



РЕЗОЛЮЦІЯ
Міжнародної науково-практичної конференції
«Виклики та перспективи соціально-економічного розвитку
залізничного транспорту – УКРПРОФЗТ 2015»,
присвяченої 110-річчю профспілкового руху на залізницях України

м. Київ

13 жовтня – 24 грудня 2015 р.

Міжнародна науково-практична конференція «Виклики та перспективи соціально-економічного розвитку залізничного транспорту – УКРПРОФЗТ 2015», присвячена 110-річчю профспілкового руху на залізницях та сегментована за 6 тематичними напрямками (удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, корпоративна система оплати праці, корпоративна система мотивації персоналу, корпоративна система охорони праці, корпоративна система охорони здоров'я, ефективне використання об'єктів соціальної сфери), вважає, що соціально-економічний розвиток ПАТ «Українська залізниця» повинен бути незворотним, спрямованим і закономірним, здатним до перетворення при збереженні відносної стійкості і протидії небажаним змінам.

Рушійною основою розвитку ПАТ «Українська залізниця» повинен стати її соціально-економічний потенціал, утримання та модернізація якого каталізуватиме ефективне використання та розвиток людського потенціалу, що у свою чергу надасть можливість для створення умов економічного росту та підвищення конкурентоздатності Компанії.

Реформування залізничного транспорту України ставить під загрозу збереження соціальних гарантій, як в окремому підрозділі, так і в усьому залізничному комплексі. Наслідком організаційно-правових перетворень стануть зміни управління фінансами в галузі, їх визначена транспарентність і централізація, що неминуче призведе до протиріч підходів роботодавців і профспілки до наповнення соціального пакета.

З одного боку, це прагнення роботодавців до оптимізації, а фактично зменшення витрат на фінансування колективних договорів і угод різних категорій, з іншого, боротьба профспілки за розширення або, як мінімум,

збереження соціального пакета, виокремлення для цієї мети частини прибутку, особливо при його збільшенні.

Враховуючи те, що сучасний стан розвитку залізничного транспорту України характеризується кардинальними змінами в усіх правовідносинах у галузі, які, в свою чергу, відобразяться на соціально-трудових відносинах, підсумовуючи результати обговорення проблемних питань, піднятих у доповідях та під час дискусій, **Конференція постановила:**

1. Схвалити роботу Міжнародної науково-практичної конференції «Виклики та перспективи соціально-економічного розвитку залізничного транспорту – УКРПРОФЗТ 2015».

2. Висловити вдячність організаторам Міжнародної науково-практичної конференції «Виклики та перспективи соціально-економічного розвитку залізничного транспорту – УКРПРОФЗТ 2015»: президії Ради профспілки залізничників і транспортних будівельників України, Державному економіко-технологічному університету транспорту (м. Київ), Державній адміністрації залізничного транспорту України, науково-організаційному комітету Конференції; учасникам Конференції: Міжнародній Конфедерації профспілок залізничників і транспортних будівельників, департаментам Укрзалізниці (організації, оплати та мотивації праці, управління майновими та земельними ресурсами, реформування та корпоративного розвитку), управлінням Укрзалізниці (охорони здоров'я, охорони праці та промислової безпеки), дорожнім і територіальним комітетам профспілки, відомчим медичним і вищим навчальним закладам, Науковому центру комплексних транспортних проблем Республіки Білорусь, Санкт-Петербурзькому університету шляхів сполучення, представництву проекту Twinning в Україні.

3. Рекомендувати керівництву ПАТ «Українська залізниця» (далі – ПАТ УЗ), Раді профспілки залізничників і транспортних будівельників України (далі – Укрпрофзт) та Державному економіко-технологічному університету транспорту (далі – ДЕГУТ) створити тимчасову робочу групу для вивчення та напрацювання пропозицій щодо Концепції використання стандартизованої технології «Investors in People» («Інвестиції в людей»), фундаментальною основою якої є надання співробітникам високої міри свободи і креативного підходу у питаннях привнесення ідей і орієнтація на постійне вдосконалення та розвиток трудового потенціалу.

