**Год кадрового укрепления**

**В 2021 году профсоюз уделит особое внимание обучению активистов и запустит новые проекты для железнодорожников**



**Российский профсоюз железнодорожников и транспортных строителей (Роспрофжел) посвятит 2021 год организационному и кадровому укреплению профсоюзной организации. Среди основных приоритетов – обучение профактива и работа с молодёжью. О новых социальных проектах, уроках пандемии и роли профсоюза в постковидной реальности рассказал первый заместитель председателя Роспрофжела, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «РЖД» Сергей Черногаев.**  
**– Сергей Иванович, вы возглавили первичную профсоюзную организацию ОАО «РЖД» в конце октября 2020 года, в разгар второй волны пандемии. Какие задачи перед собой ставили?**  
– Наверное, как и у всех, главной задачей было преодоление негативных последствий пандемии и адаптация к работе в новых условиях. Самым большим вызовом для профсоюза стало разобщение людей. Да, мы могли общаться, но всё равно были на расстоянии друг от друга. Профсоюзные активисты привыкли быть в трудовых коллективах, чьи интересы они защищают, слышать из первых уст о проблемах и оперативно на них реагировать. Отсутствие такой живой работы очень беспокоило.  
Однако вопреки нашим опасениям мы смогли быстро перестроиться и даже обернуть ситуацию себе на пользу. Чтобы компенсировать нехватку живого общения, стали чаще встречаться в режиме видеоконференций и, можно сказать, создали новый формат взаимодействия с председателями первичных профсоюзных организаций. Благодаря этому впервые смогли собрать вместе на одной, хоть и онлайн-площадке председателей профсоюзных «первичек» частных учреждений здравоохранения, а также профактив дистанций сигнализации, централизации и блокировки. До пандемии и перехода на удалённую работу это невозможно было сделать, поскольку большинство из них совмещают профсоюзную деятельность с основной работой и не могли одновременно оторваться от своих обязанностей для встречи.  
  
**– Пандемия стала проверкой на прочность социального партнёрства, которое выстроено между профсоюзом и работодателем. Выдержали ли эту проверку?**  
– Правильно говорят – беда объединяет. Быстро адаптироваться нам удалось как раз благодаря тем связям, которые у нас существуют между руководителями, профсоюзными организациями, дирекциями социальной сферы. Несмотря на сложный период, практически всеми было отмечено, что действующий Коллективный договор ОАО «РЖД» в целом выполнялся, а все проблемы, которые возникали в коллективах, были услышаны руководством и оперативно решались.  
К примеру, многих работников беспокоил вопрос, с кем оставить детей летом с учётом того, что из-за эпидемиологической обстановки детские лагеря компании были по большей части закрыты. Тогда профсоюз совместно с РЖД создал виртуальный лагерь для детей железнодорожников «Страна железных дорог онлайн», где ребята практически весь день находились под присмотром педагогов и с пользой провели время. Нашими наработками сегодня пользуются и другие работодатели.  
Ещё один пример слаженного взаимодействия с работодателем – разработка Положения о дистанционной работе и введение компенсаций за расходы, связанные с выполнением трудовых функций дистанционно. Работа над документами началась сразу же после того, как были внесены соответствующие поправки в трудовое законодательство. Всё было сделано максимально оперативно, притом что требовалось провести много расчётов – оценить затраты на интернет-трафик, расходы электроэнергии, сотовую связь во всех регионах присутствия компании. Начиная с этого года, все работники на «удалёнке» будут получать компенсацию. Отмечу, что профсоюз согласовал с работодателем, и это закреплено в документе, ежегодный пересмотр компенсации с учётом инфляции. В ближайшее время в Коллективный договор ОАО «РЖД» будут внесены поправки, предусматривающие возможность применения удалённой работы.  
  
**– Какие новые подходы и инструменты, которые появились во время пандемии, на ваш взгляд, сохранятся и после отмены ограничительных мер?**  
– Радует то, что мы уже научились жить и работать в таких условиях, получили новые компетенции, которые можем использовать в дальнейшем. Живое общение, к которому мы обязательно вернёмся, плюс новые возможности дистанционной коммуникации позволят сделать ещё более эффективным диалог с работодателем и членами профсоюза. Кроме того, массовая удалённая работа показала нам, что цифровые технологии должны быть на службе не только у работодателя. Профсоюз также должен идти по пути цифровизации. Сложившаяся ситуация заставила нас по-другому взглянуть на те сервисы, которые мы предлагаем членам профсоюза, а сегодня это более 96% работников ОАО «РЖД». Есть чёткое понимание, что нам нужно развивать новые приложения, чтобы профсоюз был всегда доступен, условно говоря, находился в кармане работников, – это позволит быстро получать нужную информацию и льготы.  
  
