

Заинтересованные стороны	Подходы и механизмы для взаимодействия	Ключевые каналы информирования
Деловые партнеры	<ul style="list-style-type: none"> Договорные отношения Разработка и подписание соглашений о сотрудничестве Проведение регулярных рабочих встреч Совместные рабочие группы с российскими и иностранными партнерами по реализации проектов Участие в конференциях, форумах 	<ul style="list-style-type: none"> Размещение информации о деятельности Компании на корпоративном сайте и специализированных сайтах закупок СМИ
Клиенты и потребители	<ul style="list-style-type: none"> Предоставление услуг по перевозке пассажиров Предоставление услуг питания в пути следования Исследование удовлетворенности пассажиров Проведение рекламных кампаний Информирование о деятельности Компании Проведение благотворительных акций Проведение волонтерских мероприятий 	<ul style="list-style-type: none"> Реализация каналов обратной связи: <ul style="list-style-type: none"> – анкетирование; – единый информационно-справочный центр; – обращение через мобильное приложение; – сайт Компании Публичная отчетность Компании Информационно-развлекательная система «Попутчик»
СМИ и общественные организации	<ul style="list-style-type: none"> Подготовка и распространение пресс-релизов и других информационных материалов о деятельности АО «ФПК» Подготовка ответов на запросы журналистов Сопровождение журналистов при съемках на объектах инфраструктуры 	<ul style="list-style-type: none"> Сайт Компании СМИ Отраслевые СМИ Социальные сети, телеграм-каналы Мероприятия для внешних аудиторий
Учебные заведения	<ul style="list-style-type: none"> Организация целевого приема студентов Профориентационная работа Предоставление льгот для детей сотрудников АО «ФПК» Проведение совместных научных и культурных мероприятий Участие работников АО «ФПК» в деятельности учебных заведений 	<ul style="list-style-type: none"> Сайт Компании СМИ Социальные сети Компании и непосредственно учебных заведений
Субъекты социального партнерства	<p>Взаимодействие с отраслевыми профсоюзами в части обеспечения социальной защиты сотрудников и неработающих пенсионеров</p>	<ul style="list-style-type: none"> Совещания Корпоративные мероприятия Электронная почта

Управление персоналом

Принципы корпоративной социальной ответственности

Главная цель кадровой политики Компании – развитие человеческого капитала. Это достигается за счет:

- привлечения трудовых ресурсов;
- непрерывного обучения и развития;
- совершенствования политики мотивации;
- заботы о здоровье сотрудников;
- обеспечения социальной стабильности;
- формирования благоприятной рабочей среды в трудовых коллективах.

Цель кадровой политики – развитие человеческого капитала и своевременное обеспечение Компании вовлеченным персоналом в нужном количестве, с необходимой квалификацией и по эффективной стоимости. Это достигается за счет следования ряду принципов.

Принципы кадровой политики:

- направления и приоритеты кадровой политики должны обеспечивать реализацию стратегических целей Компании;
- привлечение и закрепление персонала;
- системное обучение и непрерывное развитие персонала;
- создание условий для личностного роста сотрудников;
- вознаграждение за результат, стимулирующее реализацию стратегических целей Компании.

Компания выступает за личную свободу и права человека, исключает любые формы дискриминации на рабочем месте. В вопросах соблюдения прав человека Компания фокусируется на производственной безопасности, заработной плате, запрете на рабский и детский труд.

Сохранение жизни и здоровья сотрудников – одна из главных задач Компании. Обеспечение безопасных условий на рабочем месте и на объектах железнодорожного транспорта, сохранение жизни и здоровья являются приоритетными направлениями кадровой политики.

АО «ФПК» приветствует равные возможности для всех. В соответствии с действующим законодательством Компания обеспечивает равные возможности для трудоустройства, карьерного развития, повышения квалификации, оплаты труда для всех сотрудников независимо от их религиозных убеждений, пола, возраста, ориентации, семейного положения, национального происхождения и др.

Компания уделяет внимание гендерному равенству, в частности доступности для женщин новых профессий. Обеспечиваются равные условия оплаты труда как для женщин, так и для мужчин. Любые управленческие решения, связанные с приемом, обучением, развитием карьеры, основаны на профессиональных навыках и необходимом наборе компетенций у кандидата или сотрудника.

Конкурентоспособность и качество предоставляемых услуг напрямую зависят от удовлетворенности сотрудников и их социальной защищенности. С учетом этого Компания ежегодно проводит опросы и исследования персонала, в которых принимают участие тысячи человек. АО «ФПК» обеспечивает достойные условия для сотрудников – конкурентоспособную заработную плату и расширенный социальный пакет (добровольное медицинское страхование (ДМС), корпоративные кредитные программы, пенсионные программы, санаторно-курортное оздоровление и др.).

В Компании действует первичная профсоюзная организация Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ). В ней состоит 52 250 человек (95 % от фактической численности персонала Компании). Также действует Коллективный договор АО «ФПК» на 2023–2025 годы, который распространяет свое действие на всех сотрудников.

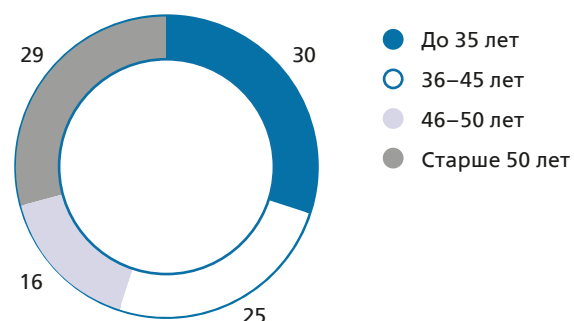


Структура персонала

55 002 человека
численность персонала на 31 декабря 2023 г.
+0,7 % к 2022 году
+7,2 % к 2021 году

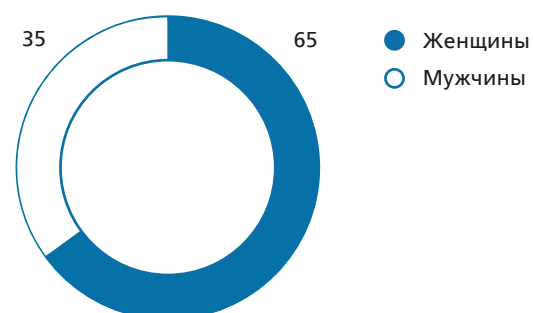
63 % сотрудников заняты
непосредственно обслуживанием пассажиров

Структура персонала по возрастному составу, %



Компания сохраняет баланс между молодыми и более опытными сотрудниками. Средний возраст составляет 42 года.

Структура персонала по гендерному составу, %



Структура персонала по должностям/профессиям, %



Структура персонала по уровню образования, %



В АО «ФПК» трудоустроены 543 сотрудника с инвалидностью (1 % персонала). В индивидуальных программах реабилитации, предоставленных ими, указано, что они не нуждаются в дополнительном оборудовании рабочего места. Сотрудникам с инвалидностью предоставляются льготы в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, Коллективным договором и локальными нормативными актами АО «ФПК».

Подбор персонала

Для принятия эффективных управленческих решений при подборе кандидатов на вакантные должности, формировании кадрового резерва, ротации и направлении сотрудников на обучение в Компании используются различные инструменты оценки: тесты способностей, личностные опросники, структурированное интервью по компетенциям. В 2023 году оценку корпоративных компетенций прошли около 23 тыс. человек, 91 % из которых – персонал сферы обслуживания пассажиров.

Обучение и развитие персонала

>21 тыс. сотрудников
(39,3 % от общей численности) прошли обучение в 2023 году

16 ч. в год
среднее количество часов обучения руководителей и специалистов

18 ч. в год
среднее количество часов обучения сотрудников рабочих профессий¹

Показатели системы обучения

Показатель	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Общее количество обученных, человек	19 008	17 601	14 327	16 651	17 728	21 132
Доля прошедших обучение в Центре развития персонала АО «ФПК», %	62,7	62,4	58,0	61,0	60,0	51,0
Бюджет, млн руб.	118,2	196,6	112,8	134,2	164,2	204,173

¹ В расчет взято общее количество часов обучения (повышение квалификации) за 2023 год – 662 744 ч. Прошел обучение 36 931 представитель рабочих профессий АО «ФПК».



