

Мотивация

Программы материальной мотивации по категориям работников (включая оценку среднего и минимального уровня вознаграждения, оплату сверхурочных и пр.)	Программа материальной мотивации включает в себя выплату премий за результаты работы в соответствии с положениями о премировании, действующими в ПАО «ТрансКонтейнер», индексацию заработной платы в соответствии с коллективным договором
Программы нематериальной мотивации по категориям работников	Нематериальная мотивация в Обществе: <ul style="list-style-type: none"> • обучение работников; • возможность повышения квалификации; • создание благоприятной атмосферы; • проведение конкурса «Лучший сотрудник»; • предоставление почетных званий; • поддержание корпоративного духа (проведение спортивных мероприятий, корпоративов, туристических поездок)
Состав и принцип формирования социального пакета по категориям работников	В соответствии с Коллективным договором работникам Общества всех категорий производится: <ol style="list-style-type: none"> 1) компенсация стоимости проезда до места работы и обратно; 2) один раз в год – к месту проведения отпуска; 3) компенсация содержания детей в детских садах. Выплачивается единовременное поощрение в связи с юбилейными датами, единовременное поощрение при увольнении впервые в связи с выходом на пенсию. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от полутора до трех лет, выплачивается ежемесячное пособие; оказывается материальная помощь

Материальная мотивация

ПАО «ТрансКонтейнер» ценит свой персонал и выстраивает систему вознаграждения в соответствии со Стратегией, нацеленной на увеличение объема и доходности контейнерных перевозок, повышение качества транспортно-экспедиционного обслуживания и рост производительности труда.

Условия и порядок оплаты труда определены в Положении о системе оплаты труда работников ПАО «ТрансКонтейнер».

Система премирования предусматривает возможность выплаты вознаграждения в зависимости от достигнутых Обществом производственно-финансовых показателей и от личного вклада работника. Показатели премирования установлены в разрезе структурных подразделений Общества, профессий и должностей. Разработана и постоянно совершенствуется система бонусов, размер которых определяется в зависимости от оценки выполнения установленных КПЭ. В целях привлечения и закрепления профессионального кадрового состава работников производится выплата единовременного вознаграждения за преданность Обществу. Кроме того, в 2018 г. в соответствии с коллективным договором, действующим в Обществе, всем работникам Общества была проведена индексация заработной платы на 3,7%.

Повышению эффективности и производительности труда также способствует предоставление работникам социальных гарантий и льгот сверх установленных трудовым законодательством Российской Федерации, которые реализуются на основании Коллективного договора ПАО «ТрансКонтейнер» и локальных нормативных актов.

Все работники Общества застрахованы по системе добровольного медицинского страхования (ДМС), что дает им возможность получать бесплатную медицинскую помощь в одних из лучших в стране учреждений здравоохранения, которые определены договором страхования. Работникам и членам их семей предоставляется частичная компенсация стоимости путевок в санаторно-курортные и оздоровительные организации. Также им компенсируются расходы на оплату стоимости проезда железнодорожным транспортом.

Работники при увольнении в связи с выходом на пенсию получают единовременные выплаты. Также действует система корпоративного пенсионного обеспечения работников.

Материальная поддержка также оказывается Обществом в различных ситуациях. Если работник попадает в тяжелую жизненную ситуацию, ему предоставляется материальная помощь. Предусмотрена корпоративная поддержка в виде субсидирования части затрат на уплату начисленных банковских процентов при приобретении работниками в собственность жилья. При рождении ребенка производится выплата единовременной материальной помощи. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от полутора до трех лет, выплачивается ежемесячное пособие.

Нематериальная мотивация

В 2018 г. ПАО «ТрансКонтейнер» продолжало развивать систему нематериальной мотивации работников.

Помимо награждений за высокие достижения в труде, профессионализм и большой личный вклад в эффективную работу Общества, ко Дню Общества и ко Дню железнодорожника, традиционно в конце года проведен конкурс на лучшего работника в номинациях:

- «Лучший по профессии «Приемосдатчик груза и багажа»;
- «Лучший специалист»;
- «Лучший руководитель».

В 2018 г. для определения победителей были использованы дополнительные инструменты. Проведен анализ активности работников на учебном портале и результативности их обучения. Работники, получившие максимальный рейтинг, прошли во второй тур, где имели возможность продемонстрировать уровень своей вовлеченности и готовности к изменениям. Победителями стали работники, получившие максимальный рейтинг по уровню развития корпоративных компетенций.

В декабре 2018 г. в Обществе проведено исследование вовлеченности по методике AONHewitt, в котором приняли участие 2 724 работника (74,7%) центрального офиса и филиалов ПАО «ТрансКонтейнер». По результатам анализа уровень вовлеченности в Обществе составил 68%, что на 3% ниже показателя, полученного в 2017 г. Подобное падение индекса вовлеченности не является критичным, тем более что это значение на 4% выше, чем в среднем по России в 2017 г. Возможной причиной могла послужить смена менеджмента ПАО «ТрансКонтейнер», происходившая во втором полугодии 2018 г., повлекшая за собой естественную настороженность и напряженность со стороны основной массы работников. В связи с этим кадровые проекты, запущенные в конце 2018 г., прежде всего были призваны скорректировать сложившуюся ситуацию.

В IV квартале 2018 г. в ПАО «ТрансКонтейнер» был запущен проект по выявлению и развитию высокопотенциальных работников в рамках кадрового резерва. Проект получил название «Лидеры изменений». Буквально каждый работник Общества мог подать заявку на участие в отборочном туре: презентовать себя в формате видеовизитки и пройти тестирование. Всего поступило 243 заявки на участие от работников разного уровня: от приемосдатчиков груза и багажа до директоров.

