Своих не бросаем

В компании работают над построением гибкой системы льгот и гарантий

**На сети подводят итоги реализации действующего Коллективного договора ОАО «РЖД» за первое полугодие. Между тем в компании приступили к разработке нового Колдоговора – на 2020–2022 годы. Как изменится порядок предоставления льгот, гарантий и компенсаций, кто сможет получать бонусы и почему железнодорожникам станет проще купить жильё, «Гудку» рассказал начальник Департамента социального развития ОАО «РЖД» Сергей Черногаев.**

**– В РЖД начали работать над концепцией Коллективного договора на 2020–2022 годы. Есть ли уже понимание, каким он будет?**
 – Сразу скажу, что новый Коллективный договор будет не хуже действующего. Социальный пакет для сотрудника – значимая часть вознаграждения, а для компании это составляющая бренда и конкурентное преимущество среди работодателей на рынке труда. Мы работаем над построением гибкой системы льгот, чтобы каждый работник мог формировать персональный социальный пакет под свои потребности.
Предполагается, что структурно социальный пакет Коллективного договора будет состоять из трёх основных частей.
 Первый – базовый пакет, куда войдут льготы, гарантии и компенсации, которые полностью финансируются компанией. Это, например, добровольное медицинское страхование, ежегодный проезд железнодорожным транспортом по личным надобностям, выплаты в связи с рождением ребёнка.
 Льготы и гарантии из второго пакета будут предоставляться по принципу софинансирования: часть расходов берёт на себя компания, часть – работник. Такая схема уже применяется при предоставлении путёвок, но её планируется несколько трансформировать. Сейчас размер долей зафиксирован в локальном нормативном акте, и работник не может их изменить.
 Мы же хотим выстроить более гибкую систему. Скажем, путёвку на условиях 20% на 80%, где меньшую долю платит работник, можно будет приобрести тем, кто редко пользуется санаторно-курортным оздоровлением. Для тех же, кто часто пользуется путёвками, соотношение долей будет меняться в зависимости от частоты посещений здравниц и санаториев. То есть работник заплатит чуть больше, но скидку по сравнению с полной стоимостью путевки всё равно получит. Размер скидки (или доли) будет рассчитываться исходя из прозрачного арифметического алгоритма – так мы сможем избежать субъективных оценок. Конечно, при этом будет учитываться ряд особенностей: в каких условиях трудится сотрудник, к какой категории персонала относится. И такие критерии мы с профсоюзом определим по каждой льготе.
 В софинансируемом пакете льгот работник сможет выбирать конкретно те льготы, которые нужны ему в данный момент, в его конкретной жизненной ситуации. Как, например, сейчас это могут сделать получатели компенсируемого социального пакета (КСП). Они выбирают услугу из предложенного актуального перечня и оплачивают за счёт своего КСП. Мы хотим, чтобы эта возможность была не только у значимой категории работников (она определяется каждый год дирекцией), но и у всех остальных наших сотрудников.
 Возможно, нам придётся расширять линейку льгот и гарантий, так как в компании достаточно широкий спектр работников разных возрастов, проживающих в разных регионах, и у всех свои потребности. Например, в Москве и других крупных городах актуальна частичная компенсация за оплату парковки автомобиля у места работы.

 **– Вы сказали, что будет ещё и третья часть соцпакета. Что в неё войдёт?**
 – В социальном пакете работника появится бонусная часть. Если человек занимается волонтёрской или иной общественной деятельностью, вносит рационализаторские предложения, является уполномоченным по охране труда, то этим он доказывает, что не просто лоялен по отношению к компании, а вовлечён в её деятельность. Такая активность заслуживает поощрения.
 Инициативные работники будут получать бонусные баллы и смогут их использовать в рамках софинансирования льгот, либо тратить на уникальные льготы, которые им предложит компания, либо направлять их на благотворительность.

 **– Как работник сможет узнать, сколько бонусных баллов набрал, и как он будет моделировать персональный соцпакет?**
 – Все эти сведения будут отображаться в личном кабинете на Сервисном портале работника и неработающего пенсионера ОАО «РЖД». Мы не можем не учитывать цифровизацию экономики. Всё больше людей с помощью гаджетов и Интернета приобретают товары и получают услуги, которые им нужны. Процесс получения льгот с помощью заполнения заявления на бумаге, которое потом надо ещё отнести «куда следует», – это уже прошлый век. Мы хотим, чтобы нашим работникам не нужно было никуда идти, а достаточно было зайти в свой личный кабинет с любого электронного устройства, просмотреть список льгот, щёлкнуть по нужным, и всё – дело сделано.

