

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт
экономики и управления

Кафедра
«Социология и управление персоналом»

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему

**Совершенствование социальной политики организации транспортной
отрасли (на примере филиала ОАО «РЖД» ЭКСПЛУАТАЦИОННОГО
ЛОКОМОТИВНОГО ДЕПО БАЛАШОВ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ДИРЕКЦИИ
ТЯГИ)**

Студент

(подпись, дата)

Войнов С.В.

(фамилия, инициалы)

Руководитель

(подпись, дата)

Тарханова Е.С.

(фамилия, инициалы)

Нормоконтролер

(подпись, дата)

Данилова Е.А.

(фамилия, инициалы)

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от _____, № __)

Заведующий кафедрой

(подпись)

Г.Б. Кошарная

Работа защищена с оценкой _____ (протокол ГЭК от _____, № _____)

Секретарь ГЭК

(подпись)

(фамилия, инициалы)

ПЕНЗА 2021

Аннотация

на бакалаврскую работу Войнова Сергея Валериевича на тему:
Совершенствование социальной политики организации транспортной отрасли
(на примере филиала ОАО «РЖД» ЭКСПЛУАТАЦИОННОГО
ЛОКОМОТИВНОГО ДЕПО БАЛАШОВ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ДИРЕКЦИИ
ТЯГИ)

В современных условиях социальная политика организации является важнейшей составляющей деятельности любой организации и направлением реализации её кадровой политики. Социальная политика организации приобретает все большее значение и занимает особое место среди методов управления персоналом, влияющих на формировании мотивации работников, повышение их удовлетворённости трудом и приверженности к организации.

В Главе 1 рассмотрены теоретические аспекты исследования социальной политики организации: рассмотрены сущность и содержание социальной политики, ее цели, функции, составляющие, а также механизм её разработки и реализации.

В Главе 2 проанализирована деятельность и кадровый состав филиала ОАО «РЖД» ЭКСПЛУАТАЦИОННОГО ЛОКОМОТИВНОГО ДЕПО БАЛАШОВ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ДИРЕКЦИИ ТЯГИ, действующая социальная политика и предложены пути ее совершенствования

Приложений 5, таблиц 2, рисунков 9, библиографический список 45 источников.

Автор бакалаврской работы

Войнов Сергей Валериевич

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	5
Глава 1. Теоретические аспекты исследования социальной политики организации	7
1.1 Сущность и содержание социальной политики организации.....	7
1.2 Механизм разработки и реализации социальной политики организации.	10
Глава 2. Анализ социальной политики филиала ОАО «РЖД» ЭКСПЛУАТАЦИОННОГО ЛОКОМОТИВНОГО ДЕПО БАЛАШОВ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ДИРЕКЦИИ ТЯГИ и пути ее совершенствования	20
2.1 Характеристика деятельности, системы управления и кадрового состава филиала ОАО «РЖД» ЭКСПЛУАТАЦИОННОГО ЛОКОМОТИВНОГО ДЕПО БАЛАШОВ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ДИРЕКЦИИ ТЯГИ.....	20
2.2 Социальная политика филиала ОАО «РЖД» ЭКСПЛУАТАЦИОННОГО ЛОКОМОТИВНОГО ДЕПО БАЛАШОВ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ДИРЕКЦИИ ТЯГИ и пути ее совершенствования	28
Заключение	41
Список использованных источников.....	44
Приложения.....	49

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время динамика социально-экономических изменений в обществе порождает ощущение определенного напряжения и неопределенности, что негативно сказывается на всех социальных процессах в обществе и функционировании многих предприятий и организаций различных сфер деятельности. Актуальность данной темы заключается в том, что в современных условиях социальная политика организации выступает одним из инструментов экономического стимулирования, который должен адаптироваться к изменениям как внешней, так и внутренней среды. Также социальная политика организации приобретает все большее значение и занимает особое место среди методов управления персоналом, влияющих на формировании мотивации работников, повышение их удовлетворённости трудом и приверженности к организации. Поэтому руководство современных организаций, особенно транспортной отрасли, должно учитывать эти особенности в разработке и реализации социальной политики в отношении своих сотрудников.

Современные ученые и коучи не оставляют проблему социальной политики без внимания. Однако процесс её разработки и управления зачастую рассматривается несколько односторонне.

Исследование развития социальной политики свидетельствует о том, что значительное время в экономической литературе господствовало мнение о том, что социальная политика организации заключается только лишь в мотивации сотрудников. Однако, современность диктует свои условия и определяет социальную политику, как комплексное понятие.

Цель бакалаврской работы заключается в изучение социальной политики организации транспортной отрасли для разработки рекомендаций по ее совершенствованию.

Объектом данного исследования является филиал ОАО «РЖД» ЭКСПЛУАТАЦИОННОГО ЛОКОМОТИВНОГО ДЕПО БАЛАШОВ ЮГО-

ВОСТОЧНОЙ ДИРЕКЦИИ ТЯГИ (сокращённо филиал ОАО РЖД «ЭЛД Балашов»).

Предметом исследования являются проблемы социальной политики филиала ОАО РЖД «ЭЛД Балашов» и направления её совершенствования.

Целью исследования обусловлено выполнение следующих задач:

- исследовать содержание и сущность социальной политики организации;
- изучить механизм разработки и реализации социальной политики организации;
- провести анализ системы управления и кадрового состава филиала ОАО РЖД «ЭЛД Балашов»;
- провести анализ социальной политики филиала ОАО РЖД «ЭЛД Балашов»;
- разработать рекомендации по развитию социальной политики в филиале ОАО РЖД «ЭЛД Балашов».

Для решения поставленных задач использованы следующие методы исследования: теоретический анализ научных литературных источников, метод анализа нормативно-правовой документации исследуемой организации, методы социологических исследований: наблюдение и интервью.

Теоретической основой исследования стали исследования и публикации отечественных специалистов по проблеме формирования и реализации социальной политики в организации: Глухенькая Н.М., Костин А.Е., Липайкина М.И., Осадчая Г. И., Руденко А.М., Плюхина А.А., Шевченко Т.П. и др.

Информационной базой работы послужили материалы филиала ОАО РЖД «ЭЛД Балашов», такие как устав, отчёты, статистические сведения, организационная структура и другая документация, а также материалы периодических изданий и сайтов интернет по исследуемой теме.

Структура работы состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Сущность и содержание социальной политики организации

Одной из основных целей деятельности любой организации является удовлетворение социальных потребностей работника в условиях производства, обеспечение стабильности и защищенности, определенного качества трудовой жизни [6, с. 34].

Целью социальной политики как системы управления персоналом являются достижение, сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала организации, создание высокопроизводительного коллектива, наиболее высоких конечных результатов деятельности предприятия [8, с. 43].

Она занимает особое место в формировании мотивации труда работников, повышении их самовыражения в работе и является одним из главных условий успешной деятельности организации.

Также целью социальной деятельности организации является последовательное повышение качества жизни сотрудников предприятия, за счет предоставления работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера.

Существует множество различных определений «социальная политика организации», которые по-разному отражают всю его сложность и многоаспектность.

Волгин Н.А. определяет социальную политику как обязательный инструмент для обеспечения социальной устойчивости персонала организации и его социальной безопасности [10, с. 84].

Исайчева О.Н. и Исайчева Ю.Н. в своем исследовании отмечают, что социальная политика организации должна обязательно подразумевать деятельность руководящего персонала по созданию условий для обеспечения работников охраной труда, трудовой деятельностью, перераспределения

доходов, а также забота о семье, здоровье и образовании с точки зрения постоянного улучшения социального обеспечения персонала [14, с. 200].

Усатый Н. понимает под социальной политикой организации «деятельность работодателей и менеджмента по реализации социальных прав и гарантий наёмных работников, согласованию социальных интересов» [43, с. 27].

В соответствии с целью социальной политики исследователи выделяют её основные функции (рисунок 1).

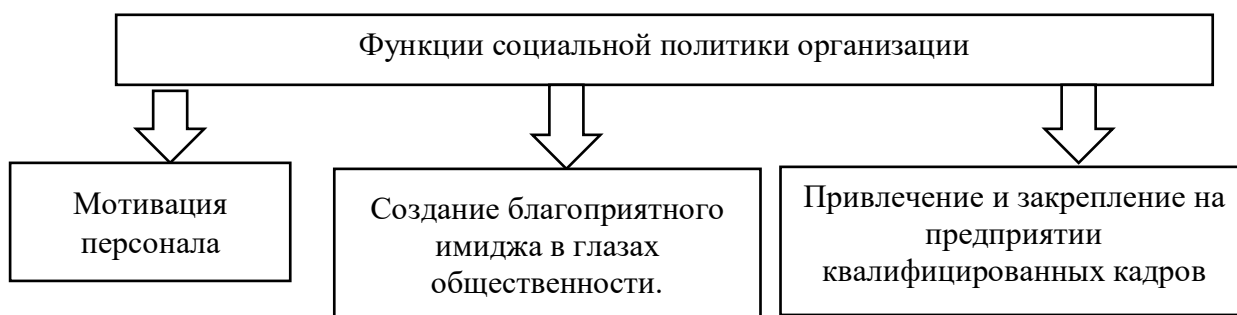


Рисунок 1 – Функции социальной политики организации

Источник: составлено автором на основе анализа [Волгин Н.А. Социальная политика в компании // Экономическое развитие: проблемы и перспективы. 2016. № 2. С. 88]

Особое значение имеет функция мотивация персонала, которая направлена на решение многих социальных вопросов внутри самого предприятия: создание и поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе, обеспечение лояльность сотрудников к предприятию, сокращение конфликтов, обеспечение самореализации сотрудников и т.п., что в свою очередь, будет способствовать развитию кадрового потенциала и формированию высокопроизводительного трудового коллектива, а также положительно повлияет на производительность труда работников и на результат деятельности предприятия в целом.

Таким образом, сущность социальной политики заключается в обеспечении и развитии условий социально-трудовой и социально-психологической поддержки работников организации за счёт грамотных управленческих воздействий для обеспечения их удовлетворённости трудом и эффективной деятельности организации в целом.

Например, различные организации и предприятия в процессе своей деятельности реализуют не только мероприятия по социальному развитию собственного персонала, но и также социально-значимые благотворительные проекты местного и федерального значения для нуждающихся слоёв населения, а также в различных областях науки, культуры, образования, спорта, поддержки семьи и защите окружающей среды.

Основные направления, определяющие содержание социальной политики организации представлены на рисунке 2.

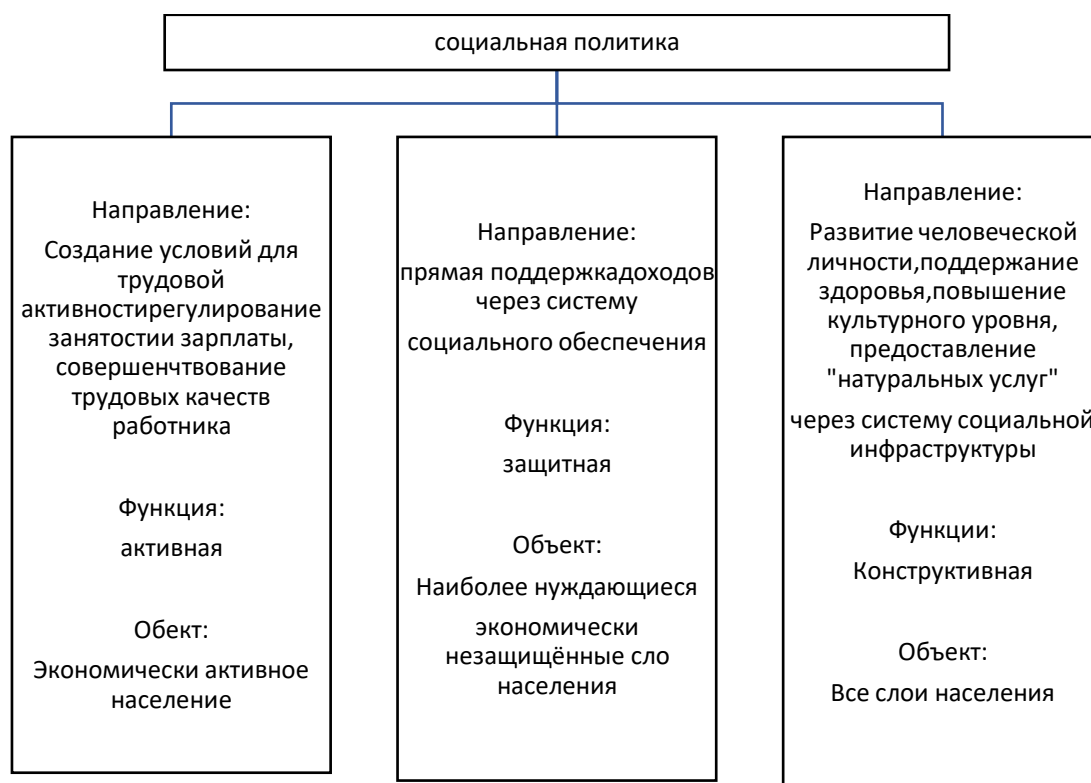


Рисунок 2 – Содержание социальной политики организации

Источник: Аверин А.Н. Социальная политика на предприятии: учебное пособие / А. Н. Аверин. - М.: Инфра-М, 2017. – С. 87.

Социальный капитал формируется целенаправленно и в течение определенного времени. Действительно, чтобы сформировать в организации высокую культуру общения, уважительное отношение сотрудников друг к другу, создать атмосферу готовности к сотрудничеству и доверия, выработать умение работать в единой команде, усвоить, принять и строить отношения в соответствии с принятыми корпоративными ценностями, необходимы время,

кропотливая работа с людьми и соответствующий социальный ресурс. Этим социальным ресурсом и является социальная политика.

Поэтому эффективная социальная политика играет стимулирующую роль для персонала, создает условия для постоянного роста социального капитала и имеет большие ресурсные возможности для субъекта управления.

