выпуск **1** | **2021**

Ответы

на вопросы по организации, оплате и мотивации труда

Оглавление

01 Термины и условные обозначения

02 Общие вопросы по заработной плате

2.1 Как устанавливается заработная плата?

2.2 Кем устанавливается система оплаты труда?

2.3 Как часто должна выплачиваться заработная плата?

2.4 Нужно ли заключать дополнительное соглашение с каждым сотрудником при индексации заработной платы в организации?

03 Вопросы, связанные с МРОТ

3.1 Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)

3.2 Производится ли доплата до МРОТ работнику при неполностью отработанном месяце

3.3 Нужно ли обеспечивать заработную плату не ниже МРОТ, если работник занят на условиях внутреннего совместительства?

3.4 Можно ли в течение года платить работнику заработную плату ниже МРОТ, если потом «компенсировать» выплатой годовой премии?

04 Вопросы, связанные с учетом рабочего времени

4.1 Оплата труда при сокращенном рабочем времени

4.2 Оплата труда при неполном рабочем времени

4.3 Подразумевает ли режим ненормированного рабочего дня работу в выходные?

4.4 Почему работникам с суммированным учетом рабочего времени не оплачивается в двойном размере работа в субботу-воскресенье?

05 Вопросы, связанные с начислением и удержанием ЗП

5.1 Почему работники одной профессии (должности), работающие в разных регионах, имеют разный уровень заработной платы?

5.2 Как оплачивается работа в выходные дни в командировке

5.3 Как оплачивается выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника?

Оглавление

05 Вопросы, связанные с начислением и удержанием ЗП

5.4 Может ли работодатель поручить работнику выполнение дополнительной работы, не предусмотренной трудовым договором?

5.5 Могут ли с работника удержать ошибочно начисленную ему заработную плату (премию) без его согласия?

5.6 Как осуществляется оплата труда в дирекциях социальной сферы?

5.7 Размер заработной платы на предприятии (начисленной и полученной «на руки»)

5.8 Какие положены выплаты при увольнении?

5.9 О сохранении среднего заработка работнику при временном переводе на другую работу

06 Вопросы, связанные с доплатами и надбавками

6.1 Гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

6.2 Кому положена доплата за вредные условия труда?

6.3 Устанавливается ли повышенная оплата часов работы в ночное время в период командировки?

6.4 Осуществляется ли оплата сверхурочной работы при дежурствах на дому или в специально оборудованной комнате?

6.5 Могут ли быть установлены доплаты за работу в сложных метеоусловиях руководителям, например, мастерам дорожным?

6.6 Районные коэффициенты и северные надбавки

6.7 Можно ли устанавливать работникам зональные надбавки только на период выполнения каких-то работ или на период работы в конкретной местности, например, на время работы в г.Москве и Московской области?

6.8 Какие доплаты предусмотрены персоналу компании, работающему на территории БАМ?

Оглавление

07 Вопросы, связанные с локомотивными бригадами

7.1 Почему при выполнении различных видов работ оплата труда работников локомотивных бригад производится по тарифной ставке, установленной в трудовом договоре?

7.2 Можно ли выплачивать доплаты работникам локомотивных бригад, имеющим двое и более прав управления различными видами тяги только при фактическом использовании вторых (третьих) прав?

7.3 Можно ли машинистам локомотивов, работающим без помощника машиниста, вместо доплат установить повышенные тарифные ставки?

7.4 Можно ли время следования локомотивных бригад пассажиром оплачивать по пониженной тарифной ставке?

7.5 Можно ли оплачивать локомотивной бригаде как простой время стоянки локомотива на станциях сверх норматива, завышение времени в пути?

7.6 Кому и в каком размере выплачиваются компенсации за разъездной характер работы?

7.7 Выплачиваются ли локомотивным бригадам грузового движения суточные за разъездной характер работы при работе в командировке?

7.8 Почему не оплачивается время отдыха локомотивных бригад в пунктах оборота?

7.9 Можно ли при командировании рабочих в северные районы оплату труда производить не по среднему заработку, а по выполняемой работе?

08 Вопросы, связанные с премированием работников

8.1 Могут ли быть изменены показатели премирования и размер премии?

8.2 Может ли быть снижен размер премии по причине перерасхода фонда заработной платы?

8.3 Почему в положениях о премировании предусмотрена ответственность работника не только за результат своего труда, но и за результат работы бригады и всего предприятия?

Оглавление

09 Вопросы, связанные с выплатой по преданности компании

9.1 В каком размере выплачивается вознаграждение за преданность компании?

9.2 За какой фактический отработанный стаж выплачивается вознаграждение за преданность компании?

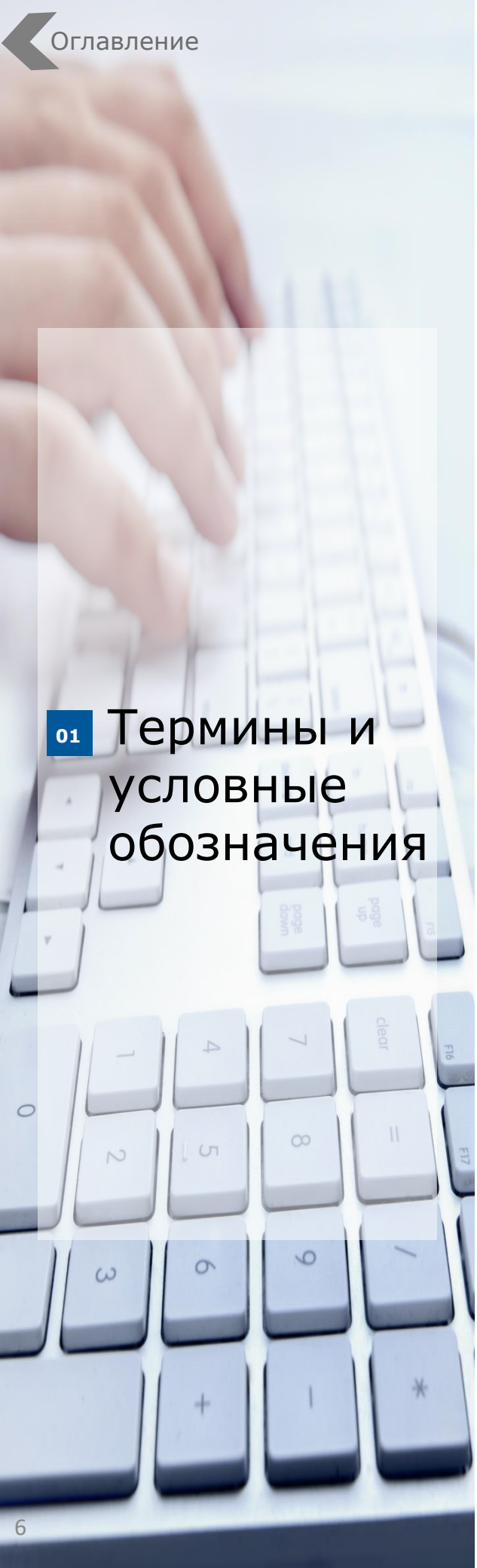
9.3 Входит ли время перерыва в работе, связанного с увольнением, в стаж работы, дающий право на получение вознаграждения за преданность?

9.4 Входит ли время обучения в стаж работы, дающий право на получение вознаграждения за преданность?

9.5 Учитывается ли при выплате вознаграждения за преданность компании стаж работы на железных дорогах СССР (Среднеазиатской, Азербайджанской Казахской и др.)?

9.6 Выплатят ли сотруднице очередное вознаграждение за преданность компании, если она уже 2 года находится в отпуске по уходу за ребенком?

9.7 В каких случаях время перерыва в работе, связанного с увольнением, не прерывает стаж работы, дающий право на получение вознаграждения за преданность компании?



