



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

**ЗАМЕСТИТЕЛЬ
ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА**

Новая Басманная ул., 2, г. Москва, 107174
тел.: (499) 262-99-01, факс: (499) 262-90-95,
e-mail: rzd@rzd.ru, www.rzd.ru

20.08.2019 г. № ИСК-15392

На № _____ от _____

О надбавках за высокий уровень
квалификации, высокие достижения в труде,
выполнение особо важной работы

В условиях изменения демографической ситуации в стране и растущего дефицита квалифицированных кадров на рынке труда обостряется конкурентная борьба за привлечение персонала. Внутренние и внешние вызовы обуславливают необходимость проактивного развития научно-технологического потенциала, освоение и применение передовых инновационных технологий и технических средств. Реализация этих направлений невозможна без высококвалифицированных руководителей и специалистов с конкурентоспособным уровнем заработной платы.

Одним из наиболее эффективных инструментов, направленных на прямую материальную мотивацию руководителей, специалистов и служащих на выполнение поставленных задач и развитие своих компетенций, является установление стимулирующих надбавок за высокий уровень квалификации, высокие достижения в труде, выполнение особо важной работы.

В целях применения в компании единого подхода к реализации этих мотивационных выплат направляются рекомендации по установлению надбавок за высокий уровень квалификации, высокие достижения в труде, выполнение особо важной работы.

Прошу учесть данные рекомендации при разработке (актуализации) порядка установления и отмены надбавок за высокий уровень квалификации, высокие достижения в труде, выполнение особо важной работы в филиалах и структурных подразделениях ОАО «РЖД».

Приложение: на 4 л.

Д.С.Шаханов

РЕКОМЕНДАЦИИ

по установлению руководителям, специалистам и служащим надбавок за высокий уровень квалификации, высокие достижения в труде, выполнение особо важной работы

I. Общие положения

Настоящие рекомендации разработаны в целях оказания методологической помощи филиалам и структурным подразделениям ОАО «РЖД» при подготовке порядка установления и отмены надбавок за высокий уровень квалификации, высокие достижения в труде, выполнение особо важной работы руководителям, специалистам и служащим в соответствии с п.5.4 Положения о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений открытого акционерного общества «Российские железные дороги», утвержденного решением правления ОАО «РЖД» от 18-19 декабря 2006 г. (протокол № 40).

Рекомендации определяют критерии и условия установления надбавок за высокий уровень квалификации, высокие достижения в труде, выполнение особо важной работы, предельные размеры указанных надбавок, сроки их действия и порядок отмены в случае недобросовестного исполнения должностных обязанностей.

Конкретный порядок установления и отмены надбавок за высокий уровень квалификации, высокие достижения в труде, выполнение особо важной работы работникам филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД» утверждается распоряжениями руководителей филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД».

II. Порядок установления надбавок за высокий уровень квалификации, высокие достижения в труде и выполнение особо важной работы

Надбавки за высокий уровень квалификации, высокие достижения в труде, выполнение особо важной работы (далее также – надбавки) могут устанавливаться руководителям, специалистам и служащим, за исключением работников, на которых распространяются особенности оплаты труда в виде фиксированной заработной платы (денежного вознаграждения), и лиц, работающих по совместительству.

Надбавки работникам подразделений органов управления филиалов ОАО «РЖД» и структурных подразделений ОАО «РЖД», работникам филиалов ОАО «РЖД» (при отсутствии выделенного в штатном расписании органа управления) устанавливаются соответствующими приказами

руководителей филиалов ОАО «РЖД» и структурных подразделений ОАО «РЖД».

Надбавки работникам подразделений органов управления структурных подразделений филиалов ОАО «РЖД» и работникам их структурных подразделений устанавливаются приказами руководителей филиалов ОАО «РЖД» или руководителей структурных подразделений филиалов ОАО «РЖД» в соответствии с утвержденным в филиале ОАО «РЖД» порядком.

Право на установление надбавок работникам и их размеры рассматривают комиссии соответствующего уровня, должностной состав которых устанавливается руководителями филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД».

Для рассмотрения вопроса об установлении надбавок работникам в комиссию предоставляются:

анкета (из ЕКАСУТР);

характеристика на работника за подписью непосредственного руководителя;

ходатайство с указанием размера надбавки и обоснованием причин её установления на основании критериев оценки деятельности работника.

