

ПУЛЬТ УПРАВЛЕНИЯ

№ 11 (73) 2021

ЖУРНАЛ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ КОМПАНИЙ ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ

WWW.PULT.GUDOK.RU



На первом месте – человек

ОАО «РЖД» НЕ ТОЛЬКО ЗАБОТИТСЯ О СВОИХ РАБОТНИКАХ, ИХ СЕМЬЯХ, ВЕТЕРАНАХ ОТРАСЛИ,
НО И УЧАСТВУЕТ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ РЕГИОНОВ

СТР. 6

ОРГАНИЗАТОР

Гудок^{МД}
издательский дом

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПАРТНЁР

БЛАГОСОСТОЯНИЕ
НЕГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕНСИОННЫЙ ФОНД

ОТРАСЛЕВОЙ ПАРТНЁР



X ЕЖЕГОДНЫЙ ОТРАСЛЕВОЙ КОНКУРС ДОСКА ПОЧЁТА

2021

МЫ ИЩЕМ ГЕРОЕВ



И ВЫ МОЖЕТЕ В ЭТОМ ПОМОЧЬ

Мы хотим, чтобы все знали, какие замечательные люди трудятся и живут рядом с нами, на какие поступки они способны

12+

Отправить информацию о герое:
DOSKAPOCHETA@GUDDOK.RU

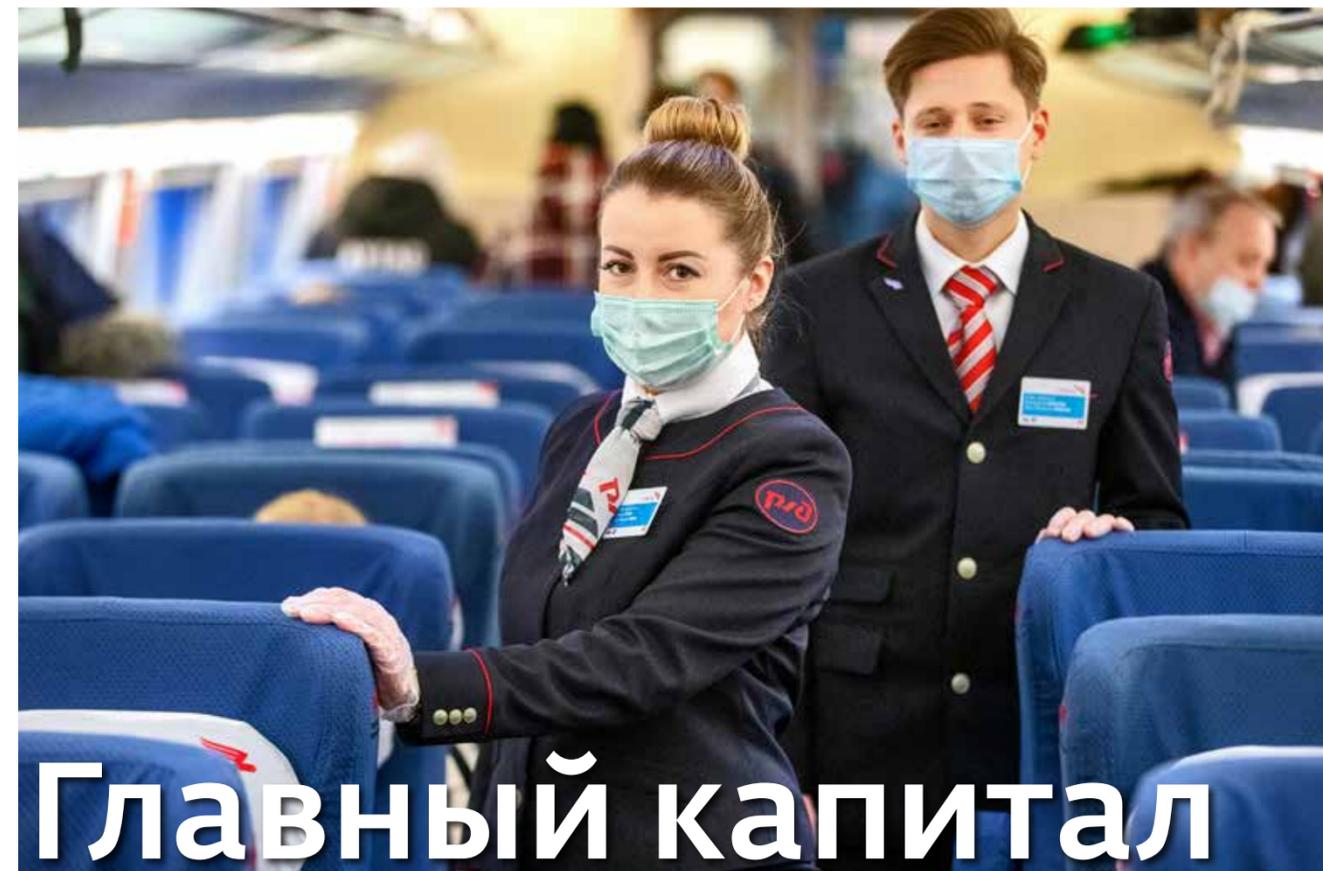
8 (495) 983-08-18

Все подробности о конкурсе на сайте: [HTTP://DOSKAPOCHETA.GUDDOK.RU](http://DOSKAPOCHETA.GUDDOK.RU)

От редакции



123RF/LEGION-MEDIA



SERGEI TUSEV/PRESS-SLUGBA OAO RZD

Главный капитал

Шести год назад в ОАО «РЖД» была утверждена Программа развития человеческого капитала на период до 2025 года. Этот документ определил ориентиры для работы всего социально-кадрового блока компании.

ОАО «РЖД» является крупнейшим работодателем России – в компании трудятся около 1% занятых в экономике страны – и примером бережного отношения к своим сотрудникам. Так, заключение Коллективного договора гарантирует работникам ОАО «РЖД» набор льгот и преференций, причём социальный пакет постоянно совершенствуется. Большое внимание в ОАО «РЖД» уделяется жилищной политике, её целью является создание комфортных условий для решения квартирного вопроса железнодорожников, в частно-

сти развивается корпоративная ипотечная программа. Сотрудники компании могут рассчитывать на поддержку работодателя, эту работу курирует Координационный совет по улучшению условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин в ОАО «РЖД».

В июле прошлого года правление ОАО «РЖД» утвердило Концепцию здорового образа жизни до 2025 года, которая предусматривает укрепление здоровья работников, отказ от вредных привычек, повышение физической активности и избавление от стресса. Формирование здоровой среды на рабочих местах должно снизить заболеваемость и повысить производительность труда. В зоне внимания – дети железнодорожников. Компания делает многое для их развития, образования и отдыха. Для неработающих пенсионеров компании создаются условия для активной и насыщенной жизни. В этом – сила компании.

ПУЛЬТ

ТЕМА НОМЕРА СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ



ОПЕРАТИВКА

4–5 ОТРАСЛЕВЫЕ НОВОСТИ

ТЕМА НОМЕРА

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

6–7 **На первом месте – человек**

Генеральный директор –
председатель правления
ОАО «РЖД» Олег Белозёров
о социальной
ответственности компании

8–11 **Приоритетные задачи**

Заместитель генерального
директора ОАО «РЖД»
Дмитрий Шаханов
о векторах развития
социальной политики
в ОАО «РЖД»

12–15 **В интересах людей**

Что включает в себя
социальный пакет
и как он меняется

Взаимодействие

16–19 **Под защитой**

Коллективный договор –
основа социальной политики

20–23 **Жить и работать**

КОМФОРТНО
Новые механизмы
совершенствования
социальной инфраструктуры

Развитие

24–27 **Квартирный ряд**

Железнодорожникам
доступны льготы
при приобретении жилья

Коллектив

28–33 **Забота о ветеранах**

В РЖД создаются цифровые
сервисы для пенсионеров

34–37 **Берегите женщин**

Внимание к запросам
сотрудниц – важная задача
компании

38–41 **Детский мир**

Компания создаёт условия
для развития подрастающего
поколения

Инициатива

42–47 **Дорогой добрых дел**

В ОАО «РЖД» развивается
корпоративное
волонтерство

48–53 **Охрана здоровья**

В ОАО «РЖД» мотивируют
сотрудников заниматься
физкультурой
и спортом

Революция 4.0

54–55 **Льготы в онлайн**

Цифровизация социальной
сферы ОАО «РЖД»
продолжается

Ретроспектива

56–59 **Всё для людей**

Департамент социального
развития курирует жизненно
важные вопросы

История

60–63 **Государственно-частное
партнёрство**

160 лет назад состоялось
первое всероссийское
совещание по концессиям

Библиотека

**Корпоративного
университета РЖД**

64 **Обзор деловой
литературы**

РЕДАКЦИЯ

Дирекция

Генеральный директор

Е.С. Мельникова

Заместитель генерального директора

С.Ф. Шатковский

Редакторат

Главный редактор А.В. Харнас

Шеф-редактор И.В. Замуруева

Арт-директор К.И. Левченко

Служба выпуска

Выпускающий редактор М.А. Лобов

Бильд-редактор Е.Н. Малышева

Предпечатная подготовка, вёрстка

Т.В. Мацеевская

Цветокоррекция М.Ю. Саянов

Корректурa

Заведующая отделом О.В. Подколзина

Над номером работали:

Мария Абдримова,

Виктория Гаджиева,

Владимир Максаков

Фото на обложке:

123RF/LEGION-MEDIA

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: 30.11.2021 г.

Подписано фактически: 29.11.2021 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

Запуск участка на БАМе



Председатель Совета Федерации Валентина Матвиенко и генеральный директор – председатель правления ОАО «РЖД» Олег Белозёров 19 ноября дали старт движению поездов по второму пути на участке Тья – Северобайкальск БАМа. Мероприятие прошло в формате те-

лемоста, соединившего железнодорожную станцию Северобайкальск и Совет Федерации. Первым по новому участку отправился грузовой состав с контейнерами, ведомый электровозом 3ЭС5К. «Во все времена развитие железных дорог было

крайне важным для нашей страны. Это кровеносная система экономики, соединяющая пространство большой страны. Каждый новый километр железных дорог способствует улучшению качества жизни людей – это наша главная цель», – сказала Валентина Матвиенко.

Линия Тья – Северобайкальск имеет протяжённость почти 9 км. Чтобы сделать её полностью двухпутной, строители обустроили земляное полотно, уложили бесстыковой путь, сети связи и управления движением, обустроили контактную сеть, мост и путепровод. В итоге протяжённость двухпутных участков увеличилась от станции Лена (Иркутская область) до Северобайкальска, а пропускная способность в этом месте возрастёт с 20 до 41 поезда в сутки в восточном направлении и с 16 до 36 – в западном. Также здесь появились посадочные платформы и энергокомплекс. За ходом работ наблюдали представители общественных организаций Бурятии и независимые экологи.

Цифровое обучение

ОАО «РЖД» заключило соглашения с девятью профильными вузами о сотрудничестве в сфере цифрового обучения. От лица компании документы подписал заместитель генерального директора Евгений Чаркин, церемония прошла в рамках форума «Транспорт России». Соглашения заключены с Дальневосточным, Иркутским, Сибирским, Омским, Уральским, Самарским, Ростовским, Петербургским государственными университетами путей сообщения, Российским университетом транспорта (МИИТ).



Их реализация позволит совершенствовать образовательный процесс, создавать новые обучающие программы и обеспечить потребности ОАО «РЖД» в высококвалифицированных специалистах. Для формирования практических навыков у студентов появится доступ к тестовым автоматизированным системам управления производственными процессами компании, а также к учебным материалам системы дистанционного обучения ОАО «РЖД».

НЕ ПРОСТО СЛОВА

Наиболее важные и существенные показатели достигнуты в пассажирском комплексе – перевезено почти 1 млрд 200 млн пассажиров. Это самый высокий результат за последние 11 лет. Обеспечена устойчивая положительная динамика как в дальнем, так и в пригородном сообщении. Холдинг принял решение с января текущего года предоставить инвалидам и ветеранам Великой Отечественной войны бессрочное право бесплатного и безлимитного проезда с сопровождающим во всех поездах дальнего следования по РФ. В грузовом сообщении перевезён рекордный объём угля в направлении Дальнего Востока – почти 100 млн тонн. Самую высокую динамику показал контейнерный сегмент перевозок – почти 13% прироста. И мы впервые преодолели важный психологический рубеж и перевезли более 5 млн контейнеров. Компания заработала прибыль в размере 53 млрд руб. Этот показатель связан с постоянной работой по повышению эффективности и росту производительности труда. Мы каждый год снижаем наши затраты, в прошлом году мы снизили их на 30 млрд руб.

Олег Белозёров,
генеральный директор – председатель
правления ОАО «РЖД»,
на 474-м заседании Совета Федерации
19 ноября 2021 года

Проекты в Сербии

Первый заместитель генерального директора ОАО «РЖД» Сергей Павлов встретился в Белграде с министром строительства, транспорта и инфраструктуры Республики Сербия Томиславом Момировичем, а также с и.о. генерального директора АО «Инфраструктура железных дорог Сербии» Небойшей Шурланом.

Сергей Павлов подтвердил обязательства холдинга «РЖД» по обеспечению до конца года готовности инфраструктуры участка Стара-Пазова – Нови-Сад для проведения испытаний и последующего запуска

движения. Участники встреч обсудили совместные действия по созданию Единого диспетчерского центра управления железными дорогами Республики Сербия, разработка проектной документации которого уже завершается российскими специалистами. Шла речь о реконструкции участка Вальево – Врбница линии Белград – Бар, проектные работы по которому в настоящее время выполняет ООО «РЖД Интернешнл» (дочерняя компания ОАО «РЖД») с привлечением германской компании DV E&C.

Контейнеры в тренде



ОАО «РЖД» и Евразийский союз участников железнодорожных грузовых перевозок (ЕСП) договорились развивать железнодорожные контейнерные перевозки. Соответствующий меморандум в ходе форума «Транспорт России» подписали генеральный директор – председатель правления ОАО «РЖД» Олег Белозёров и председатель президиума ЕСП Сергей Мальцев. Планируется координировать работу по продвижению российских транспортных сервисов и повышению лояльности к железнодорожным контейнерным перевозкам на всей сети железных дорог с шириной колеи 1520 мм, по оптимизации на всех уровнях технологического и информационного взаимодействия участников перевозочного процесса.

Тема номера Социальная ответственность

Олег Белозёров,
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР –
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРАВЛЕНИЯ
ОАО «РЖД»



ИВАН ШАПОВАЛОВ / ПРЕСС-СЛУЖБА ОАО «РЖД»

На первом месте – человек

ОАО «РЖД» не только заботится о своих работниках, их семьях, ветеранах отрасли, но и участвует в развитии социальной инфраструктуры регионов

Сотрудники – залог устойчивого конкурентного преимущества любой компании. ОАО «РЖД» не является исключением. Именно люди своим трудом, своим отношением к общему делу обеспечивают успешное развитие железнодорожного транспорта. Поэтому вопросы привлечения и удержания сотрудников, создания им комфортных условий для работы и жизни в холдинге всегда находятся в зоне повышенного внимания. Социальная политика ОАО «РЖД» уже давно вышла за корпоративные рамки. Национальные цели разви-

тия России – сохранение населения, здоровье и благополучие людей, возможности для самореализации и развития талантов, комфортная и безопасная среда для жизни, достойный, эффективный труд, цифровая трансформация – тесно переплетаются с приоритетами развития компании.

