

Л-3 Оплата труда

1. Структура заработной платы

Зарботная плата является основным источником дохода работников предприятия, что в значительной мере обеспечивает уровень их благосостояния

Зарботная плата состоит из **основной части**, носящей постоянный характер, и **дополнительной** части, носящей переменный характер (рис.1). Переменная часть представляет собой различные виды премий, доплат и надбавок.

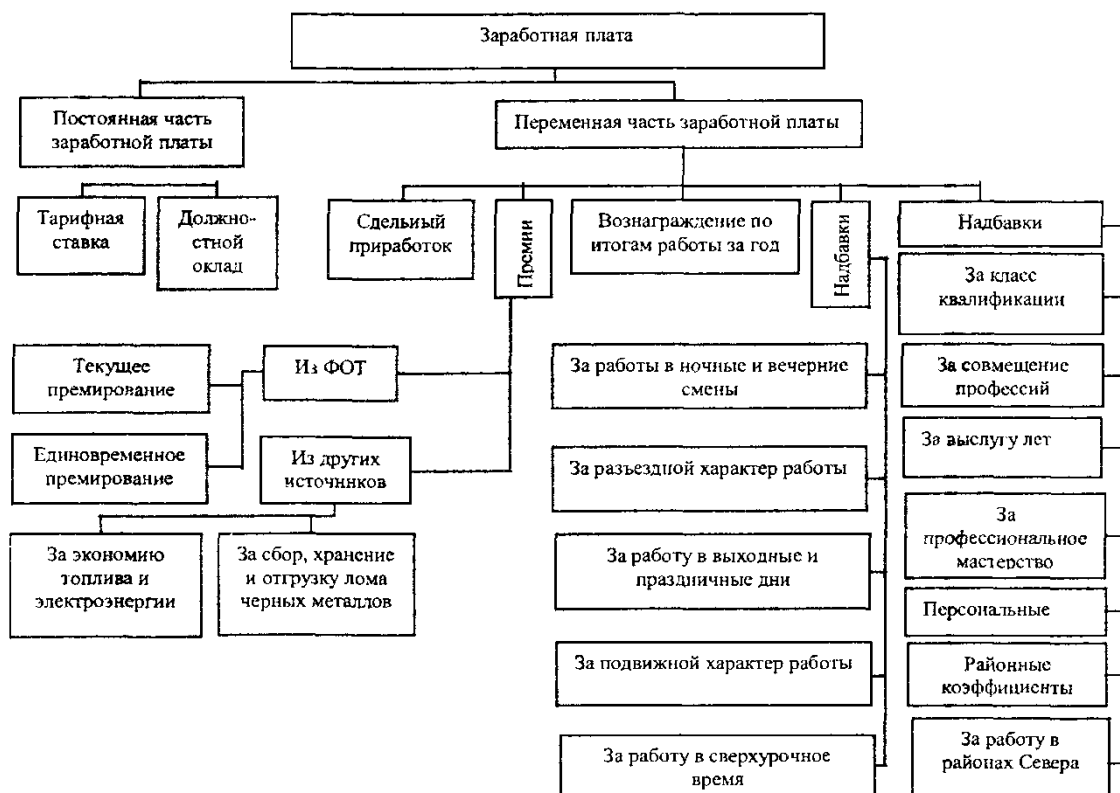


Рис. 1 - Структурная схема заработной платы

Различают номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата — это сумма денежных средств, получаемых работником за свой труд в соответствии с его количеством и качеством.

Реальная заработная плата определяется количеством материальных благ и услуг, которые могут быть приобретены работником на номинальную заработную плату. Реальная заработная плата — это покупательная способность номинальной заработной платы. Она зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретенные товары и услуги. Если цены на товары растут быстрее номинальной заработной платы, то при повышении номинальной заработной платы реальная заработная плата понизится.

Организация заработной платы на предприятии определяется тремя взаимосвязанными элементами: нормированием труда, тарифной системой, формами и системами заработной платы.

