

## Социологические исследования

В 2023 году Компания провела 32 корпоративных социологических исследования персонала с охватом 585 тыс. участников. В том числе более 160 тыс. человек участвовали в ежегодном исследовании «Удовлетворенность работой и вовлеченность персонала ОАО «РЖД».

Фокус внимания исследований был направлен на оценку удовлетворенности работой в компании, уровня лояльности (eNPS), анализ причин текучести и возможностей для удержания персонала, удовлетворенности отдельными процессами управления персоналом и услугами: ЭКДО, социально-кадровыми центрами (СКЦ), Сервисным порталом работника.

> 100

локальных исследований с охватом 80 тыс. работников

## Корпоративная культура

GRI 3-3

Корпоративная культура ОАО «РЖД» характеризуется богатой историей и традициями, масштабом и глобальностью бизнеса, преемственностью знаний и опыта, профессионализмом и мастерством работников Компании.

В 2023 году советом директоров утвержден обновленный Кодекс деловой этики ОАО «РЖД»<sup>1</sup>, который закрепляет единые корпоративные ценности, нормы и правила поведения для членов совета директоров и работников Компании, а также определяет отношения ОАО «РЖД» с акционерами, органами государственной власти, юридическими и физическими лицами. Кодекс отражает ключевые стандарты поведения, основанные на миссии, ценностях и принципах корпоративной культуры ОАО «РЖД».

Кодекс дополнен новыми разделами, обусловлена требованиями времени: содействие в достижении национальных целей и приоритетов Российской Федерации,

устойчивое развитие, регулирование поведения в социальных сетях и цифровом пространстве, ценностное предложение Компании как работодателя. При этом сохранена преемственность положений кодекса с дополнением разделов важными аспектами, связанными со стратегией Компании и ее корпоративной культурой. Для внедрения положений Кодекса реализован комплекс коммуникационных мероприятий по его популяризации и продвижению среди работников ОАО «РЖД».

### Ценности и принципы

Основой поведения каждого работника ОАО «РЖД» являются ценности бренда и связанные с ними принципы корпоративной культуры.

### Ценности бренда

#### Ценность — в людях

Мы создаем эффективную среду для развития и поддержки нашей огромной команды, в которой каждый находит возможность

самореализации и признание своего труда. Наши ориентиры — ценность в людях, открытость к взаимодействию и внимание к потребностям клиентов, коллег и партнеров.

### Партнерство

Мы стремимся к созидательному и успешному партнерству, основанному на взаимном уважении и доверии, ответственном отношении к природе и ресурсам. Мы ценим вклад каждого в достижение общей цели.

### Открытость инновациям

Мы открыты всему новому и постоянно совершенствуем свои компетенции, чтобы адекватно отвечать вызовам постоянно развивающегося мира. Инновации для нас — ключ к формированию нового качества нашей работы.

## Принципы корпоративной культуры

### Делаем для страны

Мы люди дела. Мы каждый день своим трудом вносим вклад в развитие экономики, перевозим сотни тысяч пассажиров и миллионы тонн грузов. Патриотизм и приверженность своей стране позволяют нам создавать благоприятные условия для жизни граждан и развития в масштабах всего нашего государства.

### Делаем, уважая людей

Мы всегда помним, что главный в любом процессе — это человек: коллега, клиент, партнер. Мы настроены на конструктивный диалог и заботу о благополучии каждого. Мы с уважением относимся к мнению и потребностям людей, доброжелательны в общении и не допускаем любых форм дискриминации.

### Делаем командой, достигая общую цель

Нас объединяет общее дело. Мы действуем открыто и честно. Мы доверяем профессионализму коллег, соблюдаем договоренности и всегда готовы поддержать и помочь. Мы с вниманием относимся к каждому члену команды и работаем на общую цель.

### Делаем надежно

Ключевые черты нашей работы — надежность и безопасность. Мы работаем ответственно и бесперебойно. В своей работе мы гарантируем высокое качество

и выполнение взятых на себя обязательств. Наша работа влияет на жизнь людей и окружающий мир. Поэтому мы минимизируем риски и своими действиями создаем уверенность у наших партнеров.

