

На пути изменений



**Шаханов
Дмитрий Сергеевич**
вице-президент ОАО «РЖД»

В непростых экономических условиях Компания выполнила все обязательства по Коллективному договору ОАО «РЖД» и обеспечила социальную стабильность в трудовых коллективах. При этом обеспечен рост конкурентоспособности заработной платы работников ОАО «РЖД», занятых во всех видах деятельности. Соотношение заработной платы работников Компании к средней по стране составило 1,29 раза.

Достигнут высокий уровень укомплектованности персонала и одновременно низкий уровень текучести кадров. Продолжается рост доли работников с высшим образованием. Производительность труда выросла по сравнению с 2014 годом на 4,8%. Социально-кадровый блок активно ведет работу по повышению своей производительности труда.

В 2015 году принята новая редакция Кодекса деловой этики ОАО «РЖД», актуализирована Целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД», а также реализован ряд проектов по развитию корпоративной культуры.

В 2016 году социально-кадровым блоком компании будет продолжена работа по реализации проектов, направленных на повышение эффективности системы управления персоналом.



По материалам итогового заседания Правления ОАО «РЖД»

Деятельность бизнес-блока

Основной функцией социального блока является проведение политики социальной ответственности перед работниками, обществом и государством.

Основными стратегическими задачами проводимой в холдинге «РЖД» социальной политики являются:

- 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 компетентностного подхода в управлении персоналом;

- формирование эффективного кадрового резерва;
- непрерывное развитие персонала;
- проведение эффективной молодежной политики и укрепление корпоративной культуры;
- реализация эффективной социальной политики;
- эффективное управление персоналом и социальная поддержка;
- предоставление услуг в области здравоохранения.

В 2015 году Компания сохранила статус социально ответственного работодателя и обеспечила социальную стабильность в трудовых коллективах.

Управление персоналом

ОАО «РЖД» рассматривает персонал в качестве своего главного актива. Привлечение и закрепление персонала необходимой квалификации, его непрерывное развитие, социальная поддержка являются главными приоритетами кадровой политики Компании.

Производительность труда

С момента своего создания Компания проводит системную работу по повышению производительности труда и оптимизации численности. В течение всего этого срока динамика роста производительности труда опережала динамику роста объемов перевозок за

счет проводимой работы по оптимизации численности работников.

По итогам 2015 года производительность труда на перевозочных видах деятельности выросла по сравнению с 2014 годом на 4,8 %.

Численность и состав персонала

По состоянию на 31 декабря 2015 года списочная численность работников ОАО «РЖД» составляла 808,9 тыс. человек, что на 26,9 тыс. человек меньше, чем в 2014 году. Благодаря эффективной социально-кадровой политике уровень текучести кадров был снижен на 1,0 % к уровню 2014 года и составил 7,4 %.

Плановое снижение численности осуществлялось, в первую очередь, за счет естественного оттока персонала, увольнения по достижению пенсионного возраста, временного ограничения приема, использования временной и сезонной занятости, перераспределения численности между подразделениями, упреждающей переподготовки кадров.

В 2015 году обеспечен рост образовательного уровня персонала – так, численность работников с высшим образованием составила 28,8 % от общей численности, увеличившись за год на 1,9 %, со средним профессиональным образованием – 26,8 % (рост к началу года на 0,3 %).

Оплата труда и повышение мотивации персонала

В результате реализации комплекса мероприятий, направленных на повышение производительности труда, и индексации заработной платы в соответствии с обязательствами Коллективного договора, среднемесячная заработная плата работников ОАО «РЖД», занятых во всех видах деятельности, в 2015 году возросла к уровню 2014 года на 8,2 % и составила 44 500 руб. (в 2014 году – 41 126 руб.).

Система материального стимулирования, выстроенная с учетом принципа декомпозиции ключевых задач до уровня структурного подразделения, позволила:

- выполнить основные бюджетные показатели – увеличить участковую скорость грузового поезда, средний вес поезда, производительность труда работников;

- улучшить выполнение расписания пассажирских и грузовых поездов, снизить простой транзитного вагона на сортировочных станциях;

- сократить непроизводительные потери рабочего времени локомотивных бригад.

