

РОСПРОФЖЕЛ выходит в мобильный формат

Личный кабинет члена РОСПРОФЖЕЛ в виде мобильного приложения стал доступен в официальном магазине приложений для Android-устройств RuStore. Стр. 02

Дирекция укрепляет команду

Центральная дирекция управления движением ОАО «РЖД» фиксирует, что уволившиеся ранее работники начинают возвращаться в компанию. Стр. 04

Вычеркнуть «рекомендуется»

Началась работа над новой редакцией Отраслевого соглашения по учреждениям образования, подведомственным Росжелдору. Стр. 05



Сигнал

ГАЗЕТА РОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ И ТРАНСПОРТНЫХ СТРОИТЕЛЕЙ

Издается с 02.08.1994

№ 10 (1214)
20–26 марта
2025 года

t.me/rosprofzhel_rzd



<https://rutube.ru/channel/43704213/>



vk.com/rosprofzhel_main



rosprofzhel.ru



За каждой строкой — интересы работника

Фото Кристины Ундерберг



Татьяна Фоменко реагирует на обращения работников в любое время, праздник и выходные не исключение

Конкурс

Сергей Черешнев,
корр. «Сигнала»

Завершился конкурс «Лучший внештатный правовой инспектор труда РОСПРОФЖЕЛ». В 2024 году усилиями большого коллектива юридически подкованных председателей первичек работникам вернули 47,4 млн руб. — невыплаченных премий, материальной помощи, пособий, доплат за сверхурочную работу, командировочных. Пятерка лучших внештатных инспекторов стала лауреатами конкурса, который провели впервые.

У любого председателя ППО на контроле множество

граней жизни своего трудового коллектива. А правовая защита работников требует особой подготовки. Внештатные правовые инспекторы труда — это наиболее подготовленные в правовом отношении председатели первичек.

«Завершившийся конкурс, помимо соревновательного элемента, имел значимые цели, — рассказала заместитель руководителя Правового департамента аппарата ЦК профсоюза Кристина Степанян. — Среди них повышение эффективности правозащитной работы, в том числе изучение и пропаганда положительного опыта, стимулирование профессионального роста и мотивация внештатных инспекторов».

Можно с уверенностью

сказать, что начинание РОСПРОФЖЕЛ оправдало себя с первого шага. У каждого из лауреатов есть свои особые достижения, которые в будущем станут и примером, и ориентиром для коллег.

Председатель ППО эксплуатационного вагонного депо Тайшет на Восточно-Сибирской железной дороге Татьяна Фоменко стала победителем конкурса, что называется за явным преимуществом. Настоящий пример защитника интересов железнодорожников, она набрала наивысшие результаты сразу по нескольким показателям. Сумма денежных средств, выплаченных в пользу работников депо, превысила 3,7 млн руб. Татьяна рассмотрела 216 письменных обращений членов профсоюза

и оказала помощь в подготовке материалов в комиссию по трудовым спорам в 25 случаях.

«Стараюсь быть профессионалом, преданным своему делу, и делаю все возможное для защиты прав железнодорожников и создания комфортной рабочей атмосферы, — отмечает Татьяна Фоменко. — Всегда готова прийти на помощь работникам и реагирую на их обращения в любое время, включая выходные и праздничные дни. Понимаю важность своевременных выплат и поддержки сотрудников, поэтому не раз оказывала помощь в сложных ситуациях, беря на себя выполнение задач, требующих оперативного решения».

Окончание на стр. 03

Новости

Стресс-тесты пройдены

Негосударственный пенсионный фонд «БЛАГОСОСТОЯНИЕ», где большинство членов профсоюза при участии работодателя копят корпоративную пенсию, подтвердил свою финансовую устойчивость.

Фонд успешно прошел стресс-тестирование Банка России по итогам всех четырех кварталов 2024 года и в каждом из них показал устойчивость в 100% проведенных испытаний. Стресс-тесты обязательны для всех негосударственных пенсионных фондов. Их цель — оценить устойчивость НПФ на случай возможных изменений на финансовом рынке.

Первый коллективный договор

Впервые подписан коллективный договор ООО «Алтай Промжелдортранс». Документ будет действовать по 2027 год. В него вошли практически все льготы и гарантии, предусмотренные Отраслевым соглашением по межотраслевому промышленному железнодорожному транспорту на 2025–2027 годы. Среди них ежегодная индексация зарплаты с учетом роста потребительских цен на товары и услуги, ежемесячная выплата вознаграждения за выслугу лет, одновременное поощрение при увольнении впервые в связи с уходом на пенсию.

В документе закреплены обязательства работодателя по организации отдыха и оздоровлению детей работников в школьные каникулы, выдаче спецодежды, оказанию медицинских услуг через заключение договоров со страховыми компаниями.

14,5 млрд руб.

на полигоне Свердловской железной дороги направили в прошлом году на обеспечение социальных гарантий и льгот, предусмотренных коллективным договором.

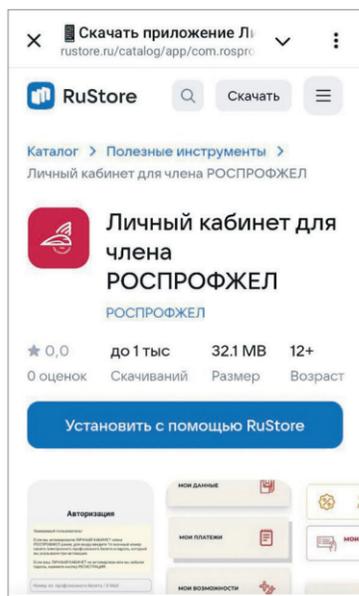
Технологии

РОСПРОФЖЕЛ выходит в мобильный формат

Личный кабинет члена РОСПРОФЖЕЛ в виде мобильного приложения стал доступен в официальном магазине приложений для Android-устройств RuStore.