Мы специально разработали отдельные программы, включающие более 100 мероприятий, направленных на достижение национальных целей развития. Участниками этих процессов являются все структурные подразделения компании.

Ежегодно ОАО «РЖД» и субъекты Российской Федерации заключают соглашения о сотрудничестве в со-

циальной сфере. Каждый такой документ направлен на повышение качества жизни людей и закрепляет индивидуальный подход и точечные решения в зависимости от специфики региона.

Яркий пример – Национальная программа социально-экономического развития Дальнего Востока до 2024 года и на перспективу до 2035 года. Программой запланировано 450 мероприятий по улучшению социальной инфраструктуры Дальневосточного федерального округа.

Помимо национальных программ развития холдинг реализует адресные. Например, программу развития Байкало-Амурской магистрали и мест локального проживания наших работников, программу «Дальневосточная дорога – полигон опережающего развития».

Вопросы привлечения и удержания сотрудников, создания им комфортных условий для работы и жизни в холдинге всегда находятся в зоне повышенного внимания

Развитие детей, их профориентация, пропаганда здорового образа жизни, совершенствование условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин, работа о ветеранах компании, внедрение цифровых социальных сервисов остаются первостепенными задачами ОАО «РЖД». Наш коллектив – это главное достояние и главная ценность компании. Мы всегда помним об этом и приложим максимум усилий, чтобы «Российские железные дороги» и впредь оставались одним из наиболее привлекательных работодателей, а пакет социальных гарантий для железнодорожников, их семей и ветеранов отрасли – одним из самых лучших в стране.



ДМИТРИЙ ШАХАНОВ,
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО
ДИРЕКТОРА ОАО «РЖД»

СЕРГЕЙ ПУСЕВ/
ПРЕСС-СЛУЖБА ОАО «РЖД»

Приоритетные задачи

Векторы развития социальной
политики в ОАО «РЖД»



Сейчас в ОАО «РЖД» реализуется Коллективный договор на 2020-2022 годы. Это главный социальный документ компании, который регулярно дополняется и актуализируется. Как изменится социальная политика компании до 2025 года, «Пульту управления» рассказал заместитель генерального директора ОАО «РЖД» Дмитрий Шаханов.

– Дмитрий Сергеевич, расскажите, пожалуйста, есть ли в компании ещё документы, которые задают ориентиры в социальной политике?

– ОАО «РЖД» – компания с высокой социальной ответственностью. Мы ориентируемся на потребности наших работников и, конечно, следуем трендам и современным подходам. В Коллективном договоре ОАО «РЖД» многое учтено и выполняется. Это основной документ для работника компании.

В прошлом году мы разработали Программу развития человеческого капитала на период до 2025 года (утверждена распоряжением ОАО «РЖД» 14 декабря 2020 года № 2757/р). Она является вектором развития при осуществлении заботы о работнике. В ней мы определили показатели, к которым придём к 2025 году.

За любым трудом, процессом компании стоит человек. Поэтому вопрос развития человеческого капитала является одной из приоритетных задач компании.

В данной программе собраны 20 социально-кадровых процессов. Одним из них является процесс заботы о человеке. Процессы выстроены исходя из жизненного цикла работника. Таким образом, мы должны обеспечить компанию персоналом, который эффективен, замотивирован и удовлетворён.

Наша цель – повышение благополучия работника по всем направлениям деятельности. Мы подходим комплексно, подразумевая работника, членов его семьи и неработающих пенсионеров ОАО «РЖД».

– Какие задачи ставились при разработке Программы развития человеческого капитала?

– При подготовке программы мы ориентировались на задачи, поставленные государством, бизнес-подразделениями, работниками и специалистами социально-кадрового блока ОАО «РЖД».

Хочу подчеркнуть, что в программу также вошли мероприятия по выполнению июльского указа пре-

Тема номера Социальная ответственность



зидента Российской Федерации о национальных целях (от 21 июля 2020 года № 474).

Достижение цели благополучия работников и неработающих пенсионеров будет осуществляться посредством реализации четырёх основных задач:

1. Рост социального благополучия работников;
2. Улучшение физиологического благополучия работников;
3. Создание условий для духовно-нравственного развития;
4. Цифровизация социального обеспечения.

Хочу отметить, что в программе есть система показателей контроля и мониторинга по каждому процессу. Поэтому охвачены будут все направления нашей деятельности. В разделе «За-

бота о благополучии работников» у нас восемь показателей мониторинга.

Программа задаёт целевые ориентиры, которые в любом случае останутся неизменными. Но в нынешних условиях важно быстро перестраиваться, исходя из вызовов внешней среды. Поэтому мы предусмотрели в программе ежегодное утверждение плана мероприятий. Это позволит нам быть более гибкими и адаптивными.

И конечно, будем отслеживать показатели мониторинга, о которых я упомянул ранее.

– Каких результатов планируется достичь к 2025 году?

– Мы запланировали к реализации ряд проектов, которые полностью изменят некоторые направления социальной политики. Например, предо-

За любым трудом, процессом компании стоит человек. Поэтому вопрос развития человеческого капитала является одной из приоритетных задач компании

ставление гибкого социального пакета с учётом индивидуальных потребностей работника. Коллективным договором будет предусмотрена вариативная система предоставления льгот и компенсаций. Работнику будет предоставлена возможность формировать перечень льгот по принципу конструктора. При этом часть льгот работник будет получать за проявленную активность, вовлечённость в решение корпоративных задач и участие в значимых для компании проектах.

Ещё один проект – «Многовекторная жилищная политика». Это значит, что каждый работник сможет найти продукт для себя. Будут разработаны новые программы целевого обновления жилого фонда компании (реновации). Значительно повысится доля объектов специализированного жилищного фонда ОАО «РЖД», приведённых в соответствие стандартам благоустройства (гази-

будут разработаны новые программы оздоровления с учётом уникальности природных лечебных ресурсов, географических и иных особенностей региона.

Реализация комплексных программ в области сохранения и укрепления здоровья работников будет осуществляться в рамках Концепции здорового образа жизни. Повысится (до 55%) доля работников компании, систематически занимающихся физической культурой и спортом. Для достижения данного целевого показателя продолжится создание физкультурно-спортивных клубов.

Увеличится доля работников, вовлечённых в волонтерскую деятельность. Иметь статус волонтера будет престижно.

Для неработающих пенсионеров будет сохранена система льгот и компенсаций, созданы

Предусмотрено внедрение новых программ корпоративной пенсионной системы, обеспечивающих охват 86,5% работников компании

фикация, центральное теплоснабжение, водотведение и водоснабжение, обустройство мебелью и прочее). Благодаря новым жилищным программам повысится процент участвующих в них работников.

Планируется создать многофункциональные клиентоориентированные объекты социальной инфраструктуры, где работник сможет легко и удобно получить любую услугу, тем самым повысим качество жизни наших работников.

Планируем классифицировать по категориям «звёздности» объекты взрослого оздоровления ОАО «РЖД». Будет внедрён стандарт обслуживания, соответствующий уровню сервиса на рынке аналогичных услуг.

Для повышения качества санаторно-курортного лечения, оздоровления и отдыха работников

условия для их вовлечения в мероприятия, направленные на развитие интеллектуальных и когнитивных способностей, самореализацию, творческое развитие и здоровый образ жизни.

Предусмотрено внедрение новых программ корпоративной пенсионной системы, обеспечивающих охват 86,5% работников компании.

И конечно, нельзя не сказать про развитие цифровых сервисов. Управление льготами и компенсациями уже сейчас осуществляется посредством Сервисного портала как работника, так и неработающего пенсионера. Работа по совершенствованию сервисов будет продолжена.

Планов и проектов у нас много. Будем и дальше работать для повышения благополучия работников ОАО «РЖД».



АРКАДИЙ ШАТОВАЛОВ/
ПРЕСССЛУЖБА ОАО «РЖД»

Тема номера Социальная ответственность»



Юлия Алексеева
начальник департамента
социального развития
ОАО «РЖД»



В интересах людей

Социальный пакет доступен всем

Наша компания понимает важность вопроса заботы о людях. Главной целью социально-кадрового блока является привлечение, удержание и мотивация работников. Мы ориентированы на определение потребностей сотрудников и получение от них обратной связи для своевременного внедрения тех продуктов, которые будут востребованы и интересны нашим работникам.

Для понимания того, как видят ситуацию наши сотрудники, с июня по ноябрь этого года мы проводили проект «PRO людей». Он был направлен на поиск новых решений и идей. Мы получили обратную связь от работников и поняли, что им интересно и куда нам предстоит дальше двигаться по разным направлениям социальной политики, таким как «Развитие ребенка», «Здоровый образ жизни», «Спорт», «Жилищная политика» и «Социальное партнерство».

Мы регулярно проводим исследования для определения потребностей наших сотрудников. За последний год мы организовали несколько мониторингов через Сервисный портал работника. Так, мы узнали, что большинство работников готовы к тому, чтобы социальный пакет был гибким.

Также на Сервисном портале мы провели опрос «Удовлетворенность услугами объектов детского оздоровления ОАО «РЖД». В опросе приняли участие порядка 50 тыс. работников. Среди участников опроса были представители аппарата управления ОАО «РЖД», 16 железных дорог и более 20 функциональных филиалов ОАО «РЖД». У 39 тыс. респондентов есть дети. Такое внимание к теме свидетельствует о её

важности. В целом по итогам опроса была отмечена высокая удовлетворенность работников услугами корпоративных лагерей: 68% опрошенных оценивают свою удовлетворенность на 80% и выше. Но мы на этом не останавливаемся, постоянно разрабатываем новые интересные и востребованные программы по детскому отдыху и оздоровлению.

Сейчас мы готовимся к комплексному исследованию по удовлетворенности социальным пакетом в целом. Ведь самым главным инструментом привлечения сотрудников является именно социальный пакет. Когда мы получим ответы, с их учётом разработаем новые проекты и продолжим деятельность по текущим.

Перед нами стоит несколько задач: сделать социальный пакет не только доступным для всех, но и чтобы каждый работник нашёл в нём что-то для себя, смог воспользоваться любой из льгот.

Мы хотим, чтобы наши сотрудники были вовлечены в деятельность компании и одновременно были здоровы и удовлетворены своей деятельностью. Для выполнения этих задач мы разработали корпоративные социальные проекты, которые ежегодно обновляем, исходя из опыта предыдущего года, а также современных трендов. Мы понимаем, что у нас в компании работает много молодёжи, появляются новые интересы у людей разных поколений, поэтому и наши проекты такие разнонаправленные.

Например, летом этого года был запущен творческий фестиваль «ПЕРОН». Этот проект направлен на развитие творческого потенциала работников, членов их семей и неработающих пенсионеров компании. Фестиваль особенно актуален в период пандемийных

Тема номера Социальная ответственность



ограничений в регионах, так как он объединяет самые востребованные направления творчества и проводится в онлайн-формате. Наши работники и их близкие могут абсолютно бесплатно пройти курсы по живописи, фотографии, научиться снимать и монтировать интересные видеоролики, создавать литературные произведения.

Также мы прививаем культуру безопасности на транспорте совместно с Роспрофжелом и Департаментом безопасности в проекте «Аксиома ответственности». Он объединил порядка 25 тыс. чело-

век – работников ОАО «РЖД», Роспрофжела, членов их семей, учащихся Детских железных дорог, кванториумов, средних образовательных учреждений компании, студентов и учащихся железнодорожных вузов, колледжей.

В периметре компании для выполнения обязательств по Коллективному договору ОАО «РЖД» сохранены и развиваются объекты социальной инфраструктуры, на которых мы постоянно внедряем новые программы. Это программы, продвигающие идеологию здорового образа жизни, двига-

тельную активность, оздоровительные процедуры и посещение интересных, исторически значимых мест.

В этом году в рамках социального туризма реализовано четыре пилотных проекта: «Незабываемый Петербург» на базе санатория «Мельничный ручей» Октябрьской железной дороги; «ЭКОТУР по живописным местам Среднего Урала» на базе санатория «Свердловский» (Екатеринбург, Свердловская железная дорога); «За сибирским здоровьем» на базе двух объектов Западно-Сибирской же-

лезной дороги (Центр социальной поддержки молодёжи и юношества им. К.С. Заслонова, Новосибирск, и база отдыха «Турсиб», Республика Алтай) и «Псковская область: достопримечательности из глубины веков» на базе пансионата «Маево» Октябрьской железной дороги.

В этом году получил развитие новый проект «Фитнес-тур», целью которого является приобщение работников к активному отдыху и увеличению двигательной активности в повседневной жизни.

Фитнес-туры были проведены в пансионате «Берёзовая роща»

вести время с детьми, а также мастер-классы по разным направлениям.

Не могу не отметить ещё один важный проект. Наша компания поддерживает институт семьи. В 2020–2021 годах состоялся масштабный фестиваль «Семейные ценности и традиции», который получил большой отклик от работников.

В 2022 году мы планируем продолжить проведение фестиваля. Следующий год объявлен в России Годом народного искусства и нематериального культурного наследия народов, и наш фестиваль будет соответствовать этой теме.

Мы постоянно работаем над модернизацией наших продуктов, придумываем новые и востребованные программы. Анализируем потребности всех категорий работников, постоянно мониторим текущие тренды и смотрим в будущее, заранее прогнозируя развитие социальной политики компании.

У нас есть отдельные адресные программы для работников, членов их семей, для неработающих пенсионеров и есть программы, в которых они могут совместно принять участие, встретиться и пообщаться в большом кругу нашего огромного коллектива. **ПУЛЬТ**

В 2020–2021 годах состоялся масштабный фестиваль «Семейные ценности и традиции», в следующем году планируется продолжить проведение фестиваля

Московской железной дороги, на базе отдыха «Турсиб» Западно-Сибирской железной дороги, в Центре детского и семейного отдыха «Локомотив», Зеленоградск Калининградской железной дороги, в пансионате «Ангара» Восточно-Сибирской железной дороги. Наши фитнес-туры пользуются большой популярностью среди работников.

Мы провели программы по реабилитации здоровья после перенесённого COVID-19, реализовали программы здоровья для женщин, адресные программы с возможностью оздоровиться, про-



В компании разработаны корпоративные социальные проекты, которые ежегодно обновляются исходя из опыта предыдущего года, а также современных трендов

Взаимодействие



Под защитой

Коллективный договор – основа социальной политики

Денис Козин, начальник отдела социальной поддержки Департамента социального развития ОАО «РЖД»



Александр Свешкин/Изд. «Гудок»

Основой социальной политики ОАО «РЖД» является Коллективный договор, который обеспечивает социальную защиту работников компании, а также позволяет эффективно решать вопросы, связанные с привлечением, удержанием и мотивацией квалифицированного персонала. Коллективный договор содержит обязательства работодателя в сфере трудовых отношений, развития кадрового потенциала, организации и оплаты труда, охраны труда и связанные с особенностями производственно-технологического процесса.

В отдельный блок выделена социальная ответственность компании, которая в том числе предусматривает обеспечение функционирования социально

- проезд в поездах дальнего следования один раз в год и пригородных поездах к месту работы, учёбы;
- медицинская помощь работникам в ЧУЗ ОАО «РЖД» по ДМС;
- материальная помощь при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;
- единовременное поощрение за добросовестный труд;
- бытовое топливо;
- льготы при высвобождении работника;
- поддержка материнства и детства;
- страхование на погребение.