### Делаем эффективно, сохраняя ресурсы

Мы настойчивы в достижении нужного результата, при этом рационально и ответственно используем ресурсы Компании, чтобы найти оптимальный подход к решению каждой задачи.

### Делаем лучше

Мы открыты к изучению и внедрению новых идей, решений и технологий, создаем условия для их применения, чтобы повысить качество нашей работы. Не останавливаемся на достигнутом и стремимся к постоянному улучшению. Отказываемся от неэффективных методов работы, упрощаем процессы и процедуры там, где это возможно, сохраняя безопасность и устойчивость. Мы создаем основу для профессионального и личного развития всей команды и каждого работника.

Ценности, принципы и корпоративные компетенции представляют собой неразрывную целостность, ядро корпоративной культуры и обеспечивают поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения, соблюдение принципов добросовестной конкуренции, социальной ответственности, объективности и честности при принятии кадровых решений.

## Деловое общение: поведение и стиль

В дополнение к Кодексу деловой этики выпущено новое пособие «Деловое общение в РЖД: поведение и стиль». В нем собраны важные рекомендации:

- как вести себя в деловой обстановке;
- как проводить совещания и переговоры;
- что такое цифровой этикет и как его соблюдать;
- стандарты стиля деловой одежды — в зависимости от рабочих ситуаций.

Главная задача правил делового поведения — создание среды, способствующей сотрудничеству, взаимопониманию и взаимоуважению.

## Механизмы консультирования и предупреждения по вопросам этики

GRI 2-26

Ответственность за механизмы консультирования и предупреждения по вопросам этики в ОАО «РЖД» возложена на уполномоченного по вопросам деловой этики.

Если у работника имеются основания считать, что кто-либо своими действиями нарушает нормы Кодекса деловой этики ОАО «РЖД», а также положения законодательства Российской Федерации, Устава, нормативных документов ОАО «РЖД», совершает иные действия, которые могут негативно отразиться на имидже и деловой репутации ОАО «РЖД», то он обязан

<sup>1</sup> Утвержден решением совета директоров ОАО «РЖД» (протокол от 23 июня 2023 года № 13).

поставить об этом в известность своего непосредственного руководителя или направить информацию уполномоченному по вопросам деловой этики ОАО «РЖД».

Во всех подразделениях Компании конфликтные ситуации между коллегами, начальством и подчиненными рассматриваются на комиссиях по деловой этике на основании рекомендаций по организации работы ответственных работников и комиссий по вопросам деловой этики в филиалах ОАО «РЖД».

Комиссия по вопросам деловой этики:

- рассматривает обращения и предложения по вопросам соблюдения работниками ОАО «РЖД» норм и правил, установленных Кодексом деловой этики ОАО «РЖД»;
- предоставляет работникам ОАО «РЖД» консультационную помощь в разрешении конфликтных ситуаций, связанных с нарушением норм и правил, установленных Кодексом;

- принимает участие в разрешении конфликтных ситуаций, связанных с нарушением норм и правил, установленных Кодексом;
- разрабатывает рекомендации и предложения для работников ОАО «РЖД» по вопросам деловой этики;
- может проинформировать руководителя подразделения о фактах нарушения норм и правил Кодекса деловой этики для принятия их во внимание при решении вопросов поощрения или карьерного роста;
- осуществляет выработку предложений по рассматриваемым обращениям и применению мер воздействия. При установлении факта грубого нарушения работником норм и правил, установленных Кодексом, комиссия вправе инициировать применение к такому работнику дисциплинарного взыскания. В таком случае учитываются тяжесть допущенного нарушения, степень вины и обстоятельства.

Заявления о нарушении деловой этики поступают по телефону Единого информационно-справочного ресурса «Горячая линия» для работников по социально-кадровым вопросам деятельности ОАО «РЖД» 8 (800) 100-15-20 и по электронной почте [ethics@rzd.ru](mailto:ethics@rzd.ru).

Заявителю гарантированы конфиденциальность факта его заявления и исключение какого бы то ни было преследования. Анонимные обращения о нарушении Кодекса деловой этики ОАО «РЖД» не рассматриваются.

С целью изучения положений Кодекса деловой этики в СДО ОАО «РЖД» доступен электронный курс. За год обучение прошли более 300 тыс. работников Компании.