Рекомендуемые критерии оценки деятельности работников для установления надбавок за высокий уровень квалификации и высокие достижения в труде:

- овладение необходимыми компетенциями, практическими приемами и способами качественного выполнения должностных обязанностей;

- выполнение установленных количественных и качественных показателей работы;

- высокие показатели личной эффективности;

- разработка и внедрение инновационных планов и проектов;

- активное участие в повышении эффективности и развитии ОАО «РЖД»;

- участие в экспертных советах и рабочих группах по проектам внедрения новых технологий и бережливого производства;

- участие во внедрении передовых методов работы, снижении трудоемкости продукции (работ), рациональном использовании трудовых и материальных ресурсов;

- активное участие в наставничестве;

- ответственное отношение к выполнению трудовых обязанностей;

- соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины;

- продолжительность работы в соответствующей сфере (направлении) деятельности (стаж работы в должности не менее одного года);

- наличие профессионального, высшего профильного образования, курсов

повышения квалификации, дополнительного бизнес - образования (по программам МВА), дополнительного образования по программам АНО «Корпоративный университет» ОАО «РЖД» и иных дипломов (документов) об образовании;

- наличие поощрений и наград МПС СССР, МПС России, ОАО «РЖД», филиала ОАО «РЖД», структурного подразделения ОАО «РЖД» и т.д.

Надбавки за выполнение особо важной работы устанавливаются в целях концентрации усилий работников на решение приоритетных, наиболее сложных и ответственных задач в сокращенные сроки. При установлении надбавки за выполнение особо важной работы необходимо учитывать наличие у работника необходимых для выполнения этой работы уровня образования, стажа работы и практического опыта при высоком профессионализме, достижении стабильных результатов в труде и развитии собственных профессиональных компетенций.

На основании протоколов комиссий подготавливаются проекты приказов об установлении надбавок работникам и направляются на решение соответственно руководителям филиалов ОАО «РЖД», структурных подразделений филиалов ОАО «РЖД» или структурных подразделений ОАО «РЖД».

Надбавки устанавливаются в размере не менее 10% и не более 100% должностного оклада. Конкретные размеры надбавок в пределах этого диапазона устанавливаются руководителями филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД».

Надбавки за высокий уровень квалификации и высокие достижения в труде устанавливаются на срок не более одного календарного года.

Надбавки за выполнение особо важной работы устанавливаются на срок выполнения конкретных работ, но не более чем на календарный год.

Выплата надбавок производится по 056 коду видов выплат Номенклатуры наименований и кодов видов выплат и удержаний из них работников ОАО «РЖД» за фактически отработанное время.

Выплата надбавок производится в пределах фонда заработной платы, утвержденного в бюджете затрат на календарный год.

При переводе работника на другую должность право на надбавку за ним не сохраняется.

При временном переводе работника в соответствии со статьей 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 41 Трудового кодекса Республики Казахстан для замещения временно отсутствующего работника (на период очередного отпуска, болезни) право на выплату надбавки по замещаемой должности не распространяется.

III. Порядок отмены надбавок

В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания надбавка отменяется на основании приказа, начиная с месяца, в котором работника привлекли к дисциплинарной ответственности. Работник должен быть ознакомлен с приказом под роспись.

В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей без применения к нему дисциплинарного взыскания, решение об отмене надбавки принимается руководителем филиала ОАО «РЖД», структурного подразделения филиала ОАО «РЖД» или структурного подразделения ОАО «РЖД» на основании рапорта непосредственного руководителя работника. Факт ненадлежащего исполнения работником его трудовых обязанностей должен быть подтвержден документально.

Надбавка может быть отменена также в случае неактуальности критериев ее установления.

С приказом об отмене надбавки работник должен быть ознакомлен под роспись.

IV. Порядок восстановления надбавок

Надбавка, отмененная по причине дисциплинарного взыскания, может быть восстановлена в случае снятия с работника дисциплинарного взыскания.

Надбавка, отмененная по причине неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей без применения к нему дисциплинарного взыскания, может быть восстановлена (но не ранее трех месяцев с даты приказа об отмене надбавки), если работник принял все меры по надлежащему исполнению своих обязанностей и устранению выявленных нарушений.

Вопрос о восстановлении надбавки рассматривает комиссия соответствующего уровня на основании ходатайства непосредственного руководителя работника.

В случае положительного решения на основании протокола комиссии подготавливается проект приказа о восстановлении надбавки работнику, который направляется на решение соответственно руководителю филиала ОАО «РЖД», структурного подразделения филиала ОАО «РЖД» или структурного подразделения ОАО «РЖД».