4. Вважати за доцільне та рекомендувати керівництву ПАТ УЗ:

4.1 У питаннях удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин:

- При організації та проведенні переговорів щодо підготовки та укладання нового Колективного договору ПАТ УЗ спиратися виключно на чинні законодавчі нормативні акти України, у тому числі Закони України: Про колективні договори і угоди, Про соціальний діалог в Україні, Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності.

- Для досягнення достатнього рівня лояльності персоналу до реформування галузі зберегти існуючий рівень соціального стандарту, закріплений у Галузевій угоді і колективних договорах підрозділів залізничного транспорту, та імплементувати їх у Колективний договір ПАТ УЗ.

- Забезпечити прозорість, гласність і демократичність у процесах формування соціальної складової фінансових планів ПАТ УЗ та її філій.

- Заохочувати пошук та відкриття нових можливостей у колективно-договірному регулюванні соціально-трудових відносин, забезпеченні підвищення рівня добробуту працівників та розвитку виробництва, вирішуючи при цьому питання закріплення кадрів.

- У процесі реформування і перетворень у галузі залізничного транспорту України доцільно створити вертикаль управління соціальним розвитком, діяльність якої направити на виявлення та реалізацію резервів зростання якості трудового життя, у тому числі через створення і використання системи соціального аудиту в якості інноваційного методу інформаційно-аналітичного забезпечення соціально-трудових відносин і управління соціально-трудовими ризиками.

4.2 У питаннях корпоративних систем оплати та мотивації праці:

- Забезпечити адекватність отримуваної заробітної плати рівню відповідальності і кваліфікації працівника, у тому числі орієнтуючись на індикатори ринку заробітної праці в галузях економіки України.

- Вжити вичерпних заходів щодо налагодження повного обліку понаднормових годин роботи, що дозволить не тільки убезпечити керівників підрозділів від відповідальності за порушення чинного законодавства, а й мати об'єктивну інформацію для прийняття відповідних управлінських рішень та відновлення принципу справедливості у зазначених питаннях оплати праці.

- Переглянути тарифну сітку з її міжрозрядними коефіцієнтами. Жодними нормативними актами не визначено, що тарифні сітки повинні містити коефіцієнти від одного до двох між 1 і 8 розрядами, або коефіцієнти від 1 до 1,8 між 1 і 6 розрядом. Такі застарілі підходи необхідно врегулювати, і це питання мала б вирішити нова система оплати праці. Збільшення міжрозрядних співвідношень буде стимулювати працівника до підвищення кваліфікації, високого професійного рівня.

- Врегулювати міжкваліфікаційні співвідношення через утворення системи, яка має бути побудована на розрахунку складності і відповідальності роботи, що виконується. Необхідно побудувати та запровадити таку схему посадових рівнів, яка буде мотивувати працівників на збільшення індивідуального внеску в загальні результати. Між керівниками всіх рівнів та ланок управління, фахівцями, технічними службовцями повинна бути витримана диференціація, в тому числі і між однаковими категоріями працівників залежних господарських товариств, філій, апаратів і самого ПАТ. При цьому діапазон посадових окладів між його мінімальним і максимальним розмірами повинен бути таким, щоб просування службовими сходами тягнуло за собою належну кваліфікаційну підготовку, відповідальність і високе матеріальне забезпечення.

- Мінімальна заробітна плата за просту некваліфіковану працю в галузі повинна бути вище на 30 % ніж визначена на державному рівні, а розмір тарифної ставки робітника 1 розряду для робітників, зайнятих на експлуатаційній роботі та інших роботах, у розмірі не менше 140 % прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом. Лише в разі встановлення такого співвідношення відбудеться підвищення заробітної плати, на яке так сподіваються робітники, адже робота з удосконалення системи оплати праці в ПАТ «Українська залізниця» повинна бути направлена на забезпечення конкурентного рівня заробітної плати працівників залізничного транспорту на ринку праці. Нова корпоративна система оплати праці повинна бути побудована так, щоб забезпечити високий рівень заробітної плати залізничників в залежності від відповідальності, кваліфікації та значимості у перевізному процесі.