Динамика оплаты труда

Показатели	2011	2012	2013	2014	2015
Среднемесячная заработная плата работников ОАО «РЖД», занятых во всех видах деятельности, руб.	33 130	35 702	38 935	41 126	44 500
Рост к уровню предыдущего года, %	114,5	107,8	109,1	105,6	108,2
Соотношение уровня заработной платы работников ОАО «РЖД» с общероссийским, раз	1,42	1,34	1,31	1,27	1,31

Подготовка персонала

В 2015 году продолжалась системная работа по подготовке, переподготовке и повышению квалификации специалистов и рабочих Компании, в частности:

- подготовлено более 52 тыс. рабочих ведущих профессий;
- более 25 тыс. человек повысили разряд;
- 13,7 тыс. человек обучены второй профессии;

- более 154 тыс. человек повысили квалификацию на различных курсах в учебных центрах и на производстве.

- В Компании сформирована и эффективно развивается уникальная корпоративная система профессионального обучения. Ее основу составляют 15 учебных центров профессиональных квалификаций, которые удовлетворяют потребность подразделений Компании в квалифицированных рабочих кадрах по основным железнодорожным профессиям. Подго-

13,7
тыс. человек

обучены второй профессии

товка работников в учебных центрах осуществляется по учебным планам и программам, разработанным на основе профессиональных стандартов.

В 2015 году в тесном взаимодействии с отраслевыми высшими учебными заведениями продолжалась работа по подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием. В настоящее время по заказу ОАО «РЖД» в университетах путей сообщения обучается свыше 40 тыс. студентов.

В Компании разработано 29 профессиональных стандартов, специфичных для железнодорожного транспорта, охватывающих более 500 тыс. работников холдинга «РЖД» по 65 профессиям и должностям, что составляет более 54 % от численности работников Холдинга. В 2015 году разработано и утверждено 15 профессиональных стандартов по 31 профессии и должности.

На основе утвержденных профессиональных стандартов разработано 20 учебных планов и программ по 29 профессиям, которые будут введены в действие с 2016 года.

За счет запуска ряда дистанционных образовательных программ в 2015 году обучение в Корпоративном университете прошло рекордное количество руково-

дителей и специалистов ОАО «РЖД» – 8,8 тыс. человек (на 80 % больше, чем в 2014 году).

В отчетном году 15,7 тыс. человек прошли обучение по программам инженерной подготовки работников на базе вузов железнодорожного транспорта. Реализован ряд программ обучения по стратегическим направлениям развития Компании, в том числе по направлению «Бережливое производство» обучено 2,1 тыс. человек, по программе «Развитие интегрированной сети скоростного и высокоскоростного сообщения в Российской Федерации» – 128 человек.

ОАО «РЖД» содействует бизнес-образованию высокопотенциальных руководителей Компании. В 2015 году 80 работников прошли обучение по программам MBA, 886 руководителей и специалистов ОАО «РЖД», чья деятельность имеет международную специфику, проходили обучение иностранным языкам.

Проводилась системная работа, направленная на оптимизацию затрат на обучение. За счет оптимизации договорной работы, финансирования работниками бизнес-образования и расширения использования дистанционного обучения экономический эффект в 2015 году достиг 80 млн руб.

в собственность с общей субсидируемой частью в объеме 4,3 млрд руб.

Особое внимание уделяется молодым и многодетным семьям, а также одиноким родителям, воспитывающим детей. Для них предусмотрены безвозмездные субсидии, составляющие до 70 % стоимости жилого помещения.

За период 2006–2015 годов более 31,8 тыс. работников ОАО «РЖД» улучшили свои жилищные условия при финансовой поддержке Компании.

В целях обеспечения бесперебойности и безопасности перевозочного процесса в структуре ОАО «РЖД» функционирует сеть негосударственных учрежде-

на **8,2 %**

возросла среднемесячная заработная плата работников в 2015 году

на **4,8 %**

выросла производительность труда по сравнению с 2014 годом

15,7

тыс. человек

прошли обучение по программам инженерной подготовки работников на базе вузов железнодорожного транспорта

8,8

тыс. человек

прошли обучение в Корпоративном университете за 2015 год

Реализация Коллективного договора

Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2014–2016 годы является единым для ОАО «РЖД», включая филиалы, структурные подразделения и представительства.

Основной акцент сделан на привлечение, развитие, удержание и мотивацию работников. Введен принцип ответственности работников за производственные результаты.

Компания традиционно выполняет все обязательства, закрепленные в Коллективном договоре. В 2015 году на эти цели было направлено более 100 млрд рублей.

