

## ОАО "РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ"

РАСПОРЯЖЕНИЕ  
от 5 сентября 2008 г. N 1893р

### О ВЫПЛАТЕ РАБОТНИКАМ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ОАО "РЖД" ЕДИНОВРЕМЕННОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ПРЕДАННОСТЬ КОМПАНИИ

(В ред. [Распоряжения](#) ОАО "РЖД" от 02.10.2010 N 2058р)

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

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

2. Начальникам Департамента планирования и бюджетирования Ряшину И.П., Департамента по организации, оплате и мотивации труда Саратову С.Ю., Департамента корпоративных финансов Гнедковой О.Э. и Департамента здравоохранения Краевому С.А.:

1) определить размер средств, необходимых для выплаты работникам негосударственных учреждений здравоохранения ОАО "РЖД" единовременного вознаграждения за преданность компании в 2008 году;

2) провести соответствующую корректировку фонда заработной платы в бюджетах негосударственных учреждений здравоохранения ОАО "РЖД" на 2008 год.

3. Руководителям негосударственных учреждений здравоохранения ОАО "РЖД":

1) довести [Положение](#) до сведения работников негосударственных учреждений здравоохранения ОАО "РЖД" и обеспечить организацию выплаты единовременного вознаграждения за преданность компании;

2) осуществить первую выплату единовременного вознаграждения в соответствии с порядком корректировки размера единовременного вознаграждения за преданность компании согласно [приложению N 3](#) к Положению.

Президент ОАО "РЖД"  
В.И.Якунин

УТВЕРЖДЕНО  
распоряжением ОАО "РЖД"  
от 05.09.2008 г. N 1893р

### ПОЛОЖЕНИЕ

#### о выплате работникам негосударственных учреждений здравоохранения ОАО "РЖД" единовременного вознаграждения за преданность компании

(В ред. [Распоряжения](#) ОАО "РЖД" от 02.10.2010 N 2058р)

#### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение, разработанное в целях обеспечения материальной

заинтересованности работников негосударственных учреждений здравоохранения открытого акционерного общества "Российские железные дороги" (далее - НУЗ ОАО "РЖД") 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 НУЗ ОАО "РЖД" (за исключением работников, оплата труда которых осуществляется в виде фиксированной заработной платы (денежного вознаграждения):

работавшим 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 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 НУЗ ОАО "РЖД", соответствующим требованиям, указанным в [пункте 2](#) настоящего Положения, и проработавшим в НУЗ 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 НУЗ 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 на основании примерного перечня ключевых показателей эффективности работы медицинских работников, руководителей, специалистов, служащих и рабочих административно-хозяйственного персонала НУЗ ОАО "РЖД" согласно [приложению N 1](#) и отражается в листе оценки трудовой деятельности работника по форме согласно [приложению N 2](#).

Ежегодный мониторинг деятельности работника проводит отдел кадров (сектор по управлению персоналом) или при их отсутствии работник кадровой службы НУЗ ОАО "РЖД".

Перечень ключевых показателей эффективности работы утверждается руководителем НУЗ ОАО "РЖД".

Ежегодный мониторинг деятельности руководителя

НУЗ ОАО "РЖД" (кроме НУЗ ОАО "РЖД" центрального подчинения) проводит региональная дирекция медицинского обеспечения на железной дороге, а для руководителя НУЗ ОАО "РЖД" центрального подчинения - Департамент здравоохранения ОАО "РЖД".

5. 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 1](#) приложения N 2 к настоящему Положению руководителем дается разъяснение своей оценки. В [таблице 2](#) приложения N 2 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.

В случае возникновения разногласий между работником и его непосредственным руководителем по вопросу оценки эффективности работы окончательное решение принимает руководитель НУЗ ОАО "РЖД". В случае возникновения разногласий между руководителем НУЗ ОАО "РЖД" и региональной дирекцией медицинского обеспечения на железной дороге, руководителем НУЗ ОАО "РЖД" центрального подчинения и Департаментом здравоохранения ОАО "РЖД" по вопросу оценки эффективности работы окончательное решение принимает руководитель Департамента здравоохранения ОАО "РЖД".

6. Право на получение вознаграждения начиная с 1 января 2008 г. имеют работники НУЗ ОАО "РЖД":

1) проработавшие 3 года, 5, 10, 15 лет и далее через каждые 5 лет;

2) увольняемые по собственному желанию в связи с достижением пенсионного возраста, если продолжительность их непрерывной работы составляет более 3-х лет;

3) увольняемые по сокращению штата или численности, по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, если продолжительность их непрерывной работы составляет более 3-х лет.