- Запровадити ефективну систему матеріального заохочення працівників, що у свою чергу забезпечить високу ефективність виробництва, підвищення продуктивності праці та якості виконуваної роботи. Матеріальне стимулювання за виробничі результати роботи пропонується побудувати за трьохрівневою системою, коли працівник відповідає не тільки за свою працю, але через показники різного рівня за працю всього колективу. Враховуючи, що саме три показники, встановлені на різних рівнях, будуть відігравати основну роль у визначенні розміру премії, необхідно розробити Перелік конкретних показників преміювання для кожної категорії працівників, а також долю цих показників у складі премії для кожної категорії.

- Залишити місячний звітний період для преміювання працівників за виробничі результати господарської діяльності.

- Окремої уваги і зваженого підходу потребує встановлення співвідношення показників преміювання відповідно до категорій працівників.

Так, для робітників всіх рівнів максимальний розмір премії у відсотках до посадового окладу повинен становити 100 %, а доля показників : галузевих – 10 %; функціональних (фінансово-господарська діяльність структурного підрозділу) – 20 %; індивідуальних – 70 %.

- Запровадження нової системи матеріального стимулювання за виробничі результати роботи тільки тоді буде зрозумілим працівникам і стимулюватиме їх до більш продуктивної праці, коли у фонді оплати праці будуть заплановані кошти на виплату премії, визначеної Положенням, у повному обсязі за результатами роботи.

4.3 У питаннях корпоративних систем охорони праці та здоров'я:

- Розробити Положення про корпоративну систему управління охороною праці.

- Розробити Положення про корпоративну систему охорони здоров'я.

- Розробити Положення про корпоративний контроль за станом охорони праці.

- Розробити Положення про службу охорони праці ПАТ «Укрзалізниця».

- Розробити Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці ПАТ «Укрзалізниця».

- Переглянути Положення про Управління охорони праці та промислової безпеки ПАТ «Укрзалізниця».

- Переглянути наказ від 24.05.2001 року №296-Ц «Про основні нормативи участі в роботі з охорони праці керівних працівників».

- Переглянути Порядок забезпечення працівників ПАТ «Укрзалізниця» спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту.

- Переглянути Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам ПАТ «Укрзалізниця».

- Переглянути Перелік робіт з підвищеною небезпекою, з важкими і шкідливими умовами праці у структурних підрозділах ПАТ «Укрзалізниця».

- Відповідно до ст. 20 Закону України «Про охорону праці» щодо забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці пропонуємо внести в Колективний договір ПАТ «Укрзалізниця» чинну норму Галузевої угоди щодо фінансування заходів з охорони праці не менше 0,5 % від суми реалізованої продукції, оскільки сума реалізованої продукції зазвичай перевищує суму фонду оплати праці за попередній рік (приблизно в чотири рази).

- Внести в Колективний договір ПАТ «Укрзалізниця» норми наступного змісту:

«Забезпечити хімічщення утепленого спецодягу, спецодягу з брезенту і вовняних тканин, що оброблені захисними просоченнями, а також прання спецодягу. У випадку, коли в підрозділі не організовано своєчасне хімічщення або прання спецодягу, компенсувати працівникові фактичні витрати на хімічстку та прання при поданні ним документа, що підтверджує вартість вказаних послуг, у порядку, визначеному колективними договорами підрозділів».

«При неможливості забезпечити своєчасне хімічщення або прання спецодягу, ремонт спецодягу і спецвзуття в неробочий час, видавати працівникам декілька комплектів спецодягу, спецвзуття на заміну».