Запуск мобильного приложения «Личный кабинет для члена РОСПРОФЖЕЛ» делает доступ к важной информации и функциям более удобным и простым.

«Теперь члены РОСПРОФЖЕЛ смогут в любое время и в любом месте на своих мобильных телефонах получать информацию, отправлять сообщения председателю первички, правовому и техническому инспекторам труда, подавать заявки на участие в мероприятиях и пользоваться множеством других возможностей, которые предлагает личный кабинет», — расска-



(Face ID). Это обеспечивает не только удобство, но и надежность при использовании.

Чтобы скачать актуальную версию приложения из RuStore, в строке поиска нужно ввести слово «РОСПРОФЖЕЛ». Приложение называется «Личный кабинет для члена РОСПРОФЖЕЛ».

Как отмечают эксперты, если на телефоне нет магазина RuStore, сначала нужно его установить. Зайти на мобильном устройстве на сайт RuStore и скачать файл RuStore.apk, разрешить загрузку установки файла.

Установить мобильное приложение «Личный кабинет для члена РОСПРОФЖЕЛ» на телефон можно через QR-код



зывает заместитель руководителя Департамента социального развития, директор по развитию и реализации социальных проектов аппарата ЦК РОСПРОФЖЕЛ Оксана Шемелина.

Кроме того, в приложении реализованы современные технологии безопасности: теперь в него можно входить с помощью отпечатка пальца (Touch ID) или технологии распознавания лиц

Более **73 000** личных кабинетов активировали члены профсоюза с июля прошлого года.

Охрана труда

Профсоюзный контроль: от чертежей до серийного производства

В вагонном ремонтном депо ООО «Новая вагоноремонтная компания» в Унече в начале марта приемочная комиссия рассмотрела результаты разработки вагона-платформы модели 13-6788. В ее состав вошел технический инспектор труда Брянского регионального обособленного подразделения Дорпрофжел на МЖД Александр Ефимов.



— Александр, расскажите, какова роль профсоюза в работе таких комиссий?

— По коллективному договору компании «РЖД», техническая инспекция труда профсоюза выступает независимым экспертом при приемке объектов производственного назначения, опытных образцов продукции, спецодежды, новой техники, в том числе железнодорожного подвижного состава, включая специальный, а также в разработке технических заданий и условий на серийное производство. В состав комиссий также входят представители Дирекции тяги, департамента технической политики, управления вагонного хозяйства Центральной дирекции

инфраструктуры ОАО «РЖД», Ространснадзора и других организаций.

Для меня как технического инспектора профсоюза особенно важно осознавать ответственность перед членами РОСПРОФЖЕЛ. От выводов комиссии, от того, какое мнение выскажет техническая инспекция труда — положительное или отрицательное, — зависят условия труда и безопасность работников в будущем.

При осмотре опытных образцов — вагонов или локомотивов — без внимания не остается ни одна деталь, рычаг, механизм, лестница, площадка подвижного состава, которыми постоянно или эпизодически во время эксплуатации будут пользоваться железнодорожники. Ведь наличие острых кромок, несоответствие размеров поручней и лестниц, отсутствие знаков безопасности может послужить причиной беды. Поэтому во время работы комиссий я изучаю результаты испытаний образцов, экспертную оценку конструкторской документации, технические условия и задания.

— В приемке какого подвижного состава вы участвовали ранее?

— Регулярно вхожу в состав

комиссий. Например, в начале февраля рассматривали результаты испытаний опытных образцов полувагонов универсальных модели 12-6760 на заводе ООО «НовоТехРейл» в Новозыбкове. В 2024 году принимал участие в комисионной приемке результатов типовых испытаний тепловоза маневрового ТЭМ23 № 0003 в АО «УК «Брянский машиностроительный завод».

— Были ли внесены какие-либо предложения от технической инспекции профсоюза? Как они были учтены?

— Тепловоз изготовили по откорректированной конструкторской документации в рамках программы импортозамещения. Комиссия отметила эффективность внесенных изменений. По замечаниям, в том числе и технической инспекции, кабину новой машины оборудовали с учетом всех эргономических требований: установлены окна с максимальным круговым обзором и солнцезащитными шторками, система кондиционирования и отопления, виброзащитные кресла, шумоизоляция, холодильная камера и печь СВЧ. Все это направлено на создание максимально комфортных условий труда для машинистов.

ТЕМА
«Соблюдение трудовых прав и обеспечение безопасности труда»

ОПРОС
АНОНИМНЫЙ

Для чего?
Для мониторинга соблюдения трудового законодательства и обеспечения работодателями безопасных условий труда работников предприятий и организаций, где трудятся члены РОСПРОФЖЕЛ.

Важно!
Конфиденциальность и анонимность ответов гарантируются. Указывать фамилию, имя, другие личные данные не требуется.

Кто может участвовать?
Члены РОСПРОФЖЕЛ.

Срок проведения
до 31 марта

Где пройти опрос?
Переходите по ссылке:



Приемка Александром Ефимовым вагона-платформы модели 13-6788

Беседовала Елена Сарычева

Фото Дорпрофжел на МЖД



Точка зрения

Пятерка лучших

Победители конкурса поделились секретами мастерства.



