

Кратко о Компании
Стратегия Компании
Бизнес-модель и активы Компании
Обзор рынка

Маркетинговая политика
Взаимодействие с органами
государственной власти
Российской Федерации
Управление рисками

Обслуживание пассажиров
Качество и безопасность
Анализ операционных
результатов
Инвестиционная деятельность

Закупочная деятельность
Международное сотрудничество
Корпоративное управление
Устойчивое развитие
Приложения

Система оплаты труда и мотивации сотрудников

Повышение конкурентоспособности заработной платы осуществляется через совершенствование механизма мотивации с учетом повышения эффективности работы Компании и производительности труда.

Система мотивации направлена на материальную заинтересованность и ответственность сотрудников АО «ФПК» за результаты в обеспечении безопасности движения поездов и качества ремонта и обслуживания вагонов, повышении качества обслуживания пассажиров и комфорта поездки, в том числе при обслуживании подвижного состава нового поколения, а также за владение иностранным языком.

По итогам работы в 2017 году средняя заработная плата сотрудников Компании составила 42 675 руб., что выше уровня прошлого года на 8,8 %, прирост реальной заработной платы составил 4,9 %. За выполнение бюджетных параметров сотрудникам выплачивалось годовое вознаграждение.

Соотношение заработной платы Компании с заработной платой в Российской Федерации по полному кругу организаций составило 1,08. По итогам работы за 2016 год соотношение находилось на уровне 1,06.

4,9 %

прирост реальной
заработной платы
в 2017 году

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Реализация положений Коллективного договора

Социальная политика Компании реализуется на основании Коллективного договора.

Льготы и гарантии, закрепленные в Коллективном договоре и локальных нормативных документах Компании, предоставляют дополнительное социальное обеспечение и превышают гарантии, закрепленные в трудовом законодательстве.

Система социальных льгот и гарантий ориентирована на закрепление, стимулирование

и поддержание работоспособности сотрудников, а также на поддержание социальной стабильности в трудовых коллективах.

В 2017 году индивидуальный социальный пакет на одного сотрудника АО «ФПК» составил 52 тыс. руб., социальный пакет неработающего пенсионера АО «ФПК» – 6,5 тыс. руб.

Расходы на выполнение обязательств по Коллективному договору АО «ФПК» в 2017 году составили 6,7 млрд руб.

52 тыс. руб.

социальный пакет
на одного сотрудника
в 2017 году

Жилищная политика

В Компании принята и осуществляется Программа по субсидированию ипотечных кредитов сотрудников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

В соответствии с Коллективным договором 829 сотрудников Компании ежемесячно получают субсидию на уплату начисленных процентов

по ипотечным кредитам. В 2017 году 34 сотрудника Компании получили безвозмездные субсидии в связи с рождением детей в период выплаты задолженности по приобретенному или построенному жилью. Всего на реализацию жилищной политики за 2017 год израсходовано 79,8 млн руб.

6,7 млрд руб.

расходы на соблюдение
Коллективного договора
в 2017 году

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. В рамках Программы за 2017 год 2 759 сотрудников и пенсионеров АО «ФПК» воспользовались льготными путевками в санаторно-курортные учреждения.

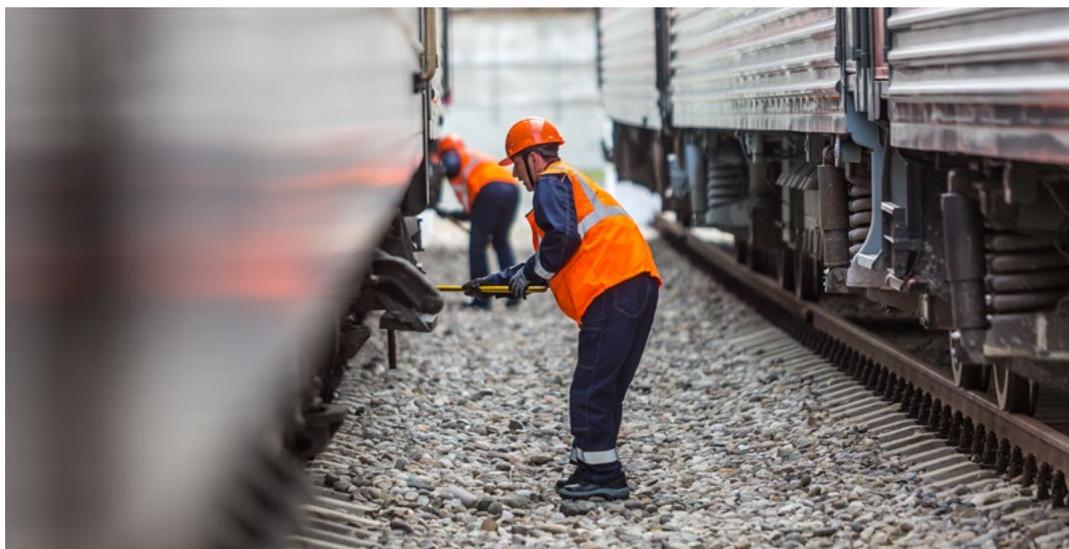
Компания уделяет большое внимание сохранению и укреплению здоровья детей сотрудников, профилактике детской заболеваемости, созданию условий для полноценного отдыха и занятости детей в летний период.