В рамках направлений социальной политики в организации реализуется следующие социальные гарантии и мероприятия:

- обучение и повышение квалификации работников, поощрение их карьерного роста;
- материальное и моральное поощрение работников;
- участие сотрудников в спортивных и торжественных мероприятиях;
- страхование от несчастных случаев;
- оказание спонсорской поддержки;
- участие в благотворительных акциях;
- поддержка спорта [17, с. 445].
- При этом, приоритетными направлениями социальной политики организации являются:

1) Социальная ответственность:

- перед акционерами, кредиторами и инвесторами – за их собственность и формирование конкурентных преимуществ на рынке;
- перед партнерами – за соблюдение этических норм бизнеса и контрактных обязательств;
- перед членами трудового коллектива – за привлекательные рабочие места, занятость, оплату и охрану труда, социальное развитие работников;
- перед населением и местным сообществом – за охрану и восстановление окружающей среды, социальное развитие местного сообщества, формирование положительного имиджа;
- перед государством – за соблюдение законов и уплату налогов.

2) Инструменты реализации социальной ответственности:

- организация специальных мероприятий: презентационно-событийных, информационно-образовательных, благотворительных; оказание посильной спонсорской помощи;
- медицинское страхование сотрудников;
- корпоративный фонд;
- денежные премии и вознаграждения;
- забота о работниках и членах их семей;
- поддержка ветеранов и пенсионеров;
- охрана здоровья и создание безопасных комфортных санитарно-бытовых условий на рабочих местах для работников;
- проведение комплекса мероприятий, направленных на снижение уровня заболеваемости работников (профилактическая работа по предупреждению заболеваний, вакцинация);
- развитие персонала, повышение профессионально-квалификационного уровня работников (подготовка кадрового резерва предприятия, обучение и повышение квалификации персонала, привлечение и поддержка молодежи, установление долгосрочных договорных отношений с различными ВУЗами и учебными заведениями);
- формирование и развитие корпоративной культуры;
- проведение спортивных и оздоровительных программ;
- проведение пропаганды здорового образа жизни;
- оказание материальной помощи сотрудникам;
- реализация разнообразных детских программ;
- организация культурно-массовых мероприятий;
- содействие возрождению культурных ценностей и духовно-нравственных традиций [39, с. 37].

Социальная ответственность представляет собой систему последовательных экономических, экологических и социальных мероприятий организации, реализованных на основе постоянного взаимодействия с

заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) и направленными на снижение нефинансовых рисков, долгосрочное улучшение имиджа и деловой репутации организации, а также на возрастании капитализации и конкурентоспособности, обеспечивающих прибыльность и устойчивое развитие предприятия [34, с. 34].

Соответственно, каждой организации приходится реагировать на сложнейшую систему противоречивых ожиданий и факторов, вырабатывая соответствующий рациональный отклик в виде хорошо продуманной социальной политики, направленной на устойчивое развитие организации.

Анализируя вышерассмотренное, можно сделать вывод, что социальная политика организации выступает важнейшим компонентом системы менеджмента организации и представляет собой комплекс взаимосвязанных стратегических мер, разрабатываемых и реализуемых руководством организации в нескольких направлениях с целью обеспечения и поддержания системы социальных гарантий внутри предприятия и решение социальных проблем вне его, охраны труда, качества жизни сотрудников предприятия, развития коллектива и повышение престижа работодателя, а также эффективного взаимодействия предприятия, общества и государства в целом.

1.2 Механизмы разработки и реализации социальной политики организации

Социальная политика организации, как составная часть менеджмента представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением своим работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера. В качестве мотивационного ресурса управления социальная политика должна обеспечивать работнику возможность удовлетворения своих потребностей, интересов и ценностных ориентаций.

Как отмечалось выше, социальная политика организации может осуществляться по многим направлениям и с учётом многих факторов

(внешних и внутренних), которые необходимо учитывать при её разработке, формировании и последующей реализации (рисунок 3).

Наиболее востребованным направлением в разработке и реализации социальной политики организации является политика социального обеспечения. В ее рамках предприятие принимает на себя социальную ответственность за персонал. С этой целью может проводиться политика справедливого вознаграждения по результатам труда, могут предоставляться определенные возможности социальной защиты и набор социальных льгот, которые являются дополнением к вознаграждению персонала и осуществляются в рамках внутрифирменного социального страхования, различных программ помощи и льготного обслуживания своих сотрудников.

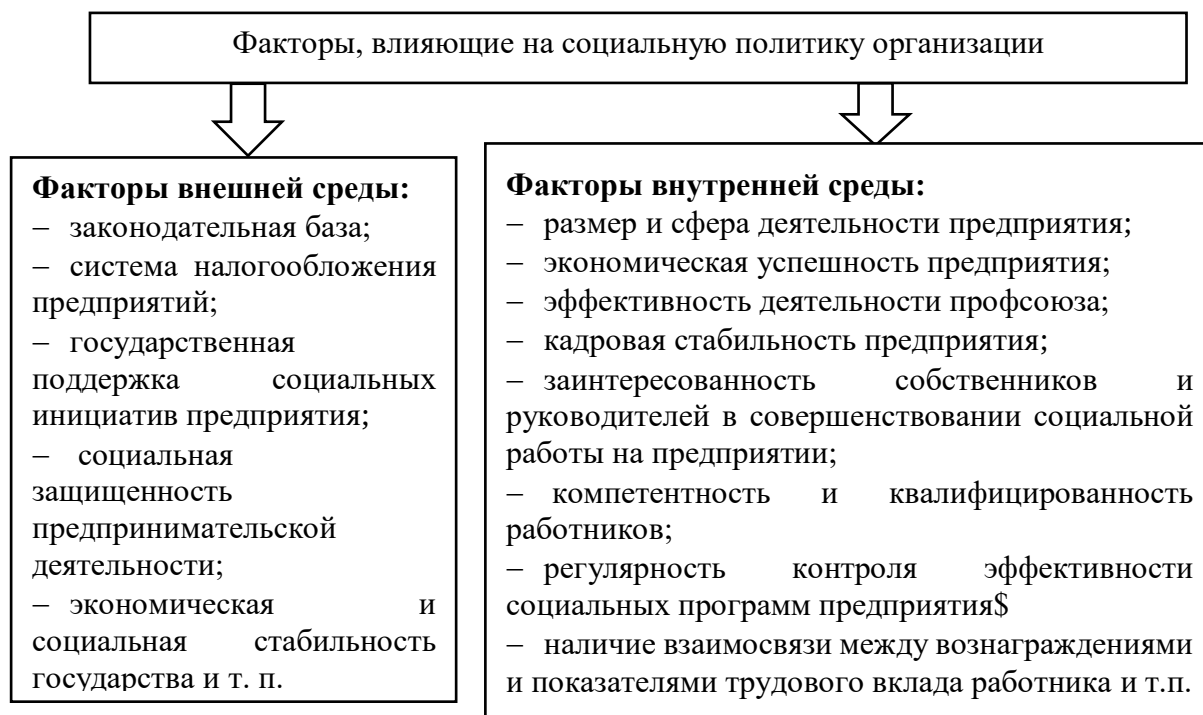


Рисунок 3 – Факторы, влияющие на эффективность социальной политики организации

Источник: составлено автором на основе анализа [Бобров Д. В. Корпоративная социальная политика: содержание, основные направления, факторы эффективности [Электронный ресурс] // Науковедение: Интернет-журнал. - 2013. - № 2. - С. 1-6]

При разработке и реализации социальной политики на предприятии необходимо соблюдать ряд принципов:

- ориентация персонала на достижение необходимого трудового результата в соответствии с показателями эффективности работы сотрудника, отделов, предприятия в целом, на основе которых строится система корпоративных преференций;

- всеобщее информирование правил получения тех или иных бонусов, льгот, выплат;

- учёт интересов и потребностей персонала при разработке социальных программ;

- мониторинг эффективности социальных программ;

- обеспечение комфортных условий для труда и отдыха работников предприятия;

- гарантированная социальная защищенность работников предприятия;

- улучшать трудовых и социальных отношений в коллективе.

Механизм формирования социальной политики организации подразумевает предоставление социальных выплат и гарантий, которые представляют собой, примеры адаптационных стратегий российских предприятий в новых условиях. Среди них преобладающей является стратегия сочетания элементов как советской компенсационной системы, так и типичных западных социальных программ.

Создание эффективной модели предоставления социальных выплат и гарантий, в первую очередь, предполагает реализацию следующих положений:

- четкое формулирование задач социальной политики предприятия;

- определение основных потребностей предполагаемых получателей социальных гарантий;

- закрепление механизмов и условий предоставления социальных выплат;

- информирование о существующих возможностях получения выплат;

- ориентация социальных программ на долгосрочные цели;

– интегрирование системы социальных выплат в качестве элемента корпоративной культуры предприятия;

– разработка мониторинга эффективности, позволяющего оценивать экономический и социальный эффект системы предоставления социальных выплат работникам.

«Компенсация» [от лат. compensation] трактуется в словарях как возмещение и вознаграждение. В российской литературе и в практической деятельности используется чаще всего первое значение этого слова – возмещение. Такое понимание термина закреплено и в Трудовом кодексе РФ, согласно которому под компенсациями выступают денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей [25, с. 113].

В современной редакции Трудового кодекса (ст. 165) перечислены компенсации, которые предоставляются в следующих случаях: при направлении в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; при исполнении государственных или общественных обязанностей; при совмещении работы с обучением; при вынужденном прекращении работы не по вине работника; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в некоторых случаях прекращения трудового договора; в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника [42].

Милкович Д.Т. и Ньюман Д.М. выделяют четыре вида денежных компенсаций и три вида льгот.

К группе денежных компенсаций они относят: базовую ставку заработной платы; корректировки базовой ставки заработной платы за заслуги и в связи с ростом стоимости жизни независимо от эффективности деятельности; краткосрочные поощрения; долгосрочные системы поощрений.

В группе льгот ими выделены компенсации, защищающие доходы работника (медицинские, социальные страховки, пенсионные программы);

выплаты, компенсирующие отсутствие работника на рабочем месте по семейным обстоятельствам или в связи с выполнением общественных поручений; пособия, которые обычно обусловлены необходимостью компенсации затрат, связанных с выполнением трудовых обязанностей [27, с.77].

Более широкий перечень классификационных признаков компенсаций приведен учеными в области экономики труда и управления персоналом Ю.Г. Одеговым, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабыниной. Они выделяют группы компенсаций по следующим признакам:

- 1) по форме выплат - материальные и нематериальные (подарки или благодарности);
- 2) в единицах измерения - денежные и натуральные (заработная плата или продукция);
- 3) по способу получения наемным работником - прямые (заработная плата) и косвенные (социальные выплаты и льготы, подарки);
- 4) по срокам выплаты - текущие (заработная плата), единовременные (годовое вознаграждение, за выполнение особо важных заданий), периодические (премии);
- 5) по длительности воздействия - краткосрочные (разовые премии) и долгосрочные (акции, опционы);
- 6) по обязательности выплат - обязательные (заработная плата, оплата отпуска, больничного листа, пенсии и др.) и необязательные (дополнительные льготы);
- 7) по организационно-административным формам - в соответствии с ТК РФ, локальными нормативными актами, коллективным договором и соглашениями;
- 8) по уровню подхода - с позиции работодателя и с позиции работника;
- 9) по источникам получения - государственные или корпоративные [35, с. 92].

Для осуществления социальной политики, руководством предприятия должен разрабатываться и использоваться компенсационный пакет.

Компенсационный пакет представляет собой совокупность компенсаций. В силу этого его можно рассматривать как комплексный стимул. Различное экономическое содержание компенсаций пакета реализуется в выполнении многочисленных функций компенсационной политики [24, с. 30].

Социальный пакет – это часть компенсационного пакета в виде дополнительных социальных льгот и выплат работникам, сверх предусмотренных законодательством РФ. В его состав могут включаться дополнительные медицинское, пенсионное страхование, страхование жизни, предоставление беспроцентных кредитов и ссуд сотрудникам, оплата питания, оплата расходов на связь, обучение и переобучение, возмещение расходов по оплате аренды жилья и коммунальных услуг, содержания детей в дошкольных учреждениях и др. [24, с. 32].

Схематично роль социального пакета в системе социальной защиты представлена на рисунке 4.

Совокупно же социальный пакет, гарантии и компенсации, устанавливаемые государством, составляют компенсационный пакет работника. В том случае, если работник по каким-либо причинам не обладает компенсационным пакетом и получает только заработную плату, существует два варианта.

Все элементы компенсационного пакета подразделяют на несколько групп в соответствии с критерием отношения государства к их предоставлению работодателем работнику.

Таким образом, можно выделить следующие группы:

- обязательные – установлены федеральным законодательством, обязательны к исполнению всеми работодателями в рамках трудовых отношений;
- рекомендуемые – не носят характер предписания со стороны государства, но имеют определенные налоговые послабления для работодателей, которые их применяют;
- дополнительные – предоставляются работнику исключительно по

желанию работодателя, и никаких поощрений к применению со стороны государства не имеют [24, с. 35].

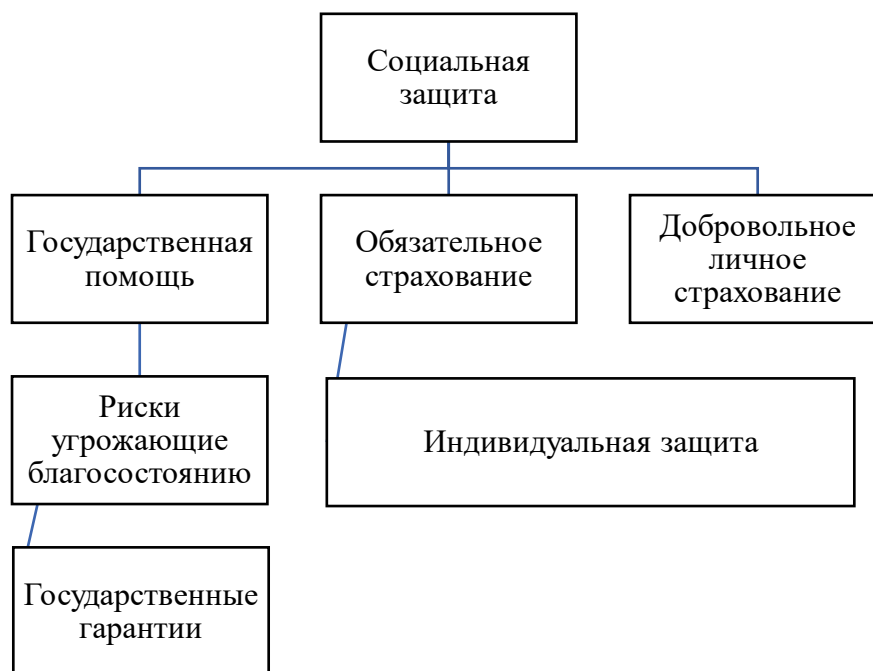


Рисунок 4 - Социальный пакет в системе социальной защиты

Источник: Лановенко, Е. Компенсационный пакет / Е. Лановенко // Справочник кадровика. - 2016. - №1. – С. 31

Назначение компенсационного пакета – возмещать работникам затраты, понесенные ими в процессе осуществления трудовой деятельности.

