

ОРГАНИЗАЦИЯ И ПЛАНИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

План

- 1. Основные понятия. Государственное регулирование оплатой труда в РФ.**
- 2. Организация оплаты труда в ОАО «РЖД».**
- 3. Порядок оплаты труда и премирования в ОАО «РЖД»**
- 4. Система мотивации и социальная политика в ОАО «РЖД»**

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РФ

СТ.129 ТК РФ

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплаты работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера

(или **заработная плата** - это выраженная в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, и поступает в личное потребление работника).

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Тарифная ставка (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад) - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат

Согласно ст. 132 ТК РФ «**Оплата по труду**» - заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

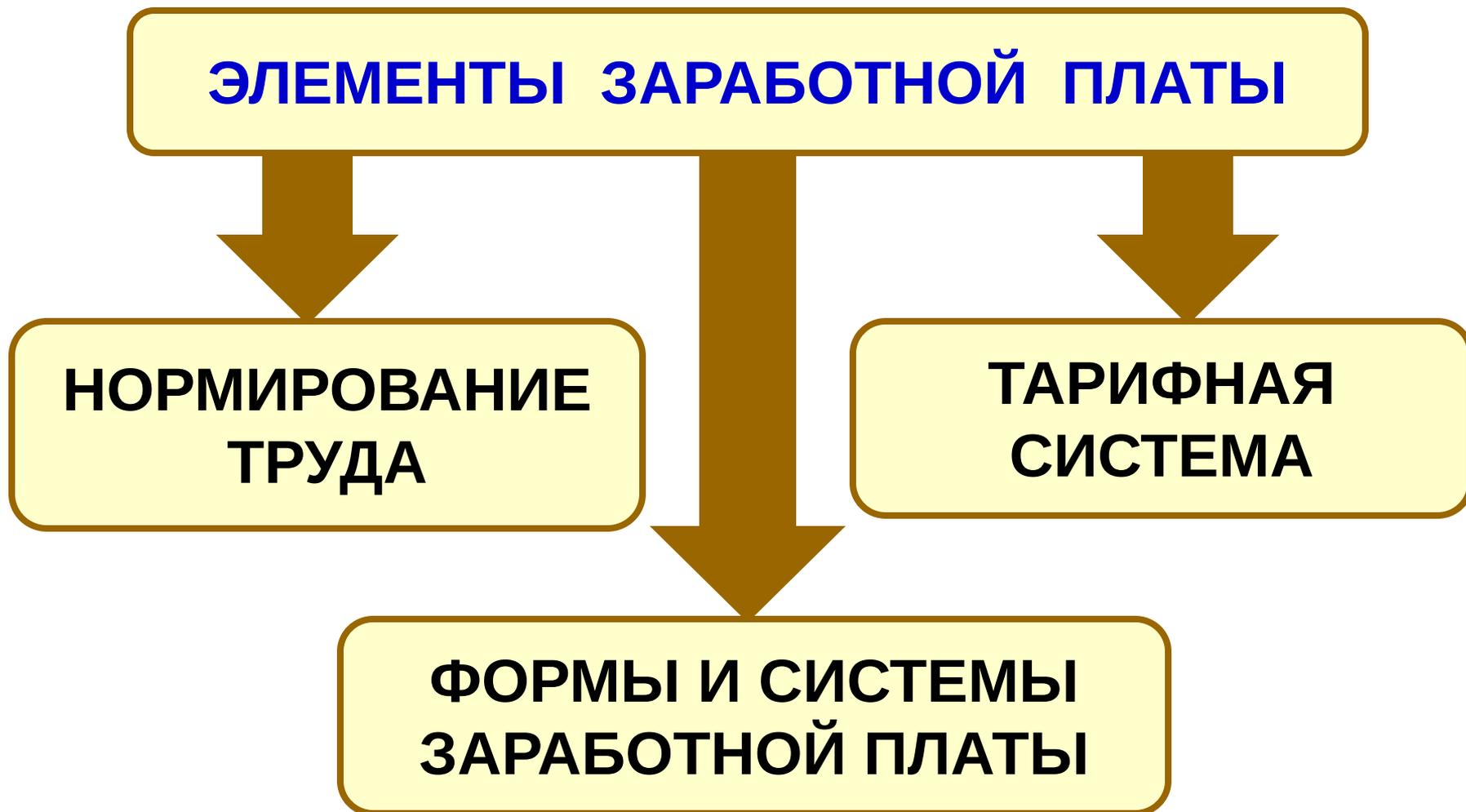
СТ.130. ОСНОВНЫЕ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

