

**ОАО "РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ"**

**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

**от 11 сентября 2008 г. N 1943р**

**О ВЫПЛАТЕ РАБОТНИКАМ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ (ЧАСТНЫХ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
ОАО "РЖД" ЕДИНОВРЕМЕННОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ПРЕДАННОСТЬ КОМПАНИИ**

(В ред. Распоряжений ОАО "РЖД" от 25.03.2011 [N 610](#), от 01.12.2014 [N 2786р](#))

В целях обеспечения материальной заинтересованности работников негосударственных (частных) образовательных учреждений ОАО "РЖД" в повышении эффективности и качества работы, стимулирования непрерывной трудовой деятельности работников и закрепления профессионального кадрового состава:

(В ред. [Распоряжения](#) ОАО "РЖД" от 01.12.2014 [N 2786р](#))

1. Утвердить и ввести в действие с 1 октября 2008 г. прилагаемое [Положение](#) о выплате работникам негосударственных (частных) образовательных учреждений ОАО "РЖД" единовременного вознаграждения за преданность компании (далее - Положение).

(В ред. [Распоряжения](#) ОАО "РЖД" от 01.12.2014 [N 2786р](#))

2. Единовременное вознаграждение за преданность компании работникам негосударственных (частных) образовательных учреждений ОАО "РЖД" выплачивается в пределах утвержденного бюджета доходов и расходов негосударственных (частных) образовательных учреждений ОАО "РЖД".

(В ред. [Распоряжения](#) ОАО "РЖД" от 01.12.2014 [N 2786р](#))

Президент  
ОАО "РЖД"  
В.И.Якунин

УТВЕРЖДЕНО  
распоряжением ОАО "РЖД"  
от 11.09.2008 г. N 1943р

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ВЫПЛАТЕ РАБОТНИКАМ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ (ЧАСТНЫХ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
ОАО "РЖД" ЕДИНОВРЕМЕННОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ПРЕДАННОСТЬ КОМПАНИИ**

(В ред. Распоряжений ОАО "РЖД" от 25.03.2011 [N 610](#), от 01.12.2014 [N 2786р](#))

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение, разработанное в целях обеспечения материальной заинтересованности работников негосударственных (частных) образовательных учреждений ОАО "РЖД" (далее - работники) 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 (за исключением работников, оплата труда которых осуществляется в виде фиксированной заработной платы (денежного вознаграждения):

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, 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 работникам, соответствующим требованиям, указанным в пункте 2 настоящего Положения:

1) проработавшим в негосударственном (частном) образовательном учреждении ОАО "РЖД" непрерывно 3 года, 5 лет, 10 лет, 15 лет и далее через каждые 5 лет;

2) увольняемым по собственному желанию в связи с достижением пенсионного возраста, по сокращению штата или численности, по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, если продолжительность их непрерывной работы составляет более 3 лет.

4. Единовременное вознаграждение за преданность компании работникам выплачивается 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.

Размер единовременного вознаграждения за преданность компании работникам, указанным в [подпункте 2](#) пункта 3 настоящего Положения, рассчитывается пропорционально продолжительности их непрерывной работы.

5. При продолжительности работы в негосударственном (частном) образовательном учреждении 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 (руководителем негосударственного (частного) образовательного учреждения или службой управления персоналом железной дороги - филиала ОАО "РЖД") по примерному перечню ключевых показателей эффективности работы работников негосударственных (частных) образовательных учреждений ОАО "РЖД" согласно [приложению N 1](#) и отражается в [листе](#) оценки трудовой деятельности работника по форме согласно приложению N 2.

Ежегодный мониторинг деятельности работников проводит служба управления персоналом железной дороги - филиала ОАО "РЖД" или при ее отсутствии работник кадровой службы негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД".

Ежегодный мониторинг деятельности руководителей негосударственных (частных) образовательных учреждений ОАО "РЖД" (далее - руководители) проводит служба управления персоналом железной дороги - филиала ОАО "РЖД" и представляет на утверждение в Департамент управления персоналом ОАО "РЖД".

Перечень ключевых показателей эффективности работы работников утверждается руководителем с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа.

Перечень ключевых показателей эффективности работы руководителей утверждается

начальником Департамента управления персоналом ОАО "РЖД" с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа.

6. Основанием для увеличения вознаграждения является итоговое значение ключевых показателей эффективности, которое должно быть "выше ожидаемого". Оценка производственной деятельности определяется по истечении каждого календарного года в оцениваемом периоде непосредственным руководителем.

В случае оценки "выше ожидаемой" или "ниже ожидаемой" в примечании таблицы приложения N 2 к настоящему Положению руководителем дается разъяснение своей оценки. В таблице проставляется итоговая оценка за 3 года (5 лет) по преобладающей оценке.

