на протяжении всего концерта царила атмосфера праздника.

Благодаря коллективу Дома культуры празднование дня рождения Компании стало в поселке Новый Ургал еще одним Днем железнодорожника.

Комсомольский филиал дорпрофсоюза за добросовестный труд на железнодорожном транспорте, активную работу в профсоюзной организации и в связи с пятилетним юбилеем Компании наградил почетной грамотой и премией председателя профсоюзной организации, инженера производственно-технического отдела Ургальской дистанции электроснабжения Александру Александровну Смирнову, заместителя председателя профсоюзного комитета, начальника химлаборатории локомотивного депо Ургал Галину Александровну Тюкавкину.

Приказом начальника Комсомольского отделения дороги Н. А. Дмитрука почетными грамотами, благодарностями за долголетний добросовестный труд на железнодорожном транспорте, успешное выполнение плановых и производственных заданий, большой вклад в развитие транспорта были поощрены работники ургальских предприятий.

Обидно, что руководителей предприятий не было на торжественном мероприятии. Пришлось специалисту по оргработе Комсомольского филиала дорпрофсоюза отдуваться и за себя, и за «того парня»: и поздравлять, и зачитывать приказ, и вручать награды. Стыдно было смотреть в глаза работникам предприятий. Думаю, что начальникам предприятий дорог следует обратить внимание на это безобразие. Подозреваю, что подобное происходит не только в Новом Ургале.



*В дни празднования пятилетия ОАО «Российские железные дороги» в локомотивном депо Уссурийск сдан в эксплуатацию административно-бытовой комплекс.*

*Кроме 16 комнат отдыха локомотивных бригад, здесь есть центр реабилитации машинистов и их помощников с психофизиологической лабораторией, водно-спортивным комплексом и тренажерным залом. В новом комплексе есть такие помещения для административных и инженерно-технических работников. Более десяти лет ждали уссурийские локомотивщики этого события. В феврале этого года, на радость всем, стройку разморозили и довольно быстро завершили.*

## ЖИЛЬЕ ДЛЯ КУРСАНТОВ

*Семнадцатого октября в Комсомольске-на-Амуре начальник Дальневосточной железной дороги Михаил Заиченко и губернатор Хабаровского края Виктор Ишаев приняли участие в торжественном открытии общежития Комсомольского учебного центра. Сдача объекта приурочена к 70-летию Хабаровского края.*

Приоритетным направлением работы центра является подготовка работников локомотивного, путевого и вагонного хозяйств. Центр имеет достаточно высокую материальную базу для повышения квалификации специалистов хозяйства движения и СЦБ (дежурные по станции, электро-механики СЦБ).

Комсомольский учебный центр — образовательное структурное подразделение Дальневосточной железной дороги — был создан в 1997 году для обеспечения потребностей структурных подразделений Комсомольского отделения в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров массовых профессий железнодорожного транспорта.

Первоначально центр располагался в приспособленном здании 1956 года постройки, и даже после переоборудования объем подготовки и повышения квалификации кадров здесь составлял 700 человек в год. Сегодня этого явно недостаточно, учитывая перспективы роста грузоперевозок. Так, в соответствии со Стратегией развития железнодорожного транспорта в РФ до 2030 года общая нагрузка железнодорожной линии Комсомольск—Токи может составить к 2010 году 23 млн тонн грузов в

год; к 2020 году — 52,9 млн тонн. А принимая во внимание заявленные грузообразующими инвесторами инициативы, направленные на увеличение грузовой базы Ванино—Советско-Гаванского транспортно-промышленного узла, грузооборот Северного широтного хода к 2013 году вырастет до 31 млн тонн.

В связи с этим был произведен расчет дополнительной потребности контингента по Северному широтному ходу на 2005—2015 годы. Согласно этим расчетам только по Комсомольскому отделению потребуется дополнительно 7,6 тыс. работников массовых профессий, а значит нужны дополнительные учебные и жилые площади.

В ходе реализации инвестиционной программы развития учебных центров Дальневосточной железной дороги, в Комсомольске-на-Амуре в 2005 году была выполнена реконструкция бывшего здания поликлиники под общежитие на 30 мест стоимостью почти 9 млн рублей; в 2006 году построен двухэтажный учебный корпус на восемь учебных аудиторий стоимостью 24,5 млн рублей, который укомплектован учебной мебелью и стендами, мультимедийной и компьютерной техникой, тренажерными комплексами для обучения машинистов тепловоза «Торвест-видео» на сумму более 3,5 млн рублей; в 2007 году построено 2-этажное здание учебных мастерских стоимостью 15 млн рублей.

Результатом проводимой работы стало увеличение в 2,5 раза числа обучающихся в Комсомольском учебном центре. Так, план 2008 года составляет 1727 человек, по итогам

девяти месяцев прошли обучение и повысили квалификацию 1630 человек (94,3 % к плану года).

Сдерживающим фактором оставался недостаток мест в собственном общежитии, не решала проблему и аренда мест в других общежитиях, поэтому в 2006–2007 годах Хабаровским проектным институтом «Дальжелдорпроект» был выполнен проект общежития на сто мест по улице Парижской Коммуны для Комсомольского учебного центра, сметной стоимостью 55 млн рублей. Четвертого августа 2007 года ООО «Строительный центр» был заложен фундамент общежития. Строительные работы были выполнены в сжатые сроки, с хорошим качеством. Финансовые средства, выделенные по инвестиционной программе ОАО «РЖД», освоены полностью. Построено 3-этажное кирпичное здание общей площадью 1705 кв. метров: 42 комнаты гостиничного типа на два-три человека, со всеми коммунальными удобствами, на каждом этаже имеются оборудованные бытовые техникой комнаты приема пищи и комнаты для занятий, прачечная.

Ввод в эксплуатацию здания общежития позволит решить целый ряд проблем: закрыть потребность в подготовке рабочих кадров Комсомольского отделения дороги, организовать плановую систему повышения квалификации работающих специалистов, рассмотреть вопрос лицензирования и открытия на базе центра подготовки по новым профессиям, снять назревшую социально-бытовую напряженность, а также активизировать работу с центрами занятости населения.

# ТРИДЦАТЬ ЛЕТ — ВО БЛАГО БЕЗОПАСНОСТИ

Тридцать лет Сергей Симакин работает в шестой Хабаровской дистанции пути оператором дефектоскопной тележки, совмещая с должностью общественного инспектора по безопасности движения поездов. За свой многолетний стаж он не единожды награждался руководством дороги и РЖД (МПС). Почетный работник Дальневосточной железной дороги, Симакин награжден именными часами начальника дороги и Министерства путей сообщения.

