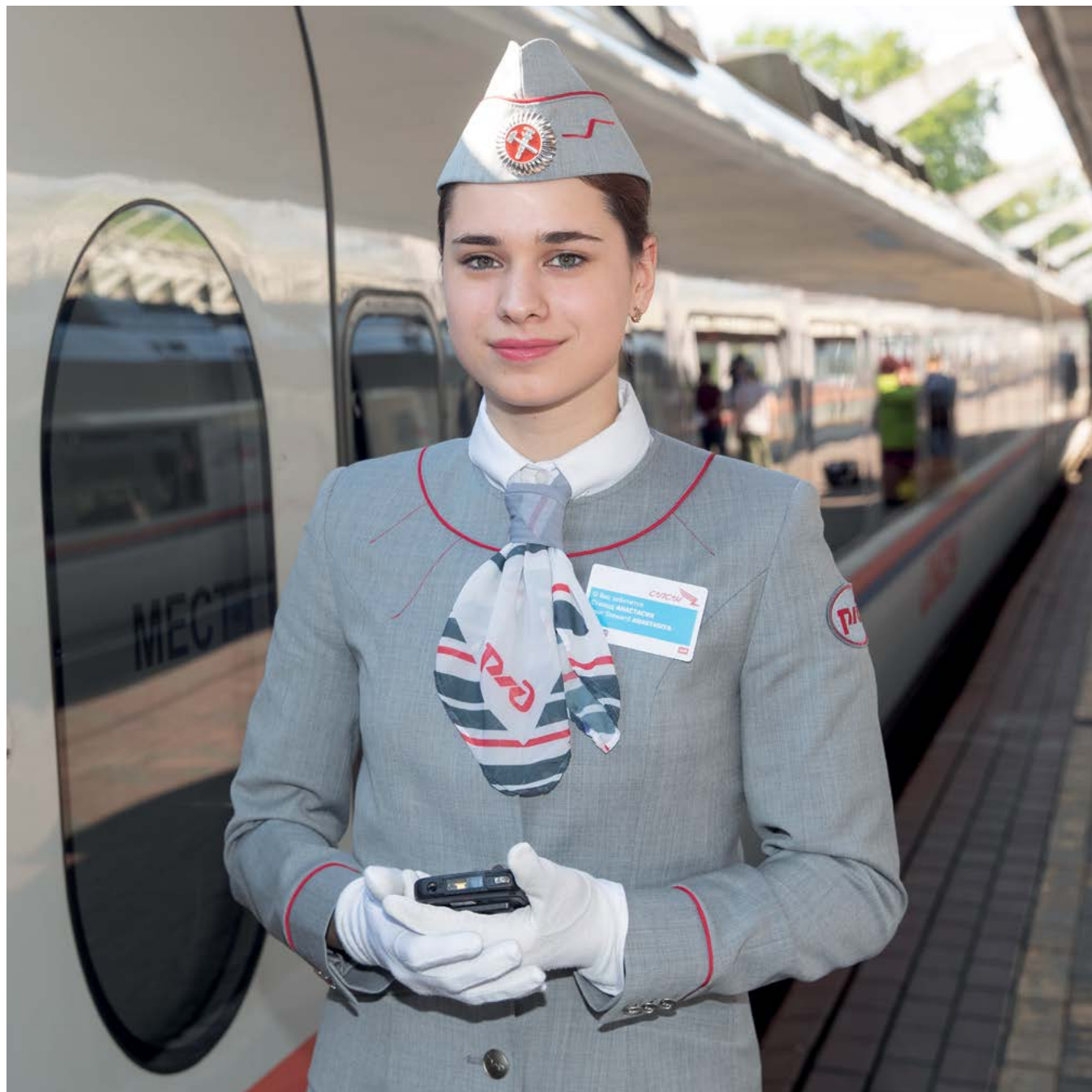


Социальная политика

Развитие социальной сферы Холдинга осуществляется на основе объективной оценки добавленной стоимости, создаваемой за счет социальной поддержки коллектива и использования активов, комплекса социально значимых объектов для оказания рыночных услуг. Основная функция – проведение политики социальной ответственности перед работниками, обществом и государством.



