

УТВЕРЖДЕНО
распоряжением ОАО «РЖД»
от 10.11.2021 г. № 2404/р

ПОЛОЖЕНИЕ
о корпоративной системе премирования работников
филиалов ОАО «РЖД»

I. Общие положения

1. Положение о корпоративной системе премирования работников филиалов ОАО «РЖД» (далее – Положение) является нормативным документом ОАО «РЖД» и вводится в целях стимулирования работников филиалов ОАО «РЖД» (далее – работники) к достижению установленных индивидуальных и коллективных результатов в трудовой деятельности и повышению качества их работы.

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД», утвержденным решением правления ОАО «РЖД» (протокол от 18 – 19 декабря 2006 г. № 40), и другими нормативными документами ОАО «РЖД» в области организации, оплаты и мотивации труда.

3. Настоящее Положение распространяется на работников, кроме тех, на которых распространяются особенности оплаты труда, предусмотренные приложением № 8 к Положению о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД».

4. Настоящее Положение устанавливает единые принципы организации премирования работников, порядок разработки и утверждения в филиалах ОАО «РЖД» локальных положений о текущем и дополнительном премировании.

5. В настоящем Положении используются следующие понятия:
железная дорога – филиал ОАО «РЖД»;
Центральная дирекция – функциональный филиал ОАО «РЖД»;
дирекция – обособленное структурное подразделение, расположенное в границах соответствующей железной дороги и находящееся в ее непосредственном подчинении;

региональная дирекция – обособленное структурное подразделение функционального филиала ОАО «РЖД», расположенное в границе железной дороги;

региональное структурное подразделение – обособленное подразделение филиала ОАО «РЖД», расположенное вне места его нахождения;

структурное подразделение – обособленное подразделение регионального структурного подразделения филиала (структурное подразделение железной дороги) ОАО «РЖД»;

подразделение – обособленное подразделение регионального структурного подразделения филиала (структурное подразделение железной дороги) ОАО «РЖД»;

постоянная часть заработной платы – денежное вознаграждение работников за выполнение установленных должностных обязанностей, состоящее из тарифной ставки (должностного оклада), доплат и надбавок, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), коллективным договором ОАО «РЖД», Положением о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД»;

премирование работников – материальное поощрение работников за достижение конкретных результатов в личном и коллективном труде, выплачиваемое работнику в денежной форме сверх постоянной части заработной платы в порядке, установленном настоящим Положением;

показатель премирования – показатель, определяющий степень эффективности деятельности работника в течение отчетного периода;

отчетный период – период времени (месяц, квартал), установленный для целей премирования;

расчетный размер премии – размер премии в процентах от тарифной ставки (должностного оклада) или в рублях, определенный работнику к начислению с учетом выполнения им условий и показателей премирования;

базовый размер премии – размер премии в процентах от тарифной ставки (должностного оклада) или в рублях, установленный в положениях о премировании;

1 группа работников – работники органа управления филиала ОАО «РЖД», региональной дирекции (дирекции), структурного подразделения;

2 группа работников – работники производственных участков филиала ОАО «РЖД», региональной дирекции (дирекции), структурного подразделения, а также подразделений (структурных подразделений),

находящихся на финансово-хозяйственном обслуживании филиала ОАО «РЖД» (приписной штат).

II. Система премирования работников

6. Система премирования работников состоит из следующих видов материального поощрения:

1) текущее премирование – премирование за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности.

Текущее премирование является основным видом материального поощрения работников. Оно направлено на обеспечение эффективности и качества работы, улучшение результатов производственно-хозяйственной деятельности, выполнение и перевыполнение установленных показателей премирования, характеризующих производственно-хозяйственную деятельность.

Порядок и условия выплаты текущего премирования работникам определяются на основании настоящего Положения;

2) дополнительное премирование – прочие виды материального вознаграждения работников, направленного на достижение эффективных результатов в определенном направлении деятельности.

Дополнительное премирование выплачивается независимо от текущего премирования по основаниям, не предусмотренным текущим премированием.

7. Текущее и дополнительное премирование работников осуществляется за счет средств фонда заработной платы, установленного в бюджете затрат филиала ОАО «РЖД», и предусмотренных на эти цели сметой использования фонда заработной платы.

Базовый размер текущего премирования по категориям персонала, профессиям и должностям устанавливается исходя из части средств фонда заработной платы, предназначенной для этих целей, и указывается в положениях о премировании.