В прошлом году он получил из рук президента Компании Владимира Якунина высшую награду железнодорожников — знак, подтверждающий звание «Почетный железнодорожник». По итогам второго квартала этого года Сергей Семенович удостоен звания «Лучший общественный инспектор по безопасности движения поездов на Дальневосточной железной дороге».

Сегодня в связи с ростом объемов перевозок и тех нагрузок, которым подвергается железнодорожное полотно в процессе эксплуатации, особенно возрастает роль операторов дефектоскопных тележек. Эти люди каждый день, шаг за шагом, скрупулезно проверяют рельсы на наличие дефектов. От их внимания зависит безопасность движения, сохранение жизни пассажи-



Фото автора

ров, перевозимых грузов. И не меньше зависит от добросовестности, внимания общественного ревизора.

— Сергей Семенович, как вы стали оператором?

— В 1976 году окончил Хабаровский техникум железнодорожного транспорта, по специальности помощник тепловоза, потом пошел в армию, там сдал на машиниста, но обстоятельства так сложились, что работать начал не машинистом, а оператором дефектоскопной тележки. Вот так и проработал уже 30 лет, и абсолютно не жалею.

— А общественный инспектор вы с какого времени?

— Общественным инспектором я стал сразу, совмещая эту работу с основной. Мне это не сложно, ведь оператор выявляет дефекты пути, а являясь инспектором, попутно видит нарушения, которые касаются работы не только путейцев, но и других специалистов, сообщает о недостатках и контролирует устранение. У инспекторов есть право осуществлять проверки, запрашивать информацию и требовать строгого исполнения правил безопасности, а в случаях пря-

мой угрозы безопасности движения — вплоть до ограничения скорости или закрытия движения.

У нас в дистанции пути есть учебный класс, где раз в месяц проводят специальные занятия. На них мы повторяем правила безопасности движения и производство работы. Также в дистанции каждый день мастер информирует нас о производственном травматизме, напоминает правила производства работ, техники безопасности.

— Расскажите немного о своей работе.

— Операторов дефектоскопной тележки недаром называют глазами и ушами дистанции. Ведь они буквально «слушают» рельсы, а услышав характерный звук, по специальной карте определяют степень серьезности дефекта и выявляют остродефектные рельсы. В нашей работе самое главное — это обеспечение безопасности движения железнодорожного транспорта. От соблюдения технологии неразрушающего контроля рельсов и уровня технических знаний операторов дефектоскопов зависит своевременное выявление дефектов пути. Многое здесь зависит от квалификации и опыта оператора аппаратуры, на которого возложено и выявление внутренних дефектов рельсов, и их поверхностный осмотр.

— Из чего состоят ваши «глаза и уши»? На каком оборудовании вы работаете?

— За свою жизнь работал на разных дефектоскопах. Сейчас на дефектоскопе «Авикон-01». На нем могут работать операторы только высшего разряда. Вообще в последнее время техника усовершенствовалась, пришли новые современные дефектоскопы, которые облегчают работу. Раньше могли что-то не дослышать и пропустить, сейчас же все фиксируется, и ошибка исключена.

Дефектоскопист может не услышать сигнал из-за внешней шумовой обстановки, тогда на помощь приходят расшифровщики.

— Насколько оперативно и качественно устраняются замечания?

— На следующий день после передачи сигнала мы звоним диспетчеру и узнаем результаты. Хочется заметить, что работники железной дороги очень серьезно относятся к своей работе. По возможности стараются сразу ликвидировать неисправность. На моей практике равнодушных сотрудников не встречалось, сколько бы замечаний я не передавал, их тут же устраняли, и по возможности в течение той же смены.

Беседовала  
Елена НАУМЕНКО

## ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД

«Социальному государству — ответственную социальную политику», «Достойной зарплате — реальную индексацию!» — под такими лозунгами в рамках Всемирного дня действий профсоюзов «За достойный труд» прошла акция российских профсоюзов перед Домом правительства.

Седьмого октября у мемориального комплекса «Подводная лодка С-56» во Владивостоке состоялась митинг представителей трудовых коллективов и профсоюзных организаций Приморского края в рамках Всемирного дня действий профсоюзов «За достойный труд!»

В митинге приняли участие свыше двух тысяч членов профсоюза, представляющих интересы трудовых коллективов различных отраслей народного хозяйства, образования, студентов, военнослужащих, медицины, государственных учреждений. От Владивостокского филиала дорпрофсожа в митинге приняли участие около 50 представителей профактива Владивостокского узла.

Представители профсоюзов различных отраслей экономики в своих выступлениях выразили серьезную озабоченность резким скачком цен на потребительские товары и услуги первой необходимости. На митинге выступили профсоюзные лидеры горнорудной промышленности, заводов оборон-

ного комплекса, авиаработников, учебных заведений Владивостока с требованиями к правительству Российской Федерации по восстановлению разрушенных мощностей предприятий горнорудной и металлургической промышленности, повышению заработной платы, введению государственного контроля за обоснованностью установления цен на авиационное и автомобильное топливо.

На митинге принята резолюция с требованиями к органам государственной власти принять меры к проведению политики опережающего роста заработной платы и пенсий по сравнению с ростом цен, созданию действенного инструмента реализации прав работников на достойный труд, достойную зарплату и социально-трудовые гарантии.

Акция с участием членов Роспрофжела прошли в Иркутске, Нижнем Новгороде, Хабаровске и Калининграде, Астрахани и Южно-Сахалинске. В Саратове, Волгограде, Воронеже и Челябинске, а также во многих других городах прошли шествия и митинги с участием профсоюза железнодорожников.

Александр ЛАШИН,  
зам. председателя филиала  
дорпрофсожа на Владивостокском  
отделении дороги

## ОТ ПОСВЯЩЕНИЯ В СТУДЕНТЫ ДО ВЫСОТ КВН



Деятельность профкома студентов ДВГУПС охватывает практически все сферы жизни студентов университета. Профком — огромная организация, которая включает в себя 8 комиссий, таких как оргмассовая, культмассовая, жилищно-бытовая, учебно-производственная, рекламно-информационная, спортивно-оздоровительная, комиссия общественного питания и социального страхования. Все члены комиссий — студенты, в том числе и председатель. Кому как ни им близки студенческие проблемы и огромное желание их решить.

У студентов с самого начала обучения в вузе возникает множество трудностей. Как влиться в коллектив, проявить себя, решить вопросы трудоустройства, жилья, где и как питаться и, конечно же, где отдохнуть? Во всем приходит на выручку профком студентов, основной обязанностью которого является представительство интересов и защита прав членов профсоюзной организации.

О деятельности одной из самых многочисленных и активных комиссий — культмассовой — рассказал ее председатель Роман Король.

— Какую пользу работа в комиссии приносит студенту?