- величина минимального размера оплаты труда (МРОТ) в РФ;**
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания ЗП;**
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из ЗП по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;**
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;**
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;**
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;**
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;**
- сроки и очередность выплаты заработной платы.**

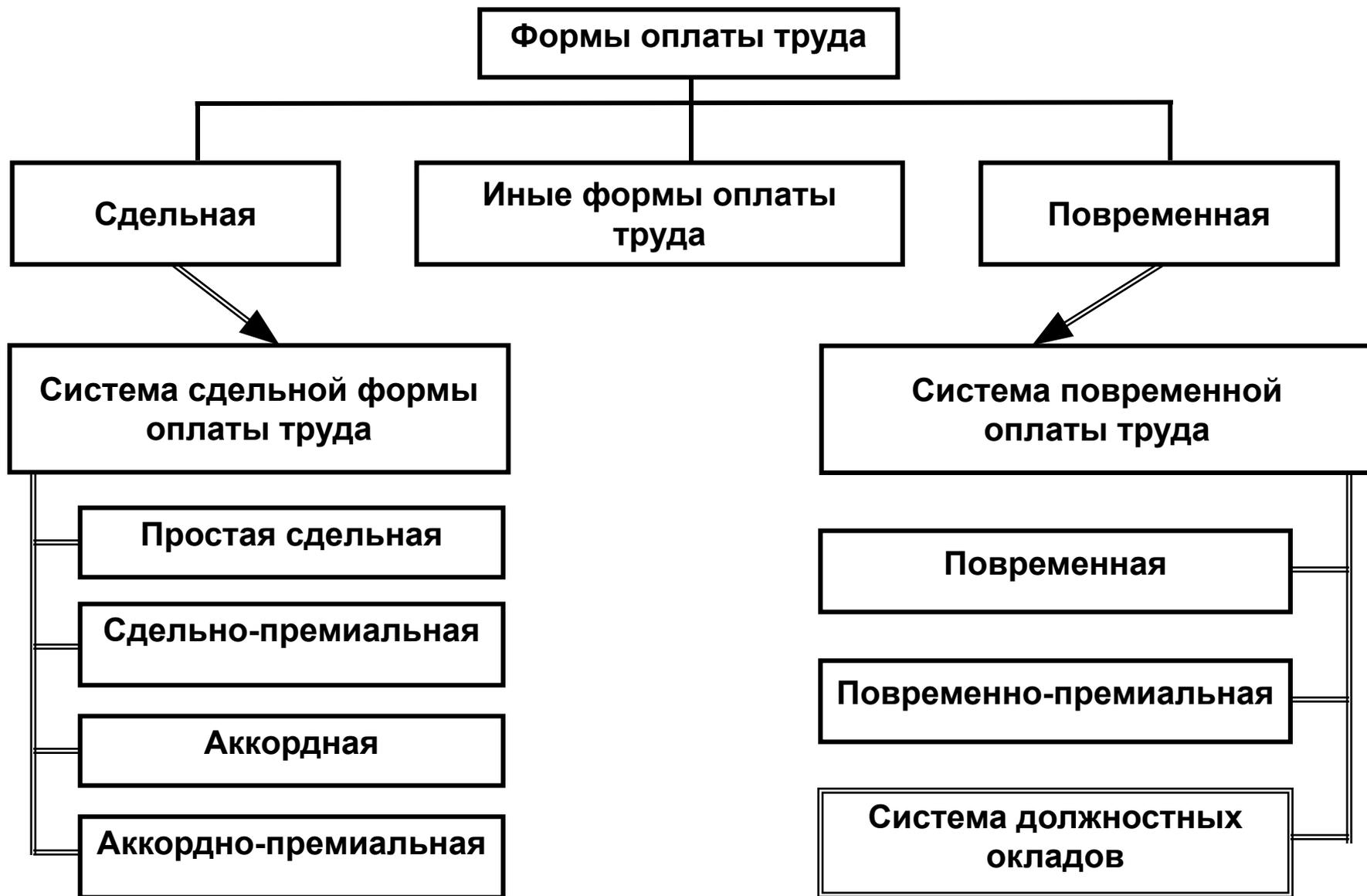
ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Заработная плата зависит от:

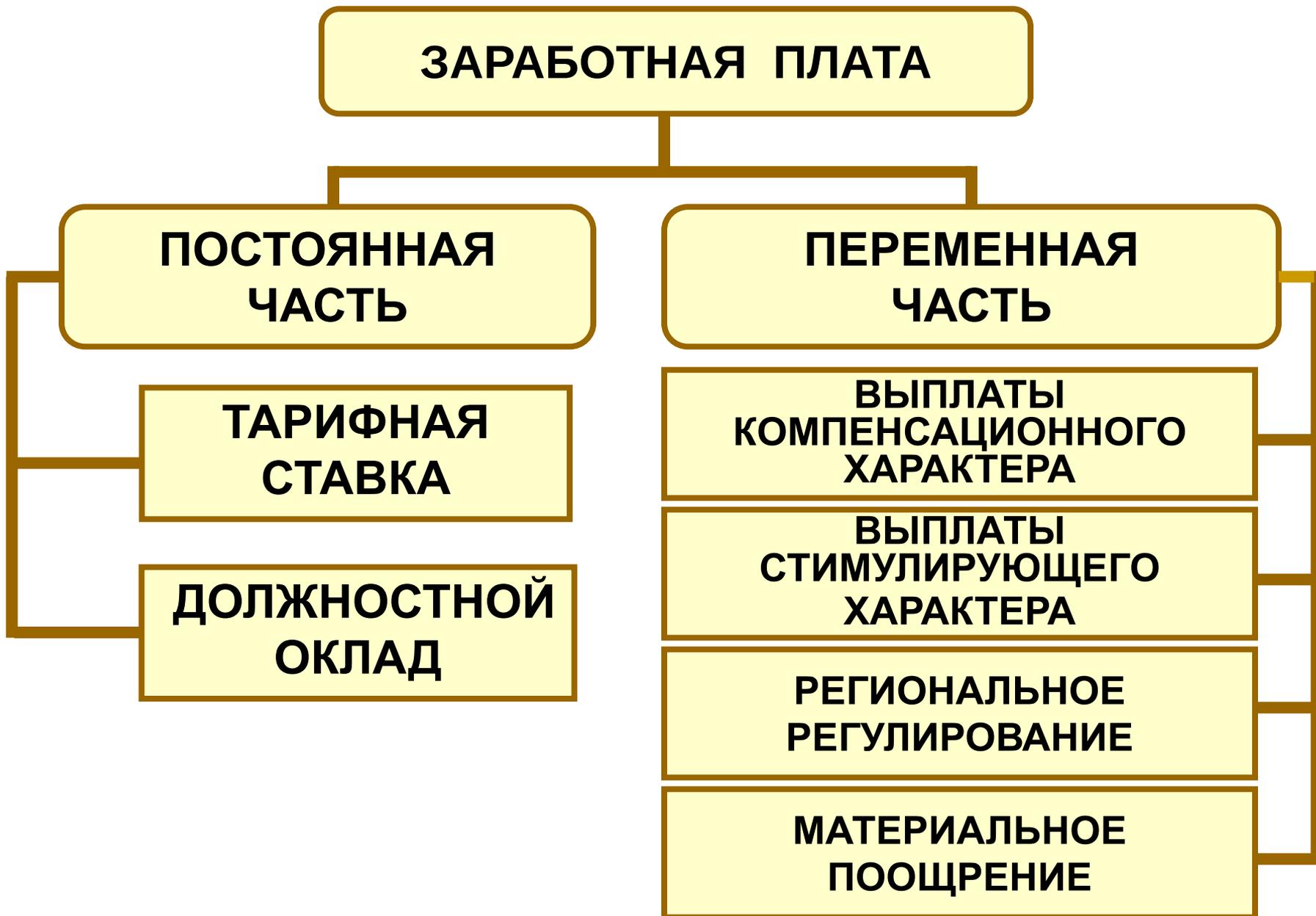
- непосредственно количества и качества труда;**
- уровня квалификации;**
- условий труда на рабочем месте;**
- района проживания (должна быть выше в отдаленных и малообжитых районах, в районах с тяжелыми климатическими условиями);**
- спроса и предложения на рынке конкретных видов труда;**
- структуры конкретного рынка вида труда.**



ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА



СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ



НОВШЕСТВА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В РАЗДЕЛЕ « ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ СВЕРХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА »

- гарантии, компенсации и льготы, связанные с производственно-технологическим процессом;**
- корпоративный социальный пакет, направленный на формирование лояльности к Компании;**
- различные виды материальной помощи, которые направлены на социальную защиту при наступлении определенных жизненных ситуаций;**
- индивидуальный социальный пакет, основной ролью которого является привлечение, развитие, мотивация и удержание работников в Компании.**

ТАРИФНАЯ СЕТКА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ (ТСР)

11

Разряды оплаты труда	Уровни оплаты труда				
	1-й	2-й	3-й	4-й	
	Тарифные коэффициенты	Тарифные коэффициенты	Тарифные коэффициенты	Тарифные коэффициенты	
				Машинисты ЛОКОМОТИВОВ	Помощники машинистов ЛОКОМОТИВОВ
1	1,00	1,14	1,22		
2	1,14	1,37	1,46		
3	1,35	1,63	1,74		
4	1,55	1,89	2,02		
5	1,73	2,12	2,26		2,13
6	1,88	2,31	2,46		2,32
7	2,03	2,50	2,66		2,60*
8	2,18	2,69	2,86	2,86	2,88*
9		2,88	3,06	3,06	
10		3,08	3,27	3,43*	
11				3,80*	
12				4,14*	

ТАРИФНАЯ СЕТКА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА СЛУЖАЩИХ

Разряды по оплате труда	Тарифные коэффициенты
2	1,38
3	1,64
4	1,90
5	2,16
6	2,38
7	2,60
8	2,80

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ЦЕЛЕЙ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА

Критерии оценки	Коэффициент значимости критерия (К)	Оценка по критериям в баллах (О)		
		3	4	5
Стаж работы в должности	0,15	до 3 лет	от 3 до 5 лет	свыше 5 лет
Профессиональные знания и навыки	0,4	Работник располагает знаниями и навыками, необходимыми для выполнения своих непосредственных обязанностей на требуемом уровне. Выполняет свою работу без дополнительных указаний и напоминаний.	Профессиональные знания превосходят требования, предъявляемые на данной должности. Работник вносит предложения по усовершенствованию процесса работы на своем участке.	Обладает глубокими профессиональными знаниями и навыками. Всегда выполняет работу в установленные сроки или досрочно. При необходимости может выполнять также работу временно отсутствующего работника своего уровня.
Качество выполнения служебных обязанностей	0,45	В целом работник выполняет свои служебные обязанности в соответствии с предъявляемыми требованиями, однако, отмечаются случаи упущений.	Работник полностью выполняет требования, предъявляемые к качеству его работы.	Качество работы полностью соответствует предъявляемым требованиям. Работник всегда проявляет ответственность за результаты своей работы и выполняет ее на высоком уровне, без ошибок. Имеет четкое понимание всех аспектов своей работы и критически анализирует ее результаты.

ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА РАБОТНИКА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЕЛИЧИНЫ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА

Итоговая оценка (ОИ) определяется по следующей

формуле:

$$\text{ОИ} = \text{К1} * \text{О1} + \text{К2} * \text{О2} + \text{К3} * \text{О3},$$

где К 1, 2, 3 – коэффициенты значимости критериев,

О 1, 2, 3 – оценка по каждому из критериев.

Итоговая оценка в баллах	Величина должностного оклада в диапазоне
3,0 - 3,6 (включительно)	Минимальная
3,6 - 4,3 (включительно)	Средняя
4,3 - 5,0 (включительно)	Максимальная

- ❑ РАБОЧИМ, ЗАНЯТЫМ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ, РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА – ДОПЛАТЫ ДО 24% ТАРИФНОЙ СТАВКИ (ОКЛАДА)**
- ❑ ЗА РАБОТУ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ – ДОПЛАТА В РАЗМЕРЕ 40% ЧАСОВОЙ ТАРИФНОЙ СТАВКИ (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА) ЗА КАЖДЫЙ ЧАС РАБОТЫ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ**
- ❑ РАБОЧИМ, ЗАНЯТЫМ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ, РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА – ДОПЛАТЫ ДО 24% ТАРИФНОЙ СТАВКИ (ОКЛАДА)**
- ❑ РАБОТА В ВЫХОДНОЙ ИЛИ НЕРАБОЧИЙ ПРАЗДНИЧНЫЙ ДЕНЬ ОПЛАЧИВАЕТСЯ В ДВОЙНОМ РАЗМЕРЕ**
- ❑ В ПЕРИОД ОСОБО СЛОЖНЫХ МЕТЕОУСЛОВИЙ НА РАБОТАХ, ВЫПОЛНЯЕМЫХ НА ОТКРЫТОМ ВОЗДУХЕ СДЕЛЬНЫЕ РАСЦЕНКИ ИЛИ ТАРИФНЫЕ СТАВКИ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) РАБОЧИМ, СПЕЦИАЛИСТАМ И СЛУЖАЩИМ МОГУТ ПОВЫШАТЬСЯ НА 10%**

