



СПРАВОЧНИК **ДЛЯ ЖЕНЩИН –** **РАБОТНИЦ ОАО «РЖД»**





Оглавление

1. О компании	5
1.1. Бренд ОАО «РЖД»	6
1.2. Ценности бренда ОАО «РЖД»	7
1.3. История развития железнодорожной отрасли	8
2. Корпоративная культура	15
2.1. Этические принципы	16
2.2. Фирменный стиль	18
2.3. Деловой этикет	18
2.4. Профессиональные праздники и традиции	24
3. Социальная политика	25
3.1. Социальные льготы и гарантии	27
3.2. Санаторно-курортное оздоровление и отдых	28
3.3. Проезд на железнодорожном транспорте	30
3.4. Система здравоохранения «РЖД-Медицина»	32
3.5. Медицинские и оздоровительные программы для женщин – работниц ОАО «РЖД»	32
3.6. Социальная политика (Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2020–2022 гг.)	33
3.7. Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей	37
4. Права женщин в сфере труда	39
5. Развитие и обучение работников	51
6. Корпоративная молодежная политика	55
6.1. Профорientация	56
6.2. Единый день адаптации молодого работника	57
6.3. Социальная поддержка молодежи	58
7. Внутрикорпоративные коммуникации	61
7.1. Корпоративные медиа	62
7.2. Электронные каналы информации	64
7.3. Обратная связь	65
8. Рекомендации по организации работы	67
8.1. Управление временем	68
8.2. Постановка целей и их достижение	70
8.3. Порядок на рабочем месте	73
8.4. Контакты	74
9. Полезные советы	79





01

0 компании

1.1. Бренд ОАО «РЖД»



ОАО «РЖД» – крупнейший работодатель России.

Бренд компании – это не просто логотип и дизайн, это идея и мир, который за ней стоит. Единый бренд способствует укреплению сплоченности коллектива и повышению престижа работы в ОАО «РЖД».

Бренд – это совокупность представлений о компании, уникальных и положительных ассоциаций, возникающих при общении с компанией; набор оригинальных, узнаваемых, визуальных, звуковых и прочих знаков, символизирующих эти представления для потребителей и иных целевых групп.

В основе идеологии бренда ОАО «РЖД» как ведущей компании, лидера перемен всей транспортной отрасли, лежит стремление построить современную инновационную транспортную компанию, развиваться, переходя на новый уровень ведения бизнеса. Для достижения новых намеченных горизонтов компании необходимо ориентироваться на определенные векторы в своей повседневной деятельности, позволяющие реализовать намеченный план развития. Эти векторы сформулированы в ценностях бренда, которые представлены как Мастерство, Целостность, Обновление.

Уважение работников ОАО «РЖД» к компании, как к работодателю, проявляется в следовании ценностям бренда.

1.2. Ценности бренда ОАО «РЖД»



МАСТЕРСТВО

Преимственность традиций позволяет передавать наши знания из поколения в поколение. Точность, безопасность и надежность во всем, что мы делаем, – результат постоянного развития и совершенствования наших умений и навыков. Наша преданность делу превращает знания и опыт в настоящее мастерство.



ЦЕЛОСТНОСТЬ

Понимание своей роли и следование общему долгу, активная жизненная позиция и работа на благо лучшего будущего во все времена служили нам опорой. Руководствуясь общими целями, мы несем единую ответственность за результаты нашего труда и принятые нами решения.



ОБНОВЛЕНИЕ

Постоянный поиск и внедрение в ежедневную практику самых передовых решений и технологий – залог нашего лидерства и стремления к совершенству. Мы умеем жить в постоянно меняющемся мире, мы открыты предоставляющимся возможностям и реализуем их.

1.3. История развития железнодорожной отрасли



1837	<	>	Открытие Царскосельской железной дороги. С этой даты идет отсчет развития железнодорожной отрасли в России.
1851	<	>	Построена крупнейшая в мире на тот момент двухпутная магистраль – Николаевская железная дорога, соединившая две столицы – Санкт-Петербург и Москву.
1865	<	>	Александр II издал указ об учреждении Министерства путей сообщения Российской империи.
1885	<	>	Введен в действие Общий устав железных дорог Российской империи.
1891	<	>	Начало строительства Великого Сибирского пути – Транссибирской магистрали, связавшей Европу и Азию.
1896	<	>	Учрежден первый в России профессиональный праздник – День железнодорожника.
1916	<	>	Открыто постоянное железнодорожное сообщение между Москвой и Владивостоком.
1929	<	>	С Ярославского вокзала по маршруту Москва – Мытищи отправился первый московский электропоезд.
1941–1945	<	>	За время Великой Отечественной войны перевезено около 20 млн вагонов, восстановлено 88 тыс. км железнодорожных путей. Темпы восстановления железных дорог к концу войны выросли в 3 раза и составили 15-16 км в сутки.

1984



Совершил первый регулярный рейс скоростной электропоезд постоянного тока ЭР200. Эксплуатационная скорость электропоезда составила 200 км/ч.



Открыто движение по Байкало-Амурской магистрали.

1993



Опытный пассажирский тепловоз ТЭП80 установил мировой рекорд скорости среди тепловозов.
Рекордная скорость составила 271 км/ч.

1998



Принят Транспортный устав железных дорог Российской Федерации.

2003



Постановлением Правительства Российской Федерации № 585 образовано ОАО «Российские железные дороги».



**1 октября – День компании.
В этот день ОАО «РЖД» приняло от Министерства путей сообщения РФ (МПС) функции управления железнодорожным транспортом.**

2006



ОАО «РЖД» стало полноправным членом Международного союза железных дорог (МСЖД).

2008



Правительством РФ утверждена Стратегия развития железнодорожного транспорта в РФ до 2030 года.

2009



В первый рейс по маршруту Москва – Санкт-Петербург отправился высокоскоростной поезд «Сапсан».

2010



Состоялся первый рейс высокоскоростного поезда Allegro между Санкт-Петербургом и Хельсинки.

2010		<p>Изготовлен первый в мире газотурбовоз ГТ1-001 мощностью 8300 кВт, работающий на сжиженном природном газе. А в сентябре 2011 года в рамках III Международного салона «ЭКСПО 1520» локомотив ГТ1-001 поставил новый мировой рекорд, проведя грузовой состав весом 16 тыс. тонн из 170 вагонов по Экспериментальному кольцу ВНИИЖТа в Щербинке.</p>
2011		<p>Опытный образец грузового электровоза «Гранит» (серия 2ЭС10) совершил поездку с рекордным весом 9 тыс. тонн.</p>
2012		<p>В Париже между ОАО «РЖД» и концерном PSA Peugeot Citroen подписан договор купли-продажи 75 % акций компании GEFSCO S.A.</p>
2013		<p>Для проведения Олимпийских и Паралимпийских игр 2014 года в Сочи ОАО «РЖД» обеспечило реализацию 6 инфраструктурных проектов.</p>
2014		<p>Выпущен первый электропоезд «Ласточка» российской сборки.</p>
2015		<p>ОАО «РЖД» приступило к реализации проекта БАМ-2, заложив «серебряное звено» на перегоне Таксимо – Лодья Восточно-Сибирской железной дороги.</p> <p>Введен в эксплуатацию Манский тоннель на участке Абакан – Тайшет Красноярской железной дороги.</p>
2015		<p>В первый рейс с пассажирами из Москвы в Нижний Новгород отправился новый скоростной поезд «Стриж». Время в пути составляет около 3,5 часов.</p> <p>Первый в мире газотепловоз ТЭМ19 передан в эксплуатацию ОАО «РЖД». Он предназначен для использования на крупных железнодорожных узлах для снижения экологической нагрузки в крупных городах.</p>

- 
- 2016 < > Для пассажиров открылось Московское центральное кольцо. Полный круг по кольцу поезда совершают за 84 минуты.
- 2017 < > Завершены строительно-монтажные работы на новой железнодорожной линии Журавка – Миллерово: длина магистрали 137 км, построено 7 новых железнодорожных станций.
- > В рамках XIX Всемирного фестиваля молодежи и студентов в Сочи ОАО «РЖД» провело специальную железнодорожную секцию «Мировая железнодорожная сеть: приближая будущее».
- 2018 < > ОАО «РЖД» стало официальным Европейским спонсором Чемпионата мира по футболу FIFA 2018™.
- > ОАО «РЖД» завершило проходку второго Байкальского тоннеля.
- 2019 < > 7 июня ОАО «РЖД» и компания «Сименс АГ», АО «Группа Синара» заключили договор на поставку и техническое обслуживание 13 поездов «Сапсан».
- > 28 августа состоялась демонстрационная поездка беспилотной «Ласточки» в рамках Международного железнодорожного салона PRO//Движение. ЭКСПО.
- > 21 ноября официально открылись два Московских центральных диаметра, новое «наземное метро». МЦД-1 – от Лобни до Одинцово, МЦД-2 – от Нахабино до Подольска.
- 2020–2021 < > В 2021–2022 гг. планируется запуск третьей линии МЦД. Маршрут свяжет между собой Зеленоградский административный округ Москвы и город Раменское.

Виды деятельности холдинга «РЖД»

ТРАНСПОРТНО-ЛОГИСТИЧЕСКИЕ УСЛУГИ



ПАССАЖИРСКИЕ ПЕРЕВОЗКИ



СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ



ЗАРУБЕЖНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

ИНТЕГРИРОВАННАЯ СЕТЬ ВЫСОКОСКОРОСТНОГО И СКОРОСТНОГО СООБЩЕНИЯ

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫЕ ПЕРЕВОЗКИ И ИНФРАСТРУКТУРА



ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРАНСПОРТНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ



КОМПЛЕКСНОЕ ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ИННОВАЦИОННОЕ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ

ПОРТФЕЛЬ ДОЛГОСРОЧНЫХ ФИНАНСОВЫХ ВЛОЖЕНИЙ ОАО «РЖД» В АКЦИИ И ДОЛИ УЧАСТИЯ

ЦИФРОВИЗАЦИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ



КАДРОВАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА



Российские железные дороги в цифрах



180 лет
истории и опыта



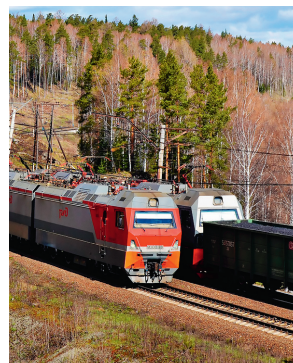
40 стран
присутствия

12
представительских
офисов в Азии



87% – доля
ОАО «РЖД»
в общем объеме
грузооборота
транспортной
системы России

85 600 км –
протяженность
железнодорожной
сети



1,3 млрд т –
ежегодный
грузопоток

16 железных
дорог
региональных
филиалов



ОАО «РЖД» в мировой транспортной системе

ОАО «РЖД» занимает лидирующие позиции в мире наряду с магистралями Китая и США по объемам перевозок и протяженности железнодорожных линий. Железные дороги России являются частью интегрированной железнодорожной сети с колеей 1 520 мм. По территории России проходят оптимальные маршруты, многие из которых являются частью международных транспортных коридоров (МТК), таких как Восток-Запад, Север-Юг и ряд других.

Крупнейшие проекты ОАО «РЖД»

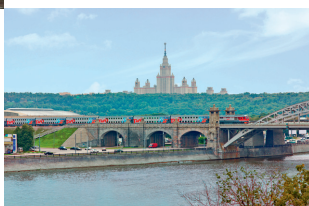
МОДЕРНИЗАЦИЯ БАМА
И ТРАНССИБА



РАЗВИТИЕ
МОСКОВСКОГО
ТРАНСПОРТНОГО
УЗЛА



РАЗВИТИЕ И ОБНОВЛЕНИЕ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОЙ
ИНФРАСТРУКТУРЫ
НА ПОДХОДАХ К ПОРТАМ
АЗОВО-ЧЕРНОМОРСКОГО
БАСЕЙНА



РАЗВИТИЕ И ОБНОВЛЕНИЕ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОЙ
ИНФРАСТРУКТУРЫ
НА ПОДХОДАХ К ПОРТАМ
СЕВЕРО-ЗАПАДНОГО
БАСЕЙНА



СТРОИТЕЛЬСТВО
СЕВЕРНОГО
ШИРОТНОГО
ХОДА



СТРОИТЕЛЬСТВО
ВЫСОКОСКОРОСТНОЙ
ГРУЗОПАССАЖИРСКОЙ
ЛИНИИ «ЕВРАЗИЯ»



The page features a decorative graphic on the left side consisting of several parallel diagonal stripes in blue and light green, separated by thin white lines. These stripes are framed by thin red lines that form a large arrow shape pointing towards the bottom right. At the top and bottom of the page, there are horizontal red lines with small red dots at their ends, extending from the left edge towards the right.

02

Корпоративная
культура

2.1. Этические принципы

Решением совета директоров ОАО «РЖД» утвержден Кодекс деловой этики, в котором отражены основные этические принципы. Они представляют собой свод норм, следуя которым, работники ОАО «РЖД» реализуют на практике требования корпоративных компетенций. Этические принципы являются основой для определения линии поведения работников ОАО «РЖД» в ситуациях, не отраженных в Кодексе.

01

СТАВИТЬ НА ПЕРВОЕ МЕСТО ЧЕЛОВЕКА

Для нас люди – главный актив компании, за цифрами статистики мы всегда видим конкретного человека – работника, пассажира, клиента. Все, что делает ОАО «РЖД», делается для удобства и блага человека.

02

ГОРДИТЬСЯ ЗВАНИЕМ РАБОТНИКА ОАО «РЖД»

Каждый работник ОАО «РЖД» гордится, что ему выпала честь работать в компании с уникальной историей, богатыми традициями и масштабными планами. Наш долг – уважать традиции и почитать ветеранов отрасли, поддерживать и приумножать репутацию ОАО «РЖД» как динамично развивающейся общенациональной транспортной компании.

03

РАБОТАТЬ НА СОВЕСТЬ

Точно и старательно исполнять свои служебные обязанности, соблюдать принятые на себя деловые обязательства, исполнять принятые планы, нетерпимо относиться к коррупции во всех ее формах, оправдывать высокую честь быть работником ОАО «РЖД».

04

ВОСПРИНИМАТЬ СЕБЯ ЧАСТЬЮ ЦЕЛОГО

Быть частью коллектива – значит внимательно и честно относиться к коллегам, руководителям, подчиненным и ставить интересы коллектива и ОАО «РЖД» выше частных интересов. Наша сила – в доверии друг к другу, в слаженной совместной работе.

05

ОПИРАТЬСЯ НА МАСТЕРСТВО

Перенимать накопленный поколениями опыт, творчески использовать его в работе для достижения результата, развивать профессионализм, мастерство, передавать опыт молодым работникам.

06

ПРИНИМАТЬ ВЗВЕШЕННЫЕ РЕШЕНИЯ

Понимая, что наши решения могут коснуться интересов многих граждан и организаций, мы принимаем только взвешенные решения, руководствуясь принципом приоритета безопасности и минимизации рисков, а также экономической целесообразностью и соблюдением коммерческих интересов ОАО «РЖД».

07

БЫТЬ ЛИДЕРОМ

ОАО «РЖД» является лидером российского бизнеса, и, поддерживая его репутацию, работники должны поступать по-лидерски: мы ведем за собой, не боимся перемен, служим примером коллегам и тем, кто не является работником ОАО «РЖД».