01 Термины и условные обозначения

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации;

КСОТ - Положение о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД», утвержденное решением правления ОАО «РЖД» (протокол заседания правления ОАО «РЖД» от 18-19 декабря 2006 г. № 40);

МРОТ - минимальный размер оплаты труда;

Положение о вознаграждении за преданность компании - Положение «О выплате работникам ОАО «РЖД» единовременного вознаграждения за преданность компании», утвержденное решением правления ОАО «РЖД» от 19 июня 2015 г. № 24;

ПВТР - правила внутреннего трудового распорядка;

БАМ – Байкало-Амурская магистраль

2.1 Как устанавливается заработная плата?

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.
В соответствии со статьей 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция;
- дата начала работы;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях;
- условия труда на рабочем месте.

В трудовом договоре указывается, что установленный работнику размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) в дальнейшем индексируется в соответствии конкретными локальными нормативными документами. При индексации заработной платы заключение дополнительного соглашения с работником не требуется.
Вместо установления в трудовом договоре конкретных размеров доплат, надбавок и премий допускается ссылка на локальные нормативные документы работодателя, устанавливающие порядок, условия и размеры указанных выплат.

2.2 Кем устанавливается система оплаты труда?

В соответствии со статьей 135 ТК РФ системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
Уставом ОАО «РЖД» определено, что установление системы оплаты труда и определение мер мотивации труда работников общества относится к компетенции правления ОАО «РЖД» (подпункт 10 пункта 88 Устава).
Система оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений компании установлена КСОТ.
Филиал не утверждает положения об оплате труда своих работников, это противоречит Уставу ОАО «РЖД».

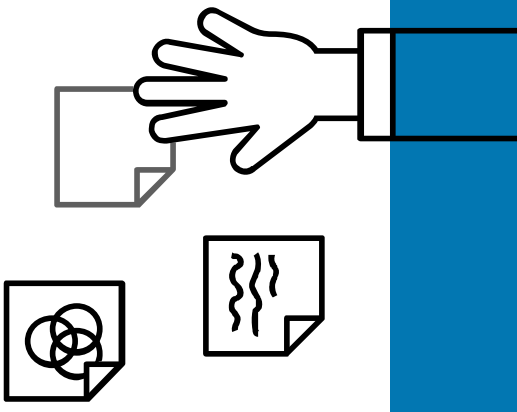
В соответствии с КСОТ руководитель филиала ОАО «РЖД» имеет право регулировать отдельные вопросы оплаты труда и разрабатывать отдельные локальные нормативные акты, предусматривающие особенности оплаты труда работников филиала (зональные надбавки, надбавки за ученую степень, премирование и т.д.).

2.3 Как часто должна выплачиваться заработная плата?

Заработная плата работникам ОАО «РЖД» выплачивается не реже чем **каждые полмесяца**. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается ПВТР не позднее **13 календарных дней** со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы за **первую половину месяца** производится в размере **50** процентов тарифной ставки (оклада) с учетом отработанного времени не позднее 29 числа месяца, за который она начислена (за февраль – не позднее 27 февраля). Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже тарифной ставки (оклада) за отработанное время.

В районах **Крайнего Севера** и приравненных к ним местностях, а также в местностях, где в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Компании (филиалов Компании) установлены районные коэффициенты к заработной плате, выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом установленных процентных надбавок и районных коэффициентов.



2.4 Нужно ли заключать дополнительное соглашение с каждым сотрудником при индексации заработной платы в организации?

Индексация заработной платы в связи с инфляцией не является ее повышением, является обязанностью работодателя и производится им в одностороннем порядке на основании статьи **134 ТК РФ** без учета мнения работников, таким образом, не требуется заключения соглашения с работником об индексации заработной платы.

В соответствии со статьей 57 ТК РФ размер должностного оклада, тарифной ставки является одним из обязательных условий трудового договора. Любое изменение условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, оформленному в письменной форме и подписанному сторонами трудового договора (статья 72 ТК РФ).

В соответствии со статьей 134 ТК РФ под индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги понимается повышение уровня ее реального содержания.

Таким образом, индексация заработной платы в связи с инфляцией не является ее повышением, поскольку реальное содержание заработной платы при этом остается неизменным.

Индексация является лишь одним из способов защиты дохода работников в виде заработной платы от инфляции в связи с ростом цен на потребительские товары и услуги.

Действующим законодательством порядок индексации не установлен. Законодатель устанавливает лишь обязанность работодателя осуществлять индексацию.

Работодатели производят индексацию заработной платы в порядке, **установленном коллективным договором** или иным локальным нормативным актом. То есть руководителю организации достаточно издавать локальный нормативный акт, например приказ, об индексации заработной платы работников. При этом не важно, предусмотрено трудовым договором условие об индексации заработной платы или нет.

Организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.1 Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)

В соответствии со статьей 133 ТК РФ МРОТ устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

В соответствии со статьей 133.1 ТК РФ месячная заработная плата работника, работающего на территории субъекта Российской Федерации, в котором региональным соглашением установлен размер минимальной заработной платы выше МРОТ, и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, на которого указанное соглашение распространено, не может быть ниже этого размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Заработная плата – это согласно статье 129 ТК РФ вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Таким образом, статьей 129 ТК РФ определены составляющие части заработной платы, которые в сумме не могут быть ниже МРОТ.

При этом следует учитывать, что Конституционным Судом Российской Федерации принят ряд постановлений по вопросу правомерности учета отдельных выплат в составе заработка, сравниваемого с МРОТ / размером минимальной заработной платы, в т.ч.:

Продолжение статьи

- постановление № 38-П от 7 декабря 2017 г., согласно которому работодатель обязан обеспечить работнику, полностью отработавшему месячную норму времени и выполнившему нормы труда, уровень его заработной платы без учета районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, - не ниже МРОТ или размера минимальной заработной платы, установленной в субъекте РФ;
- постановление № 17-П от 11 апреля 2019 г., о невключении в состав заработной платы работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

С учетом изложенного при сравнении заработной платы работника с МРОТ / размером минимальной заработной платы в субъекте РФ в целях определения необходимости доплаты из оцениваемой суммы заработка работника следует исключать следующие выплаты:

- доплату за **совмещение профессий (должностей),** за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника **(007 КВВ);**
- дополнительную оплату за работу **в выходные и нерабочие праздничные дни** в пределах нормы рабочего времени (по графику работы) **(013 КВВ);**
- доплату за работу **в ночное время** за фактически отработанные часы **(023 КВВ);**
- выплаты по **районным коэффициентам,** предусмотренным законодательством РФ **(026 КВВ);**
- процентную надбавку к заработной плате за **стаж работы в районах Крайнего Севера** и приравненных к ним местностях, и других климатически неблагоприятных районах **(027 КВВ);**
- выплаты по **районным коэффициентам,** предусмотренным законодательством субъектов РФ **(028 КВВ);**

Продолжение статьи

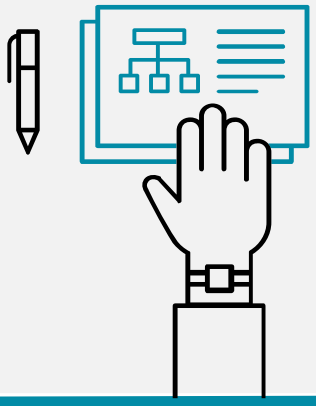
- оплату в размере одинарной тарифной ставки (оклада) за работу **в выходные и нерабочие праздничные дни сверх нормы рабочего времени (035 КВВ);**
- оплату за работу в **сверхурочное время** в размере одинарной тарифной ставки (оклада) (**072 КВВ**);
- доплату за работу в **сверхурочное время** сверх одинарной тарифной ставки (оклада) (**073 КВВ**);
- доплату за работу в **выходные и нерабочие праздничные дни сверх нормы** рабочего времени (**076 КВВ**);
- а также все **доплаты, надбавки и премии**, начисленные на коды видов выплат **270** и **271**.