— Огромную. Человек раскрывается, приобретает навыки коммуникативности, опыт руководящей деятельности, учиться жить в коллективе и

самое главное — учиться мыслить креативно, воплощать в жизнь задуманное, что в дальнейшем способствует самореализации в любой сфере.

— Сколько же человек заняты в культмассовых мероприятиях?

— Сегодня очень популярен КВН, это одно из основных направлений нашей комиссии. Шутящих, острящих ребят очень много. Давайте считать. В университете 9 институтов, в каждом есть своя команда КВН, где примерно по десять человек, а в одной даже 30. Итого уже больше ста человек играют в КВН. А ведь мы занимаемся не только КВН, но и организацией и проведением различных культурно-массовых мероприятий.

Например, для первокурсников мы каждый год организуем и проводим посвящение в студенты по факультетам. Для тех, кто уже творчески сформировался, мы организуем самостоятельный фестиваль студенческого творчества «Gaudemus». Также проводим творческие вечера и праздники в общежитиях студенческого городка ДВГУПС.

Каждый год у нас проходят выездные семинары, задача которых не только обучить студентов различным умениям и навыкам, но опять же выявить творческий потенциал человека. Ведь через творчество человек раскрывает себя. Семинары проходят весной на базе детского лагеря «Созвездие», а летом семинар «Лидер» на базе практики и отдыха «Локомотив» в бухте Бойцмана (Приморский край).

Результаты работы культмассовой комиссии видны как в ДВГУПС, так и широкой публике. Десятого октября, например, во второй игре полуфинала Тихоокеанской лиги КВН команда «Сборная Железки» в составе которой был и председатель культмассовой комиссии Роман Король, заняла второе место и получила проходной билет в финал. И за всем этим стоит работа комиссии студенческого профкома.

Елена НАУМЕНКО



# «МИЛОСЕРДИЕ» В ГОСТЯХ У БАМОВЦЕВ

*Поезд «Милосердие» побывал на всех станциях Ургальского направления, начиная от станции Хурмули до Кульдура, Этыркена, Алонки. Ветераны Великой Отечественной войны и тыла, пенсионеры, дети с большой радостью встречали поезд. Поезд возглавлял председатель совета ветеранов, директор музея, писатель В. Ф. Зуев, в составе поезда работала группа участников Великой Отечественной войны и труда, волонтеры во главе с председателем отделенческого Красного Креста Т. В. Писклавой, врач-терапевт Е. Н. Филиппова.*

Собравшимся на станции Хурмули участникам войны и тыла, малообеспеченным пенсионерам была роздана гуманитарная поддержка. Ветераны собрались в узловом совете, где прошла теплая встреча с поздравлениями, вопросами и ответами. От филиала дорпрофсоюза на Комсомольском отделении узлового совету ветеранов в честь Дня пожилых людей был вручен ценный подарок. В организации этих мероприятий активное участие принял Игорь Теплых, член отделенческого совета ветеранов, имеющий большой опыт профсоюзной работы в Хурмулинской дистанции гражданских сооружений.

На ст. Тырма бывшие работники дороги к поезду вышли с хлебом-солью, урожаем, выращенным на своих огородах. В техническом классе Тырминской дистанции пути прошло торжественное собрание. Слова поздравления, благодарности звучали из уст председателя узлового совета ветеранов ст. Тырма Т. Н. Курбатовой, ветеранов труда, почетных железнодорожников.

В заключение с задушевными русскими песнями выступил местный



ансамбль «Россияночка». В мероприятиях принимали участие начальник Тырминской дистанции пути Г. А. Тюко, председатель профкома Е. В. Михеева.

Участники поезда «Милосердие» посетили местное кладбище, где провели обследование могилы руководителя путеукладного городка Нижнеамурского строительного управления Полины Даниловны Пищиковой — кавалера орденов Ленина, Красной Звезды, Красного Знамени, почетного железнодорожника. В мероприятии принимал участие и начальник дистанции пути Г. А. Тюко, который принял решение о реставрации данного исторического памятника.

Делегация поезда «Милосердие» провела большую работу среди учащихся общеобразовательных школ линейных станций по пропаганде трудовых, боевых подвигов, истории железнодорожного транспорта, профориентационной работе. Группа общественных инспекторов из числа ветеранов отделения во главе с

председателем комиссии по безопасности движения и охране труда К. П. Пильщиковым провела рейды по безопасности движения поездов и охране труда и одновременно — профлактические беседы с работниками предприятий.

Волонтеры Красного Креста оказали гуманитарную поддержку более 400 человек на этом направлении, посетили на дому более 40 больных, участников Великой Отечественной войны и тыла. В этой работе активное участие приняла врач-терапевт отделенческой больницы Е. Н. Филиппова.

Затем поезд «Милосердие» прибыл на станцию Новый Ургал. К встрече поезда готовились, тем более что этот день был назначен для проведения Дня пожилых людей в поселке. Объединенный совет ветеранов поселка принял решение совместно провести этот праздник.

Совет ветеранов-железнодорожников под руководством Валентины Филипповны Полотнянко организовал

встречу делегации поезда со старшеклассниками средней школы № 11. Было организовано посещение на дому в Чегдомыне участников войны и старейших работников железнодорожного транспорта.

Торжественное мероприятие прошло в ДКЖ под руководством профсоюза Комсомольского филиала дорпрофсоюза, с участием совета ветеранов Ургальского узла, Дома культуры железнодорожников, администрации Новоургальского городского поселения. Собравшихся поздравили с праздником, пожелали здоровья, поблагодарили за огромный вклад, который внесли ветераны в развитие железнодорожного транспорта, сохранение традиций и воспитание подрастающего поколения председатель совета ветеранов Комсомольского отделения В. Ф. Зуев, глава Новоургальского городского поселения А. Е. Панов, специалист орготдела Комсомольского филиала дорпрофсоюза Т. Н. Павленко, заместитель начальника Ургальского локомотивного депо В. П. Афанасьев и другие.

На этом мероприятии В. П. Афа-



## ПОМОЩЬ НЕРАБОТАЮЩИМ

*В нынешнем году между Хабаровским дорожным региональным отделением Общероссийской общественной организацией «Российский Красный Крест» на Дальневосточной железной дороге и Владивостокским филиалом дорпрофсоюза был заключен договор о безвозмездной передаче первому денежных средств в размере 50 тысяч рублей для оказания благотворительной помощи остро нуждающимся ветеранам и пенсионерам-железнодорожникам, живущим в сложных материальных условиях.*

На проведение акции откликнулись все профсоюзные организации Владивостокского, Находкинского, Партизанского, Смольяниновского железнодорожных узлов. К 1 октября согласно договору были собраны необходимые денежные средства.