- З метою недопущення підміни безплатної медичної допомоги платними послугами працівникам ПАТ «Українська залізниця» та інших юридичних осіб, йому підпорядкованих, членам їхніх сімей, а також для збереження права на безплатне користування корпоративними закладами охорони здоров'я пенсіонерів, які звільнились на пенсію з підприємств залізничного транспорту України, необхідно, в першу чергу, забезпечити своєчасне та в повному обсязі фінансування лікарень, включаючи поточні експлуатаційні витрати, витрати на ремонтні та відновлювальні роботи, оплату комунальних послуг, технічне обслуговування медичної техніки та іншого технологічного обладнання, придбання медикаментів та виробів медичного призначення, реактивів та витратних матеріалів для проведення аналізів, досліджень, діагностики залізничників, харчування хворих в умовах стаціонару, заробітну плату медперсоналу, витрати на забезпечення соціальних гарантій та пільг, передбачених законодавством і чинними Галузевою угодою та колективними договорами закладів тощо.

- У випадку проведення медичних оглядів працівників у закладах охорони здоров'я ПАТ «Українська залізниця», забезпечити своєчасне та в повному обсязі фінансування створення належних умов для проходження медоглядів, включаючи доїзди до медичного закладу та в зворотному напрямку, а також, в разі потреби, проживання та харчування під час проходження оглядів, з урахуванням мінімальної тривалості проходження медогляду та за умови дотримання галузевих вимог до проходження таких оглядів.

- Забезпечити проведення перед- та післярейсових медичних оглядів у корпоративних пунктах медичного обслуговування з відповідним графіком роботи в межах досяжності робочих місць залізничників та передбачити їх фінансування за рахунок Товариства.

- Розробити механізм закріплення та збереження майна та медичного обладнання відомчих медичних закладів корпоративної системи охорони

здоров'я, придбаних за кошти товариства та його філій, підрозділів, підпорядкованих юридичних осіб.

- Визначити критерії подальшої співпраці зі страховими компаніями, в основі яких має бути наповнення медичних програм по страхуванню, відсотки коштів, які компанії повертають своїм клієнтам; впровадження нового підходу до медичного страхування, в основі якого не тільки лікування захворювань, але і їх профілактика. У цьому контексті доцільно звернути увагу на ефективну діяльність Лікарняної каси на Львівській залізниці та рекомендувати імплементувати таку технологію медичного страхування для усіх працівників ПАТ УЗ.

- Розробити концепцію програми використання потенціалу лікувальних установ залізничної медицини при переході їх у комунальну власність, що дозволить забезпечити безперервний медичний супровід безпеки руху на взаємовигідних фінансових умовах.

- Розробити соціально-економічну модель та впровадити комплекс заходів щодо уніфікації методів роботи лікувальних установ ПАТ УЗ, який би не тільки розвантажив персонал медичних установ, вивільняючи час безпосередньо для медичного чи лікувального процесу, але й одночасно виконав завдання: логістики - наближаючи високотехнологічні медичні послуги безпосередньо до їх споживача; менеджменту - включаючи персоніфіковану оцінку якості надання медичної послуги, а також забезпечив систему емоційних, символічних цінностей корпоративного соціального стандарту Товариства у сфері охорони здоров'я.

- Розробити корпоративний стандарт «Медичний супровід залізничника», впровадження якого дозволить посилити зв'язок керівництва з емоційними вигодами та очікуваннями співробітників, сприятиме зниженню ступеня ризику «людського фактора», підвищенню рівня «відданості компанії» і, як наслідок, підвищенню продуктивності праці.

- Розробити концепцію проекту «Персональні медичні інформаційні системи», впровадження якого дозволить покращити логістику в медичних закладах, сприятиме економії коштів, спростить інтеграцію медичного закладу чи мережі в телемедицину, удосконалив планування роботи, знизить письмове навантаження на лікаря, покращить строки і якість надання медичної допомоги, сформує об'єктивність даних різного характеру, як по одному медичному закладу, так і по мережі в цілому, підвищить конкурентоздатність на ринку медичних послуг.