На доплату до МРОТ / размера минимальной заработной платы в субъекте РФ начисляются районные коэффициенты и северные надбавки.

3.2 Производится ли доплата до МРОТ работнику при неполностью отработанном месяце

В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже МРОТ.

Работнику, отработавшему месяц неполностью, например, по причине болезни или отпуска, также производится доплата до МРОТ. Заработная плата за неполный отработанный месяц должна быть не ниже МРОТ, исчисленного пропорционально отработанному времени.

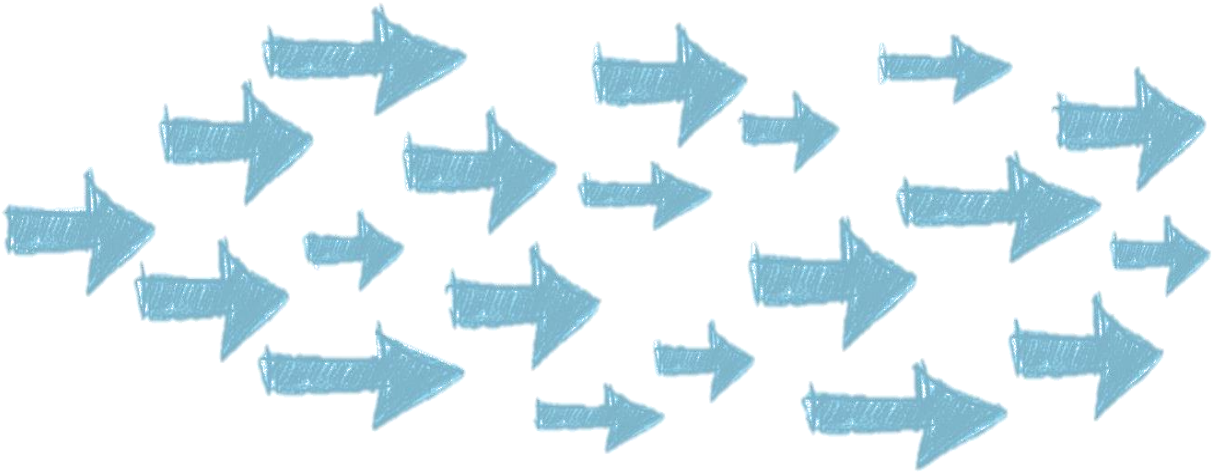


3.3 Нужно ли обеспечивать заработную плату не ниже МРОТ, если работник занят на условиях внутреннего совместительства?

Следует учитывать, что трудовые договора по основному месту работы и при работе на условиях совместительства, в том числе и внутреннего, заключаются отдельно. Соответственно, достижение МРОТ также осуществляется отдельно. Если работник занят неполное рабочее время, то его заработная плата должна быть не ниже МРОТ, исчисленного пропорционально отработанному времени

3.4 Можно ли в течение года платить работнику заработную плату ниже МРОТ, если потом «компенсировать» выплатой годовой премии?

В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени (выполнившего норму труда) должна быть не ниже МРОТ. Таким образом, квартальная премия за квартал, или годовая премия будет учитываться только в месяце, в котором она начислена. Заработная плата, начисленная в каждом месяце, должна быть не ниже МРОТ.



4.1 Оплата труда при сокращенном рабочем времени

Отдельным категориям работников ТК РФ и иными федеральными законами устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени
Перечень таких категорий работников представлен в **таблице № 1**
Оплата труда работников с **сокращенной продолжительностью рабочего времени** (за исключением работников в возрасте до 18 лет), полностью отработавших за расчетный период (один календарный месяц) норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), производится **в том же размере, что и при полной 40-часовой рабочей неделе**. Часовые тарифные ставки для оплаты труда рабочих с сокращенной продолжительность рабочего времени определяются путем умножения часовой тарифной ставки соответствующего разряда оплаты труда, установленной для рабочих.
Оплата труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы производится пропорционально отработанному времени (статья 271 ТК РФ).

Таблица № 1. Категории работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени

№ п/п	Категории работников	Продолжительность рабочей недели, час.
1	Работники в возрасте до 16 лет	Не более 24 час.
2	Работники в возрасте от 16 до 18 лет	Не более 35 час.
3	Работники, являющиеся инвалидами I или II групп	Не более 35 час.
4	Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Не более 36 час.
5	Учащиеся образовательных учреждений в возрасте до 16 лет, работающие в свободное от учебы время	Не более 12 час.
6	Учащиеся образовательных учреждений в возрасте от 16 до 18 лет, работающие в свободное от учебы время	Не более 17,5 час.
7	Женщины, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Не более 36 час.
8	Женщины, работающие в сельской местности	Не более 36 час.
9	Другие категории работников (педагогические, медицинские и др.)	Сокращенная продолжительность устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами)

4.2 Оплата труда при неполном рабочем времени

В соответствии со статьей 93 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться **неполное рабочее время.** Это может быть как неполный рабочий день (смена) (уменьшение продолжительности ежедневной работы в день или за смену), так и неполная рабочая неделя (уменьшение числа рабочих дней в неделе, при этом ежедневная (ежесменная) продолжительность рабочего времени не уменьшается).

Оплата труда при установлении работнику неполного режима рабочего времени производится **пропорционально отработанному времени**.

В соответствии с ТК РФ работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений по продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Работа за пределами установленного неполного рабочего времени оплачивается в соответствии с трудовым законодательством в повышенном размере (статьи 152 и 153 ТК РФ).

4.3 Подразумевает ли режим ненормированного рабочего дня работу в выходные?

Согласно статье 101 ТК РФ ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. **Письменное согласие при этом не требуется.**

В ОАО «РЖД» разработан примерный Перечень профессий и должностей работников филиалов с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности дополнительных оплачиваемых отпусков.

На основании этого перечня филиалы утверждают локальные нормативные акты (приказы, приложения к ПВТР), содержащие перечни профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Режим ненормированного рабочего дня не предусматривает работу в выходные дни. Если же должность работника включена в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, привлечение его к работе в выходной и нерабочий праздничный день должно производиться по правилам статьи 113 ТК РФ. Порядок же оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотрен статьей 153 ТК РФ.

4.4 Почему работникам с суммированным учетом рабочего времени не оплачивается в двойном размере работа в субботу-воскресенье?

В соответствии со статьей 111 ТК РФ у работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни (суббота-воскресенье) невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно ПВТР. Если такой работник будет привлечен к работе в выходной день, установленный ему ПВТР и. графиком сменности, то этот день будет оплачен в двойном размере, либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, работа в нерабочий праздничный оплачивается в двойном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1 Почему работники одной профессии (должности), работающие в разных регионах, имеют разный уровень заработной платы?

Различия в размерах заработной платы работников по регионам при прочих равных условиях (одна профессия, одинаковый разряд оплаты труда и тарифная ставка/оклад, одинаковое количество отработанных часов) обусловлены трудовым законодательством и особенностями корпоративной системы оплаты труда. В районах Крайнего Севера, приравненных к районам Крайнего Севера местностях, южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, пустынных и безводных районах заработная плата работникам выплачивается с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок.
Кроме того, уровень заработной платы работников подразделений Компании формируется с учетом специфики региональных рынков труда. В подразделениях, расположенных в регионах с развитой промышленностью, проблемных по укомплектованию кадрами, работникам могут устанавливаться зональные надбавки, выплаты стимулирующего характера.

5.2 Как оплачивается работа в выходные дни в командировке?