Особо хочется отметить понимание и высокую активность в организации проведения данной работы председателем первичных профсоюзных организаций: А. В. Приходько — моторвагонное депо Первая Речка, В. Г. Сидоренко — пассажирское вагонное депо Первая Речка, М. М. Кравченко — локомотивное депо Смольяниново, Н. М. Писника — Партизанская дистанция пути, С. В. Гитько — Владивостокская дистанция погрузочно-разгрузочных работ и коммерческих операций, С. И. Гребенника — Владивостокская мехавтобаза, Н. В. Вавилову — путевая машинная станция № 220.

Одновременно работа по сбору денеж-

ных средств для проведения благотворительных мероприятий была организована председателями первичных профсоюзных организаций на железнодорожных узлах Уссурийск, Ружино, Сибирцево, Спасск-Дальний, Арсеньев путем распространения членских билетов Российского Красного Креста. В результате собрано 50 тыс. рублей. Хочется отметить добросовестную работу председателей первичных профсоюзных организаций: Н. В. Минаеву — железнодорожная станция Уссурийск, Е. Ю. Тимофеева — локомотивное депо Уссурийск, Т. Н. Цахоеву — вагонное эксплуатационное депо Уссурийск, Н. Н. Черевко — Уссурийская дистанция пути, В. Г. Закарадзе — Уссурийская дистанция гражданских сооружений, О. В. Берверху — Уссурийская дистанция сигнализации, централизации и блокировки, Т. С. Буряк — Уссурийская дистанция электроснабжения, Л. В. Лапикову — Спасск-Дальненская дистанция сигнализации, централизации и блокировки, Н. Д. Федорчука — локомотивное депо Сибирцево, Л. П. Молош — железнодорожная станция Гродеково.

Сотрудники Хабаровского дорожного регионального отделения Общероссийской общественной организации Российского Красного Креста по предложениям первичных профсоюзных организаций, советов ветеранов на собранные денежные средства проведут до конца текущего года благотворительные акции помощи малоимущим пенсионерам-железнодорожникам.

## РАЗЪЯСНЕНИЕ ПО КОМПЕНСАЦИИ РАСХОДОВ НА ПРИОБРЕТЕНИЕ БЫТОВОГО ТОПЛИВА

*Распоряжением ОАО «РЖД» № 656 от 01.04.08 года утвержден Порядок компенсации расходов, связанных с приобретением бытового топлива в ОАО «РЖД», который введен в действие с 1 июля 2008 года.*

В соответствии с новым порядком, отпуск бытового топлива осуществляется за наличный расчет в пунктах выдачи топлива ОАО «РЖД» и в пределах установленных норм выдачи.

Компенсация расходов, связанных с приобретением, доставкой и выгрузкой бытового топлива, работникам ОАО «РЖД», выборным и штатным работникам организаций Роспрофжела, производится в месячный срок с даты предъявления квитанций об оплате топлива и об оплате услуг по его доставке и выгрузке получателям путем соответствующих начислений на лицевые счета этих лиц.

Компенсация расходов остальным лицам, имеющим право на эту компенсацию, производится в пятидневный срок после предъявления квитанций путем выплаты наличными через кассу или, по желанию этих лиц, соответствующим

перечислений на их лицевые счета.

Компенсация расходов, связанных с приобретением бытового топлива, может быть заменена материальной помощью, оказываемой получателям топлива. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель филиала, структурного подразделения филиала или другого структурного подразделения ОАО «РЖД».

Материальная помощь оказывается до приобретения бытового топлива на основании личного заявления лица, имеющего право на эту помощь, с приложением выданной на пункте выдачи топлива справки об отпускной стоимости бытового топлива, планируемого к выдаче этому лицу в пределах установленных норм.

Выплата материальной помощи производится в недельный срок после принятия решения об ее оказании.

Работникам ОАО «Российские железные дороги», выборным и штатным работникам Роспрофжела для приобретения топлива при необходимости по их заявлению производятся выплаты аванса в размере

нашей вручил машинисту тепловоза Александру Робертовичу Асташову знак «За безаварийный пробег на локомотиве 1000000 км».

По поручению председателя Комсомольского филиала дорпрофсоюза совету ветеранов Ургальского узла был вручен ценный подарок.

Ветеранов поздравили детский танцевальный коллектив ДКЖ под руководством Риммы Калиновой, детская вокальная группа «Веснушки» под руководством Натальи Снежки. В концерте приняли участие «Рябинушки», вокальная группа узлового совета ветеранов. После официальной части ветераны от души пели под баян любимые песни и даже танцевали вальс.

Благодаря слаженной работе узлового совета ветеранов, профсоюзных лидеров предприятий, администрации городского поселения, работников Дома культуры железнодорожников праздник удался на славу.

Ветераны-железнодорожники ургальского направления благодарят руководство Дальневосточной железной дороги, Комсомольского отделения дороги, профсоюз железнодорожников и транспортных строителей за внимание, заботу, материальную помощь ветеранам, выражают надежду, что и в дальнейшем на нашем отделении будет работать ветеранский поезд «Милосердие».

**Татьяна ПАВЛЕНКО,**  
специалист организационной  
и кадровой работы  
Комсомольского филиала

не более среднего заработка.

Лицам, указанным в подпунктах 6.2, 6.3, 6.4, 6.5 Правил обеспечения бытовым топливом ОАО «РЖД» — это неработающие пенсионеры, инвалиды труда, бывшие работники ОАО «РЖД», уволенные по сокращению численности или штата не более чем за два года до наступления возраста для назначения пенсии по старости или на льготных условиях, оказывается единовременная благотворительная помощь через Благотворительный фонд «Почет».

Выплата благотворительной помощи фондом лицу, имеющему право на эту помощь, производится в течение расчетного года один раз.

Выплата благотворительной помощи осуществляется Фондом через банки и почтовые отделения до 1 марта расчетного года на основании имеющихся в фонде сведений о неработающих пенсионерах и размере благотворительной помощи на момент выплаты. О размере выплаченной благотворительной помощи фонд уведомляет каждого пенсионера в месячный срок после осуществления выплаты.