Нормирование труда позволяет установить всесторонне обоснованные нормы его затрат, которыми оцениваются результаты труда. Нормы служат основой для оплаты труда и для материального поощрения работника в зависимости от его вклада в общие результаты коллективного труда.

Главным содержанием тарифного нормирования является разработка *тарифной системы оплаты труда*, которая включает в себя: тарифную ставку, тарифную сетку и тарифно-квалификационные справочники.

Разработка и использование различных *форм и систем оплаты труда* позволяют применить в каждой группе и категории работающих определенный порядок исчисления заработка..

Организация заработной платы включает в себя и механизм ее индексации.

Индексация— это увязка денежных доходов населения с темпами роста цен. Индексация заработной платы на железнодорожном транспорте осуществляется с 1992 г. в соответствии с принимаемым ежегодно Отраслевым тарифным соглашением. Отраслевое тарифное соглашение устанавливает размер индексирования заработной платы, учитывая рост цен на потребительские товары и услуги.

Предприятия имеют широкие права в области оплаты труда, а именно: определять формы и системы оплаты труда; вводить доплаты за совмещение профессий (должностей) и расширение зон обслуживания; устанавливать по каждой категории работников надбавки и доплаты; разрабатывать и утверждать положения о премировании работников; определять конкретные направления использования фонда материального поощрения.

Рост заработной платы должен находиться в определенном соотношении с ростом производительности труда.

2 Формы и системы оплаты труда

Формы и системы оплаты труда определяют порядок исчисления заработной платы с учетом результатов работы. Различают две формы оплаты труда — ***повременную и сдельную***. Каждая из форм в зависимости от показателей производства, выполнение которых она материально стимулирует, имеет разновидности — системы оплаты труда.

При повременной форме оплаты труда заработок рабочему начисляется за фактически проработанное время и определяется умножением установленной тарифной ставки рабочего 1-го разряда на тарифный коэффициент присвоенного разряда квалификации.

Повременная форма оплаты труда подразделяется на простую повременную и повременно-премиальную.

Простая повременная система оплаты труда подразделяется на почасовую, поденную и помесичную.

При почасовой оплате вначале определяют часовую тарифную ставку рабочего: тарифную ставку рабочего 1-го разряда умножают на тарифный коэффициент присвоенного разряда квалификации и делят на среднемесячную норму рабочего времени данного календарного года. Полученную часовую тарифную ставку умножают на отработанное рабочим количество часов в расчетном периоде.

При поденной оплате заработная плата определяется умножением дневной тарифной ставки рабочего на отработанное количество рабочих дней. Дневная тарифная ставка определяется делением тарифной ставки рабочего разряда, умноженной на тарифный коэффициент присвоенного разряда, на количество рабочих дней в месяце.

При помесечной оплате заработная плата рабочего определяется так же, как и при почасовой оплате.

При *повременно-премиальной* системе оплаты труда простая повременная система дополняется премиями за выполнение определенных количественных и качественных показателей работы. К заработной плате рабочего-повременщика, начисленной по тарифной ставке, добавляется премия за конкретные трудовые достижения по заранее установленным показателям премирования (например, выполнение и перевыполнение нормированных заданий).

При сдельной форме оплаты труда труд рабочего (бригады рабочих) оплачивается по установленным сдельным расценкам за количество фактически изготовленной продукции или выполненной работы. Преимущества сдельной оплаты состоят в том, что она устанавливает более тесную связь между количеством выработанной продукции и размером заработка, способствует более рациональному использованию рабочего времени, улучшению организации труда, росту квалификации рабочих.

При *сдельно-премиальной* системе оплаты труда к заработной плате, начисленной по сдельным расценкам, начисляется и выплачивается премия за достижение определенных количественных и качественных показателей работы. Рабочие премируются, как правило, по результатам работы за месяц.

Сдельно-премиальная система оплаты труда более эффективна, чем прямая сдельная, так как заинтересовывает рабочего в повышении количественных и улучшении качественных показателей.