Татьяна Фоменко,
председатель ППО
эксплуатационного
вагонного депо Тайшет
Дорпрофжел на ВСЖД
(1-е место):

— Моя работа на предприятии основана на богатом опыте и квалифицированном образовании в области управления персоналом, которое я получила в Иркутском государственном университете путей сообщения. Совмещаю знания кадровика и экономиста, что позволяет мне эффективно решать широкий спектр вопросов, связанных с трудовыми отношениями.

Сложности в моей работе — председателя ППО и внештатного правового инспектора — связаны с частыми изменениями в технологических процессах и должностных инструкциях. Для принятия обоснованных решений мне необходимо тщательно изучать множество документов и анализировать ситуацию. Однако я уверенно справляюсь с кадровыми вопросами и нормированием труда благодаря своему опыту и тесному взаимодействию с коллегами.

Особую роль в моей работе играет поддержка руководства, в частности начальника депо Алексея Николаевича Руквишников, который ценит социальное партнерство и активно работает над улучшением условий труда. Стараюсь быть профессионалом, преданным своему делу, и делаю все возможное для защиты прав работников и создания комфортной рабочей атмосферы.



Сергей Хода,
председатель ППО
эксплуатационного
локомотивного депо
Барабинск Дорпрофжел
на ЗСЖД (2-е место):

— Свою карьеру я начал в 1986 году в эксплуатационном локомотивном депо Барабинск. В том же году я стал членом профсоюза. С 2005-го моя деятельность неразрывно связана с РОСПРОФЖЕЛ, где я активно отстаиваю права работников.

Совмещать роль председателя и правового инспектора непросто. Однако это дает мне возможность более глубоко по-

нимать потребности нашего коллектива и оперативно реагировать на возникающие проблемы, которые всегда решаются внутри предприятия. Каждый день я сталкиваюсь с новыми вызовами, но принципиальность, справедливость и отстаивание своей позиции, а также общая цель — улучшение условий труда — помогают мне справляться с нагрузкой. Спасибо всем за поддержку и доверие.



Сергей Яковлев,
председатель ППО
эксплуатационного
локомотивного депо
Челябинск Дорпрофжел
на ЮУЖД (3-е место):

— Стать лауреатом конкурса помогли навыки работы в большом коллективе и накопленный при этом опыт решения правозащитных вопросов, а также постоянное повышение уровня знаний и умений через взаимодействие с правовой инспекцией Дорпрофжел на ЮУЖД и Челябинского региона.

Если говорить о достижениях прошлого года, то можно отметить вопрос, который решался долгое время. Это возвращение работникам локомотивных бригад, занятых на вспомогательных работах и машинистам-инструкторам класса вредности.

По итогам работы, проделанной совместно с Южно-Уральской дирекцией тяги, была проведена внеплановая специальная оценка условий труда. По ее результатам работникам депо установлены соответствующие доплаты и восстановлен «горячий стаж». В современных условиях это большой плюс для работников.



Андрей Калинин,
председатель ППО
эксплуатационного
локомотивного депо
Санкт-Петербург-
Финляндский
Дорпрофжел на ОЖД
(4-е место):

— В качестве внештатного правового инспектора в прошлом году удалось сделать многое. На получение паспорта доверия включены 32 машиниста электровоза с последующей выплатой премии за безаварийную работу в 2023 году.

Отменено четыре дисциплинарных взыскания, установлена доплата за расширение зоны обслуживания локомотивным бригадам, а также произведен перерасчет заработной платы. Всего в пользу работ-

ников эксплуатационного локомотивного депо Санкт-Петербург-Финляндский выплачено 2,77 млн руб.

Правовая защита — это только часть работы. Председатель ППО должен владеть оперативной информацией о работе депо в целом, о наличии возможных сложностей в тех или иных процессах, иметь варианты их решения, чтобы предложить руководству предприятия или Дорпрофжел на ОЖД.

Например, в прошлом году совместно с работодателем мы решили ряд вопросов в оборотном депо Великий Новгород. Улучшили санитарно-бытовые условия и установили шкафы для хранения личных вещей работников. Эта проблема неоднократно поднималась на различных уровнях три года и наконец-то завершилась положительно. Договорились с АО «РЖД-Здоровье» об организации помещения для дежурства психолога. Это экономит время локомотивных бригад, теперь им не надо ездить в Санкт-Петербург. Аналогичным способом планируется решить вопрос с психологом в оборотном депо Кириши — от машинистов и помощников такой запрос уже поступил.



Надежда Романцова,
председатель ППО
эксплуатационного
локомотивного депо
Чита Дорпрофжел на
ЗабЖД (5-е место):

— В 2023 году я провела 146 юридических консультаций на рабочем месте в части соблюдения требований Трудового кодекса, локальных нормативных актов ОАО «РЖД», коллективного договора и Правил внутреннего трудового распорядка, а в 2024 году их количество возросло в три раза. Большинство из них были связаны с оплатой труда и порядком направления в служебную командировку.

В прошлом году ко мне обратились несколько членов профсоюза с просьбой разобраться в причинах отсутствия премии за линейный пробег локомотива. И в ходе проверки выявлен факт нарушения трудового законодательства по отношению к 194 работникам. Ситуацию исправили, в октябре им выплатили премию за линейный пробег локомотива на сумму более 1 млн руб.

Отмечу, что, несмотря на некоторые сложности в работе правового инспектора, ты получаешь положительный отклик от членов профсоюза.

Конкурс

За каждой строкой — интересы работника

Окончание.
Начало на стр. 01

Например, Татьяна самостоятельно снимала видео для наставничества и собирала документы для трудновывяемых дефектов, чтобы обеспечить работников необходимыми выплатами.

