

## На длинном плече

В Куйбышевской дирекции управления движением исключили случаи смены номера поезда и их влияние на зарплату локомотивных бригад.

Стр. 03

## Льготы наставникам

В Совет Федерации направлен проект поправок в Трудовой кодекс, касающийся наставников на производстве.

Стр. 04

## По жизни с огоньком

Дымовые шашки, фейерверки, пиротехнические фигуры — стихия Владимира Шатовского. У него очень редкое хобби — пиротехника.

Стр. 06



# Сигнал

ГАЗЕТА РОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА  
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ И ТРАНСПОРТНЫХ СТРОИТЕЛЕЙ

Издается с 02.08.1994

№ 11 (1127)

30 марта — 5 апреля  
2023 года

t.me/rosprofzhel\_rzd



youtube.com/@user-rr3cf6gl2q



vk.com/rosprofzhel\_main



rosprofzhel.ru



## Расширили возможности

Фото Владислава Куликова



Перечень претендентов на КСП ежегодно утверждается в каждом филиале ОАО «РЖД»

### Мотивация

Ольга Прямицына,  
корр. «Сигнала»

**Внесены изменения в Положение о компенсируемом социальном пакете, предоставляемом работникам ОАО «РЖД». Список социальных услуг и товаров, стоимость которых компания возмещит работнику, стал длиннее. Так же как и список категорий получателей КСП.**

Напомним, что компенсируемый социальный пакет (КСП) — это денежная компенсация, которую, согласно коллективному договору, определенные категории работников компании могут получить за оплату социальных, культурно-досуговых услуг и товаров.

Теперь к этим категориям

относятся также молодые сотрудники ОАО «РЖД», родители-одиночки, родители детей-инвалидов. Раньше право на КСП имели только представители дефицитных профессий, высококвалифицированные сотрудники, работники, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации.

Для молодых сотрудников, в дополнение к остальным элементам КСП, появился целый набор новых. Так, работники компании в возрасте до 35 лет имеют право получить от работодателя компенсацию стоимости покупки или аренды спортивного инвентаря (за исключением электровелосипедов и электросамокатов) и товаров для туризма. Также компания поможет оплатить обучение в автошколе, возмещит расходы на свадьбу, компенсирует уплату процентов по

автокредиту и расходы на участие в интеллектуальных играх.

Для остальных категорий работников в перечне КСП появился такой пункт, как предоставление компенсации личных благотворительных взносов на платформе «Поможем вместе» Благотворительного фонда «Почет». Еще один новый пункт предполагает компенсацию расходов на отдых в российских гостиницах, отелях, хостелах, а не только в домах отдыха, санаториях, профилакториях, пансионатах, турбазах, как было раньше.

Также работники смогут получить компенсацию расходов на детский отдых в любое время года, а не только летом. Возмещению подлежит и стоимость платных консультаций, полученных железнодорожником (например, психологических, юридических,

финансовых).

Поправки в Положение о КСП, предоставляемом работникам ОАО «РЖД», учитывают и современные реалии. Часть из них касается работников, призванных на военную службу по частичной мобилизации или заключивших контракт добровольца: право на КСП за ними сохраняется.

«КСП — своеобразный рычаг для управления текучестью кадров. Поэтому не все могут воспользоваться компенсацией. Перечень профессий пересматривается ежегодно и сильно зависит от показателей текучести персонала. Там, где наиболее остро стоит вопрос удержания кадров, — КСП будет применен», — говорит заведующий отделом социальной сферы Дорпрофжел на ВСЖД Павел Греков.

Окончание на стр. 03

### Решение

## Надбавка для молодых

Светлана Иванова,  
внеш. корр. «Сигнала»

**С 1 марта молодым работникам Дальневосточной железной дороги, работающим в Приморском крае, надбавка за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями выплачивается в полном объеме с первого дня трудоустройства.**

Такое решение приняло руководство ДВЖД после того, как в Приморском крае законодательно установили льготный порядок исчисления размера процентных надбавок молодым работникам.

«Теперь молодые работники до 30 лет (включительно) структурных подразделений ОАО «РЖД» на Дальневосточной железной дороге будут получать надбавку за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями в полном размере с первого дня работы, при условии, если они прожили в Приморском крае не менее пяти лет», — говорит эксперт Департамента социального партнерства, труда и заработной платы аппарата ЦК профсоюза Ольга Гусева.

Кстати, именно РОСПРОФЖЕЛ предложил внести в Положение о корпоративной оплате труда ОАО «РЖД» поправку, дающую начальнику железной дороги право устанавливать «северные» надбавки для молодых работников в полном размере с первого дня работы. Но при условии, что в субъекте РФ действует закон или иной нормативный местный документ, устанавливающий льготный порядок исчисления размера процентных надбавок молодым работникам.

**10 367** железнодорожников стали корпоративными пенсионерами в прошлом году. Средний размер назначенной пенсии составил 9300 руб.



Инициатива

# Механизм требует совершенствования

Ольга Прямыцина,  
корр. «Сигнала»

**РОСПРОФЖЕЛ предложил Российской трехсторонней комиссии и ФНПР усовершенствовать механизм социально-го партнерства.**

Речь идет о внесении изменений в ст. 48 ТК РФ в части совершенствования механизма присоединения или отказа от присоединения организаций к отраслевым соглашениям.

Отраслевое соглашение — это документ, подписанный сторонами социального партнерства, которыми являются представительные органы работников отрасли и объединения работодателей. Он закрепляет взаимные обязательства сторон по регулированию социально-трудовых отношений, дополнительные льготы, гарантии и выплаты работникам.

Соблюдать отраслевое соглашение обязаны все работодатели, которые в соответствии с законодательством подпадают под его действие. Однако они имеют право отказаться от него.

