

ПУЛЬТ УПРАВЛЕНИЯ

№ 12 (86) 2022

ЖУРНАЛ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ КОМПАНИЙ ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ

WWW.PULT.GUDOK.RU



1700

добровольческих акций
состоялось в компании
в Год волонтера

**ОАО «РЖД» – социально
ответственный работодатель**

Мы делаем всё ради людей и для людей

СТР. 6

Электронная версия свежего НОМЕРА ГАЗЕТЫ ВСЕГДА РЯДОМ,



ВСЕГДА ПОД РУКОЙ



12+

www.gudok.ru/newspaper/

От редакции



Всё будет хорошо



В декабре принято подводить итоги уходящего года. 2022-й войдёт в историю как время беспрецедентного санкционного давления на Россию. В этих условиях сработал закон Ньютона «Действие равно противодействию»: экономика России в целом и ОАО «РЖД» в частности озаботились разработкой и внедрением технологий, обеспечивающих технологический суверенитет. В марте на заводе «Уральские локомотивы» состоялась презентация нового электровоза ЗЭС8 с асинхронным тяговым приводом отечественного производства, который станет базовой платформой для целой линейки перспективных электровозов с разными характеристиками и назначением. «Импортозамещение – одна из ключевых государственных задач, которая успешно решена в этом современном локомотиве. Это повод для нашей общей гордости и даст возможность российским железным дорогам по-прежнему быть лучшими в мире», – отметил генеральный директор – председатель правления ОАО «РЖД» Олег Белозёров.

Одним из факторов технологической безопасности транспортной отрасли является импортозамещение программного обеспечения. Заместитель генерального директора ОАО «РЖД» Евгений Чаркин, признанный в этом году лидером импортозамещения года в

сфере IT в корпоративном секторе, отметил: «Исторически на железных дорогах сильна собственная разработка IT-решений. Это вызвано рядом факторов, в первую очередь тем, что базовые производственные процессы очень специфичны и найти на рынке экспертизу практически невозможно, она находится в рамках отрасли: это и отраслевые институты, и дочерние компании РЖД».

Результаты уходящего года оказались лучше прогнозных, сказал глава холдинга Олег Белозёров на встрече с грузоотправителями в декабре. Он подчеркнул, что наблюдался повышенный спрос на восточном направлении, для удовлетворения которого компания задействовала технологические резервы для наращивания провозной способности.

В условиях ограничений полётов в ряд городов на Юг России холдинг «РЖД» запустил более 200 дополнительных поездов и перевёз летом 42 млн пассажиров. В течение года появились новые прямые маршруты, которые связали Йошкар-Олу с Владимиром и Адлером, Таганрог с Санкт-Петербургом. Пополнился список двухэтажных поездов. Для пассажиров было организовано свыше 30 туристических поездов, и тенденция развития внутрироссийского железнодорожного туризма сохранится.

Наступающий год будет насыщен событиями, новыми решениями и проектами. Безусловно, у ОАО «РЖД» есть потенциал для решения новых задач.

ТЕМА НОМЕРА КОЛЛЕКТИВ



АЛЕКСАНДР САВЕРКИН/ИД «ГУДОК»

ОПЕРАТИВКА

4–5 ОТРАСЛЕВЫЕ НОВОСТИ

ТЕМА НОМЕРА

КОЛЛЕКТИВ

6–7 ОАО «РЖД» – социальный ответственный работодатель
Генеральный директор – председатель правления ОАО «РЖД» Олег Белозёров: «Мы делаем всё, чтобы работа в холдинге приносила железнодорожникам и их семьям уверенность и спокойствие за своё будущее»

ВЗАИМОВЫРУЧКА

8–11 ДОБРУ БЫТЬ
Заместитель генерального директора ОАО «РЖД» Дмитрий Шаханов рассказал, как холдинг оказывает благотворительную помощь
12–15 СТАНЦИЯ ДОБРА
В РЖД утверждена целевая программа «Корпоративное волонтерство РЖД» до 2030 года

ПЕРСОНАЛ

16–23 НОВЫЙ ДОГОВОР
О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЁРСТВЕ
Какие нововведения появились в Коллективном договоре ОАО «РЖД» на 2023–2025 годы
24–27 ВАМ – БОНУСНЫЙ ПАКЕТ
Более 83 тыс. железнодорожников накапливают и обменивают баллы
28–31 СВОЕВРЕМЕННАЯ ПОДДЕРЖКА
Компенсированный социальный пакет продолжает расширяться
32–35 ЛЬГОТЫ ОНЛАЙН
Пенсионеры-железнодорожники получают всё, что им положено

РАЗВИТИЕ

36–39 ПОД НОВЫМ УГЛОМ
ЗРЕНИЯ
Работники социального блока РЖД повышают квалификацию

ИНФРАСТРУКТУРА

40–41 НАКОРМИТЬ ПРАВИЛЬНО
Как в компании улучшают рацион железнодорожников
42–43 ЧЕЛОВЕК
В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ
РЖД развивают социальную инфраструктуру в регионах
44–47 ДЕЛА ДОМАШНИЕ
Компания помогает работникам приобрести жильё

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

48–53 ЖИЗНЬ В РАДОСТЬ
Железнодорожники путешествуют, участвуют в творческих конкурсах, воспитывают молодое поколение
54–57 ВСЕГДА В ДВИЖЕНИИ
В РЖД развивают проекты для старшего поколения

СПОРТ

58–61 СПОРТ КАК ФИЛОСОФИЯ
В РЖД популяризируют здоровый образ жизни

ИСТОРИЯ

62–63 ЧАСТНАЯ ИНИЦИАТИВА
129 ЛЕТ НАЗАД БЫЛА ОФИЦИАЛЬНО ОТКРЫТА
МОСКОВСКО-КАЗАНСКАЯ
ЖЕЛЕЗНАЯ ДОРОГА

**БИБЛИОТЕКА
КОРПОРАТИВНОГО
УНИВЕРСИТЕТА РЖД**
64 ОБЗОР ДЕЛОВОЙ
ЛИТЕРАТУРЫ

РЕДАКЦИЯ

ДИРЕКЦИЯ

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР
Е.С. Мельникова
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА
С.Ф. Шатковский

РЕДАКТОРАТ

Главный редактор М.А. Маркин
Шеф-редактор И.В. Замуруева
Арт-директор К.И. Левченко

СЛУЖБА ВЫПУСКА

Выпускающий редактор М.А. Лобов
Бильдиректор Е.Н. Малышева
Предпечатная подготовка, вёрстка
Т.В. Мацеевская
Цветокоррекция М.Ю. Саянов

КОРРЕКТУРА

Заведующая отделом О.В. Подколзина

НАД НОМЕРОМ РАБОТАЛИ:

Юлия Антич,
Виктория Гаджиева,
Владимир Максаков

ФОТО НА ОБЛОЖКЕ:

Иван Шаповалов/пресс-служба ОАО «РЖД»

Информация о стратегическом партнёре – НПФ «Благосостояние» – в рамках конкурса «Доска почёта» размещается на правах рекламы

ОТДЕЛ РАСПРОСТРАНЕНИЯ:

(499) 262-89-69, (495) 624-52-37 (ФАКС)

Учредитель и издатель:

АО «Издательский дом «Гудок»

Адрес учредителя, издателя и редакции:

105066, г. Москва, ул. Старая Басманная, д. 38/2, стр. 3

Тел.: (499) 262-15-56, 262-26-53, ФАКС: (495) 624-72-61,

E-MAIL: GUDOK@CSS-RZD.RU

Перепечатка материалов без согласия

АО «Издательский дом «Гудок» запрещена.

Подписано по графику: 27.12.2022 г.

Подписано фактически: 27.12.2022 г.

Издание зарегистрировано в Федеральной службе

по надзору в сфере связи,

информационных технологий

и массовых коммуникаций.

Свидетельство о регистрации:

Эл № ФС 77-70104 от 16 июня 2017 года

Скидка для восточной ветки Север – Юг



РЖД согласовали скидки для контейнеров по всему восточному маршруту коридора Север – Юг, сообщает пресс-служба холдинга. «Совместно с коллегами из Казахстана, Туркменистана и Ирана решили установить на бу-

дущий год единые пониженные ставки за использование инфраструктуры восточного маршрута международного транспортно-коридора Север – Юг», – говорится в сообщении. На российских железных дорогах с 1 января 2023

года будет действовать скидка 20% на экспортные и импортные перевозки гружёных контейнеров через российско-казахстанские пограничные передаточные станции при проследовании казахстанско-туркменского погра-

ничного перехода Болашак – Серхетяка. На железных дорогах Казахстана, Туркменистана и Ирана будут действовать специальные тарифные ставки в размере: 0,15 \$/TEU-км (при массе брутто контейнера до 24 тонн), 0,18 \$/TEU-км (при массе брутто контейнера свыше 24 тонн), 0,24 \$/FEU-км. По словам первого заместителя генерального директора ОАО «РЖД» Сергея Павлова, восточный маршрут МТК конкурентоспособен и востребован. В связи с этим, по его словам, холдинг «РЖД» со следующего года предложит клиентам единый сервис и сквозной тариф, а также льготные условия на транзит контейнеров.

Вызов принят

Результаты уходящего года оказались лучше прогнозных, приводит телеграм-канал РЖД слова главы холдинга «Российские железные дороги» Олега Белозёрова. На встрече с грузоотправителями он подчеркнул, что в условиях ограничений на западном направлении и повышенного спроса на перевозки в адрес восточных портов и погранпереходов железнодорожникам и грузовладельцам совместными усилиями удалось обеспечить вывоз на экспорт высокотехнологичной продукции, не допустить остановки производственных предприятий.

Компания задействует все технологические резервы для наращивания провозной способности. По данным заместителя главы РЖД Михаила Глазкова, за 11 месяцев 2022 года в восточном направлении проведено 15,5 тыс. поездов весом 7,1 тыс. тонн (в 1,5 раза больше, чем годом ранее). Обеспечена перевозка дополнительно свыше 3 млн тонн грузов. Более 10,5 тыс. поездов (в 3,6 раза больше, чем в 2021 году) прошло с использованием технологии виртуальной сцепки, позволяющей минимизировать интервал попутного следования.



НЕ ПРОСТО СЛОВА



Чтобы помочь компаниям наладить логистические, кооперационные связи, развиваем надёжные и безопасные транспортные коридоры. Россия в силу своего географического положения, а также наших геополитических возможностей способна застраховать такие логистические схемы от любых рисков. Повторю: залог тому – и экономический, и финансовый потенциал, возможности нашего силового блока в целом. В наших планах – дальнейшая модернизация восточного направления железных дорог, Транссиба и БАМа. Это позволит заметно увеличить объёмы пассажиро- и грузопотоков, тем самым повысить деловую активность и социальную мобильность, открыть широкие возможности для торговли, запуска новых проектов и, главное, успешно решать амбициозные общенациональные задачи по развитию Сибири и Дальнего Востока, не снимая с повестки дня и такие наши проекты, как ускоренная модернизация Мурманского транспортного узла, углубление и расширение фарватера важнейших речных артерий, строительство в будущем Северного широтного хода. При этом хочу ещё раз подчеркнуть: важно обеспечить именно комплексное развитие инфраструктуры Поволжья, Урала, Сибири, Забайкалья, Дальнего Востока, уделять внимание не только морским портам и подходам к ним, но и развивать сухопутные маршруты. Например, Чита при федеральной поддержке может стать одним из важных логистических центров взаимодействия с Китаем.

В. Путин,
президент РФ
Заседание Совета по стратегическому развитию и национальным проектам
15 декабря 2022 года

Путешествовать без ограничений



Казанский, Ярославский и Ленинградский вокзальные комплексы Дирекции железнодорожных вокзалов ОАО «РЖД» стали лауреатами московского конкурса «Город для всех» в номинации «Организация, создавшая лучшие условия доступности инвалидам и иным маломобильным гражданам к объекту дорожно-транспортной инфраструктуры и оказываемым на нём услугам».

Вокзалы оборудованы пандусами, лифтами, адаптированными санитарными комнатами. Для слабослышащих посетителей

установлено индукционное оборудование, для пассажиров с нарушениями зрения размещены тактильно-контрастные указатели, пиктограммы, мнемосхемы и информирующие тактильные таблички, выполненные рельефно-точечным шрифтом Брайля. В зданиях вокзалов размещены справочные видеотерминалы, которые позволяют самостоятельно получить информацию или обратиться за помощью к оператору Центра информационно-справочного сопровождения клиентов по видеосвязи.

Льготный тариф ускорит приток грузов

С 1 апреля 2023 года вводится льготный тариф на перевозку нефтепродуктов железнодорожным транспортом в направлении Дальнего Востока, Красноярского края и Иркутской области. Господдержка рассчитана на транспортировку во внутреннем сообщении автомобильного бензина, дизельного топлива и авиакеросина. На её реализацию в текущем году из федерального бюджета направлено около 9,8 млрд руб. Субсидии действовали с февраля по 4 июля и будут возобновлены в апреле нового года. Для возмещения потерь ОАО «РЖД» от организации таких поставок в федеральном бюджете заложены средства на субсидирование программы. В 2023 году их объём составит 9,3 млрд руб., в 2024 году – 9,6 млрд руб., а в 2025-м – 10,2 млрд руб.



ОАО «РЖД» – социально ответственный работодатель

Мы делаем всё ради людей и для людей

Компания «Российские железные дороги» – это прежде всего самая большая в стране команда профессионалов, от каждодневного труда которых зависят комфорт и благополучие миллионов людей. Коллектив – бесценное достояние компании, поэтому забота о сотрудниках является одним из наших главных приоритетов.

ОАО «РЖД» – серьёзный, привлекательный, социально ответственный работодатель. Несмотря на беспрецедентные вызовы последнего времени, мы делаем всё, чтобы работа в холдинге приносила железнодорожникам и их семьям уверенность и спокойствие за своё будущее.

В 2022 году сотрудникам компании трижды проиндексирована заработная плата.

Заключён новый Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2023–2025 годы. Он не только в полном объёме сохранил действующие гарантии, льготы и компенсации для железнодорожников, членов их семей, ветеранов отрасли, но и расширил их.

Так, предусмотрено повышение социальных выплат: при рождении или усыновлении детей, во время нахождения в отпуске по уходу за ребёнком, по окончании военной службы по призыву, председателям советов ветеранов. Помимо этого увеличены расходы на развитие и поддержку физической культуры и спорта, а также культурно-просветительской работы.

С учётом возросшей популярности внутреннего туризма нашим работникам и их детям предоставлена возможность бесплатного проезда в туристических поездах один раз в год.

железнодорожников на регулярной основе участвуют в добровольческом движении. Добрые дела стали нашей хорошей традицией, поэтому хочу остановиться на них отдельно.

Входящем году, объявленном в компании Годом корпоративного волонтерства, уже проведено более 1700 корпоративных добровольческих акций, в том числе 42 общесетевых мероприятия. И эти цифры продолжают расти.

