



## Заработная плата работника Центральной станции связи

Начальник отдела планирования, организации и оплаты труда  
Центральной станции связи – филиала ОАО «РЖД»

Ворона Дмитрий Геннадьевич

МОСКВА 2015



## Составляющие заработной платы в ЦСС по итогам работы за III квартал 2015 года



### Наибольшие элементы:

Тариф – 49%      Премии – 14%      Стимулирующие выплаты – 4%  
Компенсации – 16%      Оплата по среднему – 14%

## Оплата по тарифу



**Постоянная часть заработной платы**  
**Тарифная часть заработной платы** рассчитывается исходя из часовой тарифной ставки (или должностного оклада), установленной в заключенном с Вами трудовом договоре, и фактически отработанного Вами времени в отчетном месяце.

**Часовая тарифная ставка** зависит от присвоенного Вам квалификационного разряда и выполняемой Вами работы. Если Вы работаете на повременной системе оплаты труда, то рассчитать свой тариф Вы можете, умножив часовую тарифную ставку на количество отработанных часов в месяц (исключая перерывы на обед).

## Компенсационные выплаты



Компенсационные выплаты — это предусмотренные трудовым законодательством доплаты и надбавки за работу в более сложных, по сравнению с нормальными, условиях труда.

Что к ним относится?

**Работа в тяжелых, вредных или опасных условиях труда:**

+ от 4% до 24% тарифной ставки.

**Работа в ночное время (с 22 до 6 часов):**

+ 40% тарифной ставки.

**Работа в выходной или праздничный день:**

+ 1 тарифная ставка за каждый час работы. По желанию работника вместо нее может быть предоставлен дополнительный день отдыха.

Кроме того, работникам, труд которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, выплачивается компенсация в размере до 150 рублей за каждые сутки, проведенные в поездке.

Если Вы работаете на открытом воздухе, в сложных метеоусловиях (морозы, метели, жара), то Вам может быть установлена доплата в размере 10% тарифной ставки за каждый час работы в таких условиях.

# Текущее премирование

*Премия — это не обязательства компании перед работником. В отличие от заработной платы, это форма поощрения за результативную работу, это материальный показатель качества и эффективности деятельности работника.*

## Каковы основные подходы к премированию

Система премирования работников филиалов ОАО «РЖД» состоит из трех уровней.

### I уровень

Условия, определяющие **право работников на получение премии**, отражают степень обеспечения безопасности движения поездов, техники безопасности и охраны труда.

Если не выполнено одно или несколько условий, право на премию теряет работник,

по вине которого это произошло, а также руководитель производственного участка, где трудится этот работник.

Остальным работникам производственных участков премия начисляется в зависимости от выполнения показателей премирования **II и III уровней**.

### II уровень

Показатели премирования этого уровня характеризуют ключевые задачи и позволяют оценивать **результативность**

**производственно-хозяйственной деятельности всего филиала или структурного подразделения.**

### III уровень

Это **индивидуальные показатели премирования**, которые характеризуют деятельность работника или группы работников (комплексной бригады, отдела).

Они устанавливаются исходя из задач, поставленных перед конкретным работником, производственным участком.

## Дополнительное премирование

Лучшие работники основных профессий получают в феврале ежегодную премию за обеспечение безаварийной работы в размере **не менее 1 месячной тарифной ставки**.

Каковы критерии оценки работников для премирования?

Это те, кто:

- непосредственно влияет на обеспечение безопасного движения поездов;
- не допустил случаев брака, нарушений технологии работы, нарушений трудовой и производственной дисциплины в течение года;
- внес наибольший вклад в достижение итоговых результатов работы своего предприятия.

Компания ценит своих работников, которые добросовестно трудятся на повышение ее имиджа. Каждые 3, 5, 10, 15 и далее каждые 5 лет непрерывной работы сотрудник получает **вознаграждение «за преданность компании» в размере:**

3 года — 2 месячные тарифные ставки

5 лет — 3 месячные тарифные ставки

10 лет — 4 месячные тарифные ставки

15 лет и далее через каждые 5 лет — 5 месячных тарифных ставок

Если Вы опытный работник и учите молодежь основам железнодорожной профессии, **являетесь наставником одного или двух стажеров, Вам выплачивается премию в размере половины месячной тарифной ставки (оклада). А если сложный процесс подготовки молодежи требует большего периода — в размере месячной тарифной ставки (оклада).**



## Стимулирующие доплаты



### **Стимул для совершенства**

В дополнение к постоянной заработной части и выплатам, предусмотренным законодательством, компания из своего бюджета выделяет дополнительные средства, стимулирующие работника к качественному и производительному труду.

