РАЗДЕЛ 2. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Тема 2.2. Экономика труда в структурных подразделениях филиалов ОАО «РЖД». Социально-трудовые отношения в открытом акционерном обществе «Российские железные дороги» (2 часа)

План:

1. Основы организационного управления.
2. Виды производительности труда, основные факторы, влияющие на рост производительности труда.
3. Заработная плата. Корпоративная система премирования работников ОАО «РЖД».
4. Социальные гарантии работникам и членам их семей.
5. Практическое задание.

1. Основы организационного управления

Организационной структурой называют совокупность служб и отделов, основной задачей которых является разработка и реализация разного рода управленческих решений. РЖД — одна из самых крупных в мире транспортных компаний. Эксплуатационная длина железнодорожных путей России составляет 85,5 тыс. км. При этом электрифицированных — 42,3 тыс. км. В настоящее время ОАО РЖД является активно развивающейся вертикально-интегрированной компанией. Следуя лучшим стандартам организационной деятельности, она признает корпоративное управление необходимым условием успешности хозяйственной деятельности и повышения привлекательности в плане инвестирования. Собственно, сами железные дороги в 21 веке развиваются в духе времени — запускаются скоростные магистрали, открываются онлайн-кассы и т. д.

Организационная структура РЖД включается в себя множество отделов и организаций.

Органы управления ОАО "РЖД"

1. Общее собрание акционеров. Поскольку единственным акционером общества является Российская Федерация и от ее имени полномочия осуществляются Правительством РФ, то решения собраний акционеров принимаются Правительством единолично и оформляются письменно.
2. Совет директоров общества. Назначается Правительством РФ.
3. Генеральный директор – председатель правления общества. Назначается Правительством РФ.
4. Правление общества.
5. Ревизионная комиссия общества

Филиалы ОАО "РЖД":

- филиалы – железные дороги;
- функциональные филиалы;
- филиалы – перевозочные компании;
- филиалы в области технико-экономического и финансового обеспечения;
- филиалы в области капитального строительства;
- филиалы в области ремонта подвижного состава;
- филиалы в области путевого хозяйства;
- филиалы в области информатизации и связи;
- филиалы в области социальной сферы;
- филиалы – проектные бюро;
- иные филиалы.

Представительства ОАО "РЖД"

- Представительство в Венгрии (г. Будапешт).
- Представительство в Германии (г. Берлин).
- Представительство в Китае (г. Пекин).
- Представительство в Северной Корее (г. Пхеньян).

- Представительство в Польше (г. Варшава).
- Представительство в Словакии (г. Братислава).
- Представительство в Украине (г. Киев).
- Представительство в Финляндии (г. Хельсинки).
- Представительство в Белоруссии (г. Минск).
- Представительство в Эстонии (г. Таллинн).
- Представительство во Франции (г. Париж).

Дочерние и зависимые общества ОАО "РЖД".

Основные виды деятельности:

- Перевозка грузов и пассажиров.
- Обслуживание и ремонт подвижного состава.
- Проектирование и конструкторская деятельность.
- Обслуживание инфраструктуры.
- Торговля промышленными и продовольственными товарами.
- Снабженческо-сбытовая деятельность.
- Образовательная деятельность.
- Внешнеэкономическая деятельность.

2. Виды производительности труда, основные факторы, влияющие на рост производительности труда.

Производительность труда – показатель эффективности использования рабочей силы; измеряется количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным одним работником за определенный период времени. Выделяют следующие виды производительности труда:

- *Индивидуальная производительность труда* – это производительность труда отдельного конкретного работника или производительность труда в конкретном производственном подразделении, на предприятии.
- *Локальная производительность труда* – производительность труда в конкретном регионе или в данной отрасли.
- *Общественная производительность труда* – это производительность труда по народному хозяйству, экономике страны в целом.

Различают три метода измерения производительности труда:

1. *Натуральный метод измерения* состоит в том, что производительность труда (или выработка) определяется путем деления количества произведенной продукции в натуральном измерении (штуках, тоннах, метрах и т.п.) на число работников или количество затраченного рабочего времени.

