

Тезисы выступления

**А.А. Лощагина – руководителя Департамента социального партнёрства,
труда и заработной платы Аппарата ЦК РОСПРОФЖЕЛ**
**«О порядке проведения экспертной оценки коллективных договоров.
Принципы определения и сравнения размеров «социальных пакетов».
«Бонусный», «Базовый», «Софинансируемый»
и «Компенсируемый» социальные пакеты»**

Часть 1. «О порядке проведения экспертной оценки коллективных договоров»

В 2012 году в автоматизированной информационной системе «Единый реестр организаций РОСПРОФЖЕЛ» впервые был создан раздел «Коллективные договоры». С каждым годом возможности электронной базы коллективных договоров, заключенных ППО нашего Профсоюза, расширяются и совершенствуются.

Работники Аппарата ЦК Профсоюза, Дорпрофжел, Терпрофжел, работающие с Базой, за три месяца до окончания срока действия конкретного коллективного договора (КД) оповещаются интеллектуальной системой – наименования таких договоров выделяются в общем списке красным цветом.

Заключение КД первичными профсоюзными организациями РОСПРОФЖЕЛ – хорошо отлаженный, контролируемый процесс.

Постановлениями Президиума Профсоюза определен порядок экспертной оценки проектов КД до их заключения.

Постановлением от 12.04.2017 г. № 7.42:

- определен порядок действий комитетов организаций Профсоюза всех уровней и специалистов Аппарата ЦК РОСПРОФЖЕЛ при проведении коллективных переговоров с учетом их экспертной оценки;
- усиlena ответственность председателей ППО (ОППО) за результаты коллективных переговоров.

Постановлением от 17.03.2021 г. № 46.06 «О работе с базой коллективных договоров в автоматизированной информационной системе «Единый реестр организаций РОСПРОФЖЕЛ» определён порядок экспертной оценки коллективных договоров и размещения текстов коллективных договоров в электронной базе КД.

Согласно нормативных документов РОСПРОФЖЕЛ:

- проекты КД, заключаемых ППО (ОППО) прямого подчинения ЦК Профсоюза, направляются на экспертную оценку в Аппарат ЦК РОСПРОФЖЕЛ;
- проекты КД организаций, находящихся на профобслуживании в Дорпрофжел и Терпрофжел, – направляются на экспертную оценку в соответствующие Дорпрофжелы и Терпрофжелы.

Что же такое «экспертная оценка» и как она проводится?

Из названия следует, что КД должен подвергаться процедуре его комплексного рассмотрения экспертами по определенному нормативными документами алгоритму. Эксперты должны быть компетентны в вопросах социально-экономической защиты, охраны труда, социальной сферы и других.

В связи с этим, проект КД анализируется на предмет соответствия:

- нормам Трудового кодекса Российской Федерации;
- других законодательных норм;
- обязательным нормам отраслевого соглашения, под которое подпадает организация;
- нормам коллективного договора этой же организации, заключенным на предыдущий период.

Кроме этого, КД организаций холдинга «РЖД», особенно, вновь образованных ДЗО, сравниваются с действующим КД материнской компании.

Например, если в КД упоминается приказ Минтранса России от 09.03.2016 г. № 44 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условия труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов», то соответствующие нормы КД сравниваются с позициями данного приказа.

Наиболее часто выявляются несоответствия по продолжительности учетного периода для сменных работников при суммированном учете рабочего времени, в том числе с вредными условиями труда, расширения перечня профессий для дежурства на дому и т.д.

В КД организаций железнодорожного транспорта проверяется наличие обязательной нормы о бесплатном проезде или компенсации стоимости проезда железнодорожным транспортом, так как данная норма предусмотрена Федеральным законом от 10.03.2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации», а также закреплена в Отраслевом соглашении по организациям железнодорожного транспорта.