Для оценки эффективности корпоративной социальной политики предприятия используются две группы показателей (Приложение А).

К объективным показателям относятся следующие:

- участие предприятия в решении социальных проблем региона;
- социальные гарантии работникам;
- эффективность кадрового менеджмента;
- корпоративная культура предприятия;
- социальная репутация компании.

К субъективным показателям относятся:

- удовлетворенность сотрудников предприятия реализацией корпоративной социальной политики в целом;
- оценка работы профсоюзной организации;

- удовлетворенность возможностью дополнительного социального страхования на предприятии;
- оценка возможностей получения путевок в санатории и дома отдыха;
- оценка сотрудниками возможностей повышения квалификации на предприятии и карьерного роста;
- удовлетворенность психологическим климатом в коллективе, системой менеджмента предприятия;
- оценка социальной деятельности предприятий в СМИ.

Таким образом, социальная политика представляет собой достаточно сложное и многогранное явление. Социальная политика организации не ограничивается только в рамках социальных выплат и льгот, а гораздо шире – от гарантий занятости, организации досуга – до реализации различных социальных программ. Основными целями социальной политики организации являются улучшение производительности и удовлетворённости трудом работников и повышение эффективности деятельности организации в целом. Социальная политика организации требует грамотной разработки и реализации с учётом ряда принципов и факторов внутренней и внешней среды.

ГЛАВА 2 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ФИЛИАЛА ОАО «РЖД» ЭКСПЛУАТАЦИОННОГО ЛОКОМОТИВНОГО ДЕПО БАЛАШОВ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ДИРЕКЦИИ ТЯГИ И ПУТИ ЕЁ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

2.1 Характеристика деятельности, системы управления и кадрового состава филиала ОАО «РЖД» ЭКСПЛУАТАЦИОННОГО ЛОКОМОТИВНОГО ДЕПО БАЛАШОВ

Эксплуатационное локомотивное депо Балашов (далее «ЭЛД Балашов») – структурное подразделение юго-восточной дирекции тяги - филиал открытого акционерного общества "Российские Железные Дороги". Основной вид деятельности (по коду ОКВЭД): 60.10.1 - Деятельность магистрального железнодорожного транспорта. Адрес: 412302, Россия, Саратовская область, г. Балашов, ул. Ф. Энгельса, д. 13.

Структура ОАО "РЖД" включает аппарат управления различные филиалы, структурные подразделения, дочерние зависимые общества и региональные филиалы (Приложение Б).

«ЭЛД Балашов» вправе осуществлять следующие основные виды деятельности:

1) оказание услуг по использованию инфраструктуры железнодорожного транспорта общего пользования и иных услуг, связанных с предоставлением этой инфраструктуры (ее элементов);

2) оказание услуг по предоставлению железнодорожных путей необщего пользования, принадлежащих обществу;

3) выполнение работ по эксплуатации, содержанию и ремонту инфраструктуры железнодорожного транспорта общего пользования и железнодорожных путей необщего пользования;

4) перевозка пассажиров, грузов, багажа и грузобагажа железнодорожным транспортом общего пользования, в том числе для государственных нужд, воинские и специальные железнодорожные перевозки;

5) оказание услуг по предоставлению локомотивной тяги;

6) транспортировка грузов (перемещение грузов без заключения договора перевозки) по железнодорожным путям общего и необщего пользования;

7) погрузочно-разгрузочная деятельность на железнодорожных путях общего и необщего пользования;

8) сопровождение и охрана грузов в пути следования и на железнодорожных станциях;

9) оказание услуг по хранению грузов, в том числе находящихся под таможенным контролем, а также грузобагажа, багажа и ручной клади пассажиров;

10) транспортно-экспедиционная деятельность;

11) производство, текущее содержание и эксплуатация железнодорожного подвижного состава (в том числе пожарных поездов), контейнеров и технических средств, используемых на железнодорожном транспорте;

12) оказание услуг по проведению планового и текущего ремонта, технического обслуживания вагонов, контейнеров и локомотивов, по проведению ремонта колесных пар, а также промывочно-пропарочных работ;

13) производство работ по ремонту электромашин, изготовлению электрощитов, электроосветительной аппаратуры и металлоконструкций;

14) оказание услуг по приемке железнодорожного подвижного состава и запасных частей к нему на вагоностроительных и вагоноремонтных заводах;

15) оказание услуг по разработке конструкторско-технологической документации, изготовлению и поставке технологического оборудования и его сервисному обслуживанию;

16) оказание услуг связи, информационных, маркетинговых, сервисных услуг;

17) строительство, техническое обслуживание и ремонт средств связи, включая линейные сооружения, системы и средства радиосвязи;

18) разработка автоматизированных информационных систем, систем, предназначенных для научных исследований, проектирования и управления, системных и прикладных программных средств;

19) техническое обслуживание и ремонт вычислительной и иной техники и используемого совместно с ней периферийного оборудования;

20) поставка (продажа) электрической, тепловой энергии, оказание услуг по электроснабжению, теплоснабжению, водоснабжению и водоотведению и т.д.

В ООО «ЭЛД Балашов» существует высокая степень структурирования. В целом, линейно-функциональный принцип построения структуры организации эффективно работает на данном предприятии и в рамках сферы транспорта.

Директор ООО «ЭЛД Балашов» обладает широтой взглядов и глобальным подходом к любому вопросу. Также цели и задачи, стоящие перед сотрудниками предприятия, устанавливаются функциональными руководителями.

Кадровая служба осуществляет такие мероприятия, как:

- подбор, отбор и найм персонала;
- обучение и повышение квалификации персонала;
- мотивация и стимулирование труда;
- работа с кадровым резервом;
- планирование карьеры работников;
- высвобождение персонала и др.

А также осуществляет оформление документации по всем вышеперечисленным мероприятиям.

В кадровой службе работают трое сотрудников: начальник кадровой службы и ещё два сотрудника. Деятельность кадровой службы

регламентируется соответствующими положениями и нормативно-правовыми актами.

Проанализируем кадровый состав «ЭЛД Балашов». (Таблица 1)

Таблица 1 – Численность работников по категориям в «ЭЛД Балашов», чел.

Показатели	2018	Уд. вес, %	2019	Уд. вес, %	2020	Уд. вес, %
Административно– управленческий персонал	24	21,6	24	20,5	24	19,5
Основной персонал	87	78,4	93	79,5	99	80,58
Итого:	111	100	117	100	123	100

Источник: составлено автором на основе анализа кадровой документации организации

За исследуемый период (2018–2020 гг.) по данным таблицы 1, наблюдается рост основного персонала в «ЭЛД Балашов» в 2019 году на 6,9%, а в 2020 году еще на 6,5%. Численность основного персонала выросла за счет увеличения товарооборота и расширения площади. Видно, что основную долю персонала занимает основной персонал.

Следует заметить, что повышение численности работников выступает как косвенный показатель, в котором отражается, как развивается производство и растет организация. Рост численности произошел за счет роста численности основного персонала и вспомогательного персонала.

Проанализируем кадровый состав работников, учитывая половой признак. Этот анализ показан на рисунке 6.

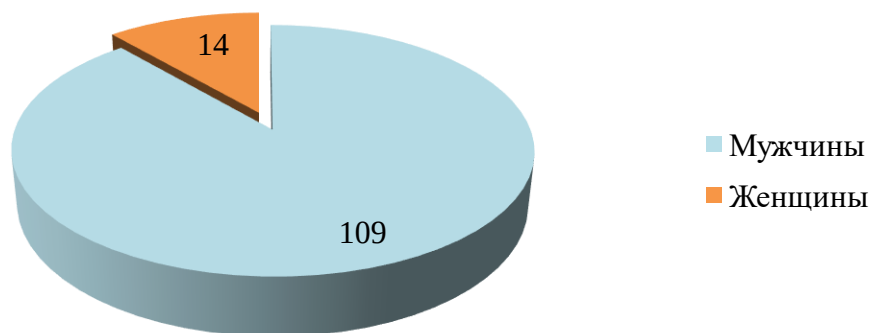


Рисунок 6 – Структура персонала по гендерному признаку в 2020 г., чел.

Источник: составлено автором на основе анализа кадровой документации организации

Из рисунка 6 можно заметить, что в данной компании гораздо больше мужчин. Численность женщин сравнительно выросла с 2018 года по 2020 год всего лишь на 1 человек. На это влияет специфика работы в «ЭЛД Балашов», поскольку большинство сотрудников представлено продавцами, а они являются исключительно женщинами.

Проанализируем кадровый состав персонала по такому критерию, как возраст (рисунок 7).

В данной компании главный состав сотрудников представлен молодежью от 20 до 25 лет. В 2020 году прибыло новых 6 человек, которые имеют возраст от 20 до 25 лет. Кроме того, в 2020 году сравнительно с 2018 годом отмечается повышение численности работников от 26 до 29 лет на 4 человека.

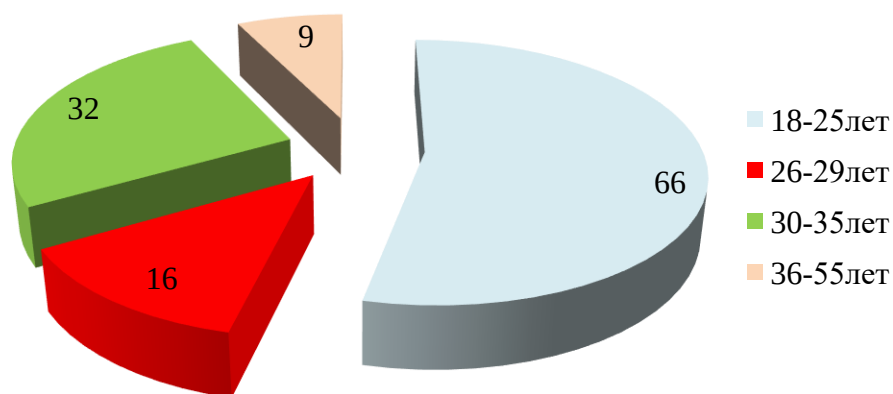


Рисунок 7 – Структура персонала по возрасту в 2020 г., чел.

Источник: составлено автором на основе анализа кадровой документации организации

На это повлиял график работы (5/2 с плавающим выходным), поскольку работники с семьями не хотят работать с таким графиком работы. Что касается других возрастных категорий, то у них практически нет изменений.

Проанализируем численность в «ЭЛД Балашов» по стажу работы (рисунок 8).

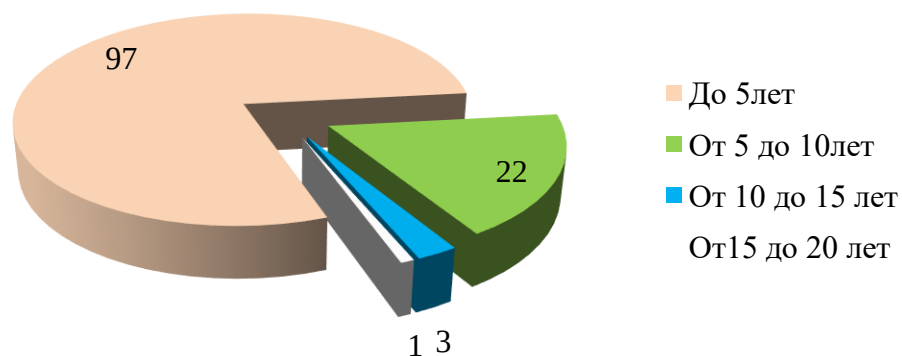


Рисунок 8 – Структура персонала по стажу работы в 2020 г., чел.

Источник: составлено автором на основе анализа кадровой документации организации

Рисунок 8 показывает, что большинство сотрудников в компании – это персонал, имеющий стаж до 5 лет. Речь идет преимущественно о молодых и не опытных сотрудниках, поэтому им требуется обучение особенностям работы и повышение уровня квалификации. Отмечается изменение динамики за 3 года, повышение численности сотрудников, которые имеют стаж работы до 5 лет. Преимущественно они представлены продавцами.

Второе место отводится категории сотрудников, которые имеют стаж работы от 5 до 10 лет. Это по-настоящему опытные работники, которые уже в курсе особенностей своей работы. За 3 года не отмечается изменений в динамике этой группы – 22 человека.

Следует отметить, что в данной организации большинство сотрудников характеризуется наличием начального профессионального образования (рисунок 9).

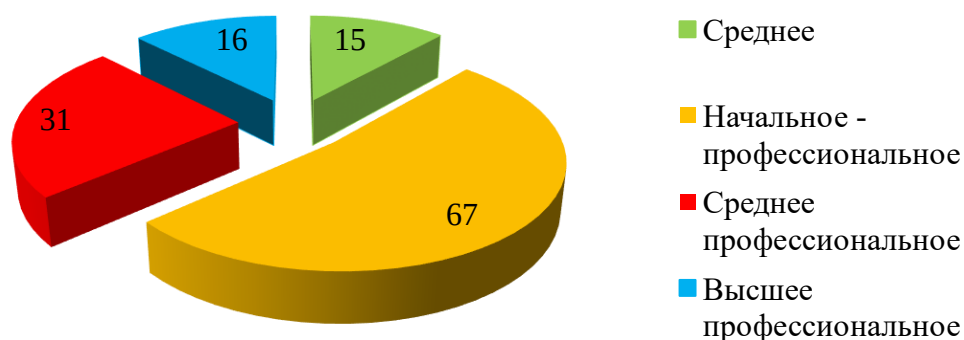


Рисунок 9 – Структура персонала по уровню образования в 2020 г., чел.