2. *Стоимостной метод* заключается в том, что показатель производительности труда определяется как соотношение произведенной продукции, выраженной в денежных единицах (валовая или товарная продукция, валовой оборот, нормативная стоимость обработки и т.п.), к числу работников или к затратам рабочего времени.

3. *Трудовой метод* применяется при наличии научно-обоснованных норм; на рабочих местах, в бригадах, на производственных участках и в цехах при выпуске разнообразной незавершенной продукции производительность труда определяется в нормо-часах. Объем производства измеряется в нормированном рабочем времени, а производительность труда определяется путем деления объема выполненной работы в нормо-часах на среднесписочную численность рабочих.

Основные факторы, влияющие на рост производительности труда:

1) рациональное использование ресурсов, в том числе трудовых ресурсов и рабочего времени;

2) модернизация производства, оптимизация производственных процессов;

3) совершенствование управленческих инструментов, нацеленных на повышение вовлеченности персонала, ориентацию сотрудников на эффективную и продуктивную работу;

4) совершенствование эффективно функционирующей системы оплаты труда, моральной и материальной мотивации.

3. Заработная плата. Корпоративная система премирования работников ОАО «РЖД».

Существуют две формы оплаты труда: сдельная и повременная. Каждая из них имеет разновидности, которые принято называть системами.

Формы оплаты труда

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, контрактами.

Заработная плата состоит из:

I. Основной части зарплаты (постоянной)

- тарифная часть – ставка
- должностной оклад

II. Дополнительной части зарплаты (переменной)

- сдельный приработок;
- премии:
  - а) из ФОТ (фонда оплаты труда)
    - текущее премирование;
    - единовременное премирование.
  - б) из других источников
    - за экономию топлива и электроэнергии;
    - за сбор, хранение и отгрузку лома черных металлов;
- вознаграждение по итогам работы за год;
- надбавки (компенсации):
- за работу в ночные и вечерние смены
- за разъездной характер работы
- за работу в выходные и праздничные дни
- за характер работы
- за работу в сверхурочное время

- надбавки (стимулирующие):
- за класс квалификации
- за совмещение профессий
- за выслугу лет
- за профессиональное мастерство
- персональные
- районные коэффициенты
- за работу в районах Крайнего Севера

Премия каждого работника поставлена в зависимость от состояния дел с безопасностью движения поездов и охраной труда, от основных результатов деятельности филиала, структурного подразделения и индивидуального труда каждого работника.
Первые два уровня премирования зависят от результатов работы структурного подразделения или филиала в целом, а третий уровень – от индивидуального вклада работника или группы работников.

Доля премии по показателям премирования, %

Учёт региональной и производственной специфики

В зависимости от приоритетности задач производственно-хозяйственной деятельности руководитель филиала имеет право:
изменять один показатель премирования II уровня; изменять 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 их 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.

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 отчётном периоде произошло крушение поезда, авария, события, связанные с нарушением правил безопасности движения, тяжёлые 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 объёмов 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 дисциплинарного взыскания размер премии снижается или премия не начисляется независимо от выполнения работником показателей премирования.

4. Социальные гарантии работникам ОАО РЖД и членам их семей

Корпоративная поддержка РЖД помогает строить карьеру и уверенно смотреть в будущее.

- ✓ Материальная поддержка к отпуску - один раз каждый год.
- ✓ Дополнительный оплачиваемый отпуск - от 3 до 14 дней в зависимости от графика работы, должности и условий труда на рабочем месте.
- ✓ Выплаты при рождении или усыновлении ребенка - доплаты к государственным выплатам, в том числе ежемесячное детское пособие до 3 лет — по 5100 ₽ на каждого ребенка.
- ✓ Корпоративные детские сады и школы - места в 100+ частных детских садах и школах с компенсацией оплаты до 80% стоимости.
- ✓ Бесплатный проезд на работу и учебу - бесплатный проезд на железнодорожном транспорте от дома до места работы, учебы и обратно.
- ✓ Корпоративная пенсионная система - железнодорожный пенсионный фонд приумножает накопления сотрудников и выплачивает корпоративные пенсии. Участие компании в пенсионных взносах составляет 50%.

Компания заботится о комфорте и благополучии своих сотрудников – помогает улучшать жилищные условия и приобретать жилье с корпоративными льготами.

