Актуальные вопросы социального обеспечения работников железнодорожного транспорта, регламентированные коллективным договором (правовое регулирование и практика применения социальных гарантий)

Коновалов Геннадий Владимирович
аспирант, Московский финансово-промышленный университет «Синергия»; преподаватель дисциплин профессионального цикла, Уральский колледж недвижимости и управления»; Уральский железнодорожный техникум, masyok@list.ru

Социальное обеспечение работников железнодорожного транспорта носит стратегический характер для устойчивости отрасли и социальной стабильности: специфика труда, связанного с непрерывными производственными процессами, повышенными рисками и повышенной зависимостью качества инфраструктуры от человеческого фактора, обуславливает необходимость устойчивых механизмов защиты социальных рисков. В этой связи коллективный договор выступает не только инструментом согласования интересов сторон, но и юридико-техническим способом конкретизации гарантий социальной защиты на уровне работодателя, что в практике позволяет переводить общие положения законодательства в исполнимые обязательства по предоставлению выплат, льгот и компенсаций [10].

Трудовой кодекс РФ квалифицирует коллективный договор как элемент социального партнерства и закрепляет правовые возможности индивидуального и коллективного регулирования трудовых отношений через механизм социального партнерства, включая установление правовых гарантий для сторон [2]. Тем самым правовая природа коллективного договора предполагает баланс между диспозитивностью локального регулирования и необходимостью соблюдения императивных требований закона при установлении социально значимых предоставлений. Для железнодорожной отрасли это имеет особую практическую значимость: социальные гарантии должны быть одновременно адресными (учитывать категориальные особенности персонала) и юридически определёнными (чтобы работник мог реализовать право без неопределённости процедур).

Целевое значение социального обеспечения проявляется и в содержательной структуре коллективных договоров: как правило, стороны включают показатели премирования и системы доплат/надбавок, меры медицинского страхования, предоставление займов на обучение и иные поощрения и льготы, поскольку подобные элементы позволяют удерживать квалифицированных специалистов и снижать текучесть кадров [1]. Следовательно, коллективно-договорное регулирование выполняет не только охранительную, но и организационно-управленческую функцию: формирует предсказуемость расходов на персонал, упорядочивает систему оплаты труда и, одновременно, обеспечивает социальную поддержку.

Актуальность исследования определяется пересечением отраслевой специфики труда и институциональной роли коллективного договора как юридического инструмента конкретизации социальной защиты. Цель статьи — обеспечить строгий юридический и практико-ориентированный анализ, позволяющий определить, какие именно элементы социального обеспечения, закреплённые коллективными договорами, наиболее уязвимы к проблемам правоприменения и какие направления совершенствования должны быть предложены в логике согласования норм и механизмов исполнения.

Ключевые слова: железнодорожный транспорт, социальное партнерство, трудовые гарантии, коллективно-договорное регулирование, трудовые конфликты.

В социальном обеспечении работников железнодорожного транспорта на первый план выходят проблемы правовой определенности и исполнимости социальных гарантий, закрепляемых коллективным договором. Даже при наличии в коллективном договоре перечней льгот и компенсаций социальная гарантия фактически реализуется через совокупность юридически значимых условий: наличие основания предоставления, соблюдение процедуры обращения, документальное подтверждение и соблюдение сроков. В случае дефектов в любой из этих составляющих возникает риск формализации договорных обязательств —когда право работника декларируется, но не преобразуется в своевременное предоставление.

Одновременно сохраняется проблематика распределения компетенций между трудовым законодательством, императивными нормами социального обеспечения и локальным уровнем регулирования. Коллективный договор строится как система социального партнерства, предполагающая участие представителей работников в регулировании условий труда и социальной поддержки [3]. Однако на практике нередко возникает рассогласование: локальные положения могут быть недостаточно детализированы либо, напротив, выходить за допустимые пределы локального нормотворчества, что снижает устойчивость правоприменения и повышает вероятность споров о природе и содержании обязательств работодателя.