Источник: составлено автором на основе анализа кадровой документации организации

Практические навыки у сотрудников недостаточные. Это свидетельствует о недостаточном уровне квалификации сотрудников. Ввиду этого, чтобы сотрудники имели необходимую квалификацию, нужно грамотно мотивировать персонал, чтобы они стремились обучаться дальше и совершенствовать свои навыки в профессиональной сфере.

Далее, на втором месте находятся сотрудники, обладающие средним профессиональным образованием, это обусловлено организационной структурой компании и действующей кадровой политикой.

Проведя подробный анализ, приходим к следующему заключению: в «ЭЛД Балашов» большая часть персонала представлена молодыми людьми, возраст которых оставляет от 20 до 25 лет. Многие из них обладают начальным профессиональным образованием и имеют стаж работы до 5 лет.

Ежегодно имеет место увеличение количества принятых сотрудников на одного человека. Не отмечается изменения в количестве выбывших сотрудников, при этом половина из выбывших сотрудников представлена работниками, которые уволились по собственному желанию.

Рассматривая коэффициенты оборота по выбытию, можно заметить, что в 2019 году он упал в сравнении с 2018 годом на 3,1%, однако в 2020 году он снова вырос в сравнении с 2019 годом 0,4%.

Таблица 2 – Коэффициенты движения персонал (Таблица2)

Коэффициенты движения персонала	2018 год; %	2019 год; %	2020 год; %	Относительные отклонения, %		
				2019 к 2018	2020 к 2019	2020 к 2018
Коэффициент оборота по приему	12,6	12,8	13	101,6	101,6	103,2
Коэффициент оборота по выбытию	10,8	7,7	8,1	71,3	113	75
Коэффициент общего оборота	23,4	20,5	21,1	87,6	103	90,2
Коэффициент уровня трудовой дисциплины	0,98	0,98	0,98	100	100	100
Коэффициент текучести кадров	10,8	7,7	8,1	71,3	113	75
Коэффициент постоянства кадров	89,2	92,3	91,8	103,5	99,4	103
Коэффициент замещения	1,2	1,7	1,6	141,7	94,1	133,3

Источник: составлено автором на основе анализа кадровой документации организации

Имеет место постоянная текучесть кадров, уровень нормальной текучести кадров в год равен примерно 5%. В «ЭЛД Балашов» самый низкий коэффициент текучести кадров был отмечен в 2019 году (7,7%). В 2020 году отмечается рост коэффициента текучести кадров на 0,4%.

Для «ЭЛД Балашов» коэффициент текучести не должен превышать естественной текучести в организации от 2 до 5 %. А за последние годы практически нет изменения в коэффициенте постоянства кадров, который выступает как отражение уровня оплаты труда и удовлетворенности персонала рабочими условиями, различными льготами.

Деятельность «ЭЛД Балашов» и управление персоналом организации регулируется внутренними нормативными актами, такими как: устав (приложение В); коллективный договор (приложение Г); штатное расписание; правила внутреннего трудового распорядка; положения о руководителях; положения об отделах; документами о кадровой политике, Положением о социальной политике, Положение об адаптации и стажировке, различными программами и др.

2.2 Социальная политика филиала ОАО «РЖД» ЭКСПЛУАТАЦИОННОГО ЛОКОМОТИВНОГО ДЕПО БАЛАШОВ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ДИРЕКЦИИ ТЯГИ и пути ее совершенствования

Социальная политика железнодорожного транспорта направлена на повышение благосостояния работников организации. Она основана на принципах:

- стабильная работа трудовых коллективов;
- социальная защита работников и ветеранов организации путем формирования дифференцированных компенсационных пакетов для каждого из уровней управления, включающих в себя различные социальные услуги (медицинскую страховку, оплату проезда и др.);
- урегулирование коллективных и индивидуальных трудовых споров [36].

Эффективное управление, четкая деятельность руководителей и директоров, является залогом благосостояния предприятия. На сегодняшний момент на предприятии руководство применяет следующие инструменты влияния на сотрудников:

- информационные – оповещение посредством информационных сессий, которые проводятся один раз в три месяца, а также организации встреч с руководством разных отделов в кризисных ситуациях;
- мотивационные – несколько раз в год: «День работника железнодорожного транспорта», «Новый год», «День рождения компании» определяют лучшие работники и вознаграждаются премией; ежегодное награждение тех, кто проработал на предприятии 5 и 10 лет;
- совещательные – общие собрания региональных директоров.

Организация гарантирует сотрудникам безопасные условия труда, а также несет ответственность, в установленном законом порядке, за ущерб, причиненный их здоровью и трудоспособности. Работник, в свою очередь, несет ответственность за причиненный предприятию ущерб, в случае

нарушения работников правил технической безопасности. Трудовые отношения работников определяются во внутренних документах, в том числе и в правилах внутреннего трудового распорядка.

Один из важных инструментов социальной политики организации является Коллективный договор ОАО «РЖД» (приложение Е). Его основные функции включают:

- социальную защиту работников;
- сохранение социальной стабильности в трудовых коллективах;
- повышение привлекательности ОАО «РЖД» на рынке труда;
- развитие социального партнерства [20].

Своей главной задачей в области социальной политики руководство предприятия считает создание условий для эффективной работы сотрудников, их профессионального роста, обеспечение возможностей для достойного заработка и развития организации.

На предприятии реализуются следующие мероприятия социальной направленности, соответствующие требованиям корпоративных социальных программ:

- добровольное медицинское страхование работников;
- добровольное страхование от несчастных случаев и болезней;
- санаторно-курортное лечение работников и их детей, детского отдыха;
- оказание помощи работникам в улучшении жилищных условий;
- негосударственное пенсионное обеспечение;
- социальная поддержка неработающих пенсионеров;
- оказание помощи работникам;
- организация спортивных и культурных мероприятий [20].

В рамках Положения об оказании помощи работникам предприятия оказываются виды помощи:

- материальная помощь при регистрации брака (впервые);
- материальная помощь при рождении (усыновлении) ребенка;

- предоставление дополнительного кратковременного оплачиваемого отпуска сроком на один день в связи со смертью для организации похорон члена семьи;

- материальная помощь работнику в случае смерти члена семьи;

- материальная помощь родственникам (члену семьи) работника в случае смерти работника;

- материальная помощь молодым специалистам при трудоустройстве;

- материальная помощь в случае повреждения или утраты личного имущества в результате чрезвычайных обстоятельств;

- материальная помощь в случае тяжелого заболевания работника;

- материальная помощь в случае тяжелого заболевания детей работника;

- материальная помощь работникам – многодетным родителям или родителям, имеющим на иждивении ребенка – инвалида (детей) [20].

В организации применяется социальный пакет, установленный законодательством РФ, а также внутренними положениями. Он устанавливается распоряжением директора организации. Сегодня ОАО РЖД «ЭЛД Балашов» обеспечивает для всех сотрудников следующий стандартный социальный пакет:

- предоставление услуг корпоративной мобильной связи;

- консультационные услуги (юридические, психологические, финансовые);

- организация корпоративных мероприятий;

- организация летнего отдыха детей сотрудников;

- предоставление материальной помощи;

- новогодние подарки детям;

- обязательное медицинское страхование сотрудников.

Наибольший интерес представляет система социального мотивирования трудящихся, которая реализуется через социальные программы для разных категорий сотрудников.

Было выявлено, что по итогам 2020 года доля молодых работников в возрасте до 35 лет составляла 40 % от общей численности персонала. Это делает особенно важной социальную поддержку молодых сотрудников.

В рамках целевой программы «Молодежь ОАО «РЖД» (2016–2020) в течение 2020 года было реализовано более 1000 мероприятий и проектов. Они направлены на развитие профессиональных и корпоративных компетенций молодых работников, их вовлечение в совершенствование деятельности ОАО «РЖД», повышение клиентоориентированности и уровня сервиса. В мероприятиях приняли участие около 200 тыс. молодых работников со всей сети железных дорог. Особое внимание было уделено работникам инженерно-технического комплекса компании, а также молодым руководителям и специалистам [44].

Также необходимо отметить, что для социальной поддержки сотрудников в компании разработано Положение об адаптации и стажировке ОАО «РЖД»». Настоящее Положение разработано с учётом требований положений в «ЭЛД Балашов» «О работе с молодыми специалистами и их стажировке в «ЭЛД Балашов», локальных документов и специфики деятельности «ЭЛД Балашов». Положение знакомит нас с ключевыми целями, с порядком, в соответствии с которым организовывается работа, закрепляет единые требования, затрагивающие управление организацией и ведение в «ЭЛД Балашов» работы, которая призвана адаптировать и стажировать молодых специалистов [32].

Для всех категорий сотрудников как будущих пенсионеров представляет особый интерес корпоративные пенсионные программы. Корпоративная пенсионная система ОАО «РЖД» основана на принципе долевого участия работника и работодателя в формировании будущей пенсии работника [40].

Реализацию корпоративного пенсионного обеспечения работников Компании осуществляет АО «НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ». Общее число бывших и действующих работников ОАО «РЖД», формирующих свою корпоративную пенсию в АО «НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ», — более 607 тыс. человек. Корпоративную пенсию получают 314 тыс. бывших железнодорожников.

Также в организации уделяется внимание и социальной поддержке женщинам. На постоянной основе членами Координационного совета ОАО «РЖД» по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержке женщин проводятся выездные встречи с работницами ОАО «РЖД», проходят видеоконференции с координационными советами железных дорог, которые позволяют получить обратную связь от работниц и обсудить возникающие вопросы. Для мониторинга условий труда женщин в ОАО «РЖД» за два года проведено три волны исследований, которые позволили получить информацию об удовлетворенности женщин работой в Компании.

В соответствии с Планом мероприятий по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин в ОАО «РЖД» на 2018–2020 были приняты следующие меры:

- подготовлено Положение «О порядке и принципах самовыдвижения в ОАО «РЖД» для содействия в трудоустройстве женщин, в том числе на руководящие должности через прозрачный механизм конкурсного отбора;
- проведена Комплексная оценка влияния условий труда, чтобы расширить круг профессий, доступных для женщин на железнодорожном транспорте. С 2021 года женщины смогут работать на первом этапе помощниками машинистов тягового подвижного состава. Сейчас готовятся сопутствующие документы, после чего Компания объявит набор женщин для обучения по данной профессии;
- разработан Справочник для женщин – работниц ОАО «РЖД», который информирует их о трудовых правах, обязанностях, гарантиях по

улучшению условий и охраны труда в Компании;

- запущен обучающий проект, направленный на самостоятельное развитие корпоративных компетенций руководителей и специалистов ОАО «РЖД» посредством дистанционных технологий. Система дистанционного обучения доступна онлайн, что позволяет использовать ее женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

- проведена очередная волна исследования «Изучение трудовой деятельности женщин в ОАО «РЖД» в форме онлайн-опроса на полигонах всех железных дорог и в аппарате управления Компании. Также проведено дополнительное исследование по теме «Стресс»;

- улучшены санитарно-бытовые условия на рабочих местах, где трудятся женщины;

- разработаны комплексные профилактические программы «Женское здоровье»;

- в оздоровительных учреждениях ОАО «РЖД» и АО «РЖД-ЗДОРОВЬЕ» внедрены в практику программы для женщин [38].

Социальная политика реализуется также через программы мотивации и стимулирования работников. В связи с этим, в организации построена система стимулирования труда сотрудников. Стимулирование труда в ОАО РЖД «ЭЛД Балашов» проявляется в виде материального и нематериального стимулирования.

Существуют доплаты, которые устанавливаются сотрудникам ОАО РЖД «ЭЛД Балашов» за: выполнение обязанностей временно отсутствующего работника; сверхурочные работы; совмещение должностей; наставничество; выполнение обязанностей, требующих большой ответственности. Существует также ежегодное премирование сотрудников за соответствие ценностям организации, которое практикуется на постоянной основе и персоналом называется «13-й зарплатой».

Для более подробного анализа социальной политики организации ООО «ЭЛД Балашов» было проведено глубинное интервью с сотрудниками организации (10 работников). Вопросы интервью представлены в Приложении Д.

На вопрос начальнику отдела кадров о том, какие составляющие социальной политики применяются именно в ООО «ЭЛД Балашов», была получена следующая информация:

«С целью формирования лояльности сотрудников и укрепления корпоративного духа в коллективе ООО «ЭЛД Балашов» используются следующие составляющие социальной политики:

- организация и проведение различных корпоративных мероприятий и адресные приглашения на них;*
- присвоение звания «Лучший ...»;*
- публичная благодарность, памятный подарок сотруднику или подразделению от имени руководства;*
- занесение записи о достижениях сотрудника в его личное дело;*
- почетные грамоты и дипломы;*
- конкурсы, турниры, спартакиады;*
- поздравление с днем рождения сотрудников».*

Также в ходе интервью были выявлены направления социальной политики предприятия, которые считаются наиболее актуальными. Сотрудник кадровой службы отметил, что: *«... в новом коллективном договоре 2020-2023 гг. основной акцент сделан на привлечение, развитие, удержание и мотивацию работников. Введен принцип персональной ответственности работников за производственные результаты. Следует отдельно выделить две ключевые новации – это возможность использования компенсируемого социального пакета как мотивационного инструмента в руках работодателя и включение в текст договора раздела, посвященного корпоративной социальной ответственности компании, что имеет высокий общественный резонанс».*

На вопрос начальнику отдела кадров о том, какие важнейшие функции социальной политики осуществляются в ООО «ЭЛД Балашов» был получен следующий ответ:

- предоставление возможности профессионального и карьерного роста, ротации персонала;*
- информирования сотрудников о целях, задачах ООО «ЭЛД Балашов», оценке работы сотрудников (как положительной, так и отрицательной);*
- предоставление возможности работнику самостоятельно принимать решения в пределах своих полномочий;*
- создание условий «погружения» в работу;*
- обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе;*
- обеспечение открытого поощрения сотрудника за достигнутые результаты;*
- предоставление сотруднику возможности участия в процессе принятия решений;*
- предоставление возможности поддержки инициативных сотрудников;*
- организация наставничества;*
- делегирование ответственности и полномочий».*

На вопрос о том, какие меры используются для удержания высококвалифицированных сотрудников, представляющих особую ценность в организации и осуществлении рабочей деятельности, получена следующая информация: *«Для стабилизации трудового коллектива в организации реализованы программы, позволяющие повышать профессиональный уровень разным категориям работников. С 1 июля 2010 года начал свою работу Корпоративный Университет ОАО "РЖД", и продолжает реализовывать концепцию создания системы дополнительного корпоративного образования руководящего состава ОАО "РЖД"».*

Также мы попытались выяснить, какие основные проблемы видит сотрудник кадровой службы в реализации социальной политики на

предприятия. И получили следующий ответ: *«Я считаю основной проблемой является то, что наибольший уровень неудовлетворенности наши сотрудники испытывают в отношении условий труда, высокая физическая нагрузка названа одной из причин увольнения сотрудников. Также многие считают свой уровень заработной платы низким. Не все знают, какие социальные льготы им положены».*

Данный факт также был подтверждён интервьюированием некоторых сотрудников. На вопрос «Есть ли на предприятии документы, устанавливающие работу по реализации социальной политики?», только двое рабочих ответили, что *«наверное должны быть»*, а остальные рабочие ответили, *«что не знают ничего о существовании таких документов».*

Различным категориям работников был задан вопрос относительно того, какие программы и мероприятия социальной направленности реализуются на предприятии. Если, руководящий состав и специалисты отдела кадров осведомлены о программах социальной направленности, однако, рабочие на данным вопрос затруднялись ответить. Только четыре сотрудника смогли назвать некоторые реализуемые программы и проводимые мероприятия социальной направленности. Это обусловлено тем, что на предприятии отсутствуют информирующие о мерах буклеты, листовки, рассылка (для сотрудников, имеющих рабочее место за компьютером).