## Примерный перечень ключевых показателей эффективности работы работников негосударственных образовательных учреждений ОАО «РЖД»

Ключевые показатели эффективности работы	Результат деятельности, определенный по ключевым показателям эффективности работы		
	выше ожидаемого	соответствует ожидаемому	ниже ожидаемого
<b>Руководители</b>			
Трудовая отдача (выполнение плановых заданий)	плановые задания по комплектованию, посещаемости негосударственного образовательного учреждения ОАО «РЖД» воспитанниками (обучающимися) выполнены, показатели работы учреждения улучшены по сравнению с прошлым годом	плановые задания по комплектованию, посещаемости негосударственного образовательного учреждения ОАО «РЖД» воспитанниками (обучающимися) выполнены в полном объеме	отдельные плановые задания по комплектованию, посещаемости негосударственного образовательного учреждения ОАО «РЖД» воспитанниками (обучающимися) не выполнены, показатели работы ухудшены по сравнению с прошлым годом
Инициатива	руководитель проявляет инициативу в решении поставленных задач, регулярно выступает с инициативами по повышению посещаемости, снижению расходов негосударственного образовательного учреждения ОАО «РЖД», увеличению доходов от оказания платных образовательных услуг, регулярно повышает свою квалификацию и успешно применяет полученные навыки, реализует инновационные программы и технологии	руководитель решает поставленные перед ним задачи в пределах своих полномочий	руководитель часто прибегает к помощи других работников учреждения, службы управления персоналом железной дороги — филиала ОАО «РЖД», Департамента управления персоналом ОАО «РЖД»: некоторые производственные задачи в пределах своих полномочий решает с помощью других работников, руководителей
<b>Специалисты, педагогический персонал</b>			
Трудовая отдача (выполнение плановых заданий)	плановые задания по комплектованию, посещаемости негосударственного образовательного учреждения ОАО «РЖД» воспитанниками (обучающимися), снижению заболеваемости воспитанников (обучающихся) выполнены, показатели работы улучшены по сравнению с прошлым годом	плановые задания по комплектованию, посещаемости негосударственного образовательного учреждения ОАО «РЖД» воспитанниками (обучающимися) выполнены в полном объеме, работник в целом выполняет свои служебные обязанности	отдельные плановые задания по комплектованию, посещаемости негосударственного образовательного учреждения ОАО «РЖД» воспитанниками (обучающимися), снижению их заболеваемости не выполнены, показатели работы ухудшены по сравнению с прошлым годом
Инициатива	работник проявляет инициативу в решении поставленных задач, регулярно выступает с инициативами по повышению посещаемости, снижению расходов негосударственного образовательного учреждения ОАО «РЖД», увеличению доходов от оказания платных образовательных услуг, регулярно повышает свою квалификацию и успешно применяет полученные навыки, реализует инновационные программы и технологии	работник решает поставленные перед ним задачи в пределах своих полномочий	работник часто прибегает к помощи других работников: некоторые производственные задачи в пределах своих полномочий решает с помощью других работников, руководителя
Качество работы	работник выполняет свои обязанности с высоким качеством и стремится повысить его и далее, в негосударственном образовательном учреждении ОАО «РЖД» соблюдаются санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, в том числе санитарно-эпидемиологические и гигиенические требования к условиям, режиму воспитания и обучения в образовательном учреждении, нормы и правила охраны труда и техники безопасности; отсутствуют жалобы на работу образовательного учреждения, соблюдается финансовая дисциплина, отсутствует кредиторская и дебиторская задолженность, предоставляются платные образовательные услуги и осуществляются другие дополнительные виды деятельности, предусмотренные уставом негосударственного образовательного учреждения ОАО «РЖД»	работник выполняет работу исходя из стандартных требований к ее качеству, в негосударственном образовательном учреждении ОАО «РЖД» соблюдаются санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, в том числе санитарно-эпидемиологические и гигиенические требования к условиям, режиму воспитания и обучения в образовательном учреждении, нормы и правила охраны труда и техники безопасности, отсутствуют жалобы на работу образовательного учреждения, соблюдается финансовая дисциплина	работник не всегда выполняет свои должностные обязанности качественно, в негосударственном образовательном учреждении ОАО «РЖД» выявлены факты несоблюдения санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, в том числе санитарно-эпидемиологических и гигиенических требований к условиям, режиму воспитания и обучения, нарушения норм и правил охраны труда и техники безопасности, нерационального использования рабочего времени, существуют жалобы на работу образовательного учреждения, не соблюдается финансовая дисциплина, имеются случаи нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка
Степень самостоятельности	работник самостоятельно решает поставленные задачи, в случае необходимости выполняет функции других работников (во время отпуска руководителя, как наставник и т. д.)	работнику требуется контроль руководителя	работнику требуется постоянный контроль и напоминание руководителя, приходится расходовать дополнительное время на обучение работника
<b>Рабочие, учебно-вспомогательный персонал</b>			
Трудовая отдача (выполнение производственных заданий)	плановые задания, за которые отвечает работник, выполнены, и показатели работы улучшены по сравнению с прошлым годом		
Инициатива	работник проявляет инициативу в решении поставленных задач, регулярно выступает с инициативами по повышению посещаемости, снижению расходов негосударственного образовательного учреждения ОАО «РЖД», увеличению доходов от оказания платных образовательных услуг, регулярно повышает свою квалификацию и успешно применяет полученные навыки	работник решает поставленные перед ним задачи в пределах своих полномочий	работник часто прибегает к помощи других работников, некоторые производственные задачи в пределах своих полномочий решает с помощью других работников, руководителя
Качество работы	работник выполняет работу с высоким качеством и стремится повысить его и далее, в негосударственном образовательном учреждении ОАО «РЖД» соблюдаются санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, в том числе санитарно-эпидемиологические и гигиенические требования к условиям, режиму воспитания и обучения в образовательном учреждении, нормы и правила охраны труда и техники безопасности; работник имеет благодарности от руководителя, родителей воспитанников (обучающихся) и др.	работник выполняет работу исходя из стандартных требований к ее качеству, в негосударственном образовательном учреждении ОАО «РЖД» соблюдаются санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, в том числе санитарно-эпидемиологические и гигиенические требования к условиям, режиму воспитания и обучения, нормы и правила охраны труда и техники безопасности, отсутствуют жалобы на работу образовательного учреждения	работник не всегда выполняет свои должностные обязанности качественно, в негосударственном образовательном учреждении ОАО «РЖД» выявлены факты несоблюдения санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, в том числе санитарно-эпидемиологических и гигиенических требований к условиям, режиму воспитания и обучения в образовательном учреждении, нарушения норм и правил охраны труда и техники безопасности, нерационального использования рабочего времени, существуют жалобы на работу образовательного учреждения, имеются случаи нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка
Степень самостоятельности	работник самостоятельно решает поставленные задачи, в случае необходимости выполняет функции других работников (во время отпуска и т. д.)	работнику требуется контроль руководителя	работнику требуется постоянный контроль, приходится расходовать дополнительное время на обучение работника

## ПОРЯДОК

### корректировки размера единовременного вознаграждения за преданность компании, выплачиваемого впервые работникам негосударственных образовательных учреждений ОАО «РЖД»