Процесс обучения в разбивке по образовательным центрам, человек

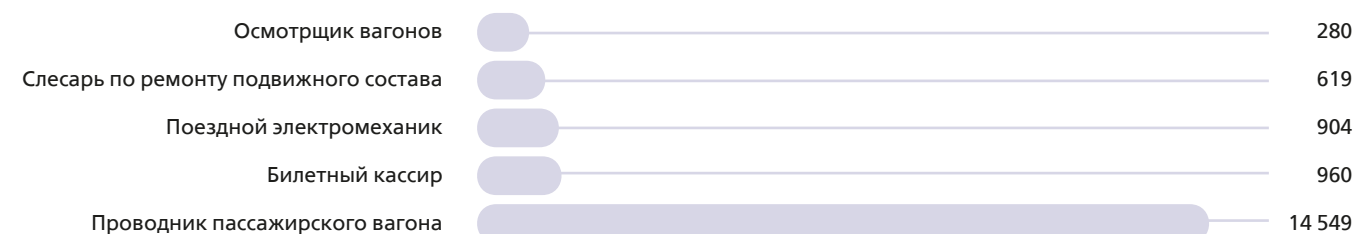


Потребность филиалов Компании в подготовке персонала ежегодно растет. За отчетный год массовым профессиям рабочих и служащих обучено более 7 тыс. человек. Еще более 14 тыс. человек повысили свою квалификацию. Основной площадкой обучения сотрудников массовых профессий остается Центр развития персонала АО «ФПК».

>7 тыс. человек

обучены массовым профессиям рабочих и служащих за 2023 год

Профессиональное обучение сотрудников массовых профессий (подготовка и повышение квалификации), человек



Компания реализует концепцию «Эволюция обучения работников поездных бригад». В ее основе – ориентированное на практику обучение, единый подход к оценке уровня профессиональных знаний и постепенный перевод обучения всех сотрудников поездных бригад на базу лицензированных кабинетов Центра развития персонала АО «ФПК». Концепция включает в себя два этапа:

- первый этап – в 2023 году обучено 335 начальников пассажирских поездов;
- второй этап – планируется обучить в 2024 году 375 начальников пассажирских поездов и 2 762 проводника пассажирского вагона.

В соответствии с профессиональным стандартом в Компании утверждены модель профессиональных компетенций поездного электромеханика, требования к их уровню образования и матрица развития профессиональных компетенций. В 2023 году завершена оценка компетенций по этой профессии, которая охватила 1 348 человек (89 % от общего количества поездных электромехаников, подлежащих оценке). Общий уровень развития профессиональных компетенций по итогам оценки составил 1,53 балла, что соответствует уровню «специалист» (профессионал, способный самостоятельно решать стандартные задачи; обладает потенциалом к решению нестандартных задач). Наиболее высокий уровень развития у поездных электромехаников по сквозным компетенциям (1,59–1,76 балла), а также по компетенции «техническое обслуживание вагонов в пункте оборота поезда» (1,97 балла). Наиболее низкий уровень – по компетенции «техническое обслуживание вагонов в пути следования поезда» (1,15 балла).

Для целенаправленного развития компетенций Центром развития персонала в 2023 году утверждена Матрица развития профессиональных компетенций для профессии «поездной электромеханик». В матрицу внесены курсы повышения квалификации по профессии, открытые электронные курсы по разным компетенциям, видеоролики, памятки, источники для самостоятельного изучения.

16 февраля 2023 года утверждена Модель профессиональных компетенций проводника пассажирского вагона. Модель включает 12 компетенций: четыре сквозных и восемь профильных (узконаправленных).

22 июня 2023 г. утвержден порядок применения модели в оценке персонала. Для проведения оценки разработана база тестовых заданий. Всего разработано 1 420 вопросов с ответами. На опрос каждому сотруднику случайным образом выводится 180 вопросов.



С 1 сентября 2023 г. по 1 мая 2024 г. проводится оценка профессиональных знаний проводников пассажирских вагонов в Системе дистанционного обучения. За это время планируется провести оценку не менее 90 % постоянного контингента проводников. По итогам оценки будет проведен анализ результатов, определены лучшие сотрудники, а также выявлены области профессиональных знаний персонала Компании, требующие развития.

В 2023 году разработано 19 программ обучения, 18 из которых предусматривают также перевод части обучения в дистанционный формат. Программы подготовки слесарей по ремонту подвижного состава, осмотрщиков-ремонтников вагонов, кассиров билетных предусматривают сокращение сроков обучения. В связи со вступлением в силу нормативных документов по охране труда и технической эксплуатации железных дорог Российской Федерации актуализированы две рабочие учебные программы профессиональной подготовки мойщиков-уборщиков подвижного состава и экипировщиков.

Также подготовлены три программы повышения квалификации (для общественных инспекторов по безопасности движения поездов, нарядчиков поездных бригад, сотрудников вагона-ресторана/вагона-бистро дирекций питания) и пять программ по охране труда для различных категорий работников. Кроме того, были разработаны и направлены на рассмотрение в материнскую компанию четыре типовые программы (для подготовки поездных электромехаников,

слесарей по ремонту подвижного состава 2–3-го разряда, проводников пассажирских вагонов 4-го разряда и подготовки кадрового резерва начальников поездов).

Для формирования резерва начальников пассажирских поездов на основании нового профессионального стандарта разработана программа «Современные приемы в работе по организации пассажирских перевозок» для начальников пассажирских поездов. В рамках проекта «Школа молодого руководителя» составлена программа развития профессиональных компетенций руководителей структурных подразделений и сотрудников, состоящих в резерве на данные должности.

Продолжается развитие системы дистанционного обучения. В 2023 году действовало 35 учебных курсов и 29 открытых электронных курсов. Разработано 9 новых учебных курсов и 14 открытых курсов. Создано 29 проверочных тестов для проведения инструктажей и 213 проверочных тестов для начальников пассажирского поезда, проводников пассажирского вагона, поездных электромехаников, инструкторов поездных бригад и кассиров билетных в рамках технической учебы. В Системе дистанционного обучения прошли повышение квалификации 3 740 сотрудников Компании.

Для развития корпоративных компетенций фронтлайн-персонала акцент сделан на повышении качества взаимодействия с клиентами. Особое внимание уделяется обслуживанию организованных групп детей и маломобильных пассажиров, а также взаимодействию с пассажирами в нестандартных ситуациях. Так, в 2023 году психологи структурных подразделений филиалов АО «ФПК» провели около 7 тыс. семинаров-тренингов, общее число участников – более 70 тыс. человек. В том числе более 25 тыс. сотрудников поездных бригад прошли тренинг по теме «Нестандартные ситуации в работе поездной бригады при взаимодействии с пассажирами». Обучение включало в себя выполнение практических заданий и решение кейсов.

Методическая база пополняется ежегодно. В 2023 году разработаны новые программы тренингов (в том числе с учетом их адаптации под онлайн-формат) для поездных бригад, а также рекомендации по оказанию психологической поддержки сотрудникам с признаками ПТСР.

>25 тыс. сотрудников

поездных бригад прошли тренинг по теме «Нестандартные ситуации в работе поездной бригады при взаимодействии с пассажирами»



Повышение квалификации

В 2023 году общий охват руководителей и специалистов Компании обязательным профессионально-техническим и управленческим обучением составил 2 699 человек. План обучения руководителей и специалистов 2023 года выполнен на 156,7 %.

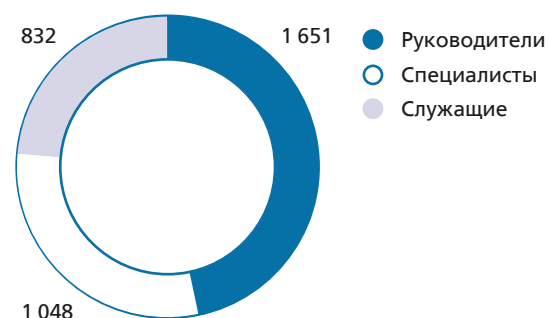
204

 млн руб.

расходы на подготовку кадров и связанные с ней выплаты

Для развития коммуникативных навыков более 200 руководителей прошли обучение по программе «Эффективные коммуникации». Программа включала прохождение электронного курса и вебинара с решением кейсов, практических заданий и разбором ситуаций. Основное внимание было уделено методам постановки задач, контроля, делегирования, мотивации, обратной связи, видам взаимодействия в организации, управленческим инструментам для эффективных коммуникаций и др.