08

ОРИЕНТИРОВАТЬСЯ НА РЕЗУЛЬТАТ

Следуя этому принципу, мы помним, что результаты нашей работы всегда конкретны и проявляются в увеличении прибыли ОАО «РЖД», в реализации новых проектов, удовлетворенности клиентов, доверии людей.

09

СОБЛЮДАТЬ КОММЕРЧЕСКИЕ ИНТЕРЕСЫ ОАО «РЖД»

Мы развиваем культуру непрерывных улучшений, зарабатываем и экономим деньги там, где это не противоречит законам и этике, не наносит ущерба качеству и безопасности.

10

СТРЕМИТЬСЯ К НОВОМУ

Мы всегда стремимся к совершенству, находим возможности для достижения более эффективного результата, внедрения инноваций, получения новых знаний, профессионального и личностного саморазвития. Внедрение нового – залог роста и процветания ОАО «РЖД», а также развития личности работника.

2.2. Фирменный стиль

Визуальным проявлением бренда компании является фирменный стиль, которому принято строго следовать. Четкое и последовательное соблюдение принципов фирменного стиля является важным условием формирования целостного образа компании у внешней и внутренней аудиторий.

Для эффективного применения фирменного стиля на сайте ОАО «РЖД» создан специальный раздел «Дизайн бренда ОАО «РЖД».

Последовательное и точное применение **«Руководства по применению фирменного стиля ОАО «РЖД»** (в ред. распоряжения ОАО «РЖД» от 15.12.2011 № 2724р) позволяет создавать единый и хорошо узнаваемый бренд РЖД с отличительным дизайном и яркой индивидуальностью.

2.3. Деловой этикет

Умение правильно вести себя в профессиональной среде облегчает установление контактов, способствует достижению взаимопонимания, создает устойчивые взаимоотношения с коллегами, клиентами и деловыми партнерами.

Несоблюдение делового этикета работником компании может нанести ущерб репутации и имиджу ОАО «РЖД».

Основным документом, регулирующим вопросы делового этикета, является **Методическое пособие по деловому этикету в аппарате управления ОАО «РЖД»** (распоряжение в ред. от 29.11.2019 № 2686/р).

ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ:



**СТАНДАРТЫ ДЕЛОВОГО СТИЛЯ
(ДРЕСС-КОД)**



ЭТИКЕТ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ



**ЭТИКЕТ В ПРАКТИКЕ ПРОВЕДЕНИЯ
СОВЕЩАНИЙ**



**ЭТИКЕТ ДИСТАНЦИОННЫХ
ДЕЛОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ**



ЭТИКЕТ ВРЕМЕНИ



ЭТИКЕТ ДЕЛОВЫХ ПОДАРКОВ

Стандарты делового стиля (дресс-код)

Деловой стиль одежды работников ОАО «РЖД» отличается сдержанностью и консервативностью.

ФОРМЕННАЯ И КОРПОРАТИВНАЯ ОДЕЖДА

Ношение форменной и корпоративной одежды в ОАО «РЖД» строго регламентируется.

Работники ОАО «РЖД», на которых не распространяются правила, регламентирующие ношение форменной и корпоративной одежды, либо если ситуация позволяет находиться на работе не в форменной одежде, должны соответствовать определенным требованиям.

Форменная одежда для сотрудников ОАО «РЖД» – неотъемлемый атрибут, который позволяет создавать положительный имидж не только конкретного сотрудника, но и всей компании в целом.

Главное требование к форменной одежде – чистота и опрятность делового образа. Элементы одежды, носимые вместе с форменной или корпоративной одеждой, должны сочетаться. Необходимо помнить, что имидж ОАО «РЖД», лояльность клиентов и партнеров во многом определяются безукоризненным видом работников.

Не разрешается ношение форменной одежды устаревшего образца.

ОСНОВЫ МУЖСКОГО ДЕЛОВОГО СТИЛЯ

Для руководителей высшего и среднего звена основой деловой одежды является костюм. Для рядовых сотрудников ношение костюма необязательно, если они не участвуют в совещаниях и прочих официальных мероприятиях. Допустимо приходить на работу в рубашке и джемпере в комплекте с брюками классического покроя.

Костюм. Цвета от темно-серого до светло-серого, от темно-синего до светло-голубого. Черный цвет не рекомендован. Расцветки однотонные, в тонкую полоску и неяркую некрупную клетку. Светлые костюмы допускается носить в течение календарного лета (с 1 июня по 31 августа). На официальные мероприятия надевают темный костюм. Брючный ремень обязателен.

Рубашка. Строгого классического фасона, однотонная гамма цветов, преимущественно пастельные тона.

Галстук. С простым рисунком, по цвету сочетается с цветом костюма. Не носят к рубашкам с коротким рукавом.

Обувь. Кожаная, на тонкой подошве.

ОСНОВЫ ЖЕНСКОГО ДЕЛОВОГО СТИЛЯ

Для женщин-руководителей, в том числе и руководителя среднего звена, основой деловой одежды является деловой костюм, т. е. жакет с юбкой или брюками. Для рядовых сотрудников ношение костюма не является обязательным, если они не участвуют в совещаниях и прочих официальных мероприятиях. Им разрешено приходить на работу в блузках, водолазках, джемперах в комплекте с юбками, брюками, деловыми платьями.

Костюм. Для делового женского костюма не рекомендуется использование ярких тканей.

Юбка. Минимальная длина юбки достигает середины колена.

Блузка. Однотонная или в тонкую полоску, имеющая рукава. Водолазка или джемпер не должны быть слишком обтягивающими.

Обувь. Одноцветная, без декора, на небольшом каблуке и в хорошем состоянии. Не допускается открытая обувь и обувь белого цвета.

Колготы или чулки. Обязательны в любое время года.

Прическа. Длинные волосы должны быть убраны в пучок или хвост на затылке.

Деловой макияж. неброский, натуральных оттенков. Отсутствие макияжа не рекомендуется.

Маникюр. Ногти ухожены и в меру длинны. Лак пастельных тонов.

Украшения. Минимальное количество, неброские.

Парфюм. Не рекомендуется использование духов и туалетной воды с сильным запахом.

Этикет делового общения

РЕЧЕВОЙ ЭТИКЕТ В ДЕЛОВОМ ОБЩЕНИИ

Речевой этикет – это совокупность всех этикетных речевых средств (приветствие, обращение, благодарность, прощание и т.д.) и правила их использования. Работники ОАО «РЖД» должны уметь правильно, грамотно говорить не только в рабочее время, но и в повседневной жизни. Деловое общение предполагает взаимное уважение деловых партнеров и коллег. Поэтому принятое в деловой обстановке обращение на «Вы» – свидетельство культуры и знания делового этикета. Обращение на «Вы» не зависит от статуса делового партнера или работника компании. Оно распространяется на всех – руководителя и подчиненного, человека старшего и человека младшего возраста, женщину и мужчину, клиента и работника.

ЭТИКЕТ ПРИВЕТСТВИЯ В ОБСТАНОВКЕ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

Приветствие – один из самых важных знаков речевого этикета. С его помощью устанавливаются контакты и выражаются отношения между коллегами, деловыми партнерами и клиентами. Здраваться необходимо всегда и со всеми. Любой работник, независимо от своего служебного положения, приветствует или обменивается приветствиями в качестве общепринятого знака внимания и вежливости. В обстановке делового общения очередность приветствий напрямую связана с должностной иерархией каждого из участников. Первым произносит приветствие тот, кто занимает более низкое служебное положение.

Этикет телефонных деловых коммуникаций

Телефонные деловые коммуникации – важный компонент имиджа компании. Поэтому необходимо владеть вербальными средствами общения, управлять голосом и интонацией, обладать четкой дикцией.

Разговор необходимо начинать с приветствия, представления и приглашения к разговору. После приветствия необходимо сделать паузу, дав собеседнику возможность ответить. При представлении необходимо следить за дикцией и не ускорять темп речи.

В начале разговора необходимо обязательно уточнить, есть ли у собеседника время и возможность для разговора. Если собеседник просит перезвонить, необходимо извиниться и уточнить, когда и в какое время удобнее это сделать. Убедившись, что собеседник может продолжать разговор, говорите ясно, кратко и по делу.

НЕРАЗГЛАШЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ

Размещая внутреннюю информацию в социальных сетях и на сторонних информационных ресурсах, работники непреднамеренно могут передать ее конкурентам и этим нанести организации информационный или репутационный ущерб.

Поэтому при размещении информации о компании в социальных сетях работник должен руководствоваться нормативными документами в области соблюдения коммерческой тайны и информационной политики, а также Кодексом деловой этики.

По ходу разговора делайте записи, чтобы ничего не забыть и не перезванивать по уже обсужденным вопросам.

В конце разговора резюмируйте договоренности и четко им следуйте в дальнейшем сотрудничестве.

Прощаясь, обязательно благодарите собеседника.

ЭТИКЕТ ДЕЛОВОЙ ПЕРЕПИСКИ ПО КОРПОРАТИВНОЙ ЭЛЕКТРОННОЙ ПОЧТЕ

Корпоративная электронная почта – одна из основных форм делового общения.

Общение посредством корпоративной электронной почты требует строгого соблюдения формальностей и обязательного следования общепринятым правилам составления электронных писем.

- ▶ Тема письма
- ▶ Приветствие
- ▶ Текст сообщения (содержание письма)
- ▶ Заключительная форма вежливости, прощание
- ▶ Корпоративный шаблон электронной подписи

Корпоративная деловая переписка должна исходить преимущественно с адресов корпоративной почты.

Не рекомендуется использовать в деловых цепях адреса личной электронной почты.

2.4. Профессиональные праздники и традиции

ДЕНЬ КОМПАНИИ ОАО «РЖД» 1 ОКТЯБРЯ

18.09.2003 принято постановление Правительства РФ № 585 «О создании ОАО «Российские железные дороги». 01.10.2003 ОАО «РЖД» начало свою производственную деятельность.

Железнодорожный транспорт стал динамично развивающимся бизнесом. Этот день дал старт реформированию железнодорожной отрасли России, и его по праву можно считать вторым профессиональным праздником. По традиции в день компании в торжественной обстановке подводятся итоги работы за прошедший год и награждают лучших сотрудников.

ДЕНЬ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКА – ПЕРВОЕ ВОСКРЕСЕНЬЕ АВГУСТА

День железнодорожника был учрежден в России в 1896 году и был приурочен ко дню рождения императора Николая I, начавшего строительство железных дорог. После Октябрьской революции 1917 года праздник был забыт почти на двадцать лет. Традиция чествовать железнодорожников возродилась в СССР лишь в 1936 году. Сегодня День железнодорожника широко отмечается по всей стране в формате семейно-спортивного мероприятия с проведением благотворительных забегов и других спортивных конкурсов и соревнований. Все средства от участия в забегах передаются тяжелобольным детям – подопечным благотворительных фондов.



03

Социальная
политика



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 8 марта 2017 г. № 410-р

МОСКВА

1. Утвердить прилагаемую Национальную стратегию действий в интересах женщин на 2017–2022 годы (далее – Стратегия).

2. Федеральным органам исполнительной власти руководствоваться положениями Стратегии при решении задач в области улучшения положения женщин.

3. Минтруду России совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти в 3-месячный срок разработать и внести в Правительство Российской Федерации проект плана мероприятий по реализации в 2017–2018 годах I этапа Стратегии.

4. Рекомендовать органам государственной власти субъектов Российской Федерации руководствоваться положениями Стратегии при решении задач в области улучшения положения женщин.

Председатель Правительства
Российской Федерации

Д.Медведев

3.1. Социальные льготы и гарантии

ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ЖЕНЩИНАМ ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ

- 1** Снижение норм выработки либо перевод на другую работу.
- 2** Отпуск перед или непосредственно после окончания отпуска по беременности и родам либо по окончании отпуска по уходу за ребенком.
- 3** Отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 после родов.
- 4** Женщины, вставшие на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до 12 недель), имеют право на получение дополнительного пособия.
- 5** Запрещено расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя, кроме увольнения при ликвидации организации.
- 6** Сохранение среднего заработка по месту работы при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях.
- 7** Назначение и выплата пособия по беременности и родам производятся по месту работы.
- 8** Выплаты, полученные женщинами в виде материнского капитала, освобождаются от налогообложения налогом на доходы физических лиц.

ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ

- 1** Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с сохранением должности.
- 2** Право на отпуск имеют мать, отец, бабушка, дед, другой родственник или опекун, фактически осуществляющий уход за ребенком.
- 3** Предоставление отпуска по уходу за ребенком работникам, усыновившим ребенка (любому из родителей).
- 4** На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).
- 5** Ежемесячное пособие по уходу за ребенком в возрасте от полутора до трех лет.
- 6** В период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работник может работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия до достижения ребенком полутора лет.
- 7** Ежемесячное пособие выплачивается по месту работы.

3.2. Санаторно-курортное оздоровление и отдых

САНАТОРНО-КУРОРТНЫЙ КОМПЛЕКС ОАО «РЖД»:

65 объектов ОАО «РЖД» (санатории-профилактории, пансионаты, турбазы, базы отдыха), **19 санаториев** АО «РЖД-ЗДОРОВЬЕ».

- ▶ Разноплановые объекты
- ▶ Широкий спектр услуг
- ▶ Развитая материально-техническая база
- ▶ Современное медицинское оборудование
- ▶ Новейшие медицинские технологии
- ▶ Профилактика и лечение профессиональных заболеваний

Путевки предоставляются **не чаще одного раза в год на срок не более 24 дней** (без учета путевок на праздничные и выходные дни, а также краткосрочных путевок сроком пребывания до семи дней).

Путевки распределяются комиссиями по распределению путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения по месту работы.

Размер оплаты (%) стоимости путевки зависит от периода заезда и составляет:

на объектах ОАО «РЖД»:

для работников:

- в санатории-профилактории – **10–20 %**;
- в турбазы, базы отдыха – **20–30 %**;
- для членов их семей (муж, жена, дети, родители) – **20–50 %**;

на объектах АО «РЖД-ЗДОРОВЬЕ»:

- для работников – **15–40 %**;
- для членов их семей (муж, жена, дети) – **50–60 %**.

Работники ОАО «РЖД», члены их семей, неработающие пенсионеры могут оздоравливаться на любых объектах ОАО «РЖД» и АО «РЖД-ЗДОРОВЬЕ».

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ ПО ОЗДОРОВЛЕНИЮ

- ▶ распоряжение ОАО «РЖД» от 28.04.2015 № 1096р «О совершенствовании порядка формирования корпоративного заказа, бронирования, распределения и оплаты путевок в филиалы АО «РЖД-ЗДОРОВЬЕ»
- ▶ распоряжение ОАО «РЖД» от 05.08.2016 № 1615р «О порядке формирования и исполнении социального заказа на оздоровление и отдых работников ОАО «РЖД», членов их семей и неработающих пенсионеров ОАО «РЖД»
- ▶ распоряжение ОАО «РЖД» от 04.09.2013 № 1907р «О порядке бронирования, распределения и оплаты путевок в структурные подразделения филиалов ОАО «РЖД», специализирующиеся на санаторно-курортном лечении, оздоровлении и отдыхе»
- ▶ распоряжение ОАО «РЖД» от 15.10.2012 № 2035р «Об организации работы по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников ОАО «РЖД», членов их семей и неработающих пенсионеров ОАО «РЖД»

ДЕТСКОЕ ОЗДОРОВЛЕНИЕ

Размер оплаты:

- ▶ **от 10 до 15 %** от стоимости путевки в загородные оздоровительные лагеря в зависимости от смены
- ▶ **от 20 до 25 %** от стоимости путевки в оздоровительные лагеря, расположенные на Черноморском побережье России

Многодетные семьи от стоимости путевки оплачивают **5 %** в загородные оздоровительные лагеря и **10 %** в оздоровительные лагеря, расположенные на Черноморском побережье России.