Софинансируемый социальный пакет, в который входят льготы и компенсации, предоставляемые на принципах долевого участия работодателя и работника, такие как:

Особую роль в Коллективном договоре играет социальный пакет, который имеет конкурентное преимущество на рынке труда по сравнению с другими организациями и повышает привлекательность ОАО «РЖД» как работодателя

значимых объектов, находящихся на балансе ОАО «РЖД». Объекты нацелены на развитие и поддержку достойного уровня культурно-просветительской работы, проведение спортивно-массовых мероприятий, оказание услуг санаторно-курортного оздоровления.

Особую роль в Коллективном договоре играет социальный пакет, который имеет конкурентное преимущество на рынке труда по сравнению с другими организациями и повышает привлекательность ОАО «РЖД» как работодателя.

Коллективный договор определяет три варианта социального пакета.

Базовый социальный пакет с перечнем льгот, предоставляемых работникам и членам их семей, в том числе на страховых принципах, оплату которых осуществляет работодатель. В него входят такие базовые льготы, как:

- негосударственное пенсионное обеспечение;
- санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей;
- отдых и оздоровление детей;
- предоставление мест в негосударственных дошкольных образовательных учреждениях;
- корпоративная поддержка приобретающим жильё в собственности;
- частичная компенсация затрат на занятия физической культурой;
- компенсируемый социальный пакет («кафетерий»).

Третий вариант – бонусный пакет. Он был разработан в 2020 году для повышения мотивации сотрудников и эффективности деятельности компании. Он предусматривает поощрение работников за личный вклад и вовлечённость в решение корпоративных задач, участие в значимых проектах. Значимые до-

Взаимодействие



СЕРГЕЙ ПУСЕВ / ПРЕСС-СЛУЖБА ОАО «РЖД»



РИАН-ШАПОВАЯ / ПРЕСС-СЛУЖБА ОАО «РЖД»

стижения сегментированы: «Повышение производственной эффективности и внедрение изменений», «Саморазвитие», «Активная гражданская позиция».

Они подобраны таким образом, чтобы дополнительно вовлечь работников в развитие своих функциональных, личностных и социальных компетенций, при этом перечень значимых достижений постоянно расширяется. Накопив определённую сумму баллов за значимые достижения, работник самостоятельно обменивает их на бенефиты, которые он выбирает из утверждённого перечня ежегодных корпоративных предложений компании.

Бонусный пакет показал свою эффективность и уже в 2022 году будет распространён на всю сеть ОАО «РЖД», учитывая предпочтения работников и возможности регионов, в которых они живут и работают.

Коллективный договор совершенствуется на системной основе, реагирует на изменения в законодательстве и вызовы времени с учётом потребности работников.

В 2021 году был реализован комплекс инициатив по созданию дополнительных возможностей и гарантий для работников, в том числе появились новые меры социальной поддержки. Внесён ряд изменений в Кол-

лективный договор, согласно которым установлен режим дистанционной работы (отдельным распоряжением утверждены размеры компенсации расходов за дистанционную работу), закреплено право работника указать любые 12 месяцев своей трудовой деятельности (за последние пять календарных лет) для расчёта единовременного поощрения за добросовестный труд при выходе на пенсию (данное изменение позволяет работникам получить поощрение за добросовестный труд в большем объёме, особенно тем, кто был переведён на режим неполного рабочего времени в период пандемии).

В рамках реализации программы «Дальневосточная дорога – полигон опережающего развития» введены дополнительные меры поддержки для работников ДВЖД: компенсация авиаперелёта к Черноморскому побережью, ставка по ипотеке в 2%, увеличение размера компенсируемого социального пакета.

Согласно Программе развития человеческого капитала ОАО «РЖД» до 2025 года Департаментом социального развития решается задача по росту социального благополучия работников, в том числе на принципах применения персонального подхода в предоставлении льгот и компенсаций. В рамках этой работы в

августе 2021 года стартовал новый проект «Твой выбор». Проект нацелен на вариативность социального пакета и предоставление льгот на особых условиях. Проект пилотируется в Дирекции железнодорожных вокзалов (ДЖВ) по льготе ежегодного бесплатного железнодорожного проезда по личным надобностям.

В настоящее время железнодорожник раз в год может оформить бесплатный билет на поезд на себя и своих детей. Пилот в рамках проекта «Твой выбор» расширяет эти возможности. Работники ДЖВ примут решение о том, что для них интереснее: пользоваться ежегодно проездом на железнодорожном транспорте или при неиспользовании данной льготы на третий год получить компенсацию за авиабилет или топливо, используемое на личном автотранспорте. В эксперименте принимают участие почти все работники ДЖВ, кроме работников Дальневосточной и Забайкальской дирекций, где работники уже сейчас могут выбрать самолёт вместо поезда при поездке на Черноморское побережье.

Работник, согласившийся на участие в пилоте, должен иметь непрерывный пятилетний стаж работы в компании, а также в течение трёх ближайших лет (2022–2024) не использовать своё право бесплатного проезда на железнодорожном транспорте. Если два условия будут выполнены, то он сможет взять билет на самолёт по России или отправиться в путешествие на автомобиле в 2024 году.

Соответствуя статусу социально ответственного работодателя, мы не останавливаемся на достигнутом, всегда ставим и решаем новые задачи по достижению роста благополучия и защищённости работников. Впереди год коллективных переговоров, нам предстоит работа по заключению Коллективного договора на последующий трёхлетний период. К этой работе мы планируем в том числе привлечь участников проекта «PRO людей», который объединил работников с активной жизненной позицией, желающих воплотить идеи и проекты в области социальной политики компании, в профессиональные сообщества по пяти направлениям деятельности: «Развитие ребёнка», «ЗОЖ», «Спорт», «Жилищная политика» и «Социальное партнёрство».

Внимание к людям, условиям и результатам их труда, безусловно, будет способствовать уверенности работников в завтрашнем дне и повышению стабильности в трудовых коллективах.

Бонусный пакет показал свою эффективность и уже в 2022 году будет распространён на всю сеть ОАО «РЖД», учитывая предпочтения работников и возможности регионов, в которых они живут и работают

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



АЛЕКСАНДР СВЕВЕРКИН/ИД «ГУДОК»

Жить и работать комфортно

Новые механизмы совершенствования
инфраструктуры

Стратегия социальной ответственности, которая реализуется в ОАО «РЖД», направлена на создание для работников комфортных и безопасных условий труда и жизни. Это предполагает развитие инфраструктуры таким образом, чтобы работники могли пользоваться объектами, где можно отдохнуть и оздоровиться, получить медицинские услуги и качественное образование. О том, как в этом помогают современные сервисы и как планируется развивать социальную инфраструктуру в местах локального проживания работников ОАО «РЖД», «Пульт управления» узнал у заместителя начальника Департамента социального развития Андрея Гаревских.

– Андрей Викторович, сколько всего социальных объектов ОАО «РЖД» действует сейчас?

– Услуги социального характера для работников компании, членов их семей и неработающих пенсионеров в настоящее время на всей сети железных дорог оказывают 460 объектов: 229 объектов социальной инфраструктуры (объекты культуры и спорта, детского и взрослого оздоровления), 97 ведомственных образовательных учреждений и 134 учреждения здравоохранения.

– На ваш взгляд, какие преимущества даёт компании наличие у неё собственной социальной инфраструктуры?

– С одной стороны, наличие собственной социальной инфраструктуры позволяет не только выполнять задачи по мотивации и удержанию работников, но и оперативно реагировать на вызовы времени, связанные также с санитарно-эпидемиологической обстановкой.

Например, в 2020 году компания смогла быстро перейти на предоставление онлайн-услуг, в том числе по организации детского отдыха. Кроме того, мы разработа-

Взаимодействие



АЛЕКСАНДР САВЕРКИН/ИД «ГУДОК»



МИХАИЛ ПЕРМИН/ИД «ГУДОК»

ли специальные программы, направленные на реабилитацию работников после заболевания COVID-19, а также фитнес-туры в пансионаты и санатории ОАО «РЖД» для укрепления здоровья и повышения иммунитета железнодорожников.

Спектр услуг постоянно расширяется и изменяется под потребности наших работников. Однако важно акцентировать внимание на том, что объекты ОАО «РЖД» оказывают услуги не только железнодорожникам, но и всем категориям граждан.

С другой стороны, содержание собственной инфраструктуры, а особенно её трансформация под современные вызовы и требования, учитывающая разнонаправленность векторов, – довольно

сложная задача. Для её решения нами разрабатываются новые механизмы и инструменты, в том числе с использованием информационных технологий.

– **Какие новые механизмы уже начали применяться?**

– Для определения текущего состояния – достаточности или избыточности числа объектов социальной инфраструктуры, выявления актуальных проблем и формирования перспективных направлений – разработана и в настоящий момент внедряется IT-система «Социальный паспорт ОАО «РЖД».

«Социальный паспорт» – это информационно-аналитическая система мониторинга и оценки текущей ситуации в регионах присутствия ОАО

«РЖД» по направлениям социально-кадровой политики.

Мониторинг осуществляется по 152 показателям, среди которых, например, численность и состав населения, уровень благосостояния, степень благоустройства территории и наличие социальной инфраструктуры всех видов собственности (государственная, частная), разработан алгоритм расчёта индекса качества населённого пункта. Данный инструмент позволяет объективно определить актуальные проблемы и перспективные направления развития.

– **В мае 2021 года был утверждён План мероприятий по развитию социальной инфраструктуры в местах локального проживания работников ОАО «РЖД». При разработке плана уже применялась IT-система «Социальный паспорт ОАО «РЖД»?**

здравоохранения, образования и т.д. Из них 137 мероприятий будет реализовано за счёт средств ОАО «РЖД», а 270 мероприятий (это строительство детских садов, школ, больниц и поликлиник, оснащение оборудованием объектов культуры и спорта и другие мероприятия, направленные на повышение качества жизни населения) – за счёт бюджетных источников.

– **Что уже было сделано за этот год?**

– В 2021 году уже реализовано 31 мероприятие. В том числе 8 в рамках бюджета ОАО «РЖД» и 23 мероприятия за счёт бюджета РФ.

В качестве примера реализованных мероприятий за счёт ОАО «РЖД» могу сказать о ремонте и приобретении медицинского оборудования в ЧУЗ ОАО «РЖД» на станции Шонгуй Мурманской области, устройстве спортивной площадки на

Реализация каждого мероприятия – это движение вперёд, которое меняет жизнь человека в лучшую сторону

– Да, это был первый опыт использования IT-системы. В соответствии с полученным анализом данных по станциям с локальным проживанием работников компании были определены станции, требующие развития социальной инфраструктуры.

С учётом этих данных совместно с субъектами Российской Федерации разработан и утверждён План мероприятий по развитию социальной инфраструктуры в местах локального проживания работников ОАО «РЖД» со сроком реализации до 2035 года. Сформированные мероприятия проранжированы по срокам реализации (краткосрочная и долгосрочная перспективы) и источникам финансирования (средства ОАО «РЖД», субъектов Российской Федерации).

Реализация запланирована в 67 населённых пунктах, расположенных в 32 субъектах РФ.

Планом предусмотрено 407 мероприятий, направленных на развитие сфер культуры, спорта,

станции Тумнин Хабаровского края, ремонте и оснащении муниципального детского сада «Родничок» на станции Дипкун Амурской области. За счёт бюджета РФ назову наиболее весомые – строительство физкультурно-оздоровительного комплекса на станции Хвойная Новгородской области, обустройство модульной библиотеки на станции Новая Чара Забайкальского края. И это, подчеркну, итоги только первого года работы.

Департамент социального развития уверен, что реализация каждого мероприятия – это движение вперёд, которое меняет жизнь человека в лучшую сторону.

Отдельно стоит отметить, что в настоящий момент появляется новый образ мышления: каждое решение, каждая задача рассматривается с точки зрения человека, и я как представитель Департамента социального развития очень этому рад.

ИГУЛЬСЧ

БЕСЕДОВАЛА ВИКТОРИЯ ГАДЖИЕВА

Наличие собственной социальной инфраструктуры позволяет не только выполнять задачи по мотивации и удержанию работников, но и оперативно реагировать на вызовы времени



Юлия Пахомова,
начальник отдела разработки
и реализации жилищных
программ Департамента
социального развития
ОАО «РЖД»

Квартирный ряд

Железнодорожникам
доступны льготы
при приобретении
жилья



Жилищная политика ОАО «РЖД» призвана обеспечивать привлечение и закрепление персонала в компании на длительный срок, а также развитие человеческого капитала ОАО «РЖД» за счёт формирования традиционных ценностей семьи, повышения уровня социального благополучия. Жилищные продукты должны быть доступны каждому работнику.

Усилия компании по формированию жилищной политики

высоко оценены жюри премии за достижения в области управления человеческим капиталом «Хрустальная пирамида – 2021»: она признана лучшим в России и СНГ продуктом для мотивации сотрудников.

Сегодня в ОАО «РЖД» создана и эффективно работает комплексная адаптивная система мотивационных инструментов по ряду направлений:

– обеспечение комфортных жилищно-бытовых условий на период работы в должности (служебное пользование) за счёт предоставления жилых помещений жилищного фонда компании, ком-

пенсации части расходов за наём жилья у стороннего собственника, компенсации части расходов за коммунальные услуги;

– корпоративная поддержка при приобретении жилья в собственность на условиях софинансирования в виде ипотечной субсидии на уплату части процентов по ипотечному кредиту в уполномоченных банках;
– денежные выплаты на приобретение жилья за отработанный стаж на удалённых территориях;
– программа лояльности уполномоченных банков и партнёров компании «Корпоративный клиент ОАО «РЖД»;

– безвозмездное субсидирование при приобретении жилья многодетными семьями с четырьмя и более детьми, одинокими родителями;
– безвозмездное субсидирование при рождении ребёнка в семье работника в период обслуживания субсидируемого ипотечного кредита;
– региональные жилищные программы.

В 2021 году почти 6,5% от общей численности работников компании вовлечено в жилищные программы, в том числе 3,3% участвуют в жилищной ипотечной программе ОАО «РЖД». Всего ком-

пания субсидирует сегодня более 22 тыс. ипотечных кредитов. Ежегодно более 2 тыс. человек становятся собственниками своего жилья с финансовой поддержкой работодателя.

Стоит отметить, что ожидание в очереди для получения корпоративной ипотеки сократилось до 1 года.

В связи с недавним ростом ставки Центробанка рынок ипотеки стал дороже, однако специально для железнодорожников уполномоченные ОАО «РЖД» банки – банк ВТБ (ПАО) и Абсолютбанк – сохраняют максимально выгодные условия ипотечного креди-

тования и предлагают ставку на уровне 7,7% и 8,5% соответственно, а также специальные условия по размеру первоначального взноса. При этом сохранена реальная ставка, которую платят участники льготной ипотечной программы: 2% – для молодых специалистов, 4,5% – для остальных работников. Концепцией жилищной политики установлены специальные условия по снижению ставки по субсидируемой ипотеке для работников, чей труд в компании отмечен корпоративными наградами «За безупречный труд на железнодорожном транспорте. 20 лет», «За безупречный труд на



железнодорожном транспорте. 30 лет», «Почётный железнодорожник», на 0,5%, 1,5% и 2,5% соответственно. Железнодорожники, отработавшие на железной дороге более 35 лет, имеют возможность снижения ипотечной ставки до 0% на период работы в компании.