Обучение персонала в 2023 году по уровню должностей, человек



Целевая подготовка кадров

Для обеспечения высококвалифицированным персоналом Компания готовит специалистов с высшим и средним профессиональным образованием на условиях целевого обучения в девяти университетских комплексах железнодорожного транспорта. Более 200 студентов-целевиков обучаются по программам высшего образования по очной и заочной формам. Основные специальности:

- Подвижной состав железных дорог «Вагоны пассажирские»;
- Эксплуатация железных дорог «Пассажирский комплекс железнодорожного транспорта»;
- Эксплуатация железных дорог «Транспортный бизнес и логистика».

>200

студентов-целевиков обучаются по программам высшего образования по очной и заочной формам

Профориентация

В 2023 году руководители Компании проводили открытые уроки в профильных образовательных организациях, опорных школах и на Детских железных дорогах материнской компании. Так, в марте в рамках проекта «Петровские встречи» под эгидой РУТ (МИИТ) состоялся открытый урок с участием Генерального директора АО «ФПК» В. Г. Пястолова. Для Детских железных дорог материнской компании приоритетом является открытие классов пассажирского железнодорожного комплекса или брендированных зон по профессии «проводник пассажирского вагона».

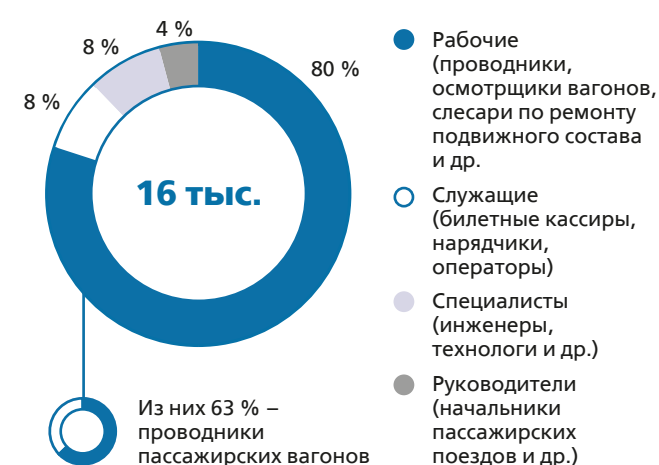
Молодежная политика

Более 16 тыс. сотрудников, или 30 % от общей численности Компании, – люди в возрасте до 35 лет (включительно). Доля молодых руководителей этого возраста составляет 16 % от общего количества руководителей в Компании. Таким образом, каждый третий сотрудник АО «ФПК» – это молодежь, что подчеркивает важность эффективной реализации молодежной политики в Компании.

Молодые работники АО «ФПК», обладающие необходимыми профессиональными и корпоративными компетенциями, являются носителями изменений, проводниками современной корпоративной культуры и ценностей, максимально вовлеченными в решение актуальных задач Компании и системное инновационное развитие.

Источник: целевая программа «Молодежь АО «ФПК» (2021–2025 годы)»

Молодежь АО «ФПК» – это:



Основные задачи и направления развития молодежной политики Компании определяет целевая программа «Молодежь АО «ФПК» (2021–2025 годы)». Для ее реализации в Компании сформированы 72 совета молодежи. Мероприятия программы ежегодно охватывают не менее 75 % молодых сотрудников и направлены на решение следующих задач:

- адаптация и закрепление молодежи на предприятии;
- стимулирование научно-технического творчества, инновационной и научной деятельности молодежи;
- совершенствование мотивационных механизмов трудовой деятельности молодых руководителей и сотрудников;
- содействие в личностном и профессиональном становлении молодых сотрудников, обладающих адаптированными к условиям АО «ФПК» знаниями и навыками, а также в карьерном росте молодежи;
- формирование комплекса позитивных ценностей, сохранение преемственности поколений, укрепление престижа рабочего места в молодежной среде.

Работа с молодежью требует постоянного совершенствования используемых методов, разработки новых инструментов с использованием цифровых технологий, которые должны не только помогать в решении приоритетных бизнес-задач, но и отвечать на основные запросы молодежи.

Источник: целевая программа «Молодежь АО «ФПК» (2021–2025 годы)»

В 2023 году сформирован новый подход к планированию работы с молодежью, а также внедрены новые проекты по всем направлениям работы молодежной политики.

Цикл мероприятий молодежной политики АО «ФПК» на 2023 год – это:

>20

обязательных общесетевых мероприятий

>200

мероприятий и проектов проведено в течение года

>12 000

молодых сотрудников охвачены мероприятиями



Шесть направлений работы с молодежью

1. Система адаптации молодежи

- Утвержден Порядок адаптации молодых работников АО «ФПК»
- Внедрены Единые дни адаптации
- Обновлено адаптационные курсы в системе дистанционного обучения

2. Корпоративное волонтерство и ЗОЖ

- Присоединение АО «ФПК» к программе корпоративного волонтерства материнской компании
- Конкурс волонтерских проектов «ТыЯволонтерФПК»
- Победа в грантовом конкурсе «Проводники хороших дел»
- Сетевые и локальные акции, заботы и мероприятия в течение года

3. Решение корпоративных задач

- Деятельность 72 советов молодежи структурных подразделений филиалов АО «ФПК»
- Две победы в конкурсе молодежных проектов «Новое звено»
- Менторские гостиные при участии руководства АО «ФПК»

4. Всестороннее развитие молодежи

- Перспективный кадровый резерв 2023 года
- Цикл мероприятий о карьере и личном развитии
- XIII Слет молодежи АО «ФПК»
- Работа с молодыми специалистами

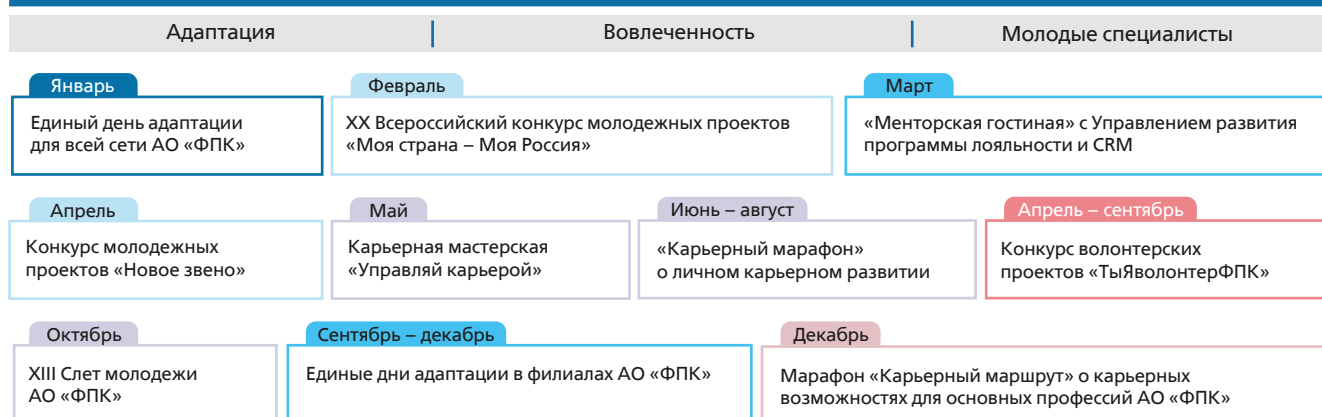
5. Всестороннее молодежное сотрудничество

- Грантовые конкурсы и форумы «Росмолодежь»
- Слет молодежи и Форум волонтеров материнской компании
- Всероссийский конкурс «Моя страна – моя Россия»

6. Работа с вовлеченностью молодежи

- Социальные сети «ФПК.ТУТ» в VK и «Телеграме»
- Конкурс «Лидеры изменений» среди советов молодежи структурных подразделений филиалов АО «ФПК»
- Встречи с руководством

Годовой цикл молодежной политики на 2023 год



Ключевые проекты 2023 года по направлениям

1. Развитие системы адаптации и закрепления молодежи в Компании

- Утвержден Порядок адаптации молодых работников АО «ФПК», который регламентирует обязательное проведение Единых дней адаптации, адаптационных бесед, прохождения адаптационных курсов.
- Обновлено 18 адаптационных курсов аппарата управления и филиалов АО «ФПК» с учетом общей установленной формы и региональной специфики.
- 2 523 человека, или 42 % от общего количества принятых в 2023 году молодых сотрудников Компании, приняли участие в Единых днях адаптации.