Работникам, увольняемым по собственному желанию в связи с достижением пенсионного возраста, по сокращению штата, численности или по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, размер вознаграждения рассчитывается пропорционально продолжительности их непрерывной работы.

Размер 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.

7. Единовременное вознаграждение за преданность компании выплачивается в течение квартала после даты достижения установленной продолжительности работы, дающей право на выплату единовременного вознаграждения, на основании приказа руководителя НУЗ ОАО "РЖД" за счет средств фонда заработной платы, предусмотренных на эти цели.

8. Единовременное вознаграждение за преданность компании может быть с согласия работника и по решению руководителя НУЗ 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.

9. Работникам, по вине которых в оценочном периоде были допущены нарушения лечебно-диагностического процесса, повлекшие ухудшение здоровья пациентов, работникам, появившимся на рабочем месте в нетрезвом виде и допустившим прогулы, хищения имущества ОАО "РЖД" и материальных ценностей, вознаграждение за преданность компании не выплачивается.

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

10. В продолжительность работы для определения размера единовременного вознаграждения за преданность компании включается время непрерывной работы в НУЗ ОАО "РЖД", в филиалах (структурных подразделениях филиала) и других структурных подразделениях

ОАО "РЖД", аппарате управления ОАО "РЖД", в организациях федерального железнодорожного транспорта (включая государственные учреждения здравоохранения, далее - ГУЗ МПС России), имущество которых внесено в уставный капитал ОАО "РЖД", а также на освобожденных выборных должностях в первичных организациях профсоюза НУЗ ОАО "РЖД" и ГУЗ МПС России.

При переводе работника из одного НУЗ ОАО "РЖД" в другой продолжительность непрерывной работы сохраняется.

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

12. 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 НУЗ ОАО "РЖД" (ГУЗ МПС России) в соответствии с медицинским заключением, если работник вернулся на прежнее место работы или поступил на работу в другой НУЗ ОАО "РЖД" (ГУЗ МПС России);

б) при поступлении на работу в НУЗ ОАО "РЖД" (ГУЗ МПС России) после увольнения из НУЗ ОАО "РЖД" (ГУЗ МПС России) в связи с ликвидацией организации, реорганизацией или сокращением численности (штата работников) организаций железнодорожного транспорта, если перерыв в работе не превышал трех месяцев;

в) при поступлении на работу в НУЗ ОАО "РЖД" (ГУЗ МПС России) после увольнения из НУЗ ОАО "РЖД" (ГУЗ МПС России) 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) Исключен [Распоряжением](#) ОАО "РЖД" от 02.10.2010 N 2058р.

д) при прохождении военной службы, если работник призывался из НУЗ ОАО "РЖД" (ГУЗ МПС России) и возвратился на работу в НУЗ ОАО "РЖД" (ГУЗ МПС России) в течение трех месяцев после увольнения с военной службы по призыву;

е) при поступлении на работу в НУЗ ОАО "РЖД" (ГУЗ МПС России) вновь после выхода на пенсию (по старости или по льготным основаниям), если перерыв в работе не превышал трех месяцев и в этот период работник 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 работал в НУЗ ОАО "РЖД" (ГУЗ МПС России) и не позже чем по истечении трех месяцев после окончания учебного заведения поступил на работу в НУЗ ОАО "РЖД" (ГУЗ МПС России).

13. У работников, уволившихся по собственному желанию и вновь поступивших на работу в НУЗ ОАО "РЖД" (ГУЗ МПС России), стаж, учитываемый для выплаты единовременного вознаграждения за преданность компании, прерывается.

## Приложение N 1

Примерный перечень ключевых показателей эффективности работы медицинских работников, руководителей, специалистов, служащих и рабочих административно-хозяйственного персонала  
НУЗ ОАО "РЖД"

Ключевые показатели эффективности работы	Результат деятельности, определенный по ключевым показателям эффективности работы		
	выше ожидаемого	соответствует ожидаемому	ниже ожидаемого

