



ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ»
(ОАО «РЖД»)

РАСПОРЯЖЕНИЕ

« 20 июня 2008 г.

Москва

№ 1310р

**О выплате работникам ОАО «РЖД» единовременного
вознаграждения за преданность компании**

В целях обеспечения материальной заинтересованности работников открытого акционерного общества «Российские железные дороги» в повышении эффективности деятельности и качества работы, стимулирования непрерывной трудовой деятельности работников, закрепления профессионального кадрового состава:

1. Утвердить и ввести в действие с 1 июля 2008 г. Положение о выплате работникам ОАО «РЖД» единовременного вознаграждения за преданность компании (прилагается).

2. Начальнику Департамента планирования и бюджетирования Рящину И.П.:

определить размер средств, необходимых для выплаты единовременного вознаграждения за преданность компании в 2008 году;

провести соответствующую корректировку фонда заработной платы в бюджетах затрат филиалов и других структурных подразделений ОАО «РЖД» на 2008 год.

3. Руководителям филиалов и других структурных подразделений ОАО «РЖД»:

1) довести утвержденное настоящим распоряжением Положение до сведения работников и обеспечить в соответствии с ним организацию выплаты единовременного вознаграждения за преданность компании;

2) осуществлять первую выплату единовременного вознаграждения в соответствии с порядком корректировки размера единовременного вознаграждения за преданность компании, выплачиваемого впервые, согласно приложению.

Президент
ОАО «РЖД»



В.И.Якунин

исп. Гневашева Анна Викторовна
262-64-40 ЦУУБ

Утверждено
распоряжением ОАО «РЖД»
от « 20 » июня 2008 г. № 1310р

Положение
о выплате работникам ОАО «РЖД» единовременного
вознаграждения за преданность компании

1. Общие положения

1. Настоящее Положение, разработанное в целях обеспечения материальной заинтересованности работников открытого акционерного общества «Российские железные дороги» в повышении эффективности и качества работы, привлечения и закрепления профессионального кадрового состава, стимулирования непрерывной трудовой деятельности работников, определяет порядок выплаты единовременного вознаграждения за преданность компании.

Преданность компании определяется способностью работника организовывать свою профессиональную деятельность в соответствии с целями компании и повседневным трудом обеспечивать их достижение.

2. Вознаграждение за преданность компании выплачивается за продолжительную эффективную и качественную работу работникам ОАО «РЖД» (за исключением работников, оплата труда которых осуществляется в виде фиксированной заработной платы (денежного вознаграждения), а также работников непромышленной сферы):

 работающим с полной трудовой отдачей;

 обладающим необходимой профессиональной компетенцией и навыками, обусловленными соответствующим образованием, профессиональной подготовкой и достаточным опытом работы по специальности (должности);

 стремящимся к овладению новыми знаниями, профессиональному и карьерному росту;

 проявляющим инициативу в работе, организационные или творческие способности в профессиональной деятельности;

соблюдающим трудовую, производственно-технологическую дисциплину, нормы корпоративной культуры и этики; пользующимся доверием и уважением в коллективе.

2. Порядок выплаты единовременного вознаграждения за преданность компании

3. Единовременное вознаграждение за преданность компании выплачивается единовременно работникам ОАО «РЖД», соответствующим требованиям, указанным в пункте 2 настоящего Положения, и проработавшим в ОАО «РЖД» непрерывно 3 года, 5 лет, 10 лет, 15 лет и далее через каждые 5 лет в следующих размерах:

2 месячные тарифные ставки (оклада) - при продолжительности работы 3 года;

3 месячные тарифные ставки (оклада) - при продолжительности работы 5 лет;

4 месячные тарифные ставки (оклада) - при продолжительности работы 10 лет;

5 месячных тарифных ставок (окладов) - при продолжительности работы 15 лет и далее через каждые 5 лет.

Размер месячной тарифной ставки (оклада) определяется на дату выплаты вознаграждения.

4. При продолжительности работы в ОАО «РЖД» более 5 лет размер единовременного вознаграждения работнику может увеличиваться до 50 процентов с учетом оценки эффективности его работы.

Оценка эффективности работы производится непосредственным руководителем по примерным ключевым показателям эффективности работы согласно приложению № 1 и отражается в листе оценки производственной деятельности работника по форме согласно приложению № 2.

