**Рекомендации по формированию минимально необходимого социального пакета и разработке схем социальной поддержки международного специалиста.**

Социальный пакет международного специалиста, работающего в российском вузе, может включать так называемый обязательный пакет, то есть пакет социальных льгот, предусматриваемых законодательством РФ для работников высшей школы и распространяющихся на иностранных граждан, и пакет, который условно можно назвать корпоративным, включающим дополнительные льготы, предоставляемые международному специалисту высшим учебным заведением.

В обязательный пакет могут включаться все льготы, предусматриваемые российским законодательством, но для минимально необходимого социального пакета представляется достаточным включить основные льготы, указав, что международный сотрудник имеет права на получение и других льгот, распространяющихся на иностранных граждан, работающих в российских вузах.

В обязательный социальный пакет может входить следующее:

- оплата больничных листов;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска;
- обязательное социальное страхование;
- возмещение расходов, связанных с командировками сотрудников (ст. 167-168 ТК РФ);
- возмещение транспортных расходов сотрудникам, работа которых имеет разъездной характер (ст. 168.1 ТК РФ);
- гарантии и компенсации сотруднику при исполнении им государственных или общественных обязанностей (сдача донорской крови, участие в судебном разбирательстве в роли присяжного заседателя и прочее) (ст. 170 – 172 ТК РФ);

Минимально необходимый уровень корпоративного социального пакета устанавливается каждым вузом индивидуально в зависимости от возможностей высшего учебного заведения. Исходя из анализа опыта зарубежных и российских университетов, можно сделать вывод о том, что в корпоративный социальный пакет в российских вузах может включаться следующее:

- дополнительное медицинское обслуживание (бесплатный полис ДМС, бесплатные лекарства при амбулаторном лечении и др.);

- предоставление жилья на территории кампуса; полная или частичная оплата арендуемого жилого помещения;

- оплата проезда международного сотрудника и членов его семьи к месту работы; оказание помощи (в том числе финансовой) при перевозе имущества;

- оказание поддержки и помощи при устройстве детей международных сотрудников в детские дошкольные и школьные заведения;

- оплачиваемый проезд в общественном транспорте;

- предоставление автомобиля; полная или частичная оплата арендуемого автомобиля;

- оплата топлива для автомобиля;

- бесплатное питание или льготная оплата питания в пищеблоках университета;

- организация отдыха и досуга международных сотрудников (предоставление абонемента в фитнес-центры и/или бесплатное пользование спортивными сооружениями университета, бесплатные экскурсии, билеты в театры и музеи и т.п.);

- бесплатное/по льготному тарифу обучение русскому языку;

- оплата участия в конференциях;

- повышение квалификации за счет университета;

- льготные/бесплатные путевки на курорты и в санатории для международных сотрудников и членов их семей;

- предоставление международным сотрудникам ссуд и кредитов;

- оплачиваемая мобильная связь;

- предоставление комфортного помещения для встреч международных сотрудников, работающих в университете;

- подарки на различные праздники и т.п.

 Содержание, порядок формирования и предоставления социального пакета может определяться категорией или уровнем компетентности/должности международного сотрудника, объёмом выполняемой работы, длительностью работы в университете и теми дивидендами, которые он приносит для университета. Например, социальный пакет международного сотрудника, который читает в университете краткосрочный курс, может быть значительно скромнее социального пакета сотрудника, который заключил бессрочный контракт и имеет значительные обязательства перед университетом.

В ведущих зарубежных университетах социальные пакеты для различных категорий сотрудников, как правило, различаются по содержанию и объёму предоставляемых льгот. Так, например, на сайте Йельского университета (США), предоставляемые социальные льготы разбиты по следующим категориям сотрудников: церковнослужители, технический персонал и охрана; научно-педагогические работники; административные работники и специалисты; полицейские; постдоки; постдоки в штате университета; обслуживающий персонал. Содержание социального пакета, например, для постдока (временно работающего в университете) значительно скромнее содержания соцпакета для научно-педагогических работников этого университета[[1]](#footnote-1).

 Представляется целесообразным для российских вузов создать подобную систему предоставления социальных льгот, сформировав различные социальные пакеты для разных категорий сотрудников университета. Причём эта система должна охватывать все категории сотрудников и как российских специалистов, так и международных. Содержание социального пакета при этом определяется, как уже упоминалось выше, несколькими факторами, в том числе сроком контракта.