8. Дополнительное премирование работников осуществляется из фонда заработной платы при наличии средств на оплату труда (источника премирования) и экономической целесообразности (эффективности) адресного поощрения работников.

9. Дополнительное премирование работников осуществляется на основании нормативных документов ОАО «РЖД» или локальных нормативных актов филиала ОАО «РЖД», в которых должны быть предусмотрены круг премируемых работников, критерии (показатели), порядок, периодичность и размер дополнительного премирования.

10. Не допускается установление в локальных нормативных актах филиала ОАО «РЖД» (положениях о дополнительном премировании

работников) размеров премирования, не обеспеченных средствами на оплату труда, предусмотренными в бюджете затрат филиала ОАО «РЖД».

III. Организация текущего премирования работников

11. На основании настоящего Положения филиалы ОАО «РЖД» организуют с учетом мотивированного мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации разработку локальных положений о премировании работников за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности (далее – положения о текущем премировании), предусматривающих условия, порядок и размеры премирования, и утверждают их распоряжениями:

1) руководителя филиала ОАО «РЖД» – о текущем премировании работников органов управления филиала ОАО «РЖД» (по согласованию с Департаментом по организации, оплате и мотивации труда), региональной дирекции (дирекции в составе железной дороги), дирекции – структурного подразделения филиала ОАО «РЖД»;

2) руководителя региональной дирекции – о текущем премировании работников структурного подразделения (предприятия), производственных участков (при делегировании таких полномочий руководителем филиала);

3) руководителя дирекции в составе железной дороги (по согласованию с филиалом) – о текущем премировании работников структурного подразделения (предприятия), производственных участков, а также по подразделениям, находящимся на финансово-хозяйственном обслуживании (приписному штату) дирекции (при делегировании таких полномочий руководителем филиала).

По прочим структурным подразделениям филиала ОАО «РЖД», а также по подразделениям (приписному штату), находящимся на финансово-хозяйственном обслуживании филиала, положение о текущем премировании утверждается распоряжением руководителя филиала ОАО «РЖД».

12. Премирование работников за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности осуществляется в зависимости от выполнения условий и показателей премирования, сгруппированных по трем уровням:

1) I уровень – условия, определяющие право работников филиалов ОАО «РЖД» на начисление премии, отражающие степень обеспечения безопасности движения поездов, требований охраны труда, соблюдение правил пожарной безопасности (далее – условия премирования);

2) II уровень – показатели премирования, характеризующие результативность производственно-хозяйственной и экономической

деятельности филиала ОАО «РЖД» (регионального структурного подразделения, структурного подразделения) в целом (далее – ключевые задачи);

3) III уровень – показатели премирования, характеризующие результативность индивидуальной деятельности работника (группы работников), позволяющие оценить конечные результаты труда конкретного работника (группы работников), исходя из задач, поставленных перед филиалом ОАО «РЖД» (региональным структурным подразделением, структурным подразделением, участком), и их функциональных обязанностей (далее – индивидуальные показатели).

В отдельных случаях по решению первого заместителя генерального директора ОАО «РЖД» премирование работников за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности может применяться иной подход текущего премирования.

13. Премирование работников филиалов ОАО «РЖД» за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности производится при выполнении условий по перечню согласно приложению № 1.

14. Показатели премирования II и III уровней должны быть увязаны с ключевыми показателями деятельности ОАО «РЖД» в соответствии с приложением № 2.

15. В качестве показателей премирования III уровня используется оценка индивидуальной трудовой деятельности работника. Для оценки индивидуальной трудовой деятельности работника могут устанавливаться производственные показатели премирования, отражающие измеримые итоги трудовой деятельности, и (или) критерии оценки.

Критерии оценки индивидуальной трудовой деятельности работника и требования к их выполнению филиал (региональная дирекция) ОАО «РЖД» разрабатывает самостоятельно.

Порядок оценки индивидуальной трудовой деятельности руководителей, специалистов служащих филиалов ОАО «РЖД» приведен в приложении № 3.

16. Текущее премирование работников осуществляется с учетом пункта 13 настоящего Положения при выполнении показателей, установленных в приложениях № 4 – 26.

При этом для работников:

1) 1 группы:

показатели премирования II уровня являются едиными для всех работников;

в качестве показателей премирования III уровня используется оценка индивидуальной деятельности работника. Для оценки индивидуальной трудовой деятельности работника могут устанавливаться конкретные производственные показатели премирования, отражающие измеримые итоги трудовой деятельности, и (или) общие критерии оценки в соответствии с порядком, указанным в приложении № 3 к настоящему Положению.