**– Есть ли уже какие-то конкретные планы в части создания новых цифровых сервисов?**  
– Да, мы уже запустили мобильное приложение для доступа к программе лояльности Роспрофжела. Здесь можно посмотреть партнёров профсоюза, доступные скидки и преференции. Раньше ознакомиться с этой информацией можно было только с компьютера. Пока такое приложение доступно только для гаджетов на базе Android, но в ближайших планах у нас создание аналогичного сервиса для устройств с операционной системой iOS.  
Ещё одна идея – создать личный кабинет для профсоюзных активистов, где они могли бы оперативно просматривать корпоративные новости, оформлять справки, иметь доступ к служебным документам, чтобы более конкретно и чётко реагировать на запросы, поступающие от работников.  
  
**– В Роспрофжеле решили посвятить 2021 год кадровой работе. С чем это связано и какие задачи стоят перед профсоюзом ОАО «РЖД»?**– Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) объявила 2021 год Годом организационного и кадрового укрепления профсоюзной организации. Мы поддержали это решение, с одной стороны, как членская организация ФПНР, с другой – потому что считаем работу с кадрами фундаментом всей нашей деятельности. Чтобы воплощать в жизнь те решения, которые мы принимаем на заседаниях, пленумах и съездах, нам на местах нужны подготовленные люди. Не просто активные, а хорошо разбирающиеся в юридических вопросах и трудовом законодательстве, умеющие аргументированно отстаивать свою точку зрения во время переговорного процесса, в том числе в конфликтной ситуации. Повышение грамотности наших профсоюзных активистов – это та кадровая работа, которую мы должны проводить всегда, но в текущем году это особенно важно.  
В 2020 году у нас проходила отчётно-выборная кампания в первичных профсоюзных организациях по всей сети. В ряды профсоюзных активистов влилось очень большое количество новых людей. У них есть харизма, уважение в коллективе, лидерские качества, но для того, чтобы в полном объёме выполнять свой функционал как профсоюзного лидера, необходимы ещё и знания. Обучением мы и будем заниматься.  
Пока действуют ограничительные меры, будет преобладать дистанционная форма обучения: различного рода вебинары, семинары, мастер-классы. Использование таких форматов – ещё один урок пандемии, который пошёл нам на пользу. По мере того, как будут сниматься ограничительные меры, планируем вернуться к традиционным очным формам обучения и повышения квалификации.  
  
**– Предполагается ли отдельно работать с молодёжью?**  
– Работа с молодёжью для нас – один из главных приоритетов. Привлекать молодых ребят мы начинаем задолго до их прихода на производство. Как раз сейчас у нас проходил 17-й слёт «Студенческий профсоюзный лидер». Смысл этого командообразующего мероприятия в том, чтобы познакомить самых активных студентов железнодорожных вузов и колледжей с азами профсоюзной работы, погрузить их в эту тематику. У некоторых ребят уже есть опыт такой работы в своих учебных заведениях, для других – это новое, но интересное направление для самореализации. Это тот профсоюзный актив, на который мы будем опираться. У нас есть много примеров, когда участники студенческих слётов впоследствии становились председателями первичных профсоюзных организаций в своих структурных подразделениях, в дорожных территориальных организациях. Есть даже те, кто уже работает в Центральном комитете профсоюза. Это говорит о том, что мероприятие даёт конкретные практические результаты.  
Проблема привлечения молодёжи существует, и не только для профсоюза. Это в целом глобальный вызов для работодателей и общественных организаций. Есть огромный разрыв в восприятии окружающего мира между старшим поколением и теми молодыми людьми, которые приходят на предприятие. Очевидно, что у молодого поколения другой тип мышления – клиповый, они не представляют свою жизнь без гаджетов. Не всегда мы можем сказать, чем их возможно заинтересовать. Сделать так, чтобы молодые ребята находили в профсоюзе то, что им нужно, – это основная задача нынешнего времени.  
  
**– Будет ли профсоюз выходить в социальные сети, скажем, в «ТикТок», чтобы общаться с молодыми ребятами на их языке?**– Профсоюз уже активно использует социальные сети, в частности «ВКонтакте», Instagram,Telegram. У нас проводится конкурс на лучшего профсоюзного блогера. Такая работа, естественно, будет продолжаться. Мы видим, какое влияние на людей, и не только на молодёжь, сегодня оказывают социальные сети – это один из основных источников информации. При этом тренды очень быстро меняются. Мы должны понимать, как с этим работать, должны быть готовыми взять новые приёмы на вооружение и быстро реагировать на те изменения, которые происходят. Быть гибкими – это тоже одна из задач, которые мы ставим на предстоящий период.