Основные этические принципы ОАО «РЖД»

Ставить на первое место человека.

Для нас люди – главный актив компании, за цифрами статистики мы всегда видим конкретного человека – работника, пассажира, клиента. Все, что делает ОАО «РЖД», делается для удобства и блага человека.

Работать на совесть. Это значит точно и старательно выполнять свои служебные обязанности, соблюдать принятые на себя деловые обязательства, выполнять принятые планы, нетерпимо относиться к коррупции во всех ее формах, оправдывать высокую честь быть работником ОАО «РЖД».

Гордиться званием работника ОАО «РЖД».

Каждый работник ОАО «РЖД» гордится, что ему выпала честь работать в компании с уникальной историей, богатыми традициями и масштабными планами. Наш долг – уважать традиции и почитать ветеранов отрасли, поддерживать и преумножать репутацию ОАО «РЖД» как динамично развивающейся общенациональной транспортной компании.

Воспринимать себя частью целого.

Быть частью коллектива – значит внимательно и честно относиться к коллегам, руководителям, подчиненным и ставить интересы коллектива и ОАО «РЖД» выше частных интересов. Наша сила – в доверии друг к другу, в слаженной совместной работе.

Опирайтесь на мастерство.

Перенимать накопленный поколениями опыт, творчески использовать его в работе для достижения результата, развивать профессионализм, мастерство, передавать опыт молодым работникам.

Ориентироваться на результат.

Следуя этому принципу, мы помним, что результаты нашей работы всегда конкретны и проявляются в увеличении прибыли ОАО «РЖД», в реализации новых проектов, удовлетворенности клиентов, доверии людей.

Принимать взвешенные решения.

Понимая, что наши решения могут коснуться интересов многих граждан и организаций, мы принимаем только взвешенные решения. Все решения

мы принимаем, руководствуясь принципом приоритета безопасности и минимизации рисков, а также экономической целесообразности и соблюдения коммерческих интересов ОАО «РЖД».

Соблюдать коммерческие интересы ОАО «РЖД».

Мы развиваем культуру непрерывных улучшений, зарабатываем и экономим деньги там, где это не противоречит законам и этике, не наносит ущерба качеству и безопасности.

Быть лидером.

ОАО «РЖД» является лидером российского бизнеса, и, поддерживая его репутацию, работники должны поступать по-лидерски: мы ведем за собой, не боимся перемен, служим примером коллегам тем, кто не является работником ОАО «РЖД».

Стремиться к новому.

Мы всегда стремимся к совершенству, находим возможности для достижения более эффективного результата, внедрения инноваций, получения новых знаний, профессионального и личностного саморазвития. Внедрение нового – залог роста и процветания ОАО «РЖД», залог развития личности работника.

Выполнение Коллективного договора и социальная поддержка персонала в 2019 году

Один из важных мотивационных инструментов системы привлечения и удержания персонала – Коллективный договор ОАО «РЖД». Его основные функции включают:

- социальную защиту работников;
- сохранение социальной стабильности в трудовых коллективах;
- повышение привлекательности ОАО «РЖД» на рынке труда;
- развитие социального партнерства.

В 2019 году был подписан новый Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2020–2022 годы, в котором сохранены все гарантии и обязательства перед работниками, членами их семей, ветеранами и пенсионерами.

Расходы, связанные с предоставлением социального пакета в рамках Коллективного договора ОАО «РЖД», составили в 2019 году:

- на работников и членов их семей – 44 млрд руб.;
- на неработающих пенсионеров – 3,8 млрд руб.

Кроме того, в 2019 году в рамках жилищной программы корпоративную поддержку для улучшения жилищных условий получили 4388 работников на общую сумму 1,97 млрд руб.

ПОДДЕРЖКА ОТДЕЛЬНЫХ ГРУПП ПЕРСОНАЛА

В ОАО «РЖД» внедряется гибкая система социальных льгот, учитывающая потребности каждой группы работников. Представители каждого поколения и каждой группы имеют разные цели, стили жизни, различные потребности и ожидания от работы и работодателя.

