

УТВЕРЖДЕНО  
решением правления ОАО «РЖД»  
от 19 июня 2015 г. № 24

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о выплате работникам ОАО «РЖД» единовременного вознаграждения за преданность компании**

(с учетом изменений, утвержденных решением правления ОАО «РЖД»  
от 13 января 2017 г. № 2)

(с учетом решения правления от 12.02.2019 № 10)

### **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение о выплате работникам ОАО «РЖД» единовременного вознаграждения за преданность компании (далее - Положение) разработано в целях обеспечения материальной заинтересованности работников открытого акционерного общества «Российские железные дороги» в повышении эффективности и качества работы, привлечения и закрепления профессионального кадрового состава, стимулирования непрерывной трудовой деятельности работников.

2. Положение распространяется на работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД», за исключением работников, в отношении которых применяются особенности оплаты труда, предусмотренные приложением № 8 к Положению о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД» (утверждено протоколом правления ОАО «РЖД» от 18-19 декабря 2006г. № 40) и лиц, работающих по совместительству.

### **II. Порядок выплаты единовременного вознаграждения за преданность компании**

3. Единовременное вознаграждение за преданность компании (далее – вознаграждение) 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.

4. 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 т.ч. по инвалидности 1 и 2 группы;

- по пункту 5 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации 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 Трудового кодекса Российской Федерации 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. — Вознаграждение может быть осуществлено по личному письменному заявлению работника в виде памятного подарка, санаторно-курортной или иной путевки, перечислением вознаграждения на личный счет в негосударственный пенсионный фонд «Благосостояние», в иной форме, стоимостью в пределах суммы вознаграждения, определенной в соответствии с Положением (взамен денежной выплаты).~~

5. Работник по личному письменному заявлению имеет право полностью или частично перечислять сумму вознаграждения на личный счет в негосударственный пенсионный фонд «Благосостояние».

6. Выплата вознаграждения работнику производится одновременно с выплатой заработной платы за первый месяц квартала, следующего за кварталом, в котором у работника наступило право на вознаграждение (за исключением случаев, предусмотренных в п.4), на основании приказа (распоряжения) руководителя филиала, структурного подразделения филиала или структурного подразделения ОАО «РЖД» за счет средств фонда заработной платы, предусмотренных на эти цели.

При переводе работника, у которого наступило право на получение вознаграждения, из одного филиала, структурного подразделения

ОАО «РЖД» в другой филиал, структурное подразделение ОАО «РЖД», вознаграждение выплачивается в том филиале, структурном подразделении ОАО «РЖД», в котором у работника наступило право для выплаты вознаграждения.

7. Размер вознаграждения определяется исходя из месячной тарифной ставки (должностного оклада) работника на дату наступления права.

В случае, если с даты наступления права на вознаграждение до даты выплаты вознаграждения в компании осуществлена индексация заработной платы работников на основании локального нормативного акта ОАО «РЖД», размер вознаграждения корректируется на размер индексации.

Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) определяется на дату предоставления отпуска по уходу за ребенком с учетом всех последующих индексаций заработной платы работников ОАО «РЖД» до даты выплаты вознаграждения.

~~8. Работники, оформившие свои отношения с ОАО «РЖД» по срочному трудовому договору, имеют право на получение вознаграждения при наличии соответствующего непрерывного стажа, на основании записей в трудовой книжке. Если работник был уволен из подразделений ОАО «РЖД» в связи с истечением срока действия трудового договора и принят на следующий рабочий день после увольнения на работу в ОАО «РЖД» по трудовому договору, то стаж работы не прерывается. При этом день увольнения и день приема должны следовать один за другим или могут прерываться выходными днями (по производственному календарю 5-ти дневной рабочей недели) или нерабочими праздничными днями. В случае, если перерыв между днями увольнения и заключения нового трудового договора содержит рабочие дни, то стаж работы для выплаты вознаграждения прерывается.~~

8. Работники, оформившие свои отношения с ОАО «РЖД» по срочному трудовому договору, имеют право на получение вознаграждения при наличии соответствующего непрерывного стажа, на основании записей в трудовой книжке.