Исходя из этого, можно предложить следующее содержание минимальных корпоративных пакетов для международных сотрудников, заключивших договоры с университетом на различные сроки.

 Для научно-педагогического работника, заключившего с университетом срочный договор на минимальный срок (3 месяца), минимальный корпоративный пакет может включать следующее:

- оплата проезда международного сотрудника (и членов его семьи) к месту работы;

- предоставление жилья на территории кампуса; полная или частичная оплата арендуемого жилого помещения;

- бесплатное пользование спортивными сооружениями университета;

- бесплатное/по льготному тарифу обучение русскому языку.

Для сотрудника, заключившего с университетом срочный договор на более длительный срок (несколько лет), минимальный корпоративный пакет может включать следующее:

- оплата проезда международного сотрудника и членов его семьи к месту работы; оказание помощи (в том числе финансовой) при перевозе имущества;

- предоставление жилья на территории кампуса; полная или частичная оплата арендуемого жилого помещения;

- бесплатное/по льготному тарифу обучение русскому языку.

- оказание поддержки и помощи при устройстве детей международных сотрудников в детские дошкольные и школьные заведения;

- оплачиваемый проезд в общественном транспорте;

- оплата участия в конференциях;

- организация отдыха и досуга международных сотрудников (предоставление абонемента в фитнес-центры и/или бесплатное пользование спортивными сооружениями университета, бесплатные экскурсии, билеты в театры и музеи и т.п.).

Для сотрудника, заключившего с университетом бессрочный договор, корпоративный пакет может включать максимальный спектр социальных льгот. При этом необходимо учитывать возможности университета по предоставлению этих льгот, пропускную способность различных социальных учреждений, спортивных и других общественных сооружений, а также стоимость предоставляемых услуг.

Так, например, для Санкт-Петербурга стоимость основных льгот корпоративного социального пакета может быть примерно следующей:

- добровольное медицинское страхование: средняя стоимость годового полиса ДМС – от 8000 до 35000 рублей в зависимости от страховой компании, количества и видов услуг;

- стоимость жилья: гостиничный фонд на территории кампуса СПбПУ – 1500-3000 руб./сутки в зависимости от уровня комфортности номера; отдельная квартира жилого фонда СПбПУ – 18000 руб./мес.; 1-2 комнатная квартира в городе – 30000-120000 руб./мес. в зависимости от площади, уровня комфортности и места расположения;

- оплата проезда международного сотрудника и членов его семьи к новому месту работы и проживания: зависит от вида транспорта и удалённости страны – так, стоимость одного авиабилета «туда и обратно» с восточного побережья США составляет примерно 35000-40000 руб.; а стоимость одного билета Хельсинки – Санкт-Петербург на скоростной поезд «Аллегро» – 3500-5000 руб.;

- перевоз имущества: стоимость доставки контейнера морем из США в СПб составляет от $2000 до $4500 в зависимости от места отправления и размеров контейнера (20", 40" или 40"HC), часто для домашних вещей или автомобиля вполне хватает половины двадцатифутового контейнера;

- проезд в общественном транспорте: стоимость единого месячного проездного билета в СПб – 2380 руб. (70 поездок в метрополитене, наземным транспортом – не ограничено);

- стоимость аренды автомобиля в СПб: примерно от 800 до 3000 руб./сутки (залог от 6000 до 20000 руб.) в зависимости от марки авто и срока аренды; стоимость бензина от 33 до 44 руб./литр в зависимости от марки топлива;

- стоимость питания в пищеблоках СПбПУ: в среднем от 200 до 350 руб. один приём пищи из трёх блюд;

- стоимость годового абонемента в фитнес-центр: в среднем от 12000 руб. до 25000 руб. в зависимости от класса фитнес-центра;

- стоимость билета в театр: от 200 до 10000 руб. в зависимости от театра, представления и места в театре; стоимость посещения музеев: 100-400 руб., стоимость автобусных экскурсий – 450-750 руб.;