Для поддержки добровольческой деятельности создана электронная книжка волонтера, для этого был приобретён корпоративный аккаунт на площадке ДОБРО.РФ. Каждый волонтер компании на этой цифровой платформе видит возможные активности, в которых можно принять участие. В ближайшем будущем планируется синхронизировать наш

ОАО «РЖД» – серьёзный, привлекательный, социально ответственный работодатель. Несмотря на беспрецедентные вызовы последнего времени, мы делаем всё, чтобы работа в холдинге приносила железнодорожникам и их семьям уверенность и спокойствие за своё будущее

В Коллективном договоре сохранён такой элемент нематериальной мотивации, как бонусный пакет, предусматривающий поощрения и награждения работников за личный вклад в повышение эффективности деятельности и развитие компании, а также за проявленную активность и вовлечённость в решение корпоративных задач и участие в значимых для РЖД проектах.

Добавлены новые обязательства работодателя: содействовать популяризации трудовых династий и работе советов молодёжи, поддерживать волонтерское движение и проведение корпоративных волонтерских акций.

Волонтерство стремительно развивается и в стране, и у нас в компании. Сегодня уже свыше 85 тыс.

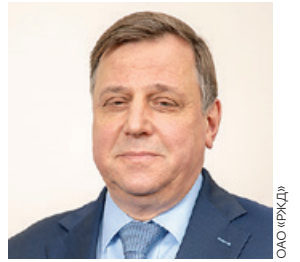
аккаунт на ДОБРО.РФ и Сервисный портал работника ОАО «РЖД».

Среди волонтеров много молодёжи. Но особенно радует, что их ряды пополняют всё больше активных людей серебряного возраста. Сегодня движение серебряных волонтеров ОАО «РЖД» включает порядка 2 тыс. участников, которые и после выхода на заслуженный отдых готовы протянуть руку помощи всем, кому она требуется.

Дорогие друзья! Наша социальная политика остаётся неизменной: мы будем и дальше создавать одни из лучших в нашей стране условий для профессионального роста, комфортного труда и отдыха сотрудников, сохраняя высокий престиж работы в ОАО «РЖД».

Взаимовыручка»

ДМИТРИЙ ШАХАНОВ,
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО
ДИРЕКТОРА ОАО «РЖД»



Добру быть

Компания поддержит в трудной ситуации



Большое внимание ОАО «РЖД» уделяет вопросам оказания благотворительной помощи. Это не только поддерживает положительный имидж ОАО «РЖД» как самого крупного работодателя и социально ответственной компании, но и в целом способствует развитию благотворительности в стране.

Благодаря поддержке компании решаются следующие общественно значимые задачи: социальная поддержка и защита работников, членов их семей и неработающих пенсионеров; оказание помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий, экологических, промышленных или иных катастроф, социальных, национальных, религиозных конфликтов, жертвам репрессий, беженцам и вынужденным переселенцам.

Благотворительная помощь осуществляется через постоянно действующие комиссии филиалов, а также через комиссию ОАО «РЖД» по оказанию благотворительной помощи работникам и неработающим пенсионерам ОАО «РЖД», членам их семей.

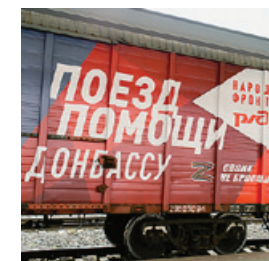
Пенсионерам-железнодорожникам со всей сети дорог оказание помощи осуществляется также через комиссию Благотворительного фонда «Почёт».

Один из примеров, когда потребовалась оперативная реакция и помощь компании, – это масштабные природные пожары в мае этого года на территории Сибирского и Уральского федеральных округов. В результате стихийных бедствий пострадали 75 семей, проживающих в границах полигонов трёх железных дорог: Красноярской, Западно-Сибирской и Южно-Уральской.

Учитывая разрушительные последствия пожаров, в оперативном порядке были реализованы первоочередные меры социальной поддержки как со стороны компании, так и со стороны региональных властей. Пострадавшие были обеспечены временным жильём за счёт жилищного фонда ОАО «РЖД». Также они получили выплаты на первоочередные нужды (как со стороны компании, так и со стороны субъектов).

Всем работникам и пенсионерам, чьё имущество было уничтожено, компания оказала адресную благотворительную помощь на приобретение вещей пер-

Взаимовыручка»



МАКСИМ КАШИРИН / ПРЕСС-СЛУЖБА ОАО «РЖД»



АРХИВ ВЕРОНИКИ МАЛИНЫ

вой необходимости в размере 100 тыс. руб. на каждого члена семьи.

Также пострадавшим было построено новое жильё за счёт средств бюджета субъекта либо предоставлен сертификат на денежную выплату (на покупку или строительство жилья).

Кроме того, ОАО «РЖД» на регулярной основе оказывает адресную благотворительную помощь работникам компании и неработающим пенсионерам, попавшим в трудную жизненную ситуацию (это может быть тяжёлое материальное положение, болезнь как работника, так и члена семьи).

Мы стараемся помогать не только нашим работникам. Так, например, волонтеры ОАО «РЖД» пришли на помощь гражданам Донецкой

и Луганской народных республик и одними из первых корпоративных добровольцев присоединились к Всероссийской акции #МЫВМЕСТЕ.

Начиная с февраля текущего года железнодорожники передают в региональные ресурсные центры #МЫВМЕСТЕ гуманитарную помощь для граждан ДНР и ЛНР. За прошедшее время уже собрано и передано свыше 600 тонн гуманитарной помощи.

Больше года действует фандрайзинговая платформа «Поможем вместе». Там осуществляется сбор пожертвований для помощи людям, оказавшимся в сложной жизненной ситуации, и на реализацию социальных проектов корпоративных волонтеров. На платформе каждый неравнодушный работник может собрать денеж-

Железнодорожники – это очень сплочённый коллектив, где помогают и поддерживают друг друга, а также всегда придут на помощь тем, кто в ней нуждается

ОАО «РЖД» на регулярной основе оказывает адресную благотворительную помощь работникам компании и неработающим пенсионерам, попавшим в трудную жизненную ситуацию

ные средства для реализации своей социальной инициативы.

Например, это может быть сбор средств на лечение больного ребёнка или на новогодние подарки для малообеспеченных детей и детей-сирот. На платформе за время её работы было размещено уже 40 акций (30 из них завершены). Было собрано более 50 млн руб.

В начале июля этого года там была запущена акция «Своих не бросаем». Каждый желающий мог пожертвовать любую сумму на оказание адресной материальной помощи гражданам ДНР и ЛНР: приобретение предметов первой необходимости, медикаментов и строительных материалов для восстановления жилья. За несколько месяцев было собрано более 7 млн руб. Также был завершён сбор средств на помощь беженцам ДНР и ЛНР: собрано более 3 млн руб.

На данный момент на платформе «Поможем вместе» продолжается сбор средств ещё по одной очень важной акции: «Воинский долг». Все средства будут направлены на помощь семьям мобилизованных железнодорожников. Сейчас собрано более 17 млн руб.

Также были отправлены поезда с гуманитарной помощью железнодорожникам ДНР и ЛНР. В составе первого поезда – 63 вагона с продуктами питания, медикаментами, бытовой химией и одеждой из 55 регионов страны. В составе второго – 16 вагонов со стройматериалами и школьными принадлежностями. Для восстановления жилья были закуплены кирпичи, цемент, шифер, пиломатериалы. В канцелярские наборы для детей железнодорожников вошли карандаши, тетради, ручки, книги, рюкзаки.

В детском оздоровительном лагере «Экспресс» в посёлке Солоники Северо-Кавказской железной

дороги и детском оздоровительном лагере «Ракета» Юго-Восточной железной дороги в 2022 году был организован отдых для 1177 детей из Донецкой и Луганской народных республик. Волонтеры встречали их на вокзалах и сопровождали до лагеря. Все расходы на организацию отдыха детей взяла на себя компания.

Кроме того, для оказания медицинской помощи нуждающимся гражданам присоединённых к Российской Федерации территорий компанией были поставлены два новых автомобильных комплекса, каждый такой комплекс состоит из трёх машин.

Железнодорожники – это очень сплочённый коллектив, где помогают и поддерживают друг друга, а также всегда придут на помощь тем, кто в ней нуждается. И то, как активно наши работники используют возможности платформы «Поможем вместе», подтверждает этот факт. [#МЫВМЕСТЕ](#)



НИКОЛАЙ КАРДАШОВ / ИД «ТУДОС»

Взаимовыручка»

АННА ГОРБУНОВА,
ЭКСПЕРТ ОТДЕЛА ПРОГРАММ
СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
ДЕПАРТАМЕНТА СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ОАО «РЖД»



ЛИЧНЫЙ АРХИВ



ИВАН ШАПОВАЛОВ/ПРЕСС-СЛУЖБА ОАО «РЖД»

Станция добра

В РЖД утверждена целевая программа «Корпоративное волонтерство РЖД» до 2030 года

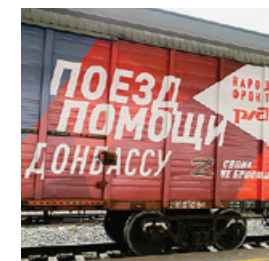
В Международный день добровольца, 5 декабря, на заседании правления ОАО «РЖД» была утверждена первая в истории компании целевая программа «Корпоративное волонтерство РЖД» на 2023–2030 годы. Документ закрепляет основные направления добровольческой деятельности холдинга, меры поддержки корпоративного волонтерства и систему мотивации добровольцев.

Зарождение движения

Корпоративное волонтерство в ОАО «РЖД» началось с программы «Молодёжь РЖД» на Южно-Уральской железной дороге. Молодые работники этой магистрали стали первыми добровольцами в компании. В 2017 году на Октябрьской железной дороге впервые был проведён грантовый конкурс «Проводники хороших дел».

С 2018 года, который был объявлен в России Годом волонтерства, в компании активно начало развиваться это направление. За 2018–2021 годы было реализовано более 1,5 тыс. проектов. В 2019 году было подписано положение о корпоративном волонтерстве в ОАО «РЖД», создан Координационный совет и дорожные советы по корпоративному волонтерству. Разработан и утверждён план мероприятий на три года. В 2020 году в период пандемии было организовано 85 волонтерских штабов, почти 2,5 тыс. добровольцев ОАО «РЖД» оказывали помощь пожилым людям, из них 1181 че-

Взаимовыручка»



человек стал волонтером Всероссийского движения «МЫВМЕСТЕ». За проявленную инициативу ОАО «РЖД» и 24 волонтера были награждены дипломами и памятными медалями президента РФ Владимира Путина «МЫВМЕСТЕ». Созданные тогда волонтерские штабы были переведены для орга-

низации работы помощи пенсионерам на постоянную основу.

Также в 2020 году состоялся I Форум корпоративных волонтеров в дистанционном формате и поощрительный заезд на Черноморское побережье, где встретились добровольцы со всех полигонов железных дорог. Во время заезда

было заключено трёхстороннее соглашение о сотрудничестве с Ассоциацией волонтерских центров и Благотворительным фондом «Почёт».

Для поощрения лучших волонтеров в компании был разработан значок «Волонтер РЖД». За два года 200 самых активных добровольцев получили эту памятную награду. В течение 2021 года прошли первые восемь региональных форумов волонтеров на дорогах. Теперь они проходят ежегодно.

Благодаря развитию корпоративного волонтерства ОАО «РЖД» возглавило комиссию по корпоративному волонтерству при Совете по устойчивому развитию бизнеса, корпоративной социальной ответственности и волонтерству Торгово-промышленной палаты РФ.

Этот год в компании был объявлен Годом корпоративного добровольчества. Всего на сети дорог проведено более 1700 мероприятий. Этот год придал нам многократное ускорение. Наша команда стала ещё сплоченнее и результативнее. На регулярной основе 85 тыс. сотрудников принимают участие в волонтерских акциях. И 135 тыс. человек хотя бы

раз в течение года пришли на добровольческую акцию.

Ключевые направления

Среди главных целей и задач программы «Корпоративное волонтерство РЖД» на 2023–2030 годы – укрепление имиджа РЖД как социально ответственной компании, расширение возможностей для самореализации работников, помощь в организации волонтерской деятельности и поддержка корпоративных добровольцев. Реализация программы будет способствовать достижению на-

- социальное: помощь детям-сиротам, многодетным семьям, инвалидам, пожилым одиноким людям, бездомным, беженцам;
- экологическое: защита и помощь окружающей среде – решение экологических проблем, сохранение природного наследия, в том числе мероприятия по уборке территории, организация лесопосадок, благоустройство парковых зон, помощь животным;
- интеллектуальное (PRO bono): безвозмездное оказание профес-

ческое воспитание и сохранение исторической памяти;
– медиаволонтерство: информирование о корпоративных событиях и мероприятиях.

Поддержка добровольцев

Отдельно в документе закреплены меры поддержки и мотивации волонтеров РЖД. Добровольцам начисляются баллы в проекте «Бонусный пакет», учреждены корпоративные награды: значки «7 граней души» и «Волонтер РЖД». Активные участники движения проходят

Реализация целевой программы «Корпоративное волонтерство РЖД» будет способствовать достижению национальной цели: к 2030 году не менее 15% россиян должны быть вовлечены в волонтерскую деятельность

циональной цели: к 2030 году не менее 15% россиян должны быть вовлечены в волонтерскую деятельность.

Утвержденный документ определил три уровня управления корпоративным волонтерством: стратегический, дорожный и узловой. Важно отметить организацию штабов именно на узловом уровне. Это создаст возможность информирования и реализации программы на конкретных мероприятиях и местах.

Ключевые направления деятельности определили сами волонтеры:

- социальных услуг, в том числе обучение старшего поколения цифровой грамотности;
- здоровый образ жизни: продвижение ЗОЖ в компании, помощь в организации спортивных мероприятий для коллег и членов их семей;
- железнодорожное: помощь пассажирам на железнодорожной инфраструктуре, организация профилактических акций по безопасности на железнодорожном транспорте;
- культурно-патриотическое: сохранение и продвижение культурного достояния, патриоти-

корпоративное обучение. Также предполагается организация «Станций добра» – коворкинг-пространства, которое создается для самореализации неравнодушных железнодорожников, готовых прийти на помощь, и для всех тех, кто нуждается в этой помощи.

В этом году такая площадка открылась на Приволжской железной дороге. На следующий год к открытию запланировано дополнительно ещё шесть станций, до конца 2024 года они появятся на всех полигонах железных дорог.