Если работник был уволен из подразделений ОАО «РЖД» в связи с истечением срока действия трудового договора и принят на следующий рабочий день после увольнения на работу в ОАО «РЖД» по трудовому договору (в том числе по срочному трудовому договору), то стаж работы для выплаты вознаграждения не прерывается. При этом день увольнения и день приема должны следовать один за другим или могут прерываться выходными днями (по производственному календарю 5-ти дневной рабочей недели) или

нерабочими праздничными днями. В случае, если перерыв между днями увольнения и заключения нового трудового договора содержит рабочие дни, то стаж работы для выплаты вознаграждения прерывается

~~9. При временном переводе работника на другую работу для расчета размера вознаграждения принимается месячная тарифная ставка (должностной оклад) по месту работы работника на дату наступления права на вознаграждение, если на указанную дату период временного перевода составляет 6 месяцев и более.~~

При временном переводе работника на другую работу для расчета размера вознаграждения принимается месячная тарифная ставка (должностной оклад) по месту работы работника на дату наступления права на вознаграждение, если на указанную дату период фактического непрерывного исполнения трудовых обязанностей в рамках временного перевода составляет 6 месяцев и более.

Если период временного перевода составляет менее 6 месяцев, то для расчета размера вознаграждения принимается месячная тарифная ставка (должностной оклад) по основному месту работы работника.

В случае, если временный перевод осуществляется с целью замещения работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком) и оформлен несколькими кадровыми мероприятиями, то продолжительность временных переводов при замещении работника суммируется.

10. Работникам, принятым на работу на неполную штатную единицу, размер вознаграждения рассчитывается исходя из месячной тарифной ставки (должностного оклада), скорректированной на установленную в трудовом договоре продолжительность рабочего времени.

11. Вознаграждение выплачивается лицам, определенным статьей 141 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае смерти работника, если непрерывная продолжительность его работы составляла более 3 лет. Размер вознаграждения рассчитывается пропорционально непрерывной продолжительности работы работника от даты наступления последнего права на вознаграждение до даты смерти.

12. Работникам, по вине которых в оценочном периоде допущены аварии, крушения, хищения грузов и имущества, появившимся на рабочем месте в состоянии опьянения (алкогольного, наркотического, токсического) и допускаявшим прогулы, вознаграждение не выплачивается.

### **III. Порядок исчисления продолжительности работы в ОАО «РЖД» для определения размера единовременного вознаграждения за преданность компании**

13. В непрерывную продолжительность работы в ОАО «РЖД» включается время работы:

в филиалах (структурных подразделениях филиалов) и других структурных подразделениях ОАО «РЖД»;

в аппарате управления ОАО «РЖД»;

в организациях федерального железнодорожного транспорта, имущество которых внесено в уставный капитал ОАО «РЖД»;

в дочернем предприятии «Петропавловское отделение» федерального государственного унитарного предприятия «Южно-Уральская железная дорога» Министерства путей сообщения Российской Федерации»;

на освобожденных выборных и штатных должностях в организациях профсоюза, действовавших (действующих) в МПС СССР, МПС России и ОАО «РЖД»;

в аппарате управления МПС СССР, МПС России.

Перечень организаций федерального железнодорожного транспорта, имущество которых внесено в уставный капитал ОАО «РЖД», утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 11 августа 2003 г. № 1111-р.

Для работников Петропавловского отделения Южно-Уральской железной дороги - филиала ОАО «РЖД» в стаж работы, дающий право на вознаграждение, включаются периоды работы:

в Петропавловском отделении Омской железной дороги, линейных и хозяйственных единицах, находящихся в пределах отделения дороги;

в Петропавловском отделении Южно-Уральской железной дороги МПС СССР, линейных и хозяйственных единицах, находящихся в пределах отделения дороги;

в Петропавловском отделении Южно-Уральской железной дороги МПС России, линейных и хозяйственных единицах, находящихся в пределах отделения дороги;

в Петропавловском отделении - дочернем предприятии Южно-Уральской железной дороги - государственного унитарного предприятия Министерства путей сообщения Российской Федерации»;

в дочернем предприятии «Петропавловское отделение» федерального государственного унитарного предприятия «Южно-Уральская железная дорога» Министерства путей сообщения Российской Федерации».

14. Непрерывная продолжительность работы сохраняется у работников;

~~в случае увольнения в порядке перевода из организаций, указанных в пункте 13 Положения и трудоустройства в организации, указанные в пункте 13 Положения, а также перевода из одного структурного подразделения аппарата управления, филиала, иного структурного подразделения ОАО «РЖД» на другую постоянную работу в иной филиал, структурное подразделение ОАО «РЖД».~~

Непрерывная продолжительность работы сохраняется у работников:

в случае увольнения в порядке перевода из организаций, указанных в пункте 13 Положения и трудоустройства в организации, указанные в пункте 13 Положения, а также перевода из одного структурного подразделения аппарата управления, филиала, иного структурного подразделения ОАО «РЖД» на другую постоянную работу в иной филиал, структурное подразделение ОАО «РЖД»;

в случае увольнения в порядке перевода до 1 октября 2003 г. из структурного подразделения, входящего в состав железной дороги МПС СССР (МПС России) в другое структурное подразделение железной дороги МПС СССР, МПС России, имущество которого вошло в уставный капитал ОАО «РЖД».