В то же время из-за подорожания жилья в среднем по стране на 20%, спровоцированного развитием льготной государственной ипотеки, увеличения размера ипотечного кредита на 23% в среднем по сети, ужесточения требований регулятора к заём-

щикам увеличилось количество работников, которые признаются уполномоченными банками неплатёжеспособными. Это привело к существенному оттоку участников жилищной ипотечной программы компании. Кроме того, указанные факторы, а также негативный информационный фон отрицательно влияют на желание работников приобретать квартиры сегодня.

Департамент социального развития постоянно проводит мониторинг изменений рынка ипотечного предложения, состояния

информационного фона на рынке недвижимости, старается адаптировать имеющиеся жилищные продукты к трендам современности, разработать и внедрить новые программы с более гибкими условиями, обеспечить возможность приобретения квартиры в собственность большому количеству работников.

В августе 2021 года перечень дефицитных и востребованных профессий работников, которые могут воспользоваться корпоративной поддержкой при приобретении жилья в собственность,

В этом году началось внедрение нового механизма корпоративной поддержки для высокопотенциальных работников. В 2022 году проект после оценки его привлекательности будет масштабирован

дополнен профессиями «осмотрщик вагонов», «машинист восстановительного поезда» и другими. По предложениям филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД» рабочая группа систематически вносит изменения в указанный документ.

Набирает обороты запущенная в апреле 2020 года программа лояльности от банка ВТБ «Корпоративный клиент ОАО «РЖД». Основная цель реализации программы – помочь работникам в режиме одного окна получить комплексное предложение от банка и партнёров на самых выгодных условиях, стать проводником и экспертным помощником в сфере недвижимости, начиная от подбора правильной и наиболее подходящей ипотечной программы и оптимальной квартиры и заканчивая ремонтом по индивидуальному дизайн-проекту. Программа позволяет сэкономить реальные средства работников за счёт скидок и преференций, которые предоставляет банк в партнёрстве с застройщиками, агентствами недвижимости, страховыми и оценочными компаниями, а также жилищной экосистемой Группы ВТБ – компанией «Метр квадратный».

В первом полугодии 2021 года более 6500 работников РЖД стали участниками корпоративной про-

граммы, воспользовались одной или несколькими доступными для них скидками.

В этом году началось внедрение нового механизма корпоративной поддержки для высокопотенциальных работников, входящих в кадровый резерв компании, имеющих награды рационализаторских конкурсов и за безопасность движения. Механизм предусматривает выплату ипотечной субсидии указанным работникам, которые приобрели жильё в ипотеку ранее без поддержки компании (когда по нормативным документам не имели на это оснований по стажу работы или занимаемой должности). В текущем году корпоративную поддержку в таком формате планируется предоставить 25 работникам на всей сети железных дорог.

В 2022 году проект после оценки его привлекательности будет масштабирован.

На начало 2022 года запланировано внедрение дополнительных предложений для молодых семей железнодорожников с детьми, где оба супруга являются работниками компании. Кроме того, с банками-партнёрами прорабатываются вопросы внедрения в субсидируемую ипотеку рыночных механизмов: трейд-ин, замена залога, онлайн-услуги. Планируется рас-

ширить региональные предложения на Дальневосточной и Октябрьской железных дорогах.

Доступны работникам компании и государственные ипотечные предложения: ипотека для семей с детьми, ипотека на строительство жилого дома, дальневосточная ипотека. И здесь уполномоченные банки готовы предложить работникам ОАО «РЖД» дополнительные особые условия: более низкую ставку, персональное сопровождение сделки и многое другое.

Большое внимание в этом году уделено информированию работников по продуктам жилищной политики, предложениям банков-партнёров, повышению уровня финансовой грамотности в части подбора и оформления недвижимости. Внедрены и проводятся на регулярной основе единые дни информирования на сети, вебинары для причастных работников. Разработан учебный курс СДО по нормативным документам жилищной политики, который будет доступен для изучения уже в IV квартале текущего года.

Сегодня основная задача – сделать жилищное предложение индивидуальным, соответствующим запросам как работодателя, так и работников.

За первое полугодие 2021 года более 6500 работников РЖД стали участниками корпоративной программы, воспользовались одной или несколькими доступными для них скидками

ЕВГЕНИЙ ЧИРКОВ,
главный эксперт Департамента
социального развития
ОАО «РЖД»



ЛИЧНЫЙ АРХИВ



Забота о ветеранах

В РЖД создаются цифровые сервисы для пенсионеров

Социально-кадровый блок ОАО «РЖД» совместно с Благотворительным фондом «Почёт», Советами ветеранов, Роспрофжелом более 18 лет активно участвует в реализации социальной политики ОАО «РЖД». Одна из основных задач компании – обеспечение социальных гарантий неработающим пенсионерам холдинга в соответствии с Отраслевым соглашением и Коллективным договором. Количество неработающих пенсионеров, которым оказывается поддержка, составляет более 600 тыс. человек. Руководство компании приняло решение вывести поддержку ветеранов-железнодорожников на новый технологический уровень.



123RF/LEGION-MEDIA



АРХИВ/ИД/ГУДОК

Увеличение пенсионного возраста и продолжительности жизни, изменение отношения общества к старшему поколению формируют новые подходы и принципы в вопросах поддержки пенсионеров. На государственном уровне реализуются различные программы активного долголетия. ОАО «РЖД» всегда заботилось о своих ветеранах, реализуя широкий спектр мер поддержки и являясь одной из наиболее социально ориентированных компаний в стране. В прошлом году правлением ОАО «РЖД» была утверждена целевая программа «Ветераны РЖД», которая рассчитана на 2021–2025 годы. Программа является основополагающим документом корпоративной политики в отношении ветеранов ОАО «РЖД», включающим адресные программы помощи, содействие здоровому образу жизни и самореализации, формирование системы долговременного ухода и разработку цифровых технологий обслуживания ветеранов. Цель программы – повышение качества и продолжительности жизни ветеранов через создание комплексной системы поддержки.

Одним из аспектов реализации программы является цифровизация и создание современных сервисов для пенсионеров. ОАО «РЖД» совместно с БФ «Почёт» и АО «Специализированный пенсионный администратор» (СПА) создали универсальную и удобную интернет-платформу, где каждый пенсионер компании сможет без труда получить необходимые льготы и компенсации. Такой системой стал проект «Единый социальный оператор» (ЕСО) – автоматизированная информационная система по комплексному обслуживанию неработающих пенсионеров в онлайн-формате.

ЕСО включает три базовых элемента: автоматизированную информационную систему «Единый реестр неработающих пенсионеров», которая является единой базой данных о неработающих пенсионерах на пилотных полигонах, Сервисный портал пенсионера и многофункциональный контакт-центр.

С 2019 года ЕСО пилотировался на Горьковской, Северной и Западно-Сибирской железных дорогах. С января 2021 года регистрация на портале стала доступна ветеранам ещё четырёх дорог:

Свердловской, Московской, Забайкальской и Приволжской. С III квартала 2022 года планируется тиражирование ЕСО на всю сеть железных дорог.

Цель ЕСО – упростить пенсионерам получение социальных гарантий по Коллективному договору ОАО «РЖД». А именно оплату проезда в поездах дальнего следования и пригородного сообщения, получение отдельных видов медицинской помощи, адресные денежные выплаты и многое другое. Данный сервис позволит любому пенсионеру, не выходя из дома, оформить получение своих льгот. Это особенно актуально для маломобильных пенсионеров и тех, кто проживает в отдалённых местах. До внедрения этого сервиса ветеранам необходимо было обращаться к специалистам по управлению персоналом своего

на семи дорогах будет решаться вопрос о распространении передового опыта. Мы планируем в следующем году расширить проект на всю сеть железных дорог. Конечно, не все пенсионеры сразу перейдут на электронное взаимодействие с фондом, но мы рассчитываем, что в течение ближайших пяти лет 9 из 10 пенсионеров будут пользоваться Сервисным порталом, – отмечает генеральный директор Благотворительного фонда «Почёт» Борис Калатин. – Уже сегодня каждый пятый ветеран-железнодорожник зарегистрировался на Сервисном портале неработающего пенсионера, а значит, имеет возможность пользоваться всеми доступными ему льготами в режиме онлайн. Конечно, для старшего поколения приобщение к миру современных технологий задача не из лёгких».

Количество неработающих пенсионеров, которым оказывается поддержка, составляет более 600 тыс. человек. Руководство компании приняло решение вывести поддержку ветеранов-железнодорожников на новый технологический уровень

предприятия. Теперь специалисты по управлению персоналом могут самостоятельно получать всю необходимую информацию о неработающих пенсионерах своих подразделений, вносить в базу изменения их персональных данных. Это позволяет оперативно решать вопросы предоставления льгот и гарантий неработающим пенсионерам согласно Коллективному договору.

Ключевыми задачами ЕСО являются оперативное и удобное получение неработающими пенсионерами льгот и компенсаций, повышение эффективности принятия управленческих решений, а также переход на электронный документооборот.

«Функционал Сервисного портала будет постепенно расширяться. По результатам пилота

Для того чтобы помочь пенсионерам освоить цифровые сервисы, БФ «Почёт» на постоянной основе проводит офлайн- и онлайн-уроки цифровой грамотности. Важно отметить, что на пилотных полигонах уроки цифровой грамотности включают практикум по использованию Сервисного портала неработающего пенсионера.

«Без сомнения, ветеранам РЖД необходимо идти в ногу со временем и своей компанией. У нас в Совете ветеранов установлено и работает достаточное количество компьютеров. Есть компьютер и у меня, работе на нём я научился на курсах в ГВЦ МПС в 70 лет. Сейчас, в силу ковидных ограничений, большая часть общения между мною, членами Совета ветеранов и председателями наших ветеранских групп при



департаментах и центральных дирекциях ОАО «РЖД» происходит через Интернет, отработка и согласование необходимых документов идёт также по электронной почте. В Совете ветеранов электронное взаимодействие в последнее время практически стало нормой. Личные кабинеты, сформированные по уму, позволяют неработающим пенсионерам сделать многое: оформить нужные документы, сделать запрос, сообщить об изменении данных, не выходя из дома. И это хорошо, современно и удобно. Наша задача – вовлекать в этот процесс всех наших ветеранов, оказывать им в этом вопросе необходимую помощь», – отметил председатель Региональной общественной организации ветеранов и пенсионеров аппарата управления железнодорожного транспорта Анатолий Тимошин.

Особенностями проекта «ЕСО» является упрощение процесса предоставления льгот не только для пенсионеров, но и для сотрудников компании, и прежде всего работников кадровых служб.

«Внедрение проекта «Единый социальный оператор» – это важнейший шаг на пути цифровизации компании. ЕСО позволяет сделать более эффективной, удобной и оперативной работу с ветеранами-железнодорожниками. С 2019 года заметно улучшилось качество обслуживания неработающих пенсионеров. Процесс получения льгот ускорился. У людей появился выбор, куда обращаться для их получения: в кадровую службу, в социально-кадровый центр или на Сервисный портал неработающего пенсионера, – отметил генеральный директор АО «СПА» Андрей Борин. – Прогресс почувствовали и сотрудники кадровых служб. Сегодня они освобождены от ряда непроизводительных процессов, например по оформлению пенсионерам документов на льготный проезд. Мы ушли от передачи персональных данных на бумажном носителе. Снизилось количество личных посещений неработающими пенсионерами кадровых работников. Это хорошая тенденция. Компания «РЖД» идёт в ногу со временем, совершенствуется, улучшает условия труда своих работников, заботится о ветеранах, делает всё,

Ключевыми задачами ЕСО являются оперативное и удобное получение неработающими пенсионерами льгот и компенсаций, повышение эффективности принятия управленческих решений, а также переход на электронный документооборот

чтобы никто не остался без внимания». Внедрение современных информационных технологий позволяет не только упростить, но и сделать предоставление социальных услуг более прозрачным. В текущем году существенно изменился порядок предоставления льготы по зубопротезированию на всех пилотных полигонах. Разработана и внедрена электронная очередь на получение услуги по зубопротезированию на каждом полигоне дороги. Похожий процесс по предоставлению санаторно-курортного обслуживания пенсионерам с использованием электронной очереди в настоящее время тестируется на полигонах Горьковской, Приволжской и Свердловской железных дорог и в следующем году начнёт применяться на всей сети.

Регистрация личного кабинета на Сервисном портале позволит пенсионерам узнать их права на получение льгот, гарантий и компенсаций в соответствии с Коллективным договором ОАО «РЖД», просмотреть и проверить личные данные и информацию о полученных льготах. Также ветераны могут оперативно сообщить об изменении своих анкетных данных, реквизитов для выплаты благотворительной помощи, отправить справку с места жительства для ежегодного подтверждения своих данных, заказать справку.

Для регистрации на Сервисном портале пенсионеру нужно перейти по адресу portal.pochet.ru, заполнить анкету со своими данными, ввести логин, пароль, после этого можно пользоваться сервисом.



Коллектив



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



Берегите женщин

Внимание к запросам сотрудниц – важная задача компании

В компании «РЖД» на сегодняшний день трудятся около 208 тыс. женщин, а это 30% от общей численности работников. Большая часть женщин трудоустроена по профессиям «дежурный по железнодорожной станции» – 19 438 человек (ЦД); «приёмосдатчик груза и багажа» – 11 050 человек (ЦД); «дежурный по железнодорожному переезду» – 8934 человек (ЦДИ). При этом 50,2% женщин в компании – это специалисты, 34% – рабочие, 8,8% – служащие, а 7% занимают руководящие должности.

Развитие системы социальной поддержки женщин, создание комфортных, гибких и современных условий для работы сегодня в числе безусловных приоритетов.

В компании уже четыре года функционирует Координационный совет ОАО «РЖД» по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин. Проводится системная работа, направленная на всестороннюю реализацию политики государства в отношении женщин – работниц ОАО «РЖД».

Проводниками и вдохновителями этой очень важной работы являются 16 координационных со-

медиа, улучшение условий труда, возможности для самореализации, поддержка семей и материнства.

Два раза в год для анализа результатов работы региональных советов составляется их рейтинг. Он вносит соревновательную нотку и подталкивает их к поиску новых форм взаимодействия с женщинами-работницами, к созданию новых проектов, которые помогают сотрудницам развивать компетенции, сохранять дружественную атмосферу в коллективах, берегут семейные традиции и взаимоотношения, помогают найти оптимальный баланс между работой и семьей.

Компания на регулярной основе проводит мониторинг удовлетворённости женщин трудовой деятельностью. По результатам исследования принимаются точечные и адресные решения

На протяжении последних трёх лет наблюдается рост доли женщин-руководителей в компании, что говорит о планомерной работе в этом направлении.

Начиная с 2017 года ОАО «РЖД» активно решает задачу по улучшению условий труда, отдыха и социальной поддержки сотрудниц компании. Эта работа проводится в рамках национальных целей развития Российской Федерации, а также Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 годы.

ветов, которые созданы на каждой дороге и охватывают всю территорию страны. Они знают потребности женщин разных регионов. Региональные советы разрабатывают и проводят мероприятия для женщин, опираясь на план мероприятий по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин в ОАО «РЖД», который утверждён генеральным директором – председателем правления ОАО «РЖД» Олегом Белозёровым и рассчитан на 2021–2025 годы. В нём зафиксированы такие направления, как

В этом году Координационным советом ведётся работа по нескольким направлениям. Во-первых, это предоставление работницам режима гибкого рабочего времени, дистанционной работы, а также дополнительного дня отдыха (по согласованию с работодателем). Стоит отметить, что в этом году железнодорожницы активно пользуются этими возможностями.