Рабочему персоналу был задан вопрос «Какие бы Вы хотели видеть мероприятия в рамках реализации социальной политики?», на что большинство сотрудников ответили, что хотели бы, больше мероприятий по развитию и применению в организации нематериальной мотивации: например, моральное поощрение подчиненных; дополнительное обучение для повышение квалификационного уровня рабочих и продвижение по служебной лестнице. На аналогичный вопрос руководитель отдела кадров дал похожий ответ. Таким образом, взгляды на проблему совпадают и у руководства, и у подчиненных.

Проведение исследования позволило сформулировать следующие достоинства социальной политики в ООО «ЭЛД Балашов»:

- наличие базовых документов, реализующих социальную политику на предприятии;
- расширенный социальный пакет, который включает возможность: бесплатного разового проезда от места прописки до места назначения и обратно в поездах дальнего следования для работников и неработающих пенсионеров, пользование услугами «РЖД – Медицина» для работников и неработающих пенсионеров ОАО «РЖД», пользование служебным жильем рабочих, ежегодная индексация заработной платы и т.д.;
- нацеленность структурного подразделения на привлечение и удержание молодых специалистов в возрасте до 35 лет;
- реализуется ряд программ и мероприятий по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки отдельных категорий работников;
- достаточное внимание отводится достижительной мотивации, которую можно рассматривать как важнейшую функцию социальной политики: сотрудники могут получить надбавки и другие мотиваторы, только приложив определенные усилия, что направляет сотрудников на достижение поставленных целей.

Однако, анализ действующей системы социальной политики позволил выявить некоторые недостатки, которые подтвердились в ходе интервьюирования сотрудников:

- 1) неудовлетворенность условиями труда и уровнем заработной платы. В организации низкий, но стабильный уровень оплаты труда: каждому работнику в соответствии с трудовым договором начисляется ежемесячный оклад, который не меняется. При этом количество часов, обязательных к отработке в квартале, постепенно увеличивается. Из этого следует, что ценность часа работы уменьшается ежеквартально, что в свою очередь,

приводит к неравномерной загруженности в течение дня (месяца) и достаточно частая работа в режиме сверхурочного времени;

2) неудовлетворенность существующей системой мотивации: сотрудники хотели бы получать не только заработную плату и премирование, но и другие виды мотивации;

3) отсутствие продвижения по службе и «протекционизм» при выдвижении на работу или повышении в должности, в результате чего к управлению привлекаются неквалифицированные кадры, из-за чего существует текучесть кадров на низких должностях и низкая заинтересованность рядовых сотрудников в развитии;

4) неустойчивый высокий показатель текучести такой категории работников как молодежь – в первый год работы компанию покидает около 30% принятых;

5) отсутствие отлаженной системы информированности сотрудников о предлагаемых льготах и мероприятиях в области социальной политики: не все сотрудники знают о социальных выплатах, льготах, содержании социального пакета, проводимых мероприятиях в рамках реализации социальной политики. Многие сотрудники, рядовые работники, подтвердили это в результате интервью. Данный факт свидетельствует о том, что на предприятии недостаточно эффективно осуществляются коммуникации в рамках социальной политики. То есть некоторые мероприятия проводятся или могут быть проведены, но при этом сотрудники не информированы об их существовании. Такая ситуация затрудняет эффективную реализацию социальной политики и влияет на удовлетворенность трудом персонала.

В связи с этим, для решения выявленных проблем с целью совершенствования социальной политики исследуемой организации, рекомендуется:

1) периодически проводить мониторинг удовлетворенности сотрудников условиями труда и другими аспектами деятельности в организации. Данное мероприятие позволит выявить основные причины

неудовлетворенности условиями труда и различные проблемы, существующие в организации и в коллективе, и разработать конкретные мероприятия по их устранению.

2) постепенно повысить уровень оплаты труда на всех должностях на 25% в течении 2 лет; также рекомендуются отработанные сверх ежемесячной нормы часы оплачивать в двойном размере (оклад делится на норму выработки часов и умножается на переработанное время и на два); урегулировать график работы и режим труда, и отдыха, а также загруженность в течение дня (месяца) и минимизировать работу в режиме сверхурочного времени;

3) осуществлять продвижения по службе не реже 1 раз в 3-5 лет; снизить протекционизм при выдвижении на работу и повышении в должности за счёт личных достижений и способностей сотрудников, результатов трудовой деятельности по результатам оценки и различных конкурсов. Заинтересованные работники будут стараться трудиться лучше остальных, чтобы получить желаемое продвижение по должности, а это, в свою очередь, увеличит вознаграждение и повлияет на другой статус, будет способствовать самосовершенствованию. Данные мероприятия позволят снизить текучесть кадров на низких должностях и низкую заинтересованность рядовых сотрудников в развитии ООО «ЭЛД Балашов», что заметно может повлиять на репутацию организации среди сотрудников и клиентов, и положительно повлиять на социальную политику организации;

4) уделить внимание развитию и применению в организации нематериальной мотивации: моральное поощрение подчиненных; одобрительное слово от руководства (похвала, пример и т.п.); дополнительное обучение для повышения уровня квалификации работников и продвижение по служебной лестнице; повышение престижа предприятия, так как работа в компании, название которой у всех на слуху также послужит стимулом для продуктивной работы и сотрудничества; в тоже время всё вышеперечисленное создаст возможность для самосовершенствования сотрудников;

5) совершенствовать систему адаптации молодых сотрудников, которые должны быть мотивированы остаться и развиваться в организации, создать возможности для самореализации и самосовершенствования молодых сотрудников, вносить целевые предложения и поощряться за их внесение;

6) рекомендуется лучше информировать сотрудников о проводимой социальной политике (предоставляемых льготах, реализуемых программах, планируемых мероприятиях), в том числе проводить, массовую рассылку электронных буклетов на корпоративную почту сотрудников, которые имеют рабочее место за компьютером, а остальным сотрудникам рекомендуется выдать буклет с указанной информацией.

Таким образом, социальная политика является очень важной составляющей эффективной работы ООО «ЭЛД Балашов», поэтому руководство, в первую очередь, должно мотивировать персонал стабильной работой в престижной компании, создавать и поддерживать благоприятные условия труда, приятную рабочую атмосферу, карьерный рост и достойную заработную плату для обеспечения эффективной социальной политики предприятия.

Реализация предложенных рекомендаций сможет оказать положительное влияние на дальнейшее развитие социальной системы на предприятии, уменьшить показатели текучести кадров, повысит удовлетворённость трудом и повлияет на эффективность деятельности организации в целом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Социальная политика организации является частью кадровой политики и включает в себя все цели и мероприятия, связанные с добровольными социальными услугами организации, а также предоставлением работникам дополнительных льгот и выплат социального характера.

В данной работе были рассмотрены содержание и сущность социальной политики организации: социальная политика организации выступает важнейшим компонентом системы менеджмента организации и представляет собой комплекс взаимосвязанных стратегических мер, разрабатываемых и реализуемых руководством организации в нескольких направлениях с целью обеспечения и поддержания системы социальных гарантий внутри предприятия и решение социальных проблем вне его, охраны труда, качества жизни сотрудников предприятия, развития коллектива и повышение престижа работодателя, а также эффективного взаимодействия предприятия, общества и государства в целом.

Социальная политика организации не ограничивается только в рамках социальных выплат и льгот, а гораздо шире – от гарантий занятости, организации досуга – до реализации различных социальных программ. Основными целями социальной политики организации являются улучшение производительности и удовлетворённости трудом работников и повышение эффективности деятельности организации в целом. Механизм разработки и реализации социальной политики организации достаточно сложный и требует грамотного подхода с учётом ряда принципов и факторов внутренней и внешней среды, а также сферы деятельности.

С целью изучения социальной политики организации транспортной сферы была проанализирована система управления, кадровый состав и действующая социальная политика филиала ОАО «РЖД» ЭКСПЛУАТАЦИОННОГО ЛОКОМОТИВНОГО ДЕПО БАЛАШОВ ЮГО-

ВОСТОЧНОЙ ДИРЕКЦИИ ТЯГИ (сокращённо филиал ОАО РЖД «ЭЛД Балашов»).

Проведение исследования позволило сформулировать следующие выводы. Социальная политика в ООО «ЭЛД Балашов» разработана и закреплена соответствующими документами; реализуется ряд программ и мероприятий по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки отдельных категорий работников; работникам предоставляется расширенный социальный пакет, который включает возможность: бесплатного разового проезда от места прописки до места назначения и обратно в поездах дальнего следования для работников и неработающих пенсионеров, пользование услугами «РЖД – Медицина» для работников и неработающих пенсионеров ОАО «РЖД», пользование служебным жильем рабочих, ежегодная индексация заработной платы и т.д.; достаточное внимание отводится достижительной мотивации, которую можно рассматривать как важнейшую функцию социальной политики и есть направленность социальной политики на привлечение и удержание молодых специалистов в возрасте до 35 лет.

Однако, анализ действующей системы социальной политики позволил выявить некоторые её недостатки, которые подтвердились в ходе интервьюирования сотрудников:

- 1) неудовлетворенность условиями труда и уровнем заработной платы;
- 2) отсутствие продвижения по службе и «протекционизм» при выдвижении на работу или повышении в должности;
- 3) неустойчивый высокий показатель текучести работников в возрасте до 35 лет;
- 4) неудовлетворённость системой мотивации;
- 5) отсутствие отлаженной системы информированности сотрудников о предлагаемых льготах и проводимых мероприятиях в области социальной политики.

Соответственно, для решения выявленных проблем с целью совершенствования социальной политики исследуемой организации были разработаны ряд рекомендаций:

1) периодически проводить мониторинг удовлетворенности сотрудников условиями труда и другими аспектами деятельности в организации.

2) постепенно повысить уровень оплаты труда на всех должностях на 25% в течении 2 лет; также рекомендуются отработанные сверх ежемесячной нормы часы оплачивать в двойном размере;

3) осуществлять продвижения по службе не реже 1 раз в 3-5 лет; снизить протекционизм при выдвижении на работу и повышении в должности за счёт личных достижений и способностей сотрудников, результатов трудовой деятельности по результатам оценки и различных конкурсов.

4) уделить внимание развитию и применению в организации нематериальной мотивации: моральное поощрение подчиненных; одобрительное слово от руководства (похвала, пример и т.п.); дополнительное обучение для повышения уровня квалификации работников и продвижение их по служебной лестнице; повышение престижа предприятия и т.п.

5) совершенствовать систему адаптации молодых сотрудников, которые должны быть мотивированы остаться и развиваться в организации, создать возможности для самореализации и самосовершенствования молодых сотрудников, вносить целевые предложения и поощряться за их внесение;

6) рекомендуется лучше информировать сотрудников о проводимой социальной политике (предоставляемых льготах, реализуемых программах, планируемых мероприятиях).

Таким образом, социальная политика является очень важной составляющей эффективной работы ООО «ЭЛД Балашов», поэтому руководство, в первую очередь, должно мотивировать персонал стабильной работой в престижной компании, пытаться обеспечить приятную рабочую

атмосферу, карьерный рост и достойную заработную плату для обеспечения эффективной социальной политики предприятия.