Трудовая отдача	<p>работник в полном объеме выполняет и перевыполняет установленные задания, активно выполняет дополнительные работы; выполняет требования нормативных документов, регламентирующих медицинскую и другую деятельность</p>	<p>задания руководителя выполняются в полном объеме и в установленные сроки; выполняются требования нормативных документов, регламентирующих медицинскую и другую деятельность</p>	<p>отдельные задания руководителя не выполняются, имеются случаи невыполнения требований нормативных документов, регламентирующих медицинскую и другую деятельность</p>
Инициатива	<p>работник проявляет инициативу в решении поставленных задач, осваивает смежные профессии или специальности и успешно применяет полученные навыки (совмещение профессий, расширение зоны обслуживания), регулярно выступает с инициативами по снижению расходов отделений и учреждения в целом, экономии материальных и трудовых ресурсов, внедряет новые технологии в медицине, является рационализатором; в случае необходимости выполняет функции контроля за деятельностью других работников (во время отпуска</p>	<p>работник решает поставленные задачи в пределах своих полномочий некоторые задачи в пределах своих полномочий</p>	<p>решаются с помощью других работников, требуется повторное напоминание и дополнительный контроль руководителя, расходование дополнительного времени на обучение работника</p>

	руководителя, как наставник и т.д.)		
--	---	--	--

Качество работы	работник выполняет работу с высоким качеством и постоянно стремится к совершенствованию лечебно-диагностического (или другого рабочего) процесса, внедрению современных технологий, освоению новых методов диагностики и лечения, новой техники, уделяет внимание профилактике, предотвращению риска заболеваний, вносит вклад в улучшение качественных показателей работы учреждения (подразделений)	работник выполняет работу исходя из стандартных требований к качеству	работник не всегда выполняет свои должностные обязанности качественно, выявлены факты нарушения лечебно-диагностического процесса, норм и правил охраны труда и техники безопасности, нарушения стандартов оказания медицинской помощи, невыполнения качественных и количественных показателей, установленных для подразделения, имеются случаи нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка
-----------------	---	---	--

Приложение N 2  
Таблица 1

Лист оценки трудовой деятельности работника

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_  
(должность, профессия)

\_\_\_\_\_  
(отделение, кабинет, отдел и другие подразделения)

\_\_\_\_\_  
(структурное подразделение)

N п/п	Ключевые показатели эффективности	Значение ключевых показателей эффективности по каждому периоду			Примечание
		1-ый год	2-ой год	3-ий год	
1	Трудовая отдача				
2	Инициатива				
3	Качество работы				

Итого (определяется средневзвешенный результат)				
	(подпись непосредственного руководителя)			Ф.И.О.

Приложение N 2  
Таблица 2

Лист оценки трудовой деятельности работника

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_  
(должность, профессия)

\_\_\_\_\_  
(отделение, кабинет, отдел и другие подразделения)

\_\_\_\_\_  
(структурное подразделение)

№ п/п	Ключевые показатели эффективности	Значение ключевых показателей эффективности			Примечание
1	Трудовая отдача				
2	Инициатива				
3	Качество работы				
Итого (определяется средневзвешенный результат)					
		(подпись непосредственного руководителя)			Ф.И.О.

Приложение N 3

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

Настоящий Порядок определяет условия и механизм корректировки размера единовременного вознаграждения за преданность компании, выплачиваемого впервые работникам:

НУЗ ОАО "РЖД", осуществляющих лечебно-профилактическую деятельность, с учетом того обстоятельства, что работники до 1 октября 2007 г. имели право на надбавку за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения, которая с 1 октября 2007 г. не выплачивается;

НУЗ ОАО "РЖД", осуществляющих санаторно-курортную и оздоровительную деятельность (далее - санатории), с учетом того обстоятельства, что работники до 1 ноября 2007 г. имели право на надбавку за выслугу лет, которая с 1 ноября 2007 г. не выплачивается.

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 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 октября 2007г. (с 1 ноября 2007 г. для работников санаториев) 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 октября 2007 г. (с 1 ноября 2007 г. для работников санаториев), 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 октября 2007 г. по 1 августа 2008 г. - 10 месяцев.

$R = (7 \text{ тыс.рублей} / 36 \text{ мес.}) \times 10 \text{ мес.} = 1,9 \text{ тыс.рублей.}$

II.

1. Должностной оклад работника - 8 тыс.рублей.

2. Стаж работы 10 лет.

3. Право на выплату вознаграждения возникает 1 августа 2010 г.

4. Продолжительность периода с 1 октября 2007 г. по 1 августа 2010 г. - 34 месяца.

$R = (8 \text{ тыс.рублей} / 60 \text{ мес.}) \times 34 \text{ мес.} = 45,3 \text{ тыс.рублей.}$

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 октября 2007 г. по 1 ноября 2012 г. - 61 месяц.

$R = 9 \text{ тыс.рублей} - \text{корректировке не подлежит.}$

---