

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОАО «РЖД» КАК ДЕЙСТВЕННЫЙ ИНСТРУМЕНТ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

О. Г. Логунов

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 17 мая 2012 г.

Аннотация: *в условиях реформирования железнодорожного комплекса изучение организационных аспектов регулирования оплаты труда представляется весьма актуальным. В настоящее время действенным инструментом организационного регулирования оплаты труда являются коллективные договоры между администрацией предприятия и профсоюзом, представляющим интересы работников. В статье рассмотрено организационное регулирование оплаты труда, показаны структура и содержание коллективного договора ОАО «РЖД», представлены важнейшие его элементы.*

Ключевые слова: *коллективный договор, социальная поддержка персонала, индивидуальный социальный пакет, компенсационный пакет.*

Abstract: *nowadays it is quite actual to study the organizational regulation remuneration of labour in conditions of reformation of the railway complex. Now the collective agreements between the administrations of the enterprise and trade unions, which represent the employee's interest, are an effective method of the organizational regulation of remuneration of labour. In this article is described the organizational regulation of remuneration of labour; the structure and contents of the collective agreement of JSC RZHD as well as studied its all the main elements.*

Key words: *collective agreement, social support of the staff, individual social package, compensation package.*

В последние два десятилетия современная российская экономика пережила серьезные трансформационные процессы, связанные с формированием различных форм собственности, обуславливающие значительные изменения в сложившейся системе социально-трудовых отношений. При переходе к рыночной системе хозяйствования и работодатели, и работники должны иметь равные права в решении вопросов оплаты труда, ведь при организации заработной платы на любом предприятии затрагиваются их интересы.

Важно отметить, что в условиях рынка меняются направления и характер государственного регулирования распределительных отношений, появляются новые формы управления, исключают жесткие схемы администрирования, а также новые требования к процессам регулирования на уровне предприятий. Основой государственного регулирования данных отношений являются: законодательство Российской Федерации, соглашения по труду, налоговая система государства, установление зависимости между индивидуальными доходами работников и уровнем инфляции. Государственное вмешательство необходимо для установления и обеспечения соблюдения условий и принципов распре-

деления доходов между работодателем и работником, так как без участия государства невозможно гарантировать последнему доход, обеспечивающий ему достойную жизнь вне зависимости от итогов экономической деятельности предприятия.

Коллективные договоры как действенный инструмент регулирования оплаты труда уже сейчас становятся юридической и одновременно наиболее действующей формой регулирования трудовых отношений, в том числе и в вопросах оплаты труда. Безусловно, с увеличением размера компании роль таких договоров возрастает, ведь в этом случае они не только затрагивают деятельность самого предприятия, но и во многом влияют на социальные процессы, происходящие в населенном пункте, регионе, государстве.

Железнодорожный комплекс имеет особое стратегическое значение для России, поскольку он является связующим звеном единой экономической системы, обеспечивает стабильную деятельность промышленных предприятий, своевременный подвоз жизненно важных грузов в самые отдаленные уголки страны, а также является самым доступным транспортом для миллионов граждан.

В ОАО «РЖД», холдинге, входящем в мировую тройку крупнейших железнодорожных компаний

мира, работают более миллиона человек (без учета данных дочерних зависимых обществ, контрольный пакет акций которых принадлежит ОАО «РЖД»). Поэтому вопросы оплаты труда являются для компании не только сугубо экономическими, способными минимизировать расходы холдинга, но и социальными, поскольку затрагивают значительную часть населения России. В связи с этим организационное регулирование оплаты труда в железнодорожной отрасли – одно из ключевых направлений социальной политики компании.

Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2011–2013 гг. (в ред. распоряжения ОАО «РЖД» от 15.12.2011 № 2696р) направлен на обеспечение социальной поддержки работников и неработающих пенсионеров компании на основе реализации социальных гарантий. Коллективный договор компании представляет собой правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в открытом акционерном обществе «Российские железные дороги» между сторонами социального партнерства – работниками и работодателем в лице их представителей. Отметим, что Коллективный договор компании заключен между работниками и работодателем в лице их представителей на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности ОАО «РЖД», повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации компании;

- усиления социальной ответственности работников и работодателей за результаты производственно-экономической деятельности;

- создания условий, способствующих повышению безопасности труда;

- обеспечения роста уровня мотивации и производительности труда работников компании за счет предоставления социальных гарантий, компенсаций и льгот, а также обеспечения роста благосостояния и уровня социальной защиты сотрудников ОАО «РЖД», их семей и неработающих пенсионеров;

- создания благоприятного климата внутри трудовых коллективов.

Согласно Коллективному договору ОАО «РЖД» на 2011–2013 гг. особое место в социальной политике компании занимает система корпоративной социальной ответственности. Результатирующим документом, содержащим все реализованные компанией мероприятия по корпоративной социальной

ответственности за определенный период времени, является корпоративный социальный отчет. Данный отчет составляется с учетом основных требований Руководства по отчетности в области устойчивого развития (GRI, версия G3), является публичным и размещается на официальном **web-сайте компании**. ОАО «РЖД» развивает практику взаимодействия с ведущими общественными организациями в области социальной ответственности бизнеса, прежде всего с Российским союзом промышленников и предпринимателей. Компания поддерживает принципы Глобального договора ООН и присоединилась к Социальной хартии российского бизнеса.

Корпоративный социальный отчет ОАО «РЖД» разработан для решения следующих задач:

- информирование всех заинтересованных сторон о политике, методах управления и существенных фактах деятельности компании в области социальной ответственности;

- развитие диалога с заинтересованными сторонами для наиболее полного учета их потребностей и запросов в отношении социальной деятельности ОАО «РЖД»;

- формирование базы для анализа руководством и специалистами компании результатов деятельности по социальной ответственности, проблемам, возможностям и перспективным целям в области экономического развития, охраны окружающей среды, управления человеческим капиталом и взаимодействия с потребителями и обществом.

Кроме того, согласно Коллективному договору в ОАО «РЖД» разработана и успешно функционирует система социальной поддержки персонала – комплекс гарантий, компенсаций, льгот и возможностей, которые компания предоставляет работникам в целях мотивации, привлечения и удержания персонала, а также заботы о его работоспособности, профессиональном долголетии, возможностях самореализации, условиях труда и жизни. К данной системе можно отнести:

- социальные гарантии, компенсации и льготы, предусмотренные законодательством;

- гарантии, компенсации и льготы, связанные с характером работы и особенностями производственно-технологического процесса;

- дополнительные денежные выплаты (различные виды материальной помощи и другие выплаты);

- корпоративный социальный пакет (возможность пользоваться объектами социальной сферы и участвовать в мероприятиях компании);

- индивидуальный социальный пакет.

Рассматривая корпоративный социальный пакет, отметим, что компания обязуется обеспечивать функционирование объектов социальной сферы, изменение условий их работы производить с учетом мотивированного мнения профсоюза. Кроме того, согласно корпоративному социальному пакету ОАО «РЖД» обязано обеспечивать финансирование негосударственных учреждений здравоохранения и негосударственных образовательных учреждений, учрежденных компанией, обеспечивать развитие и поддержку массовой физической культуры и спорта в компании, проводить физкультурно-оздоровительные и спортивно-массовые мероприятия, пропаганду здорового образа жизни. Компания проводит сетевые и внутривыпускные соревнования филиалов, структурных подразделений организации, бригад, конкурсы лучших по профессии, смотры-конкурсы на лучшее структурное подразделение филиала и поощряет победителей. Ежегодно реализуются мероприятия, посвященные Дню железнодорожника, с чествованием победителей соревнований и ветеранов труда, торжественные вечера, посвящение в молодые рабочие. В последние годы ОАО «РЖД» уделяет значительное внимание молодым работникам компании. Организация обеспечивает развитие и поддержку культурно-просветительской работы с молодежью в компании, проводит культурно-просветительские, внутрикорпоративные мероприятия, реализует корпоративные социальные проекты и программы, отвечающие основным направлениям молодежной политики. Самыми известными из этих проектов и программ являются «Открытые двери компании», «Сеть 3Д: Дорога, Дом, Друзья», «Семейный альбом», «Дороги будущего» и др.