Во-вторых, распоряжением ОАО «РЖД» от 26 мая 2021 года был утверждён Порядок частичного возмещения работникам ОАО «РЖД» расходов за занятия детей фи-



АЛЕКСАНДР САВЕРКИН/ИД «ГУЛО»

зической культурой и спортом в платных секциях и группах.

Частичное возмещение расходов предоставляется работникам за оказанные платные услуги по физической и (или) спортивной подготовке ребёнка в возрасте от четырёх до восемнадцати лет на социальных объектах компании в размере от 300 руб. до 4 тыс. руб.

на каждого ребёнка в год. Кроме того, предусмотрена возможность оформления семейного абонемента на объектах ОАО «РЖД», включающего в себя абонемент для работника и абонемент для ребёнка.

Также ведётся работа по внесению изменений в распоряжение «Об утверждении Правил выдачи

транспортных требований ОАО «РЖД» для проезда на железнодорожном транспорте общего пользования», в котором будет предусмотрена возможность предоставления права бесплатного проезда по транспортным требованиям детям работников ОАО «РЖД» в возрасте от трёх лет в поездах дальнего следования с заня-

тием отдельного места. Планируется, что этой льготой можно будет воспользоваться в 2022 году. Сейчас такое право есть у детей с четырёхлетнего возраста.

Компания на регулярной основе проводит мониторинг удовлетворённости женщин трудовой деятельностью. По результатам исследования принимаются точечные и адресные решения там, где удовлетворённость ниже среднего уровня. Помимо исследований и опросов очень важно живое общение, поэтому летом этого года был проведён форум в Екатеринбурге, в котором приняли участие более 60 работниц со всей сети дорог.

Форум прошёл в формате стратегической сессии на тему «Новый взгляд на привычные вещи».

Сотрудницы компании показали, насколько они всесторонне развиты. Их предложения были направлены как на улучшение производственных процессов, так и на решение корпоративных задач компании, в том числе по социальной политике, внутрикорпоративным коммуникациям, повышению клиентоориентированности.

Ещё одним мероприятием, направленным на развитие и построение успешной карьеры в компании, стал онлайн-проект «Как быть успешной и счастливой», который был проведён в марте этого года. Проект направлен на улучшение качества жизни женщин, на расширение областей их интересов и компетенций. За весь период проведения проекта в нём приняли участие более 2 тыс. сотрудниц.

Финалистки онлайн-проекта в октябре этого года приняли участие в его очной версии в санатории «Зеленый Гай» в Туапсе.

Особое внимание уделяется эмоциональному состоянию сотрудниц, работающих в компании. В ряде филиалов созданы комнаты эмоциональной (функциональной) разгрузки. В них сотрудницы могут расслабиться, стабилизировать свое психоэмоциональное состояние. По итогам 2021 года будут введены в эксплуатацию 23 такие комнаты.

Историческим событием стало то, что с 1 января 2021 года снят законодательный запрет на работу женщин помощниками машиниста и машинистами на подвижном составе железных дорог. На сегодня 59 женщин завершили обучение по профессии «помощник машиниста», все они работают в компании по профессии.

11 ноября в Лихоборском подразделении Московского учебного центра профессиональных квалификаций впервые женщины наравне с мужчинами сдавали экзамен на право работы в должности машиниста электропоезда. Все пять девушек успешно прошли испытания, и им вручили свидетельства о получении профессии «машинист электропоезда» и о праве управления подвижным составом. Они смогут приступить к работе в новой должности через несколько месяцев.

Помимо профессий машинист электропоезда и его помощник, машиниста электровоза и его помощника женщины могут быть трудоустроены и по другим про-

фессиям, которые прежде были в перечне запрещённых для женщин, от водителя автомобиля, работающего на автомобиле грузоподъёмностью свыше 2,5 тонны, до электромонтёра контактной сети.

Координационный совет продолжает внимательно следить за реализацией пунктов Плана по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин в ОАО «РЖД» в регионах железных дорог.

Успех Координационного совета – в открытом диалоге руководства компании и женщины-работницы.

Как отметила советник генерального директора – председателя правления ОАО «РЖД», сопредседатель Координационного совета ОАО «РЖД» по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин Ирина Костенец, подтверждением тому, что в работе Координационного совета взят верный вектор, является признание заслуг компании в данном направлении на государственном уровне. ОАО «РЖД» стало победителем конкурса Совета Евразийского женского форума по развитию программ женского лидерства среди государственных и коммерческих организаций в номинации «Лидер перемен». Награда была вручена в рамках тематической сессии Третьего Евразийского женского форума «Глобальная корпоративная ответственность в интересах женщин» 13 октября 2021 года в Таврическом дворце в Санкт-Петербурге.

Коллектив

Юлия Алексеева,
начальник Департамента
социального развития
ОАО «РЖД»



Личный архив



Александр Саверкин/Ид.Гудок

Детский мир

Компания создаёт условия для развития подрастающего поколения

Одной из задач программы «Развитие человеческого капитала ОАО «РЖД» является воспитание потенциального кадрового резерва компании из числа талантливых и всесторонне развитых детей.

Направления работы с детьми в ОАО «РЖД» очень обширны и определяются Коллективным договором.

В настоящее время профориентация и знакомство детей с железной дорогой начинаются ещё с дошкольного возраста и продолжаются вплоть до выбора вуза. Так, компания предоставляет детям железнодорожников возможность посещать детский сад ОАО «РЖД». Затем ребёнок может пойти учиться в ведомственную школу или выбрать учебное заведение, где компания открывает свои специализированные классы. Также дети работников могут получить среднее специальное образование в железнодорожных техникумах и колледжах, поступить в железнодорожные вузы. Стоит отметить, что условия получения целевых направлений в железнодорожные вузы достаточно гибкие.

Не менее важным направлением в работе с детьми является организация внеурочной досуговой деятельности.

В компании развитая сеть учреждений дополнительного образования: 25 Детских железных дорог и шесть кванториумов. Детям предоставляется возможность развивать свои инженерные навыки в таких областях, как промышленная робототехника и IT, альтернативная энергетика и дизайн Data Science и VR-технологии. Ежегодно на Детских железных дорогах обучаются более 16 тыс. детей. На Малых магистралях они могут освоить такие железнодорожные профессии, как машинист, поездной диспетчер, проводник, монтер пути, дежурный по станции, и другие.

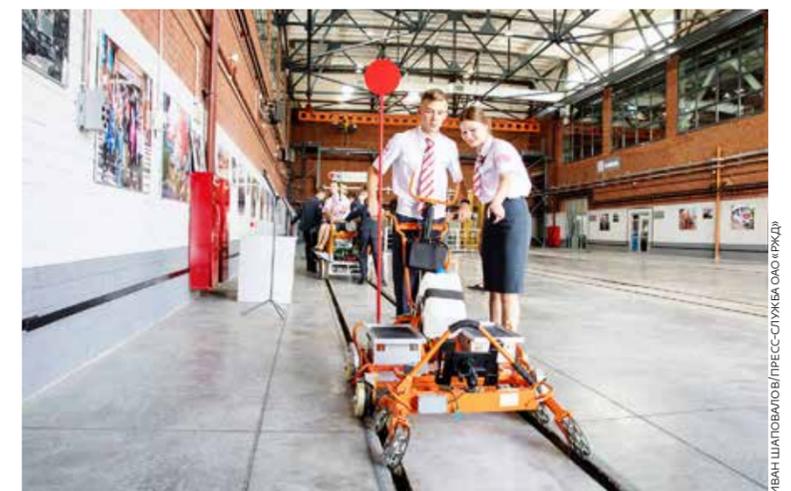
В каникулярный период компания предлагает работникам широкий выбор орга-



Иван Шаповалов/Пресс-служба ОАО «РЖД»



Иван Шаповалов/Пресс-служба ОАО «РЖД»



Иван Шаповалов/Пресс-служба ОАО «РЖД»



КВАНТОРИУМ ЧДЖД



ИВАН ШАПТОВАЛОВ/ПРЕСС-СЛУЖБА ОАО «РЖД»

низованного отдыха и оздоровления детей. В период летних, осенних и зимних каникул железнодорожники имеют возможность направить своих детей в любой загородный детский оздоровительный лагерь (ДОЛ) или санаторий, на базе которого организована детская оздоровительная кампания. Сегодня на 63 объектах детского оздоровления ОАО «РЖД» ежегодно оздоравливаются около 60 тыс. детей.

Компания располагает тремя детскими оздоровительными лагерями, расположенными на Черноморском побережье, – в посёлках Кабардинка, Дедеркой и Солоники. Ежегодно лагеря принимают порядка 6 тыс. детей.

Кроме того, дополнительно ОАО «РЖД» приобретает 4 тыс. путёвок в сторонние здравницы на Черноморском побережье, отвечающие критериям, разработанным в компании.

Кроме традиционного отдыха детей в лагерях в компании внедрён и новый дистанционный иммерсивный формат – онлайн-лагерь. Актуальность данного формата обусловлена сложной эпидемиологической обстановкой в стране. Это, конечно, не заменит традиционного лагеря, но в условиях ограничений это является достойной заменой и позволяет организовать досуг детей во внеурочное время. Онлайн-лагерь создан в полном соответствии с организационной моделью традиционного лагеря. В дистанционном формате с детьми занимаются квалифицированные педагоги социальной инфраструктуры ОАО «РЖД» (домов культуры, спортивных объектов, Детских железных дорог и кванториумов).

Сегодня в современном высокотехнологичном и быстро меняющемся мире время, проведённое ребёнком в детском оздоровительном лагере, даёт

Кроме традиционного отдыха детей в лагерях в компании внедрён и новый дистанционный иммерсивный формат – онлайн-лагерь

мощный разносторонний эффект в его развитии. Прежде всего речь идёт о самом важном навыке – социализации, способности успешно и эффективно общаться с разными людьми, находить компромиссы, а также понимать сферу своих интересов, управлять эмоциями. Именно поэтому в соответствии с современными трендами в воспитательных программах ведомственных лагерей ежегодно внедряются новые комплексные программы по актуальным темам, дополняющие традиционную кружковую деятельность.

Для формирования у детей культуры осознанного сбережения здоровья, приобщения к здоровому образу жизни во всех детских оздоровительных лагерях внедрена модульная программа «Железное здоровье». Для школьников проводятся специальные занятия, игры, мастер-классы и конкурсы, посвящённые теме здорового образа жизни, полезным привычкам.

сферы ребёнка, пространственного воображения, формирование умения эффективно работать самостоятельно и в команде.

Однако не стоит забывать о комфорте – именно комфортное пребывание детей в оздоровительных лагерях является одним из факторов их гармоничного развития. Ежегодно строятся новые корпуса, бассейны, спортивные сооружения, устанавливается технологическое оборудование. Так, в прошлом году были введены в эксплуатацию два корпуса Центра детского и семейного отдыха «Локомотив» Калининградской магистрали, где на берегу Балтийского моря могут отдыхать одновременно 140 детей или 167 взрослых. Построен физкультурно-оздоровительный корпус с бассейном в детском лагере «Факел» Московской железной дороги. В этом году были открыты два новых спальных корпуса в ДОЛе «Сосновый бор» Горьковской железной дороги и физкультурно-спортивный корпус

Для формирования у детей культуры осознанного сбережения здоровья, приобщения к здоровому образу жизни во всех детских оздоровительных лагерях внедрена модульная программа «Железное здоровье»

Для детей, увлекающихся спортом, в лагерях проводится чемпионат по футболу «Локобол-ДОЛ» и фестиваль спорта «Выше! Быстрее! Сильнее!», в основу которого включены нормы ГТО согласно возрастным особенностям детей.

Для знакомства ребят с железнодорожными профессиями, развития у них интереса и мотивации к познавательной, творческой деятельности в области инженерно-технических наук ведётся профориентационная работа: внедрены программы «Железнодорожная корпорация», «Фабрика профессий», «Страна железных дорог».

Во всех лагерях созданы условия для выявления и развития индивидуальных способностей каждого ребёнка. Образовательные программы ДОЛов направлены на обогащение информационного запаса научными понятиями и законами, развитие эмоциональной

с бассейном в «Синезёрках» МЖД. Кроме того, продолжаются благоустройство и реконструкция двух детских оздоровительных лагерей на Свердловской дороге – «Зелёный луг» и «Гудок».

Для реализации комплексных развивающих программ осуществляется поэтапное обновление обучающего оборудования (VR, IT, мультимедиа), что позволяет поддерживать интерес и вовлечённость современных детей в активное участие в новых модулях и программах.

Чтобы оформить заявку в детский оздоровительный лагерь, получить всю необходимую информацию как об инфраструктуре детского оздоровительного лагеря, его расположении, расписании смен, так и о реализуемых в нём развивающих программах, достаточно зайти на Сервисный портал в раздел «Мои льготы/детский отдых» и воспользоваться услугой онлайн. [ПЛУЕТ](#)

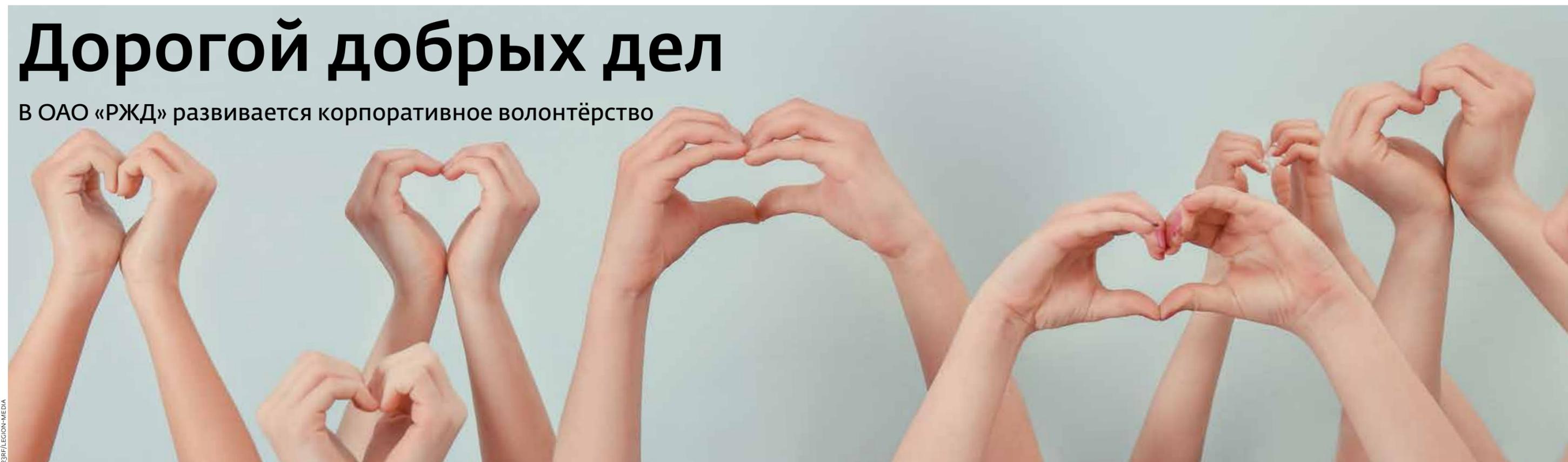
Юлия Брагина,
ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА
ДЕПАРТАМЕНТА СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ОАО «РЖД»



АЛЕКСАНДР САВЕРКИН/ИД «ГУДОК»

Дорогой добрых дел

В ОАО «РЖД» развивается корпоративное волонтерство



Сообщество железнодорожников – сплоченный коллектив, который всегда славился своим равнодушием и традициями взаимопомощи, передающимися из поколения в поколение. Поэтому развитие корпоративного волонтерства – это естественная и неотъемлемая часть социальной политики ОАО «РЖД». Об истории, философии и будущем корпоративного волонтерства «Пульту управления» рассказала заместитель начальника Департамента социального развития Юлия Брагина.