Нормативные документы по детскому оздоровлению

Распоряжение ОАО «РЖД» от 27.03.2017 № 552р «Об организации отдыха и оздоровления детей работников ОАО «РЖД».

3.3. Проезд на железнодорожном транспорте

- 1** Право на получение транспортных требований для оформления проезда по личным надобностям имеют работники ОАО «РЖД», а также дети в возрасте до 18 лет, находящиеся на их иждивении, включая падчериц, пасынков и опекаемых (независимо от того, является ли опека возмездной или безвозмездной) детей.
- 2** Разовые транспортные требования формы 6 и 6-В для проезда по личным надобностям в поездах дальнего следования выдаются детям работников с четырехлетнего возраста, все остальные формы транспортных требований (форма 6 при перемене места жительства, форма 9, форма 11) – по достижении ребенком возраста пяти лет.
- 3** В случае если работник совершает поездку с двумя и более детьми до четырехлетнего возраста – один ребенок проезжает бесплатно (без занятия места и выдачи транспортного требования), а на остальных детей выдаются транспортные требования.
- 4** В случае если оба родителя являются работниками ОАО «РЖД», то ребенок, находящийся на их иждивении, может совершить поездку только по норме одного из родителей.
- 5** За женщинами – работниками, находящимися в отпуске по беременности и родам, а также за работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, право на получение транспортных требований формы 6, 10 и формы 11 по личным надобностям сохраняется.
- 6** Штатные работники право на получение разовых транспортных требований форм 6, 6-В и 11 для проезда по личным надобностям в поездах дальнего следования и пригородного сообщения приобретают по истечении 11 месяцев непрерывной работы в ОАО «РЖД».
- 7** Досрочная выдача транспортных требований для проезда по личным надобностям, но не более чем за три месяца до наступления права на их получение, разрешается:
 - а) работникам, получившим путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровительное лечение в санатории-профилактории ОАО «РЖД» и филиалы АО «РЖД-ЗДОРОВЬЕ»;
 - б) работникам, получившим путевки в детские оздоровительные учреждения;
 - в) женщинам – работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, а также работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
 - г) работникам, которым в связи с заболеванием и в соответствии с заключением медицинского учреждения необходим выезд в другую местность.

-
- 8** Разовые транспортные требования для проезда по личным надобностям выдаются в течение календарного года независимо от времени предоставления работнику отпуска. Транспортные требования, не востребованные в текущем году, в следующем году в счет прошедшего года не выдаются.
- 9** Работникам, а также детям в возрасте до 18 лет, находящимся на их иждивении, разовые транспортные требования выдаются сроком действия на шесть месяцев, при этом разовое транспортное требование, полученное, но не использованное (или использованное только в одном направлении), может быть продлено, но не далее 31 марта следующего года.
- 10** Детям в возрасте до 18 лет, находящимся на иждивении работника, обучающимся в общеобразовательных учебных заведениях по дневной форме обучения, в профессиональных и высших образовательных организациях на очных отделениях, предоставляется право бесплатного проезда от места жительства к месту учебы.
- 11** Взамен разового транспортного требования работника его ребенку старше 18 лет может быть оформлено разовое транспортное требование на бесплатный проезд в плацкартном вагоне поездов дальнего следования всех категорий от места жительства к месту учебы и обратно в период каникул два раза в календарный год до достижения им возраста 24 лет.
- 12** Работникам ОАО «РЖД», а также детям в возрасте от рождения до 18 лет, находящимся на их иждивении и проживающим совместно с работником, а также лицам, сопровождающим больных работников и детей, предоставляется право бесплатного проезда по консультационным транспортным требованиям формы 10 или формы 6 «Взамен консультационного» в лечебно-профилактические учреждения за получением медицинской помощи, для медицинского осмотра, сдачи анализов в лаборатории СЭС, а также в протезные мастерские.
- 13** Для сопровождения больного ребенка, находящегося на иждивении работника, транспортное требование выдается матери или отцу, независимо от того, кто из родителей работает в ОАО «РЖД».
- 14** При предоставлении учреждением здравоохранения ОАО «РЖД» санаторно-курортной путевки «Мать и дитя» для ребенка и для сопровождающего его родителя выдаются разовые транспортные требования формы 6.
- 15** Для переезда к новому месту работы совместно проживающим с работником членам семьи (жене, мужу, детям в возрасте до 18 лет, находящимся на его иждивении) выдаются транспортные требования с правом проезда в плацкартном вагоне пассажирского поезда в одном направлении со сроком действия до одного месяца.
- 16** Работникам, а также детям в возрасте от пяти до 18 лет, находящимся на их иждивении, проживающим на железнодорожных станциях, остановочных пунктах, где отсутствует торговая сеть,

для проезда один раз в месяц до ближайшего районного, городского, областного центров (в том числе расположенных на территории соседней железной доро-

ги) для приобретения продовольствия и товаров для семейных и хозяйственных нужд выдаются провизионные транспортные требования формы 9.

3.4. Система здравоохранения «РЖД-МЕДИЦИНА»

ОАО «РЖД» проявляет постоянную заботу о здоровье работников. Этому способствует высококачественная система здравоохранения «РЖД-Медицина», которая работает по принципам производственной медицины и является частью перевозочного и технологического процесса.

В соответствии с коллективным договором ОАО «РЖД» каждый работник получает страховку и полис по программе добровольного медицинского страхования (ДМС), позволяющий обращаться за специализированной амбулаторно-поликлинической помощью, в том числе за стоматологическим лечением, экстренной профилактической вакцинацией, а также квалифицированной стационарной помощью, высокотехнологичной медицинской помощью в негосударственных (частных) учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД».

Система здравоохранения «РЖД-Медицина» – это крупнейшая сеть негосударственных (частных) учреждений здравоохранения в России по географическому охвату и оснащенности медицинских учреждений.

Главная цель «РЖД-Медицина» – это обеспечение безопасности движения на железнодорожном транспорте и сохранение профессионального долголетия работников компании.

3.5. Медицинские и оздоровительные программы для женщин – работниц ОАО «РЖД»

Для того чтобы быть счастливой, женщине в первую очередь нужно быть здоровой! Женский организм уникален и требует особого внимания и заботы. В целях заботы о работницах ОАО «РЖД» в НУЗ (ЧУЗ) ОАО «РЖД» разработаны комплексные программы «Женское здоровье», включающие обследования, позволяющие оценить риски развития патологии зачатия и вынашивания плода, сердечно-сосудистых осложнений, сахарного диабета, злокачественных новообразований и др.

Для молодых работниц холдинга организованы «Школы матерей» и «Академии будущих матерей», «Школы грудного вскармливания», «Школы планирования семьи», «Школы сознательного родительства».

Для женщин старше 40 лет в большинстве НУЗ (ЧУЗ) ОАО «РЖД» организованы группы здоровья с проведением теоретических, практических занятий, а также спортивных мероприятий (зарядка, оздоровительная гимнастика и др.).

Активно развивается направление косметологии и пластической хирургии.

Регулярно проводятся просветительские мероприятия «Академии женского здоровья», включающие в себя тематику правильного питания и профилактику различных заболеваний.

Более подробную информацию по лечебным и профилактическим программам и мероприятиям можно получить в НУЗ (ЧУЗ) ОАО «РЖД» или на сайте лечебного учреждения.

С 2016 года учреждения здравоохранения ОАО «РЖД» объединены под брендом «РЖД-МЕДИЦИНА».

RZD-MEDICINE.RU

Более подробную информацию об услугах можно узнать по телефону единого контакт-центра:

8 (800) 234-34-34

Стратегия улучшения здоровья работников ОАО «РЖД» до 2020 года.

Центральная дирекция здравоохранения – филиал ОАО «РЖД» – курирует вопросы здравоохранения и санаторно-курортного лечения сотрудников ОАО «РЖД».

8 (499) 262-56-34, MED.RZD.RU

3.6. Социальная политика (Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2020–2022 гг.)

В ОАО «РЖД» отношения с работниками построены на основе взаимного уважения и исполнения обязательств. Люди – главная ценность компании.

В 2007 году ОАО «РЖД» присоединилось к Глобальному договору ООН в области корпоративной социальной ответственности.

Социальная политика ОАО «РЖД» направлена на привлечение, удержание и мотивацию персонала для повышения производительности труда. Главной ее целью является обеспечение профилактики и воздействия на различные внешние и внутренние риски посредством поддержания и развития имиджа ОАО «РЖД» как социально ответственной компании на рынке труда.

Корпоративная социальная ответственность – это добровольная инициатива компаний, ставящих перед собой цель обеспечить своим работникам наиболее привлекательные условия труда.

ДОКУМЕНТЫ

- ▶ Корпоративный социальный отчет ОАО «РЖД» (ежегодно)
- ▶ Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО «РЖД»
- ▶ Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» на период до 2020 года
- ▶ Положение о предоставлении за счет средств ОАО «РЖД» безвозмездной субсидии отдельным категориям работников, приобретающим (строящим) жилые помещения в собственность
- ▶ Правила предоставления работникам ОАО «РЖД» корпоративной поддержки при приобретении (строительстве) ими жилых помещений в собственность
- ▶ Компенсируемый социальный пакет в системе социальной поддержки персонала ОАО «РЖД»

Ярким примером социально ответственного отношения к женщинам и лицам с семейными обязанностями является ОАО «РЖД». В Коллективном договоре ОАО «РЖД» на 2020–2022 гг. закреплены следующие гарантии:

БАЗОВЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

- ▶ Бесплатный проезд на железнодорожном транспорте (п. 7.1, п. 7.2, п. 7.3, п. 7.5, п. 7.6, п. 7.8, п. 7.9, п. 7.10, п. 7.11 КД 2020–2022)
- ▶ Медицинская помощь ДМС (п. 7.13 КД 2020–2022)
- ▶ Материальная помощь к отпуску (п. 7.14 КД 2020–2022)
- ▶ Обеспечение нуждающихся бытовым топливом (п. 7.15 КД 2020–2022)
- ▶ Выплата единовременного поощрения за добросовестный труд в зависимости от стажа работы в компании (п. 7.23 КД 2020–2022)
- ▶ Гарантии высвобождаемым работникам (п. 7.24 КД 2020–2022)

-
- ▶ Предоставление работникам по случаю рождения ребенка (детей), регистрации брака (в том числе брака детей) отпуск до пяти календарных дней, один из которых предоставлять с оплатой в размере тарифной ставки (оклада), а остальные – без сохранения заработной платы (п. 7.16 КД 2020–2022).
 - ▶ Выплата Работнику (одному из родителей) материальной помощи в размере: в 2020 году – 5 100 руб., в 2021 году – 5 250 руб., в 2022 году – 5 450 руб.:
 - при рождении ребенка – на каждого новорожденного сверх пособия, установленного законодательством Российской Федерации (п. 7.19 КД 2020–2022);
 - при усыновлении ребенка (в любом возрасте) – на каждого ребенка сверх пособия, установленного законодательством Российской Федерации.
 - ▶ Доплата к пособию по беременности и родам, выплачиваемому за счет средств Фонда социального страхования РФ, для доведения общего размера выплаты до среднемесячного заработка работника (п. 7.20 КД 2020–2022).
 - ▶ Выплата Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет, ежемесячного пособия в размере: в 2020 году – 5 100 руб., в 2021 году – 5 250 руб., в 2022 году – 5 450 руб., за исключением случаев работы на условиях неполного рабочего времени во время нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком. При рождении двух и более детей ежемесячное пособие выплачивается на каждого ребенка (п. 7.21 КД 2020–2022).
 - ▶ Предоставление работникам – одному из родителей (опекунов) детей, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, одного нерабочего дня в День знаний (1 сентября) или в другой первый день начала занятий, без оплаты (п. 7.19 КД 2020–2022).
 - ▶ При составлении графиков ежегодных оплачиваемых отпусков работники, имеющие детей дошкольного и школьного возраста, имеют преимущественное право на использование отпусков в удобное для них время (п. 5.19 КД 2020–2022).
 - ▶ Для работников – женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлена 36-часовая рабочая неделя с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной рабочей неделе (п. 5.14 КД 2020–2022).
 - ▶ Также работодатель: предоставляет бесплатный проезд по личным надобностям в поездах дальнего следования и пригородного сообщения детям работников (п. 7.1 КД 2020–2022, п. 7.4-7.10 КД 2020–2022).
-

- ▶ Предоставляет работникам-женщинам, по их заявлению, один день отпуска в месяц без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам («женский день») (п. 7.18 КД 2020–2022).

СОФИНАНСИРУЕМЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

- ▶ Негосударственное пенсионное обеспечение через АО «НПФ «Благосостояние» п. 7.28 КД 2020–2022
- ▶ Компенсация затрат работников на занятия физической культурой п. 7.33 КД 2020–2022
- ▶ Предоставление мест в образовательных учреждениях ОАО «РЖД» детям работников и детям работников Профсоюза п. 7.31 КД 2020–2022
- ▶ Корпоративная поддержка: субсидии, займы и др. п. 7.32 КД 2020–2022
- ▶ Санаторно-курортное и реабилитационное лечение, оздоровление и отдых работников, членов их семей п. 7.29 КД 2020–2022
- ▶ Организованный отдых и оздоровление детей работников п. 7.30 КД 2020–2022
- ▶ Представление компенсируемого социального пакета п. 7.34 КД 2020–2022

* Каждый железнодорожник, независимо от должности и стажа работы в компании, может стать участником корпоративной пенсионной системы. ОАО «РЖД» предлагает работникам перечислять взносы на долевых с работодателем условиях в АО «НПФ «Благосостояние», который инвестирует средства и ежегодно начисляет доходность на счета участников программы.

БОНУСНЫЙ ПАКЕТ

- ▶ Начисление баллов за проявленную активность, вовлеченность в решение корпоративных задач и т. д. п. 7.35 КД 2020–2022
- ▶ Награждение работников наградами Компании, представление их к государственным и ведомственным наградам п. 7.36 КД 2020–2022

3.7. Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей

Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) объединяет работников, связанных общими интересами по роду их деятельности на железнодорожном транспорте, в транспортном строительстве, метрополитенах, ведомственной охране, промышленном железнодорожном транспорте и других, а также студентов и учащихся, пенсионеров и временно не работающих.

В СТРУКТУРЕ РОСПРОФЖЕЛ:

- ▶ **18** дорожных территориальных организаций профсоюза (Дорпрофжел);
- ▶ более **3,5 тысяч** объединенных первичных и первичных профсоюзных организаций.

Организации РОСПРОФЖЕЛ и их структурные подразделения действуют в **75 субъектах** Российской Федерации.

РОСПРОФЖЕЛ – один из самых многочисленных профсоюзов страны, а по уровню профсоюзного членства является лидером среди профсоюзов России. РОСПРОФЖЕЛ объединяет более **1 300 000** членов Профсоюза, из них почти **60 %** являются работниками ОАО «РЖД», женщин – более **35 %**. Средний уровень профсоюзного членства – **93,5 %**, а в организациях, действующих в ОАО «РЖД», – **97,0 %**.

РОСПРОФЖЕЛ является членской организацией Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР), Международной конфедерации профсоюзов железнодорожников (МКПЖ), Международной Федерации транспортников (МФТ), Европейской Федерации Транспортников (ЕФТ).

ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОСПРОФЖЕЛ

Профсоюз создан и действует в целях улучшения условий труда и жизни, представительства и защиты социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и интересов членов Профсоюза, а также коллективных социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и интересов работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения его полномочиями на представительство в установленном порядке.

ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ ПРОФСОЮЗА:

- ▶ защита прав и интересов членов Профсоюза, прав и законных интересов организаций Профсоюза и иных организаций, созданных с участием Профсоюза, а также представительство интересов работников железнодорожного транспорта, транспортного строительства, метрополитенов, ведомственной охраны, промышленного железнодорожного транспорта и других организаций (структурных подразделений) в социальном партнерстве, включая ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений, осуществление контроля за их выполнением;
- ▶ защита права члена Профсоюза:
 - на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами;
 - на справедливую оплату труда в соответствии с рыночной стоимостью его рабочей силы, выплачиваемую своевременно и в полном размере;
- ▶ контроль за соблюдением работодателями (их представителями) законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, защита членов Профсоюза от незаконных взысканий, увольнений и других противоправных действий;
- ▶ развитие системы социального партнерства;
- ▶ социальная поддержка членов Профсоюза;
- ▶ реальное повышение жизненного уровня каждого члена Профсоюза;
- ▶ обеспечение каждому члену Профсоюза гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, коллективными договорами и соглашениями, другими актами;
- ▶ защита прав и интересов членов Профсоюза при реорганизации, ликвидации, приватизации, смене собственника организации (структурного подразделения).



04

Права
женщин
в сфере
труда

1. ПРИЕМ НА РАБОТУ

Работодатель обязан соблюдать нормы, согласно которым ограничено применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 ст. 253 ТК РФ (до момента отмены). С 01.01.2021 приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 152н.

2. ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

Статьей 70 ТК РФ установлено, что работодатель не имеет право устанавливать испытание при приеме на работу беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет. Правовое значение имеет наличие беременности или ребенка указанного возраста в момент заключения трудового договора.

Таким образом, если работодатель, несмотря на запрет, установленный ст. 70 ТК РФ, включит в трудовой договор с беременной женщиной либо женщиной, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, условие об испытании, а по истечении срока испытания уволит ее как не выдержавшую испытание, то такое увольнение будет являться незаконным.

3. ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ В СООТВЕТСТВИИ С МЕДИЦИНСКИМ ЗАКЛЮЧЕНИЕМ

В соответствии со ст. 254 ТК РФ беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Требования к условиям труда женщин в период беременности закреплены в разделе 4 СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин», утвержденных постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 № 32. Для того чтобы воспользоваться указанной льготой, беременная женщина должна иметь медицинское заключение и написать письменное заявление с просьбой о переводе. При наличии двух указанных условий работодатель обязан перевести женщину на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

В соответствии с ч. 2 ст. 254 ТК РФ до предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с

сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя. Таким образом, даже в том случае, если работодатель не может предоставить женщине другую работу, соответствующую медицинским показаниям, он обязан освободить ее от выполнения работы, противопоказанной ей, с сохранением среднего заработка.

Перевод по ст. 254 ТК РФ – временный по своему смыслу, однако прямо в законе это нигде не указано, поэтому необходимо указывать на временный характер перевода на другую работу в заявлении, так же как и на тот факт, что данный перевод осуществляется в соответствии со ст. 254 ТК РФ. Перевод оформляется приказом работодателя. Запись в трудовую книжку о переводе в порядке ст. 254 ТК РФ не вносится, поскольку в соответствии с ч. 4 ст. 66 ТК РФ в трудовую книжку вносятся сведения только о постоянных переводах.

Похожая гарантия распространяется также и на женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. В соответствии с ч. 4 ст. 254 ТК РФ такие женщины, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

В то же время круг обязанностей работодателя по отношению к женщине, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, меньше. В частности, у работодателя нет обязанности в случае невозможности перевода женщины на другую работу освободить ее от работы с сохранением среднего заработка. Взамен этого работнице предоставлено право воспользоваться отпуском по уходу за ребенком.

4. ЗАЩИТА ОТ РАБОТЫ В УСЛОВИЯХ ТРУДА, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ

Для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, предусмотрена повышенная правовая защита от работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа), в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни может неблагоприятно отразиться на состоянии здоровья работниц.

Применительно к беременным женщинам, эта повышенная защита выражена в абсолютном запрете привлекать их к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение беременных женщин к такой работе является незаконным, даже если оно осуществляется с их письменного согласия или даже по их просьбе.

Кроме того, работодатель также не имеет права направлять беременных женщин в служебные командировки (ст. 259 ТК РФ), а также беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

Также иное правило установлено в отношении женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Они могут быть направлены в служебные командировки, привлечены к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

5. НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), в соответствии с ч. 2 ст. 93 ТК РФ, работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время.

В соответствии с ч. 3 ст. 93 ТК РФ, при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

В соответствии с ч. 4 ст. 93 ТК РФ, работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6. СОКРАЩЕННАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Особый режим рабочего времени имеют женщины, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, им установлена 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ).

В соответствии с п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда от 28.01.2014 № 1 (далее – Постановление Пленума), если работодатель не установил сокращенную продолжительность рабочего времени для указанной категории работников, выполняемая ими работа сверх установ-

ленной продолжительности рабочего времени подлежит оплате по правилам, предусмотренным для оплаты сверхурочной работы.

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Отпуск по беременности и родам

В соответствии со ст. 255 ТК РФ, женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

Основанием его предоставления является факт беременности и приближение даты родов. Указанные факты устанавливаются на основании листка временной нетрудоспособности, который выдается женщине врачом акушером-гинекологом, а при его отсутствии – фельдшером. Порядок выдачи листка нетрудоспособности по беременности и родам регламентирован приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.06.2011 № 624н «Об утверждении порядка выдачи листков нетрудоспособности».

Выдача листка нетрудоспособности производится в 30 недель беременности одновременно продолжительностью 140 календарных дней. При многоплодной беременности листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается в 28 недель беременности одновременно продолжительностью 194 календарных дня (84 календарных дня до родов и 110 – после родов).

В случае осложненных родов женщинам листок нетрудоспособности выдается дополнительно на 16 календарных дней медицинской организацией, где произошли роды.

Размер такого пособия составляет 100 % среднего заработка независимо от страхового стажа (ст. 11 Федерального закона № 255-ФЗ).

Размер пособия исчисляется в соответствии со ст. 14 Федерального закона № 255-ФЗ, в которой установлено, какие выплаты включаются в средний заработок и как определяется средний дневной заработок.

Пособия по беременности и родам назначаются и выплачиваются в соответствии с Порядком и условиями назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утвержденными приказом

Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 № 1012н (далее – Порядок назначения и выплаты пособий). В п. 2 Порядка назначения и выплаты пособий указаны виды пособий лицам, имеющим детей, к которым относится и пособие по беременности и родам.

Женщины, вставшие на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до 12 недель), дополнительно к пособию по беременности и родам имеют право на единовременное пособие в размере 300 рублей (ст. 10 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»), которое назначается и выплачивается по месту назначения и выплаты пособия по беременности и родам. Установленный законом размер пособия ежегодно индексируется.

Для назначения и выплаты такого пособия необходимо представить справку из женской консультации либо другого медицинского учреждения, поставившего женщину на учет в ранние сроки беременности.

При рождении ребенка выплачивается единовременное пособие (ст. 12 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»). Установленный законом размер пособия ежегодно индексируется.

Право на указанное пособие имеет один из родителей либо лицо, его заменяющее.

7.2. Отпуск по уходу за ребенком

Согласно ст. 256 ТК РФ, женщине предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Условно этот отпуск можно разделить на два периода: отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, в течение которого женщина получает пособие по уходу за ребенком, и отпуск по уходу за ребенком от полутора до трех лет. Это деление имеет значение только для целей выплаты пособий по государственному социальному страхованию. С точки зрения трудовых отношений – это один отпуск, и правовое положение женщины и в том и в другом случае одинаковое.

Отпуск по уходу за ребенком может быть использован женщиной полностью или по частям. Женщина может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. Причем работодатель не имеет права отказать женщине в установлении неполного рабочего времени.

Отпуск по уходу за ребенком может быть также полностью или по частям использован отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником

или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. Они могут воспользоваться этим правом, если мать работает.

Вторая гарантия заключается в том, что отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный страховой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях).

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается в размере 40 % среднего заработка по месту работы в течение периода отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет.

В 2020 году ежемесячное пособие по уходу за ребенком не может быть больше 27 984,66 руб. в месяц.

Еще одной особенностью является возможность женщины во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

7.3. Перерывы для кормления ребенка (детей)

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый (ч. 1 ст. 258 ТК РФ).

При наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением (ч. 3 ст. 258 ТК РФ).

Таким образом, женщина может использовать право на перерывы:

- либо не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый;
- либо присоединить перерывы для кормления к перерыву для отдыха и питания, т.е. к обеденному перерыву;
- либо перенести их в суммированном виде на начало или на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Таким образом, по закону женщина имеет право на два перерыва, если работает 8 часов в день.

Необходимо различать сокращенное рабочее время, сокращение рабочего дня и работу на условиях неполного рабочего времени при нахождении женщины в отпуске по уходу за ребенком по ст. 256 ТК РФ. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата производится за фактически отработанное время, при этом норма рабочего времени за ставку заработной платы не снижается, заработная плата уменьшается пропорционально уменьшению количества отработанных часов.

7.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск

Ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя предоставляется по заявлению женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ).

Указанная норма позволяет женщине использовать независимо от стажа работы в данной организации ежегодный оплачиваемый отпуск полностью.

Однако в том случае, если женщина рассчитывает использовать ежегодный оплачиваемый отпуск после окончания отпуска по уходу за ребенком, она должна иметь в виду, что время отпуска по уходу за ребенком в соответствии со ст. 121 ТК РФ не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Отпуск по беременности и родам, напротив, в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается.

Также гарантия для использования ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для работника время установлена для одного из родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (262.1 ТК РФ), и работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет (262.2 ТК РФ).

7.5. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором в обязательном порядке устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ).

7.6. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами определяется Правилами, утвержденными постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 (приложение 2). В силу ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю, другому лицу, воспитывающему детей без матери) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Работающий родитель обязан представить работодателю справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом календарном месяце им не использованы или использованы частично.

Если один из родителей ребенка состоит в трудовых отношениях с работодателем, а другой в таких отношениях не состоит или самостоятельно обеспечивает себя работой (индивидуальный предприниматель, частный нотариус, адвокат, глава или член крестьянского фермерского хозяйства, родовой, семейной общины коренных малочисленных народов Севера, занимающихся традиционными отраслями хозяйствования, и т. д.), четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами предоставляются родителю, состоящему в трудовых отношениях, при предъявлении им документа, подтверждающего, что другой родитель в трудовых отношениях не состоит.

В случае частичного использования одним из работающих родителей дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном месяце другому работающему родителю в этом же календарном месяце предоставляются для ухода оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

Оплата каждого дополнительного выходного дня для ухода за детьми-инвалидами производится в размере среднего заработка.

В таком же порядке ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы женщинам, а также одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет (опекуну, попечителю и другому лицу, воспитывающему ребенка без матери), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 262, 319 ТК РФ).

Не является дисциплинарным проступком использование работником дополнительных выходных дней в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в предоставлении таких дней (п. 17 Постановления Пленума).

8. ГАРАНТИИ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ) с беременными женщинами не допускается за исключением случаев ликвидации организации (ст. 261 ТК РФ).

Учитывая, что увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе (п. 25 Постановления Пленума).

Беременная женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе и в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась.

При увольнении беременной женщины в связи с ликвидацией организации работодатель обязан выплатить ей выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за работницей средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенной работницей в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работница обратилась в этот орган и не была им трудоустроена.

Для работниц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, средний заработок на период трудоустройства

сохраняется до трех месяцев, а в исключительных случаях – до шести по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работница обратилась в этот орган и не была им трудоустроена.

Особый порядок прекращения трудовых отношений в период беременности работницы предусмотрен также для ситуации истечения срока трудового договора.

В этом случае работодатель обязан по письменному заявлению беременной женщины и при предоставлении ею медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска.

При этом женщина обязана по запросу работодателя, но не чаще, чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть с ней трудовой договор в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда он узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

Повышенная защита от увольнений предоставляется также следующей категории лиц:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до 14 лет.

К одиноким матерям относится женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без

отца, в частности, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей (п. 28 Постановления Пленума);

- другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;
- родителю (иному законному представителю ребенка), являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Данной категории работников предоставляются гарантии только в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя и только по отдельным основаниям. Специальных гарантий при истечении срока трудового договора закон не устанавливает.

Итак, согласно ч. 4 ст. 261 ТК РФ, расторжение трудового договора с работниками, перечисленными выше, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5–8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ или п. 2 ст. 336 ТК РФ. Таким образом, указанные категории работников не защищены от увольнения по инициативе работодателя по следующим основаниям:

- ликвидации организации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.



05

**Развитие
и обучение
работников**

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Описывают специальные знания и навыки, необходимые для работников конкретной функции, профессии.

Отвечают на вопрос:

«ЧТО работник должен знать и уметь, чтобы эффективно выполнять свои функциональные обязанности?», разрабатываются для каждой бизнес-единицы с учетом их специфики и особенностей профессиональной деятельности.

- 1** Устанавливают единые требования к профессиональным знаниям и навыкам работников конкретной профессиональной области, которые необходимы им для выполнения функциональных обязанностей.
- 2** На регулярной основе оцениваются с использованием тестов знаний.

КОРПОРАТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Модель корпоративных компетенций – это набор компетенций, необходимых работникам компании на различных уровнях должностей и в различных функциях для успешного выполнения текущих задач и достижения компанией стратегических целей.

Отвечают на вопрос:

«КАК должны действовать сотрудники компании, чтобы достичь высокого результата в работе?»

1 Работник должен быть ориентирован на:

Инновативность – открытость новому, цифровизация, предложение новаторских идей и формирование среды, способствующей инновационному развитию подразделения и компании;

Клиентоориентированность – ориентация на интересы клиента и повышение уровня сервиса в личной работе и при организации работы подразделения;

Ответственность за результат – установление высокой планки достижений и обеспечение результатов, несмотря на препятствия и ограничения; ответственная позиция за свои действия, принятие решений и их последствий.

2 Работник должен обеспечивать:

Организацию рабочего процесса – обеспечение постановки четких целей, планирования их реализации, организацию деятельности и контроль исполнения.

Командную работу и взаимовыручку – умение работать в команде и объединять других для достижения общих целей.

Развитие и заботу о сотрудниках – реализацию работы по развитию, мотивированию подчиненных, привлечению в команду высокопотенциальных сотрудников и дальнейшему их продвижению.

3 Работник должен обладать:

Комплексным мышлением – умением работать с различными видами информации, формировать целостное системное видение ситуации и принимать точные решения;

Эффективной коммуникацией – формированием конструктивных рабочих отношений, умением обоснованно излагать свою позицию, выслушивать и учитывать мнение собеседника.

В холдинге «РЖД» сформирована сбалансированная система переподготовки и повышения квалификации работников, которая постоянно совершенствуется. Система включает образовательные программы по всем направлениям деятельности компании. Также у работников есть возможность получить целевое направление по заочной форме обучения.

ВИДЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ОБРАЗОВАНИЯ В ОАО «РЖД»

ВИД ОБРАЗОВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ
ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ	Совершенствование / получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности
	Повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА	Получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации
СТАЖИРОВКА	Закрепление на практике полученных управленческих навыков

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОЧИХ КАДРОВ

Основой корпоративной системы профессионального обучения рабочих кадров в ОАО «РЖД» являются учебные центры профессиональных квалификаций (УЦПК).

Задачи УЦПК:

- ▶ Профессиональная подготовка
- ▶ Переподготовка
- ▶ Обучение вторым профессиям
- ▶ Повышение квалификации

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Основной целью деятельности является предоставление услуг в области дополнительного профессионального образования, содействие приобретению знаний и повышению уровня развития корпоративных компетенций руководителей и специалистов ОАО «РЖД», в том числе его дочерних, зависимых и аффилированных лиц.

Корпоративный университет РЖД предлагает уникальные образовательные продукты, использует современные инструменты оценки персонала, формирует управленческую культуру, создает эффективную развивающую среду и распространяет лучшие управленческие практики, идеи и инициативы.

СИСТЕМА ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

В ОАО «РЖД» разработана новая Система дистанционного обучения. Интерфейс системы стал простым и удобным, с интуитивно понятной навигацией по каталогу курсов. Использование Системы дистанционного обучения возможно в режиме 24/7, в том числе с мобильных устройств.

В Системе дистанционного обучения размещены электронные курсы по различным тематикам от ведущих российских провайдеров. Все они разработаны при участии ведущих бизнес-школ и успешных российских практиков. Применены разнообразные учебные форматы: видеолекции, микрокурсы, интерактивные симуляторы, благодаря чему материал курсов подается в концентрированном виде, обеспечивая наиболее эффективный процесс обучения.

Помимо этого, пользователи Системы дистанционного обучения имеют доступ к онлайн-библиотеке «Альпина», содержащей более двух тысяч авторитетных изданий деловой литературы на русском языке.



06

**Корпоративная
молодежная
политика**

6.1. Профориентация

В 2019 году решением правления компании утверждена концепция развития профориентационной деятельности ОАО «РЖД» до 2025 года.

Концепция разработана в целях решения задачи развития персонала компании как ее важнейшего актива, поставленной долгосрочной программой развития ОАО «РЖД».

Итоговая цель концепции – формирование новых подходов к проведению профориентационной работы для обеспечения компании квалифицированным персоналом в соответствии с текущими и перспективными потребностями профессиональной деятельности.

Для эффективного привлечения и закрепления молодежи в компании действуют программы профессиональной ориентации и адаптации для детей, студентов, молодых сотрудников и их семей.

Также существует во многом уникальная система непрерывного образования по схеме:

- ▶ детский сад
- ▶ школа
- ▶ вуз
- ▶ подразделение компании

ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ

Детские железные дороги

ДЖД реализуют профориентационный формат, обеспечивающий вовлечение и отбор школьников для профильной подготовки с целью последующего получения профессионального образования и работы в отрасли. Здесь дети имеют возможность в течение нескольких лет поэтапно знакомиться с железнодорожными профессиями, почувствовать себя юными железнодорожниками, осваивать базовые требования, применяемые на железнодорожном транспорте, на реальной технике.

Также на пяти ДЖД в городах Волгоград, Иркутск, Екатеринбург, Чита, Южно-Сахалинск функционируют детские технопарки «Кванториум» – новый формат дополнительного образования, направленный на ускоренное развитие ребенка по актуальным научно-техническим направлениям, возрождение престижа инженерных профессий и подготовку кадрового резерва для глобального технологического лидерства России. Для ОАО «РЖД» разработана специальная учебная траектория, которая обладает расширенным функционалом, мобильностью и универсальностью. Обра-

зовательные кластеры создаются с учетом тех образовательных программ, которые разработаны под запрос железнодорожников с учетом наиболее перспективных технологий и рассчитаны на опережение в развитии инфраструктуры и сети ОАО «РЖД».

Программа «Страна железных дорог»

На постоянной основе, на базе МДЦ «Артек», ВДЦ «Смена», ВДЦ «Океан» реализуется дополнительная профориентационная общеобразовательная и общеразвивающая программа «Страна железных дорог», участники – дети со всей России, победители конкурсных отборов.

ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ

Ежегодно ОАО «РЖД» является партнером и участником крупных федеральных профориентационных проектов, среди которых особого внимания заслуживает следующий:

Фестиваль профессий «Билет в будущее»

Проводится в 5–7 городах из разных частей России. В программу мероприятия входят мини-лектории, задача которых – погружение участников в отрасль, а также профессиональные пробы, реализуемые в формате кейсовых заданий, где у каждого ребенка есть возможность попробовать себя в решении актуальных отраслевых задач железнодорожного транспорта.

6.2. Единый день адаптации молодого работника

Единый день адаптации – комплексное мероприятие, направленное на формирование у молодых специалистов целостного представления о корпоративной культуре, структуре и принципах работы ОАО «РЖД». Реализуется в компании с 2014 года.

Цели:

- ▶ Погружение молодых работников в суть текущей работы ОАО «РЖД» и происходящих изменений
- ▶ Повышение эффективности механизмов адаптации в компании
- ▶ Получение молодыми работниками структурированной информации о компании

СТРУКТУРА ЕДИНОГО ДНЯ АДАПТАЦИИ

- ▶ Вводная лекция «РЖД сегодня» – информация о холдинге, его миссии, целях и задачах, ключевых проектах
- ▶ Встреча с руководством железной дороги
- ▶ «История успеха» – диалог о том, как стать успешным в компании и работать над интересными проектами
- ▶ Бизнес-симуляция «Мой путь в РЖД»
- ▶ Экскурсии на самые современные и интересные ж/д предприятия
- ▶ Проведение ярмарки корпоративных социальных услуг – презентация льгот и специальных условий, предоставляемых работникам холдинга его подразделениями, дочерними обществами и партнерами

6.3. Социальная поддержка молодежи

Система социальной поддержки молодежи в ОАО «РЖД» основывается на базовых элементах:

1 Целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД» (2016–2020 гг.)».

2 Положение о молодом специалисте ОАО «РЖД».

Основополагающий документ, определяющий статус и обязанности молодых работников, а также гарантии, компенсации и обязанности компании в отношении них.

Льготы и компенсации по статусу молодого специалиста:

1 Единовременное пособие после приема на работу в размере месячного оклада.

2 Оплата расходов на переезд и обустройство на новом месте работы в другой местности, включая расходы на семью; внеочередная корпоративная поддержка при приобретении жилья.

3 Предоставление жилья специализированного фонда ОАО «РЖД» или компенсация расходов по найму жилья в случае переезда на работу в малонаселенную местность. Выплата ежемесячного пособия на воспитание ребенка, если второй родитель не работает из-за отсутствия предложений или отсутствия дошкольных образовательных организаций.

ПОЛОЖЕНИЕ О МОЛОДОМ СПЕЦИАЛИСТЕ

- 1** Предоставлено право присвоения статуса выпускникам:
 - получившим высшее образование независимо от программы обучения, а также окончившим аспирантуру (в том числе уже работающим в ОАО «РЖД»);
 - не имевшим возможности трудоустроиться в ОАО «РЖД» по причине призыва на срочную службу в Вооруженные силы РФ или по причине беременности. Принятым на работу не позднее трех месяцев по окончании службы или достижении ребенком возраста трех лет.
- 2** Разработана форма Паспорта молодого специалиста, которая позволяет в динамике отследить процессы адаптации, постановки и выполнения целей и задач, развития корпоративных компетенций, планирования карьеры, предоставления льгот и гарантий.
- 3** Использование молодого специалиста на рабочей должности допускается при производственной необходимости на период не более шести месяцев, в исключительных случаях – до 12 месяцев.
- 4** При приеме на работу выпускника после окончания обучения на основе договора о целевой подготовке или на основании выданного образовательной организацией направления на работу, связанную с переездом в отличную от места постоянной регистрации местность, оплачиваются расходы на переезд и провоз имущества выпускника и членов его семьи.

ПРОГРАММЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЕЖИ

Помощь в приобретении жилья

Корпоративная ипотечная программа позволяет оформить **льготную ипотеку** на срок до 15 лет без первоначального взноса.

При этом ОАО «РЖД» субсидирует работникам часть затрат на уплату процентов, начисленных по договорам ипотечного кредита.

Нуждающимся в улучшении жилищных условий отдельным категориям работников (многодетные семьи, одинокие родители, инвалиды I и II групп, получившие профессиональное заболевание или инвалидность вследствие увечья на производстве в ОАО «РЖД» и др.) ОАО «РЖД» предоставляет **безвозмездную субсидию для приобретения жилья** в размере до 70 % от его рыночной стоимости.

При рождении в семье работника компании детей в период выплаты задолженности по ипотечному субсидируемому кредиту ОАО «РЖД» предоставляет ему безвозмездную субсидию в размере, устанавливаемом центральной жилищной комиссией ОАО «РЖД».

Безвозмездная субсидия на погашение задолженности по приобретенному жилому помещению в связи с рождением ребенка была предоставлена более 1,8 тыс. семей на общую сумму 395,93 млн рублей.

Забота о детях

При покупке **путевки в детский лагерь** ОАО «РЖД» ее стоимость для родителей составляет от 10 до 20 %.

Корпоративная программа пенсионного обеспечения

Осуществляется в соответствии с положением о негосударственном пенсионном обеспечении (НПО) работников ОАО «РЖД» и реализуется совместно с **АО «НПФ «Благосостояние»**.

Продолжается совместная работа фонда и ОАО «РЖД» по реализации корпоративной пенсионной системы.



07

**Внутри-
корпоративные
коммуникации**

ВНУТРИКОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

Эффективная система внутрикорпоративных коммуникаций – важная задача для холдинга «РЖД».

Все работники вне зависимости от своего местонахождения и уровня должности имеют возможность получать важную информацию из первых уст, без искажений и задержек.

Система корпоративных СМИ позволяет освещать различные темы, важные для компании.

Широкий спектр инструментов сбора обратной связи дает возможность каждому работнику быть услышанным.

7.1. Корпоративные медиа

Газета «Гудок»

«Гудок» – это легендарная газета, которая издается с 1917 года и имеет большое значение как для отрасли, так и для всего российского общества. Начиная с 20-х годов прошлого века «Гудок» является не только главным печатным изданием железнодорожников, но и передовым СМИ, привлекавшим в свои творческие ряды известных литературных деятелей – Михаила Булгакова, Юрия Олешу, Валентина Катаева, Илью Ильфа и Евгения Петрова, Константина Паустовского и многих других.

Сейчас газета «Гудок»:

- информирует работников о важнейших событиях в жизни компании;
- освещает работу дочерних компаний;
- рассказывает о людях, посвятивших свою профессиональную жизнь железной дороге.

Газета выходит пять раз в неделю в печатном и в электронном виде.

Материалы издания доступны онлайн на сайте gudok.ru.

Дорожные газеты

На железных дорогах издаются свои региональные дорожные газеты, которые выходят еженедельно.

Материалы изданий доступны на сайте gudok.ru/zdr/

Журнал «Пульт управления»

Издание для руководителей транспортной отрасли, в котором публикуются материалы, посвященные развитию транспортного рынка страны, реформированию транспортной отрасли, развитию железнодорожных перевозок, реализации проектов высокоскоростного движения в России. Большое внимание уделяется вопросам внедрения современных методов управления, мотивации, развития персонала и корпоративной культуре.

Материалы на сайте pult.gudok.ru.

HR-бюллетень

Электронное издание для руководителей и специалистов по управлению персоналом. Основная тематика статей: новости социально-кадрового блока, разъяснения к главным нормативно-правовым актам в области управления персоналом, ведение кадрового делопроизводства, применение норм трудового законодательства, работа в системе ЕК АСУТР, комментарии руководителей социально-кадрового блока и т.д.

Формат издания – электронный (PDF), направляется по электронной почте.

Журнал «HR-ПАРТНЕР»

Информационно-аналитическое издание Корпоративного университета РЖД, которое освещает лучшие практики российских и зарубежных компаний в области управления персоналом, знакомит с мировыми трендами и дискуссиями в этой области, дает рекомендации экспертов и тренеров ведущих консалтинговых компаний.

Особое место уделяется освещению деятельности холдинга «РЖД» в сфере управления человеческими ресурсами.

Среди авторов издания представители топ-менеджмента холдинга «РЖД», руководители крупных российских и зарубежных компаний, представители экспертного и академического сообщества.

Целевая аудитория издания – руководители Российских железных дорог и компаний транспортно-логистического сектора, специалисты по управлению персоналом, представители профессионального HR-сообщества. Журнал издается с 2017 года.

Материалы номера доступны на сайте Корпоративного университета РЖД universitetrzd.ru.

7.2. Электронные каналы информации

Официальный сайт ОАО «РЖД»

Современный клиентский сервис компании и информационный портал, раскрывающий ключевые направления деятельности компании.

Доступные сервисы:

- покупка билетов в режиме онлайн;
- отслеживание маршрута следования груза;
- доступ к свежим новостям холдинга;
- справочная информация.

Сайт ОАО «РЖД» rzd.ru.

Корпоративное телевидение

Телеканал уже больше 10 лет предлагает своим зрителям;

- специальные репортажи;
- новостные выпуски;
- аналитические программы;
- интервью с представителями холдинга «РЖД».

Всего выпускается более 30 уникальных программ, посвященных железной дороге, интересных для работников холдинга, участников рынка железнодорожных перевозок и пассажиров железной дороги.

Свежие и архивные выпуски передач «РЖД-ТВ» доступны на сайте rzd.tv.

Инtranет

Единая унифицированная среда для обработки, хранения и доступа к корпоративной информации (номера телефонов, должности работников и др.).

Новости о жизни молодежи в компании

Центр молодежных проектов

Тел: 8 (499) 262-08-49

ж/д: (0900) 2-08-49

young.rzd@mail.ru

young.rzd@center.rzd

Команда 2030
[instagram.com/komanda2030](https://www.instagram.com/komanda2030)

Центр молодежных проектов
[facebook.com/komanda2030](https://www.facebook.com/komanda2030)

Команда 2030
vk.com/youngrzd

Социальные сети

Холдинг «РЖД» присутствует во всех основных социальных сетях:
[vk.com/rzd official](https://vk.com/rzd_official)
[twitter.com/rzd official](https://twitter.com/rzd_official)
[facebook.com/rzd.official](https://www.facebook.com/rzd.official)
[instagram.com/rzd official](https://www.instagram.com/rzd_official)

7.3. Обратная связь

В настоящее время в ОАО «РЖД» выстроена **система проведения корпоративных социологических исследований** на общесетевом и локальном уровнях (в границах железных дорог).

Проведение социологических исследований – один из ключевых способов получения руководством ОАО «РЖД» обратной связи от каждого сотрудника компании об основных сферах его трудовой деятельности.

Только своевременное информирование руководителей о текущем положении дел позволяет оперативно принимать управленческие решения, способствующие улучшению ситуации.

Поделитесь мнением о том, что важно именно для вас

Принимая участие в опросах, вы сможете высказать свое мнение о различных аспектах работы в компании:

- условиях труда;
- возможности карьерного роста;
- отношении непосредственного руководства;
- качестве обучения в учебных центрах и Корпоративном университете;
- обеспеченности спецодеждой и многое другое.