Действие соглашения — на кого оно распространяется, на какой срок заключается, механизм присоединения или отказа от присоединения к соглашению — как раз и прописано в ст. 48 ТК РФ. В частности, она предполагает, что Минтруд может предложить работодателям, не входящим в соответствующее объединение работодателей, присоединиться к соглашению, подписанному (как одной из сторон социального партнерства) данным объединением работодателей. Если они в течение 30 календарных дней после официального опубликования такого предложения в федеральном СМИ не представили мотивированный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространённым на этих работодателей.

Минтруд, в свою очередь, имеет право пригласить «отказника» на консультации. Вот на этом этапе и возникает сложность.

По словам руководителя Департамента социального партнерства, труда и заработной платы аппарата ЦК профсоюза Александра Лощагина, «отказников» слишком много, чтобы Министрство труда и социального развития успевало проводить консультации с каждым.

Поэтому РОСПРОФЖЕЛ предлагает передать полномочия Минтруда по проведению предварительных консультаций с работодателями, отказавшимися от присоединения к соглашениям, на уровень отраслевых комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Предлагается, что-

бы они рассматривали отказы работодателей присоединиться к отраслевому соглашению и подготавливали проект решения о том, что соглашение полностью или частично действует или не действует в отношении конкретного работодателя. По итогам таких консультаций проект решения отраслевой комиссии представляется в Минтруд России для утверждения и внесения в публичный реестр работодателей, отказавшихся от присоединения к соглашению. При этом у Минтруда, в случае каких-либо сомнений, остается право пригласить того или иного работодателя-«отказника» на консультации.

Также в профсоюзе полагают, что отказ от присоединения к отраслевому соглашению должен быть обоснован. Этим обоснованием должны стать критерии, которые следует разработать. Чтобы не складывалась ситуация, при которой работодатель имеет финансовые и экономические возможности для реализации условий отраслевого соглашения, например, выплаты дополнительных льгот, но отказывается только потому, что ему банально жалко денег. РОСПРОФЖЕЛ предложил Минтруду России реализовать эти нововведения в рамках пилотного проекта в железнодорожной отрасли. Предполагается, что консультации с организациями, отказавшимися от присоединения к Отраслевому соглашению по организациям железнодорожного транспорта на 2023–2025 годы, проведут РОСПРОФЖЕЛ и Общероссийское отраслевое объединение работодателей железнодорожного транспорта.

Это позволит министерству не проводить консультации с каждым «отказником» в железнодорожной отрасли, а рассмотреть обоснованные предложения, подготовленные Отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в организациях железнодорожного транспорта. По итогам Минтруд может принять документально оформленное решение по каждой организации, отказавшейся от присоединения к Отраслевому соглашению.

Предложенные РОСПРОФЖЕЛ поправки к ст. 48 ТК РФ должны помочь организовать работу с работодателями, отказывающимися присоединяться к отраслевым соглашениям, устранить правовой вакуум, когда Минтруд России не принимает никакого решения по «отказникам» и непонятно, распространяется на них то или иное отраслевое соглашение. Это позволит снизить количество «отказников», что пойдет на пользу работникам.

Законопроект

# Запретить перечень

Ольга Прямыцина,  
корр. «Сигнала»

**Не успели девушки проявить себя в роли машинистов поездов на железной дороге и в метрополитене, как группа депутатов Госдумы предложила вовсе отменить перечень запрещенных для женщин профессий для устранения правовых основ профессиональной и экономической дискриминации прекрасного пола.**

В пояснительной записке к законопроекту сказано, что «Перечень запрещенных для женщин профессий ограничивает их возможность получать больший доход. В этом списке — работа в нефтехимической, добывающей, металлургической промышленности. В итоге женщины трудоспособного возраста вынуждены работать в отраслях, зарплата в которых меньше, чем в законодательно принятых «мужских», а затем получают, соответственно, меньшую пенсию».

Законодатели видят в существующем порядке даже двойную дискриминацию: для женщин это ограничение на развитие в профессии и доступ к высокооплачиваемой работе, для мужчин — публично декларируемые неравные условия заботы о здоровье граждан со стороны государства. Именно заботой о здоровье женщин обосновывается само существование перечня: медициной доказано, что работа во вредных или опасных условиях труда негативно сказывается на нем.

«Действительно, есть канцерогены, которые воздействуют на женскую репродуктивную систему более негативно, чем на мужскую, — говорит врач-профпатолог Татьяна Васильева. — В первую очередь мы говорим о влиянии вредных или опасных производственных факторов на возникновение онкологических заболеваний».

Феминистки и сторонники патриархата в споре о «мужских» и «женских» профессиях ломают копыта и в поисках ответа на другой вопрос: спо-

Детали

Первые списки запрещенных профессий для женщин в России появились в 70-х годах прошлого столетия. Тогда они включали более 600 позиций, и основной акцент был на тяжести и сложности производственного процесса. В 2000 году перечень был актуализирован и включал в себя 456 позиций. После его пересмотра в 2019 году в нем осталось 100 запрещенных для женщин профессий (в частности, именно тогда дамы и получили право работать машинистами).

собна ли женщина работать наравне с мужчиной, хватит ли ей физической силы, быстроты реакции, хладнокровия и так далее.

«Различий в зависимости от пола мы не наблюдаем, — продолжает Татьяна Васильева. — Выполнение должностных обязанностей в данном случае зависит не от него, а от характерологических и физических особенностей. Есть физически сильные дамы, способные справиться с тяжелой работой. Также важен фактор предрасположенности к развитию той или иной патологии».