Реализация предложенных рекомендаций сможет оказать положительное влияние на дальнейшее развитие социальной системы на предприятии, уменьшить показатели текучести кадров, особенно среди молодых работников, повысить мотивацию персонала, удовлетворённость трудом и повлияет на эффективность деятельности предприятия в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аверин А.Н. Социальная политика на предприятии: учебное пособие / А. Н. Аверин. - М.: Инфра-М, 2017. – 260 с.
2. Андреева И. Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмент: учебное пособие. - СПб.: БХВ-Петербург, 2019. - 416 с.
3. Багирова И. Х. Мотивация персонала в условиях кризиса // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2019. №4(6). С. 16-21.
4. Багирова И. Х. Социальная политика компании как инструмент мотивации персонала // Проблемы современной экономики : материалы Междунар. науч. конф. Челябинск : Два комсомольца, 2011. С. 110-115..
5. Базаров Т. Ю. Управление персоналом: учебное пособие. - М.: Академия, 2019. - 224 с.
6. Благова, Ю.Е. Концепция корпоративной социальной ответственности и стратегическое управление / Ю. Е. Благова // Российский журнал менеджмента. - 2016. - № 3 - С. 34 - 45.
7. Бобров Д. В. Корпоративная социальная политика: содержание, основные направления, факторы эффективности [Электронный ресурс] // Научное знание : Интернет-журнал. - 2013. - № 2. - С. 1-6.
8. Бурджалов Ф. Э. Современная социальная политика: между планом и рынком: Учеб.пособие / Ф. Э. Бурджалов. - М : Гардарики, 1996. - 266 с.
9. Валишин Е. Н. Кадровая политика организации: теория и практика: учебное пособие. - М.: Кнорус, 2019. - 282 с.
10. Волгин Н.А. Социальная политика в компании // Экономическое развитие: проблемы и перспективы. 2016. № 2. С. 83-91
11. Габидуллина Г. Р., Тарасова Р. В. Социальная политика организации // Научный журнал. 2020. №10 (55). С.25-27 .URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-politika-organizatsii>

12. Глухенькая Н. М. Исследование систем управления персоналом: интеграционный подход // Фундаментальные исследования. - 2019. - № 2-14. - С. 3019-3022.
13. Исаева О. М. Управление персоналом: учебное пособие. - М.: Юрайт, 2019. - 246 с.
14. Исайчева О.Н., Исайчева Ю.Н. Социальная политика социального государства. М.: Призма, 2002. 237 с.
15. Кафидов В. В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. - СПб.: Питер, 2019. - 208 с.
16. Кибанов А. Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: монография. - М.: Проспект, 2019. - 64 с.
17. Клименко В.А. Социальная рыночная экономика: генезис и принципы становления и развития / В.А. Клименко // Экономическая наука сегодня. - 2018. - № 5. - С. 445-464.
18. Кодекс деловой этики ОАО "Российские железные дороги": Распоряжение ОАО «РЖД» от 06.05.2015 № 1143р
19. Козак Н. Н. Кадровая политика организации: учебное пособие. - М.: Издательские решения, 2019. - 82 с.
20. Коллективный договор открытого акционерного общества "Российские железные дороги" на 2020-2022 годы (ред. от 07.05.2020): Распоряжение ОАО «РЖД» от 19 декабря 2019 г. N 2939р
21. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
22. Костин А.Е. Зачем российским компаниям корпоративная социальная ответственность // Социальная ответственность бизнеса, 2015. № 1. С. 12–19.
23. Кузьмина Н. М. Кадровая политика: монография. - М.: НИЦ Инфра-М, 2019. - 168 с.
24. Лановенко Е. Компенсационный пакет // Справочник кадровика. - 2016. - №1. – С. 30-36.

25. Липайкина М.И. Социальная политика: цели и теоретические основы изучения М.И. Липайкина // Аллея науки. - 2019. - № 1 (17). - С. 113-116
26. Механизмы социальной ответственности / Ред. кол. Сер.: В.Ф. Уколов и др. - М.: Проспект, 2019. - 176 с.
27. Милкович Т. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала. - М.: Вершина, 2016. – 246 с.
28. Митрофанова А. Е. Разработка методики управления кадровыми рисками в системе управления персоналом организации // Интернет-журнал Науковедение. - 2019. - № 1 (14). - С. 1-9.
29. Михайлова А. С. Особенности формирования функциональной модели управления персоналом // Интерэкспо Гео-Сибирь. - 2019. - № 2 (3). - С. 135-140.
30. Морозов В.Е. Рыночная экономика и ее социальная направленность / В.Е. Морозов // Политическая наука. - 2020. - № 4. - С. 51-68.
31. Об утверждении Положения о молодом специалисте ОАО «РЖД»: Распоряжение ОАО «РЖД» от 30 июня 2014 года N 1545р
32. Об утверждении Положения об адаптации работников в ОАО "РЖД": Распоряжение ОАО «РЖД» от 29 декабря 2015 года N 3128р
33. Одегов Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование: монография. - М.: Юрайт, 2019. - 260 с.
34. Осадчая Г. И. Социология социальной сферы: учебное пособие для высшей школы. Изд. 4-е, перераб., доп. М.: Академический проект, 2019. – 334 с.
35. Основы управления персоналом: учеб. / Под ред. Розарёновой Т.В.- М.: ГАСБУ, 2017. – 328 с.
36. Официальный сайт ОАО «РЖД» [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://social.rzd.ru/>
37. Официальный сайт практического журнала по работе с персоналом «Кадровое дело» [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://kdelo.ru/>

38. План мероприятий по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин на 2021-2025 гг. : Распоряжение ОАО «РЖД» от 06.02.2020 № 3193р
39. Плюхина А. А. Социальная политика современной России: проблемы и тенденции развития / А. А. Плюхина // Экономический журнал. – 2020. – № 4. – С. 36–42.
40. Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО "РЖД" (ред. от 22.03.2019): распоряжение ОАО "РЖД" № 2580р от 28.12.2006
41. Руденко А. М. Управление персоналом: учебное пособие. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2019. - 416 с.
42. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // СЗРФ. – 2021. - №18.
43. Усатый Н. Предприятие как субъект социальной политики // Человек и труд. – 2008. – № 6. – С. 25-32.
44. Целевая программа "Молодежь ОАО "РЖД" (2016 - 2020 гг.)" : распоряжением ОАО "РЖД" от 15 декабря 2015 г. №2934
45. Шевченко Т.П. Международные руководства, стандарты и отчетность в сфере корпоративной социальной ответственности // Молодой ученый, 2018. № 6. С. 526–530.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А



ПРИЛОЖЕНИЕ Б

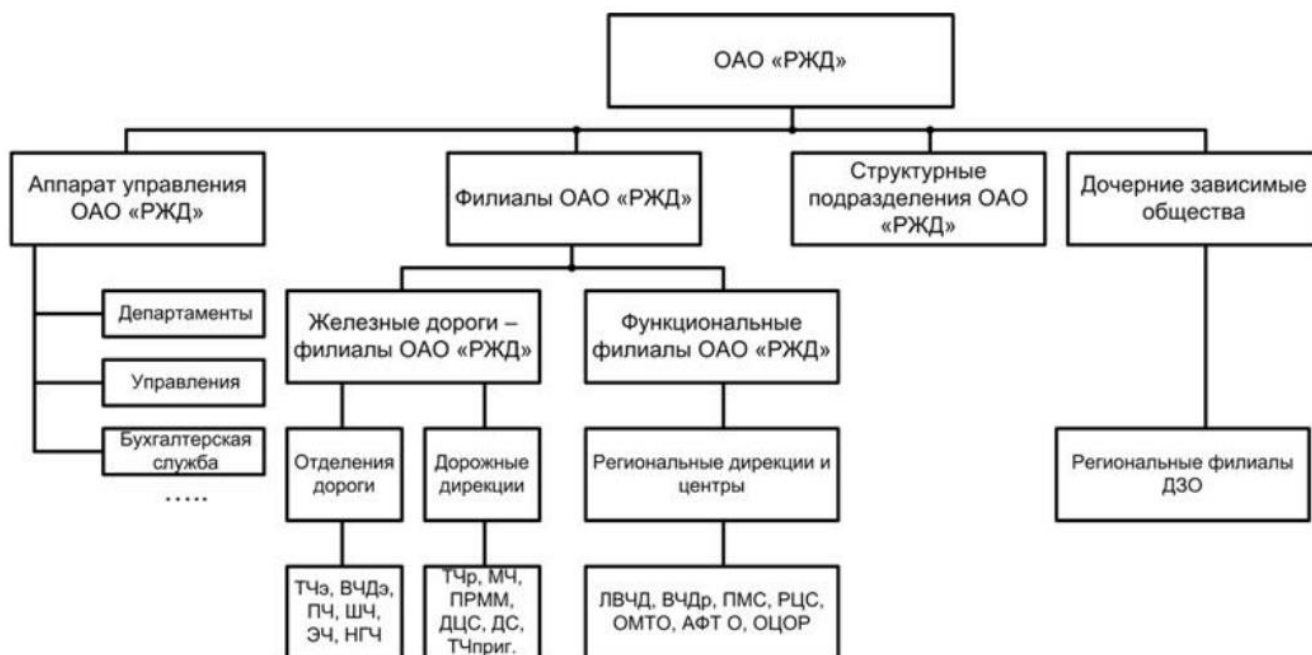


Рисунок 5 – Структура ОАО "РЖД"

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Устав открытого акционерного общества "Российские железные дороги"

Утвержден

Постановлением Правительства

Российской Федерации

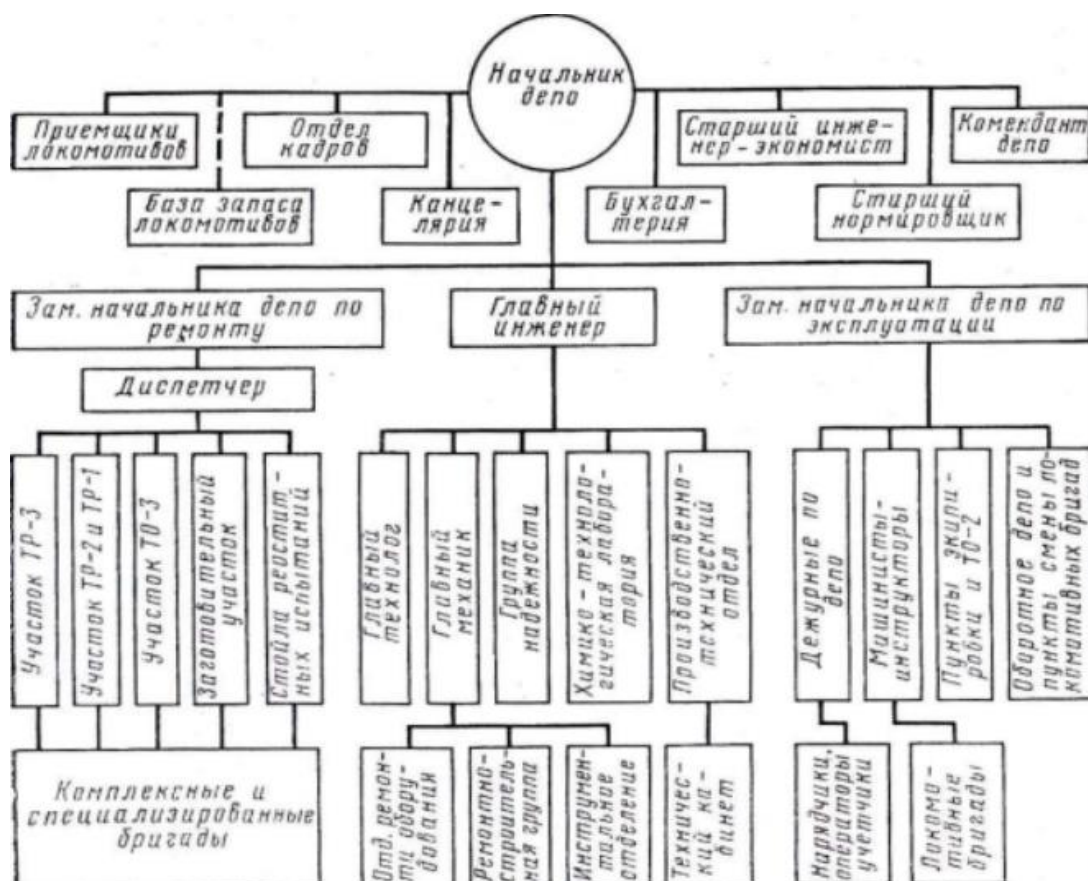
от 18 сентября 2003 г. № 585

(в ред. Постановлений Правительства РФ от 20.12.2004 № 810, от 17.08.2005 № 520, от 26.07.2007 № 483, от 26.11.2007 № 811, от 12.09.2008 № 675, от 16.12.2008 № 958, от 07.07.2009 № 551, от 15.07.2009 № 570, от 31.12.2009 № 1209, от 15.07.2010 № 532, от 18.12.2010 № 1058, от 16.03.2011 № 168, от 30 декабря 2011 № 1203, от 16.01.2012 № 43р, от 01.11.2012 № 1117)

I. Общие положения

1. Открытое акционерное общество "Российские железные дороги" (далее именуется - общество) создано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, федеральными законами "Об акционерных обществах", "О приватизации государственного и муниципального имущества" и "Об особенностях управления и распоряжения имуществом железнодорожного транспорта" и является коммерческой организацией.
2. Учредителем общества является Российская Федерация.
3. Общество является юридическим лицом и организует свою деятельность на основании законодательства Российской Федерации и настоящего устава.
4. Общество вправе в установленном порядке открывать банковские счета на территории Российской Федерации и за ее пределами.
5. Общество имеет круглую печать, содержащую его полное фирменное наименование на русском языке, сокращенное фирменное наименование на русском и английском языках и указание на место его нахождения. Общество вправе иметь иные печати, а также штампы и бланки со своим наименованием, собственную эмблему и другие средства визуальной идентификации.
6. Полное фирменное наименование общества на русском языке - открытое акционерное общество "Российские железные дороги".
Сокращенное фирменное наименование общества на русском языке - ОАО "РЖД".
Полное фирменное наименование общества на английском языке - Joint Stock Company "Russian Railways".
Сокращенное фирменное наименование общества на английском языке - JSCo "RZD".
7. Место нахождения общества: 107174, г. Москва, ул. Новая Басманная, д. 2.
(п. 7 в ред. Постановления Правительства РФ от 26.07.2007 № 483)
8. Общество имеет филиалы и представительства по перечню согласно приложению.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г



ПРИЛОЖЕНИЕ Д

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОТКРЫТОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ» НА 2020 - 2022 ГОДЫ

Раздел 1. Основные понятия

Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2020 - 2022 годы – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в открытом акционерном обществе «Российские железные дороги» между сторонами социального партнерства – Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Настоящий Договор является единым для ОАО «РЖД», включая филиалы, структурные подразделения и представительства, за исключением Петропавловского отделения Южно-Уральской железной дороги – филиала ОАО «РЖД», расположенного на территории Республики Казахстан, в котором, на основе настоящего Договора и с учетом особенностей законодательства Республики Казахстан, заключается отдельный коллективный договор на 2020 -2022 годы.

Предоставление Работникам одних и тех же гарантий, льгот и компенсаций в соответствии с Договором и коллективным договором указанного филиала не допускается.

Нормы раздела 9 настоящего Договора не применяются в отношении указанного филиала. При этом, нормы, регулирующие вопросы социального партнерства, включаются в коллективный договор данного филиала в редакции, согласованной с Комиссией по подготовке коллективного договора ОАО «РЖД» и контролю за его выполнением в установленном порядке; указанные нормы не могут снижать уровень гарантий, установленных для уполномоченного представителя работников указанного филиала, по сравнению с уровнем гарантий, установленных для Профсоюза.