По словам председателя ППО эксплуатационного локомотивного депо Барабинск Дорпрофжел на Западно-Сибирской железной дороге Сергея Ходы, добиться высоких результатов удалось благодаря общему труду и поддержке каждого члена профсоюза. «Системный подход к правовым вопросам и активное взаимодействие с коллективом позволили мне занять лидирующие позиции в этом направлении. Всегда стремлюсь к тому, чтобы наши сотрудники были хорошо осведомлены о своих правах и обязанностях, а также имели возможность получать квалифицированную юридическую помощь», — рассказал он «Сигналу».

“

У внештатного правового инспектора труда и председателя ППО одна из важнейших задач — повышать уровень удовлетворенности членов профсоюза. За каждым из обращений к инспектору стоит интерес работника или целой группы железнодорожников. Поэтому важно, чтобы они увидели человека, которому можно доверить решение своих проблем.

Сергей занял второе место в конкурсе РОСПРОФЖЕЛ. Но он стал его лидером по числу предотвращенных нарушений трудового законодательства — 93 случая. «В прошлом году в качестве правового инспектора я добился выплаты 675,5 тыс. руб. девятнадцати работникам депо по неоплаченным больничным листам, — сообщил он. — Этот опыт не только укрепил доверие к профсоюзу, но и способствовал созданию более безопасной и комфортной рабочей среды».

«У внештатного правового инспектора труда и председателя ППО одна из важнейших задач — повышать уровень удовлетворенности членов профсоюза, — считает председатель ППО эксплуатационного локомотивного депо Чита Надежда Романцова, — за каждым из обращений к инспектору стоит интерес работника или целой группы железнодорожников. Поэтому важно, чтобы они увидели человека, которому можно доверить решение своих проблем». И с этой миссией все лауреаты конкурса в 2024 году справились. Поэтому перед организаторами стояла непростая задача — определить лучших среди достойных кандидатов.

Фото Владислава Куликова



Совет председателей первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ, действующих в Центральной дирекции управления движением ОАО «РЖД», подвел итоги выполнения колдоговора за прошлый год. Представители работодателя и профсоюза отметили, что все положения документа в целом выполнены.

Колдоговор

Дирекция укрепляет команду

Тимофей Жуков,
корр. «Сигнала»

Центральная дирекция управления движением ОАО «РЖД» фиксирует, что уволившиеся ранее работники начинают возвращаться в компанию. И в этом заслуга коллективного договора.

«Сегодня на повестке дня наиболее остро стоит вопрос обеспечения персоналом, — сказал заместитель начальника по кадрам и социальным вопросам Центральной дирекции управления движением (ЦД) Алексей Гродь. — Как следствие, это вопрос привлекательности рабочих мест. Укомплектованность сегодня 95,9%. Это критическое значение. По итогам прошлого года она составила 97,2%. Этот тренд пока держится».

За прошлый год доля сотрудников, которые уволились в первый год работы, составила 27,4%. Рост к 2023 году — 4,3%. Одна из действенных мер, которую начали применять в дирекции, — это беседы руководителя с теми, кто написал заявление на увольнение.

«Благодаря этому нам удалось сохранить 681 человека из числа тех, кто подал заявление, — подчеркнул Гродь. — Беседы и разговоры не только с работодателями, но и представителями профсоюза очень важны в деле удержания персонала».

Между тем по итогам прошлого года в подразделения ЦД приняли почти 20 тыс. человек. Люди согласились на те условия по заработной плате, которые компания предъявила внешнему рынку.

«Фиксируем, что работники начинают возвращаться в компанию, — сказал Алексей Гродь. — И в этом заслуга коллективного договора. По моему убеждению,



Фото Владислава Куликова

нужно искать дополнительные способы и механизмы насытить его более широким спектром гарантий и льгот».

Для закрепления персонала и повышения зарплаты в дирекции предприняли ряд мер, которые коснулись сотрудников производственных участков и железнодорожных станций. «Для вновь принятых работников мы предусмотрели выплату по второму уровню премирования, — сообщил Алексей Гродь. — Закрепили нормативным инструментом понятие «начальник станции, который несет сменное дежурство». Разработали определение доплаты за совмещение профессий».

В прошлом году на обеспечение взятых на себя обязательств по коллективному договору работодатель израсходовал 15,7 млрд руб., на одного работника потратили 179,9 тыс. руб.

Различными льготами и гарантиями по санаторно-курортному обеспечению воспользовались более 8,6 тыс. человек и членов их семей. При участии первичных профсоюзных организаций дирекции организован летний отдых для почти 5 тыс. детей. На оплату путевок выделили более 210 млн руб. Оказана материальная помощь более 4 тыс. работников, членам их се-

мей и неработающим пенсионерам.

«В связи с исключительной востребованностью такой льготы, как санаторное лечение, хотелось бы получить большую поддержку наших работников со стороны профсоюза», — отметил Алексей Гродь.

Корпоративной поддержкой на жилье воспользовалось более 460 человек, 171 из них — молодые специалисты. Безвозмездные субсидии при рождении ребенка в период выплаты задолженности по ипотечному кредиту получил 251 работник. Всего социальные льготы по жилью за прошлый год выплатили более 3,6 тыс. человек.

«Запустили программу по компенсации найма жилых помещений, — уточнил Алексей Гродь. — Ею воспользовались 734 человека, в два раза больше, чем в 2023-м».

По итогам прошлого года ЦД оказалась на первом месте среди филиалов ОАО «РЖД» по охвату и количеству корпоративных предложений «бонусного пакета». Участие принял каждый третий сотрудник. Заявки на выдачу вознаграждения подали 137 работников, 50 из них — представители Южно-Уральской дирекции управления движением.

