Самарина Мария Владимировна

Samarina Maria Vladimirovna

к.э.н., доцент ИрГУПС.

PhD in Economics,

the Department of Finance and Accounting

Irkutsk State Transport University.

89041138098, samarina-mashenka@mail.ru

Иванова Валерия Сергеевна

Ivanova Valeria Sergeevna,

student Э.9-19-1,

Irkutsk State Transport University.

89648125217,valeriss193@yandex.ru

**Система стимулирования и формирования заработной платы на железнодорожном транспорте**

**The system of incentives and formation of wages in railway transport**

*Аннотация:* В данной статье рассматриваются наилучшие способы применения различных способов стимулирования труда работников, основным из которых являются денежные выплаты различного характера, так как, несмотря на цифровизацию экономического пространства и появление новых способов улучшения эффективности и рентабельности компании, именно заработная плата и другие выплаты являются самыми наиболее приемлемыми и часто применяемыми.

*Ключевые слова:* заработная плата, стимулирование труда, структура заработной платы, система управления персоналом, денежные выплаты, виды оплаты труда.

*Abstract:* This article discusses the best ways to use various ways to stimulate the work of employees, the main of which are cash payments of a different nature, since, despite the digitalization of the economic space and the emergence of new ways to improve the efficiency and profitability of the company, it is wages and other payments that are the most acceptable and frequently used.

*Keywords:* salary, labor incentives, salary structure, personnel management system, cash payments, types of remuneration.

**Введение**

Во все времена сотрудники холдинга ОАО «РЖД» являлись ведущей силой. Именно поэтому человеческие ресурсы и стимулирование работы персонала акционерного общества является актуальным вопросом, в ходе которого изучаются различные аспекты способов стимулирования работников как основной составляющей повышения эффективности работы предприятия [5].

В результате структурной реформы организация управления холдингом неоднократно менялась и меняется даже в настоящее время с целью увеличить потенциал железнодорожной отрасли Российской Федерации. С созданием дочерних обществ и отделением конкурентного сектора от ОАО «РЖД» изменилась структура оплаты труда, поскольку изменилась и система управления персоналом на различных уровнях [1]. В связи с этим в настоящее время до конца не изучены наилучшие способы применения различных способов стимулирования труда работников, основным из которых являются денежные выплаты различного характера, поскольку, несмотря на цифровизацию экономического пространства и появление новых способов улучшения эффективности и рентабельности холдинга, именно заработная плата и другие выплаты до сих пор являются самыми наиболее приемлемыми и часто применяемыми среди всех структурных подразделений акционерного общества.

**Методология исследования**

В ходе изучения материала была выявлена структура заработной платы работника холдинга ОАО «РЖД» (табл. 1).

Таблица 1 Анализ состава структуры среднемесячной заработной платы на примере одного сотрудника [3]

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | В % к итогу |
| Среднемесячная з/п | 100 |
| Оплата по тарифу | 47,1 |
| Текущие премии | 5,4 |
| Праздничные  | 1,1 |
| Простои  | 0,3 |
| Ночные  | 4,6 |
| Следование пассажиром | 1,1 |
| Оплата по среднему | 2,5 |
| Отпускные  | 11,4 |
| Материальная помощь | 3,8 |
| Классность  | 2,9 |
| Сверхурочные  | 0,1 |
| Выслуга лет | 10,4 |
| Прочие  | 9,3 |

Поскольку большую часть занимают выслуги лет и оплата по тарифу, можно сказать, что именно эти виды выплат стимулируют в большей мере работников к выполнению рабочих обязанностей и повышению эффективности рабочего времени, а также обучению и пр.

Формирование заработной платы персонала, системы управления персоналом и повышения эффективности человеческого капитала можно представить как взаимосвязь следующих составных элементов системы управления персоналом холдинга ОАО «РЖД»:

- Установление форм и методов регулирования трудовых отношений;

- анализ рынка труда и установление в соответствии норм труда и оплаты труда;

- механизм управления мотивацией персонала путём объединения всех способов мотивации и установления гибкой и прозрачной системы начисления з/п;

- охрана труда и безопасности персонала;

- развитие системы проверки человеческих ресурсов на профессионализм.