15. Время работы на железнодорожном транспорте иных государств (ранее входящих в состав Советского Союза), в организациях федерального железнодорожного транспорта, имущество которых не внесено в уставной капитал ОАО «РЖД», в непрерывную продолжительность работы, дающую право на получение вознаграждения, не включается.

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

17. Стаж работы, дающий право на получение вознаграждения, не прерывается, но время перерывов в работе не включается в этот стаж в следующих случаях:

1) 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;

2) 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;

3) 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;

4) 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;

5) при трудоустройстве в ОАО «РЖД» в течение трех месяцев после увольнения со срочной военной службы по призыву, если работник призывался из ОАО «РЖД»;

6) 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»;

7) 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.);

~~8) время принудительной работы по основному месту работы по решению суда и время выполнения исправительных работ без лишения свободы по решению суда по основному месту работы;~~

8) 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;

9) 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.).

18. Стаж работы, учитываемый для выплаты вознаграждения, прерывается у работников:

- при увольнении по собственному желанию (пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации) или по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации) из подразделений ОАО «РЖД» и организаций, предусмотренных в пункте 13 Положения;

- при увольнении в порядке перевода (пункт 5 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации) из организаций,

предусмотренных пунктом 13 настоящего Положения, к другому работодателю, за исключением работодателей, поименованных в подпункте 7 пункта 17 Положения.

19. Размер вознаграждения корректируется в соответствии с Порядком корректировки единовременного вознаграждения за преданность компании согласно приложению в следующих случаях:

- при увольнении работников по основаниям, изложенным в пункте 4 Положения;
- при трудоустройстве в подразделения ОАО «РЖД» и сохранении стажа работы, дающего право на получение вознаграждения, предусмотренного подпунктами 1, 2, 3 пункта 17 Положения.

#### Приложение

к Положению о выплате работникам ОАО «РЖД» единовременного вознаграждения за преданность компании

### **Порядок корректировки единовременного вознаграждения за преданность компании**

1. Настоящий Порядок определяет механизм корректировки размера единовременного вознаграждения за преданность компании (далее - вознаграждение) при выплате его работнику в случаях, предусмотренных Положением о выплате работникам ОАО «РЖД» единовременного вознаграждения за преданность компании (далее - Положение).

2. При увольнении работника из ОАО «РЖД» по основаниям, изложенным в пункте 4 Положения, размер вознаграждения корректируется по формуле:

$$R_v = (R_{вп} : P) \times C_1$$

Где:

$R_v$  (руб.) – размер скорректированного вознаграждения;

$R_{вп}$  (руб.) – размер вознаграждения согласно пункту 3 Положения, на которое у работника формировалось очередное право в процессе непрерывной работы в ОАО «РЖД» до даты увольнения;



Р (мес.) – продолжительность периода непрерывной работы для конкретного работника между предыдущей и последующей выплатами вознаграждения согласно пункту 3 Положения.

$C_1$  (мес.) – продолжительность периода непрерывной работы работника в ОАО «РЖД» с даты наступления предыдущего права на вознаграждение до даты увольнения.

3. При достижении стажа непрерывной работы в ОАО «РЖД», предусмотренного пунктом 3 Положения, после трудоустройства в ОАО «РЖД» в случаях, предусмотренных подпунктами 1,2,3 пункта 17 Положения, размер вознаграждения корректируется по формуле:

$$R_v = (R_{вп} : P) \times C_2$$

Где:

$R_v$  (руб.) – размер скорректированного вознаграждения;

$R_{вп}$  (руб.) – размер вознаграждения согласно пункту 3 Положения, на которое у работника возникло право с учетом непрерывной работы в ОАО «РЖД»;

Р (мес.) – продолжительность периода непрерывной работы между предыдущей и последующей выплатами вознаграждения согласно пункту 3 Положения.

$C_2$  (мес.) – продолжительность периода непрерывной работы работника в ОАО «РЖД» с последней даты трудоустройства в ОАО «РЖД» до даты наступления права на вознаграждение.