– Юлия Викторовна, расскажите, пожалуйста, сколько работников участвует в волонтерском движении и по каким направлениям ведется работа?

– В настоящее время более 85 тыс. работников компании по своей инициативе участвуют в различных волонтерских акциях, например ежегодных субботниках перед майскими праздниками, высадке деревьев во Всероссийской экологической акции «Зеленая Россия», организуют праздники для детей в домах малютки, помогают одиноким пенсионерам и участвуют в поисковых отрядах.

На сегодняшний день в компании существует семь базовых направлений корпоративного волонтерства: социальное волонтерство, развитие культурно-исторического наследия, образование и наставничество, охрана окружающей среды, здоровый образ жизни, безопасность на железнодорожном транспорте, помощь пассажирам железнодорожного транспорта. С 2020 года ком-

пания большое внимание уделяет медицинскому волонтерству, что очень актуально в период пандемии. В 2021-м, в Год экологии, в компании особое внимание было уделено охране окружающей среды.

– Как зародилось корпоративное волонтерство в компании и какие основные этапы его развития можно выделить?

– Корпоративное волонтерство в ОАО «РЖД» началось в 2011 году с программы «Молодежь РЖД» на Южно-Уральской железной дороге. Именно молодые работники этой магистрали стали первыми добровольцами в компании: они запустили проект «Эстафета добрых дел». Одной из первых акций было поздравление ветеранов-железнодорожников с Днём Победы.

В 2017 году на Октябрьской железной дороге впервые был проведен грантовый конкурс социальных проектов «Проводники хороших дел».

В 2018 году были разработаны основные нормативные документы в сфере добровольчества в компании. А в 2019 году уже пенсионеры-железнодорожники присоединились к движению – были созданы отряды серебряных волонтеров, проведено первое обучение секретарей дорожных комиссий и организовано первое мероприятие, на котором соединили волонтеров разных возрастов, в том числе пенсионеров.

В 2020 году был утвержден план мероприятий по корпоративному волонтерству на три года. Пандемия сильно изменила все сферы нашей жизни, но наши волонтеры проявили себя и в этих условиях. Было организовано 85 волонтер-

Инициатива



На сегодняшний день в компании существует семь базовых направлений корпоративного волонтерства

ских штабов помощи неработающим пенсионерам, которые действуют и по сей день. Добровольцы доставляют продукты и лекарства и психологически поддерживают пожилых людей.

В прошлом году состоялись первый онлайн-форум корпоративных волонтеров и слёт добровольцев на Черноморском побережье, где встретились в очном формате лучшие волонтеры со всех железных дорог. Также в 2020-м был разработан и утверждён значок отличия «Волонтер РЖД». Уже в этом году первые 100 человек будут награждены этим значком.

В этом году был утверждён Порядок обеспечения деятельности корпоративного волонтерства

в ОАО «РЖД», и в ближайшее время планируется разработать паспорт корпоративного волонтера и систему оценки волонтерской активности.

– **На ваш взгляд, что даёт компании и её сотрудникам корпоративное волонтерство?**

– Ключевая цель развития волонтерства в ОАО «РЖД» – укрепление корпоративной культуры и повышение социальной ответственности компании. Это означает, что такое явление, как корпоративное волонтерство, исключительно важно как для ОАО «РЖД», так и для каждого сотрудника.

Благодаря корпоративному волонтерству повышается в целом эффективность работы компании. Ведь люди участвуют в различных проектах

не по указке сверху, а по зову своей души. При этом компания имеет возможность привлечь и сохранить лучших специалистов, укрепить свой имидж. Ну и, конечно же, реализовать свою социальную ответственность перед обществом и страной в целом. Кроме того, волонтерское движение способствует сплочению коллектива, даёт возможность сотрудникам развиваться не только профессионально, но и нравственно.

В рамках семи основных направлений корпоративного волонтерства созданы целые сообщества, где работники вне зависимости от возраста могут развиваться не только вместе с коллегами, но и с членами своей семьи, друзьями, пенсионерами отрасли.

– **А каково ваше личное отношение к волонтерству?**

– Для меня волонтерство – это прежде всего состояние души, когда ты можешь помочь нуждающимся просто так, потому что это делает нашу жизнь лучше. И конечно же, для меня как для заместителя начальника Департамента социального развития важно понимать и знать наших работников, их нужды и потребности, понять, что для них является ценным.

– **Как организовано взаимодействие добровольцев в компании?**

– Экосистема корпоративного волонтерства ОАО «РЖД» основывается исключительно на инициативе работников и их активной гражданской позиции.

Главным звеном добровольчества в ОАО «РЖД» являются дорожные советы по корпоративному волонтерству. Их основные задачи: тиражировать лучшие социальные практики, образовательные программы и методики в сфере



волонтерства, укреплять партнёрство между лидерами волонтерского движения, представителями органов власти, общества, обеспечивать участие работников холдинга «РЖД» в полезной общественно-социальной деятельности, формировать привлекательный и позитивный образ волонтера РЖД. Также всю работу по корпоративному волонтерству мы проводим совместно с Благотворительным фондом (БФ) «Почёт».

Стоит отметить, что дети работников компании тоже приобщаются к волонтерству с малых лет. Ребята ходят на различные социальные мероприятия вместе с родителями.

– **Корпоративное волонтерство развивается только в периметре компании?**

– Однозначно нет, мы выходим на более широкую аудиторию. В России крупнейшей волонтерской организацией и куратором волонтерского

Ключевая цель развития волонтерства в ОАО «РЖД» – укрепление корпоративной культуры и повышение социальной ответственности компании

Инициатива



ВЛАДИМИР ЛИТВИНОВ/ИД «ГЛУДОК»



ДМИТРИЙ МАШКОВ



НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ»



НАТАЛЬЯ ШАВОРСТОВА

движения является Ассоциация волонтерских центров (АВЦ). В прошлом году ОАО «РЖД» подписало трёхстороннее соглашение о сотрудничестве с АВЦ и БФ «Почёт». В настоящее время в рамках данного сотрудничества прорабатывается вопрос участия ОАО «РЖД» в международном форуме «МЫВМЕСТЕ», куда планируем отправить делегацию корпоративных волонтеров.

Благодаря сотрудничеству с Ассоциацией волонтерских центров руководство компании вошло в состав Совета по устойчивому развитию бизнеса, корпоративной социальной ответственности и волонтерству при Торгово-промышленной палате РФ. Одну из шести комиссий данного совета возглавляет начальник Департамента социального развития ОАО «РЖД» Юлия Алексеева. В данную комиссию уже вошло более 30 компаний, таких как «Росатом», «Норникель», СИБУР и другие. Проводятся исследования, совместные акции, форумы и другие значимые мероприятия.

– В этом году в компании был проведён V грантовый конкурс социальных инициатив «Проводники хороших дел». Расскажите, пожалуйста, какие задачи у этого проекта.

– Конкурс «Проводники хороших дел» является важнейшей инициативой компании в области развития добровольческого движения. Конкурс впервые был проведён в 2017 году на Октябрьской железной дороге, тогда размер грантового фонда составлял всего 230 тыс. руб. Но уже начиная с 2018 года конкурс стал общесетевым. Он позволяет активным добровольческим группам реализовать свои инициативы и получить на их организацию денежные средства.

В 2021 году размер грантового фонда составил 3,8 млн руб. За все годы было профинансировано уже порядка 200 социально значимых инициатив. В 2022 году запланирован грантовый фонд в размере 5 млн руб.

– Как будет развиваться корпоративное волонтерство в дальнейшем?

– В первую очередь планируется разработать и утвердить на правлении целевую программу «Корпоративное волонтерство ОАО «РЖД». В программе будут обозначены основные тренды развития данной деятельности, определены ключевые направления, утверждена система форумов и организации общесетевых акций и многое другое.

В рамках реализации Программы по развитию человеческого капитала компании планируется к 2030 году увеличить количество вовлечённых в добровольческую деятельность работников с 11 до 15%

В рамках реализации Программы по развитию человеческого капитала компании планируется к 2030 году увеличить количество вовлечённых в добровольческую деятельность работников с 11 до 15%.

Мы много внимания уделяем обучению наших волонтеров, чтобы они могли грамотно организовать акцию, найти партнёров, оформить свою идею на конкурс. Ближайшее обучение запланировано на конец ноября – начало декабря этого года, в нём примут участие 150 волонтеров компании. Также в начале декабря на международном форуме «МЫВМЕСТЕ» будет организован круглый стол с представителями других компаний, в рамках которого мы обсудим организацию общесетевых акций.

Для стимулирования добровольческой деятельности планируется запустить электронный паспорт волонтера, где каждый доброволец компании будет видеть возможные активности, в которых он сможет принять участие. За участие в волонтерских акциях будут начисляться баллы в рамках реализации проекта «Бонусный пакет», их также можно будет увидеть в электронном паспорте.

Кроме того, в настоящее время проводится работа по интеграции с общероссийской автоматизированной площадкой dobro.ru, где у наших добровольцев будут единые паспорта волонтеров, и они смогут присоединиться к получению бонусов от государства.

ИДУЧЕНКО

БЕСЕДОВАЛА ВИКТОРИЯ ГАДЖИЕВА

Инициатива ➤

Евгений Поспелов,
первый заместитель
начальника департамента
социального развития
ОАО «РЖД»



Личный архив



Охрана здоровья

В ОАО «РЖД» мотивируют сотрудников заниматься физкультурой и спортом

Архив/Ид «Гудок»

Инициатива



В июле прошлого года правление ОАО «РЖД» утвердило Концепцию здорового образа жизни на 2020–2025 годы. Это главный документ, определяющий политику в области охраны здоровья железнодорожников. Он включает девять основных направлений: профилактика потребления табака; снижение количества потребляемого алкоголя; здоровое питание на рабочем месте; повышение физической активности; сохранение психологического здоровья и благополучия; профилактическая медицина; условия труда; просветительская работа; мотивация.

Залогом успешности программы является целостный подход, основанный на том, что здоровье – это не только отсутствие болезней, но и состояние полного физического, эмоционального, интеллектуального, социального благополучия.

За девять месяцев 2021 года было проведено более 15 тыс. мероприятий по всем девяти направлениям концепции с общим охватом около 3 млн человек. Это привело к снижению заболеваемости наших работников,



ИРИНА ШГОЛЬБАЙД «ЛУДОК»

уменьшению количества листов временной нетрудоспособности. Стоит отметить, что проект «Концепция здорового образа жизни» вошёл в число лучших социальных проектов России 2020–2021 годов. Также этот проект занял второе место на международном конкурсе BRICS Solutions for SDG's Awards 2021 в номинации «Хорошее здоровье и благополучие» и стал финалистом премии «МЫВМЕСТЕ».

Спорт без отрыва от производства

Недостаточная физическая активность людей – одна из проблем со-

временного мира, она актуальна для каждого четвёртого взрослого человека. Физическая активность является неотъемлемой частью здорового образа жизни. Поэтому хочется сделать отдельный акцент на разделе, посвящённом повышению физической активности.

Большая работа ведётся в регионах железных дорог в части создания и развития физкультурно-спортивных клубов (ФСК). Они создаются инициативной группой работников ОАО «РЖД» на добровольных началах в филиалах и их структурных подразделениях при содействии ОАО «РЖД», Роспрофжела и РФСО «Локомотив».

Основным условием создания ФСК является выделение помещения на предприятии для занятий физкультурой и спортом, приветствуется также выделение территории на свежем воздухе для оборудования воркаут-площадки. Гимнастические снаряды (турник, брус) непосредственно на территории предприятия – это шаг навстречу работникам. Если созданы такие условия, то не обязательно идти в спортзал – можно просто подойти к турникам в период кратковременного отдыха.

На сегодняшний день на сети железных дорог работают 588 ФСК,

и «Социальное партнёрство». В результате работы по направлению «ЗОЖ» был создан проект «Агенты по продвижению здорового образа жизни».

Агенты станут проводниками движения ЗОЖ на всех уровнях организационной структуры в компании. Именно они займутся мотивацией работников к бережному отношению к собственному организму.

В ближайшее время будет утверждено положение «Об агентах по продвижению здорового образа жизни в ОАО «РЖД». Человек, ведущий за собой людей, должен

тоже в настоящий момент прорабатывается. Также в планах создание мобильного приложения с челленджами активности для работников ОАО «РЖД», желающих вести здоровый образ жизни с фиксацией данных физической активности и переводящей их в баллы. Эта идея в настоящий момент прорабатывается в части автоматизации данного процесса.

Масса спортивных возможностей

Директор ОАО «РЖД» по коммуникациям – начальник Департамента по взаимодействию с фе-

Агенты ЗОЖ станут проводниками движения здорового образа жизни на всех уровнях организационной структуры в компании. Именно они займутся мотивацией работников к бережному отношению к собственному организму

в которых занимаются 25 тыс. железнодорожников.

Агенты ЗОЖ в деле

С июня этого года в течение четырёх месяцев Департаментом социального развития проводился проект «PRO людей», инициированный с целью выявления и объединения работников, желающих воплотить идеи и проекты в области социальной политики компании. На конкурсе определено пять направлений деятельности: «Развитие ребёнка», «ЗОЖ», «Спорт», «Жилищная политика»

обладать определённым багажом знаний по данной теме. И в ноябре этого года АНО «Корпоративный университет» провела первое в истории компании обучение агентов по продвижению ЗОЖ.

В следующем году планируются проведение конкурса лучших агентов ЗОЖ, организация слёта, создание целого сообщества агентов.

Для мотивации агентов на местах предложено внести изменения в программу «Бонусный пакет» и предусмотреть поощрение баллами для агентов ЗОЖ, что

деральными и региональными органами власти Юрий Нагорных отмечает, что в условиях новых вызовов, которые привнесла пандемия, роста экономических потерь от заболеваемости и травматизма повышаются требования к уровню физического здоровья и психологической устойчивости работника. Сохранение здоровья трудящихся – это не только предпосылки для высокой производительности труда, улучшения благосостояния, но и залог устойчивого развития компании.

К 2030 году число работников, регулярно занимающихся спортом и участвующих в массовых спортивных мероприятиях, должно достигнуть 71%

Инициатива



КОНСТАНТИН ЕФРЕМОВ/ИД «ГУДОК»



СЕРГЕЙ ВРЯЗГАЛО



ИВАН ШАТОВ/ПРЕСС-СЛУЖБА ОАО «РЖД»



ПЕТР ГРИДИНИИД «ГУДОК»

Именно поэтому большое значение приобретают вопросы организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в трудовых коллективах. Уже к 2030 году число работников, регулярно занимающихся спортом и участвующих в массовых спортивных мероприятиях, должно достигнуть 71%.