В 2015 году более 2,2 тыс. работников получили ипотечные субсидируемые кредиты для приобретения жилья

ний здравоохранения – 102 больницы и 71 поликлиника.

Здравоохранение Компании обеспечивает медицинскую составляющую безопасности движения поездов – ежегодно проводится более 1,5 млн обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров поступающих на работу и работников и около 30 млн предрейсовых медицинских осмотров.

В 2015 году на объектах, находящихся на балансе ОАО «РЖД», отдохнули и прошли курс оздоровления 115 729 человек, в том числе 13,1 тыс. работников дорог и 9,1 тыс. членов их семей, почти 8 тыс. неработающих пенсионеров, 47,5 тыс.

работников филиалов, 38,3 тыс. сторонних физических и юридических лиц.

В течение 2015 года реализованы мероприятия в рамках целевой программы «Молодежь ОАО «РЖД», направленной на развитие профессиональных и корпоративных компетенций молодых работников, их активное вовлечение в решение корпоративных задач холдинга «РЖД». В целях эффективного осуществления корпоративной молодежной политики и развития молодежного кадрового потенциала утверждена актуализированная программа «Молодежь ОАО «РЖД» (2016–2020 гг.)».

В 2015 году организованы социальные корпоративные проекты, участниками которых стали 15,4 тыс. детей, молодежи и работников Компании:

- для детей работников ОАО «РЖД» проекты «Дороги будущего» и «Путь твоей безопасности»;

- для подростков, стоящих перед выбором будущей профессии, – программа «Открытые двери Компании»;
- для студентов и молодежи – проект «Сеть ЗД: Дорога, Дом, Друзья»;
- для семейного отдыха и оздоровления – программа «Семейный альбом».

Корпоративная пенсионная система ОАО «РЖД» основана на принципе долевого участия работника и работодателя в формировании будущей пенсии работника.

Негосударственная (корпоративная) пенсия по своим целям и назначению является дополнительной мерой социальной поддержки работников независимо от государственной пенсионной системы. Ее стратегическая цель – обеспечение коэффициента замещения на уровне не ниже 40 % утраченного заработка работника.

Общее число работников ОАО «РЖД», формирующих свою негосударственную пенсию в НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ» составляет более 603 тыс. человек. Негосударственную пенсию получают более 284 тыс. бывших железнодорожников. В 2015 году пенсии назначены 16 140 работникам ОАО «РЖД», средний размер негосударственной пенсии, назначенной в 2015 году, составляет 7 942 руб.

Более подробная информация о реализации социальной политики ОАО «РЖД» раскрывается в ежегодно публикуемом социальном отчете Компании на сайте: www.rzd.ru



Производственная безопасность

Основополагающим документом, который определяет позицию Компании, цели и основные задачи деятельности в области обеспечения безопасности производственных процессов, является «Политика ОАО «Российские железные дороги» в области охраны труда, защиты окружающей среды и промышленной безопасности».

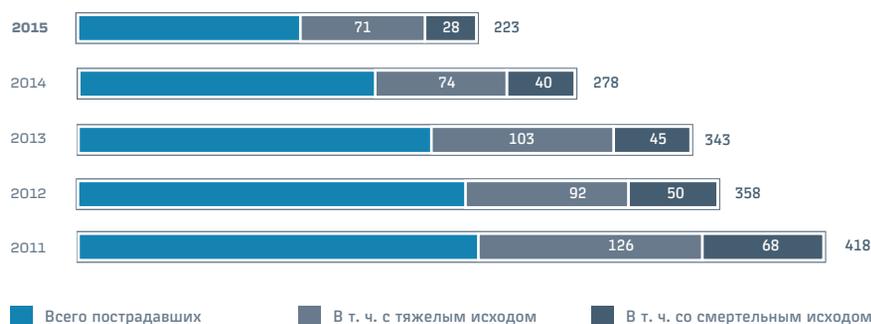
Для реализации поставленных задач в Компании создана и функционирует Система управления охраной труда.

В целях повышения эффективности управления охраной труда в Компании системно проводится работа по совершенствованию нормативной базы. В ОАО «РЖД» действует порядка 150 правил и инструкций по охране труда.

Ключевым показателем эффективности функционирования Системы управления охраной труда является уровень производственного травматизма.

В 2015 году показатель общего травматизма снижен к уровню предыдущего года на 20 %, смертельного – на 30 %.

Динамика производственного травматизма



на **20 %**

снижен показатель общего травматизма в сравнении с уровнем 2014 года