2. Повышение уровня вовлеченности молодежи

- Более 7 тыс. сотрудников (44 % от численности молодежи Компании) являются подписчиками каналов «ФПК.ТУТ» во «ВКонтакте» и «Телеграме». Работа по развитию молодежных онлайн-сообществ направлена на повышение уровня информированности о ключевых событиях Компании, а также мотивации к участию в сетевых, холдинговых и федеральных мероприятиях.
- Впервые проведен конкурс «Лидеры изменений» среди 72 советов молодежи АО «ФПК». 10 финалистов конкурса – лидеры в рамках своих филиалов – представили

доклады о своей деятельности в 2023 году на XIII Слете молодежи АО «ФПК». Победителем и обладателем кубка «Лидеры изменений» в 2023 году стал совет молодежи пассажирского вагонного депо Омск Западно-Сибирского филиала АО «ФПК».

- Проведен XIII Слет молодежи АО «ФПК» – первый офлайн-слет АО «ФПК» с 2019 года. Участие приняли 85 молодых сотрудников 10 делегаций филиалов АО «ФПК», гости из пассажирского комплекса материнской компании, высшее руководство АО «ФПК», в том числе Генеральный директор В. Г. Пястолов. Основная концепция – «Мы история», «Мы настоящее», «Мы будущее» – была раскрыта через командообразующие мероприятия, мастер-классы и лекции от внешних экспертов, выступления топ-менеджмента Компании, открытый диалог с руководством, а также стратегическую сессию по разработке предложений, направленных на улучшение сервиса в пассажирском комплексе материнской компании. В ходе торжественной части мероприятия состоялось вручение наград АО «ФПК» и материнской компании активным участникам, которые внесли значительный вклад в развитие Компании, а также награждение победителей корпоративных конкурсов.

3. Поддержание условий для непрерывного и всестороннего развития молодежи

- Для обеспечения карьерных возможностей молодежи сформирован перспективный кадровый резерв из 41 молодого сотрудника всех категорий должностей. Программа развития резервистов включает работу с индивидуальными планами развития, мастер-классы от экспертов АО «ФПК», материнской компании и внешнего контура по темам «Управляй собой», «Управляй командой», «Управляй проектом», а также групповую проектную работу по решению производственных задач филиалов АО «ФПК». По итогам программы развития 20 успешных выпускников рекомендованы для приоритетного рассмотрения на вакантные должности Компании. Общая эффективность резерва составила 46 % (19 вертикальных назначений за 2023 год).
- Проведен цикл из трех мероприятий о карьере для молодых сотрудников с общим охватом более 2 тыс. участников:
 - вебинар «Управляй карьерой» о возможностях для личного и карьерного развития молодежи в АО «ФПК»;
 - марафон в мессенджере «Телеграм» «Карьерный марафон», на котором в течение трех недель участники получали инструменты для самоопределения, учились понимать и формулировать свои личные и карьерные цели;

- марафон в мессенджере «Телеграм» «Карьерный маршрут», посвященный траекториям карьерного развития для рабочих и служащих профессий Компании, а также историям успеха руководителей структурных подразделений филиалов. Каждая неделя была посвящена одной из массовых профессий (проводник пассажирского вагона, поездной электромеханик, билетный кассир, слесарь по ремонту подвижного состава).

4. Развитие корпоративного волонтерства, продвижение ценностей здорового образа жизни и спорта

Волонтерское движение АО «ФПК» – это:

>1,5 тыс. активных волонтеров

>200 региональных волонтерских проектов с 2018 года

Волонтеры Компании ежегодно принимают участие в корпоративных, холдинговых, всероссийских и международных проектах, становятся победителями конкурсов и участниками крупных волонтерских событий, а также реализуют собственные проекты по развитию регионов присутствия Компании.

В 2023 году волонтеры АО «ФПК»:

- традиционно помогали подшефным детским домам и интернатам;
- принимали участие в проектах волонтерских, донорских, социальных и государственных организаций своих регионов;
- помогали семьям железнодорожников, ветеранам войны и труда;
- организовывали поздравления ко Дню Победы, Дню железнодорожника, Дню пожилого человека, Дню водителя и другим важным для Компании праздникам.

В целях развития волонтерского движения в 2023 году:

- заключен договор с БФ «Почет», что позволило присоединить АО «ФПК» к программе корпоративного волонтерства материнской компании, а сотрудникам Компании – принять участие в крупных волонтерских

- акциях и проектах материнской компании и страны: экологической акции «Чистые берега», корпоративном форуме «ЭкоЛидеры» для сотрудников материнской компании, Госкорпорации «Росатом» и АО «Объединенная металлургическая компания», других крупных федеральных форумах;
- подписано трехстороннее соглашение между АО «ФПК», материнской компанией и БФ «Почет» о долгосрочном сотрудничестве по развитию корпоративного волонтерства;
 - проведен ежегодный конкурс волонтерских проектов «ТыЯволонтерФПК». Это конкурс уже реализованных проектов, где участники рассказывают о результатах своей работы, делятся опытом, обучают друг друга и формируют команды для реализации новых проектов. В 2023 году было заявлено 33 социально значимых проекта, 22 из них реализовано. Все призеры конкурса награждены дипломами и корпоративными подарками в рамках XIII Слета молодежи АО «ФПК»;
 - 100 активных волонтеров награждены дипломами и значками «Волонтер ФПК».

5. Вовлечение молодежи в решение корпоративных (стратегических) задач (в том числе в инновационную и научную деятельность)

С 2010 года молодежь Компании традиционно участвует в конкурсе молодежных проектов материнской компании «Новое звено». Выстроена системная работа по популяризации конкурса и подготовке участников. Впервые в 2023 году одержаны победы в конкурсах:

- «Новое звено. Проекты» в номинации «Развитие пассажирских клиентских сервисов и услуг» с проектом: «Приложение Рейс+»;

- «Новое звено. Идеи» в составе команды молодежи материнской компании с идеей «Инновационная инфраструктура».

6. Развитие внутрихолдингового, межотраслевого и международного молодежного сотрудничества

Создание прочных горизонтальных связей между молодыми сотрудниками – залог эффективной и бесперебойной работы Компании. В 2023 году молодежь АО «ФПК» приняла участие:

- в юбилейном XV Слете молодежи материнской компании, который объединил более 1 тыс. участников, в том числе молодежь промышленных лидеров страны и зарубежных партнеров;
- IV Форуме волонтеров материнской компании, в рамках которого прошел финал грантового конкурса «Проводники хороших дел». Проект «OpenSpace в формате инклюзивный пикник» молодого сотрудника АО «ФПК» стал победителем конкурса;
- XX Всероссийском конкурсе молодежных проектов «Моя страна – моя Россия». Двое сотрудников АО «ФПК» стали финалистами в номинации «Железнодорожный транспорт. Пути сообщения моей страны»;
- Международном молодежном проекте «100 идей СНГ» с проектом «Добрый экспресс», направленным на организацию путешествий по железным дорогам России для детей из социальных приютов, школ-интернатов и детских домов;
- Международном климатическом конкурсе «Зеленая Евразия» с экологическим проектом «Водорослям КРЫШКА»;
- более 1 тыс. мероприятий железных дорог материнской компании, Федерального агентства по делам молодежи (Росмолодежь) и др.

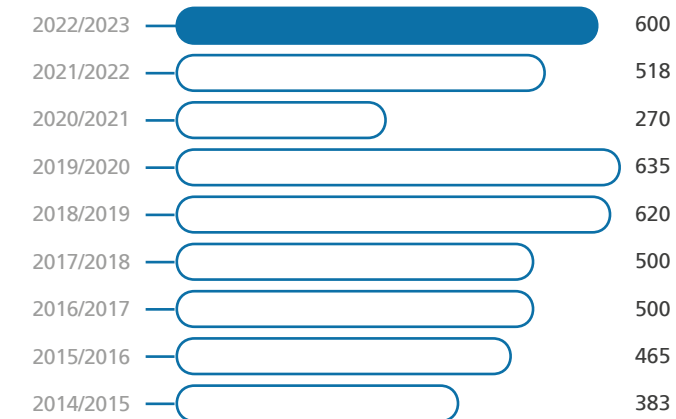
Формирование студенческих отрядов проводников

В 2023 году более 9 тыс. участников студенческих отрядов проводников работали в период пиковых пассажирских перевозок, в том числе 600 человек – в зимний период 2022/2023 года, 8,5 тыс. человек – в летний период.