4.4 У питаннях ефективного використання об'єктів соціальної сфери:

- Виокремити інформацію про наявні об'єкти соціальної сфери із загальної бази даних майна Компанії, що сформовано на підставі останньої

інвентаризації, та разом із соціальним партнером (Укрпрофзт) розробити програму ефективного їх використання.

- Розглядати питання оздоровчих закладів і всієї соціальної сфери залізничного транспорту як продовження технологічного процесу із забезпечення безпеки перевезень. А кошти, необхідні для її утримання – як необхідні обов'язкові затрати.

- Розробити дієву програму розвитку власних оздоровчих закладів ПАТ УЗ, розширити можливості, за необхідності добудувати нові корпуси з таким розрахунком, щоб оздоровлювати всіх бажаючих працівників і членів їхніх сімей.

- Закріпити норми щодо утримання, ремонту і фінансування відомчих оздоровчих об'єктів у Колективному договорі ПАТ УЗ, незважаючи на їх приналежність.

- Вирішити проблеми щодо утримання соціальної сфери і доступу до неї працівників вертикально-інтегрованих структур, що створюються в процесі реформування галузі.

- У фінансових планах (бюджетах) регіональних філій (залізниць) передбачати кошти на оздоровлення всіх працівників Товариства з наступним проведенням відповідних взаєморозрахунків між філіями.

5. Для створення позитивного іміджу товариства необхідно своєчасно, в повному обсязі та комплектності забезпечувати працівників товариства форменим одягом, взуттям та знаками розрізнення.

З метою оптимізації витрат на виконання зобов'язань щодо забезпечення працівників форменим одягом та взуттям, знаками розрізнення переглянути та внести відповідні зміни до Переліку посад працівників, які отримують формений одяг на пільгових умовах, який є додатком до наказу Укрзалізниці від 22.07.2005 р. № 219-Ц «Про формений одяг та знаки розрізнення працівників залізничного транспорту» щодо виключно безкоштовної видачі форменого одягу та взуття, знаків розрізнення працівникам, які безпосередньо обслуговують пасажирів та користувачів послуг залізничного транспорту або можуть мати безпосередній контакт з ними в процесі виконання посадових обов'язків. Для забезпечення належного зовнішнього вигляду зазначених працівників забезпечувати своєчасну хімчистку форменого одягу.

Разом з тим, для збереження здоров'я працівниць товариства, які зобов'язані носити формений одяг та взуття, знаки розрізнення при виконанні посадових обов'язків, що передбачають роботу на відкритому повітрі в осінньо-зимовий період, внести відповідні зміни до Комплекту форменого одягу для жінок щодо включення костюмних відповідного кольору брюк, окрім спідниць,

забезпечити їх видачу та не допускати притягнення до відповідальності жінок, які перебувають у штанах під час виконання посадових обов'язків.

6. Для вирішення житлового питання працівників та пенсіонерів залізничного транспорту доцільно розробити, затвердити та забезпечити належне фінансування відповідних цільових регіональних програм згідно з Концепцією цільової програми щодо забезпечення працівників і пенсіонерів залізничного транспорту житлом до 2020 року, передбачивши в них будівництво (завершення будівництва), реконструкцію, придбання житла (в т. ч. службового) за кошти залізниць, надання цільових позик (в т. ч. безвідсоткових) працівникам на придбання (будівництво) житла у власність, в кредит з розстрочкою платежу, під заставу нерухомості (іпотеку) тощо, а також на сплату нарахованих відсотків за кредитами (позиками) отриманими для придбання (будівництва) житла, оплату оренди житлових приміщень для працівників.