Ежегодный мониторинг деятельности работника проводит отдел по управлению персоналом филиала (структурного подразделения филиала) или другого структурного подразделения ОАО «РЖД».

Перечень ключевых показателей эффективности работы работников утверждается руководителем филиала (структурного

подразделения филиала) или другого структурного подразделения ОАО «РЖД» с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа.

5. В случае возникновения разногласий между работником и его непосредственным руководителем по вопросу оценки эффективности работы окончательное решение принимает руководитель филиала (структурного подразделения филиала) или другого структурного подразделения ОАО «РЖД».

6. Единовременное вознаграждение за преданность компании выплачивается в течение квартала после даты достижения установленной продолжительности работы в ОАО «РЖД» на основании приказа руководителя филиала (структурного подразделения филиала) или другого структурного подразделения ОАО «РЖД» за счет средств фонда заработной платы, предусмотренных на эти цели.

7. Единовременное вознаграждение за преданность компании может быть с согласия работника и по решению руководителя филиала (структурного подразделения филиала) или другого структурного подразделения ОАО «РЖД» заменено памятным подарком, санаторно-курортной или иной путевкой, перечислением вознаграждения на личный счет в негосударственный пенсионный фонд «Благосостояние», материальным поощрением в иной форме стоимостью в пределах суммы вознаграждения, определенной в соответствии с настоящим Положением.

8. Работникам, по вине которых в оценочном периоде допущены аварии, крушения, хищения грузов и имущества, появившимся на рабочем месте в нетрезвом виде и допускаявшим прогулы, вознаграждение за преданность компании не выплачивается.

3. Порядок исчисления продолжительности работы в ОАО «РЖД» для определения размера единовременного вознаграждения за преданность компании

9. В продолжительность работы в ОАО «РЖД» включается время непрерывной работы в филиалах (структурных подразделениях филиала) и других структурных подразделениях ОАО «РЖД», аппарате управления ОАО «РЖД», в организациях федерального железнодорожного транспорта, имущество которых внесено в уставный капитал ОАО

«РЖД», а также на освобожденных выборных и штатных должностях в первичных организациях профсоюза и органах Роспрофжела.

При переводе работника из филиала ОАО «РЖД» (структурного подразделения филиала) или другого структурного подразделения ОАО «РЖД», аппарата управления ОАО «РЖД» в другой филиал или структурное подразделение ОАО «РЖД» непрерывная продолжительность работы сохраняется.

10. Продолжительность работы (стаж работы) определяется на основании записей в трудовой книжке.

11. Стаж работы, дающий право на получение единовременного вознаграждения за преданность компании, не прерывается, но время перерывов в этот стаж не включается в следующих случаях:

а) при поступлении на работу в течение месяца после прекращения инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из ОАО «РЖД» в соответствии с медицинским заключением, если работник вернулся на прежнее место работы либо поступил в другой филиал (структурное подразделение филиала) или другое структурное подразделение ОАО «РЖД»;

б) при поступлении на работу в филиал (структурное подразделение филиала) или другое структурное подразделение ОАО «РЖД» после увольнения из ОАО «РЖД» в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, если перерыв в работе не превышал трех месяцев;

в) при поступлении на работу в филиал (структурное подразделение филиала) или другое структурное подразделение ОАО «РЖД» после увольнения из ОАО «РЖД» в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность, если перерыв в работе не превышал трех месяцев, не считая времени переезда к новому месту жительства;

г) при нахождении в отпуске по уходу за ребенком, предоставляемом женщинам до достижения ребенком возраста трех лет;

д) при прохождении военной службы, если работник призывался из филиала (структурного подразделения филиала) или другого структурного подразделения ОАО «РЖД» и возвратился на работу в ОАО «РЖД» в течение трех месяцев после увольнения с военной службы по призыву.

12. У работников, уволившихся по собственному желанию и вновь поступивших на работу в филиал (структурное подразделение филиала) или другое структурное подразделение ОАО «РЖД», стаж, учитываемый для выплаты единовременного вознаграждения за преданность компании, прерывается.

