

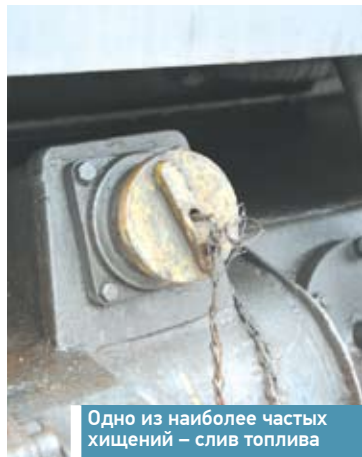
МНЕНИЕ

Ущерб компании не подлежит оправданию

В то время как на Октябрьской дороге предпринимаются все возможные меры к сокращению непроизводительных затрат и оптимизации расходов, на отдельных предприятиях допускаются случаи потерь от хищений, злоупотреблений и иных мошеннических схем.

Работники, совершающие противоправные действия, не задумываются о том, что каждый случай – даже самого мелкого хищения – влияет не только на финансово-производственные показатели предприятий, но и на порядок распределения средств, формирование бюджетов. И, как следствие, на численность персонала и размеры заработной платы. Ведь железная дорога – это один большой организм, где всё взаимосвязано.

Необходимо подчеркнуть, что руководство Октябрьской дороги и ОАО «РЖД» даже в сегодняшних непростых условиях делает всё возможное для поддержания достойного уровня заработной платы работников. В частности, она регулярно индексируется, в то время как это выполняется далеко не на всех промышленных и транспортных предприятиях страны. Кроме того, увеличивается размер зональных надбавок и расширяется список работников определённых групп и про-



Одно из наиболее частых хищений – слив топлива

фессий, которым они устанавливаются. На Октябрьской дороге применяются различные формы мотивационных выплат: доплаты, надбавки, поощрения, премирование. В первом квартале 2017 года среднемесячная заработная плата в целом по полигону ОЖД (включая региональные дирекции) составила 49 158 рублей с ростом к аналогичному периоду 2016-го 8%.

Предотвращение внутренних хищений – процесс сложный. Это и работа с персоналом, направленная на профилактику преступлений, и отлаженная система внутреннего контроля и аудита. Для предотвращения хищений машинисты и противодействия коррупции применяются прозрачные закупочные и тендерные процедуры, ведётся строгий контроль за расходованием средств, организуются ревизорские проверки хозяйственной и финансовой деятельности.

Но самая лучшая профилактика воровства – это создание атмосферы нетерпимости в коллективах, формирование такой модели поведения сотрудников, чтобы противоправные поступки выявлялись и предупреждались собственными силами. Каждый работник должен задаться вопросом: «Почему я должен страдать от преступных действий коллег?»

На Октябрьской дороге разрабатана система мотивации работников за предотвращение хищений. Вознаграждения выплачиваются из фонда начальника дороги как за само предотвращение хищения, так и за выявление условий, способствующих хищениям имущества ОАО «РЖД» или перевозимого груза. Предусмотрена также мотивация за разработку и реализацию мероприятий по устранению условий, способствующих хищениям (с устойчивым положительным эффектом, не менее 6 месяцев). Решение о поощрении может быть принято и по обращению правоохранительных органов или прокуратуры с мотивированным ходатайством. Размер определяется в соответствии с установленными критериями и может составлять от 5 до 50 тысяч рублей.

Совместные действия работников, направленные на искоренение случаев хищения, позволяют улучшить финансовые показатели, что отразится и на уровне заработной платы, и на финансовом результате работы дороги и компании в целом.

Лидия Целанова,
начальник службы организации и оплаты труда



Андрей Ярчевский,
директор филиала «Северо-Западный» ООО «ТМХ-Сервис»

– Андрей Борисович, с какими результатами Северо-Западный филиал «ТМХ-Сервис» завершил минувший год и каковы планы на нынешний?

– Программа по крупным видам ремонта локомотивов в 2016 году была нами выполнена полностью. Лишь по таким видам ремонта, как ТР-1 и ТО-3, допущено незначительное отставание от плана. В частности, по электровозам выполнение ТР-1 составило 98,9%, а по тепловозам – 98,8%. Думаю, что основные причины этого – в большом объёме сверхцикловых работ, таких, как перекатка колёсно-моторных блоков, обточка колёсных пар, смена цилиндровых комплектов. А также – в необходимости ввода в работу длительно простаивавших в ожидании ремонта локомотивов. С ноября 2016-го у нас производится сервисное обслуживание новых серий локомотивов, поступивших на полигон ОЖД. К примеру, сервисное депо Канда-лакша отремонтировало в минувшем году в объёме ТР-1 восемь секций электровозов 2ЭС5К. В течение 2017-го планируется проведение ТР-1 уже 48 секциями. Начиная с III квартала 2016-го в СЛД Санкт-Петербург производится сервисное обслуживание в объёме ТР-2 электровозов серий 2ЭС4К и 3ЭС4К приписки эксплуатационного локомотивного депо Волховстрой. До конца года был выполнен ремонт четырёх секций 2ЭС4К и двенадцати 3ЭС4К. В нынешнем году планируется проведение ТР-2 уже 108 секций электровозов 3ЭС4К.

