

ФАКСОГРАММА № 2013 / 21

28 февраля 2013 г.

ВСЕМ ДПРОФ РОССИИ

26 февраля т.г. в ходе сетевого селекторного совещания Председатель Профсоюза Н.А.Никифоров поставил задачу в условиях применения антикризисных мероприятий в филиалах и структурных подразделениях ОАО «РЖД» не допускать необоснованного снижения заработной платы рядовых работников компании, основываясь на позиции Президента ОАО «РЖД» В.И.Якунина.

В этой связи поручаю оперативно информировать Департамент социального партнерства, труда и заработной платы ЦК Профсоюза о предпринимаемых на местах попытках применить режим неполного рабочего времени или внести в положения о премировании изменения, направленные на снижение размера премии за основные результаты работы. Информацию направлять по электронной почте на адрес AnisenkoMG@ckrpgt.org.rzd

Кроме того, информируем, что направленное на сеть письмо Президента ОАО «РЖД» В.И.Якунина от 20.02.2013 г. № исх. - 2786 (копия прилагается) не содержит требования снижения или отмены премий за основные результаты работы.

Заместитель
Председателя Профсоюза



С.П.Железнов



ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ»
(ОАО «РЖД»)

ПРЕЗИДЕНТ

Новая Басманная ул. 2, г. Москва, 107174
Тел.: (499) 262-99-01, факс: (499) 262-90-95
E-mail: rzd@rzd.ru, www.rzd.ru

20 февраля 2013г. № ИСХ- 2786

На № _____ от _____

Членам правления ОАО «РЖД»

Руководителям подразделений
аппарата управления ОАО «РЖД»

Руководителям структурных
подразделений ОАО «РЖД»

Руководителям филиалов
ОАО «РЖД»

В связи с замедлением роста объемов перевозок в текущем году и соответствующей потерей доходов распоряжением ОАО «РЖД» от 29 декабря 2012 г. № 2777р «О разработке плана антикризисных мер на 2013г.» руководителям ОАО «РЖД» дано поручение разработать эффективные меры, направленные на снижение издержек производства.

Одним из политически верных решений поставленной задачи является сокращение расходов на содержание управленческого персонала, и в первую очередь ограничение единовременных поощрений.

Кроме того, требую учитывать, что за добросовестное и ответственное выполнение должностных обязанностей работнику выплачивается должностной оклад (фиксированная заработная плата) и никаких поощрительных выплат быть не может.

Премия является механизмом, стимулирующим повышение эффективности и качества работы.

Учитывая неблагоприятные для компании экономические условия, обязываю руководителей повысить объективность и ответственность при принятии решений о премировании работников, требовательность к оценке их трудовой деятельности, применять единовременное премирование только в исключительных случаях и ориентировать свою деятельность на сокращение расходов компании, как одну из важнейших задач текущего года.

В.И. Якунин