Примерные ключевые показатели эффективности работы (КПЭ) рабочих, дежурно-диспетчерского персонала, руководителей, специалистов и служащих производственных участков структурных подразделений

Ключевые показатели эффективности работы	Результат деятельности, определенный по ключевым показателям эффективности работы		
	выше ожидаемого	соответствует ожидаемому	ниже ожидаемого
Трудовая отдача (выполнение производственного задания)	Работник в полном объеме выполняет и перевыполняет установленные руководителем производственные задания, активно выполняет дополнительные работы. Выполняются требования нормативных документов, регламентирующих производственную деятельность.	Производственные задания выполняются в полном объеме и в установленные сроки. Выполняются требования нормативных документов, регламентирующих производственную деятельность.	Отдельные производственные задания не выполняются. Имеются случаи невыполнения требований нормативных документов, регламентирующих производственную деятельность.
Инициатива	Работник проявляет инициативу в разрешении производственных задач, осваивает смежные профессии и успешно применяет полученные навыки (совмещение профессий, расширение зоны обслуживания). Работник регулярно выступает с инициативами по снижению эксплуатационных расходов, экономии топливно-энергетических, материальных и	Работник разрешает производственные задачи в пределах своих полномочий.	Некоторые производственные задачи в пределах своих полномочий решаются с помощью других работников, руководителя. Требуется дополнительный контроль и напоминание руководителя, которому приходится повторно проводить разъяснение, расходовать дополнительное время на обучение работника.

	<p>трудовых ресурсов, является рационализатором.</p> <p>В случае необходимости выполняет функции контроля за деятельностью других работников (во время отпуска руководителя, как наставник и т.д.).</p>		
<p>Качество работы</p>	<p>Работник выполняет работу с высоким качеством и стремится повышать его и далее.</p> <p>Имеются случаи предотвращения крушения и аварии: выявление неисправностей в труднодоступных местах, наложения посторонних предметов на железнодорожных путях.</p> <p>Вносит вклад в улучшение качественных показателей, установленных для смены, бригады, участка, цеха.</p>	<p>Работник выполняет работу, исходя из стандартных требований к качеству.</p> <p>Установленные качественные показатели регулярно выполняются.</p>	<p>Работник не всегда выполняет свои должностные обязанности качественно.</p> <p>Выявлены факты необеспечения безопасности движения поездов (отказы технических средств), нарушения норм и правил охраны труда и техники безопасности, нарушения технологии, невыполнения качественных и количественных показателей, установленных для смены, бригады, участка, цеха, несоблюдения графика движения поездов.</p> <p>Имеются случаи нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.</p> <p>Допускается превышение эксплуатационных расходов.</p>

**Примерные ключевые показатели эффективности работы (КПЭ) руководителей, специалистов и служащих
органа управления структурного подразделения, филиала**

Ключевые показатели эффективности работы	Результат деятельности, определенный по ключевым показателям эффективности работы		
	выше ожидаемого	соответствует ожидаемому	ниже ожидаемого
Выполнение плановых заданий	Плановые задания, за которые отвечает работник, выполнены, и показатели работы улучшены по сравнению с прошлым годом.	Работник в целом выполняет свои служебные обязанности. Плановые задания выполняются в полном объеме.	Отдельные плановые задания, за которые отвечает работник, не выполнены, показатели работы ухудшены по сравнению с прошлым годом.
Инициатива	Работник проявляет инициативу в решении поставленных задач, регулярно выступает с инициативами по снижению эксплуатационных расходов, росту доходов, принимает участие во внедрении корпоративной интегрированной системы управления качеством. Регулярно повышает свою квалификацию и успешно применяет полученные навыки.	Работник решает поставленные перед ним задачи в пределах своих полномочий.	Часто прибегает к помощи других работников: некоторые производственные задачи в пределах своих полномочий решает с помощью других работников, руководителя.
Качество работы	Работник выполняет работу с высоким качеством и стремится повышать его и далее.	Работник выполняет работу, исходя из стандартных требований к качеству своей работы. В подведомственных	Работник не всегда выполняет свои должностные обязанности качественно. В подведомственных структурных единицах выявлены факты необеспечения безопасности движения поездов,

		структурных единицах (отделах, цехах, участках) выполняются нормы и правила охраны труда и техники безопасности, безопасности движения поездов	сохранности перевозимых грузов, нарушения норм и правил охраны труда и техники безопасности, нарушения технологии, ухудшения качественных показателей, нерационального использования рабочего времени, наличия брака, увеличения отказов технических средств. Имеются случаи нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.
Степень самостоятельности	Самостоятельно решает поставленные задачи. В случае необходимости выполняет функции контроля за деятельностью других работников (во время отпуска руководителя, как наставник и т.д.).	Требуется стандартный контроль руководителя.	Требуется дополнительный контроль и напоминание руководителя, которому приходится повторно проводить разъяснение, расходовать дополнительное время на обучение работника.