Коллективный договор Петропавловского отделения Южно-Уральской железной дороги – филиала ОАО «РЖД» на 2020 - 2022 годы подписывают: от Работодателя – начальник данного филиала, от Работников – уполномоченный Работниками в соответствии с законодательством Республики Казахстан представитель. При этом, коллективный договор данного филиала не может снижать уровень трудовых прав и гарантий его работников и неработающих пенсионеров, а также членов их семей, работников действующей в филиале профсоюзной организации и иных лиц по сравнению с настоящим Договором. Установление в коллективном договоре данного филиала более высокого по сравнению с установленным настоящим Договором уровня прав и гарантий его работникам и неработающим пенсионерам, а также членам их семей, работникам действующей в филиале профсоюзной организации и иным лицам допускается только по согласованию с Комиссией по подготовке коллективного договора ОАО «РЖД» и контролю за его выполнением в установленном порядке.

Коллективным договором Петропавловского отделения Южно-Уральской железной дороги – филиала ОАО «РЖД» на 2020 - 2022 годы могут быть определены категории лиц, которые относятся, либо не относятся к неработающим пенсионерам данного филиала. Установление более широкого по сравнению с установленным настоящим Договором перечня категорий лиц, которые относятся к неработающим пенсионерам данного филиала, допускается только по согласованию с Комиссией по подготовке коллективного договора ОАО «РЖД» и контролю за его выполнением в установленном порядке.

В настоящем Договоре используются следующие понятия:

- **Работники** – физические лица, вступившие и состоящие в трудовых отношениях с ОАО «РЖД»;
- **Работодатель, Компания** – ОАО «РЖД»;
- **представитель Работников, Профсоюз** – первичная профсоюзная организация ОАО «Российские железные дороги» Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ), объединяющая в своих рядах более половины работников ОАО «РЖД»;

- **представитель Работодателя** – генеральный директор – председатель правления ОАО «РЖД», а также лица, уполномоченные им в порядке установленном законодательством Российской Федерации;

- **филиал** – обособленное структурное подразделение Компании, указанное в качестве филиала в приложении к уставу ОАО «РЖД», утвержденному Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2003 года № 585;

- **представительство** – обособленное структурное подразделение Компании, указанное в качестве представительства в приложении к уставу ОАО «РЖД», утвержденному Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2003 года № 585;

- **спортивный оператор Компании** в части организации и проведения физкультурных и массовых спортивных мероприятий – Российское физкультурно-спортивное общество «Локомотив», РФСО «Локомотив»;

- **объекты социальной сферы** – учреждения здравоохранения, образовательные учреждения, учреждения культуры и спорта, учрежденные ОАО «РЖД», структурные подразделения филиалов, специализирующиеся на санаторно-курортном лечении, оздоровлении и отдыхе, а также структурные подразделения филиалов, специализирующиеся на проведении спортивных, культурно-просветительских и иных корпоративных мероприятий;

- **региональные особенности** – различия филиалов, других структурных подразделений, представительств: в социально-демографическом «портрете» регионов, в соотношении спроса и предложения на рынках труда регионов, в уровне средней заработной платы по промышленным предприятиям регионов, в показателях текучести и постоянства кадров, укомплектованности штата, в уровне социальной удовлетворенности различных групп персонала Компании, в текущих и стратегических целях и задачах филиалов, других структурных подразделений, представительств;

- **социальная ответственность** – добровольный вклад Компании в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, напрямую связанный с основной деятельностью Компании и выходящий за рамки определенного законодательством минимума;

- **базовый социальный пакет** – льготы и компенсации, предоставляемые Работникам по настоящему Договору, в том числе на страховых принципах, оплату которых осуществляет Работодатель;

- **софинансируемый социальный пакет** – льготы и компенсации, предоставляемые Работникам по настоящему Договору, оплата которых осуществляется Работодателем и Работником на принципах софинансирования;

- **компенсируемый социальный пакет** – один из элементов софинансируемого социального пакета, предоставляемый в виде компенсации Работникам высококвалифицированным, или достигшим значительных положительных производственных показателей, или имеющим редкую или дефицитную профессию, их личных затрат в пределах установленного лимита

на приобретение социальных услуг, включенных в утвержденный перечень, которую осуществляет Работодатель;

- **бонусный пакет** – элемент системы мотивации, предусматривающий поощрения и награждения Работников за личный вклад в повышение эффективности деятельности и развития Компании, а также за проявленную активность и вовлеченность в решение корпоративных задач и участие в значимых для Компании проектах.

- **неработающие пенсионеры ОАО «РЖД» (неработающие пенсионеры)** – лица, уволенные по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (в том числе по инвалидности в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным возникшим не по вине Работника повреждением здоровья) из Компании или до 1 октября 2003 года из организаций федерального железнодорожного транспорта, имущество которых внесено в уставный капитал ОАО «РЖД», а также действующих в них профсоюзных организаций.

К неработающим пенсионерам не относятся лица, уволенные по собственному желанию в связи с выходом на пенсию из:

- филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД», имущество которых внесено в уставный капитал дочерних обществ ОАО «РЖД»;

- ведомственной охраны или служб военизированной охраны, являвшихся филиалами и структурными подразделениями железных дорог – федеральных государственных унитарных предприятий МПС России;

- государственных учреждений высшего и среднего профессионального образования МПС России;

- центров санитарно-эпидемиологического надзора, являвшихся структурными подразделениями железных дорог – федеральных государственных унитарных предприятий МПС России, и ФГУЗ «Федеральный центр гигиены и эпидемиологии по железнодорожному транспорту»;

- организаций федерального железнодорожного транспорта (до 1 октября 2003 года), имущество которых было внесено в уставный капитал ОАО «РЖД», а затем внесено в уставный капитал дочернего или зависимого общества

ОАО «РЖД»;

- **лица, приравненные к неработающим пенсионерам ОАО «РЖД» (лица, приравненные к неработающим пенсионерам)** – лица, соответствующие условиям, необходимым для назначения страховой пенсии по старости в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим на 31 декабря 2018 года, состоявшие по состоянию на 31 декабря 2018 года в трудовых отношениях с ОАО «РЖД» и уволенные после 31 декабря 2018 года по собственному желанию, либо в связи с сокращением численности или штата работников.

Льготы и компенсации, предусмотренные настоящим Договором, предоставляются неработающим пенсионерам и лицам, приравненным к неработающим пенсионерам, не состоящим на дату получения указанных

льгот и компенсаций в трудовых отношениях с ОАО «РЖД» и организациями, в отношении которых действует Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта;

- **высвобождаемые Работники** – Работники, трудовые договоры с которыми расторгаются по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных пунктами 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

, а участие Работников в указанных мероприятиях - добровольным.

Раздел 7. Обязательства в сфере социальной защиты Работников и членов их семей

Базовый социальный пакет

7.1. Предоставлять Работникам, находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет, детям Работников, погибших в результате несчастного случая на производстве, до достижения ими возраста 18 лет (детям до 24-х лет, обучающимся по очной форме обучения) право бесплатного проезда по личным надобностям в купейном вагоне поездов дальнего следования (в вагонах с местами для сидения – во 2-м классе обслуживания) всех категорий в направлении туда и обратно с правом не более двух остановок в пути следования в порядке, установленном Компанией.

7.2. Работники, награжденные знаком (значком) «Почетный (ому) железнодорожник (у)» (приказами Министра путей сообщения СССР, Российской Федерации или президента ОАО «РЖД»), знаком «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги», пользуются в соответствии с Положением о знаке «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги» правом бесплатного проезда в двухместном купе в спальном вагоне поездов дальнего следования (в вагонах с местами для сидения - в классе обслуживания – «1С») всех категорий в направлении туда и обратно с правом не более двух остановок в пути следования.

7.3. Работники имеют право бесплатного проезда на железнодорожном транспорте общего пользования от места жительства до места работы (учебы) и обратно:

- в пригородных поездах всех категорий, проездные документы на которые оформляются без указания мест в порядке, установленном в Компании;

- в вагонах 3-го класса пригородных поездов, проездные документы на которые оформляются с указанием мест;

- в вагонах 1-го или 2-го класса пригородных поездов, проездные документы на которые оформляются с указанием мест, с доплатой Работником разницы от стоимости проезда в вагоне 3-го класса;

- на участках, где отсутствует пригородное сообщение, в общем (а при его отсутствии - в плацкартном или с местами для сидения) вагоне поездов дальнего следования всех категорий в порядке, установленном Компанией.

7.4. Дети в возрасте до 18 лет, находящиеся на иждивении Работников, имеют право бесплатного проезда в пригородном сообщении на железнодорожном транспорте общего пользования от места жительства до места учебы и обратно в порядке, установленном Компанией.

7.5. Работники и находящиеся на их иждивении дети в возрасте до 18 лет, имеют право бесплатного проезда на железнодорожном транспорте общего пользования до места лечения и обратно в порядке, установленном Компанией.

7.6. Работники и находящиеся на их иждивении дети в возрасте до 18 лет, проживающие на станциях, разъездах, остановочных пунктах, где отсутствует торговая сеть, имеют право бесплатного проезда для приобретения продовольствия и товаров для семейных и хозяйственных нужд в порядке, установленном Компанией.

7.7. Работники могут, подав письменное заявление, отказаться от права бесплатного проезда по личным надобностям с передачей этого права своему ребенку, обучающемуся очно в высших и средних специальных учебных заведениях железнодорожного транспорта. Взамен его ребенку старше 18 лет предоставляется бесплатный проезд в плацкартном вагоне поездов дальнего следования всех категорий от места жительства к месту учебы и обратно в период каникул два раза в год до достижения им возраста 24 лет. Аналогичное заявление Работники могут подать для оформления проезда своего ребенка для участия в корпоративных программах ОАО «РЖД».

7.8. В случае перевода Работника в структурные подразделения ОАО «РЖД», расположенные в другой местности, ему и членам его семьи (мужу, жене, детям в возрасте до 18 лет, находящимся на его иждивении) предоставляется право бесплатного проезда в плацкартном вагоне пассажирского поезда и право провоза домашних вещей багажом к новому месту работы.

В случае невозможности реализации права на провоз домашних вещей багажом ввиду отсутствия багажных касс и багажных вагонов перевозка домашних вещей осуществляется любым иным способом путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с руководителем нового места работы в порядке, установленном Компанией.

7.9. Работникам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет, детям Работников, погибших или получивших 1 группу инвалидности в результате несчастного случая на производстве, до достижения ими возраста 18 лет предоставляется право бесплатного проезда по личным надобностям в пригородном сообщении на суммарное расстояние двух направлений до 200 км:

- в пригородных поездах всех категорий, проездные документы на которые оформляются без указания мест;
- в вагонах 3-го класса пригородных поездов, проездные документы на которые оформляются с указанием мест;

- в вагонах 1-го или 2-го класса пригородных поездов, проездные документы на которые оформляются с указанием мест, с доплатой Работником разницы от стоимости проезда в вагоне 3-го класса;

- на участках, где отсутствует пригородное сообщение, в общем (а при его отсутствии - в плацкартном или с местами для сидения) вагоне поездов дальнего следования всех категорий.

7.10. Предоставлять Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет один раз в два года кроме проезда железнодорожным транспортом, предусмотренного пунктом 7.1. настоящего Договора, право бесплатного проезда в пределах территории Российской Федерации в купейном вагоне поездов дальнего следования всех категорий к месту использования отпуска и обратно в порядке, установленном Компанией.

Основанием для предоставления Работнику права бесплатного проезда, предусмотренного настоящим пунктом, является приказ (распоряжение) руководителя филиала или структурного подразделения о предоставлении Работнику отпуска. При этом, детям в возрасте до 18 лет, находящимся на иждивении Работника, право бесплатного проезда железнодорожным транспортом, предусмотренное настоящим пунктом, предоставляется независимо от времени использования отпуска Работником.

Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и находящимся на их иждивении детям до 18 лет разрешается воспользоваться любым видом транспорта на территории Российской Федерации, в том числе личным (за исключением такси) вместо железнодорожного, предусмотренного абзацем первым настоящего пункта, с компенсацией понесенных расходов от пункта отправления до пункта назначения и обратно на основании заявления и предъявленных документов, но не более стоимости проезда в купейном вагоне скорого фирменного поезда по маршруту, указанному в заявлении. Стоимость проезда личным транспортом к месту использования отпуска и обратно определяется по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Размер и порядок получения компенсации, в том числе при использовании Работником отпуска за пределами Российской Федерации, определяется Компанией с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

В случае проведения Работником отпуска за пределами Российской Федерации размер компенсации расходов по проезду воздушным транспортом Работнику и находящимся на его иждивении детям в возрасте до 18 лет не может составлять более 10 000 рублей каждому по маршруту туда - обратно;

Право бесплатного проезда в пределах территории Российской Федерации в купейном вагоне поездов дальнего следования всех категорий к месту использования отпуска и обратно и право на компенсацию расходов в случае замены проезда железнодорожным транспортом проездом любым иным видом транспорта на территории Российской Федерации, в том числе личным (за исключением такси), возникает у Работников, работающих в

районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет, одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

Для Работников Компании, получавших данную льготу ранее, сохраняется периодичность ее получения, для вновь поступивших на работу в ОАО «РЖД» - при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска (его части) раз в два года - это за 1 и 2 годы, 3 и 4 годы, 5 и 6 годы и т.д.

7.11. Конкретный порядок, условия и периодичность предоставления права бесплатного проезда по личным надобностям на железнодорожном транспорте общего пользования, а также компенсации стоимости проезда, определяются Компанией с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

7.12. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам семьи таких работников в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в пределах территории Российской Федерации в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти Работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве), за исключением увольнения за виновные действия, но не позднее одного года с даты увольнения, предоставляется компенсация расходов на провоз домашних вещей, на основании документов, подтверждающих стоимость фактически произведенных расходов на оплату стоимости перевозки багажа не более 5 тонн на семью любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), но не выше установленных тарифов на перевозку багажа железнодорожным транспортом.

Указанная гарантия распространяется на Работников, отработавших не менее 15 лет в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в филиалах или других структурных подразделениях Компании, либо до 1 октября 2003 года в организациях федерального железнодорожного транспорта, имущество которых внесено в уставный капитал ОАО "РЖД", включая стаж работы в профсоюзных организациях, действующих в этих организациях,

В случае смерти Работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, гарантия действует без учета стажа работы.