В соответствии с пунктом 5 Постановления Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» оплата труда работника в случае привлечения его к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
Согласно статье 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, работа в нерабочий праздничный оплачивается в двойном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3 Как оплачивается выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника?

Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника может осуществляться как с освобождением, так и без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

1. Ситуация, когда работнику поручают обязанности временно отсутствующего коллеги и при этом его освобождают от основной работы, определённой трудовым договором – это **временный перевод на другую работу** с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору. Оплата труда осуществляется по выполняемой работе, т.е. с выплатой оклада, тарифной ставки, доплат, надбавок и премий, предусмотренных для соответствующей штатной должности.
Если временный перевод по производственной необходимости для замещения временно отсутствующего работника связан с предотвращением случаев, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия людей, уничтожения или порчи имущества, т.е. подпадает под условия второй или третьей частей статьи 72.2 ТК РФ - оплата труда переводимого работника осуществляется по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка.

2. **Исполнение обязанностей** временно отсутствующего работника может быть поручено работнику **без освобождения от основной работы**, в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены), безусловно, с его письменного согласия и за дополнительную оплату (доплату). Размер доплаты устанавливается по соглашению между работником и работодателем с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.4 Может ли работодатель поручить работнику выполнение дополнительной работы, не предусмотренной трудовым договором?

В соответствии со статьей 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
С письменного согласия работника ему может быть поручено (приказом работодателя) выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) дополнительной работы за дополнительную оплату - в порядке совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанности временно отсутствующего работника (статья 60.2 ТК РФ).
Срок, на который работнику поручается выполнение дополнительной работы, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 ТК РФ).

5.5 Могут ли с работника удержать ошибочно начисленную ему заработную плату (премию) без его согласия?

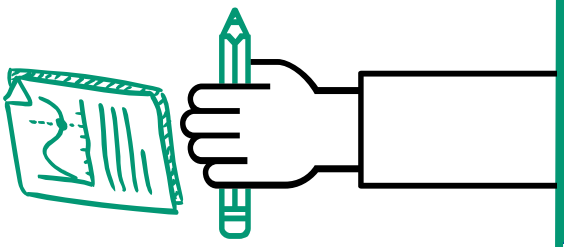
Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя относится к основным государственным гарантиям по оплате труда работников. В соответствии со статьей 137 ТК РФ заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

В иных случаях удержание ошибочно начисленной заработной платы может производиться только по письменному заявлению работника.

5.6 Как осуществляется оплата труда в дирекциях социальной сферы?

В соответствии с пунктом 2.10 КСОТ оплата труда рабочих, занятых в области непроизводственной сферы (кроме водителей автомобилей, слесарей по ремонту автомобилей и работников, занятых на погрузочно-разгрузочных работах) производится по первому уровню оплаты труда тарифной сетки, приложение № 1 КСОТ.
Согласно пункту 3.5 КСОТ оклады для оплаты труда руководителей и специалистов непроизводственной сферы, кроме медицинских работников, устанавливаются в соответствии с приложением № 7 КСОТ.
Оплата труда медицинских работников ОАО «РЖД» (должности которых отсутствуют в КСОТ) осуществляется в соответствии с нормативными документами ОАО «РЖД», регламентирующими порядок оплаты труда работников негосударственных учреждений здравоохранения ОАО «РЖД», осуществляющих санаторно-курортную, оздоровительную и лечебно-профилактическую деятельность. В настоящее время действуют распоряжения № 1533р от 16 августа 2007 г. и № 1504р от 1 августа 2007 г.
Оплата труда педагогических работников ОАО «РЖД» осуществляется в соответствии с нормативными документами ОАО «РЖД». Т.е. педагогическим работникам, чьи должности предусмотрены в приложении № 7 КСОТ, оклады устанавливаются исходя из данного приложения.
Должностные оклады педагогическим работникам, чьи должности отсутствуют в приложении № 7, устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников негосударственных образовательных учреждений ОАО «РЖД», утвержденным распоряжением ОАО «РЖД» от 31 августа 2007 г. № 1705р.
Доплаты, надбавки и премии устанавливаются в соответствии с КСОТ.



5.7 Размер заработной платы на предприятии (начисленной и полученной «на руки»)

Размер заработной платы, полученной работником «на руки», отличается от начисленной заработной платы на сумму обязательных удержаний (НДФЛ) и других удержаний по инициативе работника (профсоюз, НПФ «Благосостояние» и др.) и по обязательным исполнительным документам (выплаты по кредиту, алименты).

5.8 Какие положены выплаты при увольнении?

1. Зарплата за фактически отработанное время
2. Компенсация за неиспользованный отпуск.
3. Выходное пособие, в случаях установленных ТК РФ (статья 178).
4. Вознаграждение за преданность компании:

- при увольнении по собственному желанию, если право на выплату наступило до дня увольнения;
- независимо от стажа непрерывной работы (но не менее 3 лет) при увольнении:
  - по собственному желанию в связи с выходом на пенсию впервые, в т.ч. по инвалидности 1 и 2 группы;
  - по пункту 5 части 1 статьи 83 ТК РФ в связи с признанием полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - по сокращению численности или штата;
  - по пункту 8 части 1 статьи 77 ТК РФ в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
  - по подпункту 6 пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы и исключающего возможность ее продолжения.

5. И другие выплаты, установленные ТК РФ и Коллективным договором ОАО «РЖД».

5.9 О сохранении среднего заработка работнику при временном переводе на другую работу

Статьей 72.2 ТК РФ предусмотрено сохранение среднего заработка при **временном переводе работника** только в чрезвычайных ситуациях, предусмотренных частями второй и третьей указанной статьи.

В случае **временного перевода для замещения временно отсутствующего работника** (часть 1 статьи 72.2 ТК РФ) оплата производится по выполняемой работе.

Если временный перевод по производственной необходимости для замещения временно отсутствующего работника связан с предотвращением случаев, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия людей, уничтожения или порчи имущества, т.е. подпадает под условия второй или третьей частей статьи 72.2 ТК РФ, - оплата труда **переводимого работника** осуществляется по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка.

Решение о правомерности установления доплаты до среднего заработка принимается работодателем – лицом, заключившим с работником трудовой договор, исходя из обстоятельств в каждом конкретном случае.

6.1 Гарантии и компенсации за работу с вредными и (или опасными условиями труда)

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в соответствии с установленным в ОАО «РЖД» порядком устанавливаются доплаты в размере:

- 4% процентов тарифной ставки (должностного оклада) - при вредных условиях труда 1 и 2 степени;
- 6% - при вредных условиях труда 3 степени;
- 10% - при вредных условиях труда 4 степени;
- 12% - при опасных условиях труда.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.
Оплата труда работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени, производится в том же размере, что и при полной 40-часовой рабочей неделе.

Часовые тарифные ставки для оплаты труда рабочих с сокращенной продолжительность рабочего времени определяются путем умножения часовой тарифной ставки соответствующего разряда оплаты труда, установленной для рабочих с 40-часовой продолжительностью рабочей недели, на 40 часов и деления на продолжительность сокращенной рабочей недели в часах.
На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику ежемесячной денежной компенсации в размере 10% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время.
В местностях, где в соответствии с законодательством Российской Федерации и КСОТ к заработной плате применяются районные коэффициенты и (или) устанавливаются процентные надбавки, денежная компенсация увеличивается с учетом данных коэффициентов и процентных надбавок.