Приоритет

Транспортная доступность для движенцев

Тимофей Жуков,
корр. «Сигнала»

В этом году Центральная дирекция управления движением включила в пилотный проект по компенсации транспортных расходов на проезд к месту работы железнодорожникам отдаленных станций региональную дирекцию — Западно-Сибирскую.

«Одним из важных ключевых вопросов для нашего филиала, с учетом географической распределенности рабочих мест, является доставка сотрудников на отдаленные рабочие места, на станции, — говорит заместитель начальника по кадрам и социальным вопросам Центральной дирекции управления движением Алексей Гродь. — В июле прошлого года по трем региональным дирекциям утвердили реализацию пилотного проекта по компенсации транспортных расходов на проезд к месту работы работникам отдаленных станций».

В «пилот» включили Октябрьскую, Дальневосточную и Свердловскую дирекции управления движением, определив 148 станций с ограниченной транспортной доступностью. По итогам прошлого года компенсацию на общую сумму свыше 7,546 млн руб. получили 432 работника.

«Размер компенсации транспортных расходов определяется исходя из удаленности станции (рабочего места) от места жительства. Компенсация за одну рабочую смену составила в среднем от 300 до 1050 руб. Она рассчитывается и начисляется за фактически отработанные смены в течение прошедшего месяца», — уточнил Алексей Гродь.

«В Октябрьской дирекции доставка работников организована системно. На данный момент есть 34 маршрута, — рассказала «Сигналу» председатель ППО Санкт-Петербургского центра организации работы железнодорожных станций Октябрьской дирекции управления движением Стелла Рытова.

— На многие станции добраться работникам непросто, так как инфраструктура РЖД часто удалена от крупных населенных пунктов. Поэтому частично работодатель организует доставку силами транспортных компаний. И то, что по новому пилотному проекту ЦД работник получит компенсацию транспортных расходов, будет дополнительной мотивацией укомплектовать штат на удаленных станциях, позволит привлечь и молодых сотрудников».

В феврале 2025 года в пилотный проект включили и Западно-Сибирскую дирекцию управления движением.

«Такое нововведение помогло бы решить перманентно возникающую проблему с доставкой к месту работ и в других дирекциях, — пояснила «Сигналу» эксперт Департамента социального партнерства, труда и заработной платы аппарата ЦК РОСПРОФЖЕЛ Екатерина Тарасова. — Поэтому в этом году «пилот» увеличили еще на одну дирекцию. Расширили перечень станций с ограниченной транспортной доступностью. В 2025 году планируется распространить этот проект по всей Центральной дирекции».

По мнению председателя ППО Читинского центра организации работы железнодорожных станций Севиля Кузьмина, проект компенсации транспортных расходов работников — своевременный. «Сейчас очень много населенных пунктов, где нет сотрудников. Нам зачастую не хватает часов на их доставку. Если данный вопрос будет включен, это значительно облегчит проблему», — уточнила она.

Участники заседания решили направить предложение об ответственности работодателя за доставку сотрудников отдаленных станций на работу и обратно в комиссию по подготовке новой редакции коллективного договора ОАО «РЖД». «Прошу поддержать инициативу по внесению данного инструмента в проект коллективного договора», — сказал Алексей Гродь.

Ситуация

Техника не справляется с цифровизацией

Тимофей Жуков,
корр. «Сигнала»

Движенцы Октябрьской магистрали испытывают дефицит современной вычислительной техники.

«Сегодня в Октябрьской дирекции управления движением потребность в персональных компьютерах — 1800 единиц, — рассказала председатель ППО Санкт-Петербургского центра организации работы железнодорожных станций Октябрьской дирекции управления движением Стелла Рытова. — В пункте 6.7 коллек-

тивного договора написано: работодатель обязан обеспечивать исправным инструментом работников. Для движенцев исправный инструмент — это оргтехника».

По ее словам, объемы памяти нынешнего оборудования во многом не «тянут» новые программы, необходимые для реализации внедряемого на сети проекта «Цифровая железнодорожная станция». Сегодня в электронном, а не в бумажном виде ведется журнал закрепления подвижного состава, журнал учета нарушений устройств СЦБ, многие программы переводят на новые цифровые платформы, все это требует опре-

деленных технических характеристик персональных компьютеров.

«Для дежурного по станции компьютер — это инструмент, как для путежца молоток, — уточнила Стелла Рытова. — Учитывая, что все программы направлены на обеспечение безопасности движения на магистрали, необходимо понимать, что такая ситуация создает определенные угрозы».

В конце прошлого года движенцы Октябрьской дирекции получили 20 системных блоков, 23 монитора, и девять принтеров. Но проблему это не решает. Сегодня практически все настольные бу-

мажные журналы переведены в цифровой формат. И выполнять работу затруднительно.

Такое положение вещей не только на ОЖД. Как рассказала «Сигналу» председатель ППО Читинского центра организации работы железнодорожных станций Севиля Кузьмина, поступления новой оргтехники работники на Восточном полигоне дождались в 2024 году. Расходы на это запланировали заблаговременно.

«По другим статьям сэкономили, — уточнила Севиля Кузьмина. — Не останавливаемся на достигнутом. Конечно же, есть тоже дефицит современной вы-

числительной техники, которая позволяет оперативно работать без задержек. И людям, конечно, комфортно трудиться на новейшем оборудовании. Наши сотрудники — главный ресурс компании».

В Центральной дирекции управления движением признают наличие проблемы. «Инвестиционная программа на этот год урезана в пять раз. Но будем искать возможности для поддержки информационных систем на магистрали», — сказал на заседании заместитель начальника Центральной дирекции управления движением Алексей Гродь.