- ✓ От 2 до 4,5% льготная ставка ипотеки.
- ✓ 980 000 м² корпоративного жилья.
- ✓ 70% компенсация стоимости найма жилья.
- ✓ Корпоративная ипотека от 2%
- ✓ Субсидия на большую часть процентов по ипотеке: работник оплачивает 4,5%, а молодой специалист – 2% годовых.

Поддержка молодых родителей: субсидия при рождении или усыновлении ребенка – погашение части кредита в период выплаты корпоративной ипотеки.

Поддержка социально незащищенных граждан: субсидия на приобретение или строительство жилья для социально незащищенных граждан: инвалидов труда, одиноких родителей и многодетных семей.

Корпоративное жилье, компенсация найма: сотрудники, чьи профессии и должности входят в Перечень, могут получить корпоративное жилье из фонда компании. При самостоятельном найме жилья компания компенсирует до 70% стоимости найма.

Для семей сотрудников РЖД действует масштабная сеть медицинских учреждений, санаториев и детских лагерей по всей России.

Бесплатная медицина по ДМС

Отдых и лечение в санаториях, пансионатах и базах отдыха РЖД в экологически чистых зонах и природных заповедниках. Компания компенсирует от 50 до 90% стоимости путевки.

Сеть летних лагерей и баз отдыха для 60 000 детей сотрудников ежегодно. Компания компенсирует от 75 до 90% стоимости путевки.

Программы корпоративного спорта - оплата занятий в спортивных клубах и секциях до 20000 ₽ в год. Общекорпоративные соревнования: лыжные гонки, пляжные виды спорта и шахматы, хоккей и волейбол, спартакиада сотрудников РЖД.

Также выполняются программы по повышению уровня образования (СПО, ВПО) и квалификации работников. Существует система премирования «за верность компании» - выплаты работающим от 5 лет и другие формы материального стимулирования. Кроме материальной мотивации, предусмотрены и моральные поощрения – грамоты, дипломы, памятные подарки, статьи в отраслевых СМИ, доска Почёта, награды (медали, ордена, почетные знаки).

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

(для самостоятельного выполнения)

Расчет заработной платы работника структурного подразделения филиала ОАО «РЖД» в соответствии со структурной схемой начислений. Удержание из заработной платы в соответствии с законодательством и сверх законодательства РФ.

Задача. Произвести расчет заработной платы работника структурного подразделения филиала ОАО «РЖД», тарифная ставка которого составляет **Т = 193,4** рубля, за отработанное время в количестве **t = 144 часов**, премия из ФОТ составляет **П = 25%**, районный коэффициент **Р = 30%**, северные надбавки **Нсев = 50%**. Удержание из заработной платы: **НДФЛ = 13%**, в **НПФ = 2%**, профсоюзный взнос **Профвзн = 1%**.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОЯСНЕНИЯ к задаче:

Для решения задачи необходимо применить формулы:

1. Рассчитать размер зарплаты за отработанное время по формуле

$$З_1 = Т * t$$

2. Найти размер премии

$$П = З_1 * 25 / 100$$

3. Найти сумму

$$З_2 = З_1 + П$$

4. Рассчитать размер надбавок (районный и северный)

$$З_3 = З_2 * 30 / 100$$

$$З_4 = З_2 * 50 / 100$$

$$З_5 = З_3 + З_4$$

5. Суммируя полученные результаты, определить начисленную зарплату работнику

$$\mathbf{З = З_2 + З_5}$$

6. Произвести расчет удержаний

$$НДФЛ = З * 13 / 100$$

$$НПФ = З * 2 / 100$$

$$ПрофВзн = З * 1 / 100$$

7. Сумма удержаний составляет

$$Отч = НДФЛ + НПФ + Профвзн$$

8. Определить, какую сумму должен получить работник

$$\mathbf{З_{ПЛ} = З – Отч}$$

9. Выберите из предложенного списка правильный ответ:

а	27849,6 руб.
б	34812 руб.
в	62661,6 руб.
г	52635,744 руб.

Решение и ответы направляйте на электронную почту gbpashkova2019@yandex.ru