

Реализация положений Коллективного договора

Социальная политика Компании реализуется на основании Коллективного договора. Система социальных льгот и гарантий ориентирована на закрепление, стимулирование и поддержание работоспособности сотрудников, а также на поддержание социальной стабильности в трудовых коллективах.

17 декабря 2019 г. подписан Коллективный договор АО «ФПК» на 2020–2022 годы. В новой редакции сохранены все льготы, традиционные для работников железнодорожного транспорта: бесплатный проезд, негосударственное пенсионное обеспечение, добровольное медицинское страхование, выплаты, связанные с материнством и детством.

48,6

тыс. руб.

индивидуальный социальный пакет на одного сотрудника АО «ФПК»

5,7

тыс. руб.

социальный пакет неработающего пенсионера АО «ФПК»

Жилищная политика

В соответствии с Коллективным договором ежемесячно 554 сотрудника АО «ФПК» получают субсидию на уплату начисленных процентов по ипотечным кредитам. За 2020 год 18 сотрудников Компании получили безвозмездные субсидии в период выплаты задолженности по приобретенному или построенному жилью.

50,6

млн руб.

израсходовано на реализацию жилищной политики в 2020 году

Забота о здоровье сотрудников

Санаторно-курортное оздоровление

В Компании действует Программа по оздоровлению персонала, которая направлена на создание условий для полноценного отдыха и лечения и, как следствие, на повышение работоспособности сотрудников.

Сотрудникам, неработающим пенсионерам и членам их семей за 2020 год было реализовано 2 107 путевок, из них:

- 820 – в санаторно-курортные учреждения АО «РЖД-Здоровье»;
- 1 287 – в местные санаторно-оздоровительные учреждения.

Компания уделяет большое внимание сохранению и укреплению здоровья детей сотрудников, профилактике детской заболеваемости, созданию условий для полноценного отдыха и занятости детей в летний период.

Детская оздоровительная кампания в 2020 году из-за ограничительных мероприятий, связанных с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19), не проводилась.

Забота о профессиональном здоровье

Забота о профессиональном здоровье персонала была и остается важной задачей Компании. Особенную значимость данная работа приобрела в период пандемии.

Психологи структурных подразделений филиалов АО «ФПК» обеспечивали работу комнат психологической разгрузки с учетом всех принятых мер по недопущению распространения новой коронавирусной инфекции.

В 2020 году проведены более 2,5 тыс. сеансов в комнатах психологической разгрузки. Кроме того, с целью развития навыков саморегуляции проводятся занятия по стресс-менеджменту. В 75 % случаев сотрудники отмечают улучшение эмоционального состояния и восстановление работоспособности до оптимального уровня.

Развитие массовой физической культуры и спорта

В связи с распространением новой коронавирусной инфекции в Российской Федерации все массовые и спортивные мероприятия на 2020 год были запрещены. Тем не менее АО «ФПК» стремится к защите здоровья своих сотрудников и распространению здорового образа жизни.

Для увеличения доли сотрудников, приверженных здоровому образу жизни, и привлечения их к регулярным занятиям физической культурой и спортом принята Концепция здорового образа жизни в АО «ФПК» (распоряжение от 1 апреля 2020 г. № 292р).

В целях повышения уровня физической активности и спортивного мастерства сотрудников АО «ФПК» утверждено Положение по внедрению и реализации всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в АО «ФПК» (распоряжение от 17 сентября 2020 г. № 808р).



Награды

В течение 2020 года за достигнутые трудовые успехи и добросовестный труд наградами отмечен 591 сотрудник АО «ФПК», в том числе:

- государственными наградами Российской Федерации – 5 человек;
- наградами Министерства транспорта Российской Федерации – 68 человек;
- наградами ОАО «РЖД» – 325 человек;
- наградами АО «ФПК» – 193 человека.

Социальные гарантии

Корпоративная пенсионная система

Корпоративная пенсия включена в социальный пакет сотрудника Компании.

Более 17 тыс. сотрудников являются участниками пенсионных программ в НПФ «Благосостояние».

Согласно принципу паритетного финансирования негосударственного пенсионного обеспечения АО «ФПК» ежемесячно уплачивает пенсионные взносы в пользу каждого участника до установления ему корпоративной пенсии и дополнительные пенсионные взносы при назначении корпоративной пенсии.

Социальные гарантии ветеранам Компании

Компания оказывает всемерную поддержку своим ветеранам.

В настоящее время в группе внимания состоят более 56 тыс. неработающих пенсионеров.

Особое внимание уделяется железнодорожникам – участникам Великой Отечественной войны, труженикам тыла и бывшим несовершеннолетним узникам фашистских концлагерей.

400,5

млн руб.

составили затраты на негосударственное пенсионное обеспечение сотрудников АО «ФПК» за 2020 год

319

млн руб.