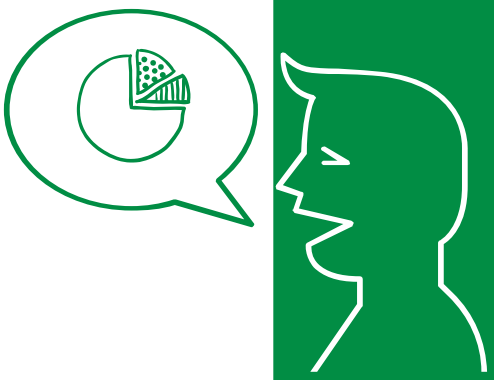
6.2 Кому положена доплата за вредные условия труда?

По условиям труда рабочие места делятся на четыре класса: первый – это оптимальные, второй - допустимые, третий класс - вредные и четвёртый класс - опасные условия труда. Уровень вреда и опасности определяется по результатам специальной оценки условий труда. Работодатель обязан ознакомить сотрудника с результатом проведённой на его рабочем месте специальной оценки условий труда. В карте специальной оценки есть графа, где работник должен поставить свою подпись. Компенсации в виде доплат, дополнительного оплачиваемого отпуска и сокращённого рабочего дня положены работникам начиная с третьего класса условий труда. Доплата за условия труда устанавливается, начиная с класса 3.1, дополнительный отпуск - с класса 3.2 и сокращённый рабочий день с класса 3.3.

По результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в соответствии с установленным в ОАО «РЖД» порядком работникам устанавливаются доплаты в размере:

- 4% тарифной ставки (должностного оклада) - при вредных условиях труда 1 и 2 степени (класс 3.1 и 3.2);
- 6% при вредных условиях труда 3 степени (класс 3.3);
- 10% при вредных условиях труда 4 степени (класс 3.4);
- 12% при опасных условиях труда (класс 4).

Виды и размеры компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, указываются в трудовом договоре и ПВТР структурного подразделения.



6.3 Устанавливается ли повышенная оплата часов работы в ночное время в период командировки?

Вопрос об оплате часов работы в ночное время лицам, находящимся в служебной командировке, трудовым законодательством прямо не урегулирован.
В соответствии с частью 1 статьи 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению **с работой в нормальных условиях**, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
Согласно части 3 указанной статьи конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.
В соответствии со статьей 167 ТК РФ при направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение среднего заработка.
В свою очередь, согласно пункту 4.7 КСОТ, в случае, если средний заработок командированного рабочего ниже заработной платы, исчисленной за фактически отработанное время, исходя из тарифной ставки, соответствующей установленному в его трудовом договоре разряду и уровню оплаты труда, с учетом условий оплаты труда и премирования, действующих в филиале (структурном подразделении филиала) по месту командирования рабочего (включая доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты по районным коэффициентам), рабочему может производиться доплата, определенная как разница между исчисленной таким образом заработной платой и величиной среднего заработка.
Также здесь следует отметить, что статья 149 ТК РФ относит работу в ночное время к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных.
Следовательно, на основании пункта 4.7 КСОТ доплата за работу в ночное время также должна быть учтена при расчете указанной в нем доплаты к среднему заработку за период нахождения в командировке, при этом данный пункт КСОТ не ставит необходимость производить указанную доплату к среднему заработку в зависимость от того, включена ли в расчет среднего заработка доплата за работу в ночное время по основному месту работы или нет.
Таким образом, в Компании вопрос оплаты часов работы в ночное время работникам, направленным в служебную командировку, **урегулирован КСОТ**, принятым в соответствии с ТК РФ.

6.4 Осуществляется ли оплата сверхурочной работы при дежурствах на дому или в специально оборудованной комнате?

В соответствии с пунктом 13 Порядка организации дежурства на дому (при возможности вызова на работу) или в специально оборудованной комнате (помещении) приемосдатчика груза и багажа, утвержденного распоряжением ОАО «РЖД» от 11 мая 2017 г. № 895р, графики сменности должны предусматривать как дежурство, так и работу по выполнению работником трудовых обязанностей на рабочем месте, и составляться исходя из нормы рабочих часов за учетный период.
Если работник вместо запланированного дежурства привлекается к выполнению обязанностей на рабочем месте, это привлечение осуществляется и оплачивается или компенсируется путем предоставления дополнительного времени отдыха в порядке, определенном статьями 99 и 152 ТК РФ.
Таким образом, коды видов выплат **072 и 073** (оплата и доплата за сверхурочную работу) могут применяться только в том случае, если вместо дежурства работник привлечен к сверхурочной работе. Применение указанных кодов при оплате часов дежурства в пределах нормы рабочего времени **недопустимо**.

6.5 Могут ли быть установлены доплаты за работу в сложных метеоусловиях руководителям, например, мастерам дорожным?

Пунктом 4.6 КСОТ предусмотрено, что в период сложных метеорологических условий рабочим, специалистам и служащим, выполняющим работы на открытом воздухе, устанавливаются доплаты в размере 10% тарифной ставки (должностного оклада).
Данный пункт не предусматривает установление доплат руководителям, так как в должностные обязанности руководителей входит значительный перечень работ по осуществлению руководства возглавляемым подразделением: планирование и организация работ, обеспечение подчиненных материалами, инструментом, спецодеждой, анализ результатов деятельности, оформление различной документации, участие в совещаниях, взаимодействие с вышестоящим руководством и т.п.
Таким образом, функции руководителей не предполагают необходимость длительного нахождения на открытом воздухе. Поэтому установление доплат за работу в сложных метеоусловиях руководителям КСОТ не предусмотрено.

6.6 Районные коэффициенты и северные надбавки

Работа в местностях с тяжелыми климатическими условиями является основанием для установления повышенной оплаты труда. Оплата труда работающих в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, пустынных и безводных местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в климатически неблагоприятных регионах.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок и порядок их начисления устанавливаются Правительством Российской Федерации и применяются в ОАО «РЖД» в обязательном порядке. Если же в субъектах РФ есть местные нормативные документы для бюджетной сферы с более высокими размерами районных коэффициентов или льготным порядком исчисления размера процентных надбавок молодежи, - в ОАО «РЖД» допускается применение документов субъектов РФ. Решение о применении или неприменении – за начальником соответствующей железной дороги.

Применение повышенных районных коэффициентов было разрешено в 2007 году, при введении КСОТ.

Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, устанавливается в следующих размерах:

- в районах Крайнего Севера, - 10% по истечении первых шести месяцев работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении шестидесятипроцентной надбавки - 10% за каждый последующий год работы, но не более 80% заработка;
- в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 10% по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждый последующий год работы, но не более 50% заработка;
- в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, республики Бурятия, республики Хакасия - 10% по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка.

Продолжение статьи

При переходе работника из районов Крайнего Севера в местности, приравненные к районам Крайнего Севера, или из этих местностей в районы Крайнего Севера перерасчет надбавок (в процентном исчислении) производится пропорционально времени, проработанному в соответствующем районе (местности) с соблюдением следующих правил:

- в случаях перехода из районов Крайнего Севера в местности, приравненные к ним, размер надбавок устанавливается из расчета одной десятипроцентной надбавки за каждые 12 месяцев, проработанных в районах Крайнего Севера.

Пример:

Работник, имеющий стаж работы в районах Крайнего Севера 2 года 9 месяцев и получающий надбавку к заработной плате в размере 50%, при переходе на работу в местности, приравненные к районам Крайнего Севера, должен получать надбавку в размере 28% по следующему расчету: за полные два года (24 месяца) - 20% и за девять месяцев - 7,5% (9 месяцев : 12 месяцев х 10%), итого 27,5. При этом дробные доли процента от 0,5 и более округляются до целой единицы (до одного процента). Очередная надбавка к заработной плате должна начисляться в размере до 50% в сроки, установленные для местностей, приравненных к районам Крайнего Севера;

- в случаях перехода из местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, в районы Крайнего Севера суммы надбавок (в процентном исчислении), выслуженных за полные годы работы, сохраняются в прежнем размере, а за проработанные сверх этого месяцы начисляется дополнительная надбавка пропорционально количеству месяцев.

