

В 2021 году было принято 80,3 тыс. человек, в том числе 6,7 тыс. выпускников профильных образовательных организаций, осуществляющих подготовку специалистов по программам высшего и среднего профессионального образования, в соответствии с потребностью филиалов ОАО «РЖД».

Показатель текучести персонала является одним из ключевых показателей эффективности деятельности должностных лиц Компании.

Пороговое значение текучести кадров установлено на уровне 8 % в соответствии с внутренней методикой расчета. Показатель стабильно держится ниже порога: в 2021 году он выполнен в пределах установленных целевых значений и составил 7,7 %.

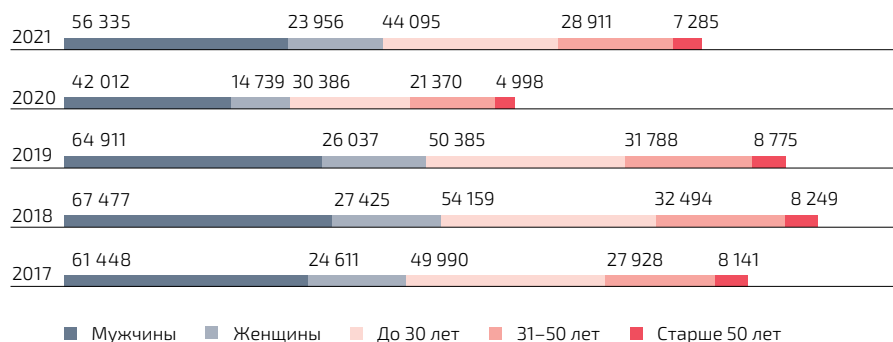
В ОАО «РЖД» на постоянной основе проводится мониторинг текучести кадров в разрезе подразделений. Дополнительно ведется детальный анализ причин оттока персонала в первый год работы, по категориям персонала, а также по возрастной категории — до 35 лет. На основании анкет, заполняемых увольняемыми работниками, формируется статистика по причинам оттока, разрабатываются дорожные карты и программы по закреплению кадров.

## 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 удерживать в Компании высококвалифицированный персонал.

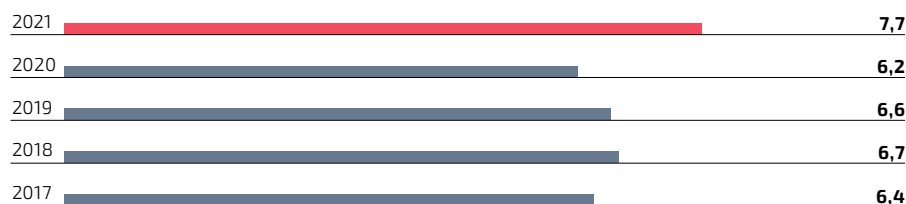
## Динамика вновь нанятых работников ОАО «РЖД» в разбивке по полу и возрасту | чел.

GRI 401-1



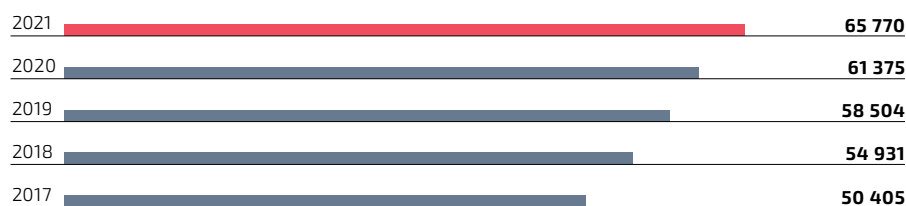
## Динамика текучести кадров

GRI 401-1



## Динамика заработной платы

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



В соответствии с обязательствами коллективного договора, а также учитывая высокие темпы инфляции, в 2021 году в Компании была трижды проведена индексация заработной платы работников: с 1 марта на 1,3 %, с 1 августа — 2,4 %, с 1 октября — 1,4 %.

Заработная плата работников Компании, занятых во всех видах деятельности, за 2021 год составила 65,8 тыс. руб. с ростом к уровню 2020 года на 7,2 %. Реальная заработная плата возросла на 0,5 %.

Заработная плата работников Компании на 15 % выше средней заработной платы по Российской Федерации и превышает 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. Дополнительное премирование ориентирует производственный персонал на решение адресных производственных задач.

Компания постоянно совершенствует систему материальной мотивации труда работников.

Компания продолжает поощрять работников за внедрение экономически эффективных проектов. В 2021 году на эти цели было направлено 413 млн руб. для вознаграждения 14,4 тыс. человек.

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.

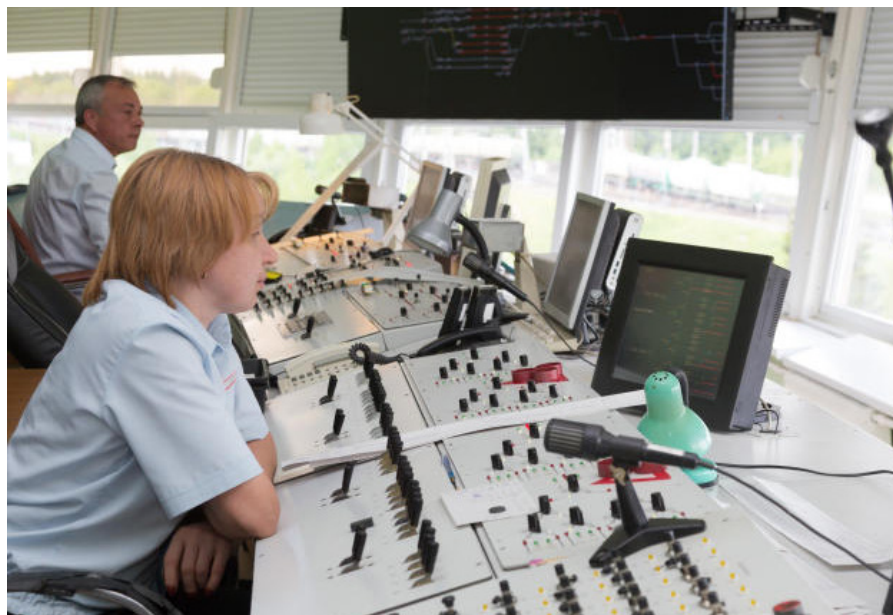
## Производительность труда

Рост производительности труда для ОАО «РЖД» является одной из ключевых задач, что достигается за счет реализации мероприятий Программы повышения производительности труда, в число которых входят внедрение новой техники

и новых инновационных технологий, совершенствование применяемых технологий.

В 2021 году производительность труда работников Компании, занятых на перевозочных видах деятельности, выросла к аналогичному периоду 2020 года на 7,9 % (превысив целевое значение согласно ДПР, которая предусматривает среднегодовой рост производительности труда на 5 %).

Показатель роста производительности труда в ОАО «РЖД» почти в 3,3 раза выше темпа роста производительности по стране и соответствует задачам, поставленным руководством Российской Федерации. Рост производительности труда в Компании в 2021 году позволил сократить отставание, сложившееся в 2020 году по данному показателю в условиях пандемии.



<sup>1</sup> За исключением Ямало-Ненецкого автономного округа, Сахалинской области, г. Москвы и Санкт-Петербурга.