При *аккордной* системе оплаты труда расценка устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, входящих в производственное задание. Объем и аккордная расценка определяются на основе укрупненных норм выработки (времени) и расценок, а при их отсутствии — с использованием норм и расценок на аналогичные работы.

Аккордная оплата труда рабочих подразделяется на простую аккордную и аккордно-премиальную. При аккордно-премиальной системе премирование осуществляется за сокращение срока выполнения задания при качественном выполнении работ. Премия устанавливается в размере определенного процента от общей суммы аккордной оплаты.

3.Тарифная система организации оплаты труда

Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативов, используемых для дифференциации и регулирования уровня заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от квалификации, условий, тяжести и интенсивности труда, а также особенностей производства.

При организации оплаты труда применяют *три основных элемента тарифной системы*:

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, тарифно-квалификационные характеристики служащих;
- тарифные сетки;
- стартовые (минимальные) тарифные ставки.

Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС) представляет собой сборник, содержащий тарифно-квалификационные характеристики рабочих, сгруппированные по производствам и видам работ независимо оттого, на предприятиях какой отрасли эти производства и виды работ имеются. Этот сборник выполняет роль государственного нормативного документа.

На основе ЕТКС осуществляется тарификация работ и рабочих, т.е. отнесение каждой работы (операции) к соответствующему тарифному разряду, а также присвоение рабочим тарифных разрядов, соответствующих их квалификационной подготовке.

Тарифная сетка устанавливает определенные соотношения в размерах тарифных ставок в зависимости от квалификации, сложности труда. Эти соотношения состоят из установленного числа разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, которые показывают, во сколько раз оплата труда соответствующего разряда больше оплаты работ, тарифицируемых по 1-му разряду.

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации и Уставом открытого акционерного общества "Российские железные дороги" разработано Положение о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений открытого акционерного общества "Российские железные дороги".

Оплата труда работников филиалов, структурных подразделений ОАО "РЖД" осуществляется в пределах фонда заработной платы, предусмотренного в бюджете затрат конкретного филиала (структурного подразделения филиала), структурного подразделения ОАО "РЖД".

Размер минимальной заработной платы в ОАО "РЖД" устанавливается нормативными документами ОАО "РЖД". Размер минимальной заработной платы в ОАО "РЖД" не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в ОАО "РЖД".

Отраслевая единая тарифная сетка состоит из 12 разрядов и предусматривает дифференциацию оплаты труда с соотношением 12-го разряда к 1-му 10,07. Тарифные коэффициенты сгруппированы по категориям работников и уровню управления и возрастают с каждым последующим более высоким разрядом квалификации.

Все работники, занятые в основной деятельности железных дорог, разбиты на пять групп: рабочие, не связанные с движением поездов и ремонтом технических средств; рабочие, связанные с движением поездов и ремонтом технических средств; служащие — технические исполнители; специалисты; руководители.

Для рабочих, связанных с движением поездов и ремонтом технических средств, установлены тарифные коэффициенты, увеличенные на 10%, что позволяет повысить стимулирование этой категории рабочих.

Тарификация рабочих по сложности труда и квалификации осуществляется по восьми разрядам (с 1-го по 8-й).

Для служащих — технических исполнителей всех специальностей — предусмотрены единые тарифные коэффициенты и разряды со 2-го по 8-й. Эти тарифные коэффициенты на 15% выше, чем у рабочих, и на 5% выше, чем у рабочих, связанных с движением поездов.

Для специалистов предусмотрена тарификация с 3-го по 12-й разряд. При этом тарифные коэффициенты (тарифные ставки) дифференцированы в зависимости от уровня управления (предприятие, отделение дороги или управление железной дороги). С повышением уровня управления возрастает тарифный коэффициент. Этим обеспечивается материальная заинтересованность специалистов при переходе в вышестоящие организации, даже при одном и том же разряде оплаты труда.

Для руководителей предусмотрена тарификация с 6-го по 12-й разряды. Тарифные коэффициенты дифференцированы в зависимости от уровня управления (предприятие, отделение дороги и управление железной дороги), социальной ответственности по занимаемой должности, класса предприятия, определяемого объемом выполняемой работы и сложностью управления.