– Как обстоит дело с выполнением Кольдоговора, не осталось больше пунктов, которые не выполняются? И как – с зарплатой работников основных профессий?

– В январе были подведены итоги исполнения Коллективного договора за 2016 год. Так вот, я с гордостью отмечаю, что Кольдоговор полностью исполнен! Все необходимые выплаты работникам произведены. Кстати, в 2016-м был подписан новый Коллективный договор и для работников ООО «ТМХ-Сервис» срок его действия составляет три года. Новая редакция документа сохранила такие важные социальные гарантии для работников, как единовременные выплаты при увольнении на пенсию, компенсации проезда в купейных вагонах поездов дальнего следования и в пригородных поездах, набор пособий и материальной помощи, а также другие льготы и гарантии.

Зарботная плата работников филиала «Северо-Западный» за минувший год была проиндексирована дважды: с 1 марта – на 2,3% и с 1 октября – на 3%. Рост средней заработной платы работников основных профессий обеспечен на уровне 17% к аналогичному периоду 2015 года. Также удалось обеспечить требуемое соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы. В этом году зарплата была проиндексирована с 1 февраля на 0,9%.

КОЛЛЕКТИВ

Каждый пассажир должен остаться довольным

Проводник в пассажирском поезде – это лицо компании. Именно проводники обеспечивают нам комфортные и безопасные условия, когда вагон на время становится нашим домом.

Умение принять правильное решение в любой сложной ситуации и найти подход к каждому пассажиру – это лишь часть требований, предъявляемых к представителям этой профессии. Поездная бригада вагонного депо Санкт-Петербург-Пассажирский-Московский под руководством Юлии Будай – одна из лучших на Мурманском участке этого предприятия.

Все члены бригады в поездах работают – не первый год, но вот уже более двух лет трудятся в одной команде под началом опытного руководителя. Юлия Будай начала проводником ещё в 1995 году, а в должности начальника поезда она – уже семь лет.

– Основной состав нашей бригады – люди среднего возраста, но есть и свои ветераны, – рассказывает Юлия Валентиновна. – Главный наш «старожил» – Валентина Васильевна Карпова. За её плечами – около сорока лет работы проводником. Это человек, который прошёл огонь, воду и медные трубы, со старых добрых времён и по сей день трудится безупречно. Не каждый может в нашей тяжёлой профессии настолько скрупулёзно относиться к своим обязанностям!

Валентина Васильевна отмечена благодарностями Мини-



В сервисном локомотивном депо Санкт-Петербург успешно освоили производство ТР-2 новой серии электровозов – 3ЭС4К

– Насколько известно, во второй половине 2016 года наконец-то в полном объёме заработали положения о премировании работников предприятий ООО «ТМХ-Сервис» за преданность компании и за результаты производственно-хозяйственной деятельности, которые прежде не были подкреплены достаточными финансовыми ресурсами...

– Да, в 2016 году работники сервисных локомотивных депо начали получать премию по расчётным показателям с минимальным применением корректирующего коэффициента. Используется такой инструмент мотивации, как премия за выполнение особо важных производственных заданий, что действительно по-



Зарботная плата работников филиала «Северо-Западный» в 2016 году была проиндексирована дважды: с 1 марта – на 2,3% и с 1 октября – на 3%

зволяет индивидуально мотивировать на результат лучших работников предприятий. Также мотивационные выплаты производились и производятся на основе рейтинга. В целом по Северо-Западному филиалу рост заработной платы обеспечен на уровне 4% к уровню предыдущего года.

– Не возникает ли пробуксовок в деле обеспечения работников депо филиала спецдеждой? – Проведя сравнительный анализ объёмов поставок спецдежды и смывающих средств в 2015 и 2016 годах, мы видим, что ситуация кардинально изменилась в положительную сторону. За 12 месяцев 2015-го

в депо нашего филиала было поставлено лишь 46% от заявленных объёмов спецдежды и спецобуви. А в 2016 году поставки составили уже 142,41% от заявленного количества. Смывающих и обезвреживающих средств в 2015-м было поставлено только 49% от заявки, а в 2016-м – 224,09%. Кстати, особо хочу подчеркнуть, что все используемые смывающие и обезвреживающие средства у нас – российского производства. Мы заботимся об охране труда и покупаем только качественную продукцию.

– Снизились ли текучесть кадров на предприятиях? И как сегодня обстоит дело с укомплектованностью штатов?

– За 2016 год текучесть кадров снизилась на 1,5% по сравнению с 2015-м. Сейчас списочная численность ремонтного персонала полностью соответствует расчётной на программу ремонта.

– Реализуются ли в настоящее время в филиале какие-нибудь интересные проекты?