составили расходы Компании на социальную поддержку неработающих пенсионеров за отчетный период

Неработающим пенсионерам, проработавшим в Компании более 20 лет, производится оплата изготовления и ремонта зубных протезов, оказывается высокотехнологичная медицинская помощь в учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД», предоставляется право бесплатного проезда в поездах пригородного сообщения и дальнего следования, обеспечивается санаторно-курортное оздоровление.

Диалог с персоналом

Традиционно в АО «ФПК» поддерживается непрерывный диалог с персоналом. Ежегодные корпоративные исследования помогают проанализировать настроение в коллективах Компании, определить резервы повышения эффективности работы и получить необходимую информацию для принятия управленческих решений. В 2020 году проведен Единый опрос вовлеченности персонала АО «ФПК»: своим мнением поделились более 26 тыс. сотрудников, всего поступило около 60 тыс. комментариев и предложений. Эффективность принимаемых по итогам опросов мер подтверждается ростом удовлетворенности сотрудников отдельными факторами трудовой жизни. Так, уровень удовлетворенности работой в Компании среди проводников пассажирских вагонов вырос на 15 % по сравнению с 2019 годом и составил 61 %.

В 2020 году разработана и организована масштабная коммуникационная кампания. Проведено пять мероприятий в формате прямого диалога первых лиц Компании

с персоналом, в том числе с сотрудниками HR-блока. При подготовке к мероприятиям получено более 15,5 тыс. вопросов, в ходе онлайн-встреч руководители Компании ответили на наиболее актуальные из них, а также рассказали о приоритетах работы АО «ФПК» и мерах по сохранению рабочих мест и устойчивости Компании. В онлайн-встречах приняли участие около 5,5 тыс. человек. По результатам обратной связи 97 % участников отметили полезность данных мероприятий и возможность получить ответы на волнующие вопросы из первых уст, а также выразили готовность участвовать в онлайн-встречах в дальнейшем. В целях повышения информированности членов поездных бригад и сокращения периода их адаптации разработаны Навигатор проводника пассажирского вагона и информационные материалы для оформления стендов. Основные темы: порядок начисления заработной платы, учет рабочего времени, взаимодействие с работниками аутсорсинговых компаний и др.

Кодекс деловой этики

С целью закрепления единых корпоративных ценностей, норм и правил поведения персонала, направленных на обеспечение осознания сотрудниками своей роли в реализации миссии Компании, повышения прибыльности, успешности и эффективности деятельности, решением Совета директоров в 2015 году утвержден Кодекс деловой этики (далее – Кодекс). Определенные в нем основные этические принципы обязательны для всех сотрудников Компании.

Для выстраивания системной работы, в том числе для контроля за исполнением сотрудниками положений Кодекса, назначены уполномоченный по вопросам деловой этики АО «ФПК» и ответственные по вопросам деловой этики в филиалах АО «ФПК», а также сформированы комиссии по вопросам деловой этики на уровне аппарата управления Компании и ее филиалов. На постоянной основе осуществляется мониторинг нарушений сотрудниками норм и правил, установленных Кодексом.

Основные этические принципы АО «ФПК»¹

1. Ставить на первое место человека

Для нас люди – главный актив Компании. Все, что делает АО «ФПК», делается для удобства и блага конкретного человека – пассажира, клиента, работника.

2. Работа на совесть

Это значит точно и старательно выполнять свои должностные обязанности, всегда быть внимательным и предупредительным с пассажирами и клиентами, соблюдать принятые на себя деловые обязательства, выполнять принятые планы, нетерпимо относиться к коррупции во всех ее формах, оправдывать высокую честь быть сотрудником АО «ФПК».

3. Гордиться званием сотрудника АО «ФПК»

Каждый сотрудник АО «ФПК» гордится, что ему выпала честь работать в компании с уникальной историей, богатыми традициями и масштабными планами. Наш долг – уважать традиции и уважать ветеранов отрасли, поддерживать и преумножать репутацию АО «ФПК» как динамично развивающейся общенациональной пассажирской компании.

4. Воспринимать себя частью целого

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

5. Опирается на мастерство

Это значит развивать профессионализм, мастерство, передавать опыт молодым работникам и принимать накопленный поколениями опыт, творчески использовать его в работе для повышения уровня удовлетворенности пассажиров, клиентов и достижения положительного результата своего труда.

6. Ориентироваться на результат

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

7. 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 АО «ФПК».

8. Соблюдать коммерческие интересы АО «ФПК»

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

9. Быть лидером

Поддерживая репутацию АО «ФПК», сотрудники должны поступать по-лидерски: мы ведем за собой, не боимся перемен, служим примером коллегам и тем, кто не является членом коллектива АО «ФПК».

10. Стремиться к новому

Мы всегда стремимся к совершенству, находим возможности для достижения более эффективного результата, внедрения инноваций, получения новых знаний, профессионального и личного саморазвития. Внедрение нового – залог роста и процветания АО «ФПК».

¹ Определены Кодексом деловой этики АО «ФПК» (утвержден решением Совета директоров АО «ФПК» от 14 декабря 2015 г., протокол № 8) и обязательны для членов Совета директоров и всех сотрудников АО «ФПК».