**Результаты исследования**

В холдинге зачастую применяются абсолютно обычные методы и способы стимулирования рабочего персонала и мобилизации человеческих ресурсов. Такими методами являются:

- материальное стимулирование;

- безопасность и надлежащие условия труда;

- правовая защищённость;

- гарантия занятости (параметр связан с уменьшением текучести кадров на предприятии);

- корректировка стилей работы руководителей и внутриколлективный климат;

- возможность работников развиваться, доступ к карьерному росту любого сотрудника вне зависимости от должности и заработной платы в настоящий момент, а лишь опираясь на профессиональные и личные качества работника, которые он применяет для улучшения эффективности работы холдинга;

- свобода самореализации и самовыражения сотрудников и пр [2].

Денежные выплаты, являются главным и основным инструментом при формировании стратегии стимуляции человеческого капитала ОАО «РЖД», но и переплетаются с другими видами стимулирования роста рентабельности и других экономических показателей компании. Зачастую используются денежные выплаты различного характера, которые касаются не только премирования. Ниже представлены положения, за которые предусмотрены выплаты, осуществляемые с целью стимулирования научного и других видов развития потенциала сотрудников [4]:

- денежные выплаты работникам, внедряющим в работу стандарты бережливого производства;

- за выполнение установленных показателей при осуществлении персоналом работы, а также за положительные результаты работы;

- за экономию ресурсов предприятия, в частности это касается ресурсов топливно-энергетического комплекса, поскольку их меньшее использование позволяет беречь окружающую среду;

- за обнаружение в работе состава вагона/инфраструктурных объектов и др. трудно выявляемых дефектов;

- за переработку в ночное время, в выходные и праздничные дни;

- за выполнение работ в регионах с суровым климатом, либо на тяжёлых работах, работах с вредными/опасными/иными особыми условиями труда;

- существуют доплаты за работу в сложных метеорологических условиях;

- за работу со сведениями, которые относятся к государственной тайне;

- за присвоенные классные звания, руководство бригадой, профессиональное мастерство, учёную степень и пр [8].

Помимо этих выплат, несомненно, выплачивается заработная плата, которая представляет собой в холдинге сложно систематизированную часть расходов и которая распределяется в соответствии с категориями работников по-разному. Кстати, стоит упомянуть, что некоторые из вышеперечисленных пунктов также являются поводом для повышения основной части (тарифной) оплаты труда, который не включает в себя премиальные, социальные и другие виды выплат. Ниже представлены виды оплаты труда в холдинге (рис. 2).

Рисунок 1 Виды расчёта заработной платы в холдинге ОАО «РЖД»

Тарифная ставка определяется в соответствии с количеством отработанных часов, уровнем квалификации работника (который определяет тарифный коэффициент и, соответственно, часовую тарифную ставку, по которой будет происходить оплата труда персонала). В таблице 2 приведены примеры тарифных коэффициентов для работников, выполняющих опасные работы и другие виды деятельности, являющиеся причиной повышения тарифного коэффициента.

Таблица 2 Оплата труда механизаторов комплексных бригад и грузчиков, занятых на погрузочно-разгрузочных работах (в зависимости от рода и массы груза) по повышенным тарифным коэффициентам [9].

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование работ | Тарифные коэффициенты |
| В зависимости от тарифного разряда |
| Третий тарифный разряд оплаты труда (без надбавок) | 1,63 |
| Для грузчиков |
| Погрузка/выгрузка металла в горячем состоянии, шлака, агломерата; руды, пека угля, угольного брикета, креозота, негашеной извести, цемента и пр. | 2,30 |
| Погрузка/выгрузка в ж/д вагоны, автомобили и т.д. вредных для здоровья грузов, смёрзшихся грузов, грузов массой 1 места (50 кг.) | 2,07 |
| Погрузка/выгрузка в ж/д вагоны, автомобили и пр. других грузов, на внутрискладской переработке грузов | 1,91 |
| Для механизаторов бригад (при применении средств комплексной механизации) |
| Погрузка/выгрузка на пограничных ж/д станциях, перерабатывающих экспортно-импортные грузы, в горячем состоянии металла, а также смёрзшихся грузов, вредных для здоровья грузов и грузов с массой 1 места > 50 кг. | 2,88 |
| Погрузка/выгрузка на остальных ж/д станциях (кроме пограничных) в горячем состоянии металла, а также смёрзшихся грузов, вредных для здоровья грузов и грузов с массой 1 места > 50 кг. | 2,63 |
| Погрузка/выгрузка на пограничных ж/д станциях, перерабатывающих экспортно-импортные грузы | 2,49 |
| Погрузка/выгрузка на остальных ж/д станциях (кроме пограничных) | 2,31 |

Далее тарифные коэффициенты, а также количество рабочих часов в неделю (для обычных работников – 40 часов, для отдельных групп граждан – в соответствии с законодательством Российской Федерации) и, соответственно, за период, берутся в основу для расчёта тарифной ставки.