 **– Плюсы для работника понятны: у него появится больше льгот на выбор. А какие преимущества получает компания?**
 – Во-первых, предполагается повысить удовлетворённость наших сотрудников, сделать их более вовлечёнными в дела компании и, соответственно, поднять производительность труда. Это несомненный плюс новых предложений. При этом нагрузка на бюджет компании не увеличивается, так как расширение списка льгот происходит не за счёт увеличения расходов на Коллективный договор, а благодаря гибкому финансированию и выстраиванию оптимального соотношения средств работника и компании.
 Во-вторых, новая технология позволит нам более эффективно администрировать Коллективный договор. Сейчас она отрабатывается в рамках пилотного проекта по организации учёта и предоставления социального пакета неработающим пенсионерам. Уже создан реестр, куда занесены все данные по каждому пенсионеру. Появилась возможность оперативно реагировать на запросы, располагая данными о месте, где человек работал, какой у него стаж, награды и какими льготами он пользуется, принимать соответствующие управленческие решения. Вот, скажем, потребность в бытовом топливе возникает тогда, когда посёлок не газифицирован или нет центрального отопления. Сейчас по всей стране реализуется программа газификации. Мы могли бы содействовать ускорению процесса на уровне местных администраций. Придёт в посёлок газ – отпадёт необходимость в бытовом топливе. Это как раз та эффективная коммуникация, которая позволит более адресно использовать средства, выделяемые на реализацию Коллективного договора, а сэкономленные средства направлять на финансирование других льгот.
Не отрицаю, что схема сложная, поэтому мы начали ею заниматься не в год подписания Коллективного договора, а заранее, и уже достаточно большая работа проведена.

 **– Вы уже упоминали механизм КСП. Будет ли он предусмотрен в новом Коллективном договоре?**
 – Да, конечно, он хорошо себя зарекомендовал как мотивационный элемент. К нам поступает много положительных отзывов от работников и руководителей разных уровней. Если есть какая-то проблема с набором персонала, например, в регионах Крайнего Севера, или есть дефицитные профессии в подразделении, компенсируемый соцпакет становится дополнительным конкурентным преимуществом на рынке труда.
КСП позволяет увеличить материальную заинтересованность работников. Сегодня базовый лимит – 13 800 руб. в год, но филиалы могут увеличивать эту сумму за счёт повышающих коэффициентов. Потратить её можно на оплату льгот из утверждённого списка. Он достаточно широкий: например, компенсация оплаты проезда общественным транспортом к месту работы, расходов на Интернет и мобильную связь, услуги образовательных и спортивных учреждений, любые услуги по страхованию, уплате процентов по ипотечным кредитам.
 В этом году мы приняли решение включить в перечень КСП специальную льготу для работающих матерей. Выделены средства, чтобы у них была возможность компенсировать расходы по услугам няни. Так что компания работает над тем, чтобы КСП оставался эффективным и актуальным инструментом мотивации.

 **– К слову, об ипотеке. Уже два года ставки по ипотечному кредиту на рынке снижаются. Прогнозируется, что падение продолжится и далее – до 9% в этом году и до 6% в 2020-м. Последуют ли за рынком ставки по корпоративной ипотеке?**
 – Ставки по ипотеке для сотрудников РЖД в банках-партнёрах уже ниже среднерыночных: для молодых сотрудников – это 2,0%, для остальных – 4,5%. Это ставки по так называемому субсидированному ипотечному кредиту. Так, в ВТБ, где в основном оформляют кредиты наши работники, кредит выдаётся под 8,9% годовых. О доле работников в этих процентных ставках я уже сказал, а 6,9% и 4,4% от них, соответственно, оплачивает компания.