Каждому ключевому показателю присваивается следующая оценка:

"ниже ожидаемого" - 2;

"соответствует ожидаемому" - 3;

"выше ожидаемого" - 4.

При итоговом значении оценки до 3 (включительно) работник не имеет права на увеличение вознаграждения.

7. В случае возникновения разногласий между работником и его непосредственным руководителем по вопросу оценки эффективности работы окончательное решение принимает служба управления персоналом железной дороги - филиала ОАО "РЖД".

В случае возникновения разногласий между руководителем негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД" и службой управления персоналом железной дороги - филиала ОАО "РЖД" по вопросу оценки эффективности работы окончательное решение принимает Департамент управления персоналом ОАО "РЖД".

8. Размер единовременного вознаграждения, выплачиваемого работнику впервые, подлежит корректировке, выполненной в соответствии с порядком согласно [приложению N 3](#).

Размер месячной тарифной ставки (оклада), используемый при расчете вознаграждения, определяется на дату выплаты вознаграждения.

9. Единовременное вознаграждение за преданность компании работникам выплачивается в течение квартала после даты достижения установленной продолжительности работы в негосударственном (частном) образовательном учреждении ОАО "РЖД" на основании приказа руководителя за счет средств фонда заработной платы, предусмотренных на эти цели.

Единовременное вознаграждение за преданность компании руководителям выплачивается в течение квартала после даты достижения установленной продолжительности работы в негосударственном (частном) образовательном учреждении ОАО "РЖД" на основании приказа начальника Департамента управления персоналом ОАО "РЖД" за счет средств фонда заработной платы, предусмотренных на эти цели.

Право на получение вознаграждения за преданность компании имеют работники, достигшие установленной продолжительности работы в негосударственном (частном) образовательном учреждении ОАО "РЖД", начиная с 1 января 2008 г.

Работникам, дата достижения установленной продолжительности работы в негосударственном (частном) учреждении ОАО "РЖД" которых приходится на период до 1 октября 2008 г., единовременное вознаграждение за преданность компании выплачивается в течение квартала после введения в действие настоящего Положения.

10. Единовременное вознаграждение за преданность компании может быть с согласия работника и по решению руководителя, начальника Департамента управления персоналом ОАО "РЖД" заменено памятным подарком, санаторно-курортной или иной путевкой, перечислением вознаграждения на личный счет в НПФ "БЛАГОСОСТОЯНИЕ", материальным поощрением в иной форме в пределах суммы вознаграждения, определенной в соответствии с настоящим Положением.

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

3. Порядок исчисления продолжительности работы в негосударственных (частных) образовательных учреждениях ОАО "РЖД" для определения размера единовременного

## вознаграждения за преданность компании

12. В продолжительность работы в негосударственном (частном) образовательном учреждении ОАО "РЖД" для определения размера единовременного вознаграждения за преданность компании включается время непрерывной работы в государственных образовательных учреждениях МПС СССР и МПС России, в негосударственных (частных) образовательных учреждениях ОАО "РЖД", в филиалах (структурных подразделениях филиалов) и других структурных подразделениях ОАО "РЖД", в 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 одного негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД", из филиала (структурного подразделения филиала) и других структурных подразделений ОАО "РЖД", аппарата управления ОАО "РЖД", организаций федерального железнодорожного транспорта в другое негосударственное (частное) образовательное учреждение ОАО "РЖД", филиал (структурное подразделение филиала) и другие структурные подразделения ОАО "РЖД", аппарат управления ОАО "РЖД" продолжительность непрерывной работы сохраняется.

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

14. 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 негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД" в соответствии с медицинским заключением, если работник вернулся на прежнее место работы либо поступил на работу в другое негосударственное (частное) образовательное учреждение ОАО "РЖД", филиал (структурное подразделение филиала) или другое структурное подразделение ОАО "РЖД";

б) при поступлении на работу в негосударственное (частное) образовательное учреждение ОАО "РЖД" после увольнения из негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД", филиала (структурного подразделения филиала) или другого структурного подразделения ОАО "РЖД" в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, если перерыв в работе не превышал 3 месяцев;

в) при поступлении на работу в негосударственное (частное) образовательное учреждение ОАО "РЖД" после увольнения из негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД", филиала (структурного подразделения филиала) или другого структурного подразделения ОАО "РЖД" в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность, если перерыв в работе не превышал 3 месяцев, не считая времени переезда к новому месту жительства;