Отдельного внимания требует вопрос содержания коллективно-договорных гарантий в части социальных расходов и их управляемости. В правовых механизмах коллективного договора присутствует корреляция между целями упорядочения оплаты труда и обеспечением социальной защиты: стороны предусматривают показатели премирования, системы доплат и надбавок, а также медицинское страхование, займы на обучение и иные поощрения и льготы [1]. При этом научная и практическая проблема состоит в том, что финансово-организационная логика (планирование расходов, критерии премирования, условия предоставления займов) должна быть юридически «сшита» с гарантийными условиями так, чтобы право работника не зависело от произвольного усмотрения должностных лиц.

Еще одна системная проблема связана с тем, что коллективный договор как соглашение работников и работодателя, регулирующее трудовые и социальные отношения, должен обеспечивать баланс интересов и предсказуемость для обеих сторон [6]. На отраслевом уровне это усложняется масштабом коллектива и неоднородностью структурных подразделений. В результате могут различаться фактические практики применения социальных гарантий, что порождает риски диспропорций в доступности льгот и различий в оценке юридических условий предоставления.

Научная новизна предлагаемого исследования заключается в комплексном правовом и практическом рассмотрении коллективно-договорного регулирования социальных гарантий работников железнодорожного транспорта: предметом анализа выступают не только сами гарантии как элементы текста договора, но и их реализационная инфраструктура (процедуры, критерии, подтверждение оснований, контроль исполнения). В рамках правовой док-

трины коллективный договор рассматривается как специфический результат социально-партнерских отношений, обладающий регулятивным эффектом и требующий учета особенностей правового регулирования договора в системе социального партнерства [4]. Следовательно, научный фокус смещается от формального описания гарантий к исследованию того, каким образом коллективный договор функционирует как механизм обеспечения социальной защиты в юридической действительности.

Предлагаемая постановка задачи позволяет обосновать практическую значимость результатов: выявленные юридические причины дисфункций договорных гарантий могут быть преобразованы в критерии оценки качества коллективно-договорного регулирования и в методические предложения по стандартизации процедур предоставления социальных гарантий. В итоге исследование формирует научную основу для совершенствования договорной модели социальной защиты работников железнодорожного транспорта с опорой на правовую природу коллективного договора как инструмента социального партнерства и на необходимость обеспечения фактической реализуемости обязательств.

Нормативный блок исследования включает, во-первых, трудовое законодательство РФ как источник правил о коллективно-договорном регулировании и социальном партнерстве [3]. Во-вторых, отраслевые акты, определяющие минимально-унифицированные принципы социально-трудовых отношений в отрасли. Так, в работе задействуется отраслевое тарифное соглашение как правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, а также задающий рамочные ориентиры по экономическим и социальным гарантиям работникам отрасли [9,7]. Использование этих документов позволяет анализировать, какие элементы социальной защиты целесообразно «поднимать» на уровень соглашения, а какие — конкретизировать в коллективных договорах работодателей.

Ключевым массивом эмпирических данных выступают коллективные договоры организаций железнодорожной отрасли, содержащие перечни социальных гарантий, льгот и компенсаций, а также положения о росте благосостояния и повышении уровня социальной защиты работников [10]. В качестве базового документа рассматривается действующий коллективный договор ОАО «РЖД» на 2023–2026 годы, который фиксирует содержание предусмотренных договором социальных гарантий и механизмов их предоставления. Систематизация указанных положений осуществляется по тематическим блокам (выплаты, компенсации, социальные льготы и услуги), что обеспечивает сопоставимость правовых конструкций внутри договорной практики.

Современное правовое регулирование социальных гарантий работников железнодорожного транспорта формируется как многоуровневая система: базовые императивы задаются трудовым законодательством, конкретизация осуществляется посредством институтов социального партнерства (коллективный договор и соглашения), а отраслевые гарантии получают дополнительную детализацию в правоприменительных практиках организаций. Нормативная архитектура предполагает, что социальные гарантии не сводятся к общим декларациям, а приобретают юридическую определенность через согласование условий и их закрепление в договорных источниках [3].