Так, для примера, при заключении КД ОАО «РЖД» на 2020 - 2022 годы было выявлено несоответствие проекта КД Отраслевому соглашению по организациям железнодорожного транспорта (ОС ЖТ) в части бесплатного проезда железнодорожным транспортом детей работников, погибших на производстве в возрасте до 24 лет при условии их обучения в учебных заведениях железнодорожного транспорта. И по предложению ППО ОАО «РЖД» данное несоответствие было устранено, а сама норма расширена.

Другой пример. В КД АО «АК «Железные дороги Якутии» по настоянию РОСПРОФЖЕЛ был введен пункт о выплате дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни работникам (за исключением получающих должностной оклад), так как эта норма предусмотрена ст. 112 ТК РФ.

Экспертная оценка должна оформляться письменным документом за подписью эксперта или нескольких экспертов ее проводивших. В нем приводится перечень замечаний и рекомендаций, который направляется председателю ППО или работодателю и председателю ППО для дальнейшего рассмотрения на заседании комиссии по коллективному договору соответствующей организации.

Необходимо отметить, что **замечания и предложения делятся на обязательные и рекомендательные**. Мы настаиваем, чтобы нормы, относимые к категории «обязательные» были закреплены в КД.

К таким обязательным нормам относятся нормы, имеющиеся в законодательстве с отсылкой, что конкретные величины или суммы выплат должны указываться в КД, а также обязательные нормы соответствующего ОС или иного соглашения, действие которого распространяется на КД, например, Регионального трехстороннего соглашения или Соглашения о сохранении рабочих мест, уровня заработной платы и гарантий КД при переводе работника к новому собственнику в случае передачи работ на аутсорсинг.

При этом, в случае, если работодатель не может включить в КД **обязательную норму соответствующего отраслевого соглашения**, то у него есть право обратиться в отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений вместе с расчетами и обоснованиями, подтверждающими невозможность работодателя выполнить конкретное обязательство. Например, в п. 2.9. ОС ЖТ и Регламенте работы отраслевой комиссии указана процедура рассмотрения такого обращения.

В качестве свежего примера можно привести обращение работодателя АО «Башкортостанская пригородная пассажирская компания» в отраслевую комиссию о невозможности выполнения обязательства Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта на 2020 - 2022 годы по добровольному медицинскому страхованию работников, так как органы местной власти не компенсируют выпадающие доходы по проезду льготной категории граждан.

К рекомендательным нормам относятся нормы, имеющиеся в качестве рекомендательных в законодательстве, а также рекомендательные нормы соответствующего ОС или иного соглашения, действие которого распространяется на КД.

Если в организации устойчивое финансово-экономическое положение и/или рекомендательная норма фактически много лет содержалась и выполнялась в КД организации, то нужно настаивать, чтобы данная норма была включена и в новый КД.

Как результат проводимой организациями Профсоюза экспертной оценки – работникам большинства организаций в КД сохраняются традиционные ЛГК, а уведомительная регистрация КД, заключенных ППО РОСПРОФЖЕЛ, осуществляется органами по труду, как правило, без замечаний к их содержанию.

Для сведения, в перспективе в Базу «Коллективные договоры» «Единого реестра организаций РОСПРОФЖЕЛ» мы планируем внести, в том числе, для помощи в проведении экспертной оценки:

- отраслевые соглашения, заключенные РОСПРОФЖЕЛ;
- трехсторонние соглашения, заключенные в субъектах Российской Федерации;
- иные соглашения, заключенные РОСПРОФЖЕЛ (например, с Министерством транспорта, с Федеральной службой по надзору в сфере транспорта и др.).

Это позволит в автоматизированном режиме сравнивать гарантии и льготы, предусмотренные коллективными договорами, на предмет соответствия обязательным нормам всех вышеперечисленных соглашений.

Часть 2 «Принципы определения и сравнения размеров «социальных пакетов». «Бонусный», «Базовый», «Софинансируемый», «Компенсируемый» социальные пакеты»

Понятие «социальный пакет» не является официальным термином и никак не отрегулировано законодательством, тем не менее, данный термин очень широко применяется как в профессиональной среде, так и на бытовом уровне.

Социальный пакет – это стоимостное выражение совокупности социальных выплат, предоставляемый работодателем работнику.

