



Новая корпоративная система премирования

Цель: повышение материальной заинтересованности работников филиалов ОАО «РЖД» в эффективной деятельности Компании.



Корпоративная система премирования

В июле 2010 года в ОАО «РЖД» утверждена корпоративная система премирования, с учетом трехуровневого подхода, которая объединяет интересы Компании и потребности работников.

Новая система премирования позволяет:

1. Повысить стимулирование работников за повышение безопасности движения поездов и обеспечение охраны труда.
2. Повысить материальную заинтересованность в выполнении задач, поставленных как перед конкретным работником (участком, околотком, сменой), так и за результаты работы всего структурного подразделения, филиала.

Основные подходы в новой системе премирования

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

I уровень.

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

Таковыми условиями являются:

1. Отсутствие случаев крушения поездов и аварий.
2. Отсутствие событий, связанных с нарушением правил безопасности движения и эксплуатации железнодорожного транспорта.
3. Отсутствие тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом с работником по вине работодателя.

При выполнении условия премия начисляется в зависимости от выполнения показателей премирования второго и третьего уровней.

При невыполнении одного или нескольких условий, право на премию не возникает только у работников, по вине которых не выполнено условие премирования и их руководителей.

Работникам органа управления структурного подразделения премия не начисляется при невыполнении условия 1. При увеличении количества событий и несчастных случаев, премия будет начислена только по показателям третьего уровня.

II уровень

Показатели премирования, характеризующие ключевые задачи, позволяющие оценивать результативность производственно-хозяйственной деятельности всего филиала или структурного подразделения.

Основная нагрузка на выполнение этих показателей лежит на работах органа управления.

III уровень

Индивидуальные показатели премирования, характеризующие деятельность работника или группы работников (комплексной бригады, отдела).

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

Доля премии по III уровню, зависящая от результатов индивидуальной деятельности, у рабочих значительно выше, чем у работников органа управления.

Доля премии по уровням показателей премирования в общем размере премии устанавливается в зависимости от степени влияния работника на общекорпоративные результаты:

Категория работников	Доля премии по показателям премирования	
	II уровень (ключевые задачи)	III уровень (индивидуальные показатели)
Орган управления филиала, дирекции, структурного подразделения		
Руководители	0,7	0,3
Специалисты и служащие	0,6	0,4
Производственный персонал структурного подразделения		
Руководители	0,4	0,6
Специалисты	0,3	0,7
Рабочие, служащие	0,2	0,8

Начисление премии по новой системе премирования

При расчете премии в первую очередь рассматривается выполнение условий первого уровня, т.е. определяется ПРАВО работников на выплату премии.

Премия не начисляется работникам или группе работников, не выполнившим условия первого уровня. При выполнении условий I уровня рассматривается выполнение показателей премирования на следующих уровнях (II и III).

Премия работникам рассчитывается за выполнение каждого показателя премирования в отдельности. При невыполнении конкретного показателя премирования соответствующая величина премии не начисляется.

Примеры начисления премии при выполнении или частичном невыполнении условий премирования

Выполнены все условия и показатели премирования - работники структурного подразделения получают премию в полном размере

		Выполнение II уровня (ключевые задачи) структурного подразделения	Выполнение III уровня (индивидуальные показатели) работника
Предположим, что максимальный расчетный размер премии у рабочего составляет – 3000 рублей.	➡	600 рублей - (доля 0,2)	2400 рублей - (доля 0,8)
У специалиста участка – 2000 рублей	➡	600 рублей - (доля 0,3)	1400 рублей - (доля 0,7)
У руководителя участка – 2600 рублей	➡	1040 рублей - (доля 0,4)	1560 рублей - (доля 0,6)

Невыполнение условия премирования

Условия премирования

Отсутствие крушений поездов и аварий

Не выполнено

Отсутствие событий, связанных с нарушением правил безопасности движения и эксплуатации железнодорожного транспорта

Выполнено

Отсутствие тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом с работником по вине работодателя

Выполнено

В этом случае право на премию отсутствует у тех работников производственного участка, по вине которых допущена авария и всех работников органа управления структурного подразделения.

Премирования остальных работников производится по их показателям премирования.

Премирование работников органа управления регионального структурного подразделения (дирекции функционального филиала) и органа управления филиала будет осуществляться только по показателям III уровня.

Премирование работника участка структурного подразделения:

Условия премирования I уровень

Отсутствие крушений
поездов и аварий

Отсутствие событий,
связанных с нарушением
правил безопасности
движения

Отсутствие тяжелых
несчастных случаев

Выполнены



Положением о премировании установлена премия
в размере (например) **3 000 руб.**

Выплата премии производится за выполнение
установленных показателей премирования



по предприятию
(ключевые задачи)
II уровень

600 руб.



по индивидуальным
показателям
III уровень

2 400 руб.



**Не выполнены
по вине работника**



Премия не начисляется

Премирование руководителя участка