На железнодорожном транспорте, например, в настоящее время женщины не могут работать на должностях, предполагающих подъем и перемещение тяжестей, работы, связанные с превышением концентраций вредных химических веществ и предельно допустимого уровня общей вибрации. В других отраслях — не могут быть заняты в строительстве подземных сооружений (за исключением тех, кто непостоянно пребывает под землей).

«Следует учитывать, что перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, не накладывает запрет на профессии. Речь идет об ограничениях на виды работ, — говорит заместитель председателя профсоюза Андрей Карабанов. — Например, пропарка внутренних поверхностей железнодорожных ци-

стерн. Туда и мужчин лучше не пускать, и существует тенденция к тому, чтобы автоматизировать этот процесс. То же самое можно сказать и о работе, связанной с превышением предельно допустимых концентраций вредных химических веществ».

Однако некоторые специалисты полагают, что вопрос допуска женщин в «мужские» профессии следует рассматривать шире, чем только с точки зрения охраны здоровья.

В соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» 2013 года, а также приказом Минтруда № 773н работодатель обязан под роспись ознакомить работника с тем, в каких условиях он будет работать, каковы профессиональные риски, какие меры принимаются на рабочем месте для их снижения. А если человек знает, чем чревата работа, — его право согласиться на нее или нет. И будет честно, если это право будут иметь не только мужчины, но и женщины.

Но, с другой точки зрения, решая вопрос об отмене ограничений на применение труда женщин, следует учитывать и интересы государства.

«Демографическая политика государства предполагает реализацию различных программ по росту рождаемости, поддержке материнства и детства, — продолжает Андрей Карабанов. — Тогда возникает вопрос: как они сочетаются с допуском женщин к вредным и опасным условиям труда?!»

Фото Владислава Куликова



Машинист эксплуатационного локомотивного депо Свердловск-Пассажирский Оксана Соколова, что водит пассажирские поезда, первую самостоятельную поездку совершила 6 марта



Проект

# За экологию

Ирина Токарева,  
Дорпрофжел на СвЖД  
Екатеринбург

Почти 40 кг пластиковых крышек, собранных с начала года, сдали на переработку участники экологического проекта «Готов к труду за экологию» (ГТЭ), инициированного профсоюзом.

Реализация проекта на Свердловской магистрали продолжается третий год. Его инициаторы — члены Совета молодежи первички Свердловского ОЦОР Виктория Завьялова и Татьяна Гашкова — ставили своей целью приобщение к осознанному потреблению, экологичному образу жизни не менее 5% членов каждой ППО на магистрали. И если в первый год в проекте участвовало около 200 сотрудников, то уже в прошлом году — 3,5 тыс. человек.

«А это 6,5% от всего количества работающих на полигоне Свердловской железной дороги. И это только начало», — уверена куратор проекта, председатель молодежного совета Дорпрофжел на СвЖД Наталья Благинина.

Первички проводили субботники, организовывали работников для участия в муниципаль-



ных, профсоюзных и корпоративных экологических акциях. Так, в границах магистрали профактив провел 1316 экологических мероприятий, в которых приняли участие более 26 тыс. работников.

Данный проект стал основой для целого ряда волонтерских акций. Например, «Добрые крышечки». «Деньги за сдачу на переработку крышек идут на оплату работы нейропсихологов с детьми, которые пережили жестокое обращение родителей», — говорит Наталья

Благинина. — Еще один проект, который сформировался внутри ГТЭ, а теперь стал самостоятельным, — «Лавка добра». Мы собираем вещи, бывшие в употреблении, и передаем в благотворительные фонды, районные отделения социальной защиты. Многодетные, малообеспеченные, малоимущие семьи получают возможность одеть и обустроить себя и своих детей. Сегодня часть вещей отправляется для поддержки беженцев или как гуманитарная помощь в зону СВО».

Вопрос-ответ

## Правовая консультация

На вопросы членов профсоюза отвечает правовой инспектор труда Дорпрофжел на ДВЖД Елена Конфедератова. Редакция напоминает читателям, что наиболее полную и достоверную информацию, касающуюся прав и обязанностей работников, не стоит искать в соцсетях. Ее можно получить у специалистов профсоюза.

**?** Можно ли уволиться во время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске? Если я напишу заявление на увольнение непосредственно во время отпуска, когда мне должны отдать мои документы?

По общему правилу, закрепленному в Трудовом кодексе РФ, работник должен предупредить работодателя о предстоящем увольнении в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления об увольнении (ч. 1 ст. 80 ТК РФ).

Из общего правила есть исключения, например, при увольнении в период испытания срок предупреждения об увольнении составляет три дня (ст. 71 ТК РФ), а при увольнении руководителя организации — один месяц (ст. 280 ТК РФ), срок отработки может быть также

сокращен по соглашению между работником и работодателем (ч. 2 ст. 80 ТК РФ).

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора (ч. 4 ст. 80 ТК РФ).

Следует отметить, что при предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ч. 4 ст. 127 ТК РФ).

Трудовое законодательство не обязывает работника в течение срока предупреждения об увольнении находиться на рабочем месте (он может заболеть, уйти в отпуск и т.п.).

Изменение сроков увольнения в этом случае не происходит.

Согласно ч. 6 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Запрета на увольнение по собственному желанию, в том числе во время очередного отпуска, трудовое законодательство не содержит.

Важно помнить, что уведомить работодателя о желании уволиться необходимо не позднее чем за две недели (при взаимном согласии работника и работодателя этот срок может быть сокращен). Если двухнедельный срок истекает после даты окончания отпуска, работнику необходимо будет отработать оставшиеся дни.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ).

В случае подачи заявления в отпуске и истечения срока предупреждения (две недели) во время отпуска работник подлежит увольнению по окончании этого срока.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ).

Мотивация

## Расширили возможности

Окончание. Начало на стр. 01

«Кроме этого, есть еще такое понятие, как коэффициент. Если стандартный размер КСП составляет 13 800 руб., то с помощью коэффициента он может быть выше», — продолжает Павел Греков.