7. Враховуючи, що з часу затвердження в 2011 році наказу № 468-Ц «Про відміну службових транспортних вимог» не було забезпечено дієву систему компенсації оплати проїзду за службовими потребами на всій мережі залізниць, рекомендувати Правлінню Товариства розглянути можливість видачі форм 3 та 6 для проїзду працівників, які мають роз'їзний характер роботи та систематично виїжджають до місця виконання робіт, у службових потребах.

8. Звернути увагу керівництва ПАТ УЗ на доцільність впровадження внутрішнього маркетингу, як методу діагностики та управління програмою лояльності персоналу Товариства.

9. Рекомендувати ПАТ УЗ здійснити аудит наявних елементів галузевої корпоративної культури, підготувати її нову концепцію та організувати її обговорення в трудовому колективі та із соціальними партнерами.

10. Рекомендувати керівникам структурних підрозділів залізничного транспорту України сприяти розвитку соціальних ініціатив профспілки (дисконтної програми, юридичного контакт-центру, корпорації користувачів мобільних послуг тощо).

11. Рекомендувати керівництву Державного економіко-технологічного університету транспорту, Українському державному університету залізничного транспорту, Дніпропетровському національному університету залізничного транспорту ім. академіка В.Лазаряна:

- Направляти рекомендовану тематику дипломних проектів (робіт), магістерських дипломних робіт на узгодження до відповідних Департаментів та Управлінь ПАТ «Українська залізниця».

- Залучати до участі у роботі ДЕКів (екзаменаційних комісій з захисту дипломних, магістерських дипломних і випускних проектів та робіт) ВНЗ, окрім фахівців ПАТ «Українська залізниця» ще й Укрпрофзт.

- Передбачити в програмах підвищення кваліфікації працівників ПАТ УЗ наступні теми:

«Страховання від нещасних випадків на виробництві і профзахворювань та порядок відшкодування»;

«Проведення атестації робочих місць за умовами праці, вжиття заходів з усунення на робочих місцях небезпечних і шкідливих виробничих факторів, надання працівникам пільг і компенсацій за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці»;

«Порядок забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту відповідно до галузевих нормативів»;

«Пенсійна система України. Основи недержавного пенсійного забезпечення. Принципи функціонування недержавних пенсійних фондів. Пенсійне забезпечення залізничників через ПНПФ „Магістраль”»;

«Практика розгляду трудових спорів з питань незаконного розірвання трудових договорів у судах»;

«Вимоги законодавчих та інших нормативно-правових актів щодо трудової дисципліни. Порядок застосування дисциплінарних стягнень та заохочень. Відповідальність роботодавців за невиконання вимог законодавства про працю»;

«Порядок вивільнення і працевлаштування працівників в результаті реорганізації, ліквідації підприємств (структурних підрозділів, цехів, відділів тощо). Основні порушення законодавства, що допускаються роботодавцями та відповідальність за такі порушення»;

«Вимоги Закону України „Про соціальний діалог в Україні”. Колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин на залізничному транспорті України»;

«Нетипові форми зайнятості в сучасних умовах розвитку ринку праці. Проблеми запровадження аутсорсінгу в системі залізничного транспорту України»;

«Переговори, як процес пошуку та досягнення взаємовигідних угод. Підготовка презентацій та публічних виступів»;

«Психологія ділових відносин. Тайм-менеджмент. Теорія особистої ефективності»;

«Про застосування Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”. Забезпечення гендерної рівності на підприємствах та в структурних підрозділах залізничного транспорту України»;

«Особливості нормування, обліку та оплати відпрацьованих годин на залізничному транспорті України. Облік та оплата роботи надурочно і у вихідні дні»;

«Особливості регулювання робочого часу та відпочинку окремих категорій працівників залізничного транспорту. Застосування підсумкованого обліку робочого часу на підприємствах залізничного транспорту. Вахтовий метод організації роботи: умови і порядок застосування»;

«Коллективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин».

12. Забезпечити реалізацію подальшого розвитку Пенсійної програми ПНПФ «Магістраль», яка дозволить:

- Посилити соціальний захист залізничників шляхом додаткових до державної пенсії пенсійних виплат.

