



КОРПОРАТИВНАЯ СИСТЕМА ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ на основе трехуровневого подхода

Департаментом по организации, оплате и мотивации труда совместно с причастными департаментами разработана новая система премирования работников с учетом выработки условий и конкретных показателей премирования



Цели

формирования трехуровневой системы премирования

Повышение материальной заинтересованности работников филиалов ОАО «РЖД» в эффективном выполнении общекорпоративных задач

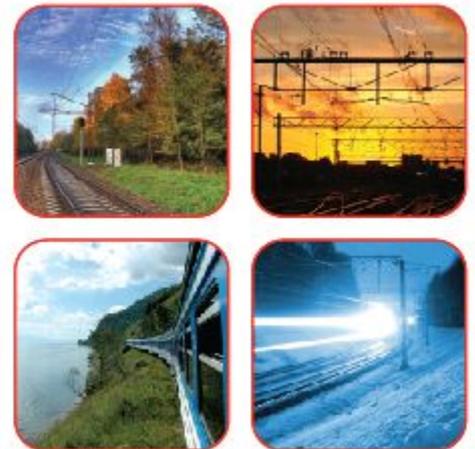
Установление единых принципов в области стимулирования работников, порядок разработки и утверждения в филиалах ОАО «РЖД» положений о премировании работников



Задачи и общекорпоративный подход при формировании трехуровневой системы премирования

Организация вовлечения каждого работника в решение корпоративных задач путем создания механизмов материальной заинтересованности и ответственности всех работников компании в результативности ее деятельности

Размер премирования каждого работника поставлен в зависимость от общих результатов деятельности филиала (структурного подразделения) и его индивидуальной работы



Принципы премирования работников на основе трехуровневого подхода

I уровень Условия премирования работников

Условия, определяющие право работников филиалов на получение премии

Степень обеспечения безопасности движения поездов
Соблюдение техники безопасности и охраны труда

II уровень Ключевые задачи структурного подразделения

Ключевые задачи, позволяющие оценивать результативность производственно-хозяйственной и экономической деятельности филиала, структурного подразделения

Например:
- План производительности труда
- «Право» Эксплуатационных расходов
- План погрузки

III уровень Показатели индивидуальной деятельности работника

Отражают результативность индивидуальной деятельности работника (группы работников)

Например:
- Выполнение плана погрузки;
- Выполнение плана выгрузки;
- Выполнение норм простоя местного вагона на ответственности ОАО «РЖД»

Текущее премирование работника с учетом трехуровневого подхода для грузовой станции Новокуйбышевская Маневровый диспетчер (35%)



Текущее премирование работника с учетом трехуровневого подхода для грузовой станции Новокуйбышевская Дежурный станционного поста централизации (35%)



Текущее премирование работника с учетом трехуровневого подхода для грузовой станции Новокуйбышевская Дежурный по станции (35%)



Текущее премирование работника с учетом трехуровневого подхода для грузовой станции Новокуйбышевская Дежурный по сортировочной горке (40%)



Текущее премирование работника с учетом трехуровневого подхода для грузовой станции Новокуйбышевская Составитель поездов (65%)



Текущее премирование работника с учетом трехуровневого подхода для грузовой станции Новокуйбышевская Сигналист (45%)



Текущее премирование работника с учетом трехуровневого подхода для грузовой станции Новокуйбышевская Регулировщик скорости движения вагонов (включая старшего) (55%)



Текущее премирование работника с учетом трехуровневого подхода для грузовой станции Новокуйбышевская Приемосдатчик груза и багажа (40%)



Текущее премирование работника

с учетом трехуровневого подхода для грузовой станции Новокуйбышевская АУП (35%)