Например, повышенный коэффициент применяется в Тайшетском регионе ВСЖД. Там, как рассказал специалист по управлению персоналом сектора нематериальной мотивации и социального развития службы управления персоналом ВСЖД Роман Савкин, стоит задача по удержанию персонала от перехода на новый завод «РУСАЛа» в Братске.

В рамках реализации плана мероприятий по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержке женщин, рассчитанного до 2025 года, КСП

был распространен на женщин. На ВСЖД в этот перечень попали представительницы прекрасного пола таких профессий, как маляр, повар, преподаватель Детской железной дороги.

«Также на КСП могут претендовать работники компании, мужья которых погибли в ходе участия в СВО, матери-одиночки, многодетные матери и работники, воспитывающие детей-инвалидов», — уточняет Павел Греков.

Наиболее популярные элементы КСП у работников Восточно-Сибирской магистрали — компенсация затрат на сотовую связь и погашение процентов по кредитам. По мнению Павла Грекова, учитывая высокую закредитованность населения, возможность уплаты процентов по автокредиту тоже будет пользоваться спросом среди молодежи.

Профсоюз помог

## На длинном плече

Вадим Кожуховский,  
Дорпрофжел на КбшЖД  
Самара

В Куйбышевской дирекции управления движением исключили случаи смены номера поезда и их влияние на заработную плату локомотивных бригад.

Ранее эта проблема была озвучена в ходе форума по подведению итогов выполнения коллективного договора ОАО «РЖД» в границах Куйбышевской железной дороги.

Дело в том, что локомотивным бригадам установлены доплаты за работу на удлинённых участках обслуживания. Размер зависит от длины участка. Между тем, в ходе движения поезда, диспетчер нередко менял его номер, и получалось, что это уже не один состав преодолевает длинное плечо, а несколько поездов движутся по более коротким участкам. В результате локомотивные бригады теряли в зарплате.

Проверка показала, что случаи изменения нумерации поездов в информационной системе АСОУП действительно имели место, причем счет шел на сотни. При этом характеристики поезда (вес, количество осей) оставались без изменений.

Вот нехитрая арифметика. Длина участка Октябрьск — Рузавка составляет 320 км, размер доплаты за проводку по нему поезда — 25% часовой тарифной ставки. При изменении номера поезда, допустим по станции Сызрань I, в маршруте формируются две пары поездов. За первый участок машина начислит доплату в 25%, за второй — только 20%. В каждой поездке машинист теряет в среднем 87 руб., помощник — 65,5 руб.

Движенцы заверили профсоюзную сторону, что недоразумение устранено. С целью корректного формирования электронного маршрута «произведена настройка необходимых параметров в единой корпоративной автоматизированной системе управления трудовыми ресурсами».

Фото Дорпрофжел на КбшЖД







## Перспективы

# Льготы наставникам

Фото Владислава Куликова

**В Совет Федерации направлен проект поправок в Трудовой кодекс, касающийся наставников на производстве. Опытным специалистам, помогающим молодым сотрудникам быстрее освоиться в профессии, хотят предоставить льготы.**

Поправки дают определения понятий «наставник» и «наставничество». На практике это позволит дать на время работы с молодыми кадрами опытными специалистам право на дополнительные дни отпуска, как при ненормированном рабочем дне, льготное начисление трудового стажа на период наставничества и даже на прибавку к зарплате.

Согласно опросу, проведенному на портале «Работа России», наставничество опытных коллег помогает быстрее адаптироваться на новой работе почти половине (45%) опрошенных.

Тем временем, практика наставничества уже давно применяется на предприятиях, где трудятся члены РОСПРОФЖЕЛ.

В ОАО «РЖД», например, она закреплена не только в документе, определяющем порядок работы наставников, но и в бонусном пакете. Так, за наставничество в корпоративной системе адаптации работников можно заработать 50 баллов.

«Положение об адаптации» действует и в Центральной станции связи — филиале ОАО «РЖД». Из числа наиболее опытных и квалифицированных работников выбирается наставник, который передает работникам профессиональные навыки и знания, необходимые для скорейшего вхождения в должность. За наставничество им полагаются дополнительные выплаты.

«В прошлом году наставниками стали 2042 человека, это 10% от общего количества работников, из них 225 — впервые, — говорит председатель первички ЦСС Николай Горностаев. — А сейчас мы разрабатываем положение о конкурсе наставников».

А в ООО «ЛокоТех-Сервис» «Положение о наставничестве» было утверждено в прошлом году, по инициативе профсоюзной организации. Переговоры о разработке и подписании подобного документа велись с 2017 года. Пилотный проект был запущен в сервисных локомотивных депо Чита, Волхов, Вологда, Тимашевск-Кавказский, Петровальское, Москва-Сортировочная, Елец и Лиски. С января этого года он распространен на все депо.

В перечне должностей работников, в отношении которых может быть организовано наставничество, 92 позиции. Положение определяет критерии отбора наставников, например, в исключительных случаях ими могут быть пенсионеры предприятия. Работодатель организует их обучение, с помощью которо-

го наставники должны стать не просто опытными работниками, делящимися своими знаниями с новичками, а настоящими педагогами. В качестве мотивации им выплачивается единовременное поощрение в размере 3 тыс. руб. за каждого стажера (при условии, что стажировка признана успешной), преимущественное право при предоставлении отпуска, знаки отличия, конкурс «Лучший наставник».

В АО «ЭЛТЕЗА» система наставничества действует не только в отношении молодых сотрудников или работников, перешедших с одной должности на новую, пока незнакомую им. «Наставники из числа опытных специалистов прикрепляются также к тем работникам, которые давно работают, и им требуется повысить разряд. В этом случае стажировка длится 10 дней», — говорит председатель первичной профсоюзной организации АО «ЭЛТЕЗА» Татьяна Волкова-Филиппова.