В социальный пакет включают **социальные выплаты** (или выплаты социального характера) работникам, не зависящие от количества и качества труда, а также не являющиеся стимулирующими или компенсационными.

В соответствии с нормативными и методическими документами, действующими в РФ, выплаты социального характера разделяются на:

- **обязательные**, предусмотренные законодательством РФ, например:
 - суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников (ст. 178 ТК РФ);
 - оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей (ст. 325 ТК РФ);
 - бесплатный проезд или компенсация стоимости проезда в соответствии со ст. 25 Федерального закона от 10.03.2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации».
 - **и необязательные**, которые устанавливаются работодателем самостоятельно и выплачиваются за его счет, и прописываются в Коллективном договоре или ЛНА.

К выплатам социального характера работникам относятся:

- оплата стоимости проезда (полностью или частично) или проездных документов к месту работы и обратно, по личным надобностям и т. п. работников и членов их семей, включая оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей;
- доплаты между средней заработной платой и пособием по временной нетрудоспособности
 - материальная помощь;
 - единовременные пособия (выплаты, вознаграждения) при выходе на пенсию;
 - страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам личного, имущественного и иного добровольного страхования в пользу работников (кроме обязательного государственного страхования);
 - страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам добровольного медицинского страхования работников и членов их семей;

- расходы по оплате учреждениям здравоохранения услуг, оказываемых работникам (кроме расходов на обязательные медицинские осмотры, обследования);
 - оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии, путешествия (кроме выданных за счет средств государственных внебюджетных социальных фондов);
 - расходы на платное обучение работников, не связанное с производственной необходимостью расходы и на платное обучение детей работников;
 - расходы на питание работников;
 - выплаты в связи с рождение ребенка;
 - выплаты в связи погребением;
 - оплата абонементов и занятий в спортивных секциях и фитнес-клубах;
 - оплата подписки на газеты, журналы;
 - оплата услуг связи в личных целях;
 - возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных учреждениях;
 - стоимость подарков и билетов на зрелищные мероприятия детям работников за счет средств организации;
 - стоимость подарков и билетов на зрелищные мероприятия детям работников за счет средств организации;
 - суммы, выплаченные за счет средств организации, в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением их здоровья и др.

К выплатам социального характера неработающим пенсионерам относятся:

- оплата стоимости проезда или проездных документов;
- материальная помощь;
- разовые выплаты неработающим пенсионерам;
- оплата расходов по зубопротезированию и другие подобные расходы;
- выплаты в связи погребением.

По общему принципу, расчет «социального пакета» производится как частное от деления суммы социальных расходов по каждой из перечисленных позиций на общее число работников или неработающих пенсионеров.

В некоторых организациях расчет производится не на общую численность работников или неработающих пенсионеров, а только на общее число получателей социальных выплат.

На сегодняшний день методика определения «социального пакета» разработана по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта.

А вот, по организациям железнодорожного транспорта, к сожалению, такой официальной утвержденной методики нет.

В ОАО «РЖД» такая методика есть, но прикладная программа по ее применению не доведена «до ума», расходы в автоматизированном режиме

формируются только на уровне структурных подразделений и функциональных филиалов, но не в целом по компании.

Профсоюз совместно с Объединением «Желдортранс» ставят перед собой задачу официально утвердить методику расчета размера «социального пакета» работника и неработающего пенсионера, предусмотренного коллективными договорами.

Если говорить о цифрах, то социальный пакет работника в ОАО «РЖД» по итогам 2020 года составил 63458 руб., неработающего пенсионера – 6776 руб.

От отдельных ДЗО мы получаем информацию о размерах социальных пакетов, но, так как единой методики их расчета не существует, то сравнивать их объективно в настоящее время затруднительно.

Хочу отметить, что вопрос оценки реализации коллективного договора поднимался еще в 1925 году на VIII Всесоюзном съезде Союза железнодорожников, и вот цитата из доклада Председателя Союза железнодорожников Андрея Андреевича Андреева: «К сожалению, у нас нет еще такого цифрового измерителя, по которому мы могли бы точно судить, на сколько процентов выполняются сейчас наши коллективные договоры».