Участие в опросах – возможность изменить компанию!

Ваше участие в корпоративных социологических исследованиях делает опросы реальным инструментом, позволяющим улучшить ОАО «РЖД».

За результатами исследований вы можете обратиться к сотрудникам кадрового блока своего подразделения.

Горячая линия для работников ОАО «РЖД» по социально-кадровым вопросам

С целью поддержания благоприятного социально-психологического климата в трудовых коллективах и организации системной обратной связи с работниками ОАО «РЖД» с 2012 года в компании функционирует единый информационно-справочный ресурс «Горячая линия для работников ОАО «РЖД» по социально-кадровым вопросам».

Каналы поступления обращений:

телефонная линия: 8 (800) 100-15-20

личный кабинет на Сервисном портале работника ОАО «РЖД».

**Виртуальная приемная генерального директора –
председателя правления ОАО «РЖД»**

<https://www.rzd.ru/public-reception/>



08

**Рекомендации
по организации
работы**

8.1. Управление временем

Время – это единственный ресурс, который нельзя восполнить. Постарайтесь использовать рабочее время максимально эффективно. Управление временем требует самодисциплины и контроля до тех пор, пока изменения в поведении не станут частью вашей деятельности и управление временем не войдет у вас в повседневную привычку. Планируйте свою работу и ежедневно претворяйте свой план в жизнь.

Рекомендации по планированию времени

Начинайте свой рабочий день с обзора плана работы на день. Определяйте цели, которых необходимо достичь к концу дня.

Расставляйте приоритеты. Воспользуйтесь матрицей Эйзенхауэра, чтобы разделить свои дела на важные и неважные, срочные и несрочные.

На плановые задачи отводите 60 % рабочего времени.

Остальные 40 % оставьте на дела, возникающие в оперативном режиме.

В течение дня вычеркивайте из своего плана завершенные дела.

Будьте реалистом. Планируйте на день такой объем работ, который вы действительно сможете выполнить.

В конце рабочего дня обязательно подводите итоги и составляйте план действий на следующий день.

Не ограничивайтесь планом на день. У вас должен быть план на неделю, на месяц, на квартал и на год.

Работа в большой компании – это не только возможность участвовать в больших, сложных и интересных проектах, но и большая ответственность – перед коллегами, партнерами и клиентами. Поэтому ваш профессиональный успех начинается с умения организовывать свое рабочее время и пространство.

- 1** Отводите на каждое дело строго определенное время и постарайтесь уложиться в эти временные рамки.
- 2** Двигайтесь от сложного к простому. Все сложные задачи разбирайте на ряд простых и решайте их в первой половине дня.
- 3** Старайтесь не начинать новое дело, не закончив старое.

Матрица Эйзенхауэра была придумана 34-м президентом США Дуайтом Эйзенхауэром и на сегодняшний день является одним из самых известных инструментов управления своим временем.

СРОЧНЫЕ	НЕСРОЧНЫЕ
Критические ситуации Неотложные проблемы Проекты с «горящим» сроком исполнения	Организация работы подразделения Профилактические работы Поиск новых возможностей развития бизнеса Стратегическое планирование Развитие подчиненных Саморазвитие Планирование новых проектов
Совет: следует делать безотлагательно	Совет: внести в календарь, запланировать жесткие сроки выполнения
Просьбы, не относящиеся к непосредственным обязанностям Поручения, отвлекающие от основной работы Некоторые совещания Корреспонденция Некоторые телефонные звонки Некоторые посетители	Мелочи, отнимающие время (перекуры, частные разговоры) Корреспонденция (рекламные рассылки, напоминания) Сообщения от сотрудников, содержащие второстепенную и малозначимую информацию
Совет: делегировать	Совет: отложить

8.2. Постановка целей и их достижение

ПОСТАНОВКА ЦЕЛЕЙ ПОДЧИНЕННЫМ – ОДНА ИЗ ОСНОВНЫХ ЗАДАЧ РУКОВОДИТЕЛЯ.

Лягушек обычно едят по утрам

«Лягушки» – это мелкие и неприятные задачи, которые любят накапливаться.

«Съешьте» утром несколько «лягушек», и заряд бодрости на весь день обеспечен!

Цель должна соответствовать критериям SMART

SMART	ДОЛЖНА БЫТЬ	ОТВЕЧАТЬ НА ВОПРОС
S – Specific	Конкретной	Что я хочу?
M – Measurable	Измеримой	Как я узнаю, что достиг цели?
A – Attainable Achievable	Достижимой	Можно ли вообще достичь этой цели?
R – Relevant	Значимой	Почему эта задача важна сегодня?
T – Time bounded	С конкретным сроком достижения	Когда я хочу достичь этой цели?

Целеполагание

- 1 Помогает определять основные цели.
- 2 Помогает выбирать приоритетные цели и эффективно их достигать.
- 3 Повышает личную эффективность руководителя.

Как съесть слона?

Большая сложная задача, которую сразу не решить, это «слон».

Чтобы «съесть слона» и не подавиться, его придется разрезать на маленькие «бифштексы» – задачи, ориентированные на результат.

Каждый съеденный «бифштекс» будет приближать вас к заветной цели.

В ОАО «РЖД» при постановке целей применяется техника ИКС

	И – ИТОГ	К – КРИТЕРИЙ	С – СРОК
ПАРАМЕТРЫ ЦЕЛИ	Какой результат должен быть достигнут	Как узнать, что задача решена?	К какому сроку нужно решить задачу?
	Есть ли образ итога?	Есть ли критерий измерения, единица?	Есть ли конкретная дата?
НА ВОПРОС	Задача ясна	Определена степень реальности достижения цели	Четко определены сроки
	Определена степень ее важности	Четко определены критерии оценки достижения цели	

Полезные советы руководителю при постановке цели подчиненному

- 1 Формулируйте цель четко. Поясните ее необходимость (роль, место) в рабочем процессе.
- 2 Ставьте конкретные сроки исполнения.
- 3 Установите контрольные точки в процессе достижения цели.
- 4 Обозначьте ожидаемый промежуточный результат.
- 5 Определите ресурсы, выделенные на достижение цели.
- 6 Обозначьте критерии оценки достижения цели.

АЛГОРИТМ ПОСТАНОВКИ ЦЕЛИ

- | | | |
|---|--|---|
| 1 | Сформулируйте цель и ее результат | Пример. Подготовить презентацию к докладу руководителя подразделения на тему «Итоги работы подразделения за I квартал 2016 года» |
| 2 | Обоснуйте цель, оцените ее значимость для общей деятельности | Пример. Презентация необходима для доклада руководителя подразделения на совещании по подведению итогов I квартала и оценке работы подразделения за прошедший период |
| 3 | Укажите точные сроки достижения | Пример. Совещание по подведению итогов квартала состоится 21 мая т. г. Презентация должна быть готова к 18 мая т. г. Старт работы 15 мая т. г. На подготовку презентации выделено четыре дня |
| 4 | Оцените степень достижимости цели | Цель достижима: с учетом других задач исполнитель может выделить на эту работу по три часа в день |
| 5 | Разработайте план достижения целей: разбейте задачу на несколько этапов с четкими измеримыми промежуточными результатами | 1 этап. К 16 мая т. г. предоставить руководителю тематический план презентации и статус о наличии необходимых исходных материалов.
2 этап. К 17 мая т. г. предоставить проект презентации. Получить обратную связь от руководителя (замечания).
3 этап. К концу 18 мая т. г. предоставить итоговую версию презентации с учетом всех поступивших замечаний |
| 6 | Определите критерии измерения промежуточных результатов для контроля процесса достижения | 1 этап. План презентации должен раскрывать все направления деятельности подразделения за отчетный период.
2 и 3 этапы. Презентация должна соответствовать корпоративным требованиям и принципам оформления презентаций. Содержание должно быть лаконичным и визуализированным (мало текста, много схем) |
-

8.3. Порядок на рабочем месте

Чистота и порядок на рабочем месте – один из ключевых принципов эффективности на работе.

- 1** Сортировка (Sorting) – на рабочем месте должны быть только те вещи, которые нужны для выполнения текущих операций. Уберите все ненужные вещи со стола!
- 2** Создание порядка (Straighten or Set in Order) – рациональное расположение. Каждой вещи – свое место.
- 3** Содержание в чистоте (Sweeping) – уборка. Наводите порядок на своем рабочем месте в начале и конце рабочего дня.
- 4** Стандартизация (Standardizing) – стандартизация работ. Все рабочие процедуры должны выполняться по определенным правилам.
- 5** Совершенствование (Sustaining) – поддержание достигнутого и совершенствование. Постепенно ваше стремление к порядку на рабочем месте должно превратиться в полезную привычку.

В 50-х годах прошлого века в Японии был разработан системный подход к организации, наведению порядка и уборке рабочего места. Этот метод, при котором не было места никаким потерям, получил название 5С.

5С – это система организации рабочего места, которая позволяет значительно повысить эффективность и управляемость операционной зоны, развить корпоративную культуру, повысить производительность труда и сохранить время.

В ОАО «РЖД» оптимизация рабочей деятельности, в том числе, проводится с помощью повсеместного использования принципов бережливого производства: стремления к оптимизации технологических процессов, повышения производительности труда и сокращения непроизводительных потерь.

8.4. Контакты

Телефоны

РОСПРОФЖЕЛ
8 (499) 262-58-73

НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ»
8 (800) 775-15-20

АО «РЖД-Здоровье»
8 (800) 555-27-77

РФСО «Локомотив»
8 (495) 641-51-77

Центральная поликлиника
ОАО «РЖД»
Регистратура
8 (499) 262-35-99

Справочная телефонов
ЦСС (контакт-центр)
8 (800) 755-50-05
ж/д: 5-50-05

Горячая линия
по социальным
и кадровым вопросам
8 (800) 100-15-20

Сайты

Официальный сайт
ОАО «РЖД»
www.rzd.ru

Раздел «Социальные
гарантии» Социальная
защита женщин
www.social.rzd.ru

Корпоративный
университет ОАО «РЖД»
www.universitetrzd.ru

РОСПРОФЖЕЛ
<http://rosprofzhel.rzd.ru>

НПФ «Благосостояние»
www.npfb.ru

АО «РЖД-Здоровье»
www.rzdz.ru

РФСО «Локомотив»
www.rfsolokomotiv.ru

Виртуальная приемная
генерального директора –
председателя правления
ОАО «РЖД»
www.rzd.ru/public-reception/

Корпоративные СМИ

Газета «Гудок»
www.gudok.ru

Портал
дорожных газет
www.gudok.ru/zdr

Корпоративное
телевидение
«РЖД-ТВ»
www.rzdtv.ru

Координационный совет ОАО «РЖД» по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин

Региональные советы железных дорог

- 1** С целью улучшения условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин были образованы: Координационный совет ОАО «РЖД» по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин; региональные советы (распоряжение ОАО «РЖД» от 09.02.2018 № 266р).
- 2** Утвержден План мероприятий по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин в ОАО «РЖД» на 2018–2020 гг. (от 12.05.2018 № 407).

Раздел 1. Нормативные документы, исследования

Раздел 2. Мероприятия, направленные на расширение возможностей в области организации мотивации труда и управления персоналом

Раздел 3. Мероприятия, направленные на развитие системы социальных льгот, гарантий и компенсаций

Раздел 4. Мероприятия, направленные на расширение возможностей в области медицинского обеспечения

Раздел 5. Мероприятия, направленные на улучшение условий труда, в том числе женщин

Раздел 6. Культурно-массовые и просветительские мероприятия по поддержке женщин и семьи

- 3** Утверждены Планы мероприятий железных дорог по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин в ОАО «РЖД».

ПРОВЕДЕНЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ:

- «Изучение трудовой деятельности женщин в ОАО «РЖД» (3 волны)
- «Влияние стресса на работу женщин в ОАО «РЖД»

Ответственный секретарь Координационного совета Брагина Юлия Викторовна
8 (499) 262-08-39

РАЗДЕЛ НА САЙТЕ ОАО «РЖД»

О компании | ПРесс-центр | Контакты | Пассажирам | Грузовым перевозчикам | Работа в РЖД

О компании | ПРесс-центр | Контакты | Пассажирам | Грузовым перевозчикам | Работа в РЖД

ОБРАЗОВАНИЕ

- Учебные заведения, вузы, техникумы
- Детские сады и школы (НОУ)

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

- Учебные центры
- Корпоративный университет

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

- Социальный пакет сотрудника
- Охрана труда
- Формируемая пенсия
- Корпоративная пенсионная система
- Формируемая олежда
- Социальные льготы ОАО "РЖД"

Горячая антикоррупционная линия

Работа в РЖД

Социальная политика РЖД | Социальная политика РЖД | Социальное обеспечение условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин

Совершенствование условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин программы "Женское здоровье"

В соответствии с утвержденным Планом мероприятий по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин осуществляется комплексное мероприятие, направленные на сохранение и поддержание здоровья, снижение уровня заболеваемости и оздоровления работающих в ОАО "РЖД" женщин.

В рамках реализации плана мероприятий:

- проведено более 800 школ женского здоровья по всей сети здравоохранения ОАО "РЖД",
- организованы группы здоровья для женщин 40+,
- в рамках действующего договора ДМС расширен перечень медицинских и стоматологических услуг,
- организованы "Академии женского здоровья", "Академии будущих матерей",
- выданы инновационные методы диагностики и лечения в гинекологии и косметологии,
- осуществляются мероприятия, направленные на повышение уровня осведомленности женщин,
- разработаны комплексные программы "Женское здоровье", которые включают обследование, позволяющие оценить риски
- прочитаны лекции на различные темы, касающиеся женского здоровья,
- проведены обучающие семинары, беседы, консультирование, круглые столы и т.д.

Также проводится работа в сфере организации отдыха и оздоровления:

- в санаториях ОАО "РЖД" разработаны специализированные программы для женщин и детей,
- во всех санаториях ОАО "РЖД" внедрены программы "Классическая санаторная (для женщин)", позволяющих обеспечить **высокую производственную эффективность**.

ОБРАЗОВАНИЕ

- Учебные заведения, вузы, техникумы
- Детские сады и школы (НОУ)

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

- Учебные центры
- Корпоративный университет

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

- Социальный пакет сотрудника
- Охрана труда
- Формируемая пенсия
- Корпоративная пенсионная система
- Формируемая олежда
- Социальные льготы ОАО "РЖД"

Горячая антикоррупционная линия

Работа в РЖД

Социальная политика РЖД | Социальная политика РЖД | Социальное обеспечение условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин

Совершенствование условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин программы "Женское здоровье"

В соответствии с утвержденным Планом мероприятий по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин осуществляется комплексное мероприятие, направленные на сохранение и поддержание здоровья, снижение уровня заболеваемости и оздоровления работающих в ОАО "РЖД" женщин.

В рамках реализации плана мероприятий:

- проведено более 800 школ женского здоровья по всей сети здравоохранения ОАО "РЖД",
- организованы группы здоровья для женщин 40+,
- в рамках действующего договора ДМС расширен перечень медицинских и стоматологических услуг,
- организованы "Академии женского здоровья", "Академии будущих матерей",
- выданы инновационные методы диагностики и лечения в гинекологии и косметологии,
- осуществляются мероприятия, направленные на повышение уровня осведомленности женщин,
- разработаны комплексные программы "Женское здоровье", которые включают обследование, позволяющие оценить риски
- прочитаны лекции на различные темы, касающиеся женского здоровья,
- проведены обучающие семинары, беседы, консультирование, круглые столы и т.д.