Всего в этом году на сети дорог проведено более 1700 мероприятий. На регулярной основе 85 тыс. сотрудников принимают участие в волонтерских акциях. И 135 тыс. человек хотя бы раз в течение года пришли на добровольческую акцию

Денис Козинев,
НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА СОЦИАЛЬНОЙ
ПОДДЕРЖКИ ДЕПАРТАМЕНТА
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ОАО «РЖД»



АРХИВ/ИД «ГДЛО»

Новый договор о социальном партнёрстве

Какие нововведения появились в Коллективном договоре ОАО «РЖД» на 2023–2025 годы

В декабре этого года был подписан новый Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2023–2025 годы. Заключение соглашения предшествовала масштабная работа. Для участия в обсуждении проекта документа были определены персональные составы от сторон работодателя и работников. Стороны приступили к переговорам 12 сентября 2022 года. В течение двух месяцев проходили согласительные совещания и консультации, было рассмо-

Следующий вид – софинансируемый социальный пакет. Он содержит линейку льгот, предоставление которых осуществляется с финансовым участием работника. Например, санаторно-курортное лечение работников и членов их семей, отдых и оздоровление детей, негосударственное пенсионное обеспечение, корпоративная поддержка приобретающих жильё, частичная компенсация затрат на занятия физической культурой. В него входит также компенсируемый социальный пакет, который предоставляется для отдельной категории работников (редких и дефи-

В итоговый вариант Коллективного договора вошли 18 улучшающих изменений и дополнений, свыше 60 редакционных правок. В восьми пунктах документа предусмотрено увеличение размеров выплат по сравнению с действующей редакцией

тено порядка 500 предложений в проект документа, снято более 30 разногласий. В итоговый вариант вошли 18 улучшающих изменений и дополнений, свыше 60 редакционных правок. В восьми пунктах документа предусмотрено увеличение размеров выплат по сравнению с действующей редакцией.

Традиционная поддержка

Все разделы документа остались в привычном для работника виде. В новом Коллективном договоре предусмотрены три вида социального пакета.

Базовый социальный пакет – в него входит перечень льгот, обеспечивающий основные потребности работников. Например, льготный проезд, ДМС, финансовая поддержка материнства и детства, материальная помощь к отпуску. Финансирование льгот в данном пакете полностью осуществляет работодатель.

цитных профессий) по принципу «кафетерия» (компенсация социальных услуг). Он крайне востребован.

И третий вид – бонусный пакет, который несёт в себе мотивационную составляющую и даёт работнику возможность дополнительных привилегий за активность и достижения.

Главное – в новом документе сохранены все гарантии и льготы для работников, членов семей и неработающих пенсионеров, а также включены новые.

Новые обязательства

В Коллективном договоре ОАО «РЖД» на 2023–2025 годы появились и новые положения. Так, компания взяла на себя обязательство сохранять за семьями работников, погибших или получивших I группу инвалидности в результате несчастного случая на производстве, право на корпоративную поддержку при



строительстве или прибрении жилья в собственность, а также право пользоваться образовательными учреждениями компании, путёвками в детские оздоровительные лагеря.

Также ОАО «РЖД» обязуется содействовать прохождению работниками вакцинации (ревакцинации) от инфекционных болезней.

Нововведением является поддержка волонтерского движения и проведение корпоративных волонтерских акций. Корпоративным волонтерам могут быть предоставлены дополнительные меры социальной поддержки. Внесены и другие новые обязательства.

В перечень сотрудников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней, вошли машинисты и помощники машинистов рельсовых автобусов.

Право получить до трёх дней отдыха без оплаты после наезда управляемого ими поезда на людей или транспортные средства теперь есть у бригад самоход-

ного специального подвижного состава (при наличии заключения психолога).

Расширен перечень работников, которым (при наличии производственных возможностей) предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время. В него вошли работники, имеющие ребёнка до 14 лет; ребёнка-инвалида до 18 лет; работники, ухаживающие за членом семьи или родственником, являющимся инвалидом I группы; корпоративные волонтеры.

Индексация выплат

С принятием нового документа будет проиндексирован ряд соцвыплат. Так, предусмотрено поэтапное увеличение выплаты при рождении или усыновлении ребёнка: в 2023 году – 5775 руб., в 2024 году – 6050 руб., в 2025 году – 6300 руб.

Аналогичным образом вырастут ежемесячные пособия работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 года до 3 лет. На 10% уве-

личены выплаты председателям советов ветеранов ОАО «РЖД».

В два раза (до 10 тыс. руб.) увеличена единовременная материальная помощь при возвращении на работу в компанию уволенных в запас военнослужащих, проходивших военную службу по призыву.

Увеличено финансирование физкультурных и массовых спортивных мероприятий и мероприятий, направленных на популяризацию здорового образа жизни.

Проиндексирована единовременная компенсация морального вреда, если работник получил группу инвалидности из-за несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, не менее: I группа – девяти среднемесячных заработков работника, но не менее 690 тыс. руб. (в действующей редакции 600 тыс. руб.); II группа – шести среднемесяч-

ставителей разных хозяйств со всех полигонов дорог в формате «вопрос – ответ». Заместители генерального директора и представители профильных департаментов дают ответы и разъясняют позицию компании по интересующим работников вопросам. В новом Коллективном договоре этот формат уже закреплён. Такой подход, на наш взгляд, подтверждает правильность и эффективность выстроенного механизма обратной связи в компании.

Также для понимания и доступности льгот, гарантий и компенсаций ОАО «РЖД», повышения качества информирования работников к новому Коллективному договору мы разработали так называемый путеводитель по льготам с удобным пошаговым алгоритмом их предоставления.

Путеводитель включает в себя 11 тематических блоков.

Для повышения качества информирования работников к новому Коллективному договору мы разработали так называемый путеводитель по льготам с удобным пошаговым алгоритмом их предоставления. Путеводитель включает в себя 11 блоков

ных заработков работника, но не менее 460 тыс. руб. (в действующей редакции 400 тыс. руб.); III группа – трёх среднемесячных заработков работника, но не менее 230 тыс. руб. (в действующей редакции 200 тыс. руб.). Проиндексирован минимальный размер единовременной компенсации семьям в случае гибели работника до 1,725 млн руб.

Открытый диалог

Следуя принципу открытости в диалоге с трудовыми коллективами, мы совместно с Роспрофжелом разработали новый формат подведения итогов – корпоративный форум «Социальный диалог». В прошлом году он проходил в пилотном формате.

Напомню, что работа форума проходит в режиме реального времени с одновременным участием пред-

Каждый блок будет содержать перечень мер социальной поддержки, сгруппированных из разных разделов Коллективного договора по конкретной тематике.

Например, в блок «Здоровье» войдут меры социальной поддержки из трёх разделов Коллективного договора по данной теме: медицинская помощь по ДМС, прохождение медицинских осмотров, выдача молока за вредные условия труда, обеспечение питьевого режима и так далее.

Путеводитель будет доступен работникам в трёх форматах:

- в виде брошюры;
- информация, размещённая на Сервисном портале;
- видеоконтент.

Данный подход к разъяснению Коллективного договора реализуется в компании впервые.



ПУТЕВОДИТЕЛЬ ПО ЛЬГОТАМ

Льготный проезд

Дальнего следования

Работникам и детям до 18 лет (по личным надобностям, до места работы/учебы и тд.)



Пригородного сообщения

Работникам и детям до 18 лет (по личным надобностям, до места работы/учебы и тд.)



Почетным железнодорожникам

Проезд в спальном вагоне поездов дальнего следования



Работникам Крайнего Севера и членам их семьи

Проезд дальнего следования, компенсация проезда к месту отпуска и за провоз багажа



Проезд по личным надобностям в поездах дальнего следования работникам и детям до 18 лет



Оформление проезда:



"Почетный железнодорожник"

Проезд в спальном вагоне поездов дальнего следования работникам, награжденным знаком



Проезд на железнодорожном транспорте общего пользования от места жительства до места работы (учебы) работников.



Путь для получения льготы:



От места жительства до места учебы и обратно



Персонал



Проезд от места жительства до места лечения работникам и их детям до 18 лет на железнодорожном транспорте общего пользования

А Если ЛПУ расположено в пределах жд, где работник осуществляет трудовую деятельность

Б Если ЛПУ расположено за пределами жд, а также при направлении на длительное лечение

В В случае прохождения медицинского осмотра

Получите консультационное ТТ у уполномоченного на это лица (Форма 10)

Получите временное ТТ для проезда от места жительства до места нахождения ЛПУ у уполномоченного на это лица (Форма 4Д)

Оформите билет в жд кассе

Оформите заявление у специалиста отдела управления персоналом (Форма АБУ-2)

Получите билет в жд кассе

Оформите билет в жд кассе

Важно учитывать: В течение 10 дней после поездки возвратите использованное требование справки из ЛПУ

10 дней срок действия ТТ

В исключительных случаях срок действия может быть продлен:

- лечащим врачом
- на основании справки из ЛПУ с указанным сроком пребывания в стационаре

Проезд go места учебы детям сотрудников и студентам-целевикам (старше 18 лет) 2 раза/год в период каникул

Этапы получения льготы:

Оформите у специалиста отдела управления персоналом заявление

о отказе от права бесплатного проезда по личным надобностям с передачей этого права своему ребенку, обучающемуся очно в профессиональных и высших образовательных организациях жд

Оформите: 1 заявление формы АБУ-2 у специалиста отдела кадров 2 справку из образовательной организации с указанием срока каникул срок действия - 2 месяца

В билетном бюро

на основе вышеназванных документов

Получите разовое ТТ на бесплатный проезд в плацкартном вагоне поездов дальнего следования всех категорий от места жительства к месту учебы и обратно в период каникул 2 раза/год

Оформите билет в жд кассе

Важно учитывать: 10 дней срок действия ТТ

Работникам выдается ТТ с правом проезда в плацкартном вагоне поездов всех категорий если:

- ЛПУ находится за пределами пригородной зоны
- В обращении отсутствует проезд пригородного сообщения

Компенсация расходов в случае переезда работникам Крайнего Севера и членам семьи

Оформите заявление

Направьте в филиал ОАО РЖД, из которого были уволены

Укажите: Способ получения средств Реквизиты получателя

Отправьте одним из способов: лично через представителя почтой

К заявлению приложите документы, подтверждающие сведения:

15 лет стажа работы в ОАО РЖД

- о расходах на провоз груза личным авто (документы на авто, чеки автозаправочных станций)
- о расходах на оплату услуг по провозу груза (багажная квитанция, накладная, заявка на перевозку груза с отметкой принятия, коносамент, кассовый чек на провоз багажа, со сведениями о весе и стоимости)
- о полномочиях представителя работника

Работник выдает справку о стоимости перевозки груза оформлявшему документы

о снятии с учета работника (членов семьи в случае смерти) по прежнему месту в районах Крайнего Севера и о регистрации по новому месту жительства

Важно учитывать:

- 5 тонн на семью
- Любым видом транспорта (кроме такси)
- Не выше тарифов на перевозку железнодорожным транспортом

Компенсация проезда к месту использования отпуска работникам Крайнего Севера и детям до 18 лет

Оформите заявление у специалиста отдела управления персоналом (Форма АБУ-2)

Для получения формы БТКС срок действия заявления 10 дней

В билетном бюро получите транспортное требование

Оформите билет в жд кассе

Разовое транспортное требование для проезда по личным надобностям:

- 11 месяцев непрерывной работы в ОАО «РЖД» выдается в течение года, независимо от времени отпуска
- 6 месяцев срок действия выдается 1 раз в год

можно продлить до 31 марта следующего года, если не использовали или использовали только в одном направлении

выдается детям работников с 3-х лет

Важно учитывать:

1 раз в 2 года проезд в поездах на территории РФ к месту использования отпуска.

Любым видом транспорта (кроме такси)

Не выше тарифов на перевозку железнодорожным транспортом

Пригородное сообщение по личным надобностям работникам и детям до 18 лет

Этапы получения льготы:

На суммарное расстояние двух направлений до 200 км

Оформите заявление формы АБУ-2 у специалиста отдела управления персоналом (Форма АБУ-2)

срок действия заявления - 10 дней

Получите в билетном бюро транспортное требование на основании заявления формы

Оформите билет в жд кассе

Важно учитывать:

11 месяцев стажа работы в ОАО «РЖД» дают право на проезд по личным надобностям

Проезд к новому месту работы сотрудникам и членам семьи в плацкартном вагоне, а также провоз домашних вещей

Оформите заявление формы АБУ-2 у специалиста отдела управления персоналом (Форма АБУ-2)

Получите в билетном бюро транспортные требования формы 6 с правом проезда в плацкартном вагоне в одном направлении, в том числе на членов семьи:

- мужу
- жене
- детям до 18 лет, находящимся на иждивении

срок действия ТТ - до 1 месяца

Оформите билет в жд кассе

Разовое транспортное требование для проезда по личным надобностям:

- в течение 1 года со дня переезда
- а тем, кто не получил жилплощадь независимо от срока

предоставляется право на получение разового ТТ формы 6 с правом проезда в плацкартном вагоне пассажирского поезда с целью поездки за семьей:

- работнику
- членам семьи

в оба направления

в одном направлении

Важно учитывать:

Если часть семьи по уважительным причинам не имела возможности переехать к новому месту работы работника одновременно с ним:

Проезд детям работников детям до 18 лет от места жительства до места учебы

Этапы получения льготы:

Оформите заявление у специалиста управления персоналом (Форма АБУ-2)

На основе: справки из учебного заведения

В билетном бюро получите транспортное требование (Форма 4-У)

Оформите билет в жд кассе

Разовое транспортное требование для проезда по личным надобностям:

- Срок действия справки не должен превышать 1 месяца со дня выдачи
- ТТ формы 4-У выдаются на учебный год
- ТТ формы 4-У не выдаются детям, обучающимся на подготовительных курсах

На участках, где отсутствует пригородное сообщение, разрешается проезд в общем (а при его отсутствии - в плацкартном) вагоне поездов дальнего следования всех категорий

пригородное сообщение

A → Б go 200 км

Проезд для приобретения продовольствия и товаров для работников и их детей до 18 лет

Для работников, проживающих на станциях, где отсутствует торговая сеть:

Оформите заявление у специалиста управления персоналом (Форма АБУ-2)

отдельно на работника и на каждого совместно проживающего с ним ребенка до 18 лет

Исключение: дети go 5 лет

В билетном бюро получите провозное транспортное требование формы 9

Оформите билет в жд кассе

Важно учитывать:

Перечень структурных подразделений ОАО «РЖД», работники которых пользуются правом на получение провозных ТТ, утверждается руководителем структурного подразделения ОАО



Юлия Алексеева,
начальник Департамента
социального развития
ОАО «РЖД»

Вам – бонусный пакет

Более 83 тыс.
железнодорожников
накапливают
и обменивают
баллы

Компания «Российские железные дороги» на регулярной основе проводит работу по внедрению и развитию системы нематериальной мотивации для формирования у работников внутренних стимулов качественно выполнять свои функциональные обязанности.

Такой системой нематериальной мотивации стал «Бонусный пакет» – уникальный проект, не имеющий аналогов ни в одной из компаний России. Он представляет собой абсолютно новую нематериальную систему мотивации и завоевал высшую награду – Гран-при – в номинации «HR-проект года» на XXIII Саммите HR-директоров России и СНГ в октябре 2022 года.

«Бонусный пакет» – это комплексное решение, объединяющее все сферы деятельности ОАО «РЖД». Оно было разработано для повышения эффективности деятельности компании и мотивации развития потенциала сотрудников.

Проект мотивирует работников проявлять инициативу в таких направлениях, как повышение производительности труда, а именно обеспечение безопасности; охрана труда; инновации, рационализаторство и бережливое производство; саморазвитие, включающее в себя профильное образование, прохождение курсов в СДО; занятия физической культурой и развитие физкультурно-спортивных клубов; активная

гражданская позиция; корпоративное волонтерство и участие в мероприятиях дорпрофжела.