К сожалению, даже сегодня, почти век спустя, в эпоху цифровизации и информатизации это остается актуальным.

По инициативе работодателя, в Коллективном договоре ОАО «РЖД» на 2020 – 2022 годы предусмотрены социальные льготы, разделенные на:

- базовый социальный пакет;
- софинансируемый социальный пакет;
- компенсируемый социальный пакет;
- и бонусный пакет.

В Базовый социальный пакет входят:

- бесплатный проезд работников и несовершеннолетних детей Работников в дальнем, пригородном сообщениях по личным надобностям, пригородным сообщением к месту учебы и обратно, к месту лечения и обратно, в пригородном сообщении по личным надобностям:

- бесплатный проезд по личным надобностям Работников; несовершеннолетних детей Работников; детей работников, погибших на производстве в поездах дальнего следования;

- бесплатный проезд Работников в пригородном железнодорожном сообщении от места жительства к месту работы (учебы) и обратно;

- бесплатный проезд несовершеннолетних детей Работника в пригородном сообщении от места жительства к месту учебы и обратно;

- бесплатный проезд Работников и их несовершеннолетних детей железнодорожным транспортом к месту лечения и обратно;

- бесплатный проезд Работников и находящихся на их иждивении несовершеннолетних детей, проживающих на станциях, где отсутствует торговая

сеть, для приобретения продовольствия и товаров для семейных и хозяйственных нужд;

- возможность передачи права бесплатного проезда Работника по личным надобностям своему ребенку в возрасте от 18 до 24 лет для проезда два раза в год в плацкартном вагоне пассажирского поезда от места жительства к месту учебы и обратно (при очном обучении в высших и средних специальных заведениях железнодорожного транспорта, при участии), также для участия ребенка в корпоративных программах ОАО «РЖД»;

- бесплатный проезд в плацкартном вагоне пассажирского поезда Работника и членов его семьи, провоз домашних вещей к новому месту работы при переводе Работника в другое структурное подразделение компании, расположенное в другой местности;

- бесплатный проезд в пригородном сообщении на расстояние двух направлений до 200 км по личным надобностям Работников и находящихся на их иждивении детей в возрасте до 18 лет, детей Работников, погибших на производстве или получивших 1 группу инвалидности в результате несчастного случая на производстве;

- бесплатный проезд Работников, работающих в РКС и приравненных к ним местностях, и находящихся на их иждивении детей один раз в два года к месту отдыха в купейном вагоне поездов дальнего следования; возможность замены бесплатного проезда железнодорожным транспортом на компенсацию стоимости авиаперелёта;

- компенсация стоимости провоза домашних вещей при переезде семьи Работника, работающего в РКС, к другому месту жительства;

- обеспечение работников медицинской помощью в частных учреждениях здравоохранения компаний по полисам ОМС при их прикреплении к этим учреждениям, по полисам ДМС;

- оказание материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;

- обеспечение нуждающихся Работников бытовым топливом;

- предоставление Работникам дополнительных частично оплачиваемых отпусков по случаю рождения детей, регистрации брака, смерти членов семьи;

- предоставление одного неоплачиваемого дня в День знаний Работникам, имеющим детей младшего школьного возраста;

- выплаты материальной помощи при рождении детей;

- доплата к пособиям по беременности и родам до среднего заработка Работника;

- выплаты Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

- страхование детей Работников от несчастных случаев на время их пребывания в ДОЛ и нахождении в пути в лагерь и обратно;

- выплата единовременного поощрения за добросовестный труд при увольнении на пенсию впервые;

- оказание материальной помощи Работникам при возвращении на работу в Компанию уволенных в запас военнослужащих, проходивших военную службу по призыву;

- выплаты сокращаемым работникам;
- пособия на погребение Работников.