Перспективы

Вычеркнуть «рекомендуется»

В конце года закончится действие Отраслевого соглашения по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта. Работа над его новой редакцией на 2026-2028 годы уже началась. О том, какие изменения будут предложены, «Сигнал» беседует с главой Совета председателей организаций профсоюза работников железнодорожных вузов при ЦК РОСПРОФЖЕЛ, председателем ППО сотрудников Петербургского государственного университета путей сообщения Императора Александра I, членом Общественного совета при Росжелдоре, Дмитрием Роенковым.



— Дмитрий Николаевич, какие изменения предложите в новую редакцию документа?

— В данный момент завершается начальный этап подготовки предложений для нового отраслевого соглашения. Все члены совета формируют пакеты от своих вузов. Затем составим общую редакцию, которую обсудим с Росжелдором как стороной социального партнерства.

Если говорить более конкретно, то должен напомнить о том, что когда готовилось Отраслевое соглашение на 2023-2025 годы, по настоянию Росжелдора некоторые нормы документа перестали быть обязательными к исполнению и стали рекомендательными.

Так, до 2023 года работникам вузов при увольнении впервые на пенсию соглашением предусматривались довольно солидные выплаты, как правило, кратные окладу, в зависимости от стажа. В редакции же, которая действу-

ет сейчас, «предусматриваются» заменили на «рекомендуется предусматривать». Это означает, что норма носит не обязательный, а рекомендательный характер и при заключении коллективного договора может исчезнуть. И такой пример уже есть. В одном из вузов, где коллективный договор подписывали после принятия действующего отраслевого соглашения, перевод нормы в разряд «рекомендательной» привел к снижению уровня социальных гарантий работников. Та же история с добровольным медицинским страхованием и выплатами к юбилейным датам.

Совет председателей предлагает вернуть прежнюю редакцию, чтобы эти выплаты и другие льготы и гарантии снова стали обязательной нормой.

Также необходимо включить в соглашение пункты, касающиеся дополнительных льгот для молодых работников, мониторинга систем оплаты труда и количества трудовых договоров разной длительности, социальной защищенности участников СВО и их семей и ряд других важных гарантий.

— В свое время профсоюз добился того, чтобы с преподавателями вузов, которые работают по срочным договорам, контракты заключались не менее чем на три — пять лет. Эта норма не поменяется?

— Нет. Более того, она уже закреплена законодательно. В Трудовой кодекс внесли изменения, согласно которым трудовые договоры с педагогическими работниками вузов должны заключаться на срок от трех до пяти лет. Эту норму мы предлагаем включить и в новую редакцию соглашения, чтобы привести его в соответствие с кодексом.



Фото Владислава Куликова

В Трудовой кодекс были внесены изменения, согласно которым трудовые договоры с педагогическими работниками вузов должны заключаться на срок от трех до пяти лет

Кроме того, я как глава Совета председателей буду предлагать формулировку, в которой рекомендуется увеличить количество преподавателей, принимаемых не на срочный, а на постоянный трудовой договор. Законодательство сейчас предусматривает переход на постоянные контракты с педагогическими работниками вузов. Тем более что уже введен механизм, когда работник принимается на постоянную работу, но периодически проходит аттестацию. В случае ее непрохождения у работодателя имеется возможность по определенной схеме расторгнуть трудовой договор.

— Сейчас много говорят о реформе образования, об отказе от Болонской системы. Как это отразится на железнодорожных учебных заведениях?

— Действительно, вопрос подготовки кадров в высших учебных заведениях получил в последнее время дополнительный импульс. С 2023 года началась реализация пилотных проектов по построению новой системы, выбрано шесть вузов, где ее отработывают.

— А в чем она заключается?

— В отходе от Болонской системы, в частности, от бакалавриата. Предполагается, что будет два уровня высшего образования: базовое от четырех до шести лет и специализированное. В железнодорожных вузах пока остаются бакалавриат и магистратура. Но уже через пару лет произойдет переход на новую систему. Этот вопрос тоже обсуждается Советом председателей, который не остается в стороне.

В ноябре 2024 года я принял участие в конференции, проходившей в Иркутском ГУПС, на которой в том числе рассматривались вопросы перехода железнодорожных вузов на новую систему образования. В конце

января 2025 года этому же вопросу было посвящено сетевое совещание Росжелдора, проходившее в Петербургском ГУПС. Несколько дней представители всех отраслевых вузов и работодателей детально обсуждали вопрос о том, какой должна стать новая система подготовки кадров в наших профильных университетах. Были сформулированы общие рекомендации, согласно которым предлагается ориентироваться на пятилетнее обучение по железнодорожным специальностям, по которым сейчас готовят в рамках специалитета. А на некоторых направлениях бакалавриата продолжительность обучения может быть даже увеличена.

рое учтет опыт вузов, где сейчас проходит пилотный проект. Затем будут подготовлены проекты федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения по всем укрупненным группам направлений и специальностей подготовки кадров вузами, в том числе и профильными.

— А как при новой системе поменяется профсоюзная работа?

— Если говорить о профсоюзной работе в данном контексте, то по большому счету ничего не изменится. Переход на новую систему, даже если будет изменена программа, расширены компетенции и удлинится про-

“

В основе новой модели планируется «ядро» для всех направлений подготовки — это единый перечень общетехнических и гуманитарных дисциплин, в рамках которых на первых двух курсах все без исключения студенты получат ряд обязательных компетенций.

В основе новой модели планируется «ядро» для всех направлений подготовки — это единый перечень общетехнических и гуманитарных дисциплин, в рамках которых на первых двух курсах все без исключения студенты получат ряд обязательных компетенций. Такой подход обеспечит так называемую академическую мобильность, которая позволит студенту после второго курса не только выбирать на какой специальности учиться дальше в своем вузе, но при желании даже переходить в другой отраслевой университет.