Разработанный индивидуальный социальный пакет работника ОАО «РЖД» представляет собой элемент системы социальной поддержки персонала, представляющий собой набор социальных благ (гарантий, компенсаций и льгот), предоставляемых

работникам с целью их привлечения, мотивации, воспитания чувства гордости за работу на железнодорожном транспорте, стремления к повышению эффективности своего труда. Индивидуальный социальный пакет состоит из трех элементов:

- минимальный индивидуальный социальный пакет;
- адресная корпоративная поддержка;
- компенсационный пакет.

Минимальный индивидуальный социальный пакет – это элемент индивидуального социального пакета, гарантированный и предоставляемый всем работникам компании на одинаковых условиях.

Адресная корпоративная поддержка – социальные гарантии, представляющие собой определенные возможности для работников ОАО «РЖД», в том числе возможность получить льготное кредитование на приобретение жилья, негосударственное пенсионное обеспечение, обучение, страхование, санаторно-курортное лечение, а также отдых и оздоровление детей. Адресная корпоративная поддержка предоставляется компанией на долевых с работником началах.

Отметим, что компенсационный пакет организации и компенсационный пакет работника не являются тождественными понятиями. Компенсационный пакет, используемый в организациях, имеет широкий набор компонентов, формируемых на основе стратегии развития организации, диагностики трудовой мотивации, выявления ценностных ориентаций персонала. Эти компоненты могут быть объединены в три основных блока (см. рисунок).

Компенсационный пакет работника представляет собой элемент индивидуального социального пакета, предоставляемого с целью повышения привлекательности рабочих мест и мотивации работников к труду. В основу компенсационного социального пакета ОАО «РЖД» положен принцип «кафетерия», предусматривающий установление



Рисунок. Структура компенсационного пакета организации

лимита средств и перечня элементов, на которые эти средства могут быть потрачены. Работнику компании предоставляется возможность компенсировать в пределах определенного лимита свои затраты на социальные услуги, включенные в утвержденный перечень элементов.

Согласно Коллективному договору ОАО «РЖД» компания выполняет обязательства перед своими сотрудниками не только в области соблюдения российского законодательства, но и сверх его. К числу таких обязательств относятся обязательства, связанные с характером производственно-технического процесса, обеспечение корпоративного социального пакета, оказание материальной помощи и других дополнительных выплат работникам.

В заключение отметим, что вне зависимости от размеров бизнеса грамотно составленный и имеющий практическое применение коллективный

договор предприятия является одним из серьезных факторов конкурентоспособности любой организации, позволяющих мотивировать, размещать, защищать и развивать персонал и на этой основе достигать стратегических целей компании.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аширов Д. А. Управление персоналом : учеб. пособие / Д. А. Аширов. – М., 2005. – 432 с.
2. Милкович Дж. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Дж. Милкович, Дж. Ньюман. – М. : Вершина, 2003. – С. 56.
3. Петров М. И. Безопасность и персонал / М. И. Петров // Управление персоналом. – 2006. – № 1 (131). – С. 164–169.
4. Федченко А. А. Компенсационный пакет организации : подходы к формированию / А. А. Федченко // Вестник Воронеж. гос. ун-та. – 2008. – № 1. – С. 114–122.

Воронежский государственный университет

*Логунов О. Г., аспирант кафедры экономики
труда и основ управления*

E-mail: olegnomer9@yandex.ru

Тел.: 8-952-555-56-55

Voronezh State University

*Logunov O. G., Post-graduate Student of the Eco-
nomics and Personnel Management Department*

E-mail: olegnomer9@yandex.ru

Tel.: 8-952-555-56-55