- Створити мотивацію до довгострокової праці шляхом збільшення розміру пенсійного внеску роботодавця залежно від віку працівника.

- Закріпити кваліфіковані кадри шляхом зростання розміру пенсійних накопичень працівника відповідно до стажу роботи в галузі.

- Розширити соціальний пакет залізничників.

- Сформувані позитивний імідж ПАТ «Укрзалізниця» як соціально відповідального роботодавця.

13. Вважати, що запровадження системи соціального аудиту в ПАТ УЗ сприятиме досягненню конкурентної переваги, високої репутації та іміджу соціально відповідальної компанії, корпоративної звітності, прийнятої в сучасних успішних і стійких компаніях, пріоритетних напрямків та матеріалів для GR, HR і PR діяльності, аргументованої бази для проведення переговорів з органами влади всіх рівнів та профспілками, пріоритетних напрямків витрат на соціальні потреби, благодійність, спонсорську допомогу, екологічні заходи та ін., необхідних змін в системах мотивації, внутрішніх комунікацій, підвищення мотивації персоналу і корпоративної лояльності, досягнення лояльності від ключових стейкхолдерів.

14. При підготовці рішення про виділення будь-якого бізнес-процесу ПАТ «Українська залізниця», її філій та підрозділів в управління стороннім організаціям (аутсорсинг) вважати за необхідне:

- Чітко розраховувати економічну та соціальну доцільність таких дій. Перед цим необхідно вжити заходів з налагодження повного обліку всіх витрат, пов'язаних з реалізацією власними силами бізнес-процесу, враховуючи облік та оплату понаднормових годин роботи.

- Мінімізувати ризики, пов'язані з майбутніми змінами для працівника, підприємства чи його структурного підрозділу, колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин.

- Попередньо провести переговори та консультації з соціальним партнером (профспівковою стороною), досягти згоди і забезпечити імплементацію пільг та гарантій, передбачених Галузевою угодою та колективними договорами, в договори про передачу функцій в управління стороннім організаціям.

- Проводити конкурс, однією з умов якого повинно стати збереження трудових і соціальних стандартів, існуючих в Товаристві.

15. Проінформувати причетні керівництво та департаменти ПАТ «Українська залізниця», Міністерство інфраструктури України і керівництво ВНЗ про результати роботи і Резолюцію Міжнародної науково-практичної конференції «Виклики та перспективи соціально-економічного розвитку залізничного транспорту – УКРПРОФЗТ 2015», а також про внесок фахівців галузі та вчених у розвиток теорії і практики в області соціального маркетингу, соціальної економіки, соціальних інвестицій, кадрового менеджменту та безпеки, а також менеджменту галузевих медичних закладів.

16. Вважати доповідачів докладів, заслуханих та обговорених під час роботи Конференції, як таких, що підвищили свою кваліфікацію.

17. Висвітлити роботу Конференції «УКРПРОФЗТ2015» та її основні результати у ЗМІ, а також на офіційних веб-сайтах Укрпрофзт, Укрзалізниці, ДЕДУТ.

18. Враховуючи практичну цінність і наукову значущість даної Конференції, вважати за доцільне подальше продовження розвитку спільних досліджень і проведення міжнародних конференцій за соціальними напрямками щорічно, з розширенням кола учасників - фахівців та науковців іноземних країн.

19. Особливо Конференція відзначає, що одним із найважливіших завдань розвитку і реформування залізничного транспорту України є проведення ефективної та виваженої кадрової та соціальної політики, яка повинна втілюватися спільно з галузевими (репрезентативними) профспівковими організаціями.

***Голова профспівки залізничників
і транспортних будівельників України,
Голова первинної профспівкової організації
ПАТ «Українська залізниця»***


В.М. БУБНЯК

***В.о. Ректора Державного економіко-
технологічного університету транспорту***


Н.С. БРАЙКОВСЬКА