Оценка деятельности руководителей и специалистов, в обязанности которых входят предъявление поставщикам ОАО «РЖД» претензий к качеству продукции (работ, услуг), составление и анализ рекламационных актов по показателям III уровня, осуществляется по перечню согласно приложению № 27.

Оценка деятельности руководителей и специалистов, в обязанности которых входят вопросы обеспечения безопасности движения поездов, эксплуатации, содержания и ремонта инфраструктуры железнодорожного транспорта, железнодорожного подвижного состава, технических средств, используемых на железнодорожном транспорте, должна включать показатели безопасности движения;

2) 2 группы:

показатели премирования II уровня являются едиными для всех работников участков, отнесенных к одному направлению деятельности структурного подразделения;

показатели II и III уровней устанавливаются по перечням, указанным в приложениях № 4 – 26 к настоящему Положению.

Для работников комплексных бригад показатели премирования III уровня устанавливаются в соответствии с приложением № 28.

Для работников дежурно-диспетчерского персонала Центральной дирекции управления движением показатели премирования III уровня устанавливаются в соответствии с приложением № 29.

Для оценки реального трудового вклада каждого работника в результаты деятельности производственного коллектива (бригады, участка, смены) по предложению руководителя структурного подразделения может применяться система оценки с использованием коэффициента трудового участия, который определяется и применяется при распределении премии внутри производственных коллективов (бригады, участка, смены).

Рекомендуемый порядок определения и применения коэффициента трудового участия при распределении премии внутри производственных коллективов приведен в приложении № 30. Коэффициент трудового участия учитывается при распределении премии, рассчитанной по показателям III уровня.

В случае использования показателя премирования «Непревышение плана (права) расходов по всем видам деятельности (по перевозкам)» филиал ОАО «РЖД» имеет право учитывать его для премирования работников с амортизационными отчислениями либо без них. Порядок применения данного показателя утверждается руководителем филиала ОАО «РЖД».

17. Для работников, переведенных на дистанционную работу, может устанавливаться индивидуальный показатель премирования «Выполненный объем работы за установленный период времени, отчет».

18. Для профессий (должностей) работников, а также для филиалов ОАО «РЖД», не указанных в настоящем Положении, условия премирования, ключевые задачи и индивидуальные показатели премирования филиалы ОАО «РЖД» разрабатывают самостоятельно в соответствии с настоящим Положением.

19. При установлении показателей премирования работникам должны соблюдаться следующие требования:

1) общее количество показателей II и III уровней не должно быть более шести;

2) индивидуальные показатели устанавливаются в соответствии с функциональными обязанностями работника (группы работников) и поставленными задачами;

3) при базовом размере премии до 10 процентов руководитель филиала ОАО «РЖД» либо по его решению руководитель регионального структурного подразделения филиала (руководитель дирекции в составе железной дороги) может отменить показатели премирования II уровня и снизить количество показателей премирования III уровня до двух показателей.

20. В зависимости от приоритетности задач производственно-хозяйственной деятельности руководитель филиала ОАО «РЖД» либо по его решению руководитель регионального структурного подразделения филиала ОАО «РЖД» (дирекции в составе железной дороги) имеет право:

1) изменять либо исключать один показатель II уровня;

2) изменять не более двух показателей либо исключать один показатель премирования III уровня;

3) дополнять показатели премирования II и III уровней с учетом подпункта 1 пункта 19 настоящего Положения.

Право на изменение условий премирования I уровня отсутствует.

21. Базовый размер текущей премии за выполнение каждого показателя премирования устанавливается в зависимости от степени влияния работника

или группы работников на их выполнение, с соблюдением доли премии по показателям II и III уровней согласно таблице 1.

Таблица 1

Доля премии по показателям премирования

Группа работников	Категория работников	Доля премии по показателям	
		II уровня (ключевые задачи)	III уровня (индивидуальные показатели)
Органы управления филиала ОАО «РЖД», региональной дирекции, дирекции, структурного подразделения, Центры повышения эффективности труда персонала			
1	Руководители ¹	0,7 или 0,5	0,3 или 0,5
	Ведущие специалисты	0,6 или 0,4	0,4 или 0,6
	Специалисты и служащие	0,6 или 0,3	0,4 или 0,7
	Рабочие	0,1 или 0,2	0,9 или 0,8
Участок структурного подразделения, производственный участок подразделения			
2	Руководители ²	0,3	0,7
	Ведущие специалисты	0,3	0,7
	Специалисты и служащие	0,3 или 0,2	0,7 или 0,8
	Рабочие, электромеханики ³ , инспектор (по входному контролю), старший инспектор (по входному контролю)	0,1 или 0,2	0,9 или 0,8

¹Соотношение доли распространяется на руководителей (начальник, заместитель начальника, а также ведущий эксперт, эксперт), кроме менеджеров по работе с клиентами. Для менеджеров по работе с клиентами доля премии по показателям: II уровня – 0,2, III уровня – 0,8.