Работа по увеличению числа физкультурников проводится каскадно по следующим направлениям: организация и проведение физкультурных и массовых спортивных мероприятий корпоративного, дорожного и узлового уровней; обеспечение деятельности объектов спорта ОАО «РЖД»; частичная компенсация занятий физической культурой.

Так, в 2021 году проведено около 650 массовых спортивных мероприятий, в которых приняли участие 40,5 тыс. человек. Состо-

ялось 12 корпоративных (всероссийских) физкультурных и массовых спортивных мероприятий для работников – это чемпионаты по лыжным гонкам, футболу 8x8, шахматам, бадминтону, хоккею с шайбой, волейболу, спортивному ориентированию, спартакиада и многие другие.

На объектах спортивного назначения ОАО «РЖД» функционирует более 900 спортивных секций по наиболее популярным видам спорта, где занимаются 20,1 тыс. человек, из них 18,3 тыс. – железнодорожники и члены их семей.

В рамках реализации подпункта 7.33. Коллективного договора ОАО «РЖД» на 2020–2022 годы осуществляется частичная компенсация затрат работников на занятия физической культурой и спортом в платных секциях и группах.

Размер компенсации определяется исходя из средств, предусмо-

тренных в бюджете предприятия на эти цели, с учётом количества заявлений, но не более 20 тыс. руб. одному работнику в год.

В 2021 году уже получили компенсацию 46,8 тыс. человек на общую сумму 189,2 млн руб.

Следует отметить, что мероприятия, которые продвигают идею формирования системы здорового образа жизни среди работников компании и членов их семей, заслуживают особого внимания. Именно поэтому мы реализуем большое количество проектов, вот некоторые из них.

По всей сети железных дорог с 5 по 11 апреля текущего года проведена Неделя здорового образа жизни в ОАО «РЖД», в рамках которой ежедневно проходили различные мероприятия (зарядка, производственная гимнастика, консультации медицинских специалистов, мастер-классы по здо-

Большое внимание компания уделяет формированию активной осмысленной позиции у детей работников по сохранению здоровья. Летом этого года во всех 54 детских оздоровительных лагерях компании была запущена программа «Железное здоровье»

ровому питанию и др.). В рамках акции проведено 1200 мероприятий (включая онлайн-трансляции), в которых приняли участие более 220 тыс. человек.

Летний период прошёл под знаком «Лето здоровья». В рамках этой онлайн-акции были проведены челленджи в поддержку здорового образа жизни, лекции и мастер-классы экспертов по психологическому здоровью, основам правильного питания, спортивные и волонтерские мероприятия.

Большое внимание в компании уделяется формированию активной, осмысленной позиции у детей работников по сохранению здоровья. Летом этого года во всех 54 детских оздоровительных лагерях компании была запущена программа «Железное здоровье».

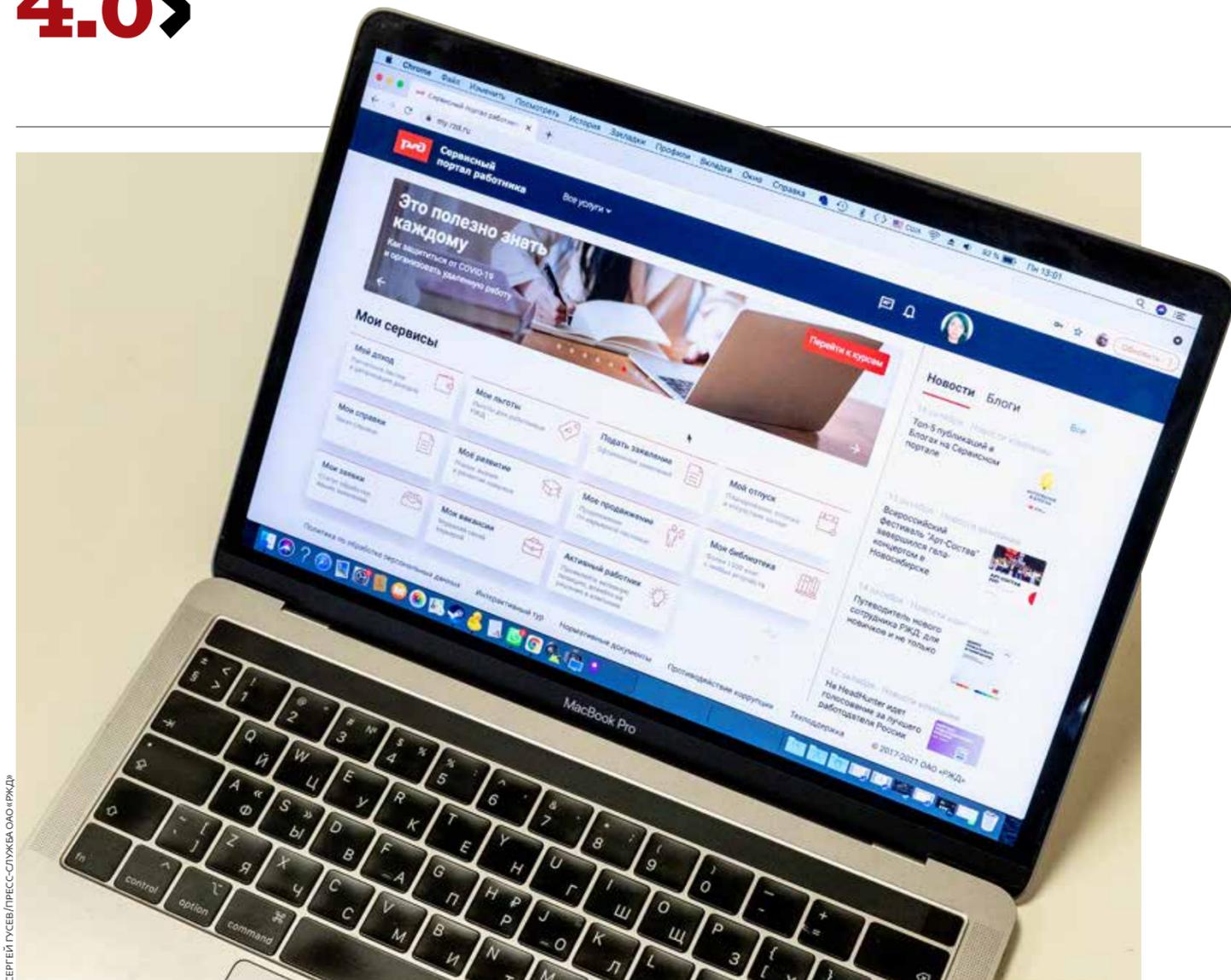
Необходимо отметить, что компания всегда помнит о своих ветеранах. Ежегодно организуется фестиваль в поддержку здорового образа жизни «Серебряная осень», он уже стал доброй традицией и

является выражением глубокой признательности ОАО «РЖД» ветеранам за их многолетний труд.

В III Международном фестивале спорта и здорового образа жизни «Серебряная осень», который прошёл с 25 сентября по 2 октября этого года, приняли участие более 150 ветеранов-железнодорожников.

Компания идёт в ногу со временем, ориентируется на современные потребности работников и внедряет новые интересные востребованные программы. **ПУЛЬТ**

Революция 4.0



СЕРГЕЙ ПУСЦЕВ / ПРЕСС-СЛУЖБА ОАО «РЖД»

Льготы в онлайн

Цифровизация социальной сферы ОАО «РЖД» продолжается

В соответствии с указом Президента Российской Федерации Владимира Путина одной из важных национальных целей развития страны является цифровая трансформация. Наступившая цифровая эра и цифровые тренды диктуют правила, а также становятся неотъемлемой частью нашей жизни, и мы «вшиваем» эти процессы в социальную сферу. В рамках цифровизации социальной сферы ОАО

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



АЛЕКСАНДР САВЕРКИН / ИД «РУДОС»

«РЖД» основной задачей, стоящей перед нами, является не просто автоматизация текущих процессов, но и целостное изменение подхода к предоставлению социальных услуг работникам компании.

Для исполнения этой задачи разрабатываются и внедряются социальные цифровые сервисы, направленные прежде всего на упрощение процедуры получения социального пакета и создание доступной, удобной среды для управления льготами и компенсациями работников, членов их семей и неработающих пенсионеров.

Уже сегодня на Сервисном портале работника ОАО «РЖД» железнодорожники могут воспользоваться наиболее востребованными сервисами, такими как оформление льготного проезда, оформление путёвки на взрослое и детское оздоровление, узнать, какую сумму компания направляет на социальную под-

держку социального пакета от линейного до центрального уровня ОАО «РЖД», могли осуществлять свою деятельность в едином информационном пространстве, в 2019 году создана автоматизированная информационная система (АИС) социального блока «Льготы».

АИС «Льготы» является «цифровым сердцем» социального блока компании. В ней обрабатывается и ведётся учёт всех заявочных кампаний по льготам, проводятся комиссии по направлениям, формируется социальный паспорт и бюджет, а также проводится анализ и мониторинг текущей ситуации по социальным направлениям для принятия управленческих решений.

Мы уделяем особое внимание информированию железнодорожников о социальных возможностях, проектах и новых мерах социальной поддержки. На Сервисном портале ведутся блоги «Трансформация со-

Уже ведутся работы по разработке нового инструмента – «Уведомление работников по наступлению жизненной ситуации», – позволяющего проводить адресное информирование сотрудников

держку работника, а в скором времени будет доступен сервис частичной компенсации занятий спортом (спортивного абонеента), который в настоящее время пилотируется в отдельных подразделениях.

Ведутся работы по развитию и цифровизации проактивных социальных сервисов, а также совершенствуются уже существующие сервисы. В рамках развития этого направления:

- разрабатывается возможность подачи заявки на получение корпоративной поддержки;
- тестируется ипотечный калькулятор;
- ведётся работа по запуску бонусного пакета;
- развивается информационное пространство для организации культурно-массовых мероприятий, продвижения здорового образа жизни и корпоративного волонтерства.

Для того чтобы все сервисы заработали в полной мере и специалисты, ответственные за предоставле-

циальной сферы», «Социальная поддержка» и «Окно в мир жилищной политики ОАО «РЖД», используется новостная лента.

В настоящее время ведутся работы по разработке нового инструмента – «Уведомление работников по наступлению жизненной ситуации», – позволяющего проводить адресное информирование сотрудников, например, при бракосочетании, рождении ребёнка и других.

Следуя современным трендам, актуальную информацию о событиях в социальной политике компании можно узнать в аккаунте Департамента социального развития в сети Instagram (перейти на аккаунт можно, отсканировав QR-код).



Алла Барабаш,
главный специалист отдела
координации деятельности
объектов социальной
инфраструктуры Департамента
социального развития
ОАО «РЖД»



Личный архив

Всё для людей

Департамент
социального
развития курирует
жизненно важные
вопросы



Архив/Ид.студок»

Первым документом, где наряду с вопросами выделения бюджетных средств на поставку подвижного состава, оборудования и выполнения строительно-монтажных работ были прописаны социальные обязательства перед работниками железнодорожного транспорта, стало постановление Правительства РФ от 26 декабря 1991 года «О неотложных мерах по стабилизации работы «Российских железных дорог» и социальной поддержке железнодорожников в 1992 году». Затем 7 апреля 1992 года указанием Министерства путей сообщения РФ в структуре МПС было создано Управление социального развития. Основными задачами управления стали: разработка направлений социальной поддержки, установление льгот, улучшение жилищно-бытовых условий железнодорожников; строительство жилищно-коммунальных объектов, спортивно-культурных и оздоровительных учреждений, разработка правил, инструкций по вопросам охраны труда, эксплуатации зданий, сооружений, водоснабжения и водоотведения.

16 апреля 1992 года было заключено трёхстороннее Отраслевое тарифное соглашение между Правительством РФ, МПС и Независимым профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей. Таким образом, в 1992 году было положено начало системе социального партнёрства.

В 1996 году Управление социального развития было переименовано в Департамент социальной политики и охраны труда. В составе Департамента были отделы социальной политики, гражданских сооружений, отдел водоснабжения и водоотведения, отдел рабочего снабжения, а также отдел охраны труда.

В связи с образованием ОАО «РЖД» в 2003 году Управление социального развития в числе других управлений было упразднено, был создан Департамент социального развития и непроизводственной сферы. На тот момент в составе ОАО «РЖД» находились следующие объекты социальной сферы: 61 учреждение культуры и 213 спортивных сооружений, 285 лечебно-профилактических учрежде-

Ретроспектива



СЕРГЕЙ ГУСЕВ / ПРЕСС-СЛУЖБА ОАО «РЖД»



АЛЕКСАНДР ДРЯВЧИД / «ГУДОК»

дений, 100 санаториев-профилакториев, 101 детский оздоровительный комплекс. Жилищные потребности железнодорожников обеспечивали 1,2 млн кв. м жилищного фонда. В состав предприятий рабочего снабжения вошли 14 дорожных центров и 95 отделов рабочего снабжения.

На начальника Департамента социального развития и непроизводственной сферы были дополнительно возложены контроль за негосударственным пенсионным обеспечением лиц, ушедших на пенсию, осуществляемым через Негосударственный пенсионный фонд железнодорожного транспорта – НПФ «Благосостояние», а также оказание дополнительной ежемесячной материальной помощи через Благотворительный фонд «Почёт».

В ноябре 2004 года впервые в практике работы железнодорожного транспорта был заключен Генеральный коллективный договор ОАО «РЖД» на 2005 год, первоосновой которого стало ранее действующее Отраслевое тарифное соглашение на железнодорожном транспорте. С 2004 года департамент также курирует деятельность по оказанию благотворительной помощи работникам, неработающим пенсионерам ОАО «РЖД» и членам их семей.

В 2006 году департамент получил своё современное название – Департамент социального развития – и на него были возложены функции проведения единой социальной политики в области культуры, спорта, оздоровления, социальных и корпоративных программ, различных форм корпоративной поддержки и социальной защиты работников ОАО «РЖД». В этом же году были созданы дирекции социальной сферы, а также отделы жилищной корпоративной политики и социального развития.

В функции дирекций социальной сферы входит оздоровление детей железнодорожников по программам и при непосредственном контроле Департамента социального развития. Ежегодно за летний период на объектах компании отдыхают и оздоровливаются более 50 тыс. детей, в том числе 10 тыс. детей на Черноморском побережье.

В связи с передачей жилого фонда компании в федеральную и муниципальную собственность изменились функции департамента в области жилищной политики. Была принята Концепция жилищной политики ОАО «РЖД», направленная на решение двух основных задач: создание спе-



ПРЕСС-СЛУЖБА ЮВЖД



НИКОЛАЙ КАБЛАШОВИД / «ГУДОК»

С 2004 года департамент курирует деятельность по оказанию благотворительной помощи работникам, неработающим пенсионерам ОАО «РЖД» и членам их семей

циализированного жилищного фонда (технологическое жильё) для обеспечения технологического процесса перевозок трудовыми ресурсами и финансовая поддержка работников дефицитных и востребованных профессий, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

С мая 2019 года Департамент социального развития курирует корпоративное волонтерство. В рамках волонтерской деятельности одним из приоритетных направлений является оказание помощи ветеранам, детям, пожилым и инвалидам.