Также проводится работа в сфере организации отдыха и оздоровления:

- в санаториях ОАО "РЖД" разработаны специализированные программы для женщин и детей,
- во всех санаториях ОАО "РЖД" внедрены программы "Классическая санаторная (для женщин)", позволяющих обеспечить **высокую производственную эффективность**.

Представители региональных советов на железных дорогах по вопросам совершенствования условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин

1.	Октябрьская железная дорога	Зайцева Наталья Анатольевна	Начальник отдела охраны труда службы охраны труда и промышленной безопасности	8 (812) 436-92-95 8 (921) 407-40-23
2.	Калининградская железная дорога	Дитц Марина Сергеевна	Ведущий специалист по управлению персоналом сектора жилищной корпоративной политики и социального развития службы управления персоналом	8 (4012) 586-260
3.	Московская железная дорога	Светличная Ирина Николаевна	Начальник отдела образовательных учреждений службы управления персоналом	8 (499) 266-21-16
4.	Горьковская железная дорога	Личкова Ольга Анатольевна	Начальник отдела реализации услуг и маркетинга Дирекции социальной сферы	8 (831) 248-80-23
5.	Северная железная дорога	Сопредседатель совета: Жованик Наталья Анатольевна	Заместитель начальника железной дороги по кадрам и социальным вопросам	8 (4852) 79-44-06 ж.д. (914-32) 9-44-06
		Сопредседатель совета: Садилова Валентина Ивановна	Начальник службы управления трудовыми ресурсами и организационной структурой	8 (4852) 79-43-15 ж.д. (914-32) 9-43-15
		Секретарь совета: Костерина Елена Александровна	Начальник отдела реализации услуг и маркетинга Дирекции социальной сферы	8 (4852) 52-16-17 ж.д. (914-32) 2-16-17
6.	Северо-Кавказская железная дорога	Доценко Анна Вячеславовна	Заместитель начальника отдела корпоративной жилищной политики службы управления персоналом	8 (863) 259-02-75 ж.д. (950-25) 5-02-75
7.	Юго-Восточная железная дорога	Анцифорова Ольга Николаевна	Первый заместитель начальника службы управления персоналом	8 (473) 265-62-95 ж.д. (918) 5-62-95 8 (473) 265-22-69 ж.д. (918) 5-22-69
8.	Приволжская железная дорога	Луценко Ирина Александровна	Дирекция социальной сферы Заместитель начальника дирекции	ж.д. (964-29) 3-07-51 (845-2) 41-07-51

9.	Куйбышевская железная дорога	Бацаев Михаил Александрович	Заместитель начальника службы управления персоналом	ж.д. (960-38) 2-52-54
10.	Свердловская железная дорога	Холкина Оксана Николаевна	Ведущий специалист по управлению персоналом службы управления персоналом – секретарь Координационного совета по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин, работающих на Свердловской железной дороге	8 (343) 358-37-56 ж.д. (970-22) 4-37-56
11.	Южно-Уральская железная дорога	Кодинцева Ольга Федоровна	Первый заместитель начальника службы управления персоналом	ж.д. (972-41) 4-27-88
		Иваненко Надежда Федоровна	Начальник сектора нематериальной мотивации и социального развития службы управления персоналом	ж.д. (972-41) 4-49-29
12.	Западно-Сибирская железная дорога	Гунбина Елена Дмитриевна	Директор санатория-профилактория «Восток», председатель Комитета женщин Западно-Сибирской железной дороги	ж.д. (978-50) 4-03-53
		Чебанова Татьяна Михайловна	Начальник сектора нематериальной мотивации и социального развития службы управления персоналом ЗСЖД, секретарь Совета Западно-Сибирской железной дороги по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин	ж.д. (978-50) 4-43-03
13.	Красноярская железная дорога	Иошина Ирина Владимировна	Начальник сектора нематериальной мотивации и социального развития службы управления персоналом	ж.д. (990) 4-47-18
14.	Восточно-Сибирская железная дорога	Крючкова Анастасия Алексеевна	Инженер 1-й категории отдела реализации услуг и маркетинга Дирекции социальной сферы Восточно-Сибирской железной дороги	8 (950) 110-67-40 8 (3952) 3-95-45
15.	Забайкальская железная дорога	Андриенко Полина Геннадьевна	Специалист по управлению персоналом	8 (3022) 22-79-28
16.	Дальневосточная железная дорога	Шереметьева Виктория Владимировна	Первый заместитель начальника службы управления персоналом	8 (914) 556-71-21




09

Полезные
советы

30 шагов к здоровью

ДОБАВЛЯЙ КАЖДУЮ НЕДЕЛЮ ПО ЗДОРОВОЙ ПРИВЫЧКЕ НА ВЫБОР – И НЕ ЗАМЕТИШЬ, КАК СОВЕРШИШЬ ЧУДО!

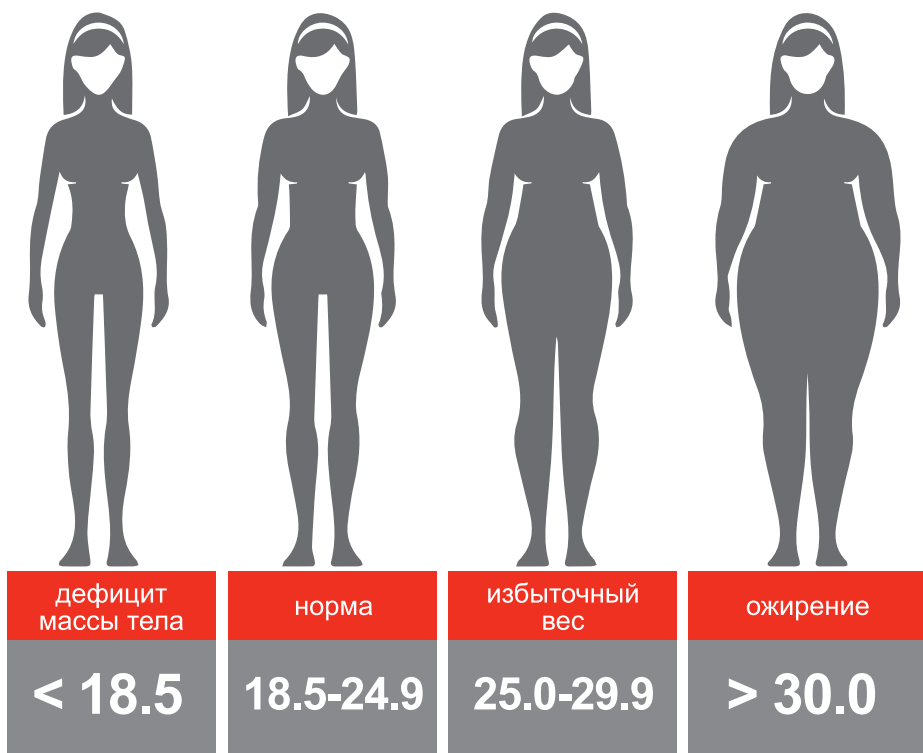
 Отмечай галочкой те, которые добавляешь.
30 новых привычек – 30 шагов к здоровью!

<p>~0,5 кг овощей и фруктов в день</p> 	<p>от 1,5 л жидкости в день, в основном за счет воды</p> 	<p>от 30 мин в день тренируем сердце (ходьба, пробежка, велo)</p> 	<p>~10 тыс. шагов в день по шагомеру</p> 	<p>от 2 раз в неделю едим рыбу</p> 
<p>НЕТ фастфуду, колбасе, сосискам</p> 	<p>НЕТ замороженным полуфабрикатам: пицце, мучному</p> 	<p>НЕТ фабричным десертам, тортам, сладостям</p> 	<p>НЕТ маргарину, сливкам для кофе, попкорну</p> 	<p>НЕТ сладким напиткам, газировкам</p> 
<p>ДА перекусу из овощей, фруктов, орехов, ягод</p> 	<p>ДА продуктам без сахара и соли (см. состав на упаковке)</p> 	<p>ДА маложирным молочным и мясным продуктам</p> 	<p>ДА растительному маслу вместо животного жира</p> 	<p>до 25 г сахара, глюкозы, фруктозы в день</p> 
<p>Вместо фритюра и жарки тушим, варим, запекаем, готовим на гриле</p> 	<p>Вместо соли – сок лимона и специй</p> 	<p>Вместо лифта идем по лестнице пешком</p> 	<p>Вместо короткой поездки на автобусе – пройтись</p> 	<p>Вместо отдыха в кафе – прогулка по городу</p> 
<p>ДА регулярному сну от 7 до 9 часов в день</p> 	<p>ДА благодарности в мыслях родным, друзьям, коллегам</p> 	<p>ДА здоровому отдыху на природе с друзьями и родными</p> 	<p>ДА перерывам с ходьбой вместо перекуров на работе</p> 	<p>ДА утренней зарядке, разминке суставов</p> 
<p>Если макароны, то из твердых сортов, если хлеб, то цельно- зерновой</p> 	<p>Меньше пива и другого алкоголя</p> 	<p>НЕТ сигаретам, электронным в том числе</p> 	<p>Следим за давлением и уровнем холестерина</p> 	<p>Контролируем вес, окружность талии, индекс массы тела</p> 

*Имеются противопоказания,
необходима консультация специалиста*

НАЧНИ СЕГОДНЯ!

Индекс массы тела



$$I = \frac{m}{h^2}$$

I - индекс массы тела

m - масса тела в кг

h - рост в метрах

Например, масса человека = 85 кг, рост = 164 см.

Следовательно, индекс массы тела в этом случае равен:

$$\text{ИМТ} = 85 : (1.64 \times 1.64) = 31.6$$

Вода

ВОДА – ЭТО ГЛАВНЫЙ РАСТВОРИТЕЛЬ И ОЧИСТИТЕЛЬ. НАШ ОРГАНИЗМ НА 75 % СОСТОИТ ИЗ ВОДЫ.

КАК ПРАВИЛЬНО ВОДУ:

ПИТЬ



Стакан воды сразу после сна.

Для активации деятельности. За ночь с потом и дыханием мы теряем до литра воды.



Стакан воды за полчаса до каждого приема пищи.

Чтобы поджелудочная железа получила достаточно воды для нейтрализации кислого пищеварительного сока.



Стакан воды через 2–2,5 часа после еды.

Для дальнейшей транспортировки пищи кишечником.



Когда хочется.

Доверяйте сигналам вашего организма. Жажда сигнализирует о крайней точке обезвоживания.



От одного до двух литров воды в день.

В день надо выпивать 20–30 мл воды на 1 кг веса.

НЕ ПИТЬ



Ничего сразу после еды. Добавляя жидкость, вы разбавляете желудочный сок и мешаете процессу пищеварения. Принятый дополнительный объем жидкости растягивает желудок, и в следующий раз вы съедите больше, чтобы почувствовать насыщение.



Вместо воды алкоголь, кофе, колу, черный и зеленый чай.

Эти напитки выводят воду из организма, потерянную жидкость надо компенсировать дополнительным объемом воды.



Холодную воду. Холодная вода вызывает охлаждение слизистой, затормаживает процесс пищеварения и всасывания, сокращает время пребывания еды в желудке с 4-5 часов до 20 минут. Пища, поступившая в организм и запитая холодной водой даже через час, не успевает эффективно перевариться и сразу поступает в кишечник. Далее начинаются процессы гниения пищи, т. к. она недообработанная.



Неполезную воду. Чтобы ваши клетки и межклеточное пространство могли очиститься от продуктов обмена веществ, пейте достаточное количество качественной чистой воды.

10 принципов хорошего сна

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ВЗРОСЛЫХ ОТ ВСЕМИРНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МЕДИЦИНЫ СНА



Установите точное время для пробуждения и отхода ко сну.



Если у вас привычка спать днем, старайтесь не делать этого дольше 45 минут.



Избегайте избыточного приема алкоголя за 4 часа до сна, а также курения.



Не употребляйте кофеин менее чем за 6 часов до сна.



Не употребляйте тяжелую, острую, сладкую пищу менее чем за 4 часа до сна.



Регулярно делайте физические упражнения, но не перед сном.



Постарайтесь, чтобы место для сна было максимально комфортным.



Проветрите комнату перед сном.



Постарайтесь убрать все раздражающие звуки, оставьте минимум света.



Оставляйте постель только для сна и интимной близости, но не для работы и развлечений.



Самое главное время отхода ко сну **до 23 часов.**

Обязательные обследования, которые должна проходить женщина

До 25 лет








- ❗ **Флюорография** (1 раз в 2 года). Помогает оценить состояние грудной клетки и выявить ранние признаки туберкулеза или новообразований в легких. Новое веяние – цифровое исследование, которое создает более точное изображение легких и сердца, но дает меньшую дозу облучения. Именно такую процедуру рекомендуют беременным при острой необходимости.
- ❗ **Стоматологический осмотр** (1 раз в полгода). Относительно частый осмотр у стоматолога экономит деньги, так как запущенную проблему с зубами вылечить обычно труднее и дороже. Риск стоматологических заболеваний может быть связан в том числе с периодами беременности и кормления грудью, когда баланс питательных веществ в организме нарушается.
- ❗ **Дерматологический осмотр** (1 раз в год). При отсутствии каких-либо жалоб показываться дерматологу рекомендуется не реже 1 раза в год, лучше осенью, после периода активного солнца, чтобы отслеживать поведение родинок и не допустить развития нежелательных явлений.
- ❗ **Гинекологический осмотр** и анализы на урогенитальные инфекции.

После 25 лет

- ❗ **Общий анализ крови и мочи** (1 раз в год). Комплексное исследование, благодаря которому оценивается работа организма в целом. Помогает выявить наличие инфекций, воспалений, нарушений в работе печени и почек, кроветворной системы.
- ❗ **Флюорография** (1 раз в 2 года). Помогает оценить состояние грудной клетки и выявить ранние признаки туберкулеза или новообразований в легких. Новое веяние – цифровое исследование, которое создает более точное изображение легких и сердца, но дает меньшую дозу облучения. Именно такую процедуру рекомендуют беременным при острой необходимости.
- ❗ **Стоматологический осмотр** (1 раз в полгода). Относительно частый осмотр у стоматолога экономит деньги, так как запущенную проблему с зубами вылечить обычно труднее и дороже. Риск стоматологических заболеваний может быть связан в том числе с периодами беременности и кормления грудью, когда баланс питательных веществ в организме нарушается.
- ❗ **Дерматологический осмотр** (1 раз в год). При отсутствии каких-либо жалоб показываться дерматологу рекомендуется не реже 1 раза в год, лучше осенью, после периода активного солнца, чтобы отслеживать поведение родинок и не допустить развития нежелательных явлений.
- ❗ **Гинекологический осмотр** и анализы на урогенитальные инфекции.