Центральное место в системе занимает Трудовой кодекс РФ, который определяет формы социального партнерства и тем самым задает «процедурный каркас» закрепления социальных гарантий. Социальное партнерство осуществляется, в частности, через коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров и их заключению, а также через взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, включая обеспечение гарантий трудовых прав работников [3]. Это принципиально важно для социального обеспечения отраслевых категорий работников, поскольку правовое содержание социальных гарантий во многом зависит от того, как выстроены переговорные процедуры, какие вопросы признаются предметом договорного регулирования и как сторонами обеспечивается достижение согласованных условий.

Вторым значимым блоком правового регулирования выступают соглашения различных уровней, прежде всего отраслевые. Трудовой кодекс РФ закрепляет, что отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли [8]. Для железнодорожного транспорта это означает, что социальные гарантии могут быть унифицированы на уровне отрасли: например, предусмотреть общие ориентиры по составу гарантий для работников, а уже в коллективных договорах организаций — детализировать условия предоставления, адресность и процедурные требования.

Особую роль в отраслевом регулировании играют действующие и планируемые отраслевые соглашения по организациям железнодорожного транспорта, которые включают социальные положения, ориентированные на разные категории работников. Так, в материалах отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта на 2026–2028 годы указаны социальные гарантии, компенсации и льготы неработающих пенсионеров, которыми признаются лица, уволенные в связи с выходом на пенсию из организаций отрасли [12]. Нормативная значимость таких положений состоит в том, что социальное обеспечение выходит за пределы только действующих работников и закрепляет преемственность гарантий, что требует особого юридико-процедурного механизма подтверждения статуса и оснований предоставления.

Коллективный договор в рассматриваемом контексте выступает юридическим механизмом конкретизации гарантий, определяя, какие именно виды выплат, льгот и компенсаций подлежат предоставлению и в каком порядке. В рамках социального партнерства коллективный договор используется как средство регулирования соответствующих вопросов социальной защиты работников, включая организационное оформление ключевых условий труда и социальных предоставлений [5]. Для целей правового анализа это означает необходимость рассматривать не только текст императивных норм, но и юридическую технику договорной конкретизации: формулировки условий предоставления, распределение обязанностей работодателя, способы подтверждения фактов (например, стаж, статус работника, основания события), а также согласование процедур обращения за гарантиями.

Следовательно, правовое регулирование социальных гарантий работников железнодорожного транспорта следует анализировать как совокупность взаимосвязанных источников: общие гарантии задаются в рамках трудового законодательства и отраслевых соглашений, а коллективный договор обеспечивает конкретизацию и исполнимость обязательств на уровне конкретной организации. Данный подход позволяет перейти к оценке практики применения коллективных договоров, то есть к вопросу о том, как договорные нормы реализуются в фактических процедурах и насколько они обеспечивают доступность и своевременность социальных предоставлений.

Практика применения коллективных договоров в железнодорожной отрасли демонстрирует, что эффективность социальных гарантий определяется не только их

наличием в тексте, но и фактическим обеспечением ресурсами, организационным сопровождением и процедурной определённостью предоставлений. На эмпирическом уровне обращает на себя внимание масштаб социального обеспечения, который подтверждается фактическими данными о выполнении обязательств. Так, социальные гарантии работников Октябрьской железной дороги в I полугодии 2022 года обеспечены в объеме 5,2 млрд. руб. [14]. Указанная величина позволяет рассматривать договорные обязательства как реальный компонент производственной и кадровой политики, а не исключительно декларативный элемент.