В компании работает также и система наставничества молодых, только пришедших на предприятие сотрудников. За это наставникам полагаются дополнительные выплаты.

В АО «Свердловская пригородная компания» в марте прошёл первый очный обучающий семинар для наставников.

Его участниками стали работники самых разных профессий: контролеры-кассиры электропоезда повышенной комфортности, контролеры-кассиры разъездные и кассиры билетные.



Всего же таких групп наставников более 20, по всем регионам: Екатеринбургскому, Тюменскому, Челябинскому, Курганскому, Оренбургскому.

Первичная профсоюзная организация совместно с руководством компании составили программу семинара и графики проведения обучения по участкам.

Председатель ППО СПК Елена Бондарь рассказала о коллективном договоре и провела деловую игру, в которой затраги-

вались такие вопросы: как пользоваться льготами и гарантиями, как помочь новому работнику разобраться в таком сложном документе, как колдоговор, а также подобрать интересные и возможные варианты льгот для нового работника.

«Для нас это событие, так как, несмотря на работу в компании «института наставничества», такое внимание оказано руководством впервые, — поделилась Елена Бондарь. — У компании и

профсоюза есть большое желание повысить эффективность наставничества, для этого было разработано новое положение. Когда у работодателя есть желание повысить у работников знания, профсоюз всегда поддержит такую инициативу, потому что это вклад в будущую стабильную деятельность компании».

**Ольга Прямыцина,**  
корр. «Сигнала»,  
**Ирина Токарева,**  
Дорпрофжел на СвЖД

## Точка зрения

## Проникнуться профессией

**Сергей Рацукин,**  
заместитель председателя Дорпрофжел на ЗСЖД:

— Тема наставничества в компании «РЖД» активно совершенствуется, внедряются новые методы обучения. Много положительных результатов, в то же время есть и вопрос. Для наставника сложность возникает в том, что необходимо во время выполнения основной работы проводить обучение стажера. Да, наставник за это получает 50% от оклада, но от основной работы его никто не отстранял. Поэтому, возможно, есть необходимость во введении одного официального дня для отработки практических навыков стажера. Данное решение позволит проводить более качественное обучение, которое будет отражено не только документально, но и закрепится в профессиональных навыках стажера.

**Андрей Гарин,**  
председатель Дорпрофжел на ЮВЖД:

— Самое главное в обучении — это четко объяснять способы решения тех или иных задач на конкретных примерах. Обучая профсоюзный актив, мы даем алгоритм, варианты решения вопроса, не навязывая свою точку зрения, но аргументированно нацеливаем на результат. Часто обучение на этом заканчивается, но я считаю, что глав-

ное — это не только дать базу, но и через определенный промежуток времени спросить о результатах. В наставничестве важно выяснить, понял ли теорию тот, кого обучали, и как он применяет это на практике.

**Сергей Половинский,**  
главный инженер Красноярского центра метрологии:

— Наставничество всегда было и остается очень важной составляющей подготовки молодых профессионалов. Как бы ни была полезна и важна теория, основное — это практика. Поэтому, на мой взгляд, наставник должен обучать именно практическим навыкам работы. Особенно это касается «рабочих» профессий, которых на железной дороге большинство. Я сам работал помощником машиниста и могу сказать, что в локомотивном комплексе тема наставничества развита достаточно сильно.

Но, конечно же, наставничество не должно ограничиваться производственной сферой. Технологам, инженерам, менеджерам и даже руководителям тоже нужны наставники, ведь их нужно обучать тому, как вести исследовательскую работу, работать над проектами, управлять людьми. Кроме того, наставник должен быть в какой-то мере и психологом, чтобы молодому работнику было комфортно и хотелось дальше оставаться в этой сфе-

ре деятельности и в этом коллективе. И обязательно на любом уровне прививать культуру безопасности, чтобы каждый понимал: «безопасность начинается с меня».

**Анатолий Слабыня,**  
руководитель Брянского регионального обособленного подразделения Дорпрофжел на МЖД:

— С недавних пор наставничество приобрело особое значение. Мы с председателями долго думали, как наставничество применить в профсоюзной среде. Поняли, что с молодежью проще говорить на одном языке, и организовали конкурсы профмастерства среди студентов Брянского филиала ПГУПС, Брянского железнодорожного техникума и молодых работников предприятий.

Уже третий год подряд такие конкурсы проходят в моторвагонном депо Брянск-1. Цель — повышение престижности профессии, увеличение уровня профессиональных знаний, поиск новых подходов к производственной деятельности и мотивация молодежи к активной профсоюзной работе. И конкурсы дают результаты. Студенты легче вливаются в профессию, в коллектив. Да и специалистам на производстве нравится работать с ними — видеть, как они проникаются профессией, начинают ее любить.





Совет

# Интенсивная работа

Елена ПАВЛОВА,  
корр. «Сигнала»

**Ближайшее будущее Центральной дирекции управления движением: создание полигонных технологий продолжится, тяжеловесное движение увеличится, цифровизацию не остановить. На Октябрьской железной дороге ждут новых компьютеров, а на Юго-Восточной — бронешелеты.**

За последний год транспортная логистика изменилась до неузнаваемости. Санкционные меры, предпринятые в отношении России, вынудили коммерческих партнеров железнодорожных перевозчиков искать новые рынки сбыта своей продукции. А потому произошла кардинальная переориентация с Запада на Восток и Азию. Это в корне изменило направление грузопотоков.