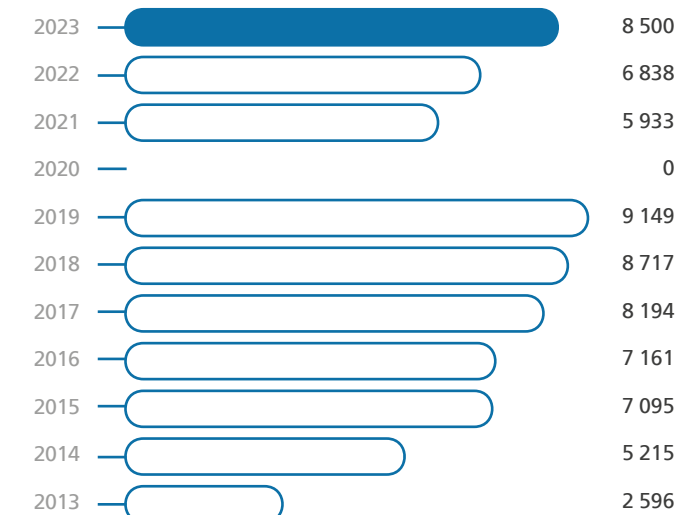
Ключевые мероприятия по взаимодействию с молодежной общероссийской общественной организацией «Российские Студенческие Отряды» (далее – МООО «РСО») в 2023 году:

- 17 февраля 2023 г. организовано участие АО «ФПК» в церемонии торжественного открытия карьерного форума «Труд крут» в честь празднования Дня РСО. На карьерном форуме торжественно подписано новое трехлетнее Соглашение о сотрудничестве между АО «ФПК» и МООО «РСО» № ФПК-23-31;
- утвержден и размещен в Системе дистанционного обучения (СДО) актуализированный «Справочник бойца студенческого отряда проводников»;
- впервые в 2023 году сформирован кадровый резерв филиалов АО «ФПК» из числа участников студенческих отрядов проводников, в состав которого вошли 127 бойца МООО «РСО»;
- совместно с МООО «РСО» на 29 железнодорожных вокзалах России в День железнодорожника проведена масштабная акция «Поезд, объединяющий страну, – самый длинный нарисованный на асфальте поезд»;
- с целью повышения уровня мотивации участников студенческих отрядов проводников в АО «ФПК» утверждено Положение «О поощрении значком «Ударник трудового семестра в АО «ФПК». Впервые в 2023 году Компания наградила 766 студентов значком «Ударник трудового семестра в АО «ФПК» III степени;
- подведены итоги конкурса «Лучшее структурное подразделение филиала АО «ФПК» в области организации работы со студенческими отрядами проводников». Победителями конкурса стали вагонный участок Казань Горьковского филиала (1-е место), вагонный участок Ижевск Горьковского филиала (2-е место) и вагонный участок Волгоград Приволжского филиала (3-е место).

Количество участников студенческих отрядов проводников в период зимних пассажирских перевозок, человек



Количество участников студенческих отрядов проводников в период летних пассажирских перевозок, человек



Система оплаты труда и мотивации сотрудников

В Компании выстроена и эффективно работает система материальной мотивации сотрудников. Широкий набор социальных выплат предусмотрен положениями Коллективного договора, который охватывает 100 % сотрудников. Все без исключения выплаты регулярно индексируются, их набор пересматривается с учетом наилучших практик, представленных на рынке, а также мнения персонала, которое формируется по итогам проведения опросов о вовлеченности. Система нематериальной мотивации также включает в себя наилучшие доступные практики нематериального поощрения персонала.

Сейчас Компания цифровизирует систему нематериальной мотивации, внедряя геймифицированные процессы поощрения за трудовые заслуги. В 2023 году завершен пилотный проект на базе Северо-Западного филиала «Бонусный пакет», который включает геймифицированный сервис с автоматизированной системой накопления и списания бонусов за значимые достижения в работе Компании. Затем их можно обменять на товары и услуги в корпоративном магазине. В пилотном проекте участвовали 349 сотрудников,

которые оставили о нем положительные отзывы. Принято решение об интеграции «Бонусного пакета» в виде магазина в Корпоративный портал «ФПК.ИНФО».

Меры стимулирования персонала

По итогам работы за 2023 год заработная плата сотрудников всех видов деятельности АО «ФПК» составила 74 651 руб. Прирост к аналогичному периоду прошлого года составил 10,7 %. С учетом роста индекса потребительских цен (105,4 %) реальная заработная плата в Компании выросла на 4,6 %.

Отметим, что, по данным Росстата, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в сегменте междугородних и международных перевозок по Российской Федерации за 12 месяцев 2023 года – 52 868 руб., что ниже уровня заработной платы по АО «ФПК» на 41,2 %.

Зарботная плата в разрезе ведущих профессий

Наименование должности/профессии	Размер заработной платы, руб.	К 2022 году, %
Начальник пассажирского поезда	130 741	113,6
Проводник пассажирского вагона	63 982	108,2
Поездной электромеханик	85 827	120,6
Слесарь по ремонту подвижного состава	61 247	116,2
Осмотрщик-ремонтник вагонов	76 947	116,7
Кассир билетный	56 177	114,3
Мастер участка производства	106 128	114,7

Политика Компании в сфере оплаты и мотивации труда нацелена на сохранение социальных гарантий сотрудникам и закрепление квалифицированных кадров. Для реализации вышеуказанных целей и в соответствии с пунктом 3.2.2 Коллективного договора АО «ФПК» на 2023–2025 годы заработная плата проиндексирована с 1 марта на 2,63 %, с 1 октября – на 3 % и с 1 ноября – на 2,12 %. Также осуществляются все мотивационные выплаты, предусмотренные Положением о системе оплаты труда и Концепцией целевой мотивации работников филиалов¹.

10 958

сотрудников получили вознаграждение за непрерывную трудовую деятельность и преданность Компании.

Выплаты за непрерывную трудовую деятельность в виде вознаграждения за преданность Компании произведены 10 958 сотрудникам. Общая сумма выплат за указанный период составила 1,2 млрд руб.

Поощрение отдельных сотрудников к достижению более высокого уровня профессионального мастерства и повышению заинтересованности в результатах труда осуществляется за счет применения следующих мотивационных выплат:

- надбавки за профессиональное мастерство – в среднем 3 283 руб. на сотрудника (5 718 человек);
- надбавки за присвоение классного звания – в среднем 4 676 руб. на сотрудника (7 319 человек);
- персональные оклады – в среднем 34 359 руб. на сотрудника (632 человека).

В качестве коллективной меры поощрения за обеспечение высокого качества обслуживания пассажиров предусмотрено вознаграждение за владение поездной бригадой Паспортом качества. По итогам работы за 2023 г. Паспортом качества владеют 152 поездные бригады, Талоном качества – 11 инструкторов поездных бригад.

Премирование персонала Компании применяется для повышения материальной заинтересованности в улучшении результатов работы, обеспечении безопасности движения, качестве ремонта и обслуживания вагонов, обслуживания пассажиров, комфорте поездки. За 2023 год дополнительное премирование выплачено:

- за обнаружение трудноуловимых дефектов и неисправностей пассажирских вагонов – в среднем 5 728 руб. на сотрудника (147 человек);
- за получение доходов по прочим видам деятельности – в среднем 1 055 руб. на сотрудника (50 443 человека);
- за обеспечение безопасности движения поездов по итогам работы за 2022 год – в среднем 26 441 руб. на сотрудника (2 606 человек);
- за обеспечение высокого качества ремонта и обслуживания пассажирских вагонов – в среднем 25 470 руб. на сотрудника (2 281 человек);
- за обеспечение высокого качества обслуживания пассажиров – в среднем 51 624 руб. на сотрудника (761 человек).

Социальная политика

В 2023 году расходы Компании на исполнение обязательств Коллективного договора АО «ФПК» составили более 8 млрд руб.

Персоналу АО «ФПК» в соответствии с Коллективным договором предоставляется бесплатный проезд в пригородном сообщении от места жительства до места работы, учебы

или лечения и обратно, а также один раз в год – бесплатный проезд к месту отдыха на территории Российской Федерации и обратно в купейном вагоне пассажирских поездов всех категорий формирования АО «ФПК». Всего расходы Компании на проезд сотрудников и их несовершеннолетних детей железнодорожным транспортом в 2023 году составили более 1,4 млрд руб.