Поддержка женщин

На постоянной основе членами Координационного совета ОАО «РЖД» по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержке женщин проводятся выездные встречи с работницами ОАО «РЖД», проходят видеоконференции с координационными советами железных дорог, которые позволяют получить обратную связь от работниц и обсудить возникающие вопросы. Для мониторинга условий труда женщин в ОАО «РЖД» за два года проведено три волны исследований, которые позволили получить информацию об удовлетворенности женщин работой в Компании.

В соответствии с Планом мероприятий по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин в ОАО «РЖД» на 2018–2020 годы в 2019 году были приняты следующие меры:

- подготовлено Положение «О порядке и принципах самовыдвижения в ОАО «РЖД» для содействия в трудоустройстве женщин, в том числе на руководящие должности через прозрачный механизм конкурсного отбора;
- проведена Комплексная оценка влияния условий труда, чтобы расширить круг профессий, доступных для женщин на железнодорожном транспорте. С 2021 года женщины смогут работать на первом этапе помощниками машинистов тягового подвижного состава. Сейчас готовятся сопутствующие документы, после чего Компания объявит набор женщин для обучения по данной профессии;
- разработан Справочник для женщин – работниц ОАО «РЖД», который информирует их о трудовых правах, обязанностях, гарантиях по улучшению условий и охраны труда в Компании;

- запущен обучающий проект, направленный на самостоятельное развитие корпоративных компетенций руководителей и специалистов ОАО «РЖД» посредством дистанционных технологий. Система дистанционного обучения доступна онлайн, что позволяет использовать ее женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- проведена очередная волна исследования «Изучение трудовой деятельности женщин в ОАО «РЖД» в форме онлайн-опроса на полигонах всех железных дорог и в аппарате управления Компании. Также проведено дополнительное исследование по теме «Стресс»;
- улучшены санитарно-бытовые условия на рабочих местах, где трудятся женщины;
- разработаны комплексные профилактические программы «Женское здоровье»;
- в оздоровительных учреждениях ОАО «РЖД» и АО «РЖД-ЗДОРОВЬЕ» внедрены в практику программы для женщин.

Поддержка работников пенсионного и предпенсионного возраста

Корпоративная пенсионная система ОАО «РЖД» основана на принципе долевого участия работника и работодателя в формировании будущей пенсии работника. Негосударственная (корпоративная) пенсия по своим целям и назначению является дополнительной мерой социальной поддержки работников независимо от государственной пенсионной системы. Ее стратегическая цель – обеспечить коэффициент замещения на уровне не ниже 40 % утраченного заработка работника.

Реализацию корпоративного пенсионного обеспечения работников Компании осуществляет АО «НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ». Общее число бывших и действующих работников ОАО «РЖД», формирующих свою корпоративную пенсию в АО «НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ», – более 607 тыс. человек. Корпоративную пенсию получают 314 тыс. бывших железнодорожников¹.

В 2019 году корпоративные пенсии назначены 11 771 работнику ОАО «РЖД». Средний размер корпоративной пенсии, назначенной в 2019 году, составил 9 329 руб.

Молодежная политика ОАО «РЖД»

По итогам 2019 года доля молодых работников в возрасте до 35 лет составляла 40 % от общей численности персонала ОАО «РЖД» (в том числе доля работников до 30 лет – 22,7 %). Это делает особенно важной социальную поддержку молодых сотрудников.

В рамках целевой программы «Молодежь ОАО «РЖД» (2016–2020) в течение 2019 года было реализовано более 1000 мероприятий и проектов. Они направлены на развитие профессиональных и корпоративных компетенций молодых работников, их вовлечение в совершенствование деятельности ОАО «РЖД», повышение клиентоориентированности и уровня сервиса. В мероприятиях приняли участие около 200 тыс. молодых работников со всей сети железных дорог. Особое внимание было уделено работникам инженерно-технического комплекса компании, а также молодым руководителям и специалистам.

Ключевым молодежным событием 2019 года стал XII ежегодный Слет молодежи ОАО «РЖД».

В 2019 году

11 771

работнику

ОАО «РЖД» назначены корпоративные пенсии

1,97

млрд руб.

затраты на корпоративную поддержку работников для улучшения жилищных условий