Экспертная комиссия отобрала 42 участника, которые в течение 2019 г. пройдут дополнительное обучение по управленческим навыкам, основам стратегического мышления и навыкам проектного управления, а также смогут принять участие в проектных группах по развитию и реализации стратегических инициатив Общества.

Все работники, подавшие заявки на участие в проекте «Лидеры изменений», независимо от результата их рассмотрения получили персонализированное письмо от Генерального директора с поздравлениями и словами благодарности за участие в конкурсе.

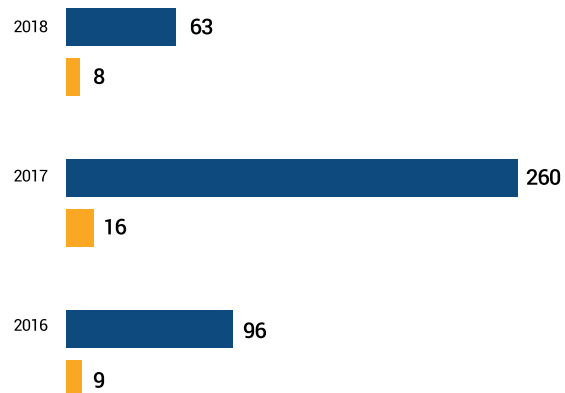
Во втором полугодии 2018 г. реализована инициатива по организации обращений к работникам и интервью с топ-менеджментом ПАО «ТрансКонтейнер» на внутреннем портале Общества. Данный формат позволяет оперативно и массово проинформировать работников о стратегических изменениях в Обществе, а также познакомить работников с новыми руководителями.

На 2019 г. запланирован ряд мероприятий для повышения уровня вовлеченности персонала:

- разработка стратегии внутрикорпоративных коммуникаций;
- проведение конкурса музыкальных талантов с целью формирования вокально-инструментального коллектива в Обществе;
- актуализация миссии и ценностей Общества в рамках стратегической сессии и организация мероприятий по трансляции миссии и ценностей Общества работникам аппарата управления и филиалов;
- кросс-функциональные стажировки работников в компаниях транспортно-логистического бизнес-блока.

Эти и другие мероприятия позволят обеспечить доступность информации по ведению бизнес-деятельности Общества, чтобы каждый работник чувствовал свою значимость и причастность к работе предприятия.

Нематериальная мотивация – награждения (чел.)



- Благодарности и почетные грамоты
- Из них «Почетный работник ПАО Трансконтейнер»

Количество жалоб на нарушение Трудового кодекса Российской Федерации (этического кодекса) (шт.)

Жалобы	2016	2017	2018
Поданные	–	2	–
Обработанные (включая поданные до начала отчетного периода)	–	2	–
Урегулированные	–	2	–

Планы развития HR-направления на 2019 г.:

- проект по выявлению и развитию высокопотенциальных работников в рамках кадрового резерва;
- апробация процедуры ежегодной оценки;
- «Школа внутренних тренеров»;
- срезы по вовлеченности, проводимые в течение года.

Профсоюзное движение

Первичная профсоюзная организация Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей ПАО «ТрансКонтейнер» (ППО РОСПРОФЖЕЛ ПАО «ТрансКонтейнер») объединяет 98% всех работников Общества. В ПАО «ТрансКонтейнер» рассматривают Профсоюзную организацию как социального партнера, как элемент корпоративной культуры.

Профсоюзная организация инициирует заключение Коллективного договора, регулирующего социально-трудовые отношения между работниками и работодателем, взаимодействует с работодателем по вопросам укрепления трудовой дисциплины, режима труда и отдыха работников, охраны и условий труда, роста реальной заработной платы, реализации социальных гарантий, предоставляемых работникам, членам их семей и неработающим пенсионерам.

В случае нарушения прав или дискриминации каждый работник в произвольной форме может обратиться в профсоюз или написать письмо на имя Генерального директора. Все обращения рассматриваются специализированными комиссиями в рамках текущей деятельности профсоюза. Работодатель принимает решения по социально-трудовым вопросам работников с учетом мотивированного мнения профсоюзных органов. В 2018 г. трудовых конфликтов по обязательствам, включенным в Коллективный договор, зафиксировано не было. Сроки выплаты заработной платы не нарушались.

Социальные программы

В 2018 г. в ПАО «ТрансКонтейнер» получили развитие следующие социальные программы для персонала, реализуемые на основе Коллективного договора с целью привлечения и закрепления работников в Обществе.

Жилищная программа

За время действия программы 145 работников Общества улучшили свои жилищные условия.

Программа предлагает:

- субсидирование работникам части затрат на уплату начисленных процентов по договорам ипотечного кредита;
- предоставление работникам корпоративной поддержки при приобретении (строительстве) ими жилых помещений в собственность.

Оздоровительная программа

В 2018 г. 422 работника и 100 детей работников отдохнули и поправили свое здоровье в санаторно-курортных и оздоровительных организациях по туристическим путевкам и путевкам, выданным Обществом. В летних оздоровительных лагерях отдохнули 275 детей.

Программа включает:

- оздоровление и отдых работников и членов их семей в санаториях и пансионатах по льготным путевкам, а также право работников на частичную оплату стоимости приобретаемых ими туристских путевок;
- организацию летнего отдыха детей;
- создание для работников условий для занятий физкультурой и спортом, реализацию проектов по популяризации здорового образа жизни и массового спорта. В Обществе действует комитет по спорту под председательством заместителя Генерального директора В. Н. Драчёва, который координирует спортивно-массовую работу. Есть свой футбольный клуб, который регулярно проводит различные соревнования: ко Дню железнодорожника, на Кубок Генерального директора ПАО «ТрансКонтейнер», турниры памяти. Работают волейбольный, шахматный и теннисный клубы.