Как отметил на заседании Совета председателей ППО РОСПРОФЖЕЛ, действующих в Центральной дирекции управления движением, заместитель генерального директора ОАО «РЖД» — начальник дирекции управления движением Михаил Глазков, в данной ситуации для того, чтобы обеспечить вывоз готовой продукции, особенно с предприятий непрерывного цикла, дирекция в течение года неоднократно совершенствовала технологию работы. Новые транспортно-логистические цепочки показали свою эффективность: по итогам года грузооборот в восточном направлении стал рекордным. Выросли и объемы пассажирских перевозок.

Работа всех припортовых станций была пересмотрена после введения санкций. А потери, которые компания понесла в начале прошлого года в портах Северо-Запада, были восполнены.

Нынешний год также будет непростым, но интенсивность работы движенцев не снизится. Так, продолжит динамично развиваться технология объединенных контейнерных поездов, что позволяет вывозить весь запланированный объем груза, сокращает время оборота крупнотоннажных контейнеров, а также уменьшает сроки доставки грузов.

Также начались перевозки соединенных грузовых тяжеловесных поездов массой 14,2 тыс. тонн.

Ожидается очередное увеличение протяженности гарантийных участков следования грузовых поездов без промежуточного технического осмотра. В прошлом году среднее гарантийное плечо составляло 2257 км, что на 233 км больше, чем в 2021 году. Цель, однако, более амбициозна — довести этот параметр к 2025 году до 4,7 тыс. км, а позже — до 6 тыс. км, чтобы вагон от станции



Фото Владислава Куликова

погрузки до станции выгрузки следовал без дополнительного коммерческого и технического осмотра, то есть без остановок.

Будет происходить и оптимизация размеров пассажирского движения. Речь идет о заполняемости поездов и возможности использования двух- и трехгруппных направлений на лимитированных участках. Вместо небольших составов из четырех-пяти вагонов до основных административных узлов будет следовать многогруппный поезд по четыре-пять вагонов в каждой группе. А высвободившиеся нитки графика заполнят грузовыми поездами.

## Полигонам — быть

С введением полигонных технологий увеличивается средняя дальность перевозок и снижается себестоимость услуг. Восточный полигон себя уже оправдал. Следующим этапом будет создание Северо-Западного полигона, куда войдут Свердловская, Горьковская, Северная, Октябрьская железные дороги и Юго-Западного полигона — Северо-Кавказская, Куйбышевская, Приволжская, Юго-Восточная и Южно-Уральская железные дороги.

Конечно, введение не всех новшеств происходит гладко. Сегодня поднимается вопрос по поводу Центра управления перевозками Восточного полигона, а также — где физически должны находиться поездные диспетчеры. При объединении Восточно-Сибирской и Забайкальской дорог диспетчеров из Иркутска перевели в Читу. Следующим этапом станет объединение поездных диспетчеров Красноярской и Дальневосточной дорог, и вопрос их территориального нахождения все так же актуален.

По предварительному плану все они должны были находиться в одном месте, в центре управления перевозками своего полигона. Но на опыте работы Восточного полигона в дирекции управления движением сегодня все больше склоняются к тому, чтобы оставить поездных диспетчеров на своих местах, но с переподчинением в ЦУП своего полигона с так называемым удаленным рабочим местом.

«Средства коммуникации, автоматизации, цифровизации позволяют реализовать удаленное управление. Здесь встает вопрос как мы будем работать с нашими сотрудниками с точки зрения управляемости, взаимодействия с региональными центрами корпоративного управления? Эти регламенты — первоочередная задача, ведь мы не должны потерять управляемость, не должны создать новую границу между РЦКУ, начальником дороги и дирекцией. Этим вопросом мы сейчас занимаемся», — сказал Михаил Глазков.

Интенсивность движения растет, а вместе с ней увеличивается и вероятность человеческой ошибки. Именно поэтому дирекция планирует в итоге цифровизации получить полностью цифровой перевозочный процесс, начиная от формирования поездов на сортировочной станции вплоть до конечной точки.

Михаил Глазков призвал работников профсоюза при всех этих цифровых изменениях обращать внимание на организацию рабочего места и бытовые условия. В качестве примера он рассказал о недавней поездке на станцию Челябинск. Там, согласно изначальным планам,

дежурным по горке должен быть один работник. Для него создали современное компьютеризированное рабочее место. Но в процессе эксплуатации выяснили, что при данной интенсивности движения один человек не справляется. Поэтому приняли решение ввести дополнительную штатную единицу.

Но на одном рабочем месте два человека едва помещаются. Люди вынуждены по 12 часов сидеть плечом к плечу за одним рабочим столом. Вопрос: почему не продумали все от начала и до конца?

Сегодня существует еще одна проблема — даже на передовых станциях есть санузлы с туалетом на улице. Михаил Глазков попросил работников профсоюза контролировать выполнение программы по улучшению санитарно-бытовых условий.

## «Цифра» наступает

Масштабирование цифровых сервисов, в том числе по оформлению первичных учетных документов, в РЖД продвигается уверенными темпами. Сегодня почти 90% таких документов принимается в электронном виде. А с учетом особенностей документооборота, в 2023 году требуется выйти на цифру порядка 97–98%.

Однако даже в такой передовой дирекции, как управление движением, компьютеры и принтеры на рабочих местах физически и морально устарели.

«Потребность Октябрьской дирекции в компьютерах сегодня — 1836 штук, а в принтерах — 1030 штук. Однако принтеры централизованно нам не поставлялись с 2016 года, а компьютеры были поставлены только

в 2022 году — всего лишь на 6% от заявки», — говорит председатель ППО Санкт-Петербургского центра организации работы железнодорожных станций Стелла Рытова.