Софинансируемый социальный пакет предусматривает:

- негосударственное пенсионное обеспечение Работников;
- санаторно-курортное и реабилитационное лечение, оздоровление и отдых Работников, членов их семей;
- организованный отдых и оздоровление детей Работников;

- предоставление детям Работников мест в частных образовательных учреждениях Компании;

- корпоративную поддержку при приобретении (строительстве) жилья;
- частичную компенсацию затрат Работников на занятия физической культурой и спортом;

- предоставление компенсируемого социального пакета.

Компенсируемый социальный пакет (или КСП) – это элемент социального пакета, предоставляемый с целью повышения привлекательности рабочих мест и мотивации работников к труду **только для значимой для компании категории работников**, например, представителям дефицитных профессий, профессий с большой текучестью кадров и т.д.

Филиалы компаний имеют право ежегодно определять перечень значимых категорий работников и назначать работникам КСП в пределах предусмотренных бюджетом средств.

КСП начал тестироваться для работников ОАО «РЖД» с 2008 года по примеру «кафетерия». В качестве образца был использован опыт железной дороги Венгрии. В 2011 году КСП официально введен распоряжением ОАО «РЖД».

В настоящее время установлен **Базовый лимит КСП** – это минимальный размер КСП, который является единым для всех филиалов ОАО «РЖД», его размер составляет **13 800 рублей** на одного работника. Изменения базового размера КСП может осуществляться, при необходимости, распоряжением ОАО «РЖД».

Филиалы имеют право назначать **отдельным особо ценным для них работникам повышающие коэффициенты КСП** (от единицы и выше, их максимальный размер не ограничен). Но эта возможность используется крайне редко, так как работодатели в филиалах, как правило, стремятся замотивировать большее количество работников, а выделенные на эти цели средства ограничены.

Компанией утверждается перечень элементов КСП, т.е. список социальных услуг, которые может компенсировать работник по своему выбору в пределах выделенного ему лимита денежных средств по принципу кафетерия.

Элементы кафетерия периодически актуализируются, в зависимости от их востребованности работниками. Например, в последние годы введены: оплата мобильной связи, Интернета, услуг детских садов и няни для детей работников, дополнительные личные взносы в НПФ «Благосостояние» и др.

Начиная с 2018 года, действует Сервисный портал работника, руководителя и неработающего пенсионера ОАО «РЖД» - автоматизированная платформа, с помощью которой может осуществляться предоставление КСП работникам ОАО «РЖД».

Согласно ежегодному опросу, проводимому компанией, КСП является востребованным работниками.

Бонусный пакет

По идеологии, заложенной в КД ОАО «РЖД» на 2020 - 2022 годы, предусмотрено:

- предоставление бонусного пакета через механизм начисления баллов за проявленную активность, вовлеченность в решение корпоративных задач, участие в значимых для Компании корпоративных проектах и возможность дальнейшего обмена баллов на элементы нематериальной и материальной мотивации;

- награждение Работников наградами Компании, представление их к государственным и ведомственным наградам.

Бонусный пакет – это нововведение в Коллективном договоре ОАО «РЖД» на 2020 – 2022 годы. Пилотным полигоном для его внедрения выбрана Северная железная дорога. При его реализации учитываются предложения профсоюзных организаций.

Компанией по данному вопросу изданы распоряжения:

- от 01.09.2020 г. № 1871/р «Об утверждении временного порядка начисления и обмена баллов бонусного пакета»;

- от 15.10.2020 г. № 2288/р «О внесении изменений в некоторые документы ОАО «РЖД» по вопросу предоставления работникам ОАО «РЖД» бонусного пакета.

Также в Программе развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период до 2025 года, утвержденной распоряжением ОАО «РЖД» от 14.12.2020 г. № 2757/р, сказано:

«Ключевым инструментом нематериальной мотивации работников станет бонусный пакет, предусматривающий индивидуальный подход как к потребностям работника, так и к его вкладу в развитие производства».

Если говорить о позиции нашего Профсоюза ко всем этим новомодным пакетам, то самое важное, чтобы работодатель их вводил не за счет перераспределения расходов на КД, или отмены отдельных традиционных гарантий и льгот, а дополнительно выделял для этого средства.