Лист оценки производственной деятельности

(И.О.Ф.)		(должность, профессия)		(участок, цех, отдел)		(структурное подразделение)		(филиал)	
№ п/п	Критерии	Значение КПЭ по каждому периоду				Примечание			
1	2	3				4			
	Выполнение производственных заданий	1 год	2 год	3 год					
2	Инициатива								
3	Качество работы								
4	Степень самостоятельности (заполняется для персонала управления)								
Итого (определяется средневзвешенный результат)									
		(подпись непосредственного руководителя)				И.О.Ф.			

Приложение
к распоряжению ОАО «РЖД»
от « 20 » июня 2008 г. № 1310р

**Порядок корректировки размера
единовременного вознаграждения за преданность компании,
выплачиваемого впервые**

Настоящий порядок определяет условия и механизм корректировки размера единовременного вознаграждения за преданность компании при выплате его работнику впервые с учетом того обстоятельства, что работники компании до 1 апреля 2007 г. имели право на вознаграждение за выслугу лет и выплаты, связанные с продолжительной работой в компании, с указанной даты не осуществляются.

Корректировка размера единовременного вознаграждения за преданность компании при его выплате работнику впервые осуществляется по следующей формуле:

$$R_{в} = \frac{R_{вп}}{P} \times C ,$$

где :

$R_{в}$ – размер скорректированного единовременного вознаграждения за преданность компании;

$R_{вп}$ – размер единовременного вознаграждения согласно Положению о единовременном вознаграждении за преданность компании с учетом стажа работы;

P – стаж работы, дающий право на единовременное вознаграждение, или продолжительность периода между очередными выплатами:

для работников, стаж работы которых составляет 3 года и 5 лет P соответствует стажу работы и составляет соответственно 3 года (36 месяцев) или 5 лет (60 месяцев);

для работников, стаж работы которых превышает 5 лет, P соответствует продолжительности периода между очередными выплатами и составляет 5 лет (60 месяцев);

С – продолжительность работы с 1 апреля 2007г. до даты возникновения права на единовременное вознаграждение.

В случае если первая выплата вознаграждения в размере 2-х месячных тарифных ставок (окладов) будет произведена по истечении 3 лет или в размере 3-х, 4-х, 5-ти месячных тарифных ставок (окладов) по истечении 5 лет с 1 апреля 2007г., корректировка размера единовременного вознаграждения не осуществляется.

Примеры расчета вознаграждения за преданность компании.

I.

1. Должностной оклад работника – 12 тыс.руб.
2. Стаж работы 3 года.
3. Право на выплату вознаграждения возникает 1 августа 2008г.
4. Продолжительность периода с 1 апреля 2007 г. по 1 августа 2008 г. – 16 месяцев.

$$R = (24 \text{ тыс.руб.} : 36 \text{ мес.}) \times 16 \text{ мес.} = 9,6 \text{ тыс.руб.}$$

II.

1. Должностной оклад работника – 12 тыс.руб.
2. Стаж работы 10 лет.
3. Право на выплату вознаграждения возникает 1 августа 2010 г.
5. Продолжительность периода с 1 апреля 2007г. по 1 августа 2010г. – 40 месяцев.

$$R = (48 \text{ тыс.руб.} : 60 \text{ мес.}) \times 40 \text{ мес.} = 32,0 \text{ тыс.руб.}$$

III.

1. Должностной оклад работника – 12 тыс.руб.
2. Стаж работы 15 лет.
3. Право на выплату вознаграждения возникает 1 мая 2012 г.
6. Продолжительность периода с 1 апреля 2007г. по 1 мая 2012г. – 61 месяц.

$$R = 60 \text{ тыс.руб. и корректировке не подлежит.}$$