Оплата труда рабочих локомотивных бригад производится по видам выполняемой работы в зависимости от видов движения поездов. При работе в одно лицо (одним машинистом без помощника) тарифные ставки повышаются в зависимости от видов движения, сложности работ и загрузки локомотивов. Также повышаются тарифные ставки при работе с тяжеловесными и длинносоставными поездами.

Тарифная ставка (оклад) — это абсолютный размер оплаты труда рабочих и служащих за единицу рабочего времени. Исходной является тарифная ставка рабочего 1-го разряда первой группы (не связанной с движением поездов), тарифный коэффициент которого равен единице.

Тарифная ставка рабочего первого разряда определяется исходя из минимального размера оплаты труда, определенного в отрасли. Размер минимальной заработной платы является государственной социальной

гарантией и должен устанавливаться на уровне стоимости потребительской корзины. Это очень важный элемент организации заработной платы.

Минимальный размер оплаты труда на предприятиях железнодорожного транспорта устанавливается на основе коллективно-договорного соглашения между железными дорогами и профсоюзом рабочих железнодорожного транспорта и транспортного строительства на основе социального партнерства.

Оплата труда работников, занятых в основной деятельности железных дорог, осуществляется на основе единых тарифных ставок и окладов, определяемых исходя из минимальной заработной платы, определенной в отрасли, и тарифных коэффициентов, предусмотренных ОЕТС. Зная тарифную ставку рабочего 1-го разряда и пользуясь тарифными коэффициентами, можно определить тарифные ставки для всех остальных разрядов квалификации.

Оплата труда руководителей, специалистов и технических исполнителей производится по месячным должностным окладам, размер которых определяется умножением минимальной заработной платы, установленной в отрасли, на тарифный коэффициент присвоенного разряда квалификации..

Тарифные ставки (оклады), определенные на основе ОЕТС, являются минимальной гарантированной заработной платой, соответствующей уровню квалификации работника, при соблюдении определенной законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени и выполнении объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором (контрактом).

Тест

1. Сумма денежных средств, полученных работников за свой труд в соответствии с его количеством и качеством

- 1) номинальная заработная плата
- 2) реальная заработная плата
- 3) доходы
- 4) прибыль
- 5) все вышеперечисленное

2. Элементы тарифной системы

- 1) Единый тарифно-квалификационный справочник
- 2) тарифная сетка
- 3) тарифная ставка
- 4) все вышеперечисленное
- 5) нет правильного ответа

3. Сборник, содержащий тарифно-квалификационные характеристики рабочих, сгруппированные по производствам и видам работ, это...

- 1) Единый тарифно-квалификационный справочник
- 2) тарифная сетка
- 3) тарифная ставка
- 4) Устав железных дорог
- 5) Технические условия погрузки и крепления грузов

4. Абсолютный размер оплаты труда рабочих и служащих за единицу рабочего времени

- 1) Единый тарифно-квалификационный справочник
- 2) тарифная сетка
- 3) тарифная ставка

- 4) Устав железных дорог
- 5) Технические условия погрузки и крепления грузов

5. Форма оплаты труда, при которой заработок рабочему начисляется за фактически установленное время и определяется умножением установленной тарифной ставки рабочего первого разряда на тарифный коэффициент

- 1) повременная
- 2) сдельная
- 3) сдельно-премиальная
- 4) аккордная
- 5) все вышеперечисленное

6. Форма оплаты, при которой труд рабочего (или бригады рабочих) оплачивается по установленным сдельным расценкам за количество фактически изготовленной продукции:

- 1) повременная
- 2) сдельная
- 3) сдельно-премиальная
- 4) аккордная
- 5) все вышеперечисленное

Л-4 Стимулирование труда

1. Доплаты, порядок их определения

Заработная плата состоит из основной части, носящей постоянный характер, и дополнительной части, носящей переменный характер. Переменная часть представляет собой различные виды премий, доплат и надбавок. Их доля в заработной плате работников составляет 60-65%, а конкретный размер определяется предприятием. Доплаты, надбавки к заработной плате работников определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными документами правительства Российской Федерации, Отраслевым тарифным соглашением.