После 35 лет

После 30–35 лет программа обследований должна учитывать гормональные всплески, которые связаны с беременностью и кормлением грудью; наследственные заболевания, развитие которых может приходиться именно на этот период; меньшую устойчивость пищеварительной системы к стрессам, что проявляется диспепсическими расстройствами; замедление метаболизма, что может влиять на способность организма правильно усваивать питательные вещества. Повышается риск онкологических заболеваний шейки матки и груди, дисфункций щитовидной железы. Поэтому к обязательным обследованиям добавляются следующие:

-  **Гинекологический осмотр с проверкой гормонального здоровья** (1 раз в год). Врач собирает анамнез состояния, при необходимости назначает консультацию гинеколога-эндокринолога, анализы половых гормонов в определенные дни цикла.
-  **Консультация маммолога и маммография** (1 раз в 3 года). Риск развития заболеваний груди повышается, по статистике, повышенный риск заболеть есть у каждой 228-й женщины. Маммография в этом возрасте считается основным способом обследования, а УЗИ – дополнительным.
-  **Обследование щитовидной железы** (1 раз в 1,5 года). Такое обследование включает в себя УЗИ щитовидной железы и анализы на ее гормоны (ТТГ, Т4 свободный).
-  **Комплексный анализ на уровень витаминов и микроэлементов.** Позволит выявить недостаток нужных веществ и восполнить его. Известно, что именно недостаток важных витаминов провоцирует многие проблемы со здоровьем.
-  **Офтальмологический осмотр** (1 раз в 2–3 года). Регулярный полный осмотр с обследованием глазного дна помогает выявить снижение зрения, которое можно скорректировать, а также раннюю предрасположенность к глаукоме или гипертоническую ретинопатию.
-  **Кардиологический осмотр** (1 раз в 2 года). К электрокардиографии могут быть добавлены анализы крови на холестерин и липиды, чтобы проконтролировать их уровень и влияние на артерии.
-  **УЗИ брюшной полости** (1 раз в 2 года). Помогает выявить нежелательные изменения и новообразования в печени, поджелудочной железе, камни в желчном пузыре и почках на ранней стадии.







После 40–45 лет

Ежегодное обследование для женщин после 40–45 лет может предотвратить наиболее частые для этого возраста заболевания: глаукома, рак молочной железы и органов ЖКТ. Этот период называют предменопаузой, когда организм начинает готовиться к климаксу, который может наступить через 10–15 лет, но уже сейчас отражается на здоровье. Многие женщины отмечают изменение интенсивности и продолжительности менструации, набор веса, проблемы со стороны пищеварительного тракта и суставов. Возникает риск возникновения диабета 2-го типа. Поэтому некоторые обследования стоит проходить чаще и дополнить список.

- ❗ **Консультация маммолога и маммограмма** (1 раз в год).
- ❗ **Проверка показателей крови:** липиды и холестерин (1 раз в год).
- ❗ **УЗИ брюшной полости** (1 раз в год).
- ❗ **Обследование на определение состояния костной ткани** (1 раз в 3 года). Денситометрия – это метод диагностики плотности и структуры костной ткани, а также вероятности переломов. Обследование помогает выявить остеопороз на ранней стадии и своевременно начать его лечение.
- ❗ **Колоноскопия** (1 раз в 2 года). Немало клиник предлагают это обследование бесплатно или по сниженной цене для женщин после 40 лет, особенно если в семье есть случаи заболеваний прямой кишки. Это делается в рамках борьбы с раком прямой кишки.

Число людей, ответственно относящихся к своему здоровью, постоянно растет, поэтому клиники нередко предлагают пакеты обязательных обследований, чтобы их можно было пройти быстро и недорого. Выбирайте клинику, которой доверяете, и будьте здоровы!

Простые правила для здоровой жизни

-  **Живите в собственном едином ритме.** Очень важно в одно и то же время вставать и ложиться спать, завтракать, обедать и ужинать, т.е. соблюдать режим дня. Это основа вашего здоровья и жизни, настройка и поддержание системы саморегуляции и самовосстановления (установите напоминание в телефоне).
-  **Пейте воду.** Необходимое количество ВОДЫ, которое надо выпить за сутки: это ваш вес, умноженное на 30 мл. Чистая питьевая вода + 0,25 л минеральной воды (без газа, температура воды приятно теплая, можно подкислять долькой цитрусовых или добавлять немного мяты и т.д.).
-  **Двигайтесь.** Ежедневная физическая активность – минимум 10 000 шагов в день на свежем воздухе (или плавание, танцы, йога, восточные гимнастики). Для контроля за ежедневной активностью используйте шагомер. Обеспечьте приток свежего воздуха в помещение для тренировок! Выбирая нагрузку, напрягайтесь, но не доводите себя до изнеможения.
-  **Разумно выбирайте время приема пищи,** ее качество и количество. Научитесь контролировать калорийность пищи. Отдавайте предпочтение слабообработанной растительной пище. Ешьте побольше зелени и овощей (смотрите рекомендации ниже).
-  **Сон** – 7–9 часов, засыпание до 23 часов (меньше и больше спать вредно для здоровья). За 1,5–2 часа до отхода ко сну старайтесь не перенапрягаться и не перевозбуждаться физически, эмоционально и интеллектуально (помните: «Утро вечера мудренее», с точки зрения нейрофизиологии это действительно верно!). Откладывайте принятие важных решений на утро, ваш мозг переработает информацию ночью и найдет наиболее эффективную стратегию.
-  **Хобби, общение и занятия,** приносящие радость и приятные эмоции, – ежедневно, (Планируйте время. Ищите источники приятных эмоций, которые необходимы вам для снятия эмоционального напряжения и «перезагрузки», не копите негатив).

Разумное питание, если вы следите за своим весом



Рациональное питание (4-5 раз в день, стабильное время приема пищи, можно установить напоминание в телефоне, перерывы между приемами пищи 3-4 часа);

Установите любой калоризатор на свой телефон и научитесь им пользоваться (это легко!). Научитесь контролировать калорийность своей пищи.

Выбирайте слабосоленую, низкокалорийную, грубую, слабообработанную пищу.

Самые калорийные приемы пищи с 10 утра до 6 вечера.

После еды полезно немного пройтись. Не ложитесь и не спите после еды, так как это утяжеляет.

Не используйте пищу в качестве эмоциональной поддержки. Это непременно приведет к лишнему весу.

Качества пищи, которая помогает избавляться от лишнего веса: острая, легкая, сухая, вяжущая, горькая и горячая. Употребляйте больше и чаще именно такую пищу.

Качества пищи, которая способствует более быстрому набору веса: сладкая, тяжелая, кислая, маслянистая, соленая и холодная. Такую пищу употребляйте как можно меньше и реже.

Ваш ежедневный рацион в среднем должен состоять:



200–300 г зерновых в готовом виде (безглютеновые злаки: гречневая крупа; кукурузная крупа; пшенная крупа; экзотические псевдозлаковые крупы (киноа, амарант и другие); все виды риса (особенно полезен бурый или дикий рис, который проходит минимальную обработку).

150–250 г высококачественной пищи с низким содержанием жиров и высоким содержанием белков (рыба, птица, морепродукты, нежирное мясо).


Минимум 1–1,5 кг овощей, лучше больше, 40–50 % свежих овощей и 50–60 % с легкой термической обработкой.

Бобовые.

Жиры растительные нерафинированные.

100–200 г ягод или 1 фрукт.

Советы по приготовлению пищи


 **БОБОВЫЕ:** Бобовые очень важны, так как это наилучший источник белков с низким содержанием жиров (но не злоупотребляйте). Готовить так:


Замачивать бобы на ночь и менять воду непосредственно перед готовкой (также помогает добавление при замачивании лимонного сока или щепотки соды).


Готовить долго с открытой крышкой. Глиняная кастрюля гораздо лучше для бобов, чем современная скороварка.


В качестве приправ при приготовлении бобовых используйте куркуму, кумин, кориандр, имбирь, чеснок и асафетиду.


Много бобов не ешьте (10–20 % от всего количества пищи) и тщательно пережевывайте их.


 **МЯСО:** В основном рекомендуются легкие виды мяса, приготовленные с добавлением различных трав и специй, что помогает облегчить усвоение жиров.

 **ОВОЩИ:** Подойдут все овощи, которые растут над поверхностью земли. Корневища обладают слишком сильной стихией Земли, поэтому для регулярного использования не подойдут. Рекомендуем употреблять сырые или слегка приготовленные на пару овощи.

 **ФРУКТЫ:** Рекомендуются не слишком сладкие, кислые, лучше сочные фрукты.

 **МАСЛА:** Употребляйте умеренно, по возможности готовьте на пару.

 **СПЕЦИИ:** Употребляйте как можно меньше соли. Очень полезно использование трав и специй для улучшения вкуса.

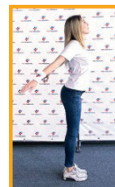
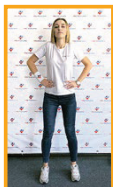
 **НАПИТКИ:** в первую половину дня кроме воды можно выпить 2 чашки черного чая или кофе. Добавляйте немного имбиря в черный чай и мускатный орех или кардамон – в кофе.

А вы знаете, где искать витамины?

Витамин А:		рыбий жир из печени трески, говяжья печень, яйца, творог, шпинат, морковь, петрушка
Витамин В1:		яйца, молоко, говяжья печень, фисташки, отруби, горох, фасоль, дрожжи, ростки пшеницы
Витамин В2:		печень, творог, яйца, овсяные хлопья, свинина, миндаль, скумбрия, молоко, соевое масло
Витамин С:		болгарский перец, цитрусовые, красные фрукты, цветная капуста, зеленый горошек, киви
Витамин Д:		рыбий жир из печени трески, сельдь, яичный желток, горбуша, грибы лисички, топленое масло
Витамин Е:		кукуруза, ростки пшеницы, растительное масло, кедровый орех, курага, салат, угорь
Витамин F:		рыбий жир, оливковое масло, сухофрукты, черная смородина, авокадо, грецкий орех
Витамин Н:		говьяжья печень, грибы, овсяные хлопья, соя, шоколад, яичный желток, грецкие орехи, яблоки
Витамин К:		петрушка, морская капуста, зеленый чай, шпинат, репчатый лук, чечевица, чернослив

Комплекс упражнений № 1 для работников железнодорожного транспорта

Производственная гимнастика для работающих стоя

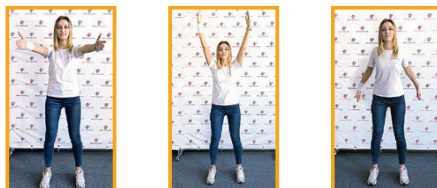


Исходное положение (И. П.) стоя, ноги на ширине плеч, руки вдоль тела.
Поднять плечи, вытянуть шею. Затем опустить плечи, вытянуть шею.
После выполнения упражнения расслабить мышцы плечевого пояса, опустить голову

И. П. стоя, ноги на ширине плеч, руки на поясе.
Выполнить наклоны туловища вправо, вперед, влево, назад.
То же в другую сторону



И. П. стоя, ноги на ширине плеч, руки на поясе.
Выполнить наклоны туловища вправо, вперед, влево, назад.
То же в другую сторону



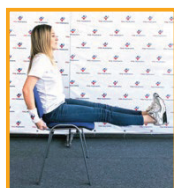
И. П. стоя, ноги на ширине плеч, руки вдоль тела.
Сделать четыре круговых движения прямыми руками назад.
Затем четыре круговых движения руками вперед. После выполнения упражнения рекомендуется встряхнуть руки, расслабиться

Производственная гимнастика для работающих сидя



И. П. сидя, руки на поясе.
1 – поднять плечи, вытянуть шею. 2 – опустить плечи, вытянуть шею.
После выполнения упражнения расслабить мышцы плечевого пояса, руки на колени, голову опустить на 5–10 с

И. П. сидя, руки согнуты перед грудью.
1–2 мягкие пружинящие движения назад согнутыми руками.
3–4 два рывка прямыми руками назад, соединяя лопатки и поднимая голову

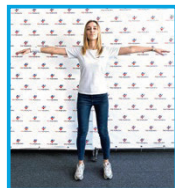


И. П. сидя, руки к плечам.
1 – локти в стороны, потянуться вверх.
2 – локти опустить, свести вперед, округлить спину

И. П. сидя, придерживаясь руками за стул.
1 – удерживая на весу, выпрямить ноги, сильно напрягая мышцы; оттянуть носки на себя. Удерживать напряжение 5–10 с. Опустить ноги и расслабиться на 5–10 с.
2 – удерживая на весу, выпрямить ноги, сильно напрячь мышцы, вытянуть носки. Удерживать напряжение 5–10 с.
После выполнения упражнения встряхнуть поочередно расслабленными ногами

Комплекс упражнений № 2 для работников железнодорожного транспорта

Производственная гимнастика для работающих стоя



Исходное положение (И. П.) стоя, ноги на ширине плеч,
руки согнуты перед грудью.

1–2 – мягкие пружинящие движения назад согнутыми руками.
3–4 – два рывка прямыми руками назад, соединя лопатки и поднимая голову

И. П. стоя, ноги на ширине плеч, руки на поясе.
Три пружинящих наклона вправо. В И. П.
Затем три пружинящих наклона влево



И. П. стоя, ноги на ширине плеч,
руки согнуть перед грудью, кисти сжать в кулаки.
С поворотом туловища налево «удар» правой рукой вперед (бок).
В И. П. Затем выпалить «удар» левой рукой. Закончить

И. П. стоя, ноги на ширине плеч, руки на поясе.
Сделайте вдох в течение 3 с. В это время максимально поверните вправо тело
с вытянутыми руками так, чтобы видеть стену за спиной. Зафиксируйте
положение и задержите дыхание на 3 с. Ноги от пола не отрывайте

Производственная гимнастика для работающих сидя



И. П. сидя, руки на коленях.
Наклонить голову вправо, вперед, влево, назад, вернуться в И. П.
То же в другую сторону

И. П. сидя, руки на поясе.
Напрячь мышцы спины, соединив лопатки, держать 5 с.
Расслабиться – 10 с

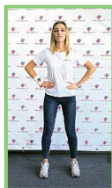


И. П. сидя, руки на коленях.
Выполнить поворот головы влево. Вернуться в И. П.
Выполнить то же упражнение вправо

И. П. сидя, руки в стороны.
Мах вперед руки скрестно перед собой, левая сверху. Рывком вернуть
руки в стороны. То же упражнение, правая рука сверху.

Комплекс упражнений № 3 для работников железнодорожного транспорта

Производственная гимнастика для работающих стоя



Исходное положение (И. П.) стоя, ноги на ширине плеч, руки на поясе.

Выполнить круговые движения туловищем вправо, затем влево

И. П. стоя, ноги на ширине плеч, руки на поясе.

Выполнить поворот тела вправо с одновременным максимальным отведением правой руки назад. Вернуться в И. П. Выполнить то же самое упражнение влево



И. П. стоя, ноги на ширине плеч, руки к плечам.

- 1 – встать на носки, руки вверх.
- 2-3 – два пружинящих приседания, руки на колени.
- 4 – вернуться в И. П.

И. П. стоя, ноги на ширине плеч, руки вдоль тела.

- 1 – руки в стороны, поворот туловища направо.
- 2-3 – наклон вперед к правой ноге.
- 4 – И. П. То же в другую сторону

Производственная гимнастика для работающих сидя



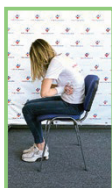
И. П. сидя, руки на поясе.

Выполнить круговое движение головой влево. Затем то же вправо



И. П. сидя, руки за головой, локти разведены в стороны.

Наклонить голову руками вперед, с небольшим сопротивлением. Вернуться в И. П. Выполнить наклон назад, прогнуться. Вернуться в И. П.



И. П. сидя, кисти тыльной стороной на поясе.

- 1-2 – локти сведены вперед, голову наклонить вперед.
- 3-4 – локти отвести назад, надавливая на поясницу, прогнуться



И. П. руки на поясе.

- Левую руку вверх, одновременно наклонить туловище вправо. Вернуться в И. П. То же в другую сторону