Реализуются предусмотренные Коллективным договором дополнительные льготы и гарантии, связанные с материнством и детством:

- доплата к пособию по беременности и родам, выплачиваемому за счет средств Социального фонда России, для доведения общего размера выплаты до среднемесячного заработка сотрудника;
- единовременная материальная помощь при рождении ребенка – 5 775 руб.;
- ежемесячное пособие сотрудникам по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста – 2 900 руб.

190,8

млн руб. составили расходы на указанные выплаты

66,8

тыс. руб. составил в среднем индивидуальный социальный пакет сотрудника в 2023 году

2023 год объявлен Годом здоровья

В АО «ФПК» в течение 2023 года были организованы и проведены следующие централизованные спортивные и культурно-массовые, а также прочие значимые мероприятия.

- В период с 30 мая по 2 июня в г. Красноярске прошел Кубок первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ АО «ФПК» по боулингу. Общее число сотрудников Компании, участвующих в мероприятии, организаторов и судей составило 70 человек. По итогу общекомандного зачета первое место занял Восточно-Сибирский филиал, второе – Московский и третье – Северо-Западный.

¹ Положение о системе оплаты труда работников филиалов АО «ФПК», их структурных подразделений, утвержденное распоряжением АО «ФПК» от 12 октября 2017 г. № 961р, и Концепция целевой мотивации работников филиалов АО «ФПК», утвержденная распоряжением АО «ФПК» от 29 декабря 2017 г. № 1305р.

- 6 августа в честь празднования Дня железнодорожника сотрудники АО «ФПК» традиционно приняли активное участие в благотворительных забегах «Достигая цели!». В Москве на стартовую прямую вышли более 300 сотрудников аппарата управления, Московского и Северо-Западного филиалов. Общий вклад коллектива принес команде АО «ФПК» звание «Самая выносливая команда открытого командного турнира «Беговой кубок Линии жизни – 2023».
- В период с 13 по 16 сентября в г. Кисловодске состоялась Спартакиада работников АО «ФПК». Участие в мероприятии приняли 10 сборных команд филиалов Компании, а также команда аппарата управления. Общая численность участников, организаторов и судей Спартакиады превысила 230 человек. По итогу абсолютного общекомандного зачета первое место занял Северо-Западный филиал, второе – Западно-Сибирский и третье – Московский.



В конце 2023 года в рамках Форума «Территория здорового смысла» в Москве прошло масштабное событие по подведению итогов Года здоровья. Сотрудники АО «ФПК» стали участниками этого большого события и были отмечены наградами материнской компании, в их числе:

- Кислицина Екатерина**, проводник пассажирского вагона пассажирского вагонного депо Николаевка стала непосредственным участником Всероссийского проекта «Поезд здоровья «Вместе против диабета». На всем пути следования поезда Екатерина выполняла обязанности старшего проводника и также помогала в организации акции в каждом городе, где останавливался поезд. Также организатором акции стала Жарникова Людмила, начальник отдела международных и коммерческих перевозок Управления организации перевозок;
- Симонов Андрей**, заместитель начальника Западно-Сибирского филиала по кадрам и социальным вопросам – отмечен за большой личный вклад в организацию и проведение мероприятий в рамках Года здоровья материнской компании;
- Пашовкина Ангелина**, технолог I категории отдела развития агентской сети, платных услуг и условий перевозок Приволжского железнодорожного агентства, в 2023 году показала хорошие результаты в спорте, активно занималась плаванием, посещала баскетбольную секцию и участвовала в спортивных командных соревнованиях на полигоне Приволжской железной дороги.

Награды

В Компании есть различные форматы поощрения сотрудников как за личный, так и за коллективный вклад в решение корпоративных задач. Важную роль в признании заслуг играет корпоративная наградная политика. Кроме того, сотрудники поощряются государственными наградами.

За 2023 год 2 705 сотрудников Компании поощрены за большой вклад в развитие железнодорожного транспорта, достигнутые трудовые успехи и добросовестный труд (рост к уровню 2022 года составил +14 %), в том числе:

- государственными наградами Российской Федерации – 14 человек;
- наградами Минтранса России – 94 человека;
- наградами материнской компании – 1 157 человек;
- наградами Генерального директора АО «ФПК» – 1 440 человек.

За проявленный профессионализм при выполнении особо важного производственного задания поощрено

6 215 сотрудников.

Жилищная политика

48,3 млн руб. затраты на жилищную политику в 2023 году

Одно из значимых условий для персонала – возможность улучшения жилищных условий. Компания предоставляет корпоративную поддержку (субсидии, ипотечные кредиты) при приобретении собственного жилья, в том числе безвозмездные субсидии сотрудникам отдельных категорий.

Ежемесячно 327 сотрудников АО «ФПК» в рамках корпоративной программы получают субсидию на уплату начисленных процентов по ипотечным кредитам, 18 новых ипотечных субсидий были оформлены в 2023 году. Кроме того, в 2023 году 28 сотрудников Компании получили безвозмездные субсидии, из них 25 человек – при рождении у них детей в период выплаты задолженности по приобретенному или построенному жилью.

С 13 октября 2023 г. установлена процентная ставка 15,6 % годовых, при этом платежная нагрузка между АО «ФПК» и сотрудником распределяется следующим образом:

- молодой специалист – ставка сотрудника 5,6 %, ставка субсидирования АО «ФПК» 10 %;
- остальные специалисты – ставка сотрудника 8,1 %, ставка субсидирования АО «ФПК» 7,5 %.

Также согласно нормативным документам АО «ФПК» определенным категориям персонала АО «ФПК» компенсируются расходы, связанные с наймом жилых помещений.

Всего на реализацию жилищной политики за отчетный период израсходовано 48,3 млн руб., в том числе на выплату безвозмездных субсидий – 28,7 млн руб.

Санаторно-курортное оздоровление

440,2 млн руб. затраты на ДМС персонала в 2023 году

Сотрудники получают полный пакет медицинских услуг в частных учреждениях здравоохранения материнской компании в соответствии с договором о ДМС. Затраты на ДМС персонала АО «ФПК» в 2023 году составили 440,2 млн руб.

Неотъемлемой частью социальной политики является программа санаторно-курортного лечения, оздоровления и отдыха сотрудников, членов их семей и неработающих пенсионеров. В Компании сотрудники, члены их семей и неработающие пенсионеры проходят лечение и оздоровление по 14-дневной программе как в санаториях Черноморского побережья, Кавказских Минеральных Вод, Калининградской области, так и в санаториях регионального уровня. Всего в 2023 году реализовано 3 618 путевок в санатории материнской компании, местные и прочие санаторно-оздоровительные учреждения на общую сумму 137,8 млн руб.

Компания уделяет большое внимание сохранению и укреплению здоровья детей сотрудников, профилактике детской заболеваемости, созданию условий для полноценного отдыха и занятости детей в летний период. В 2023 году выделена 1 881 путевка детям сотрудников, из них:

- 1 121 шт. – в детские оздоровительные учреждения дирекций социальной сферы – филиалов материнской компании;
- 586 шт. – на Черноморское побережье;
- 174 шт. – в прочие детские оздоровительные учреждения.

В 2023 году Западно-Сибирским филиалом реализован проект «Профилактическое лечение по программам краткосрочного оздоровления». Суть проекта – персонал поездных бригад имел возможность получить бесплатно медицинские процедуры в течение пяти-семи дней в частных учреждениях здравоохранения и Физкультурно-оздоровительном центре Дирекции моторвагонного подвижного состава материнской компании. Реализация проекта прошла успешно. Количество оздоровленных сотрудников выросло более чем на 60 % к 2022 году.

Забота о психологическом здоровье

Сохранение психологического здоровья персонала было и остается важной задачей Компании. Сегодня в Компании оборудованы и действуют 19 комнат психологической разгрузки, четыре из которых оборудованы в 2023 году. Специализированное оборудование для диагностики и коррекции психоэмоционального состояния сотрудников позволяет быстро и эффективно восстановить работоспособность, снять эмоциональное напряжение, обучить навыкам саморегуляции и управления стрессом. Своевременно определить наличие психофизиологических изменений в организме при стрессе, а также оценить воздействие коррекционных мероприятий до и после сеанса позволяют датчики кардиоинтервалографии.

В 2023 году более 4 тыс. сотрудников посетили комнаты психологической разгрузки. В 75 % случаев сотрудники отмечают улучшение эмоционального состояния, каждый третий восстанавливает работоспособность до оптимального уровня после прохождения курса восстановительных мероприятий.