Проходит время, меняются условия жизни, вносятся изменения в цели и задачи департамента. Начиная с 2021 года Департамент социального развития наряду с другими задачами формирует и реализует политику в области оказания услуг и

доступности объектов социальной инфраструктуры для инвалидов и маломобильных групп населения. При взаимодействии со Всероссийским обществом инвалидов департаментом разрабатывается порядок обеспечения условий доступности для инвалидов и маломобильных групп населения объектов социальной инфраструктуры ОАО «РЖД» и предоставляемых на них услуг, а также методика оценки доступности для инвалидов и маломобильных групп населения объектов социальной инфраструктуры компании.

Все изменения функций департамента – это работа для человека и во имя человека. В апреле 2022 года исполнится 30 лет с момента создания Департамента социального развития ОАО «РЖД».



Павел фон Дервиз



Карл фон Мекк

Государственно-частное партнёрство

160 лет назад состоялось первое всероссийское совещание по концессиям

В ноябре 1861 года состоялось первое (и оказавшееся последним) всероссийское концессионное совещание по железным дорогам. На нём выступали ведущие железнодорожные деятели, представители промышленных, торговых и финансовых кругов. С

учётом высказанных на нём мнений формировалась государственная политика в области железнодорожного дела в решающие для него годы.

К 1861 году государственная и частная составляющие в развитии железных дорог Российской империи сосуществовали уже четверть века. За это время предпринима-

лось несколько попыток выработать общий подход к делу. Историк А.А. Голубев из Петербургского государственного университета путей сообщения так описывает сложившееся положение дел: «В 1856 году с целью монополизировать руководство частным железнодорожным строительством было создано как государственно-частное

железнодорожное предприятие Главное общество российских железных дорог (ГОРЖД). Правительство, учреждая ГОРЖД, ожидало также прилива иностранного капитала. Первоначальный капитал общества составлял 275 млн руб. Поставленные перед обществом цели ускорить железнодорожное строительство не были достигнуты, было построено всего 755 вёрст из 4 тыс. планировавшихся. К 1859 году из 320 тыс. акций только 17 тыс. было размещено за рубежом. Правительству пришлось длительное время поддерживать ГОРЖД, выдавая ему крупные денежные суммы. К 1863 году долг компании составил 135 млн руб., из них 92 млн руб. – правительству».

Для поиска выхода из этой ситуации было созвано всероссийское концессионное совещание по железным дорогам. Проходило оно в Санкт-Петербурге с участием 128 человек. На нём обсуждался целый ряд проблем железнодорожного строительства, главные из которых были связаны с концессиями.

С отчётными докладами выступали выдающиеся подвижники железнодорожного дела Павел фон Дервиз и Карл фон Мекк. Именно они озвучили важную цифру о совокупной длине всех проложенных за 25 лет линий – 4500 км (включая ещё строящиеся), примерно 2500 км было сооружено руками частных обществ. Неутешительный вывод гласил: при таких темпах создание общероссийской железнодорожной сети растянется на сотни лет. Спорным оставалось и качество железнодорожного полотна. Дервиз и Мекк привели

весьма печальную статистику, согласно которой одно чрезвычайное происшествие (к счастью, без человеческих жертв) приходилось в среднем на 10 км путей. Этот показатель был самым высоким в Европе. Но ещё хуже обстояли дела с показателем насыщенности железнодорожной сети, который отражает соотношение между длиной линий и масштабами страны. Для Российской империи он оказался самым низким в мире.

соответствующую статистику. Общество должно было работать в тесном сотрудничестве с Минфином и Главным управлением путей сообщения, однако напрямую им не подчиняясь.

Малый концессионный план отличался принципиально. Действующему совету по концессиям отводилась роль консультативного органа при правительстве. Он должен был оценивать реализуемость железнодорожных проектов, их стоимость и возможную

Главный же вывод совещания был неутешителен для сторонников государственнического подхода в деле железнодорожного строительства: у казны просто не хватало денег на осуществление планов по сооружению железнодорожных линий даже первой очереди

По итогам обсуждения отчётных докладов было принято два плана, которые, в свою очередь, выносились на рассмотрение Минфина.

Большой концессионный план предусматривал создание всероссийского общества концессионеров при ГОРЖД. Оно должно было пользоваться самостоятельностью, на свои средства проводить экспедиции и разведывательные работы, выдвигать инициативы о планировании новых железнодорожных линий, а также собирать

окупаемость. Не имея собственных средств, он был подконтролен Минфину, для которого осуществлял, как бы мы сказали сейчас, аудит: оценку прибыли и потенциальных рисков. Совет по концессиям имел право совещательного голоса в дебатах о финансировании железнодорожного строительства. Его штат должен был пополняться военными и гражданскими инженерами с государственной службы. Но в обоих случаях в советах должны были быть представлены виднейшие



деятели российских торгово-промышленных кругов.

Главный же вывод совещания был неутешителен для сторонников государственнического подхода в деле железнодорожного строительства: у казны просто не хватало денег на осуществление планов по сооружению железнодорожных линий даже первой очереди. Не менее, если не более тяжёлым было положение с инженерами: даже те из них, кто хотел связать свою жизнь с граждан-

продукции. По мнению инженера Андрея Фрейберга, выступавшего в роли эксперта по металлургии, уже в течение 10 лет Российская империя могла бы обеспечить сама себя всем необходимым железнодорожным производством.

Как отнеслись к совещанию в правительстве? Минфин направил своего полномочного представителя, который должен был корректировать предложения с точки зрения их приемлемости и целесообразности. Однако, по сло-

но, мы должны придерживаться коммерческих принципов как единственного объективного показателя в деле железнодорожного развития на сегодня... Собственно, ничто не мешает государству со временем стать главным выгодоприобретателем от сооружения железных дорог. Но создавая концессию сейчас, мы должны быть уверены в быстрой окупаемости первой очереди строительства». Развивая свою мысль, инженер делал вывод о том, что следует как можно скорее связать железными дорогами крупные торговые центры, месторождения полезных ископаемых (прежде всего угля) и имеющие выход в море порты.

Минфин счёл его исключительно коммерческим. Несомненно, коммерческая логика была здесь на первом месте, но сделанное предложение далеко не исчерпывалось соображениями выгоды. В этой идее концессионный капитал представлял в качестве оборотного, который был необходим для как можно более быстрого сооружения второй и последующих очередей железных дорог. Главную роль здесь играл принцип «построить больше и быстрее».

Инженерная точка зрения во многом опередила своё время. Действительно, со временем стал возможен выкуп железных дорог казной, но ещё до этой масштабной акции 1890-х годов правительство принимало самое активное участие в субсидировании развития всероссийской железнодорожной сети. Кроме того, как справедливо предположил Маловский, государство всё равно имело возможность получать свою долю

прибыли от использования железных дорог, проложенных между центрами торговли, промышленности и коммерции.

Серьёзные нарекания сразу после окончания совещания вызвало отсутствие стратегической точки зрения на роль железных дорог. Между тем после поражения в Крымской войне стало очевидно, что железные дороги являются одним из ключевых логистических факторов в современных войнах. Однако военное министерство фактически проигнорировало концессионное совещание и не прислало на него своих представителей.

Крайне важной темой оставалось взаимодействие частных акционерных обществ с правительством. Фон Дервиз прямо заявлял о том, что члены концессионного совещания должны быть допущены в Главное управление путей сообщения в качестве наблюдателей с правом совещательного голоса. В качестве альтернативы фон Мекк предлагал создать новый орган, который представлял бы интересы концессионеров. В целом обе эти инициативы были направлены на усиление открытости и прозрачности в деятельности правительства, но этого удалось достичь только в 1880-е годы.

Обосновывая свою точку зрения, фон Дервиз писал: «Я, как и многие мои товарищи, готов согласиться с любыми планами развития железнодорожного дела в России, которые имеет сейчас предложить Министерство финансов или Главное управление. Но мне представляется необходимым, чтобы в ходе обсуждения

учитывали и наши голоса... Ни для кого не является государственной тайной, что доля частных лиц в железнодорожном строительстве уже превзошла участие правительства. Мы бы хотели, чтобы наш вклад в государственное благосостояние России был оценён по достоинству».

Ещё с одной оригинальной идеей выступил инженер Николай Чепуров. Он предлагал создать фактически совместное акционерное общество, где были бы в равной мере представлены и государство, и частные лица. Государственный план имел бы преимущество в очереди реализации, но с одной важной оговоркой: на каждый километр железных дорог государственного заказа должно было приходиться два километра частных железнодорожных путей. При этом роль правительства сводилась практически к контролю за новыми планами. В качестве альтернативного варианта Чепуров рассматривал возможность создания железных дорог «государственного интереса», которые должны были быть сданы в эксплуатацию под ключ, после чего концессионеры получали фактически полную свободу действий.

Во всех этих проектах, однако, было одно крайне уязвимое место. Дело в том, что для получения прибыли имело смысл развивать железные дороги только в тех местах, где, с одной стороны, проживало достаточное количество населения, а с другой – где люди могли позволить себе пользоваться железнодорожным транспортом.

Наконец, существовала и ещё одна объективная проблема, ре-

шить которую можно было только после всестороннего обсуждения. Концессионеры ориентировались прежде всего на развитие уже построенных железных дорог, новые должны были прокладываться с оглядкой на уже имевшиеся. Правительство же не хотело быть связанным в этом вопросе. Впрочем, к концессионному совещанию правительственные круги всё-таки прислушались. Вот как оценивает его итоги историк А.А. Голубев: «Правительственная опека частных железнодорожных обществ, сменившая политику ограничения предпринимательской инициативы, способствовала тому, что в короткий срок рельсовый транспорт превратился в наиболее развивающуюся отрасль. Частный капитал, увидев преимущества железнодорожного предпринимательства, стал отдавать ему своё предпочтение. С 1861 по 1873 год в стране возникло 53 железнодорожных общества с акционерным капиталом 698,5 млн руб., тогда как компании в сфере промышленного производства имели акционерный капитал в размере лишь 128,9 млн руб. Более 65% общего акционерного капитала страны, образованного в указанный период, приходилось на долю железнодорожного транспорта. За период с 1868 по 1872 год железнодорожное движение началось на сети протяжённостью 9,6 тыс. км, что было в два раза больше длины всех линий, построенных за предыдущие 30 лет. Ежегодный прирост железнодорожной сети составлял 1900 км».

Владимир Максаков

Независимо от того, какие решения по строительству железных дорог будут приняты окончательно, мы должны придерживаться коммерческих принципов как единственного объективного показателя в деле железнодорожного развития на сегодня

ской службой, часто не могли этого сделать из-за низких зарплат гражданских инженеров по сравнению с военными. Сергей Витте, уже оставив пост министра путей сообщения (он занимал его с 15 февраля по 30 августа 1892 года), вспоминал, что, «даже будь у нас в шестидесятые годы те железные дороги, о которых в ту пору развещто не грезили, их некому было обслуживать».

Гораздо лучше обстояло дело с выпуском необходимой для железных дорог металлургической

вам Витте, которые он слышал от одного из участников совещания, этот чиновник почти всё время молчал, смущённый масштабом происходящего.

Единственным пунктом программы, который вызвал резкое неприятие правительства, стал проект развития железнодорожной сети Российской империи.

Инженер-путеец Василий Маловский рассуждал таким образом: «Независимо от того, какие решения по строительству железных дорог будут приняты окончательно-

Библиотека Корпоративного университета РЖД



Шерил Сэндберг,
Нэлл Сквелл
**«НЕ БОЙСЯ
ДЕЙСТВОВАТЬ.
ЖЕНЩИНА,
РАБОТА И ВОЛЯ
К ЛИДЕРСТВУ»**
Издательство
«Альпина
Паблишер»
2018 год

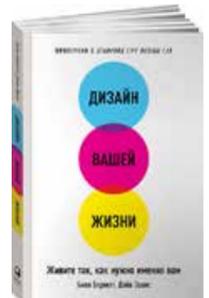
» Более десяти лет Шерил Сэндберг была самой влиятельной женщиной в Кремниевой долине и едва ли не более важным лидером Facebook, чем сам Марк Цукерберг. Выступление Шерил на конференции TED о проблемах женской карьеры и лидерства собрало более 8 млн просмотров, вызвало огромный отклик и мотивировало её написать эту книгу. В ней автор повествует о том, с какими препятствиями ей как женщине пришлось столкнуться на пути к должности операционного директора. Она рассматривает причины, ставящие женщину, которая хочет добиться успеха в бизнесе, в неравное положение с мужчинами, и показывает, что такие барьеры действительно существуют. Автор честно рассказывает о своих успехах и поражениях, взлётах и падениях, о своих сомнениях, страхах, чувстве вины и о том, что «успеть получить сразу всё» – это миф. Советы иллюстрируются конкретными примерами из опыта самой Шерил, её подруг и коллег. Она призывает настойчиво добиваться своих целей, не бояться неудач и осуждений, потому что способность женщин строить успешную карьеру и проявить свои способности делает счастливее не только их самих, но и в конечном счёте их мужей, детей и общество в целом.

Я рекомендую эту книгу как источник вдохновения для активных и амбициозных женщин, желающих реализовать себя в карьере и бизнесе, не отказываясь при этом от семейной жизни. А по мнению Марка Цукерберга, она также «поможет всем читателям, особенно мужчинам, стать более эффективными руководителями».

Елена Киреева,
ДИЗАЙНЕР
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ПРОГРАММ
КОРПОРАТИВНОГО
УНИВЕРСИТЕТА РЖД



Личный архив



Бернетт Билл,
Эванс Дэйв
**«ДИЗАЙН
ВАШЕЙ ЖИЗНИ:
ЖИВИТЕ ТАК,
КАК НУЖНО
ИМЕННО ВАМ»**
Издательство
«Альпина
Паблишер»
2020 год

» В постоянно меняющемся мире более эффективны и счастливы те, кто придерживается своих ценностей и внутренних ориентиров. Именно они не позволяют сбиться с пути и выстоять в самых непредсказуемых ситуациях. Эта книга – помощник в выработке оптимального подхода к жизни в современных условиях. Читатель получает возможность по-новому посмотреть на ключевые составляющие жизни – отношения в семье и с друзьями, реализацию в работе, здоровье и развлечения. Авторы предлагают своё понимание гармонии и идеального баланса через взгляд на жизнь как на проект. «Для меня существует множество отличных жизней (и планов), и я должен выбирать, от какого из них мне следует оттолкнуться, чтобы двигаться вперёд», – цитата из книги, смысл которой противопоставлен одному из самых распространённых дисфункциональных убеждений, что «существует только один вариант моей лучшей жизни и я должен составить план и выполнять только его». Или «вы никогда не заканчиваете конструировать свою жизнь, ведь жизнь – это радостный и бесконечный дизайн-проект вашего пути вперёд» вместо «я закончил конструировать свою жизнь, самая трудная работа сделана, и всё будет отлично». Авторы раскрывают суть дизайнерского мышления по отношению к жизни и показывают, что состояние тупика – это трамплин для творчества, возможность обнаружить огромное количество путей развития, чтобы «вспыхнуть» и уйти от чувства обречённости, напряжения и неуверенности.

Елена Исаева,
РУКОВОДИТЕЛЬ
МОЛОДЁЖНЫХ
ПРОЕКТОВ
КОРПОРАТИВНОГО
УНИВЕРСИТЕТА РЖД



Личный архив

Электронная версия свежего НОМЕРА ГАЗЕТЫ ВСЕГДА РЯДОМ,



16+

www.gudok.ru/newspaper/

ВСЕГДА ПОД РУКОЙ

Гудок®_{ид}

издательский дом