Показательно, что в коллективных гарантиях существенную долю занимают льготы, связанные с транспортной доступностью и социальными поездками. В частности, фиксируются детализированные условия проезда по личным надобностям по территории Российской Федерации в поездах дальнего следования разных категорий, а также положения о проезде в пригородном сообщении [13]. С точки зрения юридической исполнимости подобные конструкции повышают предсказуемость для работника, поскольку право определяется через параметры (категории, частота, территория), а не через общие формулы.

Важным индикатором эффективности выступает наличие «минимального индивидуального социального пакета» и закрепление перечня льгот, предоставляемых в рамках корпоративной модели социальной поддержки. В материалах о социальных гарантиях работников ОАО «РЖД» упоминается, что минимальный индивидуальный социальный пакет включает бесплатный проезд на железнодорожном транспорте на поездах дальнего следования [11]. Такой подход способствует унификации ожиданий работников и сокращает вариативность исполнения на уровне подразделений, что повышает юридическое равенство доступа к гарантиям при соблюдении единых условий.

Одновременно практика выявляет типовые проблемные зоны, характерные для коллективно-договорного регулирования в крупных системах. Во-первых, риски неодинакового фактического применения норм возникают при различной развитости инфраструктуры и различиях в обеспечении документооборота, что отражается на оперативности подтверждения оснований предоставления. Во-вторых, существенное значение имеет корректность трактовки условий и взаимодействия подразделений работодателя при администрировании социальных льгот. В-третьих, часть социальных предоставлений требует согласования с медицинскими и иными документами, что усложняет процедуру и повышает вероятность отказов при формальных недочётах.

Данные о социальной поддержке позволяют оценивать динамику и структуру предоставлений, что необходимо для обсуждения эффективности. Так, представленные сведения о социальном обеспечении по различным категориям работников содержат численные показатели за 2022–2025 годы, включая направления, такие как проезд по личным надобностям от места жительства до места работы, учебы и обратно, а также от места жительства до места лечения и обратно [15]. На основании таких рядов возможно анализировать не только предоставлений, но и смещение приоритетов внутри системы гарантий, что является существенным для понимания практической «настройки» коллективно-договорной политики.

Успешные практики, выявляемые в рамках эмпирического анализа, связаны с тем, что коллективные договоры формируют понятные для работников «правила получения» льгот: определяются основания, адресность и параметры предоставления, а также обеспечивается устойчивое администрирование соответствующих выплат и услуг. При этом юридическая эффективность проявляется через снижение конфликтности и повышение доверия работников к механизму социального обеспечения, особенно когда нормы договора доведены до сведения персонала и исполняются в установленные сроки.

Таким образом, практика применения коллективных договоров в железнодорожной отрасли характеризуется сочетанием ресурсной обеспеченности (что подтверждается объемами социальных гарантий) и содержательной детальности льготных режимов. Ключевые проблемы связаны с процедурной вариативностью исполнения и администрированием сложных категорий предоставлений.

Проведённое исследование позволило установить, что социальное обеспечение работников железнодорожного транспорта, будучи закреплённым в системе нормативных и договорных источников, реализуется через взаимодействие императивных требований трудового законодательства и конкретизаций, предусмотренных коллективными договорами. Юридическая логика функционирования социальных гарантий выражается в том, что коллективно-договорный уровень не подменяет закон, а обеспечивает адресность и процедурную исполнимость гарантий в рамках социального партнерства. В результате эффективность социальной защиты зависит от согласованности договорных формулировок с рамочными правилами и от качества администрирования предоставлений.

Обобщая результаты, можно сформулировать итоговые выводы исследования следующим образом:

— эффективность социального обеспечения работников железнодорожного транспорта определяется согласованностью правовых уровней — от социального партнерства до конкретных договорных процедур;

— коллективный договор выступает ключевым инструментом превращения социальных гарантий в юридически исполнимые права;

— практическая реализуемость зависит от ресурсообеспечения и процедурной определенности;

— направления совершенствования сводятся к стандартизации механизмов исполнения, унификации администрирования и правовому сопровождению изменений параметров социальных выплат.