Пример:

Работник, проработавший в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 3 года 10 месяцев, получает надбавку 30%. При переходе в районы Крайнего Севера ему сохраняется надбавка 30% за 3 года работы, а за 10 месяцев дополнительно начисляется 8,3% (10 месяцев : 12 месяцев х 10%). При этом дробные доли процента менее 0,5 отбрасываются.

В 2017 году в КСОТ были внесены и утверждены правлением компании изменения, касающиеся льготного порядка расчета размера процентных надбавок молодежи. Если обычно работник зарабатывает максимально возможный размер надбавки только через несколько лет, по 10% плюсом через каждые полгода или год, то в некоторых субъектах молодежь (до 30 лет) получает надбавку в полном размере сразу, с первого дня работы. Решение о применении или неприменении льготного порядка расчета размера процентных

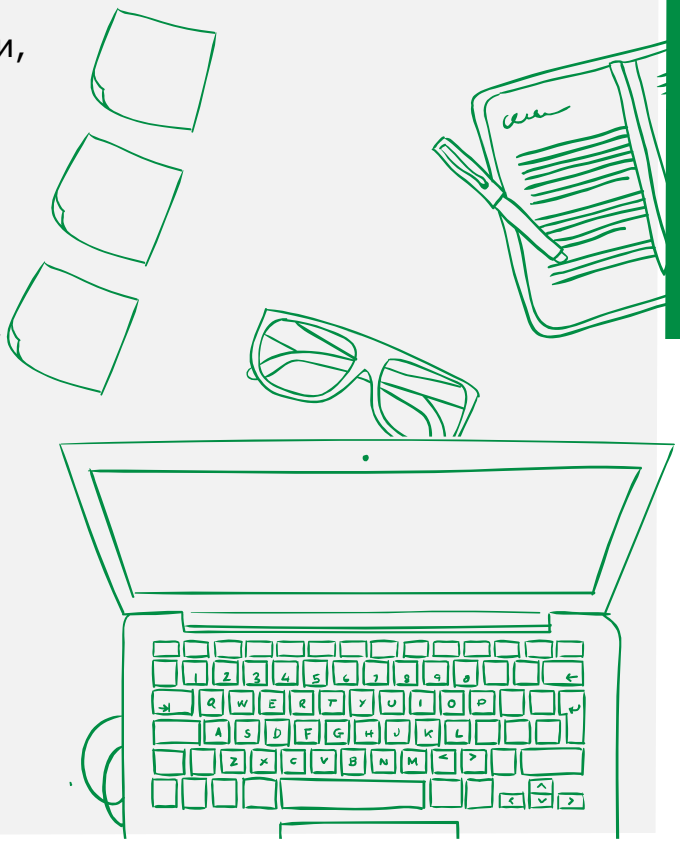
Продолжение статьи

надбавок молодежи – также за начальником соответствующей железной дороги, как и в случае с повышенными районными коэффициентами.
Повышенные размеры районных коэффициентов и льготный порядок расчета размера процентных надбавок молодежи применяются для работников всех подразделений ОАО «РЖД», работающих на территории соответствующей железной дороги.
Районные коэффициенты к заработной плате и процентные надбавки начисляются на всю заработную плату, за исключением выплат:

1. не обусловленных системой оплаты труда
2. носящих разовый поощрительный характер
3. рассчитанных из среднего заработка (отпуск, командировка, гособязанности, учебный отпуск и т.д.).

При расчете заработной платы работников, обслуживающих участки с разными размерами районных коэффициентов, таких, как монтеры пути, электромонтеры контактной сети, электромеханики СЦБ и т.д., районный коэффициент применяется по месту фактической работы, пропорционально отработанному времени (но не ниже размера районного коэффициента, установленного по основному месту работы, которое зафиксировано в трудовом договоре).

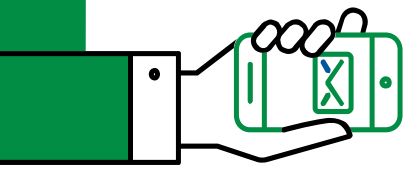
Для оплаты труда работников, выполняющих работу в пути следования подвижного состава, таких, как рабочие локомотивных бригад, работники поездных бригад, механики рефрижераторных секций, водители автомобилей и т.д., применяются районные коэффициенты, установленные по месту расположения структурного подразделения (или постоянного пункта сбора), которое указано у работника в трудовом договоре.



Продолжение статьи

6.7 Можно ли устанавливать работникам зональные надбавки только на период выполнения каких-то работ или на период работы в конкретной местности, например, на время работы в г.Москве и Московской области?

Такой подход к установлению зональных надбавок противоречит пункту 5.6 КСОТ, в соответствии с которым надбавки должны устанавливаться работникам подразделений для решения проблемы кадровой укомплектованности. Кроме того, в соответствии с пунктом 5.9 КСОТ зональные надбавки начисляются на тарифную ставку (должностной оклад) за фактически отработанное время, за исключением времени следования пассажиром, времени ожидания следования пассажиром и времени простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

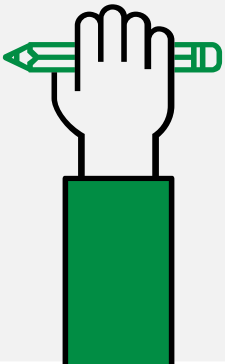


6.8 Какие доплаты предусмотрены персоналу компании, работающему на территории БАМ?

В целях привлечения и сохранения персонала на предприятиях на территории Байкало-Амурской магистрали, с **1 января 2019 года** работникам подразделений ОАО «РЖД», расположенных на следующих участках **Байкало-Амурской магистрали**, выплачивается стимулирующая надбавка в размере **10%** оклада (тарифной ставки):

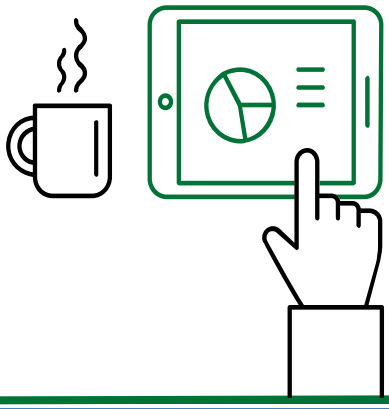
- от железнодорожной станции Лена, включая станцию, до железнодорожной станции Комсомольск-на-Амуре, исключая станцию;
- от железнодорожной станции Штурм до железнодорожной станции Нерюнгри-Грузовая, включая обе станции;
- от железнодорожной станции Известковая, исключая станцию, до железнодорожной станции Чегдомын, включая станцию.

Кроме того, работникам БАМа через каждые 5 лет выплачивается единовременное вознаграждение в размере **1,5 оклада (месячной тарифной ставки)**.



7.1 Почему при выполнении различных видов работ оплата труда работников локомотивных бригад производится по тарифной ставке, установленной в трудовом договоре?

В соответствии со статьей 57 ТК РФ размер тарифной ставки (оклада) должен быть установлен в трудовом договоре с работником. Использование работника именно на тех работах, для выполнения которых он был принят в штат структурного подразделения, - это задача работодателя. Привлечение работника к выполнению работ, требующих меньшей квалификации и, соответственно, нижеоплачиваемых, **не может быть основанием для снижения уровня заработной платы**. Если же машинист (помощник машиниста) локомотива выполняет работу, соответствующую более **высокому разряду**, оплата производится по выполняемой работе – по более **высокой тарифной ставке**.



7.2 Можно ли выплачивать доплаты работникам локомотивных бригад, имеющим двое и более прав управления различными видами тяги только при фактическом использовании вторых (третьих) прав?