При этом везде введен электронный документооборот, электронный журнал учета тормозных башмаков и ряд других программ. И сегодня на каждой конференции трудового коллектива работники задают руководителям вопросы не про путевки на отдых. Они спрашивают, когда поменяют компьютеры. «Дошло до того, что общественный инспектор по безопасности движения поездов, получив премию от начальника дороги, купил на нее... два принтера», — говорит Стелла Рытова.

А на Сахалине остро стоит другая проблема — доставка на работу. «На западном побережье острова есть рабочие места, куда люди вынуждены добираться личным транспортом, потому что автобусное сообщение и пригородные перевозки там отсутствуют», — рассказывает председатель ППО аппарата управления Дальневосточной дирекции управления движением Ольга Видяева. — Агрегаторов типа «Яндекс.Такси» там тоже нет. Дежурные по станциям, начальники станций вынуждены каким-то образом добираться за 20–40 км от места жительства. А одна начальник станции едет 78 км. От транспортного предприятия мы получили ответ, что оно испытывает кадровые проблемы, работает только днем и только в будние дни».

На ЮВЖД ожидают решения вопроса по выделению дополнительного финансирования на приобретение индивидуальных средств защиты для оперативных работников станций Юго-Восточной дирекции управления движением, находящихся в прифронтовой приграничной зоне. Председатель ППО Юго-Восточной дирекции управления движением Ольга Чайникова рассказала, что 6 марта список потребностей был передан в центральную дирекцию.

Представитель центральной дирекции заверил профсоюз, что через Росжелдорснаб работников дирекций — тяги, инфраструктуры, движения и Трансэнерго — централизованно обеспечат дополнительными видами СИЗ. Их закупят для прифронтовых регионов. Аукцион на поставки касок и бронешелетов уже проведен.

Как отметил заместитель председателя РОСПРОФЖЕЛ Андрей Карабанов, встречи представителей профсоюзных организаций с руководством Центральной дирекции управления движением всегда дают положительный эффект и позволяют решать сложные вопросы, которые поднимают работники при подведении итогов коллективного договора.





# По жизни с огоньком

## Увлечение

Елена Павлова,  
корр. «Сигнала»

У начальника отдела сопровождения программно-технических комплексов Московского Информационно-вычислительного центра Владимира Шатовского очень редкое хобби — он занимается пиротехникой. Дымовые шашки, фейерверки, пиротехнические фигуры давно стали для него родной стихией. А еще — перхлораты аммония, азотнокислый стронций, разные окислы да оксиды, — все то, что среднестатистический человек забывает, едва покинет среднюю школу. Для Владимира же все это живое, способное произвести спецэффект небывалой мощи и красоты.

Каждый, кто знаком с Владимиром, скажет, что он — личность яркая и неординарная. Многие ли из ваших знакомых с малолетства были на «ты» с химией и математикой? Тут у Шатовского, правда, есть преимущества — его отец еще во времена СССР работал в области вычислительной техники, а потому она жадно привлекала и сына.

«Уже тогда я имел возможность все пощупать руками, позаниматься и программированием, и системным администрированием, — рассказывает Владимир Шатовский. — Но еще раньше я очень серьезно увлекся химией, а любая расширенная химия предполагает определенное знакомство с пиротехникой. В советское время была такая книжка «Опыты без взрывов», так вот — «без взрывов» — не мой вариант. Это же интересно, красиво и, при

должном подходе, безопасно».

Перед парнем стояла серьезная дилемма — связать свою жизнь с химией или математикой? Папино влияние плюс устоявшееся мнение, что будущее за вычислительной техникой, а также первый набор на новую кафедру «прикладная математика» в Тульском политехническом институте, — и вот Володя уже студент вуза.

Окончив универ, он началу работал в небольшой торгово-компьютерной фирме, а в 1996 году нашел для себя более надежного работодателя — Тульское отделение Московской железной дороги. Через пять лет инженера-программиста 1 категории как системного администратора перевели в Москву с предоставлением жилья в ипотеку. Еще через пять лет он уже возглавил отдел.

А что же любимая химия? Она была забыта как раз до тех времен, пока Шатовский не перебрался из Тулы в столицу. «Здесь я познакомился с военно-спортивными играми типа страйкбола и вспомнил о своем умении, не сильно распространенном в то время и потому очень востребованном. Со временем у нас образовалась команда, специализирующаяся на организации и техническом обеспечении игр, где я отвечаю за пиротехнику. Мы создаем разные спецэффекты, которые можно делать на массовых мероприятиях типа страйкбольных или ролевых игр, военно-спортивных мероприятиях», — рассказывает Владимир.

За его плечами уже более 20 лет непрерывного «пиротехнического» стажа, и в своей среде он почти что гуру. Владимир читает лекции и проводит мастер-классы, причем делает все неординарно. Он может

рассказать о самодельных и промышленных электроспичках, киношных спецэффектах, цветных и белых дымах и как из одного сделать другое, не спалив окрестности. А может преподать технику безопасности словами «А где же ваши ручки? — А вон они, в пятнадцати метрах валяются!».

«Для ролевых игр, особенно техногенных, я сочетаю пиротехнику с различной электротехникой, которая работает по типу умного дома. Сейчас в Москве стали популярными квесты — компании хотят устроить для своих работников активности с выездом на свежий воздух либо на своей территории. А у меня есть свой выездной квест-рум».

За много лет благодаря хобби он перезнакомился с разными людьми. Среди них и писатель Александр Конторович, который в свое время занимался разработкой средств и методов контртеррористической борьбы и был связан с подразделением антитеррора «Альфа». Он-то и пригласил Владимира сперва на полигон под Калугой, где они обеспечили местному ОМОНу при изучении тактической медицины условные медицинские случаи и спецэффекты, а впоследствии, с началом СВО, он же привлек Шатовского на полигон в Алабино.