Сейчас экспертное сообщество, в которое входят представители не только вузов, но и работодателя, в нашем случае — ОАО «РЖД», обсуждает новую модель. Будут выработаны рекомендации. Но последнее слово остается за государством, кото-

ресс обучения, никак не ухудшит положение преподавателя. Ведь нагрузка на него останется прежней, поскольку она регламентируется приказом Минобрнауки РФ № 1601 и не может превышать 900 часов в год.

Но хотя количество учебных часов на ставку заработной платы не изменится, работа преподавателя была и остается творческой. Студенты все разные, к каждому нужен свой подход. Да и жизнь не стоит на месте, предъявляя новые реалии и новые повестки, широко внедряются цифровые технологии, дистанционные формы обучения, и преподавателю постоянно нужно самосовершенствоваться. В соответствии с требованиями времени будет меняться содержание как учебных курсов, так и профсоюзной работы.

Беседовала Ирина Павлова

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО УЧРЕЖДЕНИЯМ ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ ФЕДЕРАЛЬНОМУ АГЕНТСТВУ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА, НА 2023–2025 ГОДЫ





Рационализатор

Есть идея

Ирина Павлова,
внеш. корр. «Сигнала»

Наш разговор с осмотрщиком-ремонтником эксплуатационного вагонного депо Белогорск Забайкальской железной дороги Зауром Лейбой состоялся в день подведения итогов дорожного конкурса за звание «Лучший по безопасности движения 2025», в котором ему присудили первое место.

Главным призом его удостоили за предложенную технологию использования и применения инструмента, который не нужно больше носить с собой осмотрщикам-ремонтникам. Весь необходимый слесарный и измерительный инструмент — а это 18 кг — теперь находится на стеллаже и всегда под рукой. Казалось бы, мелочь, а нагрузка на работника реально уменьшилась.

Заур работает в депо уже 15 лет. За это время он внес немало рационализаторских предложений. «Самая первая моя идея связана с изменением оформления справки ВУ-45, которую заполняют осмотрщики, — вспоминает он. — Она была очень маленькой и неудобной. Я предложил переделать ее макет — установить широкие строки, пробелы между ними, укрупнить шрифт. Макет согласовало руководство, и типография стала выпускать справки по новому образцу. Теперь заполнять их гораздо удобнее».

Отличительная черта Заура как профессионала — творческий



Фото из личного архива Заура Лейбы

Зауру Лейбе легко заинтересовать подростков интересным делом

подход к делу. Он просто фантазирует идеями и постоянно подает новые рацпредложения, реализация которых позволяет облегчить и усовершенствовать работу вагонников, повысить производительность труда. Например, он предложил новую технологию продвки тормозной магистрали при техническом обслуживании, позволяющую избежать утечек и ледяных пробок в составе, предотвращая тем самым технологические нарушения.

Пятнадцать рационализаторских предложений Заура (всего он внес их более 100) были запатентованы как изобретение. В том числе — проект «Универсальный штуцер», представленный им в 2022 году на дорожном этапе конкурса «Новое звено».

В 2023 году за активность в техническом творчестве ему было присвоено звание «Новатор ОАО «РЖД»».

Заур — активный пользователь «бонусного пакета», в котором, согласно коллективному договору, за определенные достижения работники накапливают баллы, в том числе за рационализаторскую и волонтерскую деятельность.

Лейба — доброволец по всем семи направлениям и по каждому получил значок, став обладателем корпоративного знака «Семь граней души». Кроме того, он награжден нагрудным знаком «Серебряный волонтер». В «бонусном пакете» Заура сейчас более 6 тыс. баллов.

«Вообще-то я накопил боль-

ше, — рассказывает он. — Но и потратил немало. Купил на бонусы для своей мамы путевку в санаторий, который находится под Питером. Но и семье, конечно, много чего приобрел. У нас с женой Анастасией (она — оператор в нашем депо) двое сыновей. Старшему Данилу — четырнадцать, младшему Димке недавно исполнился год. Детям много чего нужно. И бонусы расширяют наши материальные возможности».

Заур — человек творческий, никогда не удовлетворяется сделанным. И это относится не только к работе. Он такой, как говорится, «по жизни».

Три года назад с отрядом волонтеров «Дорога добра» он посетил социально-реабилитаци-

онный центр для несовершеннолетних. Взрослые устроили тогда для ребят концерт, на котором выступал осмотрщик-ремонтник. Он пел, аккомпанируя на гитаре.

Глядя на подростков, которым его выступление пришлось по душе, Заур решил предложить им научиться играть на гитаре. К тому времени у него уже был успешный опыт уроков на этом инструменте: ребята, которых он обучал по собственной авторской программе, уже хорошо играли и пели.

«Воспитанники социального центра загорелись предложением, — вспоминает Заур. — Я купил им гитары в основном на свои деньги (одну гитару купил профсоюз). Разработал программу обучения, и мы начали заниматься».

Занятия музыкой на ребят влияют положительно. «Дети, которые находятся в социальном центре, — говорит Заур, — порой на весь мир смотрят буккой. А на занятиях музыкой они словно «оттаивают», начинают общаться друг с другом. Мы вместе танцуем, поем, читаем стихи. От раза к разу (а мы встречаемся каждую неделю) я вижу, как они меняются. Становятся мягче, добрее, приветливее. Расширяется их кругозор, сфера интересов и даже меняется шкала ценностей, где на первое место становятся доброта и человечность. Словом, они начинают видеть не только темные, но и светлые стороны жизни».