Все виды *доплат компенсационного характера* делят на две группы:

1. доплаты и надбавки, которые не имеют ограничений по сферам трудовой деятельности и являются обязательными для предприятий всех форм собственности-это доплаты за работы в выходные и праздничные дни, в сверхурочное время; несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня; рабочим, выполняющим работы ниже присвоенного им тарифного разряда; при невыполнении норм выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника; до среднего заработка в условиях, предусмотренных законодательством; рабочим в связи с отклонением от нормальных условий выполнения работы.

2. доплаты компенсационного характера, вызванные специфическим характером работы. Регулируются отраслевыми тарифными соглашениями и отражаются в коллективных договорах предприятия. компенсации для лиц, работающих в тяжелых климатических условиях. Для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним, начисляются процентные надбавки на заработок (без учета районного коэффициента) в следующих размерах: в районах Крайнего Севера — до 80% заработка в зависимости от стажа работы;

в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера — до 50% в зависимости от стажа работы.

Для оплаты труда работников железных дорог, расположенных в северных и отдаленных районах, на Дальнем Востоке, в Сибири и на Урале, а также в районах с тяжелыми природными и климатическими условиями, применяются *районные коэффициенты* к заработной плате. Введение районных коэффициентов не образует новых тарифных ставок и должностных окладов. Коэффициенты применяются к заработку, за исключением надбавок за работу в районах Крайнего Севера. Работникам, связанным с основной деятельностью железных дорог, расположенных в указанных регионах, в связи с особо сложными условиями труда выплачивается надбавка в размере 20% тарифной ставки (оклада).

К доплатам *стимулирующего характера* относятся премии, вознаграждения за выслугу лет, за безаварийную работу и по итогам работы за год. Размер этих доплат устанавливается Отраслевым тарифным соглашением.

К стимулирующим выплатам относятся также и следующие доплаты и надбавки: за совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; выполнение обязанностей отсутствующего работника; рабочим за профессиональное мастерство, специалистам за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации; бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы. Размер этих доплат устанавливают сами предприятия.

Квалифицированным рабочим, наряду с повышенными тарифными ставками, могут устанавливаться *надбавки за профессиональное мастерство*. Квалифицированными считаются рабочие III и высших разрядов. Надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются дифференцированно: для рабочих III разряда — до 12%, IV разряда — до 16%, V разряда — до 20%, VI разряда — до 24% соответствующей тарифной ставки.

По условиям оплаты труда машинистам локомотивов, имеющим класс квалификации, и помощникам машинистов локомотивов, имеющим право управления локомотивом, выплачивается ежемесячно надбавка (табл. 6).

Машинистам-инструкторам локомотивных бригад надбавка за высокий уровень квалификации устанавливается при наличии 1 класса квалификации машиниста локомотива в размере 25%, 2 класса квалификации машиниста локомотива - 15% должностного оклада.

Таблица 1 - Размер надбавки за класс квалификации, % от тарифной ставки

Работник	При наличии права управления локомотивами		
	одного вида тяги	двух видов тяги	трех видов тяги
Машинист локомотива			
I класса	15	20	25
II класса	10	15	20
III класса	5	10	15
Помощник машиниста локомотива, имеющий право управления локомотивом	5	10	10

Предприятиям предоставлено право вводить для руководителей подразделений, специалистов и служащих *надбавки за высокие достижения в труде* или *за выполнение особо важной работы* на срок ее проведения. Эти надбавки устанавливаются в размере до 50% должностного оклада. Надбавка устанавливается на основе аттестации или оценки качества работы.

Доплаты за совмещение профессии и должностей выплачиваются, когда работник, наряду со своей основной работой, выполняет с его согласия дополнительную работу по другой профессии или должности или по

профессии или должности временно отсутствующего работника в течение рабочего дня нормальной продолжительности или рабочей смены.