Корпоративная пенсионная система

489,3 млн руб. затраты на негосударственное пенсионное обеспечение персонала АО «ФПК» в 2023 году

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. За 2023 год затраты на негосударственное пенсионное обеспечение сотрудников АО «ФПК» составили 489,3 млн руб.

При увольнении на пенсию выплачивается единовременное поощрение за добросовестный труд в зависимости от стажа работы на железнодорожном транспорте в размере от одного до шести среднемесячных заработков сотрудника. Расходы на эти выплаты в 2023 году составили 232,2 млн руб.

Социальная поддержка неработающих пенсионеров

309,4

млн руб.

расходы Компании на социальную поддержку неработающих пенсионеров в 2023 году

В настоящее время на учете состоят более 51 тыс. неработающих пенсионеров. Реализация социальных гарантий для них осуществляется через БФ «Почет».

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

Особое внимание уделяется железнодорожникам – участникам Великой Отечественной войны, труженикам тыла и бывшим несовершеннолетним узникам фашистских концлагерей. Ко Дню Победы через БФ «Почет» 1 220 ветеранов получили дополнительную материальную помощь. Также ветеранам компенсируются затраты на приобретение бытового топлива, осуществляется санаторно-курортное оздоровление, оказывается материальная помощь в связи с тяжелым материальным положением и на предоставление ритуальных услуг семьям умерших. С целью воспитания патриотизма, уважения к защитникам Родины и сохранения исторической памяти о Великой Отечественной войне,

в рамках проведения социальной акции «Письмо ветерану» в период с 18 апреля 2023 г. по 9 мая 2023 г. проведена работа по написанию писем-благодарностей и доставке их в адрес ветеранов Великой Отечественной войны.

Расходы Компании на социальную поддержку неработающих пенсионеров за отчетный период составили 309,4 млн руб.¹ На предоставление социальных льгот и гарантий через БФ «Почет» направлено 254,2 млн руб., из них:

- 95,8 млн руб. на оплату проезда в поездах дальнего следования и пригородного сообщения;
- 1,8 млн руб. на выплаты ветеранам Великой Отечественной войны ко Дню Победы;
- 9,2 млн руб. на оплату стоимости высокотехнологичной медицинской помощи;
- 19,3 млн руб. на оплату услуг по изготовлению и ремонту зубных протезов;
- 17,8 млн руб. на единовременную благотворительную помощь на приобретение бытового топлива, а также компенсацию расходов, связанных с его доставкой и выгрузкой;
- 110,2 млн руб. на выплату ежемесячной материальной помощи неработающим пенсионерам.

Направлено на санаторно-курортное лечение неработающих пенсионеров, выплату материальной помощи на погребение, содействие советам ветеранов более 55,2 млн руб.

В среднем индивидуальный социальный пакет неработающего пенсионера в 2023 году составлял 6,1 тыс. руб.

Социальная поддержка мобилизованных сотрудников и членов их семей

С целью оказания мер социальной поддержки сотрудникам АО «ФПК», трудовые договоры с которыми приостановлены в связи с их призывом на военную службу по мобилизации или заключением ими контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, членам их семей были сохранены все льготы, предусмотренные Коллективным договором АО «ФПК» на 2023–2025 годы и локальными нормативными актами АО «ФПК».

Так, в 2023 году была оказана материальная помощь мобилизованным работникам АО «ФПК» в размере 59,4 млн руб.

Развитие женского лидерства

АО «ФПК» работает над развитием женского лидерства в рамках утвержденной правительством Российской Федерации «Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023–2030 годы». В 2023 году проведено более 50 мероприятий по разным направлениям – от сохранения здоровья до укрепления позиций женщин в жизни Компании¹. Основной акцент сделан на формирование, развитие, поддержку и популяризацию положительного образа деловой женщины, а также повышение профессиональных и личностных компетенций женщин-руководителей.

В марте 2023 года в Москве на форуме «Развитие потенциала женщин АО «ФПК», в котором приняли участие более 50 женщин из всех филиалов, впервые представлена новая образовательная программа «Перспектива», направленная на обучение женщин для замещения руководящих должностей производственного блока. Первые 14 женщин уже включены в кадровый резерв на 2024 год. В рамках Форума проведен финал IV конкурса «Деловая женщина АО «ФПК» – эффективного социального лифта, который дает возможность неравнодушным, амбициозным и талантливым женщинам проявить себя, приобрести новый опыт и знания.

Для развития творческих способностей и профессиональных ИТ-навыков в период с 11 сентября по 31 октября 2023 г. проведен конкурс «Навыки графического дизайна».

В честь празднования Дня матери, с целью сохранения традиционных семейных ценностей, в период с 1 ноября по 24 ноября 2023 г. среди сотрудниц АО «ФПК» проведен конкурс по трем номинациям: видеообращение «Говорите мамам нежные слова», открытка «Моя мама», фотоколлаж «Селфи с мамой». Конкурс получил положительные отзывы от сотрудниц, участие приняли 94 женщины.

Диалог с персоналом

Традиционно в АО «ФПК» поддерживается непрерывный диалог с персоналом. Корпоративные исследования помогают увидеть ситуацию в Компании глазами сотрудников, сделать выводы об эффективности проделанной работы, а также определить вектор развития. В 2023 году своим мнением поделились 18,9 тыс. сотрудников Компании всех категорий должностей. Сохраняется положительная динамика по ряду исследуемых показателей. Удовлетворенность работой в АО «ФПК» составляет 64 %. В наибольшей

степени сотрудники удовлетворены системой информирования (90 %), соблюдением этических норм (89 %) взаимодействием с руководством (84 %), социальными льготами и гарантиями (82 %). Отмечается высокий уровень приверженности: 61 % опрошенных готовы проработать в Компании более восьми лет.

Участниками исследований становятся не только штатные сотрудники, но и студенты, принимаемые на период массовых летних перевозок. Так, уровень удовлетворенности студентов работой в Компании в 2023 году вырос на 2 % по отношению к уровню 2022 года и составил 78 % (опрос проводился среди 4,5 тыс. студентов).

Все это позволяет говорить об эффективности мер, принимаемых по результатам опросов.

Развитие цифровых сервисов для сотрудников

В декабре 2023 года началась опытная эксплуатация корпоративного портала «ФПК ИНФО». Около 5 тыс. сотрудников вне зависимости от их местоположения теперь находятся в едином информационном поле и активно пользуются основными сервисами: получают расчетные листки, заказывают удаленно справки и документы, благодарят друг друга за работу, поздравляют с днем рождения.

Кодекс деловой этики

Для закрепления единых корпоративных ценностей, норм и правил поведения персонала решением Совета директоров в 2023 году был утвержден обновленный Кодекс деловой этики АО «ФПК» (далее – Кодекс). Он дополнен новыми разделами: содействие Компании в достижении национальных целей и приоритетов Российской Федерации, устойчивое развитие, регулирование поведения сотрудников в социальных и профессиональных ситуациях. Также введены новые принципы корпоративной культуры, которые пришли на смену действующим этическим принципам. Эти принципы дополнительно закреплены в правилах поведения руководителя.

¹ В том числе приказом АО «ФПК» от 9 ноября 2023 г. № ФПК-463 и распоряжением от 9 ноября 2023 г. № ФПК-1254/р были установлены размеры единовременных выплат неработающим пенсионерам, поощренным наградами материнской компании, АО «ФПК» и Центрального совета ОООВЖТ.

¹ В рамках утвержденного Плана мероприятий по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин от 23 декабря 2022 г. № ФПК-763.

Основные этические принципы АО «ФПК»

Ценности, принципы и корпоративные компетенции представляют собой неразрывную целостность, ядро нашей корпоративной культуры.

Базовый принцип – делаем для страны

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

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, 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 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 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 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 сотрудника.

Для выстраивания системной работы по внедрению норм деловой этики в повседневную деятельность сотрудников, а также контроля за исполнением сотрудниками положений Кодекса деловой этики АО «ФПК»:

- разработан план по внедрению Кодекса деловой этики в Компании;
- назначены уполномоченный по вопросам деловой этики и ответственные по вопросам деловой этики в филиалах Компании;

- сформированы комиссии по вопросам деловой этики на уровне аппарата управления и филиалов Компании;
- разработан и утвержден Порядок организации работы ответственного по вопросам деловой этики в филиале АО «ФПК».