Наличие у машиниста (помощника машиниста) локомотива дополнительных прав управления тем или иным типом локомотива характеризует уровень квалификации этого работника. Поэтому доплата работнику производится не за фактическое использование этих прав управления, а за высокую квалификацию, позволяющую работодателю при производственной необходимости привлекать этого работника к управлению различными локомотивами.
При направлении машиниста (помощника машиниста) локомотива на учебу работодатель руководствуется производственной необходимостью. На обучение работника тратятся определенные финансовые средства. Задачей работодателя является использование полученной работником повышенной квалификации.

7.3 Можно ли машинистам локомотивов, работающим без помощника машиниста, вместо доплат установить повышенные тарифные ставки?

Нет, нельзя. Разряды оплаты труда машинистам локомотивов устанавливаются в зависимости от видов выполняемых работ. У машиниста, работающего без помощника, вид работы не меняется (грузовая, маневровая, хозяйственная и т.д.) и более высокая квалификация не требуется.

7.4 Можно ли время следования локомотивных бригад пассажиром оплачивать по пониженной тарифной ставке?

Нет. Система оплаты труда локомотивных бригад, предусматривающая оплату всего рабочего времени исходя из установленной тарифной ставки, была изменена в 2007 году в целях соблюдения изменившегося трудового законодательства. Размер тарифной ставки должен быть установлен в трудовом договоре. Время следования пассажиром включается в рабочее время и заносится в маршрут машиниста, т.к. локомотивная бригада осуществляет следование пассажиром по указанию работодателя. Оплата времени следования пассажиром осуществляется исходя из часовой тарифной ставки установленного разряда оплаты труда. Тем не менее, система оплаты труда исключает возможность равнозначной оплаты за следование пассажиром и за поездку (управление локомотивом). При следовании пассажиром работникам не начисляется премия, не выплачиваются стимулирующие надбавки.

7.5 Можно ли оплачивать локомотивной бригаде как простой время стоянки локомотива на станциях сверх норматива, завышение времени в пути?

Нет, нельзя. ТК РФ (статья 72.2) дает четкое определение термину «простой», не допуская иных расширенных толкований. Простой – это временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. Простой не может быть определен как разница между плановым и фактическим временем работы. Время стоянки на промежуточных станциях – это приостановка движения, но не работы локомотивной бригады.

7.6 Кому и в каком размере выплачиваются компенсации за разъездной характер работы?

В соответствии Положением о возмещении расходов, связанных со служебными поездками работников филиалов ОАО «РЖД», постоянная работа которых осуществляется в пути следования железнодорожного подвижного состава или имеет разъездной характер, утвержденным распоряжением № 2343р от 31 октября 2011 г., устанавливаются компенсационные выплаты (суточные) для возмещения дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства, и расходов на питание в служебных поездках следующим работникам:
постоянная работа, которых осуществляется в пути следования железнодорожного подвижного состава (это обслуживание вагонов, поездов, рефсекций, а также локомотивные бригады);
постоянная работа которых имеет разъездной характер, т.е. выполняющим работу на линии вне места расположения структурного подразделения или постоянного пункта сбора; или выполняющим работы на отдаленных объектах, когда нет возможности ежедневно возвращаться к месту жительства.
Перечень профессий и должностей работников, которым выплачиваются суточные, устанавливает руководитель филиала ОАО «РЖД» с учётом мнения профсоюза.
Суточные выплачиваются:

- за каждые сутки нахождения в поездке при выполнении работы в пути следования железнодорожного состава, при этом время в поездке 12 и более часов, но менее полных суток, учитывается как одни сутки;
- за каждую поездку туда и обратно продолжительностью не менее 7 часов работникам локомотивных бригад при работе с пассажирскими поездами;
- за каждую поездку туда и обратно работникам локомотивных бригад при работе с грузовыми (кроме передаточных и вывозных) и пригородных поездами:
  - продолжительностью не менее 7 часов - в одинарном размере;
  - продолжительностью не менее 12 часов при работе не менее чем на 3 участках обслуживания локомотивных бригад с предоставлением второго отдыха в пункте оборота (подмены) - в двойном размере.

Работающим на отдаленных объектах, когда нет возможности ежедневно возвращаться к месту жительства, суточные выплачиваются за каждые сутки нахождения на таких объектах.

Продолжение статьи

Выполняющим работу на линии вне места расположения структурного подразделения или постоянного пункта сбора суточные выплачиваются за каждую поездку, если проезд от места расположения структурного подразделения или постоянного пункта сбора до места выполнения работы и обратно осуществляется в нерабочее время и превышает два часа. Если проезд к месту работы и обратно осуществляется в рабочее время, в пределах графика, либо служебные поездки совершаются в пределах железнодорожного узла или станции, суточные за такую поездку не выплачиваются.
Размер суточных с 1 октября 2020 г. составляет 227,81 рубля, индексируется одновременно с заработной платой.

7.7 Выплачиваются ли локомотивным бригадам грузового движения суточные за разъездной характер работы при работе в командировке?

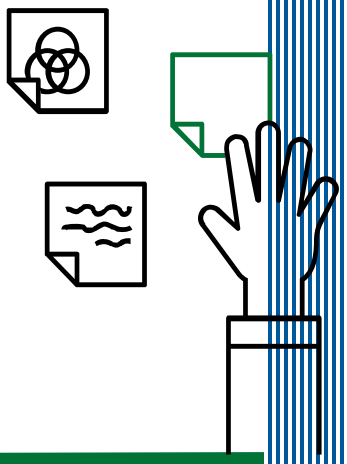
Локомотивным бригадам пассажирского, грузового и пригородного движения, направленным в командировку, в соответствии с подпунктом б пункта 6 Положения о порядке и размерах возмещения командировочных расходов, выдачи подотчетных денежных средств, представления авансовых отчетов о командировочных и хозяйственных расходах работников филиалов и других структурных подразделений ОАО «РЖД», утвержденного распоряжением ОАО "РЖД" от 7 ноября 2006 г. N 2193р, суточные выплачиваются в повышенном размере. С 1 октября 2020 года размер суточных составляет:

- для машинистов и помощников машинистов локомотивов при работе с пассажирскими поездами в поездках туда и обратно продолжительностью не менее 7 часов - 428 рублей за каждый день нахождения в командировке;
- для машинистов и помощников машинистов локомотивов при работе с грузовыми (кроме передаточных и вывозных) и пригородными поездами:
  - в поездках туда и обратно продолжительностью не менее **7 часов - 428 рублей** за каждый день нахождения в командировке;
  - в поездках туда и обратно продолжительностью **не менее 12 часов** при работе не менее чем **на 3 участках** обслуживания с предоставлением второго отдыха в пункте оборота (подмены) - **656 рублей** за каждый день нахождения в командировке.

Если поездка туда и обратно продолжительностью не менее **7 (12) часов** приходится не на одни сутки, а на **двое или трое**, то суточные в повышенном размере **428 руб. (656 руб.)** платятся за каждые сутки.

7.8 Почему не оплачивается время отдыха локомотивных бригад в пунктах оборота?

Отдых в пунктах оборота в рабочее время не включается и не оплачивается. Корпоративная система оплаты труда направлена на стимулирование продуктивной работы. Кроме того, размеры тарифных ставок для оплаты труда локомотивных бригад, занятых в поездной работе, установлены с учетом особенностей работы в режиме «раздробленного» рабочего дня с перерывом между поездками «туда» и «обратно» и сверхнормативного отдыха в пунктах оборота.



7.9 Можно ли при командировании рабочих в северные районы оплату труда производить не по среднему заработку, а по выполняемой работе?