Конкретный порядок и условия предоставления указанной гарантии определяются Компанией с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

7.13. Обеспечивать Работников медицинской помощью в учреждениях здравоохранения, учрежденных Компанией, в соответствии с территориальными программами обязательного медицинского страхования, при условии прикрепления к данным учреждениям, в соответствии с действующими нормативными документами Министерства здравоохранения Российской Федерации, а также договорами о добровольном медицинском страховании.

7.14. Оказывать материальную помощь Работникам не более одного раза в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск, в порядке, установленном Компанией с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза в пределах бюджетных средств.

7.15. Обеспечивать нуждающихся Работников бытовым топливом в порядке, установленном Компанией с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

7.16. Предоставлять Работникам по случаю рождения ребенка (детей), регистрации брака (в том числе брака детей) отпуск до пяти календарных дней, один из которых предоставлять с оплатой в размере тарифной ставки (оклада), а остальные – без сохранения заработной платы.

7.17. Предоставлять Работникам дополнительный отпуск до трех календарных дней с оплатой по тарифной ставке (окладу) в случае смерти членов семьи (муж, жена, дети, родители).

Оплате по тарифной ставке (окладу) подлежат рабочие часы по графику работы Работника, приходящиеся на указанные дни.

Работникам, по договоренности с Работодателем и с учетом производственной необходимости, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в случае смерти членов семьи (муж, жена, дети, родители), родных брата, сестры.

7.18. Предоставлять Работникам – одному из родителей (опекунов) детей, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, один день отпуска без сохранения заработной платы в День знаний (1 сентября) или в другой первый день начала занятий.

Предоставлять Работникам - женщинам, по их заявлению, один день отпуска в месяц без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам.

7.19. Выплачивать Работнику (одному из родителей) материальную помощь в размере в 2020 году – 5 100 рублей, в 2021 году – 5 250 рублей, в 2022 году – 5 450 рублей:

- при рождении ребенка на каждого новорожденного сверх пособия, установленного законодательством Российской Федерации;
- при усыновлении ребенка (в любом возрасте) на каждого ребенка сверх пособия, установленного законодательством Российской Федерации.

7.20. Производить доплату к пособию по беременности и родам, выплачиваемому за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации, для доведения общего размера выплаты до среднемесячного заработка Работника.

Размер среднемесячного заработка Работника определяется в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922, для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

7.21. Выплачивать Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет ежемесячное пособие в размере в 2020 году – 5 100 рублей, в 2021 году – 5 250 рублей, в 2022 году – 5 450 рублей, за исключением случаев работы на условиях неполного рабочего времени во время нахождения Работника в отпуске по уходу за ребенком.

При рождении двух и более детей ежемесячное пособие выплачивается на каждого ребенка.

При нахождении Работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком при наличии у него другого ребенка (детей) в возрасте от 1,5 до 3 лет выплата ежемесячного пособия за счет средств ОАО «РЖД» на каждого ребенка в возрасте от 1,5 до 3 лет не приостанавливается.

Пособие по уходу за ребенком выплачивается Работнику на каждого ребенка в возрасте от 1,5 до 3 лет независимо от того, по уходу за каким ребенком Работник находится в отпуске.

Работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от полутора до трех лет и получающему ежемесячное пособие за счет средств ОАО «РЖД», выплата ежемесячного пособия производится пропорционально количеству календарных дней, за которое положена данная выплата, в те месяцы, когда:

- ребенку Работника, на которого выплачивается ежемесячное пособие, исполняется полтора или три года;
- Работник выходит на работу (прекращает работу) на условиях неполного рабочего времени, не прерывая трудовых отношений с Работодателем;
- расторгается трудовой договор между Работником и ОАО «РЖД».

7.22. Обеспечивать совместно с Профсоюзом на паритетных условиях страхование детей Работников, а также детей выборных и штатных работников Профсоюза от несчастных случаев на время их пребывания в детских оздоровительных лагерях и нахождения в пути в лагерь и обратно (при организованном заезде - выезде).

7.23. Выплачивать единовременное поощрение за добросовестный труд в зависимости от стажа работы в Компании и в организациях железнодорожного транспорта следующим Работникам:

1) лицам, уволенным по собственному желанию впервые из Компании в связи с выходом на пенсию независимо от возраста, в том числе по инвалидности 1, 2 и 3 группы;

2) лицам, уволенным по пункту 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае признания их полностью неспособными к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением и установлением им 1 или 2 нерабочей группы инвалидности;

3) лицам, уволенным по пункту 8 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае отсутствия у Работодателя соответствующей работы;

Единовременное поощрение за добросовестный труд выплачивается в зависимости от стажа в следующем размере:

	мужчинам		женщинам		
лет	от 5 до 10 лет	от 5 до 10 лет	- среднемесячный заработок		
лет	с 10 до 20 лет	с 10 до 15 лет	- два	среднемесячных	
лет	с 20 до 25 лет	с 15 до 20 лет	- три	среднемесячных	
лет	с 25 до 30 лет	с 20 до 25 лет	- четыре	среднемесячных	
лет	с 30 до 35 лет	с 25 до 30 лет	- пять	среднемесячных	
лет	свыше 35 лет	свыше 30 лет	- шесть	среднемесячных	

Работникам, награжденным знаком (значком) «Почетный (ому) железнодорожник (у)» приказом Министра путей сообщения СССР, Министра путей сообщения Российской Федерации, президента ОАО «РЖД» или знаком «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги», или имеющим звание «Лауреат премии Российского Профсоюза железнодорожников и транспортных строителей» («Лауреат премии Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей»), размер указанного поощрения увеличивается на 50 процентов.

Лица, уволившиеся из организаций федерального железнодорожного транспорта и получившие единовременное поощрение за добросовестный труд, при увольнении в дальнейшем из Компании не имеют права на его повторное получение.

Под стажем работы для целей настоящего подпункта понимается суммарная продолжительность периодов работы:

- в организациях, в отношении которых действует Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта;
- в аппарате управления МПС СССР, МПС России, ОАО «РЖД» и Объединения «Желдортранс»;
- в организациях железнодорожного транспорта общего пользования, входивших в систему МПС СССР и МПС России;
- в учреждениях здравоохранения и образовательных учреждениях, учреждениях культуры и спорта, учрежденных Компанией;
- на освобожденных выборных и штатных должностях в организациях профсоюза, действовавших (действующих) в МПС СССР, МПС России и ОАО «РЖД»;
- и периоды обучения с отрывом от производства в технических школах, учебных центрах и на курсах подготовки и повышения квалификации кадров по направлению кадровой службы соответствующего структурного подразделения МПС СССР, МПС России и ОАО «РЖД».

Размер среднемесячного заработка определяется путем умножения среднедневного (среднечасового) заработка на среднемесячное количество рабочих дней (часов) по производственному календарю текущего календарного года для пятидневной рабочей недели.

Среднемесячное количество рабочих дней (часов) определяется в днях (часах) с округлением до двух знаков после запятой.

Размер среднедневного (среднечасового) заработка исчисляется в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за исключением случаев оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска;

При определении стажа работы для выплаты единовременного поощрения в него не включается стаж работы, за который получено выходное пособие, предусмотренное пунктом 7.24. настоящего Договора и аналогичными по смыслу пунктами (подпунктами) коллективных договоров, действовавших ранее в организациях, учреждениях, предприятиях, указанных в настоящем подпункте.

7.24. в целях социальной защиты высвобождаемых Работников предоставлять им следующие социальные гарантии:

а) Работникам, уволенным не более чем за 2 года до наступления возраста для назначения пенсии по старости, включая пенсию на льготных условиях, при ее назначении, в том числе досрочно в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», по предложению государственных учреждений службы занятости назначать корпоративную пенсию в порядке, установленном в Компании, и выплачивать единовременное поощрение за добросовестный труд в соответствии с пунктом 7.23. настоящего Договора;

б) если Работнику, проработавшему в Компании и в организациях железнодорожного транспорта 15 и более лет и уволенному не более чем за 2 года до наступления пенсионного возраста для назначения пенсии по старости, включая пенсию на льготных условиях, государственными учреждениями службы занятости в течение 6 месяцев не выдано предложение о направлении на пенсию досрочно, то он вправе обратиться к Работодателю с заявлением о выплате ему выходного пособия в размере 2 550 рублей за каждый отработанный в Компании и в организациях федерального железнодорожного транспорта год сверх установленного законодательством Российской Федерации. В этом случае единовременное поощрение за добросовестный труд не выплачивается, а назначается негосударственная пенсия, размер которой устанавливается исходя из суммарной величины пенсионных обязательств, учтенных на его именном пенсионном счете, сформированных на условиях паритетного участия за счет пенсионных взносов ОАО «РЖД» и участника-вкладчика за период его страхового стажа;

в) при увольнении Работников, проработавших в Компании и в организациях железнодорожного транспорта 15 и более лет, выплачивать им сверх предусмотренного законодательством Российской Федерации выходное пособие в размере 2 550 рублей за каждый отработанный в Компании и в организациях железнодорожного транспорта год, за исключением:

- Работников, указанных в подпунктах «а» и «б» настоящего пункта;
- Работников, достигших на момент увольнения возраста для назначения пенсии по старости, в том числе на льготных условиях;
- Работников, указанных в пункте 7.26.;
- Работников, отказавшихся при создании дочернего (зависимого) общества ОАО «РЖД» от трудоустройства в нем на равноценном рабочем месте.

Стаж работы для реализации настоящего подпункта определяется в соответствии с пунктом 7.23. настоящего Договора;

г) предоставлять высвобождаемому Работнику по его письменному заявлению с учетом производственных условий до трех оплачиваемых рабочих дней в месяц с сохранением среднего заработка для самостоятельного поиска работы.

При повторном трудоустройстве Работника в Компанию и увольнении в соответствии с условиями, указанными в подпунктах «б» и «в», выплаты выходного пособия, предусмотренные данными подпунктами, осуществляются за каждый отработанный в Компании год после повторного трудоустройства.

Размер среднего заработка (средней заработной платы) определяется в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922, для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за исключением случаев оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска.

7.25. Оказывать единовременную материальную помощь в размере 5 100 рублей при возвращении на работу в Компанию уволенных в запас военнослужащих по призыву, принятых на работу в ОАО «РЖД» в течение 3-х месяцев с даты увольнения с военной службы.

7.26. В целях сохранения уровня социальной защищенности и адаптации к новым условиям пенсионного обеспечения Работников, соответствующих условиям, необходимым для назначения страховой пенсии по старости в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим на 31 декабря 2018 года, предоставлять им следующие социальные льготы и гарантии:

а) работникам, проработавшим в Компании и в организациях железнодорожного транспорта 20 и более лет, при их увольнении из Компании по собственному желанию, либо в связи с сокращением численности или

штата работников, выплачивать единовременное поощрение за добросовестный труд в соответствии с пунктом 7.23. настоящего Договора.

б) работникам, вступившим в корпоративную систему негосударственного пенсионного обеспечения до 31 декабря 2018 года, при их увольнении из Компании по собственному желанию, либо в связи с сокращением численности или штата работников назначать корпоративную пенсию в порядке, установленном в Компании.

в) работникам, проработавшим в Компании и в организациях железнодорожного транспорта 20 и более лет, при их увольнении из Компании по собственному желанию, либо в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять социальные льготы и гарантии в соответствии с пунктами 8.2. – 8.7., 8.9. – 8.12. и 8.15. настоящего Договора. Стаж работы для реализации настоящего подпункта определяется в соответствии с пунктом 8.1. настоящего Договора.

Действие настоящего пункта распространяется на Работников, состоявших на 31 декабря 2018 года в трудовых отношениях с ОАО «РЖД» и уволенных после 31 декабря 2018 года.

7.27. Обеспечивать за счет средств Компании в дополнение к установленному законодательством Российской Федерации перечню гарантий, бесплатных услуг и пособий на погребение страхование Работников, предусматривающее предоставление ритуально-похоронных услуг или страховую выплату в размере 24 000 рублей семьям умерших Работников либо иным лицам, взявшим на себя обязанность организовать погребение, в порядке, установленном Компанией с учетом мотивированного мнения Профсоюза, а также помощь в организации похорон (транспорт и др.).

Приложение Е

Вопросы для глубинного интервью сотрудников ООО «ЭЛД Балашов»

2. Есть ли на предприятии документы, устанавливающие работу по реализации социальной политики?
3. Какие составляющие социальной политики применяются в организации?
4. Какие направления социальной политики предприятия считаются наиболее актуальными?
5. Какие важнейшие функции социальной политики осуществляются в ООО «ЭЛД Балашов»?

6. Какие меры используются для удержания высококвалифицированных сотрудников, представляющих особую ценность в организации?
7. Какие программы и мероприятия социальной направленности реализуются на предприятии?!
8. Знаете ли Вы о всех программах и мероприятиях социальной направленности, которые реализуются на предприятии?
9. Знаете ли Вы, что входит в «социальный пакет», которым обеспечивает организация своих сотрудников?
10. Какие бы Вы хотели видеть мероприятия в рамках реализации социальной политики?

Какие проблемы Вы можете выделить в рамках управления персоналом и реализации социальной политики организации?

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Недостатки	Пути решения
неудовлетворенность условиями труда и уровнем заработной платы.	периодически проводить мониторинг удовлетворенности сотрудников условиями труда и другими аспектами деятельности в организации.
неудовлетворенность существующей системой мотивации:	уделить внимание развитию и применению в организации нематериальной мотивации: моральное поощрение подчиненных; одобрительное слово от руководства
отсутствие продвижения по службе и «протекционизм»	осуществлять продвижения по службе не реже 1 раз в 3-5 лет; снизить протекционизм при выдвижении на работу и повышении в должности за счёт личных достижений и способностей сотрудников
неустойчивый высокий показатель текучести	совершенствовать систему адаптации молодых сотрудников, которые должны быть мотивированы остаться и развиваться в организации
отсутствие отлаженной системы информированности сотрудников о предлагаемых льготах и мероприятиях в области социальной политики	Лучше информировать сотрудников о проводимой социальной политики (предоставляемых льготах, реализуемых программах, планируемых мероприятиях), в том числе проводить, массовую рассылку электронных буклетов на корпоративную почту сотрудников.