УДК 656.2

ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ ПРЕМИРОВАНИЯ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА СОТРУДНИКОВ УРАЛЬСКОГО ФИЛИАЛА АО «ФЕДЕРАЛЬНАЯ ПАССАЖИРСКАЯ КОМПАНИЯ»

Судакова А.Д.

ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения», Екатеринбург, e-mail: anna-fedchenok@yandex.ru

Система премирования на предприятии – это тонкий инструмент повышения производительности работников. Грамотная оценка деятельности работника помогает эффективно руководить и оценивать индивидуальный вклад сотрудника в общее дело. Однако предприятия с высоким уровнем опасности травматизма должны закладывать в премирование результаты работы с точки зрения техники безопасности и выполнения норм по охране труда работников. На сегодняшний день вопрос размера премирования за соблюдение техники безопасности и выполнение нормативов по текущему и оперативному контролю имеет прямо пропорциональную зависимость. Совершенствование системы премирования на предприятии невозможно без пересмотра и постоянного обновления стимулирующих надбавок за эффективную работу без производственных травм. Актуальность выбранной тематики прослеживается в серии статей автора.

Ключевые слова: железнодорожный транспорт, безопасность труда, охрана труда, система премирования

THE APPLICATION OF THE BONUS SYSTEM TO ENSURE THE SAFETY OF EMPLOYEES OF THE URAL BRANCH OF JSC «FEDERAL PASSENGER COMPANY»

Sudakova A.D.

Ural State University of railway transport, Ekaterinburg, e-mail: anna-fedchenok@yandex.ru

The bonus system at the enterprise, is a subtle tool to enhance the performance of employees. A professional evaluation of the activities of the worker helps you effectively manage and evaluate the individual contribution of the employee to the common cause. However, enterprises with a high level of risk of injury must lay in awarding the results in terms of safety and the enforcement of regulations on labor protection of workers. Today the issue of size of bonuses for compliance with safety and performance standards for current and operational controls has a directly proportional relationship. Improvement of the bonus system at the enterprise is impossible without a review and constant renewal of additional incentives for their effective work without any industrial accidents. The relevance of the chosen themes can be traced in a series of articles of this author

Keywords: railway transport, safety of work, oran labor, bonus system

АО «Федеральная пассажирская компания», как и любое другое предприятие железнодорожного транспорта, строит свою безопасность, основываясь на комплексе правовых документов, который носит обязательный характер. К таким документам относятся:

1. Трудовой кодекс РФ.
2. Приказ АО «ФПК» от 6 ноября 2012 года № 432 «О видах поощрений в открытом акционерном обществе “Федеральная пассажирская компания”».
3. Стандарт АО «ФПК» 1.15.001.-2014 «Система управления охраной труда в акционерном обществе «Федеральная пассажирская компания». Общие положения».

Помимо вышеуказанных нормативных документов, применяемых в Уральском филиале АО «ФПК», для рассмотрения вопроса о применении системы премирования для обеспечения безопасности труда необходимы следующие документы:

4. Положение о премировании работников Уральского филиала АО «Федеральная пассажирская компания» от 20 августа 2014 года.
5. Положение об организации системы контроля за состоянием охраны труда в Уральском филиале АО «ФПК».

Стимулирование и развитие коллективной и персональной ответственности работников за соблюдение правил безопасности труда является одним из ключевых обязательств АО «ФПК» для успешной реализации политики в области охраны труда [1].

Для успешного выполнения данных обязательств в Уральском филиале применяется система премирования при выполнении показателей по безопасности труда работников [2].

Система премирования работников включает в себя две формы материального поощрения.

Премирование, связанное с безопасностью труда, относится к текущему. Данные показатели являются индивидуальными для каждой профессии, и их выполнение

или невыполнение учитывается при оценке личного трудового вклада работника [3].

Применение системы премирования сотрудников по установленным показателям в области безопасности труда в Уральском филиале АО «ФПК» осуществляется на основании данных, полученных по результатам системы контроля за соблюдением требований охраны труда. Предусмотренная система контроля проводится путем целевых и оперативных проверок, а также при помощи трехступенчатого контроля.

Для анализа состояния условий и охраны труда, оперативных и статистических данных, роста несчастных случаев с тяжелым и смертельным исходом на производстве, а также по указанию руководителя и с целью устранения недостатков, выявленных комплексными проверками, инициируется целевая проверка.