²Соотношение доли распространяется на руководителей (начальник, заместитель начальника, а также ведущий эксперт, эксперт)

³Соотношение доли распространяется на электромехаников дистанции сигнализации, централизации и блокировки, дистанции электроснабжения, ремонтного локомотивного (моторвагонного) депо, регионального центра связи, железнодорожных вокзалов, дистанции пассажирских устройств, дирекции капитального ремонта и реконструкции объектов электрификации и электроснабжения железных дорог.

Для работников подразделений (приписного штата, кроме работников центров повышения эффективности труда персонала), находящихся на финансово-хозяйственном обслуживании органа управления филиала ОАО «РЖД», для инспекторов локомотивов, моторвагонного подвижного состава условия премирования и доли премии за выполнение показателей II и III уровней устанавливаются как для работников производственных участков структурного подразделения.

22. Текущая премия работнику рассчитывается за выполнение каждого установленного показателя премирования в отдельности. При невыполнении одного из показателей соответствующая часть премии не начисляется.

23. Плановые значения каждого показателя утверждаются до начала отчетного периода. По завершении отчетного периода осуществляется оценка выполнения установленных показателей премирования.

24. Основанием для расчета и начисления премии за отчетный период являются данные статистической отчетности, бухгалтерского и управленческого учета, данные автоматизированных систем, подписанные справки, подтверждающие выполнение (невыполнение) показателей премирования, утвержденные листы оценки индивидуальной (коллективной) деятельности.

25. В положениях о премировании может предусматриваться порядок увеличения размера премии в случае перевыполнения показателя премирования.

26. Отчетный период (месяц или квартал), за который премируются работники, устанавливается в локальных положениях о текущем премировании.

27. Премия начисляется на должностной оклад (тарифную ставку), оплату труда, выполненных по сдельным расценкам и аккордному заданию, за фактически отработанное в отчетном периоде время.

28. При невозможности начисления премии в отчетном месяце ввиду отсутствия отчетных данных начисление премии работникам осуществляется в месяце, следующим за отчетным, в порядке, установленном настоящим Положением, с учетом особенностей филиала ОАО «РЖД», региональной дирекции (дирекции) и структурного подразделения.

29. Выплата премии осуществляется одновременно с выплатой заработной платы не позднее срока, установленного правилами внутреннего трудового распорядка.

30. Информирование работников о размерах начисленной премии (в процентах) производится до окончания месяца, следующего за отчетным, независимо от сроков выплаты премии. Для информирования работников о начисленной премии могут быть использованы интернет-ресурсы (в случае наличия согласия работника).

31. В случаях выявления у работника производственных упущений в работе, неисполнения или ненадлежащего исполнения им своих трудовых обязанностей, неудовлетворительного содержания рабочего места, нарушения трудовой и производственной дисциплины, требований нормативных документов ОАО «РЖД» или филиала ОАО «РЖД», наличия дисциплинарного взыскания размер премии снижается или премия не начисляется независимо от выполнения им показателей премирования.

32. Классификатор производственных упущений в работе, при наличии которых премия работникам снижается или не начисляется, приведен в приложении № 31.

Конкретный перечень производственных упущений и размер снижения или неначисления премии в положениях о текущем премировании устанавливаются руководителем в соответствии с пунктом 11 настоящего Положения.

В этот перечень не могут включаться условия премирования и невыполнение показателей премирования (II – III уровней).

Снижение размера премии или неначисление премии работнику осуществляется за тот период, в котором совершено упущение в работе, в отдельных случаях за тот период, в котором оно было обнаружено, после установления степени вины работника, при обязательном наличии объяснения работника (акта об отказе дачи объяснений), протокола разбора (совещания) и указания руководства.

Снижение размера премии осуществляется от суммы премии по показателям II и III уровней.

Процент снижения премии работнику в перечне производственных упущений указывается в целых числах (без запятой).

