

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-помесячном 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%.