На этой основе в дальнейшем целесообразно сформулировать предложения по оптимизации коллективно-договорной модели, ориентированной на снижение правовой неопределенности и повышение фактической доступности социальных гарантий.

Литература

1. 5.pdf https://sysola-r11.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/202/2525/5.pdf

2. Коллективный договор как система регулирования взаимоотношений общества и его работников - Статьи Moscow Business School | МБШ (Московская Бизнес Школа) https://mbschool.ru/faq/articles/51789/

3. ТК РФ Статья 27. Формы социального партнерства \ КонсультантПлюс https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/e56de5e5125faeb32a87f9d32dba68e9e776ec06/

4. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В РАМКАХ СОЦИАЛЬНО-ПАРТНЁРСКИХ ОТНОШЕНИЙ – тема научной статьи по праву https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovanie-kollektivnogo-dogovora-v-ramkah-sotsialno-partnyorskih-otnosheniy

5. Коллективный договор как форма социального партнерства. - Министерство труда и социального развития Республики Дагестан https://dagmintrud.ru/news/kollektivnyy-dogovor-kak-forma-sotsialnogo-partnerstva-17481

6. Коллективный договор (ст. 40 ТК РФ) - Московская городская коллегия адвокатов

https://advokat15ak.ru/%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9-%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80-%D1%81%D1%82-40-%D1%82%D0%BA-%D1%80%D1%84/

7. [DOC] ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/cfe87bbe-1500960520.doc

8. ТК РФ Статья 45. Соглашение. Виды соглашений \ КонсультантПлюс https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/4a75ab12319ef75073ca2707e0ecee3f7aaf696c/

9. Отраслевое тарифное соглашение https://rspp.ru/12/4552.pdf

10. Коллективный договор ОАО "РЖД" на 2020-2022 годы https://dprof.ru/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%20%D0%9E%D0%90%D0%9E%20%D0%A0%D0%96%D0%94%20%D0%BD%D0%B0%202020-2022%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D1%8B.pdf

11. Социальные гарантии работников ОАО «РЖД» в вопросах https://mzd.rzd.ru/api/media/resources/c/27/121/13742?action=download

12. Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2026 - 2028 годы (28 августа 2025 г.) (документ не вступил в силу) | ГАРАНТ https://base.garant.ru/412756819/

13. Социальные гарантии, компенсации и льготы работников \ КонсультантПлюс https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_335142/dc9b3165675320dda10852b040bd1d3b4e92e2a2/

14. Социальные гарантии работников Октябрьской железной дороги https://www.rzd-partner.ru/zhd-transport/news/sotsialnye-garantii-rabotnikov-oktyabrskoy-zheleznoy-dorogi-v-pervom-polugodii-2022-goda-obespecheny/

15. Социальная поддержка https://sr2023.rzd.ru/pdf/csr/ru/social-aspect_social-personnel-policy_social-support.pdf

Current issues of social security for railway transport workers, regulated by the collective agreement (legal regulation and practice of applying social guarantees)

Konovalov G.V.

Moscow Financial and Industrial University «Synergy», Ural College of Real Estate and Management, Ural Railway Technical School

Social security of railway transport workers is of a strategic nature for the sustainability of the industry and social stability: the specifics of work associated with continuous production processes, increased risks and increased dependence of infrastructure quality on the human factor necessitate sustainable mechanisms to protect social risks. In this regard, the collective agreement acts not only as a tool for coordinating the interests of the parties, but also as a legal and technical way to specify guarantees of social protection at the employer's level, which in practice allows translating the general provisions of legislation into enforceable obligations to provide payments, benefits and compensations [10].