- ЗА ПОФЕССИОНАЛЬНОЕ МАСТЕРСТВО:**
 - ДЛЯ III РАЗРЯДА - В РАЗМЕРЕ ДО 12 %;**
 - ДЛЯ IV РАЗРЯДА– ДО16 %;**
 - ДЛЯ V РАЗРЯДА– ДО 20 %;**
 - ДЛЯ VI РАЗРЯДА И БОЛЕЕ ВЫСОКИХ РАЗРЯДОВ – ДО 24 %****СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ ТАРИФНОЙ СТАВКИ**

- ЗА КЛАССНЫЕ ЗВАНИЯ - ВЫПЛАЧИВАЮТСЯ НАДБАВКИ**
В СООТВЕТСТВИИ С ПОЛОЖЕНИЕМ О ПРИСВОЕНИИ
КЛАССНЫХ ЗВАНИЙ РАБОТНИКАМ ЖЕЛЕЗНЫХ ДОРОГ ОТ
21 МАЯ 2005 Г. № 445.

- ДОПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ И СПЕЦИАЛИСТАМ, ИМЕЮЩИМ**
УЧЕННЫЕ СТЕПЕНИ МОГУТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ В РАЗМЕРЕ:
ДОКТОРАМ НАУК - 15 % ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА;
КАНДИДАТАМ НАУК - 10% ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА

- ДОПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ И СПЕЦИАЛИСТАМ, ИМЕЮЩИМ**
УЧЕННЫЕ СТЕПЕНИ МОГУТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ В РАЗМЕРЕ:
ДОКТОРАМ НАУК - 15 % ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА;
КАНДИДАТАМ НАУК - 10% ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА

ДОПЛАТЫ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА - 10 % ПО ИСТЕЧЕНИИ ПЕРВЫХ 6 МЕСЯЦЕВ РАБОТЫ, С УВЕЛИЧЕНИЕМ НА 10 % ЗА КАЖДЫЕ ПОСЛЕДУЮЩИЕ 6 МЕСЯЦЕВ РАБОТЫ; ПО ДОСТИЖЕНИИ 60% НАДБАВКИ - 10 % ЗА КАЖДЫЙ ПОСЛЕДУЮЩИЙ ГОД РАБОТЫ, НО НЕ БОЛЕЕ 80 % ЗАРАБОТКА

В МЕСТНОСТЯХ, ПРИРАВНЕННЫХ К РАЙОНАМ КРАЙНЕГО СЕВЕРА - 10 % ПО ИСТЕЧЕНИИ ПЕРВОГО ГОДА С УВЕЛИЧЕНИЕМ НА 10 % ЗА КАЖДЫЙ ПОСЛЕДУЮЩИЙ ГОД РАБОТЫ, НО НЕ БОЛЕЕ 50 % ЗАРАБОТКА

В ЮЖНЫХ РАЙОНАХ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА, КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ, ИРКУТСКОЙ И ЧИТИНСКОЙ ОБЛАСТЕЙ, РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ, РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ - 10 % ПО ИСТЕЧЕНИИ ПЕРВОГО ГОДА РАБОТЫ С УВЕЛИЧЕНИЕМ НА 10 % ЗА КАЖДЫЕ ПОСЛЕДУЮЩИЕ ДВА ГОДА РАБОТЫ, НО НЕ СВЫШЕ 30 % ЗАРАБОТКА

НАДБАВКИ И ДОПЛАТЫ НАЧИСЛЯЮТСЯ НА ВСЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ВЫПЛАТ, ОТНОСЯЩИХСЯ К РАЙОННОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ

МАКСИМАЛЬНО ДОПУСТИМЫЙ РАЗМЕР РЕГИОНАЛЬНОЙ НАДБАВКИ НЕ МОЖЕТ ПРЕВЫШАТЬ 40% ТАРИФНОЙ СТАВКИ (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА) РАБОТНИКА