Оперативную проверку проводят руководители и специалисты аппарата управления не реже одного раза в месяц в соответствии с СТО ФПК 1.15.001-2014 «Система управления охраной труда в акционерном обществе “Федеральная пассажирская компания”». Целью оперативного контроля является проверка соблюдения требований охраны труда и соответствие производственных процессов нормам безопасности.

Суть трехступенчатого контроля представлена на рис. 1.

Рис. 1. Этапы проведения трехступенчатого контроля безопасности труда на предприятии

Примеры индивидуальных показателей безопасности труда

Профессия	Наименование показателя, относящегося к безопасности труда	Порядок оценки выполнения показателя	Процент премии, предусмотренный по Положению за данный показатель
Начальник пассажирского поезда	Недопущение случаев производственного травматизма	Выполнен	6
	Отсутствие неисправностей по вине поездной бригады	Выполнен	6
Проводник пассажирского вагона	Отсутствие замечаний непосредственно руководителя по соблюдению технологии выполняемых работ	Выполнен	7
Специалисты, занятые вопросами охраны труда и промышленной безопасности	Отсутствие случаев производственного травматизма	Выполнен	12
	Выполнение плана по программе промышленной безопасности	Выполнен	6

Если по результатам трехступенчатого контроля показатель, связанный с безопасностью труда, выполнен, то процент премии, предусмотренный по данному показателю системой премирования Уральского филиала АО «ФПК», учитывается при оценке личного трудового вклада работника. Если же не выполнен, то соответствующий процент премии не учитывается [7].

В таблице приведены примеры показателей безопасности труда, учитывающиеся при определении процента премии отдельно по профессиям.

Подводя промежуточные итоги, из вышеизложенного следует сделать вывод, что применение системы премирования в Уральском филиале АО «ФПК» необходимо. Благодаря такому методу мотивации работников, повышается их осознание серьезности и ответственности за свою безопасность труда и безопасность труда окружающих [6].

В таблице, представленной в предыдущей статье по данной тематике [4], показано как влияет выполнение показателя, связанного с безопасностью труда, на итоговый процент премии к выплате у проводника пассажирского вагона, при условии, что все остальные показатели выполнены [5].

Как видно из расчетов, представленных в данной таблице, показатель, связанный с безопасностью труда, оказывает немаловажное влияние на итоговый процент премии к выплате у проводника пассажирского вагона. Разница при выплате премии по исследуемому показателю составляет ±7,7 %, данное различие считается существенным, что в денежном выражении находится от размера установленного оклада по формуле

$$П_{р_{руб}} = ДО \cdot П_{р_{\%}}, \text{ руб.}, \qquad (*)$$

где ДО – должностной оклад, руб.

Тогда размер премии в денежном выражении будет выглядеть следующим образом.

В расчете на одного проводника с выполнением показателя по безопасности труда:

$$П_{р_{руб}} = 16531 \cdot 37,4\,\% = 6182,6 \text{ руб.}$$

В расчете на одного проводника без выполнения показателя по безопасности труда:

$$П_{р_{руб}} = 16531 \cdot 29,7\,\% = 4909,7 \text{ руб.}$$

Разница выплачиваемой премии составит

$$\Delta П_{р_{руб}} = 6182,6 - 4909,7 = 1272,9 \text{ руб.}$$

Для всего контингента проводников пассажирских вагонов затраты, связанные с выплатой премии, в зависимости от показателя безопасности труда составят:

При выполнении всеми проводниками данного показателя:

$$\sum П_{р_{руб}} = 6182,6 \cdot 3181 = 19,7 \text{ млн руб.}$$

При невыполнении всеми проводниками данного показателя:

$$\sum П_{р_{руб}} = 4909,7 \cdot 3181 = 15,6 \text{ млн руб.}$$

Разница составит

$$\Delta \sum П_{р_{руб}} = 19,7 - 15,6 = 4,1 \text{ млн руб.}$$

Данное изменение представлено на рис. 2 и 3.

Из представленных расчетов и рис. 2 следует вывод, что выполнение показателя по безопасности труда играет важную роль в мотивации работника.

Значимость выполнения исследуемого показателя объясняется стремлением сотрудника более ответственно относиться к безопасности труда, чтобы в итоге за результат своей работы получить максимально возможный процент премии.