г) Исключен [Распоряжением](#) ОАО "РЖД" от 25.03.2011 N 610

д) при прохождении военной службы, если работник призывался из негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД" и возвратился на работу в негосударственное (частное) образовательное учреждение ОАО "РЖД" в течение 3 месяцев после увольнения с военной службы по призыву;

е) при поступлении на работу в негосударственное (частное) образовательное учреждение ОАО "РЖД" вновь после выхода на пенсию (по старости или по льготным основаниям), если перерыв в работе не превышал 3 месяцев и в этот период он не работал в других организациях и компаниях;

ж) при обучении по очной форме в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, если работник непосредственно перед поступлением на работу работал в негосударственном (частном) образовательном учреждении ОАО "РЖД" или государственных образовательных учреждениях МПС СССР и МПС России и поступил на работу в негосударственное (частное) образовательное

учреждение ОАО "РЖД" или государственное образовательное учреждения МПС СССР и МПС России в течение 3 месяцев после окончания учебного заведения.

з) при заключении срочного трудового договора с работником негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД", назначенным руководителем такого образовательного учреждения и уволенным по собственному желанию в связи с этим назначением из негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД".

(Подпункт добавлен [Распоряжением](#) ОАО "РЖД" от 01.12.2014 N 2786р)

15. У работников, уволившихся по собственному желанию и вновь поступивших на работу в негосударственное (частное) образовательное учреждение ОАО "РЖД", стаж, учитываемый для выплаты единовременного вознаграждения за преданность компании, прерывается.

Приложение N 1

**Примерный перечень  
ключевых показателей эффективности работы работников негосударственных (частных)  
образовательных учреждений ОАО "РЖД"**

(В ред. [Распоряжения](#) ОАО "РЖД" от 01.12.2014 N 2786р)

Ключевые показатели эффективности работы	Результат деятельности, определенный по ключевым показателям эффективности работы		
	выше ожидаемого	соответствует ожидаемому	ниже ожидаемого
Трудовая отдача (выполнение плановых заданий)	<p align="center">Руководители</p> <p>плановые задания по комплектованию, посещаемости негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД" воспитанниками (обучающимися) выполнены, показатели работы учреждения улучшены по сравнению с прошлым годом</p>	<p>плановые задания по комплектованию, посещаемости негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД" воспитанниками (обучающимися) выполнены в полном объеме</p>	<p>отдельные плановые задания по комплектованию, посещаемости негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД" воспитанниками (обучающимися) не выполнены, показатели работы ухудшены по сравнению с прошлым годом</p>

Инициатива	<p>руководитель проявляет инициативу в решении поставленных задач, регулярно выступает с инициативами по повышению посещаемости, снижению расходов негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД", увеличению доходов от оказания платных образовательных услуг, регулярно повышает свою квалификацию и успешно применяет полученные навыки, реализует инновационные программы и технологии</p>	<p>руководитель решает поставленные перед ним задачи в пределах своих полномочий</p>	<p>руководитель часто прибегает к помощи других работников учреждения, службы управления персоналом железной дороги – филиала ОАО "РЖД", Департамента управления персоналом ОАО "РЖД": некоторые производственные задачи в пределах своих полномочий решает с помощью других работников, руководителей</p>
Качество работы	<p>руководитель выполняет работу с высоким качеством и стремится повышать его и далее, в негосударственном (частном) образовательном учреждении ОАО "РЖД" соблюдаются санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, в том числе санитарно-эпидемиологические и гигиенические требования к</p>	<p>руководитель выполняет работу исходя из стандартных требований к ее качеству, в негосударственном (частном) образовательном учреждении ОАО "РЖД" соблюдаются санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, в том числе санитарно-эпидемиологические и гигиенические требования к</p>	<p>руководитель не всегда выполняет свои должностные обязанности качественно, в негосударственном (частном) образовательном учреждении ОАО "РЖД" выявлены факты несоблюдения санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, в том числе санитарно-эпидемиологических и</p>