Что Вы можете самостоятельно изменить в своей производственной деятельности, чтобы иметь возможность увеличивать свой заработок?

### **Слагаемые успеха —**

**профессиональный рост, выполнение ключевых показателей эффективности (КЭП), творческая инициатива и соответствие**



# Как дополнительно заработать в ЦСС?





# Дополнительное премирование и выплаты стимулирующего характера

Дополнительное премирование за экономию ТЭР

Надбавка за профессиональное мастерство, рабочим обеспечивающих высокое качество работ и освоивших выполнение работ по смежным операциям или профессиям

Ежеквартально до 1,5 среднемесячной тарифной ставки (среднемесячного должностного оклада за фактически отработанное в отчетном квартале) водителю автомобиля, водителю дрезины (помощнику), машинисту автотрисы (помощнику), машинисту экскаватора, трактористу, начальник участка производства, старшему электромеханику (ответственному за использование электроэнергии), оператору котельной, машинисту-кочегару котельной.

- 3-й разряд – в размере до 12% тарифного заработка;
- 4-й разряд – до 16%;
- 5-й разряд – до 20%;
- 6-й и более высокие разряды – до 24%

# Дополнительное премирование и выплаты стимулирующего характера

Доплата за классное звание

Ежегодно для электромехаников (включая старших)

- классное звание I класса – 25% должностного оклада;
- классное звание II класса – 15% должностного оклада

Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Доплата за ученую степень

Руководителям и специалистам, имеющим ученые степени и работающим на должностях и участках, где возможно использование их научной квалификации

- докторам наук – 15 % должностного оклада;
- кандидатам наук – 10 % должностного оклада

## Дополнительное премирование и выплаты стимулирующего характера

Зональные надбавки за особые условия работы (зоны повышенной оплаты).

Не более, чем на календарный год работникам структурных подразделений ЦСС ОАО «РЖД», проблемных по укомплектованию высококвалифицированными кадрами

Не более, чем на календарный год надбавка руководителям, специалистам и служащим за высокий уровень квалификации, высокие достижения в труде, выполнение особо важной работы

Вознаграждение за обеспечение безопасности движения

Ежегодно электромеханикам (включая старших) поездной, станционной радиосвязи в размере не менее 1 должностного оклада

Дополнительное премирование из средств мотивационного фонда

Работники отделов (групп, секторов) абонентского обслуживания и коммерческой работы, работники производственных участков до 70% должностного оклада (тарифной ставки)

## Дополнительное премирование и выплаты стимулирующего характера

Дополнительное премирование за результаты бережливого производства

Работникам, участвующим в проектах ежеквартально или по окончании проекта до 15% от стоимости фактически сэкономленных сумм затрат с учетом районных коэффициентов

Единовременное вознаграждение наставникам

Наставникам до 1 должностного оклада

Дополнительное премирование работников инженерно-врачебных бригад

Работникам, входящим в состав инженерно-врачебных бригад за полугодие до 25%

Дополнительное премирование работников за выявление, обобщение и распространение научно-технической информации

Работникам, обеспечивающим выявление, обобщение, внедрение и распространение научно-технической информации до 75% от общей суммы вознаграждения

## Региональное регулирование

Особенности оплаты труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, Южных районах Сибири и Дальнего Востока

Работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока Правительством Российской Федерации установлены районные коэффициенты (максимальный коэффициент – 1,8) к заработной плате + выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях в зависимости от района (максимальная надбавка - не более 80% заработка)

Поощрение за победу в конкурсе «Лучшая дирекция связи (в номинации)»

Премирование за победу в отраслевом соревновании

# ЗАКОН ПАРЕТО

