

Надежда Бородина: Соцпакет по принципу кафетерия



ДОГОВОР

Татьяна Комендант

Правление ОАО «РЖД» подвело итоги выполнения коллективного договора в первом полугодии. Рассказать о том, как реализуются пункты этого документа, мы попросили первого заместителя начальника департамента социального развития Надежду Бородину.

– В первом полугодии затраты на выполнение коллективного договора составили около 35 миллиардов рублей. В среднем на одного работника компании с учетом пребывания в домах отдыха и санаториях, медицинского обеспечения, обеспечения бытовым топливом, других социальных гарантий было потрачено 15,8 тысячи, а на неработающих пенсионеров – 3,3 тысячи рублей.

Были выделены дополнительные средства на компенсации и региональные надбавки. Впервые в мае в компании был установлен минимальный размер оплаты труда на уровне прожиточного минимума. Мы много лет к этому стремились. В результате всех мер средняя зарплата в перевозках составила 20132 рублей. С сентября более 180 тысяч железнодорожников уже начали получать вознаграждение за преданность компании. Это те люди, которые проработали в РЖД 3 года, 5 лет и 15 лет. Но, к сожалению, пока компания занимает 7-е место по заработной плате, хотя раньше мы бывали на 4-м и на 5-м среди ведущих отраслей промышленности.

Заботимся об отдыхе и лечении детей железнодорожников. Президент компании всегда говорит, что мы никогда не будем экономить на детях, поэтому этим летом в корпоративных лагерях, пансионатах, санаториях отдохнули 65 тысяч ребят. 10 тысяч школьников побывали на Черноморском побережье Кавказа. Поскольку идет Год семьи, то впервые на базе пансионата «Зеленый гай» мы реализовали программу «Семейный альбом», рассчитанную на отдых всей семьей. Отзывы самые замечательные.

ОАО «РЖД» переходит на адресное предоставление социальных гарантий, давая возможность выбора услуг

Выполнены и все программы по строительству технологического жилья. И по корпоративной поддержке железнодорожников в приобретении собственного жилья – тоже. Намечаются реформы в культурно-массовой работе. Подписана концепция по развитию спорта и готовится – по культуре.

Стараемся обеспечить все гарантии, которые входят в социальный пакет наших сотрудников.

– А что входит в этот пакет у железнодорожников?

– Социальный пакет делится на корпоративный, индивидуальный и дополнительные компенсационные выплаты – за условия труда, за сверхурочную работу, кроме того, сюда входит материальная помощь. Индивидуальный социальный пакет включает бесплатный проезд, добровольное медицинское страхование, льготы или частичные компенсации на путевки санаторно-курортного лечения и так далее.

В коллективном договоре, заключенном на 2008–2010 годы, в основном сохранен весь объем социальных гарантий. Но двусторонняя комиссия,

куда входят представители ОАО «РЖД» и профсоюза, исключила гарантии, которые уже потеряли актуальность. Например, при проведении реформ сократился штат, и потому в договоре был целый раздел по высвобождаемым работникам. Поскольку эта тема стала не такой актуальной, удалось этот перечень немного сократить.

По поручению правления компании и президента сейчас мы работаем над повышением адресности предоставления социальных гарантий и частичной монетизацией этих льгот. Планируем наладить учет, сколько средств потрачено индивидуально на каждого человека и на какие конкретно гарантии. В мае принята концепция новой системы социальной поддержки персонала, в которой упор делается на дифференцированное предоставление социальных гарантий – по значимым категориям персонала. Предположим, если на Октябрьской или на Московской дороге дефицит работников локомотивных бригад, то для этих магистралей это значимая категория. А для какой-то другой дороги это будут, предположим, путейцы.

Сейчас мы изучаем потребности работников. И уже есть некоторые результаты. Например, у людей разного возраста и категорий различные потребности в получении социальных гарантий. Люди постарше отдают предпочтение санаторным путевкам, медицинскому обслуживанию, проезду. Молодежь хочет сотовую связь, Интернет, компенсацию расходов на бензин.

Мы выбрали четыре филиала: три дороги – Октябрьскую, Горьковскую, Красноярскую – и Федеральную пассажирскую дирекцию. На их полигонах будем проводить тестирование, опробование, реализовывать концепцию перехода на предоставление гарантий по принципу кафетерия в индивидуальном социальном пакете.

– Почему такое странное название – «принцип кафетерия»?

– Так специалисты называют возможность индивидуального выбора гарантий. В этом «кафетерии», к примеру, Горьковская дорога записала 10 пунктов. Для их определения на магистрали провели анкетирование, в котором работники вы-

сказали пожелания: я бы хотел получить от компании вот это, вот это и еще это. К концу 2009 года мы подведем итоги эксперимента и внесем предложения президенту: каким образом, в каком виде и по каким позициям распространять эту систему на всех работников компании.

– А есть ли проблемы в выполнении коллективного договора?

– Ну, например, по итогам полугодия в соответствии всем необходимым нормам приведен только 41 процент из запланированных рабочих мест.

Есть вопросы по использованию рабочего времени локомотивных бригад, сверхурочным, непроизводительным потерям. По-прежнему происходят нарушения охраны труда, трудовой дисциплины и, к нашему стыду, хищения.

За 6 месяцев 90 процентов всех сверхурочных приходится на локомотивное хозяйство.

По-прежнему «в лидерах» Свердловская дорога. Непроизводительные потери за полугодие составили почти 13 миллионов часов работы. Это на 5 процентов выше, чем в прошлом году.

По охране труда хоть и намечалось снижение нарушений, тем не менее в первом полугодии травмировано 296 работников (за аналогичный период прошлого года их было 346), из них 41 человек погиб. В прошлом году было 48 погибших.

Есть проблемы и с предоставлением социальных гарантий в дочерних компаниях.

Мы всячески убеждаем и даже заставляем и принуждаем их, что минимум гарантий надо предоставлять. Этим минимумом считается подписанное в этом году отраслевое соглашение.

Создано объединение работодателей, куда вошли ОАО «РЖД» и дочерние компании. Участники объединения обязаны обеспечить минимальный уровень социальных гарантий. Но пока их всего 15.

– Почему не все дочерние компании вошли в это объединение? Не потому ли, что хотят избежать каких-то обязательств?

– Не у всех еще созданы профсоюзные организации и заключены договоры. К тому же не все они находятся в одинаковом экономическом положении.

Если у ОАО «ТрансКонтейнер» дела идут хорошо, так у него и коллективный договор очень хороший. А другие, может быть, и хотели бы, да возможности нет, как, например, у железнодорожной торговой компании.



ФОТО ИРИНЫ АМИТЕНКО

Люди разного возраста имеют разные потребности в получении социальных гарантий