Оклад, напротив, установлен одинаковый вне зависимости от количества отработанных в месяц часов. Например, если в январе меньшее количество рабочих часов, это не значит, что сотруднику, получающему оклад (например, инженер или экономист холдинга), выплатят меньшую сумму. Напротив, один час его работы будет стоить больше, нежели один час работы, например, в июне. Однако, если сотрудник не отработает определённое количество дней, скажем, в январе, тарифная составляющая уменьшится на большую сумму, чем она бы уменьшилась за такое же необработанное количество дней в июне или даже феврале [6].

При сдельной заработной плате сначала высчитывается среднее количество часов, необходимое работнику для осуществления одной производственной операции/изготовления одной детали вагона, локомотива и прочего оборудования (в зависимости от специализации работника). Затем, зная почасовую тарифную ставку, мы можем вычислить денежные выплаты работнику за одну, две и более изготовленных единиц [10].

**Обсуждение результатов**

Всё вышеописанное означает, что от количества отработанного времени и качества осуществления работы зависит заработная плата работника – то, с какой целью устраивается на работу любой человек. Такая система расчёта заработной платы позволяет стимулировать человеческий капитал и направить его мощности на претворение в жизнь перспективных для ОАО «РЖД» целей, среди которых не только применение энергосберегающих технологий, но и:

- улучшение работы и качества подвижного состава;

- повышение уровня безопасности движения поездов;

- использование в производственной практике экономически обоснованных норм и стандартов;

- предотвращение появления и застоя неиспользуемых ресурсов и готовой продукции;

- научная организация труда (осуществляется экономистами-нормировщиками и прочими подобными сотрудниками холдинга);

- освоение холдингом новых ниш и осуществление производства и выпуска продукции нового вида (например, пищевая продукция у ФПК, которая позволяет снизить стоимость перевозки пассажиров за счёт использования собственной продукции в вагонах-ресторанах) и пр. [10].

Ниже представлены способы и количество доплат за некоторые виды деятельности в холдинге (таблица 3) [7].

Таблица 3 Доплаты и выплаты сотрудникам за различные достижения и/или тяжёлые условия труда

|  |
| --- |
| **Работники, занятые на тяжёлых работах с вредными/опасными/иными особыми условиями труда** |
| Обслуживающие Северо-Муйский тоннель | Доплаты в размере 48% тарифной составляющей заработной платы с учётом воздействия и уровня ионизирующего излучения сверх предельно допустимой нормы |
| Обслуживающие Байкальский тоннель | Доплаты в размере 36% тарифной составляющей заработной платы с учётом воздействия и уровня ионизирующего излучения сверх предельно допустимой нормы |
| **Работникам в местностях с особыми климатическими условиями (с учётом районных коэффициентов)** |
| Мурманская область | 1,50-1,80 |
| Архангельская область | 1,20-1,40 |
| Ненецкий автономный округ | 1,50-2,00 (в зависимости от района) |
| Республика Коми | 1,20-1,80 |
| Тюменская область | 1,50 |
| Ямало-Ненецкий автономный округ | 1,30-1,80 |
| Ханты-Мансийский автономный округ – Югра | 1,30-1,70 |
| Красноярский край | 1,20-1,80 |
| Иркутская область | 1,20-1,70 |
| Республика Саха (Якутия) | 1,40-2,00 |
| Забайкальский край | 1,20-1,70 |
| Республика Бурятия  | 1,20-1,70 |
| Сахалинская область | 1,60-2,00 |
| **Работники, отработавшие сверхурочно** |
| При повременной оплате труда | Часовая тарифная ставка, либо доля должностного оклада за 1 час |
| Сдельная з/п | Исходя из установленных сдельных оценок |
| **Доплаты за работу в нерабочие праздничные и выходные дни** |
| Сдельщикам | Двойной размер |
| Работникам с часовыми тарифными ставками | Двойные сдельные расценки |
| Работникам с окладом | Размер одинарной доли должностного оклада за час работы сверх оклада (в пределах месячной работы рабочего времени)/двойная доля должностного оклада за час (при переработке) |
| **Работа в ночное время** | 40% от часовой тарифной ставки |
| **Доплаты в сложных метеорологических условиях** | 10% от тарифной составляющей з/п |
| **Компенсационные выплаты рабочим локомотивных бригад и машинистам ССПС (специальный самоходный п/с)** |
| При вождении пассажирских и пригородных поездов | 50% часовой тарифной ставки |
| В вывозном движении | 10-50% |
| Работникам без помощников машинистов | 50% |
| **За профессиональное мастерство** |
| III разряд | 12% |
| IV разряд | 16% |
| V разряд | 20% |
| VI разряд и выше | 24% |
| **Надбавка за класс квалификации** |
| 1 класс | 25% |
| 2 класс | 20% |
| 3 класс | 15% |
| Доплата за руководство бригадой | 10% |