МАТЕРИАЛЬНОЕ ПООЩРЕНИЕ

- ПРЕМИРОВАНИЕ ЗА ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА ОРГАНИЗУЕТСЯ С УЧЕТОМ УЧАСТИЯ КАЖДОГО РАБОТНИКА НА КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ И ПООЩРЕНИЯ ВЫСОКОПРОИЗВОДИТЕЛЬНОГО ТРУДА, ПРОЯВЛЕНИЯ ИНИЦИАТИВЫ, ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПЛАНОВ И ЗАДАНИЙ, СОБЛЮДЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ, ИСПОЛНИТЕЛЬСКОЙ И ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**
- НАЧИСЛЕНИЕ ПРЕМИИ ПРОИЗВОДИТСЯ НА ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД (ТАРИФНУЮ СТАВКУ) ЗА ФАКТИЧЕСКИ ОТРАБОТАННОЕ В ОЦЕНИВАЕМОМ ПЕРИОДЕ ВРЕМЯ**

ПЕРВЫЙ УРОВЕНЬ

Условия определяющие право работников филиалов ОАО «РЖД» на начисление премии, отражающие степень обеспечения безопасности движения поездов, охраны труда, пожарной безопасности и т.д. Если в отчетном периоде произошло крушение поездов, авария, события, связанные с нарушением правил безопасности движения, тяжелые несчастные случаи и несчастные случаи со смертельным исходом по вине работодателя, то премия не начисляется полностью виновным работникам и их непосредственному руководителю. Также снижается премия работникам аппарата управления.

ВТОРОЙ УРОВЕНЬ

Зависит от выполнения ключевых задач филиала или структурного подразделения (финансово-экономические показатели работы коллектива). При этом установлен дифференцированный подход в определении доли участия каждого работника в деятельности филиала – чем выше должность работника, тем больше зависимость величины премии от выполнения этих показателей, так как работники аппарата управления имеют больше возможностей по оказанию влияния на их выполнение.

ТРЕТИЙ УРОВЕНЬ

Связан с конкретными показателями трудовой деятельности отдельных работников или бригад: выполнение индивидуальной нормы, коэффициент трудового участия и т.д.

ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ УВЕЛИЧЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИИ

Дополнительное премирование

Производится за рациональное использование материальных, топливно-энергетических ресурсов, сокращение расходов, внедрение новой техники, выполнение особо важных производственных заданий, обеспечение безопасности движения поездов, ускорение оборачиваемости оборотных средств, сокращение, выявление и реализацию излишних запасов товарно-материальных ценностей, рост производительности труда, реализацию проектов, в результате которых достигается экономический эффект (экономия затрат, дополнительный доход), к юбилейным и другим знаменательным датам, по итогам соревнования.

При росте объемов перевозок и улучшении показателей к плановым параметрам премии увеличиваются.

Предусмотрено сохранение невыплаченных сумм в бригаде и перераспределение между работниками.

УМЕНЬШЕНИЕ ПРЕМИИ

В случае выявления производственных упущений в работе, ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, требований нормативных документов, наличия дисциплинированного взыскания размера премии снижается или премия не начисляется независимо от выполнения работником показателей премирования.

УЧЕТ РЕГИОНАЛЬНОЙ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СПЕЦИФИКИ

В зависимости от приоритетности задач производственно-хозяйственной деятельности руководитель филиала имеет право: изменить один показатель премирования II уровня; изменить не более двух показателей премирования III уровня; дополнять показатели II и III уровней. Для работников комплексных бригад могут устанавливаться другие показатели премирования III уровня, характеризующие конечный результат и работы.

Для оценки реального трудового вклада каждого работника в результаты деятельности производственного коллектива (бригады, участка, смены) по предложению руководителя структурного подразделения может применяться система оценки с использованием коэффициента трудового участия, который определяется и применяется при распределении премии внутри производственных коллективов.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ОАО «РЖД»

- мероприятия в рамках основного социального пакета на основе законодательства РФ;**
- мероприятия в рамках дополнительного социального пакета сверх законодательства РФ;**
- мероприятия по социальному обеспечению пенсионеров;**
- мероприятия по поддержке семей сотрудников;**
- мероприятия по поддержке семей работников, погибших на производстве;**
- мероприятия по развитию кадрового потенциала компании**
- мероприятия в рамках Единой корпоративной молодежной политики.**