**Настоящий Порядок определяет условия и механизм корректировки размера единовременного вознаграждения за преданность компании при выплате его работникам негосударственных образовательных учреждений ОАО «РЖД» впервые с учетом того обстоятельства, что выплаты, связанные с продолжительной работой в компании, им не осуществлялись.**

Корректировка размера единовременного вознаграждения за пре-

данность компании при его выплате работнику впервые рассчитывается по следующей формуле:

$$R_v = \frac{R_{вп}}{P} \times C,$$

где:

$R_v$  — размер скорректированного единовременного вознаграждения за преданность компании;

$R_{вп}$  — размер единовременного вознаграждения за преданность компании с учетом стажа работы;

$P$  — стаж работы, дающий право на единовременное вознаграждение, или продолжительность периода между очередными выплатами:

— для работников, стаж работы которых составляет 3 года или 5 лет,  $P$  соответствует стажу работы и составляет соответственно 3 года (36 месяцев) или 5 лет (60 месяцев);

— для работников, стаж работы которых превышает 5 лет,  $P$  соответствует продолжительности периода между очередными выплатами и

составляет 5 лет (60 месяцев);

$C$  — продолжительность работы с 1 апреля 2007 года до даты возникновения права на единовременное вознаграждение.

В случае если первая выплата вознаграждения в размере 2-х месячных тарифных ставок (окладов) будет произведена по истечении 3 лет или в размере 3-х, 4-х, 5-ти месячных тарифных ставок (окладов) по истечении 5 лет с 1 апреля 2007 года, корректировка размера единовременного вознаграждения не осуществляется.

**Примеры расчета вознаграждения за преданность компании**

**I.** Должностной оклад работника — 7 тыс. рублей.

Стаж работы — 3 года.

Право на выплату вознаграждения возникает 1 августа 2008 года

Продолжительность периода с 1 апреля 2007 года по 1 августа 2008

года — 16 месяцев.

$R = (14 \text{ тыс. рублей} : 36 \text{ мес.}) \times 16 \text{ мес.} = 6,2 \text{ тыс. рублей.}$

**II.**

1. Должностной оклад работника — 8 тыс. рублей.

2. Стаж работы — 10 лет.

3. Право на выплату вознаграждения возникает 1 августа 2010 года.

Продолжительность периода с 1 апреля 2007 г. по 1 августа 2010 г. — 40 месяцев.

$R = (32 \text{ тыс. рублей} : 60 \text{ мес.}) \times 40 \text{ мес.} = 21,3 \text{ тыс. рублей.}$

**III.**

1. Должностной оклад работника — 9 тыс. рублей.

2. Стаж работы — 15 лет.

3. Право на выплату вознаграждения возникает 1 ноября 2012 года.

Продолжительность периода с 1 апреля 2007 года по 1 декабря 2012 года — 68 месяцев.

$R = 45 \text{ тыс. рублей}$  — корректировке не подлежит.

# ПОЛОЖЕНИЕ

## О выплате работникам негосударственных учреждений здравоохранения ОАО «РЖД» единовременного вознаграждения за преданность компании

### I. Общие положения

1. Настоящее Положение, разработанное в целях обеспечения материальной заинтересованности работников негосударственных учреждений здравоохранения открытого акционерного общества «Российские железные дороги» (далее — НУЗ ОАО «РЖД») в повышении эффективности и качества работы, привлечения и закрепления профессионального кадрового состава, стимулирования непрерывной трудовой деятельности работников, определяет порядок выплаты единовременного вознаграждения за преданность компании.

Преданность компании определяется способностью работника организовывать свою профессиональную деятельность в соответствии с целями компании и повседневным трудом обеспечивать их достижение.

2. Вознаграждение за преданность компании выплачивается за продолжительную эффективную и качественную работу работникам НУЗ ОАО «РЖД» (за исключением работников, оплата труда которых осуществляется в виде фиксированной заработной платы (денежного вознаграждения):

- работающим с полной трудовой отдачей;
- обладающим необходимой профессиональной компетенцией и навыками, обусловленными соответствующим образованием, профессиональной подготовкой и достаточным опытом работы по специальности (должности);
- стремящимся к овладению новыми знаниями, профессиональному и карьерному росту;
- проявляющим инициативу в работе, организационные или творческие способности в профессиональной деятельности;
- соблюдающим трудовую дисциплину, нормы корпоративной культуры и этики;
- пользующимся доверием и уважением в коллективе.

### II. Порядок выплаты единовременного вознаграждения за преданность компании

3. Единовременное вознаграждение за преданность компании выплачивается работникам НУЗ ОАО «РЖД», соответствующим требованиям, указанным в пункте 2 настоящего Положения, и проработавшим в НУЗ ОАО «РЖД» непрерывно 3 года, 5 лет, 10 лет, 15 лет и далее через каждые 5 лет в следующих размерах:

- 2 месячные тарифные ставки (оклада) — при продолжительности работы 3 года;
- 3 месячные тарифные ставки (оклада) — при продолжительности работы 5 лет;
- 4 месячные тарифные ставки (оклада) — при продолжительности работы 10 лет;
- 5 месячных тарифных ставок (окладов) — при продолжительности работы 15 лет и далее через каждые 5 лет.

Размер месячной тарифной ставки (оклада) определяется на дату выплаты вознаграждения.

4. При продолжительности работы



в НУЗ ОАО «РЖД» более 5 лет размер единовременного вознаграждения работнику может увеличиваться до 50 процентов с учетом оценки эффективности его работы.

Оценка эффективности работы производится непосредственным руководителем на основании примерного перечня ключевых показателей эффективности работы медицинских работников, руководителей, специалистов, служащих и рабочих административно-хозяйственного персонала НУЗ ОАО «РЖД» согласно приложению № 1 и отражается в листе оценки трудовой деятельности работника по форме согласно приложению № 2.

Ежегодный мониторинг деятельности работника проводит отдел кадров (сектор по управлению персоналом) или при их отсутствии работник кадровой службы НУЗ ОАО «РЖД».

Перечень ключевых показателей эффективности работы утверждается руководителем НУЗ ОАО «РЖД».

Ежегодный мониторинг деятельности руководителя НУЗ ОАО «РЖД» (кроме НУЗ ОАО «РЖД» центрального подчинения) проводит региональная дирекция медицинского обеспечения на железной дороге, а для руководителя НУЗ ОАО «РЖД» центрального подчинения — Департамент здравоохранения ОАО «РЖД».

5. Основанием для увеличения вознаграждения является итоговое значение ключевых показателей эффективности, которое должно быть «выше ожидаемого». Оценка производственной деятельности определяется по истечении каждого календарного года в оцениваемом периоде непосредственным руководителем.