«Бонусный пакет» – это также эффективная информационная система, которая создала новый подход для вовлечения работников в проекты и мероприятия компании, при этом максимально задействуя:

- внутренние ресурсы компании (неформальные встречи с руководителями компании, «открытые двери», участие в проектах и конкурсах ОАО «РЖД»);
- существующую систему льгот, гарантий и компенсаций;
- различных социальных партнеров компании (профсоюз, профессиональные спортивные клубы, благотворительные и пенсионные фонды и др.);
- внутренний ресурс работника, который погружает его не только в «верхние слои» преподаваемой информации, но и в изучение основополагающих документов, что повышает его нормативную грамотность.

Значимые достижения

«Бонусный пакет» – это система нематериальной мотивации, реализуется проект путём применения игровых механизмов. За активность в значимых для компании мероприятиях и проектах работник ОАО «РЖД» получает баллы, которые отражаются на его индивидуальном счёте на Сервисном портале работника ОАО «РЖД».

Значимые мероприятия компании или значимые достижения сегментированы на три группы и соответствуют целям трансфор-



АЛЕКСАНДР САВЕРКИН/ИД «ЛУДОК»



ВЛАДИМИР ЛИТВИНОВ/ИД «ЛУДОК»

мации ОАО «РЖД». Они подобраны таким образом, чтобы дополнительно вовлечь работников в развитие своих функциональных, личностных и социальных компетенций, при этом перечень значимых достижений постоянно расширяется. Так как внедряются новые проекты, поступают предложения со стороны подразделений ОАО «РЖД» и самих работников по включению уже действующих программ в «Бонусный пакет».

К значимым достижениям первой группы относятся актив-

ности в области повышения производственной эффективности и внедрения изменений, такие как наставничество, безопасность движения, новаторство и бережливое производство, рационализаторство и охрана труда. К примеру, наставничество может принести до 200 баллов, а рационализаторское предложение – 50.

Вторая группа – это достижения в области саморазвития, здорового образа жизни, общественной работы. К ним можно отнести победы в конкурсах профессио-

нального мастерства, получение призовых мест в спортивных соревнованиях, в корпоративных молодёжных проектах. В этой группе учтено самостоятельное получение профильного образования, участие в работе по профессиональной ориентации, членство в физкультурно-спортивных клубах. Например, победа в спортивном мероприятии дорожно-го уровня или призовое место на корпоративном молодёжном конкурсе могут принести 40 баллов, а участие в них же в роли болельщика – до 5.

«Бонусный пакет» – это также эффективная информационная система, которая создала новый подход при вовлечении работников в проекты и мероприятия компании

Перечень корпоративных предложений ОАО «РЖД», на которые работник может обменять баллы, широк и делится на несколько блоков: услуги оздоровления, отдыха, культурно-массовые мероприятия, обучение, участие в молодёжных программах

Третья группа объединила в себе значимые достижения в области активной гражданской позиции, например участие в творческих конкурсах и проектах корпоративного волонтерства. Организация таких конкурсов и проектов может принести работнику до 75 баллов, а участие в волонтерских акциях – по 1 баллу за каждый верифицированный час.

Первостепенный анализ показал, что наиболее популярной сферой проявления активности железнодорожников стала безопасность движения. Это говорит о том, что работники подходят к своей работе ответственно, видят и стараются исключить риски, которые могут привести к серьёзным последствиям.

На втором месте значимых достижений оказалось рационализаторство, а на третьем – спорт, физическая активность и охрана труда.

За значимые достижения компания поощряет своих работников, предоставляя им возможность выбирать за накопленные бонусные баллы бенефиты, или, как принято их называть в рамках проекта, корпоративные предложения ОАО «РЖД» и партнёров.

Корпоративные предложения ОАО «РЖД»

Перечень корпоративных предложений ОАО «РЖД», на которые работник может обменять баллы, широк и делится на несколько блоков: услуги оздоровления, отдыха, культурно-массовые мероприятия, обучение, участие в молодёжных программах, подарки профессиональных спортивных клубов, предложения от предприятий, на которых работает сотрудник, и многие другие. В ближайшей перспективе в перечень корпоративных предложений войдут услуги внешних поставщиков.

В 2020–2021 годах наибольшим спросом пользовались корпоративные предложения от хоккейного клуба «Локомотив» и сертификаты на туристическую поездку в Великий Устюг (вотчину Деда Мороза) для работников с детьми.

В 2022 году интерес работников был направлен на бенефиты, предлагающие экскурсионные программы на объекты ОАО «РЖД», например на Детские железные дороги. Также сотрудники не обошли стороной сувенирную продукцию компании и путёвки в санатории на Черноморском побережье.

Количество активных участников проекта стремительно растёт: в 2020 году – 2,3 тыс. работников, в 2021 году – 5,3 тыс., в 2022 году – более 83 тыс.

От работников поступает множество предложений по развитию проекта, и, конечно, он продолжается. Кроме того, «Бонусный пакет» автоматизирован и доступен на Сервисном портале работника.

Внедрение проекта «Бонусный пакет» превзошло все возложенные на него надежды и ожидания. Проект не только стал одним из самых востребованных пакетов социальных льгот, но также привнёс новый эффективный формат информирования работников в компании.

ПУЛЬТ



АРТЕМ КЛИМОВСКИЙ

Александр Недорезов,
начальник отдела развития
социальной сферы
и реализации проектов
департамента социального
развития ОАО «РЖД»



Своевременная поддержка

Компенсированный социальный пакет дополняется

Компенсированный социальный пакет (КСП) – это элемент индивидуального социального пакета, который предоставляется значимым категориям персонала для повышения привлекательности рабочих мест и мотивации работников к труду. Данная льгота является дополнительным конкурентным преимуществом на рынке

труда и позволяет работникам самостоятельно определять свой набор льгот. В 2022 году компенсированным социальным пакетом воспользовались уже 46 тыс. железнодорожников.

Право на КСП получают работники редких и дефицитных профессий, а также высококвалифицированные сотрудники, многодетные семьи, семьи с детьми с ограниченными возможностями, железнодорожники, которые одни воспитывают ребёнка. Также фили-

алы могут сами выбрать работников, которые могут воспользоваться КСП.

Железнодорожники этих категорий имеют право на получение денежной компенсации за оплату социальных услуг из установленного перечня. Размер КСП зависит от филиала, в котором работает сотрудник, но не может быть менее 13 800 руб.

В 2021 году компенсированный социальный пакет был предоставлен 43 тыс. работников, за одиннадцать

месяцев этого года – 46 тыс. железнодорожникам. В состав КСП входят 11 крупных блоков с социальными услугами для всех работников ОАО «РЖД». Так, в рамках КСП предусмотрена компенсация:

- отдыха и санаторно-курортного лечения сотрудников компании и членов их семей;
- страховых продуктов, а также процентов по ипотеке;
- оплаты медицинских услуг или медикаментов;



АНТОН НОВОДЕЖЕЖКИН/ТАСС



МАКСИМ КАШИРИН/ПРЕСС-СЛУЖБА ОАО «РЖД»

- оплаты услуг образовательных учреждений;
- детских садов, услуг няни;
- оплаты услуг учреждений культуры;
- оплаты услуг спортивных учреждений для работников и их детей;
- оплаты Интернета и услуг сотовой связи.

В пятерку рейтинга по популярности входят такие элементы, как компенсация взносов в НПФ «Благосостояние» (38%), компенсация услуг сотовой связи и Интернета (37%), компенсация медицинских услуг (7%), компенсация процентов по ипотечному кредиту (6%), компенсация оплаты детских садов (4%), компенсация оплаты образовательных учреждений детям (2%).

В этом году мы дополнили компенсируемый социальный пакет возможностью возмещения расходов на ряд новых льгот для работников Дальневосточной магистрали – полигона опережающего развития компании. Соответствующее распоряжение было подписано генеральным директором – председателем правления ОАО «РЖД» Олегом Белозёровым в мае 2022 года. Работники Дальневосточной железной дороги могут дополнительно воспользоваться компенсацией:

- затрат на услуги ЖКХ;
- затрат на горюче-смазочные материалы;
- затрат на подготовку детей к школе;

Железнодорожники значимых категорий имеют право на получение денежной компенсации за оплату социальных услуг из установленного перечня. Размер КСП зависит от филиала, в котором работает сотрудник, но не может быть менее 13 800 руб.

- затрат на вещи первой необходимости для детей до 3 лет.

За полгода действия нового распоряжения данные элементы компенсированы на 5,5 млн руб. Дополнительное право на получение КСП появилось у работников Дальневосточной дороги, которые оказались в трудной жизненной ситуации и доход на одного члена семьи которых ниже прожиточного минимума в регионе их проживания. Поддержку получили уже 88 семей, в том числе 52 железнодорожники, находящиеся в трудной жизненной ситуации (40 из них – женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком).

Размер дополнительной поддержки посредством КСП был определён индивидуально для каждого работника, опираясь на разницу между фактическим доходом на одного члена семьи и прожиточным

- находящимся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком и попадающим в значимую категорию с критерием «трудная жизненная ситуация» на Дальневосточной железной дороге;
- находящимся в отпуске без сохранения заработной платы в случае их волеизъявления для обеспечения реализации их прав в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» и Федеральным законом от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;
- трудовые договоры с которыми приостановлены в связи с призывом на военную службу по мобилизации, или поступлением на военную службу по контракту, либо заключением контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возло-

Работнику трудно планировать на год вперёд, какая именно компенсация ему потребуется в следующем году, поэтому мы хотим уйти от заявочного типа выбора элемента. Железнодорожник по факту приносит документы, подтверждающие его затраты

минимумом в регионе. Компенсация по отдельным работникам доходила до 200 тыс. руб. в год.

В наших планах – расширение состава КСП в следующем году. К примеру, мы разработали проект распоряжения по внесению изменений в Положение о КСП в части компенсации дополнительных (личных) затрат по оказанию консультативных услуг, направленных на повышение уровня социальной поддержки, а также в части компенсации личных взносов в Благотворительный фонд «Почёт».

В 2023 году планируется расширение действия КСП на ещё одну категорию – молодых работников. А также добавление новых элементов, которые востребованы молодёжью. Сегодня уже подготовлен документ, который сохраняет право на получение КСП работниками:

женных на Вооружённые силы Российской Федерации.

Работнику трудно планировать на год вперёд, какая именно компенсация ему потребуется в следующем году, поэтому мы хотим уйти от заявочного типа выбора элемента. Железнодорожник, имеющий право на КСП, просто по факту приносит документы, подтверждающие его затраты, которые он может компенсировать, и передаёт их работнику, ответственному за ведение компенсируемого социального пакета у себя в подразделении.

Мы получаем достаточно много предложений от работников по внесению изменений в Положение о КСП, проводим детальный анализ и подстраиваемся под потребности работников в современном мире.

Евгений Поспелов,
ПЕРВЫЙ ЗАМЕСТИТЕЛЬ
НАЧАЛЬНИКА ДЕПАРТАМЕНТА
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ОАО «РЖД»



ЛИЧНЫЙ АРХИВ



ИРИНА ЕФРЕМОВА/БОФОРЧЕТ

Льготы онлайн

Пенсионеры-железнодорожники получают всё, что им положено

Мир стремительно меняется. Давно привычные процессы предоставления льгот, гарантий и компенсаций требуют значительных изменений, которые в ОАО «РЖД» идут полным ходом.

Меняется и процесс предоставления социальной поддержки неработающим пенсионерам-железнодорожникам. В 2019 году на пилотном полигоне в компании была внедрена модель Единого социального оператора (ЕСО), направленная на повышение эффективности управления корпоративной системой социальной поддержки пенсионеров ОАО «РЖД».

Единый реестр

На ЕСО возложили функции, включающие поддержку в актуальном состоянии единого реестра

неработающих пенсионеров и предоставления льгот, гарантий и компенсаций. Были выверены данные ветеранов компании, повышен уровень информированности, а также упрощены процедуры предоставления льготного проезда на железнодорожном транспорте, бытового топлива, изготовления и ремонта зубных протезов, санаторно-курортного оздоровления, подачи обращений на получение материальной помощи в трудной жизненной ситуации.

В ЕСО систематизировали информацию о доступности объектов социальной инфраструктуры и услуг для неработающих пенсионеров со всей

сети с учётом их геолокации, а также организовали мониторинг оперативной обстановки по событиям природного и техногенного характера для быстрой и адресной помощи пенсионерам в случае чрезвычайной ситуации. Данная информация позволила индивидуально подходить к социальной поддержке пенсионеров в соответствии с их потребностями и жизненной ситуацией. Сегодня модель ЕСО распространена на всю сеть ОАО «РЖД» и представляет собой набор инструментов, позволяющих в онлайн-режиме осуществлять широкий спектр операций, от планирования и формирования до анализа и прогнозирования:

- автоматизированная информационная система «Единый реестр неработающих пенсионеров» (АИС ЕРНП) – самая полная база данных о неработающих пенсионерах ОАО «РЖД», а также об их потребностях и обращениях;
- Сервисный портал пенсионера ОАО «РЖД» – защищённый раздел веб-пространства Благо-

Модель ЕСО распространена на всю сеть ОАО «РЖД» и представляет собой набор инструментов, позволяющих в онлайн-режиме осуществлять широкий спектр операций, от планирования и формирования до анализа и прогнозирования

творительного фонда «Почёт» в сети Интернет, предназначенный для дистанционного обслуживания пенсионеров через личные кабинеты. Здесь неработающие пенсионеры ОАО «РЖД» могут не только подать обращение на льготу, но также получить ответы на интересующие их вопросы и обновить свои анкетные данные;

- информационно-консультационный центр (ИКЦ) – единый контакт-центр, осуществляющий приём и обработку обращений неработающих пенсионеров, а также консультацию и информирование о статусах предоставления льгот.



Архив/Ид «Гудок»



Иван Шаповалов/Пресс-служба ОАО «РЖД»

Раньше для получения льгот неработающим пенсионерам необходимо было обращаться в отдел управления персоналом своего предприятия. Для многих из них это становилось проблемой в силу возраста, проживания на удалённых территориях. Расширение дистанционных сервисов позволило многим пенсионерам воспользоваться своим пакетом льгот, не выходя из дома, с помощью компьютера или телефона.

Например, за 2022 год из 16,5 тыс. обращений на санаторно-курортное оздоровление и изготовление зубных протезов 1,5 тыс. было подано через личный кабинет на Сервисном портале пенсионера ОАО «РЖД», столько же обращений поступило через информационно-консультаци-

онный центр. По сравнению с 2021 годом этот показатель вырос практически на 90%.

Сегодня в АИС ЕРНП реализовано несколько функциональных модулей, позволяющих осуществлять предоставление льгот, гарантий и компенсаций. Благодаря этой системе существенно снизился документооборот.

Льготный проезд на железнодорожном транспорте

В процессе предоставления льготы на проезд в пригородном и дальнем сообщении железнодорожным транспортом был исключён блок «Получение справки АБУ-2 в отделе управления персоналом». Теперь для получения транспортного

требования неработающий пенсионер обращается напрямую в билетное бюро. Система позволяет также определить количество совершённых поездок по транспортным требованиям, наиболее популярные маршруты и периоды поездок на поезде. Компания в реальном времени может оценить затраты на данную льготу и спрогнозировать бюджет на будущий период.