Расчетный размер премии округляется до одного знака после запятой.

Для работников локомотивных бригад снижение размера или неначисление премии может осуществляться за рабочую смену, поездку. При снижении или неначислении премии за рабочую смену, поездку в перечне производственных упущений филиала ОАО «РЖД» должны быть установлены конкретные основания и размеры снижения премии, а также наличие технической возможности для организации учета и расчета.

33. В случае грубого нарушения работником технологической дисциплины, требований нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих деятельность работника, нормативных документов ОАО «РЖД», установленного в ходе расследования (разбора) соответствующей комиссией обстоятельств и причин крушения или аварии поездов, работникам и их непосредственным руководителям при наличии их вины срок неначисления текущей премии может составлять до шести месяцев.

Решение о конкретном сроке неначисления текущей премии работнику и его непосредственному руководителю, виновным в ненадлежащем исполнении своих трудовых обязанностей, независимо от выполнения показателей премирования принимается первым заместителем генерального директора ОАО «РЖД», осуществляющим общее руководство и координацию производственно-хозяйственной деятельности ОАО «РЖД»,

по представлению курирующего заместителя генерального директора и (или) начальника железной дороги.

На основании решения первого заместителя генерального директора ОАО «РЖД», осуществляющего общее руководство и координацию производственно-хозяйственной деятельности ОАО «РЖД», руководитель соответствующего филиала ОАО «РЖД» или его структурного подразделения издает распорядительный документ, в котором указываются основание, причины и срок неначисления текущей премии конкретным работникам.

34. При переводе работника в течение отчетного периода из одной группы работников в другую размер премии рассчитывается пропорционально отработанному на каждом месте работы времени по окончании отчетного периода.

35. Работникам, отработавшим неполный отчетный период, премия начисляется и выплачивается за фактически отработанное время в следующих случаях:

1) увольнение по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77 ТК РФ);

2) увольнение в связи с истечением срока трудового договора (пункт 2 части первой статьи 77 ТК РФ);

3) увольнение по инициативе работника (пункт 3 части первой статьи 77 ТК РФ);

4) перевод работника по его просьбе на работу к другому работодателю, в том числе внутри холдинга «РЖД», или переход на выборную работу и или должность (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ);

5) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ);

6) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

7) увольнение в связи с призывом работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

8) увольнение по сокращению численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ);

9) восстановление на работе работника по решению государственной инспекции труда или суда (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

10) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

11) смерть работника (пункт 6 части первой статьи 83 ТК РФ);

12) прекращение допуска к государственной тайне (пункт 10 части первой статьи 83 ТК РФ);

13) прием на работу в течение отчетного периода.

36. Начисление и выплата текущей премии осуществляются:

1) работникам органа управления филиала ОАО «РЖД» на основании приказа по форме ФТУ-71 руководителя соответствующего филиала;

2) работникам органа управления регионального структурного подразделения на основании приказа по форме ФТУ-71 руководителя соответствующего регионального структурного подразделения;

3) работникам структурного подразделения (работникам производственных участков, прочих структурных подразделений филиала ОАО «РЖД», а также подразделений (приписному штату), находящихся на финансово-хозяйственном обслуживании) на основании приказа по форме ФТУ-71 руководителя структурного подразделения.

По прочим структурным подразделениям филиала ОАО «РЖД», а также по подразделениям (приписному штату), находящимся на финансово-хозяйственном обслуживании филиала ОАО «РЖД», начисление и выплата текущей премии осуществляется на основании приказа по форме ФТУ-71 руководителя филиала ОАО «РЖД».

IV. Организация дополнительного премирования работников

37. Система дополнительного премирования (по видам) стимулирует или мотивирует работников действовать с большей отдачей, обеспечивая сокращение затрат или увеличивая доходы ОАО «РЖД» по следующим основным направлениям:

1) безопасность – мотивация труда работников филиалов ОАО «РЖД», направленная на повышение уровня безопасности движения поездов на основе обеспечения безаварийной организации процесса перевозок.

Данное направление стимулирует работников на профессиональный рост, трудовую активность и инициативу;

2) эффективность и качество – мотивация труда работников филиалов ОАО «РЖД», направленная на повышение эффективности и качества производственных процессов и финансово-экономической деятельности филиала ОАО «РЖД».

Данное направление стимулирует работников к экономии эксплуатационных расходов, росту доходов от прочей деятельности, обеспечению отличного состояния инфраструктуры железнодорожного транспорта, нагона опаздывающего поезда и т.д.;

3) повышение лояльности работников – мотивация труда работников, направленная на привлечение и удержание персонала основных производственных групп, снижение текучести кадров путем формирования лояльности и приверженности компании.

38. Дополнительное премирование направлено на стимулирование трудовой активности работников, которое основывается на следующих принципах:

1) прозрачность и надежность – условия и показатели дополнительного премирования понятны работнику и отображают конкретную цель;

2) экономическая целесообразность – сбалансированное соотношение между размером дополнительной премии и достигнутыми результатами для ОАО «РЖД» и его филиала;

3) простота – минимальное количество показателей, процедур по их измерению и расчету, а также должностных лиц, вовлеченных в систему оценки выполнения показателей;

4) справедливость и обоснованность размеров и дифференциации премий.

39. В локальных положениях о дополнительном премировании работников должны быть предусмотрены:

1) цель;

2) источник начисления дополнительной премии;

3) порядок начисления дополнительной премии;

4) условия выделения целевых средств региональной дирекции (дирекции), структурному подразделению (при необходимости);

5) распределение дополнительной премии между коллективом и отдельными работниками (при необходимости);

6) порядок начисления дополнительной премии отдельному работнику;

7) конкретные показатели премирования (взаимосвязь показателей премирования с задачей, решаемой конкретным видом дополнительного премирования);

8) показатели премирования должны быть увязаны с ключевыми показателями деятельности и группами в соответствии со справочником, указанным в приложении № 2 к настоящему Положению;

9) размеры дополнительного премирования (по возможности дифференциация размера дополнительной премии по работникам в зависимости от значимости и сложности выполняемых ими работ);

- 10) периодичность дополнительного премирования работников;
- 11) круг премируемых работников.

40. В положениях о дополнительном премировании работников могут применяться абсолютные (выраженные в натуральных, условно-натуральных, трудовых и стоимостных единицах измерения) и относительные (коэффициенты, проценты, индексы) показатели премирования, позволяющие оценивать количественные и/или качественные результаты трудовой деятельности и достижение цели.

41. Дополнительное премирование может осуществляться с различной периодичностью (за месяц, квартал, полугодие, год) в зависимости от особенностей организации производства и труда, действующего учета, отчетности и цели дополнительного премирования.

42. Дополнительная премия может устанавливаться как в процентах (начисляется на должностной оклад (тарифную ставку), оплату труда, выполненные по сдельным расценкам и аккордному заданию), так и в абсолютном выражении за фактически отработанное в отчетном периоде время.

43. Начисление и выплата дополнительной премии осуществляются на основании приказа по форме ФТУ-72 руководителя соответствующего филиала ОАО «РЖД», региональной дирекции, структурного подразделения.

Начисление и выплата дополнительной премии начальнику (руководителю) структурного подразделения или региональной дирекции (дирекции) осуществляется на основании приказа начальника (руководителя) вышестоящего органа управления, если в положении о дополнительном премировании не установлен иной порядок премирования.

44. Локальные положения о дополнительном премировании работников утверждаются в пределах фонда заработной платы, предусмотренного в бюджете затрат, с учетом мотивированного мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации на основании распоряжения (по согласованию с Департаментом по организации, оплате и мотивации труда) руководителя филиала ОАО «РЖД», если в указанном положении не установлен иной порядок утверждения.

V. Комиссия по вопросам премирования работников

45. В целях обеспечения объективности при оценке выполнения показателей премирования и определения размеров премий за результаты работы в филиале ОАО «РЖД», региональной дирекции (дирекции), структурном подразделении образуется комиссия по вопросам премирования (далее – комиссия).

46. В состав комиссии входят руководители и специалисты, отвечающие за вопросы производственной, финансово-экономической деятельности, управления персоналом, а также представители выборных органов, соответствующих первичных профсоюзных организаций. Состав комиссии утверждается распоряжением соответствующего руководителя.

47. Комиссия ежемесячно рассматривает вопросы, связанные с оценкой выполнения показателей текущего премирования работников, в том числе основания для снижения размера премии или неначисления премии отдельным работникам, определяет размер премии в случаях невыполнения показателей премирования только III уровня (не по вине работника), принимает решения по данным вопросам.

48. Комиссией также рассматриваются вопросы, связанные с организацией дополнительного премирования и с единовременными поощрениями.

49. Решения, принимаемые комиссией, должны быть обоснованы и подтверждены фактическими данными. Решения комиссии оформляются протоколом.
