

Социальная политика



« 2020 год стал настоящим испытанием для экономики страны, для российской системы здравоохранения, для коллектива и каждого работника Холдинга. Но это не помешало нам выполнить ключевые показатели и реализовать запланированные проекты. Компания — это в первую очередь команда профессионалов, радеющих за общее дело — развитие железнодорожного транспорта. Именно благодаря единству нашего коллектива мы смогли в сложной эпидемиологической обстановке принимать решения, которые позволили обеспечить стабильность работы и достижение поставленных целей. »

Дмитрий Шаханов

Заместитель генерального директора ОАО «РЖД»

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 стратегические задачи реализации социальной политики:

- повышение конкурентоспособности Холдинга как работодателя;
- привлечение и закрепление в Холдинге персонала необходимой квалификации;
- эффективное управление численностью персонала с учетом внедрения новой техники и современных технологий;
- внедрение компетентного подхода в управлении персоналом;
- формирование кадрового резерва;
- непрерывное развитие персонала;
- укрепление корпоративной культуры;
- эффективное управление персоналом и социальная поддержка;
- предоставление услуг в области здравоохранения.

¹ Утвержден распоряжением ОАО «РЖД» от 6 мая 2015 года № 1143р.

² Утверждено распоряжением ОАО «РЖД» № 2580р от 28 декабря 2006 года. в редакции распоряжения ОАО «РЖД» № 556р от 22 марта 2019 года.

³ В редакции распоряжений ОАО «РЖД» от 18 января 2016 года № 57р, от 21 ноября 2016 года № 2345р, от 7 сентября 2018 года № 1993р.

⁴ Утверждено распоряжением ОАО «РЖД» от 17 апреля 2013 года № 907р.

Управление социальным развитием в ОАО «РЖД» регламентируется следующими основными документами:

- Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2020–2022 годы (регулирует социально-трудовые отношения между работниками и ОАО «РЖД»);
- Кодекс деловой этики ОАО «РЖД»¹ (устанавливает корпоративные нормы и правила служебного поведения, обязательные для членов совета директоров и всех работников компании, определяет отношения с акционером, органами государственной власти, юридическими и физическими лицами);
- Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО «РЖД»²;
- Концепция жилищной политики ОАО «РЖД» на период до 2020 года³;
- Положение об организации профессионального обучения в ОАО «РЖД»⁴.

С Коллективным договором ОАО «РЖД» на 2020–2022 годы можно ознакомиться на сайте Компании

С Кодексом деловой этики ОАО «РЖД» можно ознакомиться на сайте Компании

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 приумножать 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. Наша сила — в доверии друг к другу, в слаженной совместной работе.

Опирается 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 и 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» и развития личности работника.

Выполнение Коллективного договора ОАО «РЖД» в 2020 году

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

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

Несмотря на непростую экономическую ситуацию в стране и в мире, Компания в 2020 году в полном объеме выполнила обязательства по Коллективному договору. Не допущено ни одного коллективного трудового спора. Принятые решения в отношении сохранения занятости и доходов работников позволили обеспечить социальную стабильность в трудовых коллективах. Компания сохранила статус социально ответственного работодателя.

Поддержка отдельных групп персонала

Поддержка женщин

Члены Координационного совета ОАО «РЖД» по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин¹ постоянно проводят выездные встречи с работницами Компании и видеоконференции

¹ Утвержден распоряжением ОАО «РЖД» № 266р от 9 февраля 2018 года «Об образовании Координационного совета ОАО «РЖД» по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин».

с координационными советами железных дорог, которые позволяют получить обратную связь от работниц и обсудить возникающие вопросы.