- стоимость льготной путёвки для сотрудников СПбПУ на оздоровительную базу «Политехник» на берегу Черного моря, в поселке Новомихайловский Туапсинского района Краснодарского края – 18000 руб. на 18 дней; стоимость льготной путёвки в санаторий-профилакторий СПбПУ – 23000 руб. на 18 дней с проживанием, питанием и медицинским обслуживанием; стоимость отдыха на базе отдыха в усадьбе «Холомки» в Псковской области – от 700 до 3000 руб./сутки в зависимости от уровня комфортности номера;

- стоимость мобильной связи: безлимитный пакет с интернетом – от 250 до 1500 руб. в месяц в зависимости от провайдера, объёма услуг и интернет-трафика;

- стоимость участия в конференциях: может включать организационный взнос – в среднем $300 – $500 для международных конференций; оплату проезда и проживания;

- стоимость курсов русского языка в СПбПУ: примерно 95000 руб. в год (занятия 3-4 раза в неделю).

Исходя из существующих в настоящее время правил финансирования мероприятий из субсидии Программы повышения конкурентоспособности ведущих российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров, представляется возможным финансировать из этих средств следующие социальные льготы:

- предоставление жилья на территории кампуса; полная или частичная оплата арендуемого жилого помещения;

- оплата проезда международного сотрудника и членов его семьи к месту работы; оказание помощи (в том числе финансовой) при перевозе имущества (при условии, что к этому моменту международный специалист будет являться сотрудником университета, заключив с ним контракт на длительный срок);

- бесплатное/по льготному тарифу обучение русскому языку;

- оплата участия в конференциях;

- повышение квалификации за счет университета;

- предоставление комфортного помещения для встреч международных сотрудников, работающих в университете.

Как при разработке социального пакета, так и при предоставлении и получении социальных льгот сотрудниками университета, включая международных специалистов, выполняются определённые действия.

При разработке социального пакета необходимо определить структурные подразделения и сотрудников, которые должны разработать стандартные социальные пакеты для различных категорий международных специалистов, эти сотрудники должны разработать различные виды социальных пакетов, утвердить их в установленным порядке, разместить описание стандартных социальных пакетов в открытом доступе. Схематично это может быть представлено в следующем виде (рис. 1).

Размещение описаний соцпакетов в открытом доступе

Утверждение соцпакетов

(Ректор, Учёный совет)

Назначение

сотрудников для разработки соцпакетов

Разработка соцпакетов

Юридическая служба

Международ-

ные службы

Управление

персонала

Рис.1. Порядок разработки социальных пакетов для международных специалистов

Обсуждение социального пакета с иностранным кандидатом на вакантную должность в университете должно осуществляться до заключения трудового договора. При необходимости или учитывая пожелания международного специалиста, вносятся дополнения в стандартный социальный пакет университета (или, наоборот, изъятия, если предусматривается, что международный специалист не будет выполнять определённые функции). После этого осуществляется утверждение индивидуального социального пакета для международного специалиста в установленном порядке, после чего международный специалист оповещается об утверждении социального пакета для него. Содержание социального пакета оговаривается в трудовом договоре или в приложении к нему. Международному специалисту объяснятся также порядок получения социальных льгот, предусмотренных стандартным или индивидуальным социальным пакетом. Для оказания поддержки в получении социальных льгот к международному специалисту прикрепляется сотрудник университета (ответственный за приём, ментор и т.п.). При необходимости международный специалист подаёт служебную записку на получение той или иной социальной услуги, прикреплённый к нему сотрудник оказывает содействие в получении социальных льгот. Схематично порядок получения социальной поддержки показан на рис.2.

Обсуждение соцпакета с международным специалистом

Утверждение индивидуального соцпакета (при необходимости)

Внесение изменений в соцпакет (при необходимости)

Оповещение международного специалиста

(Внесение изменений в трудовой договор при необходимости)

Предоставление социальной поддержки международному специалисту

Разъяснение порядка получения видов социальной поддержки

Прикрепление сотрудника университета к международном специалисту

Подача служебной записки на получение льгот (при необходимости)

Рис. 2. Порядок получения социальной поддержки международным специалистом

При необходимости издаются приказы, в локальные нормативные акты университета вносятся изменения, связанные с предоставлением социальных льгот международным специалистам. Производится инструктаж сотрудников служб университета, задействованных в предоставлении социальной поддержки.

1. http://www.yale.edu/hronline/benefits/pd.html [↑](#footnote-ref-1)