**Выводы**

Отображённые выше данные свидетельствуют о следующем:

- происходит стимулирование работников уезжать с регионы, где количество население ниже и, соответственно, происходит нехватка работников, поскольку за работу в данных регионах ОАО «РЖД» производит различные компенсации гражданам;

- у работников различных сфер деятельности появляется стимул выполнять в свободное время сверхурочную работу, поскольку это способствует получению дополнительных выплат;

- появляется стимул развиваться и обучаться, поскольку за учёные степени и повышенные классы работники получают ежемесячно дополнительные выплаты, которые способствуют повышению уровня благосостояния населения.

Экономисты железнодорожной отрасли также считают необходимым производить повышение заработной платы ежеквартально в соответствии с индексацией, увеличением социального пакета и ростом производительности труда, которая зависит от качества человеческих ресурсов холдинга.

Необходимо также отметить, что, поскольку заработная плата персонала зависит от уровня профессионализма работника, необходимо предоставлять персоналу возможность обучаться. Так, у ОАО «РЖД» появился Корпоративный университет, целью которого является внедрение в управление персоналом инфо-системы, а также расширять кругозор работников, предоставляя им возможность проходить обучение в различных направлениях, от своей специальности до тайм-менеджмента и развития финансовой грамотности.

**Библиографический список**

1. Актуальные проблемы экономики и управления: теория и практика: тезисы докладов VII Международной научно–практической конференции. – В 4 т. – Том 1. –Воронеж: Воронежский государственный университет. – 2020. – 127 с.
2. Давыдов С. С. Совершенствование системы стимулирования труда работников структурных подразделений ОАО «РЖД» / С. С. Давыдов // Известия Петербургского университета путей сообщения. – 2012. – № 4 (33). – С. 140–146.
3. Епишкин И. А., Колганова Т. А. Особенности управления персоналом на предприятиях железнодорожного транспорта // Научный журнал. – 2020. – № 4 (49). – С.32–35.

4. Казанская Л.Ф., Потапова Т.Л., Бондарева Л.А. Система мотивации персонала при совершенствовании социально-кадровой политики на железнодорожном транспорте // Известия Перербургского университета путей сообщения. – 2012. – № 4 (33). – С.166–168.

5. Маркевич Д. В. Разработка стратегии управления персоналом организации на примере ОАО «РЖД» // Скиф. Военный Студенческой науки. – 2020. – № 7 (47). – С.240–242.

6. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов. – Москва: «ИНФРА-М». – 2018. – 312 с.

7. Методика расчёта заработной платы в ОАО «РЖД». Утверждено первым вице-президентом ОАО «РЖД» В. Н. Морозовым 28 октября 2013 г. (№363).

8. Официальный сайт ОАО «РЖД» [Электронный ресурс]: - Режим доступа: <http://rzd.ru> - Дата обращения: 27.03.2020.

9. Районные коэффициенты по регионам России в 2021 году [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://www.glavbukh.ru/art/50736-vse-rayonnye-koeffitsienty-po-regionam-rossii-v-2021> - Дата обращения 01.04.2021.

10. Стратегия развития железнодорожного транспорта в РФ до 2030 года [Электронный ресурс]: - Режим доступа: <http://doc.rzd.ru/doc/public/ru> - Дата обращения: 03.04.2020.