	<p>условиям, режиму воспитания и обучения, нормы и правила охраны труда и техники безопасности; отсутствуют жалобы на работу образовательного учреждения, соблюдается финансовая дисциплина, отсутствует кредиторская и дебиторская задолженность, предоставляются платные образовательные услуги и осуществляются другие дополнительные виды деятельности, предусмотренные уставом негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД"</p>	<p>условиям, режиму воспитания и обучения в образовательном учреждении, нормы и правила охраны труда и техники безопасности, отсутствуют жалобы на работу образовательного учреждения, соблюдается финансовая дисциплина</p>	<p>гигиенических требований к условиям, режиму воспитания и обучения в образовательном учреждении, нарушения норм и правил охраны труда и техники безопасности, нерационального использования рабочего времени, существуют жалобы на работу образовательного учреждения, не соблюдается финансовая дисциплина, имеются случаи нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка</p>
Степень самостоятельности	<p>руководитель самостоятельно решает поставленные задачи, в случае необходимости выполняет дополнительные функции</p>	<p>руководителю требуется контроль со стороны службы управления персоналом железной дороги - филиала ОАО "РЖД", Департамента управления персоналом</p>	<p>руководителю требуется постоянный контроль, приходится расходовать дополнительное время на обучение руководителя</p>
Трудовая отдача (выполнение плановых заданий)	<p>Специалисты, педагогический персонал</p> <p>плановые задания по комплектованию, посещаемости негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД" воспитанниками (обучающимися), снижению заболеваемости воспитанников (обучающихся) выполнены, показатели работы улучшены по сравнению с прошлым годом</p>	<p>плановые задания по комплектованию, посещаемости негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД" воспитанниками (обучающимися) выполнены в полном объеме, работник в целом выполняет свои служебные обязанности</p>	<p>отдельные плановые задания по комплектованию, посещаемости негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД" воспитанниками (обучающимися), снижению их заболеваемости не выполнены, показатели работы ухудшены по сравнению с прошлым годом</p>

Инициатива	работник проявляет инициативу в решении поставленных задач, регулярно выступает с инициативами по повышению посещаемости, снижению расходов негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД", увеличению доходов от оказания платных образовательных услуг, регулярно повышает свою квалификацию и успешно применяет полученные навыки, реализует инновационные программы и технологии	работник решает поставленные перед ним задачи в пределах своих полномочий	работник часто прибегает к помощи других работников: некоторые производственные задачи в пределах своих полномочий решает с помощью других работников, руководителя
------------	---	---	---



<p>Качество работы</p>	<p>работник выполняет свои обязанности с высоким качеством и стремится повышать его и далее, в негосударственном (частном) образовательном учреждении ОАО "РЖД" соблюдаются санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, в том числе санитарно-эпидемиологические и гигиенические требования к условиям, режиму воспитания и обучения в образовательном учреждении, нормы и правила охраны труда и техники безопасности; отсутствуют жалобы на работу образовательного учреждения, соблюдается финансовая дисциплина, отсутствуют кредиторская и дебиторская задолженность, предоставляются платные образовательные услуги и осуществляются другие дополнительные виды деятельности, предусмотренные уставом негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД"</p>	<p>работник выполняет работу исходя из стандартных требований к ее качеству, в негосударственном (частном) образовательном учреждении ОАО "РЖД" соблюдаются санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, в том числе санитарно-эпидемиологические и гигиенические требования к условиям, режиму воспитания и обучения в образовательном учреждении, нормы и правила охраны труда и техники безопасности, отсутствуют жалобы на работу образовательного учреждения, соблюдается финансовая дисциплина</p>	<p>работник не всегда выполняет свои должностные обязанности, в негосударственном (частном) образовательном учреждении ОАО "РЖД" выявлены факты несоблюдения санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, в том числе санитарно-эпидемиологических и гигиенических требований к условиям, режиму воспитания и обучения, нарушения норм и правил охраны труда и техники безопасности, нерационального использования рабочего времени, существуют жалобы на работу образовательного учреждения, не соблюдается финансовая дисциплина, имеются случаи нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка</p>
<p>Степень самостоятельности</p>	<p>работник самостоятельно решает поставленные задачи, в случае необходимости выполняет функции других работников (во время отпуска руководителя, как наставник и т.д.)</p>	<p>работнику требуется контроль руководителя</p>	<p>работнику требуется постоянный контроль и напоминание руководителя, приходится расходовать дополнительное время на обучение работника</p>

<p>Трудовая отдача (выполнение производственных заданий)</p>	<p>Рабочие, учебно-вспомогательный персонал</p> <p>плановые задания, за которые отвечает работник, выполнены, и показатели работы улучшены по сравнению с прошлым годом</p>	<p>работник в целом выполняет свои служебные обязанности, плановые задания выполняются в полном объеме</p>	<p>отдельные плановые задания, за которые отвечает работник, не выполнены, показатели работы ухудшены по сравнению с прошлым годом</p>
<p>Инициатива</p>	<p>работник проявляет инициативу в решении поставленных задач, регулярно выступает с инициативами по повышению посещаемости, снижению расходов негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД", увеличению доходов от оказания платных образовательных услуг, регулярно повышает свою квалификацию и успешно применяет полученные навыки</p>	<p>работник решает поставленные перед ним задачи в пределах своих полномочий</p>	<p>работник часто прибегает к помощи других работников, некоторые производственные задачи в пределах своих полномочий решает с помощью других работников, руководителя</p>