**– Какие проекты будет реализовывать профсоюз в 2021 году?**– Сейчас мы совместно с Департаментом социального развития и Департаментом безопасности движения ОАО «РЖД» готовим к запуску уникальный проект «Аксиома ответственности», который направлен на формирование культуры безопасности в компании.  
К его созданию нас подтолкнула одна из разработок наших молодых активистов и трагический случай, произошедший в прошлом году на станции Новки-1 Горьковской железной дороги. Все, наверное, помнят, что тогда на станции произошёл сход и погиб наш коллега – дорожный мастер. Основной причиной стал, как нередко бывает, человеческий фактор. И это заставило нас задуматься, что мы сегодня делаем не так. Мы говорим о тех случаях, которые произошли, но они повторяются. Объясняем, почему нельзя нарушать инструкции, но их нарушают. Поэтому мы решили переосмыслить традиционный подход – не просто обучать правилам безопасности, а разбудить у человека чувство ответственности за свою жизнь и жизнь коллег. Мы хотим показать, что никакие обстоятельства не могут быть поводом для нарушения и не могут заставить переступить черту.  
Проект будет состоять из двух блоков. Первый блок – это онлайн-обучение технике безопасности с объяснением причинно-следственных связей. Второй – конкурс и решение кейсов, где участники будут обсуждать реальные производственные ситуации и предлагать свои инструменты для воспитания культуры безопасности – это могут быть, например, плакаты или видеоролики. Также с участниками проекта будут работать наставники.  
Думаю, что все материалы, которые мы получим, будут востребованы в компании и позволят под новым ракурсом взглянуть на ситуации, потому что они будут сделаны работниками для работников. Никто так не понимает глубину проблемы, как тот человек, который в ней находится.  
Предполагаем, что участие в проекте «Аксиома ответственности» примут работники со всей сети, а также их семьи, в том числе дети. Потому что ответственность не бывает железнодорожная или какая-то другая. Ответственность – она для всех одна.  
  
**– А есть ли в планах профсоюза новые социальные проекты?**– Мы продолжим тесно сотрудничать в этом вопросе с работодателем, поскольку наши цели здесь полностью совпадают – это рост социального благополучия. Компания, как и профсоюз, заинтересована в том, чтобы сотрудники были замотивированы, лояльны и здоровы, а это подразумевает социальную поддержку и помощь на разных жизненных этапах. Абсолютно правильная позиция, что льготы и гарантии не должны монетизироваться. Нужно создавать условия, чтобы работник мог получить то, что ему нужно, в конкретной ситуации. Это принцип адресной поддержки, который будем развивать.  
Начиная с прошлого года, мы участвуем в пилотном проекте по предоставлению бонусного социального пакета. Напомню, что идея бонусного соцпакета заключается в том, что сотрудник получает баллы за свою активность, например волонтёрскую деятельность или наставничество, а затем обменивает их на льготы. Так, можно получить путёвки в детский лагерь или санаторий, корпоративную поддержку для приобретения жилья, абонементы для занятия спортом, билеты на матчи или сувенирную продукцию, пройти обучающие курсы. В планах компании расширять охват участников проекта, и мы продолжим эту совместную работу. В дальнейшем планируем ещё выделять дополнительные призы и бонусы для членов профсоюза.  
Кроме того, совместно с Департаментом социального развития ОАО «РЖД» готовим проект для повышения уровня вовлечённости работников, поиска новых идей и предложений от железнодорожников. Пока не хочу раскрывать планы, но это будет проект про людей.  
В наступившем году получат продолжение наши мероприятия для женщин. Опыт прошлого года показал высокий интерес работниц. Они действительно с большим удовольствием проходят тренинги и мастер-классы, которые помогают справиться со стрессом, сохранить здоровье и красоту, избежать конфликтов в семье. К тому же очень важно, что у достаточно большого числа сотрудниц появилась возможность не просто увидеть руководителей компании, но и задать им вопросы. В этом году будем создавать ещё больше мероприятий.  
Есть интересная идея в части продвижения здорового образа жизни и спорта. Впервые проведём общесетевой конкурс среди физкультурно-спортивных клубов, чтобы мотивировать их становиться лучше и активнее. Пока не знаем, в каком формате пройдёт это состязание, но, судя по тому, что в ряде регионов снимаются ограничения, есть надежда к концу года провести его в нормальном режиме. Этот проект будем развивать и в следующим году.  
Конечно, планируем поддерживать экологические акции и мероприятия Года экологии, который объявлен в ОАО «РЖД».  
  
**– Изменится ли роль профсоюза в новой постковидной реальности?**– Основная задача профсоюза – обеспечить достойную оплату труда, комфортные и безопасные условия работы. Люди должны быть обеспечены качественной и надёжной спецодеждой и инструментом, их рабочие места должны отвечать всем современным требованиям, у них должно быть жильё и хорошая зарплата, чтобы содержать себя и семью, возможность для саморазвития. Это базовые потребности людей, которые будут всегда и обеспечение которых для нас является неизменным приоритетом.  
В то же время нельзя не заметить, как быстро меняется мир, и нам нужно быть гибкими и адаптироваться к новым условиям. В этом смысле наши цели и задачи, которые ставит руководство компании, совпадают. На железнодорожников всегда равнялись – на наш уровень зарплаты, на наши условия труда и на наши льготы. Мы должны сделать всё возможное, чтобы так было и дальше.

*Беседовала Мария Абдримова*