

## СПРАВОЧНОЕ БЮРО

На вопросы наших читателей отвечают сотрудники департамента планирования и бюджетирования ОАО «РЖД»

– Как должны рассчитываться сверхурочные? К примеру, машинисты Московской железной дороги рассказывают, как у них применяется статья 152 Трудового кодекса, по которой сверхурочная работа должна оплачиваться за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном. А у них все сверхурочные часы делят на количество смен, и двойная оплата практически не получается.

Сверхурочные рассчитываются на основании разъяснений Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 21 ноября 1989 года № 3264-БГ. Железнодорожникам с суммированным учетом рабочего времени (к ним относятся и машинисты) сверхурочные часы делятся на количество рабочих смен по графику. Все сверхурочное время, которое не превышает двух часов в смену, оплачивается в полуторном размере. Остальные сверхурочные часы – в двойном размере. Так что нарушения в данном случае нет.

– Как начисляется 30-процентная доплата при работе с тяжеловесными и длинносоставными поездами? Поезд должен быть и тяжеловесным, и длинносоставным, или может быть одна составляющая? Какими параметрами определяется тяжеловесный и какими – длинносоставный поезд?

– Локомотивным бригадам могут устанавливаться доплаты за работу как с тяжеловесными, так и с длинносоставными поездами.

Тяжеловесный – это грузовой поезд, вес которого для соответствующих серий локомотивов на 100 тонн и более превышает установленную графиком движения весовую норму на участке следования этого поезда.

Грузовой длинносоставный – поезд, длина которого превышает максимальную норму, установленную графиком движения на участке следования этого поезда. А длинносоставный пассажирский – поезд, длина которого превышает параметры установленной схемы формирования данного поезда.

То есть для каждого поезда определяется свой предельный размер – в вагонах или в тоннах, свыше которого поезд считается длинносоставным или тяжеловесным, и этот размер зависит от участка обслуживания, серии локомотива и схемы формирования поезда.

Доплата начисляется за конкретную поездку. Ее максимальный размер – 30 процентов от тарифа. Конкретный размер доплаты устанавливает начальник железной дороги.

– Предусматриваются ли изменения и дополнения в оплате труда локомотивных бригад в части разделения тарифа на непроизводительные затраты рабочего времени: переотдых, следование пассажиром, резервом? Действующая система не стимулирует локомотивные бригады к снижению этих показателей.

– Система и не должна стимулировать локомотивные бригады к снижению непроизводительных потерь рабочего времени. Машинист локомотива – это рабочий. Технически грамотный, умеющий оперативно действовать в нестандартной ситуации, но полностью зависимый в вопросах планирования своего рабочего времени.

Он отдыхает в пункте оборота до тех пор, пока его не вызовут под поезд. Приходит на явку и следует в резервном локомотиве в соответствии с маршрутом, выданным дежурным по депо в связи с непарностью поездов. Может уехать пассажиром из пункта оборота только в случае, если ему не предоставили работу, и только с разрешения дежурного.

Так что локомотивная бригада не оказывает влияния на рост непроизводительных потерь, кроме редких случаев брака или простоя по вине бригады. В остальном это сфера ответственности специалистов технических служб, управляющих перевозочным процессом.

Что касается разделения тарифа – то это было бы прямым нарушением трудового законодательства. Труд работника оплачивается исходя из тарифной ставки, установленной в трудовом договоре. Чтобы оплачивать следование резервом по более низкой ставке по сравнению с ведением поезда, необходимо эту самую более низкую ставку вписать в трудовой договор. А это будет означать, что работник принят в локомотивное депо только для следования резервом, но это нонсенс.

## Система оплаты:



## СТИМУЛЫ

Татьяна Комендант

В ОАО «РЖД» создан департамент по организации, оплате и мотивации труда. Ему передана часть функций департамента планирования и бюджетирования. Острые и неприятные вопросы по зарплате теперь достанутся начальнику нового департамента – Сергею Саратову.

– Сергей Юрьевич, а вообще по зарплате у сотрудников РЖД много вопросов?