Наряду с совмещением профессий и должностей разрешается расширение зон обслуживания или увеличение объема работ при меньшей численности персонала в пределах одной и той же профессии (должности).

При выполнении работ с меньшей численностью персонала, совмещении, расширении зон обслуживания предусмотрены доплаты, размер которых дифференцирован в зависимости от сложности, характера, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

При выполнении работ различной квалификации труд рабочих-повременщиков и служащих оплачивается по работе более высокой квалификации. Труд рабочих-сдельщиков оплачивается по расценкам выполняемой работы. Если по характеру производства рабочим-сдельщикам поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, то рабочим, выполняющим такие работы, выплачивается межразрядная разница, если это предусмотрено коллективным договором.

Тарифные ставки установлены для оплаты труда сдельщиков и повременщиков на работах с нормальными условиями труда. Между тем условия труда могут быть тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными.

Предприятиям предоставлено право самостоятельно оценивать условия труда и вводить для рабочих дифференцированные *доплаты за условия труда*: в размере до 12% тарифной ставки (оклада) на работах с тяжелыми и вредными условиями труда и до 24% ставки (оклада) на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. Для обоснованного определения размеров этих доплат оценивают фактическое состояние условий труда на рабочих местах. Данные аттестации рабочих мест оцениваются в баллах и отражаются в карте условий труда рабочего места. Размеры доплат в зависимости от фактического состояния условий труда устанавливаются администрацией по согласованию с профсоюзом. Доплаты устанавливаются для конкретных рабочих мест и начисляются только за время фактической занятости на этих местах.

Мастерам, начальникам участков, другим специалистам на производстве, где более половины рабочих получают доплаты за условия труда, при постоянной их занятости не менее 50% рабочего времени также устанавливаются эти доплаты в размере до 12% за вредные и до 24% за особо вредные условия труда. Конкретный размер доплаты определяется исходя из аттестации рабочих мест указанных работников и с учетом размеров доплат, установленных рабочим на данном участке.

В повышенном размере оплачивается *работа в ночное время* (с 22 до 6 ч.)

Для работников, связанных с основной деятельностью железных дорог, дополнительная оплата труда за работу в ночное время установлена в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время. При этом работникам поездных локомотивных бригад, проводникам пассажирских вагонов и некоторым другим категориям работников

железнодорожного транспорта, связанным с графиком движения, предусмотрена доплата в размере 40% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в одной смене в сутки, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное оплачиваемое время, т.е. с 22 до 6 ч.

Работа в праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сдельщикам — не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным тарифным ставкам, в размере не менее двойной часовой или дневной ставки; работникам, получающим месячный оклад, в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки оклада, если работа в праздничный день выполнялась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа выполнялась сверх месячной нормы.

Оплата *работы в выходные дни* осуществляется в двойном размере за фактические часы работы, которые приходятся на еженедельные дни отдыха, зафиксированные в графике работы либо объявленные работнику.

Работникам, несущим сменные дежурства (при суммированном учете рабочего времени), в повышенном размере оплачивается работа в день, зафиксированный в графике сменности как еженедельный день отдыха.

Оплата времени простоя предусмотрена только в случае простоя не по вине работника. Время простоя по вине работника не оплачивается. Время простоя не по вине работника оплачивается из расчета не ниже двух третей тарифной ставки (оклада), установленного работнику разряда. Конкретный размер оплаты простоя устанавливается администрацией и включается в коллективный договор.

Работникам, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемого ими участка выплачивается *надбавка, связанная с разъездным характером работы*, в процентах от месячного должностного оклада или тарифной ставки (без учета коэффициентов и всякого рода доплат). Надбавка выплачивается в следующих размерах: работникам, разъезды которых связаны с выполнением работ в пути — 1,5%, а работникам, обслуживающим пассажирские, почтово-багажные поезда и почтовые вагоны, — 3,0% в сутки; работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, и при служебных поездках в пределах обслуживаемого участка, если они находятся в разъездах 12 и более дней в месяц — 20% месячного должностного оклада (тарифной ставки) за месяц, а если менее 12 дней в месяц — 1,5% месячного должностного оклада (тарифной ставки) за сутки.

