

## Система оплаты и мотивации труда

В рамках осуществления социальной политики в Компании проводится постоянная целенаправленная работа по совершенствованию системы оплаты и мотивации труда работников. Это позволяет стимулировать работников к повышению производительности труда и достижению высоких производственных результатов, а также поддерживать в Компании высококвалифицированный персонал.

В условиях значительного инфляционного давления Компания стремится повышать конкурентоспособность заработной платы работников, выполняя свои обязательства в рамках Коллективного договора ОАО «РЖД». В 2023 году были проведены три индексации заработной платы: на 2,63 % с 1 марта, на 3 % с 1 октября и на 2,12 % с 1 ноября.

Средняя заработная плата работников Компании, занятых во всех видах деятельности, за отчетный год составила 85,3 тыс. руб. Это на 12,8 % выше уровня 2022 года (75,6 тыс. руб.). Реальная заработная плата возросла на 6,5 %.

**Среднемесячная заработная плата работников, занятых во всех видах деятельности, тыс. руб.**

85,3	2023
75,6	2022
65,8	2021
61,4	2020
58,5	2019

<sup>1</sup> За исключением Ямало-Ненецкого автономного округа и Сахалинской области.

ОАО «РЖД» удерживает позиции по уровню заработной платы на рынках труда. В 2023 году заработная плата работников Компании была на 14 % выше средней заработной платы по стране и превысила уровень заработной платы во всех субъектах Российской Федерации<sup>1</sup>.

В Компании выстроен классический подход к системе материальной мотивации труда персонала, которая включает в себя текущее и дополнительное премирование. Текущее премирование направлено на повышение материальной заинтересованности работников в достижении как индивидуальных, так и коллективных результатов деятельности. Действующая система текущего премирования в 2023 году позволила выполнить основные объемные и качественные показатели.

Дополнительное премирование ориентирует производственный персонал на решение адресных производственных задач. В 2023 году дополнительные премии получили:

- 87,2 тыс. человек — за обеспечение безопасности движения;
- 117,6 тыс. человек — за экономию топливно-энергетических ресурсов;
- 2,5 тыс. человек — за предупреждение случаев производственного травматизма, связанного с наездом подвижного состава;

- 6,7 тыс. человек — за предупреждение случаев производственного травматизма с потерей трудоспособности работников (в том числе со смертельным исходом) уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации ОАО «РЖД» РОСПРОФЖЕЛ;
- 1,9 тыс. человек — за обнаружение трудновывяляемых дефектов в грузовых и пассажирских поездах;
- 1,8 тыс. человек — за выявление нарушений, допущенных при ведении поезда и маневровой работе;
- 2,5 тыс. человек — за снижение непроизводительных потерь рабочего времени работников локомотивных бригад;
- 14 тыс. человек — за результаты внедрения проектов бережливого производства;
- 7,7 тыс. человек — за наставническую деятельность;
- 3,3 тыс. человек — за содействие изобретательству и рационализации.

Корпоративная система оплаты труда работников ОАО «РЖД», включая размеры часовых тарифных ставок (для рабочих) и месячных должностных окладов (для руководителей, специалистов и служащих), компенсационные и стимулирующие выплаты, распространяется на всех работников Компании независимо от их гендерной принадлежности.

## Отношение стандартной заработной платы начального уровня к установленной минимальной заработной плате за отчетный период

GRI 202-1

Регион	Размер минимальной заработной платы в регионе на 01.01.2023, руб.	Размер минимальной заработной платы в ОАО «РЖД» на 01.01.2023, руб.	Отношение к размеру минимальной заработной платы, %	Комментарий
Российская Федерация	16 242	16 242	100	Работникам ОАО «РЖД», полностью отработавшим за учетный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда, производится доплата до минимального размера заработной платы, установленного в субъекте Российской Федерации
Брянская область	16 242	16 242	100	
Курская область	16 242	16 242	100	
Свердловская область	16 242	16 242	100	
Новгородская область	16 242	16 242	100	

### Производительность труда

Рост производительности труда для ОАО «РЖД» является одной из ключевых задач, что достигается за счет реализации мероприятий Программы по повышению производительности труда, в число

которых входят внедрение новой техники и технических средств, совершенствование и изменение технологических процессов, проведение организационных мероприятий, совмещение профессий и расширение зон обслуживания.

В отчетном году производительность труда работников Компании, занятых на перевозочных видах деятельности, выросла к аналогичному периоду 2022 года на 2,1 %.

## Обучение и развитие персонала

В Компании функционирует целостная система непрерывного развития и обучения персонала — от линейного уровня до топ-менеджмента.

Основополагающие документы:

- Программа развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период до 2025 года<sup>1</sup>;

- Положение об обучении и о развитии руководителей и специалистов ОАО «РЖД»<sup>2</sup>;
- Программа по совершенствованию системы развития и обучения рабочих и служащих в ОАО «РЖД» до 2025 года<sup>3</sup>;

- Правила организации подготовки и профессионального развития персонала ОАО «РЖД»<sup>4</sup>;
- Положение об организации подготовки и профессионального развития рабочих и служащих ОАО «РЖД»<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Распоряжение ОАО «РЖД» от 14 декабря 2020 года № 2757/р.

<sup>2</sup> Распоряжение ОАО «РЖД» от 9 июня 2020 года № 1241/р.

<sup>3</sup> Распоряжение ОАО «РЖД» от 18 декабря 2020 года № 2827/р.

<sup>4</sup> Утверждены ОАО «РЖД» от 5 апреля 2021 года № 493.

<sup>5</sup> Распоряжение ОАО «РЖД» от 21 марта 2022 года № 675/р.