Качество работы	<p>работник выполняет работу с высоким качеством и стремится повышать его и далее, в негосударственном (частном) образовательном учреждении ОАО "РЖД"</p> <p>соблюдаются санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, в том числе санитарно-эпидемиологические и гигиенические требования к условиям, режиму воспитания и обучения в образовательном учреждении, нормы и правила охраны труда и техники безопасности; работник имеет благодарности от руководителя, родителей воспитанников (обучающихся) и др.</p>	<p>работник выполняет работу исходя из стандартных требований к ее качеству, в негосударственном (частном) образовательном учреждении ОАО "РЖД"</p> <p>соблюдаются санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, в том числе санитарно-эпидемиологические и гигиенические требования к условиям, режиму воспитания и обучения, нормы и правила охраны труда и техники безопасности, отсутствуют жалобы на работу образовательного учреждения</p>	<p>работник не всегда выполняет свои должностные обязанности качественно, в негосударственном (частном) образовательном учреждении ОАО "РЖД"</p> <p>выявлены факты несоблюдения санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, в том числе санитарно-эпидемиологических и гигиенических требований к условиям, режиму воспитания и обучения в образовательном учреждении, нарушения норм и правил охраны труда и техники безопасности, нерационального использования рабочего времени, существуют жалобы на работу образовательного учреждения, имеются случаи нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка</p>
Степень самостоятельности	<p>работник самостоятельно решает поставленные задачи, в случае необходимости выполняет функции других работников (во время отпуска и т.д.)</p>	<p>работнику требуется контроль руководителя</p>	<p>работнику требуется постоянный контроль, приходится расходовать дополнительное время на обучение работника</p>

Приложение N 2

**Лист оценки трудовой деятельности руководителя негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД"**

(В ред. [Распоряжения](#) ОАО "РЖД" от 01.12.2014 N 2786р)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_  
(должность)

\_\_\_\_\_  
(образовательное учреждение)

\_\_\_\_\_  
(служба управления персоналом железной дороги - филиала ОАО

\_\_\_\_\_  
(Департамент управления персоналом ОАО "РЖД")



**ПОРЯДОК  
КОРРЕКТИРОВКИ РАЗМЕРА ЕДИНОВРЕМЕННОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ПРЕДАННОСТЬ  
КОМПАНИИ, ВЫПЛАЧИВАЕМОГО ВПЕРВЫЕ РАБОТНИКАМ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ (ЧАСТНЫХ)  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОАО "РЖД"**

(В ред. [Распоряжения](#) ОАО "РЖД" от 01.12.2014 N 2786р)

Настоящий Порядок определяет условия и механизм корректировки размера единовременного вознаграждения за преданность компании при выплате его работникам негосударственных (частных) образовательных учреждений ОАО "РЖД" впервые с учетом того обстоятельства, что выплаты, связанные с продолжительной работой в компании, им не осуществлялись.

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

$$R_{в} = \frac{R_{вп}}{P} * C,$$

где:

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

$R_{вп}$  - размер единовременного вознаграждения 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 или 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);

$C$  - продолжительность работы с 1 апреля 2007 г. 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 2007 г., корректировка размера единовременного вознаграждения не осуществляется.

Примеры расчета вознаграждения за преданность компании

I.

1. Должностной оклад работника - 7 тыс. рублей.
  2. Стаж работы 3 года.
  3. Право на выплату вознаграждения возникает 1 августа 2008 г.
  4. Продолжительность периода с 1 апреля 2007 г. по 1 августа 2008 г. - 16 месяцев.
- $R = (14 \text{ тыс. рублей} : 36 \text{ мес.}) \times 16 \text{ мес.} = 6,2 \text{ тыс. рублей.}$

II.

1. Должностной оклад работника - 8 тыс. рублей.
2. Стаж работы 10 лет.
3. Право на выплату вознаграждения возникает 1 августа 2010 г.
5. Продолжительность периода с 1 апреля 2007 г. по 1 августа 2010 г. - 40 месяцев.

$R = (32 \text{ тыс. рублей} : 60 \text{ мес.}) \times 40 \text{ мес.} = 21,3 \text{ тыс. рублей.}$

III.

1. Должностной оклад работника - 9 тыс. рублей.
  2. Стаж работы 15 лет.
  3. Право на выплату вознаграждения возникает 1 ноября 2012 г.
  4. Продолжительность периода с 1 апреля 2007 г. по 1 декабря 2012 г.- 68 месяцев.
- $R = 45 \text{ тыс. рублей}$  - корректировке не подлежит.
-