– Наш филиал является одним из пилотных по развитию производственной системы, основанной на применении инструментов бережливого производства, шести сигм и теории ограничений. Мы постоянно и активно ведём работу по вовлечению персонала в данную программу, практически в каждом сервисном ло-

комотивном депо имеются такие проекты. В качестве примера могу привести проект СЛД Петрозаводск, в котором осуществляется разработка и внедрение технологического процесса восстановления моторно-осевых подшипников методом силуминовой заливки. Данный проект позволит снизить себестоимость ремонта маневровых и магистральных тепловозов и создать переходной комплект МОП. А в сервисном локомотивном депо Санкт-Петербург внедряется проект, направленный на сокращение потенциальных рисков отказа в работе токоприёмников электровозов серий ЧС и ЭП2К и сокращение времени на проведение операций их ремонтного цикла. Получить положительные результаты планируется за счёт применения принципов бережливого производства с соответствующей разработкой технологической документации.

В сервисном локомотивном депо Дно-Псковское можно привести в пример сразу два весьма интересных проекта. Первый из них направлен на снижение случаев отказа в работе и необходимости проведения неплановых ремонтов тепловозов 2ТЭ116у посредством ввода стэнда МСУТ ТП, что позволит производить полное обслуживание данной серии. Второй проект касается организации работ по проведению капитального ремонта секций холодильников в условиях депо. Ремонт забракованных секций, которые ранее просто списывались в металлолом, позволит сэкономить средства, затрачиваемые на приобретение новых. Так что творческий подход к решению производственных задач у нас приветствуется.

Беседовала Ирина Вержовная



Начальник поезда № 21/22 Мурманск – Санкт-Петербург Юлия Будай (слева) с бригадой проводников активно борются за получение «Паспорта доверия»

стра транспорта РФ и генерального директора ОАО «ФПК». Проводник Илья Стёпин получил статус «Лучший сотрудник года» по итогам 2015-го. Благодарностью Министра транспорта отмечена также Татьяна Щипкова. А уж на уровне депо – практически каждый не раз поощрялся почётными грамотами, благодарностями и денежными премиями.

Именно для таких бригад, лучших из лучших, несколько лет назад в ФПК был введён «Паспорт доверия». Этот аналог знака качества подтверждает высокое доверие, завоеванное его обладателями среди пассажиров и коллег. Главное условие для его получения – ни один работник бригады не должен иметь за последний год ни одной жалобы от пассажиров или дисциплинарного взыскания. Оработав

вместе требуемый срок и показывая на всем его протяжении высочайшие результаты, Юлия Будай и её подчинённые заявили о намерении побороться за «Паспорт доверия».

– В нашу бригаду собраны самые надёжные кадры из всего резерва проводников, отличной себя зарекомендовавшие. У нас есть всё для того, чтобы получить «Паспорт доверия». И мы будем работать так, чтобы ему соответствовать, – заверяет проводник Артём Эвоян.

«Паспорт доверия» для поезда бригады – не только почётная награда, но и отличный материальный стимул, ведь его обладатели получают надбавку к зарплате. А ещё это – огромная ответственность. «Паспорт» сложно получить, но ещё сложнее ему соответствовать – бригада не должна допускать никаких за-

мечаний в свой адрес, иначе его лишают, а это потеря репутации не только самих работников, но и всего депо, поскольку у таких случаях становится известно во всех филиалах. Чтобы не «заработать» жалобу от пассажира, надо не только качественно выполнять свои непосредственные обязанности, но ещё и отлично разбираться в людях и уметь решать любые вопросы.

– Конечно, работа у нас непростая, ведь мы имеем дело с людьми, а они бывают разные. Иногда возникает конфликт, но мы стараемся из любой ситуации найти оптимальный выход, – говорит Артём Эвоян. – Каждый рейс – это более ста пассажиров, тут волей-неволей научись взаимопониманию. Те проводники, которые трудятся давно, уже стали настоящими психологами.

Впрочем, даже самые опытные проводники и начальники поездов сталкиваются порой с особо конфликтными пассажирами, для которых поскандалить по любому поводу – дело принципа. Налаживать контакт с такими людьми работникам поездных бригад помогают профессиональные психологи. В рамках теоретических занятий они проводят тренинги, учат общению с любым контингентом в разных ситуациях. Иногда все вместе обыгрывают эти ситуации.

– Тренинги идут на пользу. Многим проводникам и начальникам поездов это здорово помогает в работе. Общась с каждым пассажиром, мы уже понимаем, что конкретно ему от нас нужно: внимание, иногда просто улыбка, или, может быть, наоборот, человека стоит оставить в покое, – рассказывает Юлия Будай. – Это очень индивидуально: к детям один подход, к подросткам другой, к пенсионерам – третий. С мужчинами, с женщинами – тоже по-разному строится общение. Всё зависит от обстановки, а порой даже от времени года...

«Паспорта доверия» получают в основном бригады фирменных экспрессов – там новые вагоны, выше уровень комфорта, да и пассажиры – люди более состоятельные и, как правило, менее конфликтные. Однако поезд № 21/22 сообщением Мурманск – Санкт-Петербург, который обслуживают наши герои, – самый обычный. Тем почётнее будет его бригаде стать обладательницей этого эталона!

Артём Семёнов