В 2020 году закончилась реализация трехлетнего Плана мероприятий по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин в ОАО «РЖД». В соответствии с планом в 2020 году:

- улучшены санитарно-бытовые условия на рабочих местах, где трудятся женщины;
- **женщины получили возможность работать помощниками машиниста на некоторых типах тягового подвижного состава;**
- проведено ежегодное социологическое исследование «Изучение трудовой деятельности женщин в ОАО «РЖД». По итогам исследования удовлетворенность женщин работой в компании составила 76,7 % (в 2019 году — 72 %);
- количество женщин среди получателей корпоративного социального пакета увеличилось до 17 433 (в 2018 году — 4 675, в 2019 году — 10 940);
- в целях сохранения жизни и здоровья во время пандемии COVID-19 более 58 тыс. женщин были переведены на гибкий график и дистанционный режим работы;
- более 17 тыс. сотрудниц в 2020 году воспользовались «женским днем» (норма, закрепленная в Коллективном договоре ОАО «РЖД», которая позволяет работнице один раз в месяц взять свободный день без сохранения заработной платы для личных целей);
- в ноябре 2020 года был реализован корпоративный социальный проект для работниц ОАО «РЖД» «Как быть успешной и счастливой — онлайн».

Молодежная политика ОАО «РЖД» за 2020 год

Доля работников в возрасте до 35 лет составляет 38,3 % от общей численности персонала ОАО «РЖД». Это делает особенно важной социальную поддержку молодых сотрудников.

В рамках целевой программы «Молодежь ОАО «РЖД» (2016–2020)»,

направленной на всестороннее развитие молодежи, инженерно-технического потенциала молодых работников, их активное вовлечение в совершенствование деятельности Компании, формирование молодежной корпоративной культуры, в течение 2020 года реализовано более 800 мероприятий и проектов. В них приняли участие около 250 тыс. молодых работников со всей сети железных дорог.

Для эффективной реализации корпоративной молодежной политики, а также обеспечения Компании необходимым количеством вовлеченных молодых работников, отвечающих приоритетам ОАО «РЖД», разработана и утверждена целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД» (2021–2025)».

В рамках действующего меморандума о сотрудничестве в области развития кадрового потенциала состоялся IV цикл программы обмена опытом «Молодые лидеры» совместно с концерном VR Group (железные дороги Финляндии).

Одним из ключевых событий 2020 года также стал образовательный онлайн-форум «ПРОмолодежь», который проводился для вовлечения молодых сотрудников в обсуждение и реализацию программы «Молодежь ОАО «РЖД» (2021–2025)». Участниками форума стали около 1,5 тыс. молодых работников и более 100 экспертов. На форуме разработано более 450 проектов по шести направлениям целевой программы. Лучшие 12 проектов участников вошли в план реализации целевой программы на 2021 год.

Поддержка работников пенсионного и предпенсионного возраста

Корпоративная пенсионная система

Все работники Компании могут участвовать в корпоративной системе негосударственного пенсионного обеспечения. Негосударственная (корпоративная) пенсия по своим целям и назначению является

дополнительной мерой социальной поддержки работников независимо от государственной пенсионной системы. Ее стратегическая цель — обеспечение коэффициента замещения на уровне не ниже 40 % утраченного заработка работника. Корпоративное пенсионное обеспечение работников Компании осуществляет АО НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ».

Общая численность участников-вкладчиков в Компании в 2020 году достигла почти 588 тыс. человек. Корпоративную пенсию получают более 310 тыс. бывших железнодорожников. В 2020 году пенсии назначены 11 065 работникам ОАО «РЖД», средний размер корпоративной пенсии, назначенной в 2020 году, составил 8 938 руб. При этом средний размер корпоративной пенсии нарастающим итогом составил 4 936 руб., что на 122 руб. больше уровня 2019 года.

Социальная поддержка неработающих пенсионеров ОАО «РЖД»

Одно из направлений социальной ответственности Компании — забота о ветеранах-железнодорожниках, которые вышли на пенсию из предприятий железнодорожного транспорта.

В соответствии с территориальными программами ОМС неработающим пенсионерам оказывается медицинская помощь в негосударственных учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД», а также предоставляется дорогостоящее лечение согласно перечню услуг, определяемых Компанией. Неработающим пенсионерам ежегодно предоставляется право бесплатного проезда железнодорожным транспортом в порядке, установленном Холдингом. В 2020 году в рамках корпоративной поддержки в здравницах Компании оздоровлены 9,2 тыс. неработающих пенсионеров.

В Компании разработана и утверждена целевая программа «Ветераны ОАО «РЖД» (2021–2025)», направленная на повышение качества и продолжительности жизни ветеранов через создание комплексной системы поддержки.