4. Продолжительность периода непрерывной работы ( $C_1$  и  $C_2$ ) определяется в месяцах. При наступлении права на выплату вознаграждения до истечения месяца, число календарных дней месяца на дату наступления права делится на среднемесячное число календарных дней в году (29,3). Число месяцев округляется до одного знака после запятой.

Размер вознаграждения определяется в рублях, округляется до целого числа.

При этом применяется математическое правило округления: если первая из отбрасываемых цифр 5 и больше, то последняя сохраняемая цифра увеличивается на единицу; если меньше 5, то последняя сохраняемая цифра не меняется.

5. Месячная тарифная ставка определяется из расчета среднемесячной нормы часов года наступления права на вознаграждение.

Примеры расчета вознаграждения за преданность компании.

1. Работник с окладом 24000 руб. увольняется в связи с сокращением численности 27 декабря 2014 года. На момент увольнения его стаж работы

составил 3 года 11 месяцев 20 дней.

Размер вознаграждения составит:

$R_v = (3 \times 24000) : 24 \text{ мес.} \times (11 \text{ мес.} + 20 \text{ дн.} : 29,3) = 72000 : 24 \times 11,7 = 35100 \text{ руб.}$

В данном примере:

$R_{вп} (\text{руб.}) = 24000 \times 3 = 72000 \text{ руб.}$  - размер вознаграждения согласно пункту 3 Положения, на которое у работника формировалось очередное право в процессе непрерывной работы в ОАО «РЖД» до даты увольнения;

$P (\text{мес.}) = 24 \text{ мес.}$  – продолжительность периода непрерывной работы для данного работника между предыдущей (при стаже работы 3 года) и последующей (при стаже работы 5 лет) выплатами вознаграждения согласно пункту 3 Положения.

$C_1 (\text{мес.}) = 11 \text{ месяцев} 20 \text{ дней}$  или 11,7 месяца – продолжительность периода непрерывной работы работника в ОАО «РЖД» с даты наступления предыдущего права на вознаграждение (при стаже работы 3 года) до даты увольнения.

2. Работник с должностным окладом 18000 руб. увольняется в связи с достижением пенсионного возраста 26 ноября 2015 г. Стаж работы на момент увольнения составил 17 лет 3 месяца и 21 день.

$$R = (18000 \times 5) : 60 \times 27,7 = 41550 \text{ руб.}$$

В данном примере:

$R_{вп} (\text{руб.}) = 18000 \times 5 = 90000 \text{ руб.};$

$P (\text{мес.}) = 60 \text{ мес.}$  – продолжительность периода непрерывной работы для данного работника между предыдущей (при стаже работы 15 лет) и последующей (при стаже работы 20 лет) выплатами вознаграждения согласно пункту 3 Положения.

$C_1 (\text{мес.}) = 2 \text{ года} 3 \text{ месяца} 21 \text{ день} = 2 \times 12 + 3 + 21 : 29,3 = 27,7 \text{ мес.}$  – продолжительность периода непрерывной работы работника в ОАО «РЖД» с даты наступления предыдущего права на вознаграждения (при стаже 15 лет) до даты увольнения.

3. Работник трудоустроился в ОАО «РЖД» в течение 3 месяцев после увольнения из ОАО «РЖД» в связи с сокращением численности. В этот период работник не работал в иных организациях.

Дата трудоустройства работника в ОАО «РЖД» (после увольнения по сокращению численности) - 22 октября 2013 г.

Право на вознаграждение у работника наступает 26 сентября 2015 г. при стаже работы 15 лет.

Работник работает слесарем по ремонту подвижного состава 6 разряда (часовая тарифная ставка 98,19 руб., месячная тарифная ставка – 16127,71 руб., средняя месячная норма времени -164,25).

$$R_{в} = (16127,71 \times 5) : 60 \times 23,1 = 31046 \text{ руб.}$$

Где:

$R_{вп}$  (руб.) -  $(16127,71 \times 5) = 80639$  руб. – размер вознаграждения согласно пункту 3 Положения, на которое у работника возникло право с учетом непрерывной работы в ОАО «РЖД»;

$P$  (мес.) = 60 мес. – продолжительность периода непрерывной работы между предыдущей и последующей выплатами вознаграждения согласно пункту 3 Положения.

$C_2$  (мес.) = 1 год 11 мес. 4 дня = 23,1 мес. – продолжительность периода непрерывной работы работника в ОАО «РЖД» с последней даты трудоустройства на работу в ОАО «РЖД» до даты наступления права на вознаграждение.

---