– Размером заработной платы недовольных все. В какой степени – это другой разговор. В феврале, готовясь к правлению, мы провели анонимное анкетирование с вопросами по новой системе оплаты труда. Опросили около 12 тысяч человек на семи железных дорогах. Положительную оценку дали 32 процента опрошенных.

В странах Европы, например, как считают эксперты, удовлетворены размерами зарплаты до сорока процентов железнодорожников. Недавно проводившийся опрос в ведущих компаниях нашей страны показал: довольных только 27 процентов.

Поэтому мы считаем, что вот те 32 процента в целом дают позитивную оценку введению новой системы оплаты труда.

Зарплата состоит из тарифной части и доплат, надбавок, премий. Во всем мире соотношение постоянной части и переменной выглядит примерно так. Процентом 70 – 80 – это постоянная часть. И только 20 – 30 – какие-то стимулирующие компенсационные надбавки и доплаты, которые могут выплачивать, а могут не выплачивать.

У нас постоянная часть составляла всего 35 процентов. И если вдруг случилось так, что не были выполнены показатели или человек допустил отступление от нормативов, то он не получал значительную часть зарплаты. Причем несоразмерно тому, что произошло, и иногда человек принимал решение уходить. Тогда руководитель выплачивал премию в нарушение договора, чтобы только поддержать уровень зарплаты. Поэтому увеличение тарифной части – очень правильный шаг.

– Можно сказать, пришли к европейской норме?

– Нет, пока не пришли. С 35 процентов уровень тарифной ставки поднялся до 50. То есть мы пока, скажем так, на полпути. Большая компания – очень инерционная система, сложно что-то быстро поменять, но мы стараемся поспевать. А что касается минимальной оплаты труда, то тут мы даже опережаем законодательно установлен-

ный в стране размер.

– А почему тогда, на ваш взгляд, столько недовольных новой системой оплаты труда?

– Я бы сказал, что не столько новой системой оплаты труда, сколько размерами зарплаты. Ожидания были гораздо большими, чем получилось в итоге. Когда шел разговор о том, что в среднем зарплата увеличится на 10 процентов, то все считали, что и у них будет увеличение не меньше, чем на 10 процентов. Да, у кого-то увеличилась значительно – это произошло, как правило, у молодых людей или начинающих работать в компании, потому что для увеличения тарифной части понадобилось включить в ее состав несколько существовавших раньше надбавок. В том числе вознаграждение за выслугу лет. Когда молодые получили прибавку в 20 процентов, а кто-то и больше, то, безусловно, они были довольны. При опросе оказалось, что довольных введением новой системы оплаты труда 39 процентов в возрасте до 30 лет. А вот среди людей старшего возраста довольных было меньше, потому что кто-то из них получил прибавку 3 процента, кто-то – 5 или 6.

По трудовому законодательству мы не имеем права платить за одинаковый труд разные суммы. А вознаграждение за

стаж никак не отражает результативности.

Кроме того, наша компания по возрастному составу находится в зрелом возрасте. Надо привлекать молодых. Но когда к нам приходил молодой инженер, и мы называли ему размер зарплаты 6 – 7 тысяч рублей, это выглядело несерьезно. Также, как и обещание, что лет через двадцать у него будет хорошая зарплата.

И когда мы увеличили стартовую зарплату до 12 тысяч, это уже было солидно, и можно было объявлять на рынке, что зарплата будет вот такой не через 15 – 20 лет, а уже сейчас. А дальше, с повышением квалификации, приобретением опыта, еще будет повышаться.

– Так ведь надбавка за преданность компании снова внесет дисбаланс...

– Этот дисбаланс будет меньшим. Во-первых, изменен подход к определению размера. Он, конечно, зависит от стажа, но изменена периодичность.

Мы изучили зарубежный опыт и отечественный. «Газпром» еще в 2003 году заявил, что будет платить только по результатам труда, а не за продолжительность работы в компании. Наша компания тоже сознательно отказалась от ежемесячной выплаты, полагая, что вознаграждение должно выплачиваться тем работникам, которые