Когда в Таманской дивизии началась подготовка мобилизованных для обучения минно-взрывному делу, особенно нестандартным вещам, пригласили Шатовского.

«Я обучал мобилизованных тому, с чем они могут столкнуться на территории боевых действий, ведь человек, знающий, как поставить нестандартным образом растяжку, имеет больше шансов обнаружить таковую и обойти ее, сохранив свою жизнь. Мой посыл был та-



Фото Юлии Тишковой

кой: видишь что-то типа того, что я сейчас показываю, — лучше затаись и жди профессионалов, потому что есть шанс, что тебя переиграют, ведь саперное дело — это борьба умов: кто лучше предскажет действия противника, кто лучше поставит ловушку, кто кого обведет вокруг пальца... Было заметно, что людям это интересно, что они понимают, насколько это для них важно», — говорит Владимир Шатовский.

Непоседливый характер привел Владимира и на другое прище — он стал участником акции по популяризации профессии программиста для детей сотрудников Московской железной дороги.

Природный авантюризм подсказал ему, чем можно завлечь подростков: познакомил их с программой, взламывающей пароли, и научил сооружать

беспроводную сигнализацию на окна и двери.

«Ничему реально хакерскому я детей не учил, но, к примеру, рассказал о своей программе, которая имитирует взлом пароля в компьютерной игре. Если игрок успешно взламывает пароль, у него открывается ящик с добычей. То есть сделал такие мини-игры из компьютерных игр», — говорит Шатовский.

Есть у Владимира помимо пиротехники еще одна страсть. Он хотя и не занимается зоозащитой, но все бездомные коты, встречающиеся на его пути, тут же оказываются у него дома. Был момент, что одновременно в его квартире проживали 12 кошек. Накормленные и обогретье, они зачастую остаются у него навсегда. Сам Шатовский говорит, что специально никого из них не искал, но как-то так получается, что они находятся сами.

# Под крылом профессионала

## Машинист

Екатерина БЕЛОВА,  
Дир. проф. жел. на ДВЖД  
Владивосток

Машинист эксплуатационного локомотивного депо Смоляниново Андрей Шаповалов поставил «на крыло» не один десяток новичков. К каждому стажеру у него индивидуальный подход.

Станция Смоляниново — крупный железнодорожный узел Дальневосточной магистрали. Здесь расположена «штаб-квартира» локомотивных бригад, управляющих электровозами «Ермак» на одном из сложнейших профилей пути. И чтобы облегчить эту задачу, продолжается реконструкция инфраструктуры. В ближайшей перспективе появ-

вится обходной участок для быстрого пропуска тяжеловесов к портам Находки.

«Растут грузоперевозки, поэтому требуется больше людей, чтобы выполнить поставленные задачи. И роль наставничества выходит на особый уровень, — говорит машинист-инструктор депо Смоляниново Денис Третьяков. — От того, как опытный наставник преподает азы профессии стажеру, зависит его отношение к культуре безопасности. И в этом смысле хороший пример для подражания Андрей Шаповалов — первоклассный машинист, имеющий «Паспорт доверия», награжденный званием «Лучший по профессии», знаком «За безаварийный пробег на локомотиве 1 млн км». Молодежь, которую обучил Шаповалов, отличают высокий профессионализм и ответственность».



Фото Сергея Лобова

В семье Андрея железнодорожников не было, решающую роль в выборе профессии сыграл машинист-инструктор депо Смоляниново Михаил Кичак,

живший по соседству.

«Я, наблюдая за ним со стороны, был очень впечатлен. Поэтому после школы поступил в техникум № 6 во Владивостоке, а через год меня отправили набираться практического опыта в депо Облучье помощником машиниста, — рассказывает Андрей Шаповалов. — Через шесть «стажерских» поездок приступил к самостоятельной работе. Хорошие наставники помогли быстрее освоиться в профессии».

А через несколько лет судьба вновь «перемешала карты».

«Я стал машинистом подземного электровоза. Поначалу было жутковато по шесть часов проводить в шахте, а потом втянулся. Уголь возил, людей доставлял в забой и обратно, позже перешел в горноспасатели. Работа — настоящая, мужская, мне

нравилась, — говорит он. — Когда же шахты стали закрываться, вновь вернулся на железную дорогу. Покая не давала мечта детства — хотелось снова управлять мощными локомотивами».

В депо Смоляниново в тот период было три главных «авторитета», кто о характере электровоза знал буквально все. И при этом машинистов отличал не только профессионализм, но и особая выдержка, умение с любым человеком найти общий язык.

«Сергей Асташкин, Владимир Батмаев, Олег Михалюк — наставники от Бога. Они научили меня по-настоящему любить свою профессию. И теперь эту традицию с удовольствием продолжаю, заряжая собственным энтузиазмом и горением к делу молодых», — говорит Андрей Шаповалов.









В Московском метрополитене прошел чемпионат по шахматам, за медали бились шесть команд. Победу одержала Служба безопасности



Профком эксплуатационного локомотивного депо Бугульма КбшЖД заключил договор об аренде зала для боксерских тренировок. Сегодня в секции занимаются 10 членов профсоюза



В Хабаровске состоялся восьмой турнир по бильярду на Кубок председателя Дорпрофжел на ДВЖД



Восемь команд ППО Рязанского регионального обособленного подразделения Дорпрофжел на МЖД стали участниками чемпионата по мини-футболу



В Доме культуры железнодорожников Ростова-на-Дону прошла акция «Профсоюзный витамин». Для поддержки иммунитета сотрудникам ДКЖ предложили витаминный комплекс, фрукты и цитрусовый лимонад



Молодежный совет ППО Новосибирского центра организации работы железнодорожных станций провел профориентационную работу со студентами Сибирского государственного университета путей сообщения и его филиалов