В ближайшее время планируется внедрение для неработающих пенсионеров ОАО «РЖД» виртуального транспортного требования.

Зубопротезирование

С 1 апреля 2022 года на всю сеть был распространён новый процесс предоставления льготы на изготовление и ремонт зубных протезов. Каждый неработающий пенсионер, которому необходимо получение данной услуги, может подать заявку онлайн. Эта заявка попадёт в единую электронную очередь железной дороги, и по мере продвижения очереди пенсионер получит необходимую врачебную помощь.

Раньше предприятия с одной железной дороги определяли разные персональные лимиты на зубопротезирование. Новый процесс предусматривает единую ценовую политику для всех предприятий, расположенных в границах одной железной дороги, а также возможность выбора способа получения льготы.

Неработающий пенсионер может подать заявку как на получение услуги в частном учреждении здравоохранения ОАО «РЖД» «РЖД-Медицина», так и в другом медучреждении, имеющем лицензию на осуществление указанной деятельности. В первом случае пенсионер получает услугу, а компания оплачивает её по факту. Во втором случае льгота представляет собой компенсацию уже проведённого зубопротезирования – для этого неработающему пенсионеру важно предоставить пакет документов, подтверждающих факт получения услуги.

Путёвки в санаторий

Процесс получения путёвки на санаторно-курортное оздоровление на объектах ОАО «РЖД» для неработающих пенсионеров претерпел кординаль-

ные изменения. Если раньше для получения путёвки нужно было направить заявку за год до желаемого заезда, написать заявление, получить выписки из протокола заседания комиссии на выделение путёвки, оплатить часть путёвки в кассе предприятия и, наконец, после отдыха необходимо было сдать отрывной талон специалисту по управлению персоналом, теперь пенсионеру достаточно позвонить в ИКЦ или завести обращение в личном кабинете на Сервисном портале пенсионера ОАО «РЖД». При наличии бюджета и мест на выбранном объекте оздоровления работники Дирекции социальной сферы обрабатывают заявки и осуществляют их бронирование. По забронированным заявкам неработающим пенсионерам поступает звонок из ИКЦ, где пенсионеру рассказывают о сроках заезда, способе и размере частичной оплаты стоимости путёвки, условиях размещения. А для заезда на объект отдыха требуется только паспорт и полис ОМС.

Обеспечение бытовым топливом

Одна из самых непростых в предоставлении льгот и самая важная в вопросах жизнеобеспечения – обеспечение бытовым топливом. Порядок её предоставления тоже претерпел изменения с 1 сентября 2022 года. Подать заявку на эту льготу возможно двумя способами: через Сервисный портал пенсионера или обратившись к специалисту по управлению персоналом. АИС ЕРНП самостоятельно проведёт расчёты и предоставит предварительную информацию о размере выплаты заявителю. Ранее ответственность за проверку и качество представленных неработающим пенсионером документов, расчёт суммы компенсации полностью ложился на специалистов по управлению персоналом. Сегодня эта ответственность находится на стороне ЕСО.

Все эти изменения не только значительно сократили процессы документооборота, уменьшили количество ошибок при предоставлении льгот, но и значительно облегчили труд работников служб по управлению персоналом, а также сделали получение льгот более доступным и удобным для всех неработающих пенсионеров компании.

В АИС ЕРНП реализовано несколько функциональных модулей, позволяющих осуществлять предоставление льгот, гарантий и компенсаций. Благодаря этой системе существенно снизился документооборот

Кристина Ефремова,
ЭКСПЕРТ ОТДЕЛА РАЗВИТИЯ
СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ
И РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТОВ
ДЕПАРТАМЕНТА СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ОАО «РЖД»



ЛИЧНЫЙ АРХИВ



Программе повышения квалификации и «Новый взгляд – социальная политика» в декабре 2022 года исполнилось два года.

Напомню, что в 2020 году в ОАО «РЖД» была утверждена Программа развития человеческого капитала до 2025 года, где одной из целей является рост социального благополучия работников. А сохранение населения, здоровья и благополучия людей – это одна из национальных целей России до 2030 года.

Поэтому перед ОАО «РЖД» стоит задача по трансформации объектов социальной сферы, чтобы они были современными и максимально удобными для железнодорожников, а также изменению подходов руководителей социальной сферы не только к управлению, но и к реализации социальной политики компании в целом. Так, в планах создать многофункциональные клиентоориентированные объекты социальной инфраструктуры, где работник сможет легко и удобно получить любую услугу; классифицировать по категориям объекты взрослого оздоровления ОАО «РЖД».

Для повышения качества санаторно-курортного лечения и отдыха работников будут разработаны новые программы оздоровления с учётом уникальности природных лечебных ресурсов, географических и иных особенностей региона. Мы хотим, чтобы стандарты обслуживания наших объектов социальной сферы соответство-

вали уровню сервиса на рынке аналогичных услуг. Это повысит их привлекательность не только для работников компании, но и для сторонних клиентов. Кроме того, мы хотим обучить всех специалистов, занимающихся социальными вопросами, со всей сети железных дорог повышению благополучия работников, членов их семей и неработающих пенсионеров компании.

Для достижения этих целей Департаментом социального развития с Корпоративным университетом РЖД в 2020 году была разработана и запущена программа повышения квалификации «Новый взгляд – социальная политика». Она нацелена, во-первых, на получение знаний в области развития человеческого капитала и, во-вторых, на выработку конкретных решений.

Изначально программа повышения квалификации «Новый взгляд – социальная политика» состояла из трёх уровней: стратегического, тактического и операционного. Каждый рассчитан на определённую категорию работников компании, занимающихся социальными вопросами.

Первый, стратегический, впервые был проведён в декабре 2020 года для заместителей начальников железных дорог по кадрам и социальным вопросам. Обучение было посвящено новым подходам в социальной политике компании и современным социальным трендам в HR.

Второй, тактический, проведён в мае 2021 года для руководителей служб управления персоналом железных дорог и дирекций соци-



КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ РЖД

альной сферы со всей сети. Слушателям рассказали о тенденциях в обслуживании объектов социальной сферы, о новых направлениях в социальной политике и мотивации через социальный пакет, о маркетинге и экономике объектов социальной сферы. Тогда слушатели представили конкретные идеи.

Три из них были признаны лучшими: «Автоматизация управления сервисом социального объекта», «Продукты впечатления» (комплексный план мероприятий по совершенствованию социаль-

ной сферы ПривЖД), «Современные способы информирования. Социальный туризм». На данный момент эти инициативы уже реализуются.

В октябре прошлого года был проведён операционный уровень программы для начальников и руководителей объектов отдыха и оздоровления ОАО «РЖД». Программа проводилась на одном из социальных объектов компании – в новом Центре детского и семейного отдыха «Локомотив» Калининградской железной доро-

ги, расположенном на берегу Балтийского моря в Зеленоградске. Тогда приглашённые эксперты из Корпоративного университета РЖД рассказали участникам об инструментах развития объектов, новых веяниях экономики и маркетинга, лучших практиках в области предоставления услуг. На примере Центра детского и семейного отдыха участники программы детально проанализировали перспективы и векторы развития, а также поделились своими практическими наработками. В июне

Изначально программа повышения квалификации «Новый взгляд – социальная политика» состояла всего из трёх уровней: стратегического, тактического и операционного. Каждый рассчитан на определённую категорию работников компании

В 2023 году мы продолжим обучение. В перспективе программу повышения квалификации «Новый взгляд – социальная политика» должны пройти все работники компании, занимающиеся социальными вопросами

этого года стратегический уровень был проведён для руководителей кадрового блока функциональных филиалов. По итогам стратегической сессии и на основе полученных знаний слушатели представили проекты для формирования новой стратегии социальной политики до 2035 года в соответствии с современными трендами.

В октябре этого года операционный уровень программы прошли руководители социальных объектов ОАО «РЖД» (культуры и спорта) со всей сети железных дорог. Целью данного мероприятия стало повышение уровня владения компетенциями, которые связаны с технологиями эффективного управления объектами культуры и спорта у руководителей ОАО «РЖД», работающих в этом секторе.

В обучении приняли участие 37 руководителей. Для них было подготовлено два модуля. Первый – «Маркетинг объектов культуры и спорта». Цель этого модуля – расширение представлений руководителей объектов культуры и спорта ОАО «РЖД» о возможностях маркетинга, а также мотивация к развитию вверенных им социальных организаций, повышение культурной и спортивной вовлечённости населения.

Второй модуль – «Создание и управление социокультурными проектами». Здесь руководители социальных объектов ОАО «РЖД» учились создавать социокультурные мероприятия, учитывая запросы и интересы локальной аудитории, а также подавать проекты на гранты.

Помимо этого слушатели программы повышения квалификации ознакомились с лучшими практиками передовых социальных объектов и их работой.

По итогам обучения и модерационной сессии, проведённой во второй день, руководители социальных объектов культуры и спорта разработали концепт развития объектов до 2025 года.

Также 16 декабря завершилось обучение нового, четвёртого, линейного уровня по этой программе. Оно было посвящено теме Well-Being – благополучию сотрудников как точке роста эффективности и удовлетворённости в компании. В обучении приняли участие более 90 специалистов, занимающихся социальными вопросами, со всей сети железных дорог. Образовательная программа проходила онлайн и состояла из двух модулей.

В результате слушатели программы узнали о пользе и по-

следствиях развития культуры благополучия в компании; о том, какие бывают комплексные модели персонального благополучия и модели культуры благополучия в компании; научились проводить мониторинг и оценку персонального благополучия и благополучия сотрудников; разрабатывать и внедрять практики для его повышения; понимать пользу и необходимость заботы о благополучии сотрудников, выгоду от развития этого направления для организации.

Программа повышения квалификации «Новый взгляд – социальная политика» постоянно развивается и адаптируется под тренды, запросы и меняющиеся условия. Мы планомерно обучаем всех руководителей социальных объектов компании и начали обучать специалистами, занимающихся социальными вопросами, со всей сети. В 2023 году мы продолжим обучение, на которое будут приглашены руководители и специалисты, которые ранее его не проходили. В перспективе программу повышения квалификации «Новый взгляд – социальная политика» должны пройти все работники компании, занимающиеся социальными вопросами.



АЛЕКСАНДР ДРЯВЧЕНКО

Накормить правильно

Как в компании улучшают рацион железнодорожников

Для повышения социальной защищённости работников согласно Коллективному договору ОАО «РЖД» обеспечивается отдельные категории персонала питанием.

Так, в производственных столовых и домах отдыха питание организовано для производственного персонала и работников локомотивных бригад. Также бесплатное горячее питание предоставляется работникам, которые заняты на ремонте пути в «окна» продолжительностью не менее 4 часов, на аварийно-восстановитель-

ных работах, работах по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций и снегоборьбе.

С 2008 года организацию питания осуществляет АО «ЖТК» – дочернее общество ОАО «РЖД». Компания имеет огромный опыт оказания таких услуг и разветвлённую сеть филиалов в регионах железных дорог.

В 2022 году затраты компании на услуги по организации питания работников составили около 1,5 млрд руб.

Для повышения качества питания и роста удовлетворённости работников Департамент социального развития (ЦСР) регулярно ведёт работу по совершен-

Наша основная задача – предоставить работникам качественную и здоровую еду, сделать выбор блюд интересным и удобным, а пребывание в столовой – приятным. Ведь своевременный и доступный приём пищи – залог безопасности труда

ствованию модели, форматов объектов и разработке стандартов общественного питания.

Например, в 2022 году на Западно-Сибирской железной дороге совместно с АО «ЖТК» реализован проект «Фабрика-кухня».

Цель этого проекта – создать производство, способное обеспечить единый современный стандарт качества и безопасности питания работников на полигонах железных дорог. Для этого на базе столовой эксплуатационного локомотивного депо на станции Новосибирск-Главный открыли масштабное производство по выпуску замороженной кулинарной продукции высокой степени готовности. Реализация проекта началась в 2021 году. За счёт средств ОАО «РЖД» здание будущей фабрики-кухни капитально отремонтировали. Чтобы обеспечить производство достаточными мощностями, были полностью реконструированы системы энергоснабжения, водоснабжения и водоотведения. Технология работы основана на процессе шоковой заморозки: практически готовую кулинарную продукцию сразу после тепловой обработки помещают в камеру, где за четыре часа её температура снижается с +90 °С до –18 °С. Это позволяет сохранить все полезные свойства продукта, а сроки годности блюд значительно увеличиваются – до трёх месяцев.

Стандартизация производства обеспечит полный контроль технологий – от закупки сырья до выпуска конечного продукта. На местах потребуется только разогреть блюдо, что значительно сократит технологический цикл и снизит трудоёмкость процесса. Меню фабрики-кухни предполагает изготовление порядка 150 наименований блюд – салатов, бульонов, мясо-рыбных и мучных изделий, в том

числе с применением технологии Sous Vide (кулинарная техника, при которой продукты запечатываются в герметичные вакуумные пакеты, а затем готовятся при низких температурах на водяной бане). Кроме того, производственный персонал прошёл повышение квалификации по программе «Стандартизация приготовления, оформления и подачи блюд».

Продукция фабрики-кухни сможет обеспечить питанием не только посетителей производственных столовых и домов отдыха локомотивных бригад, но и работников, занятых на ремонте пути.

После окончания этапа пилотирования проекта будет принято решение о его тиражировании и на другие полигоны железных дорог. В рамках утверждённого плана мероприятий по реализации Концепции здорового образа жизни в ОАО «РЖД» в столовых размещены рекомендации по правильному питанию, ежедневно в меню предлагаются диетические блюда с информационной маркировкой «Здоровое питание».

Также ЦСР был разработан законопроект «О внесении изменения в статью 25 Федерального закона «О железнодорожном транспорте в РФ». В декабре он был подписан президентом РФ Владимиром Путиным и вступит в силу с 1 января 2023 года. Стоимость питания, предоставляемого железнодорожникам бесплатно, будет освобождена от налога на доходы физических лиц (НДФЛ). Это изменение коснётся около 70 тыс. работников.

Наша основная задача – предоставить работникам качественную и здоровую еду, сделать выбор блюд интересным и удобным, а пребывание в столовой – приятным. Ведь своевременный и доступный приём пищи – залог безопасности труда.

Василий Мишин,
ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА
ДЕПАРТАМЕНТА СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ОАО «РЖД»



ИД «УДОК»

СВЕТЛАНА МУСИЧ,
ГЛАВНЫЙ ЭКСПЕРТ ДЕПАРТАМЕНТА
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ОАО «РЖД»



ид «Гудок»

Человек в центре внимания

РЖД развивают социальную инфраструктуру в регионах



123RF/LEGION-MEDIA

В преддверии Нового года хочется рассказать о том, какая работа ведётся по созданию комфортных условий для жизни наших работников. Нужно отметить, что в периметре холдинга «РЖД» функционирует более 500 социальных объектов – это объекты образования и здравоохранения, спорта и культуры, детского и взрослого отдыха.