The Labor Code of the Russian Federation qualifies a collective agreement as an element of social partnership and establishes the legal possibilities of individual and collective regulation of labor relations through the mechanism of social partnership, including the establishment of legal guarantees for the parties [2]. Thus, the legal nature of the collective agreement presupposes a balance between the dispositivity of local regulation and the need to comply with the imperative requirements of the law when establishing socially significant grants. This is of particular practical importance for the railway industry: social guarantees must be both targeted (take into account the categorical characteristics of the staff) and legally defined (so that the employee can exercise the right without uncertainty of procedures).

The target value of social security is also reflected in the content structure of collective agreements: as a rule, the parties include bonus indicators and systems of additional payments/allowances, health insurance measures, loans for training and other incentives and benefits, since such elements allow retaining qualified specialists and reducing staff turnover [1]. Consequently, collective bargaining performs not only a protective, but also an organizational and managerial function: it creates predictability of personnel costs, regulates the remuneration system and, at the same time, provides social support.

The relevance of the research is determined by the intersection of the sectoral specifics of labor and the institutional role of the collective agreement as a legal instrument for specifying social protection. The purpose of the article is to provide a rigorous legal and practice—oriented analysis, which makes it possible to determine which elements of social security, fixed by collective agreements, are most vulnerable to law enforcement problems and which areas of improvement should be proposed in the logic of harmonization of norms and enforcement mechanisms.

Keywords: railway transport, social partnership, labor guarantees, collective agreement regulation, labor conflicts.

References

1. 5.pdf https://sysola-r11.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/202/2525/5.pdf
2. Collective agreement as a system for regulating the relationship between society and its employees - Articles by Moscow Business School | MBSH (Moscow Business School) https://mbschool.ru/faq/articles/51789/
3. Labor Code of the Russian Federation Article 27. Forms of social partnership \ ConsultantPlus https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/e56de5e5125faeb32a87f9d32dba68e9e776ec06/
4. THE LEGAL REGULATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT IN THE FRAMEWORK OF SOCIAL PARTNERSHIP RELATIONS is the topic of a scientific article on law https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovanie-kollektivnogo-dogovora-v-ramkah-sotsialno-partnyorskih-otnosheniy
5. Collective agreement as a form of social partnership. - Ministry of Labor and Social Development of the Republic of Dagestan https://dagmintrud.ru/news/kollektivnyy-dogovor-kak-forma-sotsialnogo-partnerstva-17481
6. Collective agreement (Article 40 of the Labor Code of the Russian Federation) - Moscow City Bar Association https://advokat15ak.ru/%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9-%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80-%D1%81%D1%82-40-%D1%82%D0%BA-%D1%80%D1%84/
7. [DOC] INDUSTRY TARIFF AGREEMENT https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/cfe87bbe-1500960520.doc
8. Labor Code of the Russian Federation Article 45. Agreement. Types of agreements \ ConsultantPlus https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/4a75ab12319ef75073ca2707e0ecee3f7aaf696c/
9. Industry tariff agreement https://rspp.ru/12/4552.pdf
10. Russian Railways Collective Agreement for 2020-2022 https://dprof.ru/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%20%D0%9E%D0%90%D0%9E%20%D0%A0%D0%96%D0%94%20%D0%BD%D0%B0%202020-2022%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D1%8B.pdf
11. Social guarantees of Russian Railways employees in matters of https://mzd.rzd.ru/api/media/resources/c/27/121/13742?action=download
12. Sectoral Agreement on Railway Transport Organizations for 2026-2028 (August 28, 2025) (the document has not entered into force) | THE GUARANTOR https://base.garant.ru/412756819/
13. Social guarantees, compensations and benefits for employees \ ConsultantPlus https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_335142/dc9b3165675320dda10852b040bd1d3b4e92e2a2/
14. Social guarantees for October Railway workers https://www.rzd-partner.ru/zhd-transport/news/sotsialnye-garantii-rabotnikov-oktyabrskoy-zheleznoy-dorogi-v-pervom-polugodii-2022-goda-obespecheny/
15. Social support https://sr2023.rzd.ru/pdf/csr/ru/social-aspect_social-personnel-policy_social-support.pdf