Завод

Знает, как «поет» деталь

Екатерина Белова,
Дорпрофжел на ДВЖД
Владивосток

Механообрабатывающий цех Уссурийского локомотиворемонтного завода АО «Желдорремаш» напоминает оркестр, настраивающий свои инструменты перед концертом. Хаотичные звуки разных тонов и вибраций, переходящие в гул, поглощают тебя. Но в этой стихии Наталья Пахомова чувствует себя органично. За два десятка лет у нее развился тонкий музыкальный слух, помогающий в профессии шлифовщика.

Кольца, шестеренки, полумуфты — эти и другие металлические изделия, необходимые для ремонта тепловозов, при шлифовке на станке издают различные звуки. Наталья Пахомова по каждому из них может безошибочно определить степень обработки любой, даже самой сложной детали.



Фото пресс-службы УЛРЗ

Наталья Пахомова мечтает о том, что после выхода на пенсию ее место у станка займет сын, продолжив династию. Сегодня на заводе трудятся около двадцати близких и дальних ее родственников

А ведь на завод наша героиня устроилась 20-летней девочкой, за плечами — ни профессии, ни опыта. Но надо было с чего-то начинать, поэтому предложение стать учеником шлифовщика она приняла без долгих раздумий.

«Начинала работать в инструментальном цехе. И так мне понравилось, что даже в декретном отпуске, пока занималась воспитанием ребенка, тянуло в родные стены. Душа болела за завод и коллектив, где меня так радушно встретили 22 года на-

зад, дав путевку в профессию. И вот, наконец, в 2006 году я вернулась к своим станкам», — рассказывает Наталья Пахомова.

Как отмечает председатель ППО Уссурийского локомотиворемонтного завода Максим Наталенко, сегодня Наталья Борисовна, имея высший, 4-й разряд, считается виртуозом своего дела. Она — единственный на заводе специалист, который ювелирно может выполнить одну из сложнейших операций на станке — обработать клапанное компрессионное кольцо, толщиной всего 0,8 мм.

«Все зависит от мастерства шлифовщика. Мне помогают, а в моем ведении три станка, ответственность, терпение, скрупулезность и постоянный самоконтроль. Я научилась не только видеть, но и чувствовать заготовку во время ее шлифовки. А это немаловажно, так как от точности изделия зависит безопасность локомотива в пути, — говорит, улыбаясь, она. — И даже если деталь не требует тщательной обработки, все равно доведу ее до идеала. А в конце, как хорошая хозяйка, обязательно протру тряпочкой о блеска».



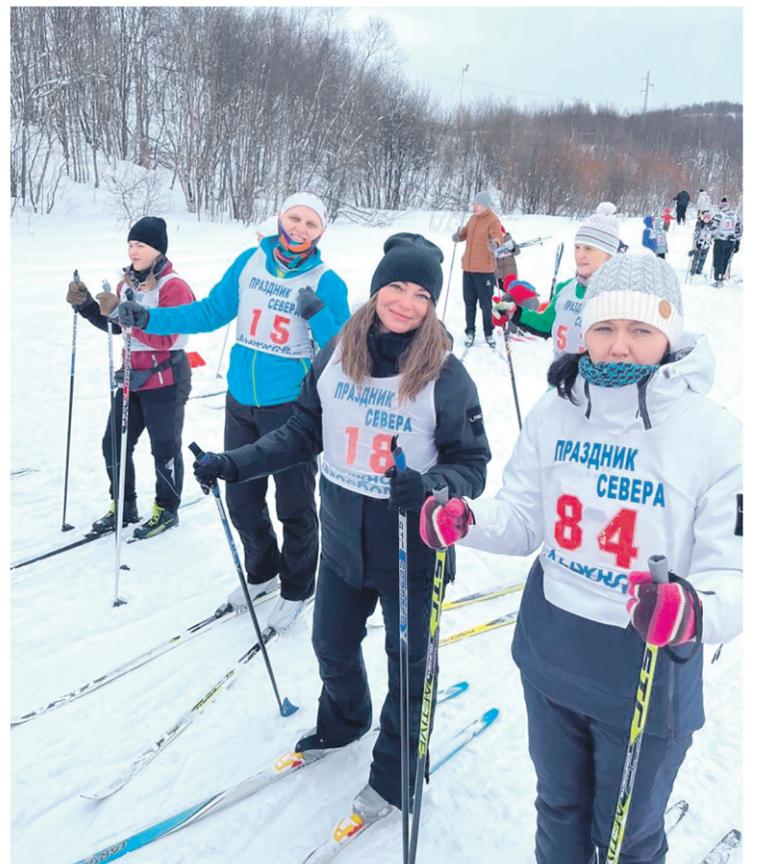
В Улан-Удэнском филиале Дорпрофжел на ВСЖД прошел форум «Мир женщин», который собрал председателей профсоюзных организаций и активисток, занимающихся вопросами женского участия в профсоюзной деятельности



Спортивная весна для работников Тульского региона Московской магистрали началась с соревнований по волейболу. Участие приняли шесть команд, золото завоевали ветераны



В Облучье состоялся турнир по дисциплине слалом-гигант на Кубок руководителя Хабаровского филиала Дорпрофжел на ДВЖД



На «Мурманскую лыжню» в прошлые выходные встали работники и члены их семей Мурманского железнодорожного узла Октябрьской магистрали



Экскурсию в Златоуст на туристическом поезде совершили члены профсоюзной организации Куйбышевского филиала АО «Федеральная пассажирская компания», всего 60 работников



Соревнования по настольному теннису, шахматам и дартсу на призы профсоюзной организации состоялись в Аксаковской дистанции пути Куйбышевской железной дороги