Ценность бренда	Принципы	Корпкомпетенции
Ценность – в людях	Делаем, уважая людей	<ul style="list-style-type: none"> • Развитие и забота о сотрудниках • Эффективная коммуникация
Партнерство	Делаем командой, достигая общую цель Делаем надежно	<ul style="list-style-type: none"> • Командная работа и взаимовыручка • Клиентоориентированность • Ответственность за результат
Открытость инновациям	Делаем эффективно, сохраняя ресурсы Делаем лучше	<ul style="list-style-type: none"> • Инновативность • Организация рабочего процесса • Комплексное мышление

Обеспечение профессионального здоровья и безопасности труда

Система управления охраной труда

В АО ФПК разработано Положение о системе управления охраной труда с целью оказания содействия в соблюдении требований охраны труда (СУОТ). Положение предназначено для применения подразделениями АО «ФПК». СУОТ является неотъемлемой частью управленческой и производственной системы АО «ФПК»

Компания постоянно совершенствует охрану труда и стремится к предотвращению травматизма на производстве.

Основополагающими документами, определяющими принципы безопасности труда на рабочих местах в АО «ФПК», являются стандарт «Система управления охраной труда. Общие положения» (СТО ФПК 1.15.001-2014) и Положение о системе управления охраной труда в АО «ФПК»¹.

За 2023 год приняты к учету 11 несчастных случаев с виной работодателя (в 2022 году – 13 случаев). Снижение составило 15 %. Всего в 2023 году принят к учету 41 случай травматизма (из них 6 перешли с 2022 года, 2 случая приняты по решению суда), за 2022 год – 33 случая. В 2023 году, как и в 2022 году, случаев группового травмирования сотрудников на производстве не зарегистрировано.

1 565,11 млн руб.
затрачено на мероприятия по охране труда в 2023 году

¹ Утверждено распоряжением АО ФПК от 16 марта 2022 г. № 202р.

Анализ причин несчастных случаев, шт



Причина роста производственного травматизма в 2023 году – это увеличение случаев травмирования в результате противоправных действий пассажиров по отношению к сотрудникам поездных бригад. Число таких случаев увеличилось до восьми против двух в 2022 году. Рост производственного травматизма за счет противоправных действий – это проблема, вызванная возрастанием социальной напряженности в обществе.

Также стоит упомянуть и новый вид происшествий – воздействие пара и горячей воды (падение термопотов с кипятком в вагоне). В отчетном периоде зафиксировано три таких случая, тогда как в 2022 году их не было совсем.

Меры по предотвращению травматизма, реализованные в 2023 году

По всем случаям травматизма на производстве в Компании проводится профилактическая работа в целях предотвращения их в дальнейшем.

На мероприятия по охране труда в АО «ФПК» в 2023 году в целом затрачено 1 565,11 млн руб., что составляет 1,8 % от общей суммы эксплуатационных расходов. Условия Коллективного договора АО «ФПК» выполнены. Без учета затрат на специальные одежду, обувь и другие средства

индивидуальной защиты, на охрану труда израсходовано 737,06 млн руб. (0,99 % от общей суммы эксплуатационных расходов), из них:

- на предупреждение производственного травматизма, вывод сотрудников из опасных зон и внедрение технических средств – 447,5 млн руб.;
- улучшение условий труда – 289,05 млн руб.

По инвестиционному проекту «Обеспечение условий охраны труда» в 2023 году освоено 24,147 млн руб. (на 20,287 млн руб. больше, чем в 2022 году), что составляет 98,3 % от годового плана.

На мероприятия по снижению травматизма направлено 9,446 млн руб., в том числе:

- на снижение тяжести труда путем механизации трудового процесса – приобретение самоходных тележек на сумму 2,62 млн руб.;
- обеспечение безопасности при выполнении работ на высоте – приобретение и монтаж анкерных систем на 4,929 млн руб.;
- снижение воздействия вредных веществ на рабочем месте – приобретение стола сварщика, аппарата для очистки воздуха на 0,496 млн руб.;
- организацию обучения и информирования сотрудников – 1,401 млн руб.

На улучшение санитарно-бытовых условий всего направлено 14,701 млн руб. в том числе приобретены:

- модульные пункты и производственные объекты – 11,013 млн руб.;
- сплит-системы и тепловые завесы – 1,552 млн руб.;

- сушильные шкафы для сушки спецодежды и спецобуви – 0,78 млн руб.;
- водонагреватели – 1,356 млн руб.

В структурных подразделениях филиалов АО «ФПК» насчитывается 21 781 рабочее место, включая 1 598 мест с вредными условиями труда (7,3 % от общего количества рабочих мест), на которых трудятся 3 945 человек. За 2023 год проведены работы по улучшению условий труда на 892 рабочих местах, на которых работают 2 012 человек.

В организациях, оказывающих услуги по обучению вопросам охраны труда, за 12 месяцев 2023 года прошли обязательное обучение по охране труда 25 926 сотрудников.

Сотрудники Компании также вносят свой вклад в разработку и контроль выполнения правил по ПБиОТ:

- участвуют в опросах персонала по качеству, удовлетворенности и полноте назначенных средств индивидуальной защиты и смывающих средств;
- проводят День охраны труда;
- участвуют во Всемирном дне охраны труда (проводят викторины, круглые столы);
- уполномоченные по охране труда из числа сотрудников участвуют в проведении проверок, в расследовании несчастных случаев, представители работодателя и сотрудников на паритетной основе входят в Комитет по охране труда;
- каждый сотрудник может позвонить по горячей линии напрямую заместителю Генерального директора АО «ФПК» – главному инженеру, курирующему вопросы охраны труда, и сообщить о фактах нарушения правил безопасности.

Меры по формированию культуры безопасности

Чтобы сформировать в АО «ФПК» культуру безопасности и вовлечь в нее всех сотрудников, в 2023 году и начале 2024 года проводились следующие мероприятия:

- конкурс «Лучшее содержание рабочего места»;
- участие во Всероссийской неделе охраны труда (ВНОТ), а также в Международной специализированной выставке и форуме «Безопасность и охрана труда» (БИОТ);
- круглый стол «Обмен опытом по вопросам обеспечения условий и охраны труда», который состоялся в рамках сетевого совещания «Сетевая школа», с привлечением представителей Государственной инспекции труда и Социального фонда России;
- создание Комитета по охране труда в АО «ФПК» из числа представителей работодателя и сотрудников на паритетной основе;
- рассмотрение предложений работодателя, профсоюза и отдельных сотрудников по созданию здоровых и безопасных условий труда на заседании Комитета по охране труда.

Меры по совершенствованию системы управления охраной труда в 2023 году

В 2023 году разработаны и введены в действие:

- «Порядок организации и прохождения очередной проверки знания проводниками пассажирских вагонов в акционерном обществе «Федеральная пассажирская компания» правил работы в электроустановках с использованием СДО материнской компании. Введение данного Порядка повысило эффективность проверки знания проводниками пассажирских вагонов правил работы в электроустановках, уменьшило финансовые затраты, позволило оптимизировать время на проведение проверки знания;
- Положение «Основные требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда в АО «ФПК» 1.07.001.1–2023;
- Стандарт АО «ФПК» СТО ФПК 1.07.002.1–2023 «Система управления охраной труда в акционерном обществе «Федеральная пассажирская компания». Управление профессиональными рисками и методика их оценки»;
- Стандарт АО «ФПК» СТО ФПК 1.07.003.1–2023 «Система управления охраной труда в акционерном обществе «Федеральная пассажирская компания». Порядок обеспечения средствами индивидуальной защиты работников АО «ФПК».

Также разработан план мероприятий по охране труда, направленных на снижение уровня производственного травматизма в структурных подразделениях филиалов АО «ФПК» в 2024 году.

Планы на 2024 год

1. Запуск пилотного проекта перехода на альтернативные средства индивидуальной защиты (обеспечение сотрудников средствами индивидуальной защиты и дерматологическими видами средств защиты с привлечением аутсорсинговой компании).
2. Реализация мероприятий, направленных на снижение воздействия вредных факторов, в 2024 году.
3. Реализация Инвестиционной программы по охране труда, по улучшению условий и охраны труда на 2024 год.
4. Реализация программы улучшения условий и охраны труда на 2024 год.

Компания нацелена на то, чтобы число случаев травматизма в 2024 году не превышало аналогичный показатель предыдущего года.