с работниками на основе взаимного уважения и исполнения обязательств;

- поощряет и поддерживает социокультурное многообразие работников, обеспечивая им равные возможности трудоустройства, вознаграждения и продвижения по службе независимо от их различий и убеждений.

В соответствии с Кодексом деловой этики ОАО «РЖД» руководители филиалов и структурных подразделений Компании обеспечивают всем лицам при приеме на работу

и продвижении по службе равные права и возможности независимо от пола, возраста, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, личных и физиологических различий работников.

В ОАО «РЖД» неприемлемы притеснения, оскорбления, угрозы, моральное или психологическое насилие. В случае нарушения прав человека или проявления дискриминации работники вправе обратиться на горячую линию и оставить жалобу.

В Компании отсутствуют ограничения по трудоустройству и дискриминация инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Лица указанных категорий принимаются на работу

с учетом медицинских показаний и свойственных определенному виду труда требований, установленных действующим законодательством.

При продвижении по карьерной лестнице всем работникам обеспечены равные права и возможности. Так, более 20 % руководителей в Компании младше 35 лет.

## Поддержка женщин

Почти 30 % работников ОАО «РЖД» составляют женщины, улучшение условий их труда и социальной защищенности входит в число безусловных приоритетов Компании.

В декабре 2020 года в ОАО «РЖД» был утвержден План мероприятий по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин на 2021–2025 годы<sup>1</sup>. За его выполнение отвечает Координационный совет ОАО «РЖД» по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин. Его участники проводят выездные

встречи с работницами Компании и видеоконференции с координационными советами железных дорог. Это эффективные способы взаимодействия, по результатам которых Компания получает обратную связь от работниц, обсуждает возникающие вопросы, разрабатывает и принимает меры для улучшения условий труда.

Важным шагом на пути построения системы равных возможностей стали изменения в перечне профессий, доступных для женщин. В ОАО «РЖД» женщины могут работать машинистами и помощниками машинистов

на некоторых типах тягового подвижного состава, а также выбрать другие специальности, которые ранее считались мужскими, — от водителя грузового автомобиля до электромонтера контактной сети. К концу 2023 года 79 женщин прошли обучение и были трудоустроены по профессиям помощник машиниста и машинист.

В 2023 году было проведено ежегодное социологическое исследование «Изучение трудовой деятельности женщин в ОАО «РЖД». По итогам исследования удовлетворенность женщин работой в Компании составила 78,2 %, что на 1,5 % выше показателя 2022 года.

## Обеспечение равных прав работников

**GRI 3-3, 406-1**

Обеспечение равных прав и возможностей для работников — один из важнейших приоритетов Компании в области управления персоналом.

В своей деловой практике ОАО «РЖД» придерживается принципов Глобального договора ООН и Социальной хартии российского бизнеса РСПП:

- строго соблюдает требования российского трудового и гражданского законодательства и выстраивает отношения

### Результаты 2023 года в области совершенствования условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин

- Увеличен размер материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск до 20 % от тарифной ставки или должностного оклада.
- Более 2 тыс. женщин перешли на гибкий график и дистанционный режим работы.
- Более 1,5 тыс. работниц воспользовались «женским днем»<sup>2</sup>.
- Открыты 26 комнат функционально-эмоциональной разгрузки.
- Улучшены условия труда на 46,8 тыс. рабочих мест.
- Более 2 тыс. работниц приняли участие в корпоративном социальном проекте «Как быть успешной и счастливой», направленном на улучшение качества жизни женщин, расширение областей их интересов и компетенций.
- Проведен IV Форум по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин. Инициативы, предложенные на форуме, уже реализуются и направлены как на улучшение производственных процессов и решение корпоративных задач Компании, так и на социальную политику, внутрикорпоративные коммуникации.
- Проведено более 800 школ женского здоровья по всей сети здравоохранения ОАО «РЖД», организованы группы здоровья для женщин в возрасте старше 40 лет.
- Организована работа анонимной горячей линии с психологом.

<sup>1</sup> Утвержден 29 декабря 2020 года № 2019.

<sup>2</sup> Один дополнительный неоплачиваемый выходной в месяц, право на который имеют все работницы Компании в соответствии с условиями Коллективного договора.