В случае оценки «выше ожидаемой» или «ниже ожидаемой» в примечании таблицы 1 приложения № 2 к настоящему Положению руководителем дается разъяснение своей оценки. В таблице 2 приложения № 2 представляется итоговая оценка за 3 года (5 лет) по преобладающей оценке.

Каждому ключевому показателю присваивается следующая оценка:

- «ниже ожидаемого» — 2;
- «соответствует ожидаемому» — 3;
- «выше ожидаемого» — 4.

При итоговом значении оценки до 3 (включительно) работник не имеет права на увеличение вознаграждения.

В случае возникновения разногласий между работником и его непосредственным руководителем по вопросу оценки эффективности работы окончательное решение принимает руководитель НУЗ ОАО «РЖД».

В случае возникновения разногласий между руководителем НУЗ ОАО «РЖД» и региональной дирекцией медицинского обеспечения на железной дороге, руководителем НУЗ ОАО «РЖД» центрального подчинения и Департаментом здравоохранения ОАО «РЖД» по вопросу оценки эффективности работы окончательное решение принимает руководитель Департамента здравоохранения ОАО «РЖД».

6. Право на получение вознаграждения начиная с 1 января 2008 года имеют работники НУЗ ОАО «РЖД»:

- 1) проработавшие 3 года, 5, 10, 15 лет и далее через каждые 5 лет;
- 2) увольняемые по собственному желанию в связи с достижением пенсионного возраста, если продолжительность их непрерывной работы составляет более 3 лет;
- 3) увольняемые по сокращению штата или численности, по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, если продолжительность их непрерывной работы составляет более 3 лет.

Работникам, увольняемым по собственному желанию в связи с достижением пенсионного возраста, по сокращению штата, численности или по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, размер вознаграждения рассчитывается пропорционально продолжительности их непрерывной работы.

Размер вознаграждения, выплачиваемого работнику впервые, подлежит корректировке, выполненной в соответствии с порядком согласно приложению № 3.

Размер месячной тарифной ставки (оклада), используемый при расчете вознаграждения, определяется на дату выплаты вознаграждения.

7. Единовременное вознаграждение за преданность компании выплачивается в течение квартала после даты достижения установленной продолжительности работы, дающей право на выплату единовременного вознаграждения, на основании приказа руководителя НУЗ ОАО «РЖД» за счет средств фонда заработной платы, предусмотренных на эти цели.

8. Единовременное вознаграждение за преданность компании может быть с согласия работника и по решению руководителя НУЗ ОАО «РЖД» заменено памятным подарком, санаторно-курортной или иной путевкой, перечислением вознаграждения на личный счет в НПФ «Благосостояние», материальным поощрением в иной форме в пределах суммы вознаграждения, определенной в соответствии с настоящим Положением.

9. Работникам, по вине которых в оценочном периоде были допущены нарушения лечебно-диагностического процесса, повлекшие ухудшение здоровья пациентов, работникам, появившимся на рабочем месте в нетрезвом виде и допустившим прогулы, хищения имущества ОАО «РЖД» и материальных ценностей, вознаграждение за преданность компании не выплачивается.

### III. Порядок исчисления продолжительности работы в НУЗ ОАО «РЖД» для определения размера единовременного вознаграждения за преданность компании

10. В продолжительность работы для определения размера единовременного вознаграждения за преданность компании включается время непрерывной работы в НУЗ ОАО «РЖД», в филиалах (структурных подразделениях филиала) и других структурных подразделениях ОАО «РЖД», в аппаратах управления ОАО «РЖД», в организациях федерального железнодорожного транспорта (включая государственные учреждения здравоохранения, далее — ГУЗ

МПС России), имущество которых внесено в уставный капитал ОАО «РЖД», а также на освобожденных выборных должностях в первичных организациях профсоюза НУЗ ОАО «РЖД» и ГУЗ МПС России.

При переводе работника из одного НУЗ ОАО «РЖД» в другой продолжительность непрерывной работы сохраняется.

11. Продолжительность работы (стаж работы) определяется на основании записей в трудовой книжке.

12. Стаж работы, дающий право на получение единовременного вознаграждения за преданность компании, не прерывается, но время перерывов в этот стаж не включается в следующих случаях:

а) при поступлении на работу в течение месяца после прекращения инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из НУЗ ОАО «РЖД» (ГУЗ МПС России) в соответствии с медицинским заключением, если работник вернулся на прежнее место работы или поступил на работу в другой НУЗ ОАО «РЖД» (ГУЗ МПС России);

б) при поступлении на работу в НУЗ ОАО «РЖД» (ГУЗ МПС России) после увольнения из НУЗ ОАО «РЖД» (ГУЗ МПС России) в связи с ликвидацией организации, реорганизацией или сокращением численности (штата работников) организаций железнодорожного транспорта, если перерыв в работе не превышал трех месяцев;

в) при поступлении на работу в НУЗ ОАО «РЖД» (ГУЗ МПС России) после увольнения из НУЗ ОАО «РЖД» (ГУЗ МПС России) в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность, если перерыв в работе не превышал трех месяцев, не считая времени переезда к новому месту жительства;

г) при нахождении в отпуске по уходу за ребенком, предоставляемом женщинам до достижения ребенком возраста трех лет;

д) при прохождении военной службы, если работник призывался из НУЗ ОАО «РЖД» (ГУЗ МПС России) и возвратился на работу в НУЗ ОАО «РЖД» (ГУЗ МПС России) в течение трех месяцев после увольнения с военной службы по призыву;

е) при поступлении на работу в НУЗ ОАО «РЖД» (ГУЗ МПС России) вновь после выхода на пенсию (по старости или по льготным основаниям), если перерыв в работе не превышал трех месяцев и в этот период работник не работал в других организациях и компаниях;

ж) при обучении по очной форме в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, если работник непосредственно перед поступлением работал в НУЗ ОАО «РЖД» (ГУЗ МПС России) и не позже чем по истечении трех месяцев после окончания учебного заведения поступил на работу в НУЗ ОАО «РЖД» (ГУЗ МПС России).

13. У работников, уволившихся по собственному желанию и вновь поступивших на работу в НУЗ ОАО «РЖД» (ГУЗ МПС России), стаж, учитываемый для выплаты единовременного вознаграждения за преданность компании, прерывается.