Компания кроме реализации ежегодных программ по развитию социальной инфраструктуры

(проведение капитального и текущего ремонтов, инвестиционных проектов) одной из первых начала создавать территории развития – в Забайкальском и Хабаровском краях, республиках Бурятия и Хакасия, а также внедрять точечные решения для создания комфортных и безопасных условий проживания для привлечения и мотивации работников.

Сегодняшний тренд – беспрецедентный запрос на социальные проекты в регионах. Решением этой сложной задачи по интеграции интересов бизнеса, общества и власти стала совместная

программа развития территорий (мест локального проживания железнодорожников). За период проведения программы (2021–2022 годы) реализовано более 200 мероприятий, начиная от устройства спортивных площадок и заканчивая строительством и вводом в эксплуатацию образовательных и медицинских учреждений.

Новым и успешным примером партнёрства являются социальные проекты, которые реализуются ОАО «РЖД» совместно с ПАО «ВТБ».

Так, в 2021 году было приобретено оборудование в Дом культуры Забайкальского края, в

текущем году открыта модельная библиотека в Екатеринбурге. Это культурное пространство будет способствовать повышению доступности культурных благ и развитию талантов. Основной зал библиотеки выполнен в модельном формате: он включает коворкинг-зону, а также библиотеку с 84 тыс. книг. Там представлена и классическая, и современная литература. Второй зал оснащён видеоборудованием и интерактивными панелями для проведения презентаций, лекций и творческих встреч. Всем посетителям доступны бесплатный Wi-Fi, ноутбуки для работы, техника для копирования, сканирования и печати.

Несмотря на наличие и постоянное развитие собственных социальных объектов, компания активно участвует в развитии и муниципальной социальной инфраструктуры.

Ярким примером точечного решения и заботы о людях, находящихся в непростой жизненной ситуации, является создание детской игровой площадки для государственного бюджетного учреждения Рязанской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Семья».

Центр «Семья» оказывает социальную, психолого-педагогическую помощь неполным, многодетным семьям и семьям, воспитывающим детей с ограниченными возможностями здоровья, а также женщинам и детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

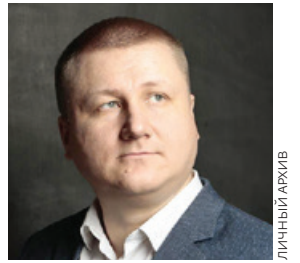
По словам заведующей отделением временно проживания граждан центра «Семья» Олеси Ивановой, открытие детской и спортивной площадок стало настоящим праздником для детей.

«Площадка яркая, современная, безопасная. Важно, что она создана в соответствии со всеми требованиями санитарных норм. Благодаря финансовой поддержке ОАО «РЖД» мы смогли осуществить давнюю мечту наших детей. Теперь ребята смогут больше времени проводить на свежем воздухе, общаться со сверстниками, развиваться», – подчеркнула Олеся Иванова.

Реализация новых социальных проектов и в следующем году останется в зоне особого внимания ОАО «РЖД».

ПУЛЬТ

АЛЕКСЕЙ ЦАРЁВ,
НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА РАЗРАБОТКИ
И РЕАЛИЗАЦИИ ЖИЛИЩНЫХ
ПРОГРАММ ДЕПАРТАМЕНТА
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ОАО «РЖД»



ЛИЧНЫЙ АРХИВ

Дела домашние

Компания помогает работникам приобрести жильё



Открытое акционерное общество «РЖД» присутствует в 90,5% субъектов Российской Федерации, в производственно-технологической деятельности задействовано более 13,5 тыс. железнодорожных станций на эксплуатационном участке длиной 85,3 тыс. км. Когда компания имеет большое территориальное рассредоточение, обеспечение персонала жильём, причём в непосредственной близости к месту работы, является одним из ключевых факторов, влияющих на его привлечение и удержание.

На сегодняшний день жилищная политика ОАО «РЖД» включает в себя все необходимые механизмы, позволяющие решать задачи по обеспечению работников жильём. Так, основными направлениями работы выступают: строительство технологического жилья или приобретение на рынке недвижимости с последующим предоставлением его работникам по договору краткосрочного найма, субсидирование части процентов по ипотечным кредитам при приобретении жилых помещений в собственность, возмещение части расходов по найму жилого помещения у сторонних собственников.

Важно отметить, что, предоставляя поддержку при аренде работником жилья, компания ещё и мотивирует его на решение жилищного вопроса с финансовой помощью ОАО «РЖД».



К примеру, жильё предоставляется работнику для проживания на период работы в определённой должности. Однако после увольнения проживать в корпоративном жилье он не сможет. Именно по этой причине нормативными документами ОАО «РЖД» предусмотрено после девяти лет проживания в жилом помещении компании внеочередное предоставление (при наличии оснований) корпоративной поддержки для приобретения жилья в собственность или участия в долевом строительстве.

Представленные направления работы давно зарекомендовали себя как эффективные инструменты обеспечения технологического процесса компании высококвалифицированным персоналом. Департамент социального развития ОАО «РЖД» (ЦСР) как владелец процесса постоянно работает над новыми жилищными программами и продуктами жилищной политики.

Для создания комфортной среды в местах общего пользования и на придомовой территории жилых домов ЦСР было предло-

жено привлечь самих жителей. В июле 2022 года был запущен конкурс «Дом специализированного жилищного фонда ОАО «РЖД» образцового содержания», который планируется проводить ежегодно. По итогам конкурса три лучших дома получают табличку со статусом «Дом образцового содержания», а участники конкурса (жители домов) – бонусные баллы в проекте «Бонусный пакет», которые они смогут обменять на преференции от компании, а также другие виды поощрения.

Когда компания имеет большое территориальное рассредоточение, обеспечение персонала жильём, причём в непосредственной близости к месту работы, является одним из ключевых факторов, влияющих на его привлечение и удержание

Для повышения информированности сотрудников о жилищной политике в СДО разработан курс «Реализация жилищной политики ОАО «РЖД», который до конца 2022 года пройдут более 5 тыс. руководителей и специалистов кадрового блока

Ещё одним опытом в этом направлении стала реализация на Горьковской и Свердловской железных дорогах совместно с Управлением по эксплуатации зданий и сооружений пилотного проекта по передаче работникам – нанимателям жилья компании части обязанностей по содержанию мест общего пользования и территории жилых домов. Пилот пройдёт с января по сентябрь 2023 года.

Реализация таких проектов способствует формированию у жителей культуры бережного отношения к имуществу ОАО «РЖД», развитию социальной инициативы в улучшении благоустройства и содержания домов.

В последнее время всё чаще для решения задач по привлечению и закреплению персонала в регионах департаментом разрабатываются точечные решения. Например, расширяется перечень профессий, должностей и категорий сотрудников, которые могут проживать в жилищном фонде компании и получать финансовую поддержку при покупке жилья в собственность; размер процентной ставки, подлежащей выплате работником при оформлении субсидируемого ипотеч-

ного кредита, снижается до 2% годовых; размер безвозмездной субсидии при рождении детей в период выплаты задолженности по субсидируемому ипотечному кредиту увеличивается с 200 тыс. руб. до 500 тыс. руб.; возмещается 100% расходов по найму жилья у стороннего арендодателя.

Представленный перечень возможных решений не исчерпывающий. Какая именно поддержка будет предоставлена, зависит от множества факторов: профессии, должности, возраста, общего стажа в компании, работы в определённом субъекте РФ или населённом пункте, на конкретной железной дороге. Так, на ВСЖД, ЗабЖД и ДВЖД работникам независимо от профессии или должности предоставлено право на получение ипотечной субсидии при покупке жилого помещения в населённом пункте, где насчитывается менее 300 тыс. человек.

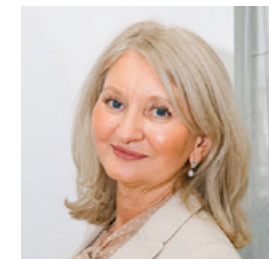
Работникам Усть-Лужского узла Октябрьской железной дороги доступно оформление субсидируемого ипотечного кредита под 2% годовых при покупке жилого помещения в Кингисеппском районе Ленобласти. Руководителям, принятым или перемещённым из других регионов на должно-

сти в структурных подразделениях компании, расположенных на ДВЖД, в течение одного года возмещается 100% фактической стоимости найма жилого помещения у сторонних арендодателей (без учёта коммунальных услуг).

Для повышения информированности сотрудников о жилищной политике в системе дистанционного обучения ОАО «РЖД» разработан курс «Реализация жилищной политики ОАО «РЖД», который до конца 2022 года пройдут более 5 тыс. руководителей и специалистов кадрового блока. Чтобы сделать информацию более доступной, разработан справочник «Азбука жилищной политики ОАО «РЖД». Он включает в себя краткую информацию по всем основным жилищным программам компании и точечные решения по их реализации в регионах. Все материалы имеют ссылки на нормативные документы компании, с которыми в любой момент можно ознакомиться, отсканировав QR-код.

В 2022 году компания своевременно отреагировала на внешние вызовы, сохранив за работниками все положенные льготы в соответствии с Концепцией жилищной политики.

Социальные гарантии»



Юлия Брагина,
ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА
ДЕПАРТАМЕНТА СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ОАО «РЖД»



Жизнь в радость

Железнодорожники путешествуют, участвуют в творческих конкурсах, воспитывают молодое поколение

Сегодня на уровне государства значительное внимание уделяется продвижению социальных проектов, а социальное проектирование называют одним из самых эффективных инструментов развития общества. Нравящиеся к проблемам, с которыми ежедневно сталкиваются люди, меняет жизнь к лучшему и формирует новую систему ценностей. «Пульт управления» узнал у заместителя начальника Департамента социального развития ОАО «РЖД» Юлии Брагиной, какие проекты были реализованы в этом году.

– Юлия Викторовна, развитию какого направления были посвящены социальные проекты для железнодорожников в этом году?

Калининграда до Дальнего Востока, где постоянно внедряются новые интересные и востребованные программы. Они ориентированы на потребности наших работников, членов их семей, неработающих пенсионеров, и это всё синхронизируется с национальными целями развития Российской Федерации на период до 2030 года.

Очевиден выбор железнодорожников в пользу оздоровительного отдыха или совмещения обычных туристических поездок с программами восстановления организма или профилактики. Изменения в запросе работников на отдых и оздоровление фактически обязали здравницы компании пересмотреть свои подходы не только к сервису, но и к составу самого предложения.

К традиционным санаторно-курортным программам стали добавлять новые, такие как детокс, антистресс, йога и другие. В санаториях стало больше

Итогом деятельности в данном направлении в этом году стал Каталог туристических программ на 2023 год, который уже размещён на Сервисном портале работника ОАО «РЖД»

– Вот уже много лет в России существует традиция посвящать наступающий год культурному, научному событию или направлению, которое особо нуждается в дальнейшем развитии. Так, 2019 год был посвящён театру, 2020-й – памяти и славе народа в честь 75-летия Великой Победы, 2021-й стал Годом науки и технологий. А 2022-й был объявлен Годом народного искусства и нематериального культурного наследия народов России. Для компании это юбилейный год – 185 лет железным дорогам России. На этих двух темах – народное искусство и нематериальное культурное наследие народов России и юбилей железных дорог – был сделан акцент во всех социальных проектах компании, которые мы традиционно реализуем совместно с Роспрофжелом.

– Что может предложить ОАО «РЖД» в плане оздоровления и внутреннего туризма?

– В периметре нашей компании сохранены и развиваются объекты социальной инфраструктуры от

семейных программ, что позволило сделать отдых работников с детьми более комфортным.

По итогам работы за 2021 год санаторий «Алтай» Западно-Сибирской железной дороги и санаторий-профилакторий «Талица» Свердловской железной дороги вошли в «Топ-100 российских здравниц» ежегодного рейтинга Ассоциации оздоровительного туризма и корпоративного здоровья при поддержке Федерального агентства по туризму (Ростуризм).

– Как на железнодорожниках отражается главный тренд года – развитие внутреннего туризма и новых сервисов?

– Мы привлекаем работников к развитию внутреннего туризма через участие в корпоративных социальных проектах ОАО «РЖД»: «Семейные ценности», «PRO людей», «Тин клуб».

Во время проекта «PRO людей» участниками в направлении «Социальный туризм» был разработан прототип

Социальные гарантии



мобильного приложения для железнодорожников-путешественников «Корпоративный гид», в котором коллеги-единомышленники по всей сети железных дорог смогут рассказывать и показывать достопримечательности своего региона, оставлять отзывы, вести блоги, рекомендовать к посещению интересные места. В приложении предусмотрена система рейтинга, по результатам которого можно будет получить статус эксперта туризма, путешественника, брендированную сувенирную продукцию и принять участие в социальных корпоративных проектах компании «РЖД».

Итогом деятельности в данном направлении в этом году стал Каталог туристических программ на 2023 год, который размещён на Сервисном портале работника ОАО «РЖД».

В каталог входят программы, продвигающие идеологию здорового образа жизни, приобщающие к культурным ценностям; достопримечательности региона; оздоровительные процедуры; идеи для путешествий; уникальные фитнес-программы, разработанные командой спортивных клубов «Фитнес Депо», и фитнес-туры.

– Какие интересные проекты этого года вы могли бы отметить?

– В марте на базе санатория-профилактория «Железнодорожник» Западно-Сибирской железной дороги состоялся социальный проект для женщин «Бьюти-марафон», направленный на укрепление здоровья и раскрытие внутреннего потенциала представительниц прекрасного пола. В специальную велнес-про-

грамму вошли оздоровительные процедуры, SPA-программы, занятия фитнесом и танцами, полезные лекции, мастер-классы, выездные экскурсии, вечерние развлекательные мероприятия. Всего в проекте приняли участие 20 работниц магистрали.

В сентябре на базе санатория-профилактория «Магистраль» города Салаир в рамках реализации направления «Социальный туризм» состоялся специализированный заезд «Эковелопробег», в ходе которого участники совершили велопробег по природным местам Гурьевского района Кемеровской области, осуществили сбор мусора, провели акцию «Чистый берег».

На Октябрьской железной дороге был реализован культурно-просветительный проект «Незабываемый Петербург» на базе санатория-профилактория «Мельничный ручей». В проекте приняли участие 45 человек с 11 железных дорог. Работники компании смогли не только оздоровиться, но и ознакомиться с достопримечательностями Санкт-Петербурга. Кроме профилакторических и оздоровительных процедур программа предусматривала спортивные мероприятия, культурно-просветительные игры, экскурсии, занятия арт-терапией и многое другое.

Самые восторженные отзывы у работников вызвала экскурсия в Музей железных дорог России, а также мастер-классы по витражной росписи и гончарному мастерству.

На Северо-Кавказской железной дороге в августе прошёл проект «Кавказское гостеприимство». Более 150 участников со всей сети железных дорог смогли принять участие в увлекательных квестах, мастер-классах для детей и взрослых, позаниматься в творческих мастерских и посетить культурно-исторические места Новороссийска.