 **– А для тех, кто брал ипотеку на менее выгодных условиях, есть возможность её рефинансировать?**
 – Теперь да. Как вы правильно заметили, ставки на рынке снижаются, а у наших сотрудников были кредиты, взятые и под 12%, и даже больше. Совместно с финансово-экономическим блоком компании проведён ряд непростых переговоров с банками-
партнёрами. В результате получено принципиальное согласие от ВТБ на рефинансирование ипотеки под 8,9%. Со Сбербанком и Абсолют Банком переговоры пока продолжаются, и, полагаю, также будет принято положительное решение. Это существенно облегчит жизнь тем, кто имеет в составе ипотечного кредита коммерческую часть и выплачивает эту часть самостоятельно, без поддержки работодателя.
 За счёт экономии средств по итогам рефинансирования действующих ипотечных кредитов мы сможем предоставлять корпоративную поддержку большему количеству работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий и состоящих на учёте. Если в прошлом году по программе корпоративной поддержки жилья выдано 2035 кредитов, то в этом при сопоставимых вложениях мы сможем выдать уже 2400 кредитов.

 **– Помимо ипотечного кредита у работников есть возможность проживать в технологическом жилье, если у компании в данном регионе имеется потребность в персонале. Где сегодня в основном строится такое жильё и пользуется ли оно спросом?**
 – В этом году у нас своего рода юбилей – мы введём в эксплуатацию миллионный квадратный метр технологического жилья.
Решение о строительстве подобных жилых помещений принимается руководством железных дорог на основании обоснованных потребностей региональных дирекций. Как пример: расширяется структурное подразделение, увеличивается штатная численность, но в населённом пункте недостаточно трудоспособного населения и доступного жилья для найма приглашаемого персонала. В связи с этим определяется необходимое количество жилых помещений, выбираются площадки для строительства.
Сегодня технологическое жильё компании позволяет обеспечить жилыми помещениями работников при переезде в другие регионы в рамках технологической потребности.
 Вместе с тем в регионах, где у нас ведутся работы по увеличению пропускных способностей, в основном это БАМ и Восточный полигон, мы дополнительно строим технологическое жильё. Всего в этом году жилищный фонд компании увеличится на 15 тыс. кв. м.

 **– В отдалённых регионах сложности не только с наличием жилья, но и с социальной инфраструктурой. В РЖД действует программа реформирования таких объектов. Какова всё-таки сегодня позиция компании: оптимизировать или оставить?**
 – На балансе РЖД 324 объекта социальной сферы: это дома культуры, спортивные объекты, детские оздоровительные лагеря, санатории-профилактории. Мы тщательно рассмотрели каждый социальный объект и проанализировали их текущую деятельность, территориальное окружение и перспективу. Все объекты были условно поделены на три группы.
 Первая группа – социально значимые объекты, которым нет альтернативы в населённом пункте.
 Вторая группа – это объекты, которые востребованы железнодорожниками и членами их семей, имеют положительные финансовые показатели или перспективы развития.
 И, наконец, третья группа, куда вошли объекты, которые не имеют признаков первой или второй группы и подлежат вовлечению в гражданско-правовой оборот: передача на определённых условиях в муниципальную собственность либо продажа.
 Статус каждого объекта не окончателен и может быть пересмотрен, если изменятся условия. Все решения принимаются коллегиально, с учётом мнения профсоюзной организации и железной дороги. В любом случае наша задача сводится к тому, чтобы все сотрудники компании и члены их семей независимо от места проживания могли пользоваться объектами культуры и спорта рядом с домом.

 **– Руководство РЖД не раз отмечало, что хотело бы от социальных объектов большей доходности и самостоятельности. Есть какие-то подвижки в этом направлении?**
 – Как раз сейчас мы запускаем пилотный проект по преобразованию шести объектов социальной инфраструктуры в некоммерческие организации (НКО). В эксперименте участвуют шесть объектов разных дорог: Октябрьской, Свердловской, Куйбышевской, Горьковской, Восточно-Сибирской и Западно-Сибирской. Среди них есть и дома культуры, и спортивные объекты. После преобразования они будут вести свою деятельность как самостоятельные юридические лица. Руководители организаций смогут оперативнее реагировать на изменение спроса посетителей благодаря сокращению этапов принятия управленческих решений. В то же время у них появится возможность использовать различные формы государственной и региональной поддержки. Все эти преимущества позволят увеличить количество и качество предоставляемых услуг, в первую очередь для железнодорожников и членов их семей, а также достигнуть положительного финансового результата своей деятельности.



Беседовала Мария Абдраимова