## Примерный перечень ключевых показателей эффективности работы медицинских работников, руководителей, специалистов, служащих и рабочих административно-хозяйственного персонала НУЗ ОАО «РЖД»

Ключевые показатели эффективности работы	Результат деятельности, определенный по ключевым показателям эффективности работы		
	выше ожидаемого	соответствует ожидаемому	ниже ожидаемого
Трудовая отдача	работник в полном объеме выполняет и перевыполняет установленные задания, активно выполняет дополнительные работы; выполняет требования нормативных документов, регламентирующих медицинскую и другую деятельность	задания руководителя выполняются в полном объеме и в установленные сроки; выполняются требования нормативных документов, регламентирующих медицинскую и другую деятельность	отдельные задания руководителя не выполняются, имеются случаи невыполнения требований нормативных документов, регламентирующих медицинскую и другую деятельность
Инициатива	работник проявляет инициативу в решении поставленных задач; осваивает смежные профессии или специальности и успешно применяет полученные навыки (совмещение профессий, расширение зоны обслуживания), регулярно выступает с инициативами по снижению расходов отделений и учреждения в целом, экономии материальных и трудовых ресурсов, внедряет новые технологии в медицине, является рационализатором; в случае необходимости выполняет функции контроля за деятельностью других работников (во время отпуска руководителя, как наставник и т. д.)	работник решает поставленные задачи в пределах своих полномочий; некоторые задачи в пределах своих полномочий расходование	решаются с помощью других работников, требуется повторное напоминание и дополнительный контроль руководителя, дополнительного времени на обучение работника
Качество работы	работник выполняет работу с высоким качеством и постоянно стремится к совершенствованию лечебно-диагностического (или другого рабочего) процесса, внедрению современных технологий, освоению новых методов диагностики и лечения, новой техники, уделяет внимание профилактике, предотвращению риска заболеваний, вносит вклад в улучшение качественных показателей работы учреждения (подразделений)	работник выполняет работу исходя из стандартных требований к качеству	работник не всегда выполняет свои должностные обязанности качественно, выявлены факты нарушения лечебно-диагностического процесса, норм и правил охраны труда и техники безопасности, нарушения стандартов оказания медицинской помощи, невыполнения качественных и количественных показателей, установленных для подразделения, имеются случаи нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка

Приложение № 2  
Таблица 1

### Лист оценки трудовой деятельности работника

(Ф.И.О.)

(должность,  
профессия)(отделение,  
кабинет,(структурное  
подразделение  
отдел и другие  
подразделения)

№ п/п	Ключевые показатели эффективности	Значение ключевых показателей эффективности по каждому периоду			Примечание
		1-й год	2-й год	3-й год	
1	Трудовая отдача				
2	Инициатива				
3	Качество работы				
Итого (определяется средневзвешенный результат)					
		(подпись непосредственного руководителя)			Ф.И.О.

Приложение № 2  
Таблица 2

### Лист оценки трудовой деятельности работника

(Ф.И.О.)

(должность,  
профессия)(отделение,  
кабинет,(структурное  
подразделение  
отдел и другие  
подразделения)

№ п/п	Ключевые показатели эффективности	Значение ключевых показателей эффективности			Примечание
		1-й год	2-й год	3-й год	
1	Трудовая отдача				
2	Инициатива				
3	Качество работы				
Итого (определяется средневзвешенный результат)					
		(подпись непосредственного руководителя)			Ф.И.О.

#### ПОРЯДОК

корректировки размера единовременного вознаграждения за преданность компании, выплачиваемого впервые

Настоящий Порядок определяет условия и механизм корректировки размера единовременного вознаграждения за преданность компании, выплачиваемого впервые работникам:

— НУЗ ОАО «РЖД», осуществляющих лечебно-профилактическую деятельность, с учетом того обстоятельства, что работники до 1 октября 2007 года имели право на надбавку за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения, которая с 1 октября 2007 года не выплачивается;

— НУЗ ОАО «РЖД», осуществляющих санаторно-курортную и оздоровительную деятельность (далее — санатории), с учетом того обстоятельства, что работники до 1 ноября 2007 года имели право на надбавку за выслугу лет, которая с 1 ноября 2007 года не выплачивается.

Корректировка размера единовременного вознаграждения за преданность компании при его выплате работнику впервые осуществляется по следующей формуле:

$$R_{в} = \frac{R_{вп}}{x} \times C,$$

где:

$R_{в}$  — размер скорректированного единовременного вознаграждения за преданность компании;

$R_{вп}$  — размер единовременного вознаграждения за преданность компании с учетом стажа работы;

$P$  — стаж работы, дающий право на единовременное вознаграждение, или продолжительность периода между очередными выплатами:

— для работников, стаж работы которых составляет 3 года или 5 лет,  $P$  соответствует стажу работы и составляет соответственно 3 года (36 месяцев) или 5 лет (60 месяцев);

— для работников, стаж работы которых превышает 5 лет,  $P$  соответствует продолжительности периода между очередными выплатами и составляет 5 лет (60 месяцев);

$C$  — продолжительность работы с 1 октября 2007 года (с 1 ноября 2007 года для работников санаториев) до даты возникновения права на единовременное вознаграждение.

В случае если первая выплата вознаграждения в размере 2-х месячных тарифных ставок (окладов) будет произведена по истечении 3 лет или в размере 3-х, 4-х, 5-ти месячных тарифных ставок (окладов) по истечении 5 лет с 1 октября 2007 года (с 1 ноября 2007 года для работников санаториев), корректировка размера единовременного вознаграждения не осуществляется.

**Примеры расчета вознаграждения за преданность компании**

I. Должностной оклад работника — 7 тыс. рублей.

2. Стаж работы 3 года.

3. Право на выплату вознаграждения возникает 1 августа 2008 года.

4. Продолжительность периода с 1 октября 2007 года по 1 августа 2008 года — 10 месяцев.

$R = (14 \text{ тыс. рублей} / 36 \text{ мес.}) \times 10 \text{ мес.} = 3,9 \text{ тыс. рублей.}$

II. Должностной оклад работника — 8 тыс. рублей.

2. Стаж работы 10 лет.

3. Право на выплату вознаграждения возникает 1 августа 2010 года.

4. Продолжительность периода с 1 октября 2007 года по 1 августа 2010 года — 34 месяца.

$R = (32 \text{ тыс. рублей} / 60 \text{ мес.}) \times 34 \text{ мес.} = 18,1 \text{ тыс. рублей.}$

III. Должностной оклад работника — 9 тыс. рублей.

2. Стаж работы 15 лет.

3. Право на выплату вознаграждения возникает 1 ноября 2012 года.

4. Продолжительность периода с 1 октября 2007 года по 1 ноября 2012 года — 61 месяц.

$R = 45 \text{ тыс. рублей}$  — корректировка не подлежит.

## 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.dvqd.ru

Редактор — Антонина ПИВНЕВА

Дизайн и верстка — инфоцентр дорпрофсоюз. Отпечатано в Хабаровской краевой типографии. Адрес: 680038, г. Хабаровск, ул. Серышева, 31. Заказ № 776 Тираж 3550 экз.