В 2022 году получил развитие и продолжает набирать популярность проект «Фитнес-туры». В течение года совместно с РКСО «Локомотив» было проведено восемь фитнес-туров на объектах отдыха и оздоровления Московской, Западно-Сибирской, Калининградской, Октябрьской железных дорог. В проекте приняли участие 117 работников и членов их семей. Все участники высказались о необходимости дальнейшей реализации таких проектов. Уже составлен график фитнес-туров на 2023 год и расширена география. Очередной проект планируется уже в феврале в оздоровительном комплексе «Алёнушка» Южно-Уральской железной дороги.

– В этом году во второй раз проводится фестиваль «Семейные ценности и традиции». Какая программа у его участников?

– Так как этот год объявлен Годом народного искусства и нематериального культурного наследия, то ключевая тема фестиваля – сохранение, развитие духовно-нравственных, культурных и патриотических основ, в том числе через укрепление института семьи.

В проекте приняли участие 1024 семьи и свыше 15 тыс. болельщиков, было представлено более 8 тыс. конкурсных работ участников.

На протяжении всего фестиваля конкурсные мероприятия проводились по модулям: «Родительский», «Цифровой музей семьи», «Цифровой каталог». Прошли мероприятия по повышению психологической готовности семей к самоорганизации и самоподдержке, ответственному родительству, укреплению семей. Состоялись консультации психологов: проведено 15 психологических тренингов и встреч.

Семьи-участники и болельщики определили ключевые семейные ценности и показали уникальность, особенность своей семьи, создали цифровой архив и разместили материал в цифровом семейном музее. Разобрались, какие сферы жизни можно укрепить и обогатить, к чему нужно стремиться в будущем. «Цифровой музей семьи» насчитывает 5373 экспоната в категориях «Мы и дорога», «Достижения», «Творчество и спорт», «Традиции», «События».

В рамках фестиваля проведено более 200 онлайн-занятий на сети железных дорог по направлениям: спорт, игры, вокал, хореография народов России; декоративно-прикладные ремёсла; эпос и литературное наследие; кухни народов; экскурсионные объекты и маршруты.

Представлено более 8 тыс. конкурсных работ. Их оценивали 48 экспертов из числа творческих работников ДКЖ и структурных подразделений железных дорог.

По итогам регионального этапа среди семей-лидеров есть те, кто участвует во второй раз и прошёл в финальный этап.

С 3 по 9 декабря в Новосибирске проходили заключительные конкурсные мероприятия. Также для 16 семей – представителей дорог подготовлена культурно-развлекательная и спортивная программа для взрослых и детей. Фестиваль завершился большим гала-концертом с награждением победителей.

Темой конкурса «Ракурс» в 2022 году стало «Великое железнодорожное путешествие по России: география, культура, этнос». Мы увидели мир глазами железнодорожников, вернее, через их объектив.

На фотоконкурс было отправлено 3600 работ

Социальные гарантии



– Ещё один проект, где железнодорожники могли поделиться своим творчеством, – фотоконкурс «Ракурс». Каковы его итоги?

– Сейчас мир всё больше и больше переходит на цифровые технологии, фотография – это своего рода цифровая фиксация того или иного момента.

Фотоконкурс «Ракурс» был учреждён Департаментом социального развития ОАО «РЖД», Роспрофжелом, Благотворительным фондом «Почёт» и Центральным советом ветеранов войны и труда железнодорожного транспорта России. Основопологающей задачей конкурса является развитие интереса и уважения к истории и культуре.

Темой конкурса в 2022 году стало «Великое железнодорожное путешествие по России: география, культура, этнос». Мы увидели мир глазами железнодорож-

ников, вернее, через их объектив. На фотоконкурс было отправлено 3600 работ.

Самому старшему участнику конкурса 90 лет, и это в очередной раз доказывает, что жизнь на заслуженном отдыхе не останавливается, а компания даёт возможность ветеранам отрасли продлить своё активное долголетие. В конкурсе принимали участие и дети железнодорожников. Работы детей и подростков помогают понять, как они воспринимают свою родину, чем гордятся.

Оценка работ участников проходила в несколько этапов. Отборочные туры на дорогах региональные комиссии проводили на местах и выбирали лучшие фотоработы по заданным критериям. Была проделана огромная работа и выбраны лучшие фото по четырём номинациям: «Я – будущий железнодорожник!», «Династия. Общий путь», «Железная дорога в лицах» и «Мир из окна вагона» – и по трём категориям участников: пенсионеры, работники, дети. Выбор был непростой, в финал вышла 481 фотография. В конце октября были подведены итоги конкурса, в каждой категории были присуждены три призовых места, а также приз зрительских симпатий.

– В этом году компания подошла к организации отдыха ребят в новом ключе, изменив концепцию воспитательных программ детских оздоровительных лагерей. Что появилось нового?

– Сохраняя традиции лагерей, заложенные много лет назад, в текущем году были применены новые формы и подходы.

Корпоративная программа «Железнодорожная игротка», которая проводится в детских оздоровительных

Воспитательная работа, которая ведётся в детских оздоровительных лагерях, – это лишь небольшая, но существенная часть, закрепляющая в сознании ребёнка новые навыки и умения и влияющая на становление его личности

лагерях, была сконструирована с учётом запроса детей на игровые форматы занятий и направлена на развитие детей и подростков по четырём направлениям: профориентация, цифровая грамотность, навыки культуры личной безопасности и здоровьесбережение. Программа проходила в двух форматах: онлайн и офлайн.

Базовая идея программы – отработка навыков, закрепление знаний и формирование позитивных убеждений у детей посредством игрового моделирования.

Участниками программы в детских оздоровительных лагерях стали 18 900 детей и подростков в возрасте от 6 до 18 лет, было задействовано 70 площадок.

Игровыми комплектами оборудования для проведения программы были обеспечены 56 детских оздоровительных лагерей. Персонал прошёл обучение и сертификацию (774 человека: 139 тренеров – координаторов программы для трёх возрастных категорий участников, 635 вожатых).

Участие в программе позволяет сформировать у детей и подростков достаточный объём знаний о здоровом образе жизни, культуре личной безопасности, а также развить соответствующие навыки. Значимыми результатами программы являются изменение у участников ценностных установок, осознанность в вопросах здоровья и личной безопасности, поведенческих паттернов.

Обратная связь от участников, педагогов, родителей позволяет дополнить и адаптировать методический комплект.

Итоги реализации программы были подведены в середине октября 2022 года на Всероссийской межведомственной конференции «Конструкторы лета – 2023». Конференция проводилась для работников

компаний, ответственных за организацию и проведение летней детской оздоровительной кампании, и директоров детских оздоровительных лагерей.

Приглашённые спикеры, ключевые деятели педагогического сообщества страны и органов власти высоко оценили проводимую в компании воспитательную работу с детьми, а также разработанную Комплексную программу развития ребёнка в детском оздоровительном лагере.

Воспитательная работа, которая ведётся в детских оздоровительных лагерях, – это лишь небольшая, но существенная часть, закрепляющая в сознании ребёнка новые навыки и умения и влияющая на становление его личности. В лагере ребёнок самостоятельно определяет направление, которое ему хотелось бы развить, и помогает ему в этом многогранность выбора, возможность попробовать себя в чём-то новом.

Дальнейшее сопровождение детей также является одним из элементов воспитательной работы. Так, например, подростки, участвовавшие в летней детской оздоровительной кампании 2022 года в модуле «Проводники железнодорожной игротки» программы «Железнодорожная игротка», стали волонтерами, помогающими развивать программу на железнодорожных вокзалах.

В октябре в зале ожидания на Ленинградском вокзале в Москве открыта первая детская площадка «Железнодорожная игротка на вокзале». Воспитанники детского оздоровительного центра «Старая Руза» в свободное время приходят для проведения специально разработанных игр для детей, находящихся в зале ожидания. Играя, ребята знакомятся с железной дорогой и правилами поведения на ней.

БЕСЕДОВАЛА ВИКТОРИЯ ГАДЖИЕВА

В октябре в зале ожидания на Ленинградском вокзале в Москве открыта первая детская площадка «Железнодорожная игротка на вокзале». Воспитанники детского оздоровительного центра «Старая Руза» в свободное время приходят поиграть с детьми пассажиров

Социальные гарантии



Андрей Гаревских,
ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА
ДЕПАРТАМЕНТА СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ОАО «РЖД»



Всегда в движении

В РЖД развивают проекты для старшего поколения

ИРИНА ЕВРЕМОВА/ФОТОПОЧЕТ

Открытое акционерное общество «РЖД» – одна из немногих компаний, которая продолжает социальную поддержку работников, завершивших трудовую деятельность.

Ветераны-железнодорожники – пример того, что на пенсии можно жить активно и интересно. Они вовлекаются в активную социальную жизнь и в волонтерские проекты компании, осваивают цифровые технологии. Для неработающих пенсионеров компании разработано несколько проектов.

Так, в сентябре 2020 года был утверждён план мероприятий по реализации целевой программы «Ветераны ОАО «РЖД» (2021–2025 годы). Основным принципом реализации программы «Ветераны РЖД» является комплексный подход, учитывающий не только стаж работы, заслуги перед компанией и отраслью, но и социальное положение, состояние здоровья, уровень мобильности, психологические потребности.

Направления поддержки

Поддержка ветеранов осуществляется по следующим направлениям: адресная помощь, медицинское обслуживание, поддержка интеллектуальных и когнитивных способностей, содействие самореализации и творческому развитию, здоровый образ жизни, система долговременного ухода, внедрение цифровых технологий.

ОАО «РЖД» совместно с Благотворительным фондом «Почёт» запустило проект «Мобильные классы». Его уникальность в том, что у классов нет жёсткой привязки к определённому месту. Для обучения используются планшеты и ноутбуки, которые можно перевозить из одного населённого пункта в другой. Поэтому занятия организуются как в городах, так и в посёлках. Уроки проводят корпоративные волонтеры ОАО «РЖД». Во время обучения используются методические материалы, адаптированные для работы с людьми старшего возраста.

По итогам 2022 года запущено 33 мобильных класса на 13 полигонах железных дорог. Обучение прошли порядка 1 тыс. ветеранов.

География проекта будет расширяться, в перспективе занятия станут проходить на всей сети. На 2023 год

Социальные гарантии



запланировано открытие мобильных классов на трёх дорогах: Дальневосточной, Калининградской и Красноярской.

Кроме того, с учётом изменившихся реалий и эпидемиологической обстановки для неработающих пенсионеров ОАО «РЖД» был создан клуб «Ветераны онлайн».

Ежедневно в дистанционном формате для всех желающих пенсионеров-железнодорожников проходят различные онлайн-лекции и мастер-классы. Пенсионеры изучают цифровую, правовую и финансовую грамотность, обсуждают классическую и современную литературу, занимаются актёрским мастерством, развивают ин-

теллект и память, изучают иностранные языки. Также в онлайн-клубе проводятся встречи с психологами и врачами. За день проходит от одной до десяти онлайн-конференций, которые с начала 2022 года посетили более 24 тыс. участников.

Ещё одно важное направление работы – психологическая поддержка людей старшего возраста. Для этого создаются «Психологические гостиные» – регулярные тематические встречи в мини-группах (до 15 человек), а также индивидуальные консультации с практикующими психологами для проработки актуальных для ветеранов тем. Уже действуют шесть гостиных на Красноярской, Юго-Восточной, Южно-Ураль-

Основным принципом реализации программы «Ветераны РЖД» является комплексный подход, учитывающий не только стаж работы, заслуги перед компанией и отраслью, но и социальное положение, состояние здоровья, уровень мобильности

ской, Московской, Северной и Западно-Сибирской магистралах. Состоялись 42 групповые и 20 индивидуальных встреч. Общее количество участников – более 600.

Ветераны-железнодорожники активно вовлекаются и в добровольческое движение – на сети более 2,4 тыс. серебряных волонтеров. За этот год они поучаствовали в 110 акциях.

Регулярно проводится обучение для старшего поколения, чтобы людям было проще влиться в волонтерское движение. Так, в этом году программу «Акселератор серебряного волонтерства» в онлайн-формате прошли 420 ветеранов. В тренинговой программе «Социальное проектирование» приняли участие 240 пенсионеров-железнодорожников. В онлайн-школе «Добровольцы РЖД» обучение прошли почти 90 человек.

щих в столице, в октябре 2022 года было заключено соглашение о сотрудничестве с Департаментом труда и социальной защиты города Москвы.

Подписи под документом поставили заместитель генерального директора ОАО «РЖД» Дмитрий Шаханов и министр правительства Москвы, руководитель Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы Евгений Стружак.

Нужно отметить, что каждый пятый неработающий пенсионер Московского полигона компании проживает в столице. Соглашение предполагает организацию совместных мероприятий по финансовой грамотности, психологии и здоровью, самореализации для пенсионеров ОАО «РЖД». Также в планах проведение совместных волонтерских акций в столице с участием серебряных корпоративных добровольцев.

Для активных пенсионеров организуются спортивные мероприятия, на дорогах действуют клубы по скандинавской ходьбе, игре в шахматы, дартсу, волейболу. Ежегодно проводится фестиваль спорта и здорового образа жизни «Серебряная осень»

Для активных пенсионеров организуются спортивные мероприятия, на дорогах действуют клубы по скандинавской ходьбе, игре в шахматы, дартсу, волейболу.

Ежегодно проводится масштабный международный фестиваль спорта и здорового образа жизни «Серебряная осень». В этом году его участниками стали 250 ветеранов-железнодорожников из России, Белоруссии и Казахстана.

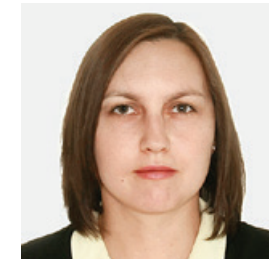
Сотрудничество с Москвой

Кроме того, для повышения социальной поддержки ветеранов отрасли и проведения совместных досуговых мероприятий для неработающих пенсионеров-железнодорожников, проживаю-

Важным условием соглашения является возможность использования городских клубных пространств «Центр московского долголетия» (по всей Москве их 52) для проведения мероприятий.

Подписание соглашения открывает дополнительные возможности для организации клубов по интересам в сфере досуга, здорового образа жизни и образования, что будет способствовать развитию творческого потенциала пенсионеров-железнодорожников. Конечно, в дальнейшем это направление деятельности ОАО «РЖД» будет только развиваться. Ведь, только заботясь о старшем поколении, можно построить будущее.

НАДЕЖДА КОЧАНОВА,
ЭКСПЕРТ ОТДЕЛА ПРОГРАММ
СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
ДЕПАРТАМЕНТА СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ОАО «РЖД»



ЛИЧНЫЙ АРХИВ



ФОТО: А. КОЛОДКИН

Спорт как философия

В РЖД популяризируют здоровый образ жизни

Недостаточная физическая активность людей – одна из проблем современного мира, она актуальна для каждого четвертого взрослого человека. Именно поэтому пропаганда здорового образа жизни и развитие физической культуры и спорта в ОАО «РЖД» рассматриваются как приоритетные направления социальной политики.

На всей сети дорог создаются и развиваются физкультурно-спортивные клубы, работники во-

формируются сборные команды железных дорог. Виды спорта определяются, исходя из интересов работников компании, сложившихся традиций и специфики трудовой деятельности.