Локомотивным бригадам данная надбавка выплачивается в размере суточных при командировках за каждую поездку.

Сверхурочными работами считаются работы сверх установленной законодательством продолжительности рабочего времени для данной категории работников. Сверхурочные работы допускаются только в исключительных случаях и не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год.

Для сменных работников, локомотивных и поездных бригад при суммированном учете рабочего времени общая продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 24 ч в месяц и 120 ч в год. При суммарно-помесичном учете рабочего времени продолжительность сверхурочной работы определяется как разность между фактически отработанным количеством рабочих часов в учитываемом календарном месяце и нормой рабочих часов за этот же месяц.

2. Система премирования

Система премирования вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и качества труда, направленного на достижение общекорпоративных результатов.

Система премирования включает в себя:

текущее премирование - премирование за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности, являющееся основным видом материального поощрения работников ОАО "РЖД", направленное на обеспечение эффективности и качества работы, выполнение и улучшение результатов производственно-хозяйственной деятельности;

дополнительное премирование - вид материального поощрения, направленный на достижение эффективных результатов в определенной сфере деятельности. Выплачивается по основаниям, не предусмотренным премированием за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности.

Система премирования предусматривает единый порядок выплаты премий определенному кругу работников на основании установленных условий и показателей премирования в соответствующих положениях о премировании.

Положения о текущем премировании утверждаются в порядке, установленном Положением о корпоративной системе премирования работников филиалов открытого акционерного общества "Российские железные дороги", - для работников филиалов ОАО "РЖД"; руководителем филиала ОАО "РЖД" - для работников филиала ОАО "РЖД", имеющих особые условия оплаты труда.

Положения о дополнительном премировании утверждаются:

руководителем филиала ОАО "РЖД" на основании и в соответствии с нормативными актами ОАО "РЖД" в пределах фонда заработной платы, предусмотренного в бюджете затрат.

Работникам, деятельность которых непосредственно связана с обеспечением безопасности движения, выплачивается единовременное вознаграждение в соответствии с положением о вознаграждении работников структурных подразделений филиалов ОАО "РЖД" за обеспечение безопасности движения, утверждаемым президентом ОАО "РЖД".

Наставникам производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере от 0,5 должностного оклада (месячной тарифной ставки) при осуществлении наставничества в отношении 1-2 стажеров общей

продолжительностью до 6 месяцев и до 1 должностного оклада при наставничестве в отношении 1-2 стажеров общей продолжительностью более 6 месяцев. Выплата производится по результатам утверждения отчетов наставника и стажера о выполнении плана стажировки.

Начисление текущей премии производится на должностной оклад (тарифную ставку, сдельный или аккордный заработок), фиксированную заработную плату (денежное вознаграждение) за фактически отработанное время в оцениваемом периоде.

Порядок начисления дополнительной премии устанавливается в соответствующих положениях о дополнительном премировании.

ЗАДАНИЕ

1. Прочитать лекцию.
2. Ответить на вопрос: Какие доплаты осуществляются работникам железнодорожного транспорта?

Тест

1. Доплата за работу в ночное время:
 - 1) 50 %
 - 2) в двойном размере
 - 3) в полуторном размере
 - 4) 40 %
 - 5) 30 %
2. Работа в праздничные дни оплачивается
 - 1) 50 %
 - 2) в двойном размере
 - 3) в полуторном размере
 - 4) 20 %
 - 5) 30 %

Решить задачу:

Рассчитать заработную плату за месяц слесаря по ремонту подвижного состава.
Исходные данные. Отработано 176 часов. Часовая тарифная ставка составляет 113,65 руб. Работа в ночное время - 44 часа, работа в праздничные дни - 22 часа. Премия 22%.