В соответствии с пунктом 4.7 КСОТ рабочему, командированному в другой филиал, помимо среднего заработка может производиться доплата до уровня заработной платы, исчисленной по месту командирования (с учетом доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и выплат по районным коэффициентам) - по решению генерального директора (первого заместителя генерального директора) ОАО «РЖД». При командировании рабочего в другое подразделение своего филиала аналогичная доплата может устанавливаться по решению начальника филиала.
Труд рабочих локомотивных бригад, командированных в подразделения восточного полигона, оплачивается именно таким образом, то есть производится доплата, определенная как разница между исчисленной таким образом заработной платой и величиной среднего заработка.

08 Вопросы, связанные с премированием работников

8.1 Почему не оплачивается время отдыха локомотивных бригад в пунктах оборота?

В зависимости от приоритетности поставленных задач руководитель филиала или дирекции может вносить изменения в Положение о премировании - как по размеру премии, так и по показателям премирования. Сотрудник должен быть проинформирован (под роспись) о внесенных изменениях не менее чем за два месяца до вступления обновленного Положения в силу.

8.2 Может ли быть снижен размер премии по причине перерасхода фонда заработной платы?

Перерасход фонда заработной платы в структурном подразделении не является основанием для снижения или невыплаты премии при выполнении условия и показателей премирования.

8.3 Почему в положениях о премировании предусмотрена ответственность работника не только за результат своего труда, но и за результат работы бригады и всего предприятия?

Показатели премирования II уровня зависят от основных задач предприятия и едины для всех работников. Полностью устранить зависимость доли премии сотрудников от результатов работы всего предприятия неверно, т. к. эффективность труда каждого работника всегда влияет на результаты работы всего предприятия. Это вовремя выключенные электроосветительные приборы в помещении или на производственной площадке, отключение от электроэнергии незагруженных станков, бережное отношение к спецодежде, работа с соблюдением норм расхода материалов и топливно-энергетических ресурсов и т. п. Невыполнение производственной программы или превышение эксплуатационных расходов лишит предприятие источников для выплаты премии.

9.1 В каком размере выплачивается вознаграждение за преданность компании?

Согласно Положению о вознаграждении за преданность компании, единовременное вознаграждение за преданность компании выплачивается в следующих размерах:

- 2 месячные тарифные ставки (должностных оклада) - при непрерывной продолжительности работы 3 года;
- 3 месячные тарифные ставки (должностных оклада) - при непрерывной продолжительности работы 5 лет;
- 4 месячные тарифные ставки (должностных оклада) - при непрерывной продолжительности работы 10 лет;
- 5 месячных тарифных ставок (должностных оклада) - при непрерывной продолжительности работы 15 лет и далее через каждые 5 лет непрерывной работы.

9.2 За какой фактический отработанный стаж выплачивается вознаграждение за преданность компании?

Согласно Положению о вознаграждении за преданность компании, вознаграждение выплачивается работникам при непрерывной продолжительности работы 3, 5, 10, 15 и далее через каждые 5 лет. Вознаграждение выплачивается независимо от стажа непрерывной работы (но не менее 3 лет) при увольнении:

- по собственному желанию в связи с выходом на пенсию впервые, в том числе по инвалидности 1 и 2 группы;
- по пункту 5 части 1 статьи 83 ТК РФ в связи с признанием полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- по сокращению численности или штата;
- по пункту 8 части 1 статьи 77 ТК РФ в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- по подпункту 6 пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы и исключающего возможность ее продолжения.

9.3 Входит ли время перерыва в работе, связанного с увольнением, в стаж работы, дающий право на получение вознаграждения за преданность?

Согласно Положению о вознаграждении за преданность компании время перерыва в работе, связанного с увольнением, в стаж работы, дающий право на получение вознаграждения за преданность компании, не входит. Более того, при увольнении работника по собственному желанию его стаж прерывается и при последующем приеме на работу отсчитывается заново.

9.4 Входит ли время обучения в стаж работы, дающий право на получение вознаграждения за преданность?

Согласно Положению о вознаграждении за преданность компании время обучения по очной форме в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, не включено в стаж работы, дающий право на получение вознаграждения.
При этом стаж работы не прерывается при трудоустройстве в ОАО «РЖД» в течение трех месяцев после окончания вышеуказанного обучения, если работник до поступления в образовательное учреждение работал в ОАО «РЖД».

9.5 Учитывается ли при выплате вознаграждения за преданность компании стаж работы на железных дорогах СССР (Среднеазиатской, Азербайджанской Казахской и др.)?

Согласно пункту 15 Положения о вознаграждении за преданность компании время работы на железнодорожном транспорте иных государств (ранее входящих в состав Советского Союза) в непрерывную продолжительность работы, дающую право на получение вознаграждения, не включается.

9.6 Выплатят ли сотруднице очередное вознаграждение за преданность компании, если она уже 2 года находится в отпуске по уходу за ребенком?

Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, вознаграждение за преданность компании при наступлении права выплатят на основании пункта 7 Положения о вознаграждении за преданность компании.
Размер вознаграждения определяется на основании должностного оклада на дату предоставления данного отпуска с учетом всех последующих индексаций заработной платы работников ОАО «РЖД» до даты выплаты вознаграждения.

9.7 В каких случаях время перерыва в работе, связанного с увольнением, не прерывает стаж работы, дающий право на получение вознаграждения за преданность компании?

Согласно Положению о вознаграждении за преданность компании, стаж работы, дающий право на получение вознаграждения, не прерывается, но время перерывов в работе не включается в этот стаж в следующих случаях:

- при трудоустройстве в ОАО «РЖД» в течение трех месяцев после увольнения из ОАО «РЖД» в связи с сокращением численности или штата работников, если в этот период работник не работал в иных организациях;
- при трудоустройстве в ОАО «РЖД» в течение трех месяцев после увольнения из ОАО «РЖД» по собственному желанию в связи с выходом на пенсию впервые (в том числе по льготным основаниям), если в этот период работник не работал в иных организациях;
- при трудоустройстве в ОАО «РЖД» после увольнения из ОАО «РЖД» в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность (при соответствующей записи в трудовой книжке), если перерыв в работе не превышал трех месяцев и в этот период работник не работал в иных организациях;
- при трудоустройстве в ОАО «РЖД» в течение трех месяцев после увольнения со срочной военной службы по призыву, если работник призывался из ОАО «РЖД»;
- при трудоустройстве в ОАО «РЖД» в течение трех месяцев после окончания обучения по очной форме в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, если работник до поступления в образовательное учреждение работал в ОАО «РЖД»;
- при трудоустройстве в ОАО «РЖД» в порядке перевода из дочерних (зависимых) обществ ОАО «РЖД», а также из организаций, которым по решению правления ОАО «РЖД», Совета директоров ОАО «РЖД» переданы отдельные функции ОАО «РЖД» в процессе совершенствования системы управления, и в которые работник увольнялся из ОАО «РЖД» в порядке перевода (в том числе ООО «ТМХ-Сервис», ООО «СТМ-Сервис», ООО «РСП-М» и др.);

Продолжение статьи

- время принудительной работы по основному месту работы по решению суда. время выполнения исправительных работ без лишения свободы по решению суда по основному месту работы, время нахождения под арестом (в том числе под домашним) по решению суда;
- при трудоустройстве в ОАО «РЖД» в течение месяца после увольнения по соглашению сторон из дочернего предприятия «Петропавловское отделение» федерального государственного унитарного предприятия «Южно-Уральская железная дорога» Министерства путей сообщения Российской Федерации (начиная с 1 декабря 2016 г.).
- при трудоустройстве в ОАО «РЖД» в течение месяца после прекращения инвалидности или болезни, приведших к увольнению из ОАО «РЖД» в соответствии с медицинским заключением, при условии, что после увольнения из ОАО «РЖД» работник не работал в иных организациях;

Мы в TELEGRAM

t.me/CZTOAORZD