В этом году было проведено 11 общекорпоративных соревнований по шахматам, настольному теннису, бадминтону, кроссу и спортивному ориентированию, футболу, волейболу и хоккею с шайбой. Уже привычными стали онлайн-марафоны. Для участия необходимо только установить приложение и загружать данные о тренировках и физической активности.

Понимая, насколько важна работа по развитию корпоративного и массового спорта, с какими проблемами сталкиваются наши работники (нехватка времени, удалённость спортивных объектов), в 2019 году было принято решение о создании в подразделениях ОАО «РЖД» физкультурно-спортивных клубов, расположенных в шаговой доступности от рабочих мест. На сегодняшний день их 583.

Одним из результатов этой работы стало первое место команды ОАО «РЖД» по триатлону среди корпоративных команд по ито-

В этом году было проведено 11 общекорпоративных соревнований по шахматам, настольному теннису, бадминтону, кроссу и спортивному ориентированию, футболу, волейболу и хоккею с шайбой. Уже привычными стали онлайн-марафоны

влекаются в участие в массовых спортивных мероприятиях, финансируются собственные спортивные объекты. Также работники могут получить компенсацию средств, потраченных на занятия физической культурой.

Спортивные соревнования
Единый спортивный оператор компании «РФСО «Локомотив» проводит мероприятия на всех уровнях: от узлового (регионального) уровня до корпоративного (всероссийского), а из победителей отборочных соревнований

Традиционно наиболее массовым мероприятием стала Спартакиада работников ОАО «РЖД». Она состоялась в сентябре в Сочи. Соревнования были разделены на два этапа. В первый этап были включены соревнования по плаванию, лёгкой атлетике, гиревому спорту и баскетболу 3х3, во второй – силовое многоборье, пляжный волейбол и мини-футбол. Общее число участников Спартакиады составило 576 человек. Победителем в общекомандном зачёте стала команда Западно-Сибирской железной дороги.

гам 2022 года и завоевание Кубка корпораций Федерации триатлона России, который проводился впервые. Наши спортсмены опередили соперников из крупнейших компаний страны: Сбербанка (2-е место), «Росатома» (3-е место) и «Роснефти».

Команда по триатлону была сформирована из работников, занимающихся в секции центрального физкультурно-спортивного клуба.

Также 3 декабря 2022 года Федерацией триатлона России ОАО «РЖД» было награждено в номи-



ПРЕСС-СЛУЖБА МЖД



РФСО «ЛОКОМОТИВ»



РФСО «ЛОКОМОТИВ»



РФСО «ЛОКОМОТИВ»



МИХАИЛ ПЕРМИН/ИДГ «УДОК»

нации «Корпоративная команда года». Помимо проведения массовых спортивных мероприятий работникам компании частично компенсируются затраты на приобретение абонементов в фитнес-клубы и спортивные залы для занятий физической культурой. В 2022 году компенсацию получили около 70 тыс. работников.

Не остаётся в стороне ОАО «РЖД» и в вопросах развития детского и юношеского спорта. Физкультурные и массовые спортивные мероприятия проводятся более чем

на 60 объектах детского оздоровления и отдыха по всей России.

Ежегодно с привлечением профессиональных спортивных клубов, выступающих под брендом «Локомотив», проводятся масштабные всероссийские соревнования по популярным игровым видам спорта: «Локобол-РЖД» (по футболу), «Локоволей» (по волейболу), «Локобаскет – Школьная лига» (по баскетболу). Общее число детей, участвующих в этих соревнованиях по всей стране, достигает 300 тыс. человек.

Локобол – это путь в большой футбол

Свою историю фестиваль детских футбольных команд «Локобол-РЖД» ведёт с 2007 года. Организаторами соревнований выступают ОАО «РЖД», ООО «РФСО «Локомотив», ДФЛ им. В. Горлова и ФК «Локомотив». Участниками турнира становятся юные футболисты и футболистки 11–12 лет из спортивных и общеобразовательных школ, секций, городских, дворовых и сельских команд, детских домов и школ-интернатов.

В 2022 году проведено 111 региональных турниров, 17 межрегиональных и суперфинал, который по традиции проходил в День железнодорожника в Москве. Более 2600 команд со всей России приняли участие в фестивале «Локобол»

Начиная с 2019 года отборочные турниры проходят во всех 85 субъектах РФ. В 2022 году проведено 111 региональных турниров, 17 межрегиональных и суперфинал, который по традиции проходил в День железнодорожника в Москве. Более 2600 команд со всей России приняли участие в фестивале.

Как и другие корпоративные социальные проекты, в этом году фестиваль был посвящён Году народного искусства и нематериального культурного наследия народов РФ. Для участников фестиваля была разработана специальная программа, включающая изучение обычаев, традиций, художественных промыслов и ремёсел, проведены различные мастер-классы, организовано посещение тематических музеев.

Девиз фестиваля: «Локобол» – это путь в большой футбол!, ведь многие из локоболцев выступают в профессиональных клубах.

Работа на результат

Все мероприятия по развитию корпоративного спорта и популяризации ЗОЖ позволяют компании внести вклад в достижение национальной цели – увеличение доли работников, занимающихся физической культурой, до 70% к 2030 году. На сегодняшний день данный показатель в ОАО «РЖД» достиг 40%.

Деятельность ОАО «РЖД» в данном направлении была отмечена на I Национальной премии в области корпоративного спорта, где компания стала победителем в номинации «Лучшая корпоративная программа по вовлечению работников в спорт и ЗОЖ» и финалистом в номинации «Лучшая корпоративная программа по развитию корпоративного спорта на труднодоступных территориях» (в категории для компаний численностью более 5 тыс. человек). Проект ОАО «РЖД» «Комплексная програм-

ма «Физическое благополучие железнодорожников» победил в номинации «Лучшая корпоративная программа по вовлечению работников в спорт и ЗОЖ». В этой номинации также были представлены проекты ПАО «Газпром нефть», ПАО «СИБУР Холдинг», ТД «Перекрёсток». Получение премии говорит о том, что деятельность компании в данном направлении является системной.

ПУЛЬТ



АРТЕМ КЛИМОВСКИЙ



RU.WIKIPEDIA.ORG



RU.WIKIPEDIA.ORG

RU.WIKIPEDIA.ORG

Расчёт Карла фон Мекка полностью оправдался: уже к 1870-м годам железную дорогу предпочитали в среднем 90% пассажиров (прежде пользовавшихся каким-то другим видом транспорта) и 80% владельцев грузов

Частная инициатива

129 лет назад была официально открыта Московско-Казанская железная дорога

Самая крупная в Российской империи частновладельческая железнодорожная магистраль и одна из самых сложных технически, Московско-Казанская железная дорога была официально открыта 22 декабря 1893 года. Предыстория её строительства тесно связана с выдающимся инженером Карлом Фёдоровичем фон Мекком. Он буквально горел идеей строительства магистрали, которая впервые протянулась бы из центральных регионов России на восток.

В 1862 году, незадолго до того, как его акционерному обществу было разрешено приступить к подготовке сооружения железной дороги, Карл Фёдорович писал: «Сегодня получение прибыли есть всё ещё главное желание представителей частных компаний – и не надо их в этом упрекать, ибо... пока не выработан единый государственный подход к железнодорожному делу, оно будет средством для помещения и приумножения капитала». Фон Мекк не преувеличивал: в 1861 году, в начале эпохи Великих реформ, строительство железных дорог в России проходило крайне медленно, уже построенных магистралей было явно

недостаточно, особенно с учётом того, что они покрывали (и то лишь отчасти) нужды западной части Российской империи, к тому же с ощутимым преобладанием пассажирских перевозок над грузовыми. При этом все инженеры отмечали, что сооружались российские железные дороги по самым современным техническим стандартам. Теперь же к участию в строительстве новых магистралей приглашался частный капитал, который мог выдвигать свои условия.

Карл Фёдорович, как и многие другие будущие владельцы частных железных дорог, должен был действовать, исходя из двух вариантов. Первый предполагал прокладывание железнодорожного полотна вдоль уже хорошо известного торгового пути – чтобы новый вид транспорта переключил на себя грузовые и пассажирские потоки. Второй вариант был рискованный, однако потенциально мог принести гораздо большую выгоду – речь шла о сооружении железной дороги в местности, где не было своих слишком развитых путей сообщения.

Можно предположить, что фон Мекк всерьёз считал, что железная дорога сама по себе до такой степени экономически привлекательна, что к ней потянутся люди (и пассажиры, и производители, и поставщики промышленных и торговых изделий). Забегая вперёд, надо сказать, что расчёт Карла Фёдоровича полностью оправдался: уже к 1870-м годам железную дорогу предпочитали в среднем 90% пассажиров (прежде пользовавшихся каким-то другим видом транспорта) и 80% владельцев грузов. Фон Мекк писал: «Не мы должны прокладывать железные дороги как новые пути сообщения вместо старых – там, где они есть и широко используются, они продолжают существовать до своего естественного исчезновения с ходом времени, – но наш высокий долг состоит в ука-

зании принципиально новых направлений, строительстве новых дорог, которые самим обстоятельством своего появления вызовут к жизни громадные силы народные...»

Одним из главных экспериментов выдающегося инженера и стало сооружение исторически важной Московско-Рязанской дороги, осуществлённое частной компанией. Получив все необходимые разрешения, Карл фон Мекк приступил к разведке местности. Здесь-то и выяснилась особенность, о которой он писал: основные пассажирские и торговые потоки в губерниях будущей магистрали (Московской, Рязанской, Тамбовской, Пензенской, Симбирской, Казанской) были «привязаны» к Оке, а через неё и к Волге. Понятно, что соперничать с крупными водными путями железные дороги пока не могли, однако в их силах было послужить связующим звеном между традиционными маршрутами и новыми, в том числе железнодорожными. Роль частных железных дорог состояла бы в том, чтобы обеспечить привыкание местного населения к поездкам. Не без иронии фон Мекк писал об этом своему давнему знакомому Павлу Петровичу Мельникову, первому министру путей сообщения Российской империи: «Оставьте дело разведывания возможностей железных дорог нам... Не получится – никакой убыли ведомства от этого не случится, а получится – ведомство всё равно будет участвовать в железнодорожном деле». При жизни Карла Фёдоровича был введён в эксплуатацию участок от Коломны до Рязани и сооружён мост через Оку, превращение же в одну из главных магистралей страны осуществил уже его сын Николай: в 1893 году прираставшая каждый год железная дорога была открыта на всём протяжении от Москвы от Казани.

ПУЛЬТ

Владимир Максаков

Библиотека Корпоративного университета РЖД»



Кен Бланшар,
Уильям Онкен-
младший,
Хэл Берроуз
«Одноминутный менеджер и обезьяны»
Издательство
«Попурри»
2019 год

Наталья Каткова,
ДИЗАЙНЕР
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ПРОГРАММ
Дальневосточного
филиала
Корпоративного
университета РЖД



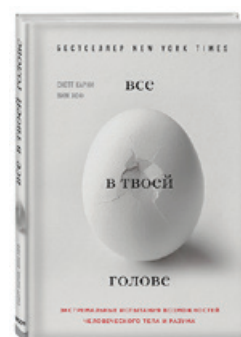
ЛИЧНЫЙ АРХИВ

» Это пособие для менеджеров, выросших из исполнителей. Им особенно полезны будут рекомендации, как ставить задачи своим сотрудникам, не допуская собственной перегрузки, но при этом и не терять контроль над процессом.

В книге рассказана история о суетливом менеджере, который упорно и долго трудился, но никак не мог справиться со всем объёмом работы. Когда же он научился управлять «обезьянами», показатели всего его отдела разительным образом улучшились, как и перспективы служебного роста. «Обезьяны» – это символ назойливых мелких второстепенных проблем, незаслуженно требующих решения в первую очередь, на что руководитель тратит массу усилий и времени, если пренебрегает бдительностью и разборчивостью.

Главный посыл книги – не следует отнимать инициативу у своих работников, чтобы они сами могли заботиться о своих «обезьянах» и кормить их.

Для меня ключевыми стали три идеи книги, ёмко и концептуально отражающие всю природу делегирования: «Не вмешиваемся по мере возможности, вмешиваемся по мере необходимости»; «Лучший способ развить в людях чувство ответственности – наделить их ответственностью»; «Вы можете считать себя хорошим руководителем, если отдел в состоянии какое-то время работать без вас». Вооружившись советами автора, читатель сможет эффективно управлять, не отнимать инициативу у подчинённых и соответствовать требованиям компании.



Скотт Карни
«Всё в твоей голове. Экстремальные испытания возможностей человеческого тела и разума»
Издательство
«Бомбора»
2022 год

Евгений Урбан,
БИЗНЕС-ТРЕНЕР
КОРПОРАТИВНОГО
УНИВЕРСИТЕТА РЖД



ЛИЧНЫЙ АРХИВ

» «Вещи, которые мы изобрели для своего комфорта, делают нас слабыми». Порассуждать об этом предлагает журналист и скептик Скотт Карни, решивший проверить на себе метод «Ледяного человека» Вима Хофа, основанный на принципах тренировочного процесса с использованием дыхательных практик и техник закаливания. Автор пытается определить границы возможностей организма в природных условиях, показать, как современный человек может обмануть эволюцию и открыть в себе навыки, которыми обладали наши предки: выживать в диком холоде, не питаться несколько дней, обходиться без привычного комфорта.

«Жарко – включи кондиционер, холодно – отопление. Людям нравится комфорт». Реального стресса сегодня практически нет. История порадует размахом и увлечёт документальностью. Меня занимает желание главного рассказчика разобраться в предмете через реальный опыт. Скотт Карни провёл исследование и самостоятельно прошёл путь, описанный в книге. Очаровывает торжество человеческой природы, поиск, казалось бы, невозможных ресурсов, доступных нам, познание своего организма, эволюционных сил. В качестве одного из примеров приводится подъём на вершину Килиманджаро за 28 часов без специальной экипировки в одних кроссовках и шортах. Автор привлекает внимание к историям реальных людей и событий. Мир полон безумцев, которые открывают для себя новые горизонты. Книга читается на одном дыхании.



реклама

- ЧТОБЫ БЫТЬ В КУРСЕ ПРОИСХОДЯЩЕГО В ОДНОЙ ИЗ КРУПНЕЙШИХ КОМПАНИЙ СТРАНЫ – ОАО «РЖД»;
- ЧТОБЫ ОРИЕНТИРОВАТЬСЯ НА РЫНКЕ ТРАНСПОРТНЫХ УСЛУГ;
- ЧТОБЫ ПРЕДВИДЕТЬ БУДУЩЕЕ, ЗНАЯ, ЧТО ГОТОВЯТ ВЛАСТИ, НУЖНО ИМЕТЬ НАШУ ГАЗЕТУ ПОД РУКОЙ ДОМА И НА РАБОТЕ.

Не забудьте подписаться на «Гудок»

«ГУДОК» ВСЕГДА С ВАМИ!

Ежедневная подписка для предприятий,
компаний и других юридических лиц
по телефонам: (499) 262-89-69; (495) 624-52-37

ГУДОК

12+

Гудок ^{ИД}

ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ