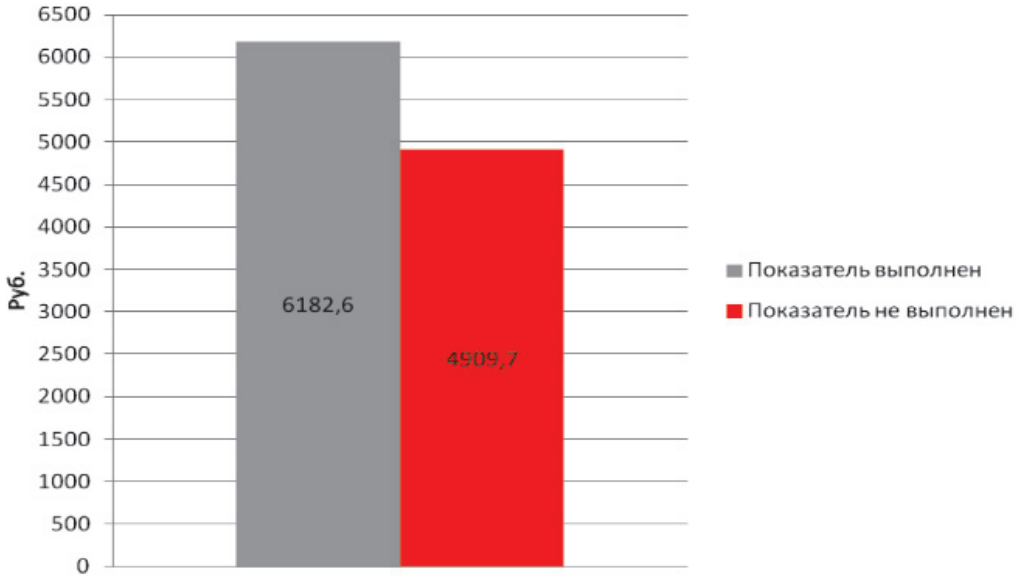

Рис. 2. Премия в денежном выражении на одного проводника

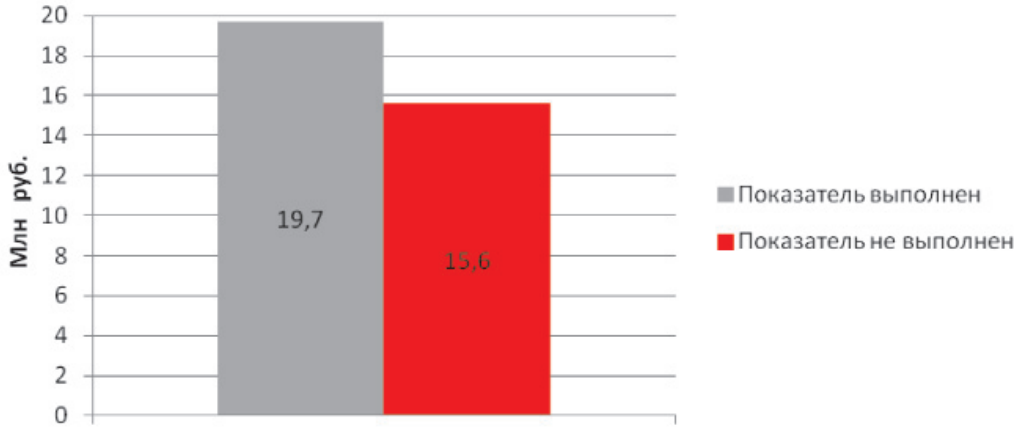

Рис. 3. Премия в денежном выражении для всего контингента проводников

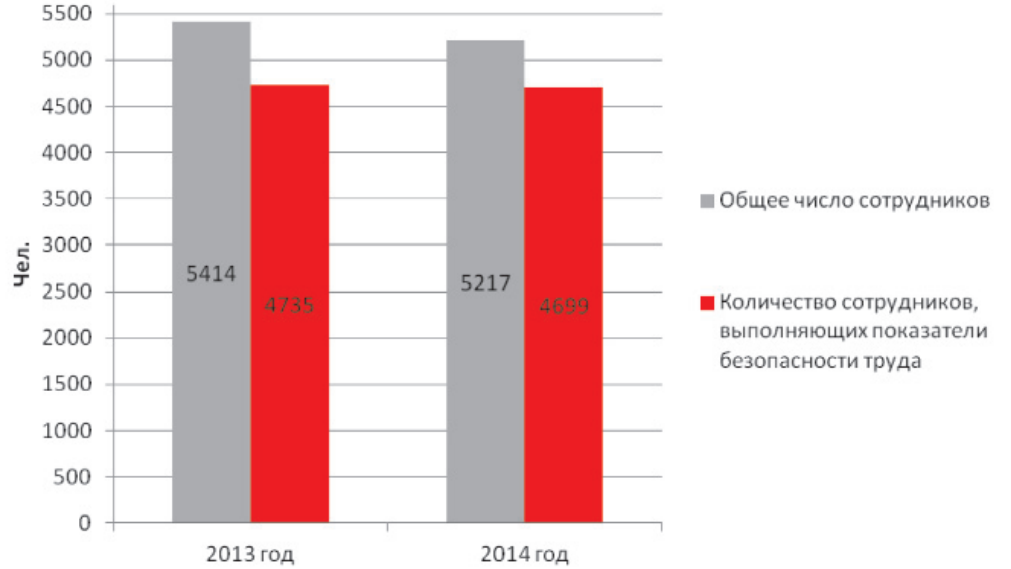

Рис. 4. Структура выполнения показателей безопасности труда в 2013–2014 годах

Из рис. 3 следует, что при выполнении исследуемого показателя затраты на выплаты премии больше на 4,1 млн руб., чем при его невыполнении. Данную разницу не следует считать отрицательной, т.к. результатом выполнения показателя безопасности труда у проводников пассажирских вагонов является повышение уровня безопасности труда в целом по Уральскому филиалу АО «ФПК».

Уровень безопасности труда является важным показателем и чем он выше, тем, соответственно, лучше для предприятия.

В Уральском филиале АО «ФПК» коэффициент уровня безопасности труда работников, который находится по формуле (*), в 2013 году составлял 0,8 %, в 2014 году данный показатель равнялся 0,9 %.

Несмотря на то, что общая численность работников Уральского филиала АО «ФПК» в 2014 году снизилась на 197 человек, количество работников, выполняющих показатели безопасности труда, увеличилось на 161 человека. Данное изменение отображено на рис. 4.

Это изменение свидетельствует о том, что применение системы премирования в области безопасности труда работников является результативным мероприятием, контроль в области охраны труда не теряет своей актуальности никогда. Высокая мотивация работников предусматривает не только рост производительности труда, но и повышение норм по безопасности работников предприятия.

Список литературы

1. Приказ АО «ФПК» от 6 ноября 2012 года № 432 «О видах поощрений в открытом акционерном обществе «Федеральная пассажирская компания»».

2. Положение о премировании работников Уральского филиала АО «Федеральная пассажирская компания» от 20 августа 2014 года.

3. Рачек С.В. Системное управление трудовым потенциалом современного предприятия: монография. – Екатеринбург: УрГУПС, 2001. – 302 с.

4. Рачек С.В. Зарубежный опыт реформирования железных дорог // Известия УрГЭУ. – Екатеринбург, 2013. – № 6 (50). – С. 62–66.

5. Рачек С.В., Радченко В.И., Бельский А.Ю. Методология согласования управленческих решений // Экономика ЖДТ. – 2012. – № 3.

6. Совершенствование системы премирования сотрудников Уральского филиала АО «Федеральная пассажирская компания» // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1.

7. Стандарт АО «ФПК» 1.15.001.-2014 «Система управления охраной труда в акционерном обществе «Федеральная пассажирская компания». Общие положения».

References

1. Prikaz AO «FPK» ot 6 nojabrja 2012 goda no. 432 «O vidah pooshhrenij v otkrytom akcionernom obshhestve «Federalnaja passazhirskaja kompanija»».

2. Polozhenie o premirovanii rabotnikov Uralskogo filiala AO «Federalnaja passazhirskaja kompanija» ot 20 avgusta 2014 goda.

3. Rachek S.V. Sistemnoe upravlenie trudovym potencialom sovremennogo predprijatija: monografija. Ekaterinburg: UrGUPS, 2001. 302 p.

4. Rachek S.V. Zarubezhnyj opyt reformirovanija zheleznyh dorog // Izvestija UrGJeU. Ekaterinburg, 2013. no. 6 (50). pp. 62–66.

5. Rachek S.V., Radchenko V.I., Belskij A.Ju. Metodologija soglasovanija upravlencheskih reshenij // Jekonomika ZhDT. 2012. no. 3.

6. Sovershenstvovanie sistemy premirovanija sotrudnikov Uralskogo filiala AO «Federalnaja passazhirskaja kompanija» // Sovremennye problemy nauki i obrazovanija. 2015. no. 1.

7. Standart AO «FPK» 1.15.001.-2014 «Sistema upravlenija ohranoj truda v akcionernom obshhestve «Federalnaja passazhirskaja kompanija». Obshhie polozhenija».