В рамках детской оздоровительной кампании в 2017 году для отдыха и оздоровления детей

сотрудников АО «ФПК» приобретены 2 283 путевки, из них:

- 1 533 путевки в детские оздоровительные учреждения ОАО «РЖД» (67 % от общего количества отдохнувших детей);
- 750 путевок (33 %) в сторонние детские оздоровительные учреждения, включая детские оздоровительные лагеря, расположенные на Черноморском побережье.

Размер родительской платы составил от 10 до 20 % стоимости путевок в зависимости от времени отдыха в детском оздоровительном учреждении, для многодетных и малообеспеченных семей – 10 % стоимости путевок на любую смену.



Кратко о Компании
Стратегия Компании
Бизнес-модель и активы Компании
Обзор рынка

Маркетинговая политика
Взаимодействие с органами
государственной власти
Российской Федерации
Управление рисками

Обслуживание пассажиров
Качество и безопасность
Анализ операционных
результатов
Инвестиционная деятельность

Закупочная деятельность
Международное сотрудничество
Корпоративное управление
Устойчивое развитие
Приложения

Соревнования

По итогам традиционного соревнования трудовых коллективов АО «ФПК» за 2017 год лучшими признаны коллективы:

- Дальневосточного филиала;
- Вагонного участка Москва – Каланчевская Московского филиала;
- Пассажирского вагонного депо Калининград Северо-Западного филиала;
- Приволжского железнодорожного агентства Приволжского филиала.

В 2017 году решением Центральной комиссии по организации соревнования АО «ФПК» отмечены успехи 12 трудовых коллективов и 46 сотрудников АО «ФПК» с присвоением

сотрудникам званий «Лучший мастер АО «ФПК», «Лучший руководитель среднего звена АО «ФПК» и «Лучший по профессии АО «ФПК».

В течение 2017 года за достигнутые трудовые успехи и добросовестный труд всеми видами наград было поощрено 932 сотрудника АО «ФПК», из них:

- наградами Руководителя Аппарата Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации – 2 человека;
- наградами Министерства транспорта Российской Федерации – 141 человек;
- наградами ОАО «РЖД» – 248 человек;
- наградами АО «ФПК» – 541 человек.



По итогам 2017 года победителем производственного соревнования «Первые из лучших» стал коллектив поездной бригады пассажирского поезда № 31/32 сообщением Оренбург – Москва Пассажирского вагонного депо Оренбург Южно-Уральского филиала под руководством начальника пассажирского поезда Алексея Геннадьевича Зуева.



Поездная бригада
пассажирского поезда
№ 31/32 сообщением
Оренбург – Москва

Начальник поезда –
А.Г. Зуев.
Проводники
пассажирских вагонов:
Е.А. Антипина,
М.А. Антипова,
О.А. Ерошенко,
Т.Н. Клинова,
Т.М. Маслова,
М.В. Тихонов.
Поездной
электромеханик –
О.Е. Румянцев.

Международное движение WorldSkills International

Для повышения престижа рабочих профессий и развития профессионального образования в России Компания присоединилась к международному движению WorldSkills International (WSI)¹ и обеспечила ввод в международную систему профессиональных чемпионатов новой железнодорожной компетенции «Обслуживание пассажиров и обеспечение их безопасности в пути следования пассажирского поезда».

Так, в 2017 году первый этап финала Всероссийского конкурса профессионального мастерства проводников пассажирских вагонов был

организован в новом формате по стандартам WSI. В ходе выполнения конкурсного задания сотрудники продемонстрировали не только свои профессиональные знания, но и практические навыки в технической части при взаимодействии с пассажирами (посадка/высадка, предложение дополнительных услуг, решение конфликтных ситуаций).

Победу в конкурсе одержали проводники Восточно-Сибирского филиала – пассажирского вагонного депо Иркутск АО «ФПК» – Александр Анисимов и Галина Калинина.

Забота о профессиональном здоровье

С целью поддержания высокого уровня работоспособности фронтлайн-персонала и сохранения его профессиональной надежности в Компании реализуется проект «Управление здоровьем». В рамках данного проекта в 2017 году были созданы комнаты психологической разгрузки в структурных подразделениях Московского, Северо-Кавказского, Енисейского и Восточно-Сибирского филиалов. Такие комнаты оснащены специализированным оборудованием для диагностики и коррекции психоэмоционального состояния персонала.

После проведения восстановительных мероприятий сотрудники отмечают снижение усталости после рейса, повышение работоспособности и интереса к выполняемой деятельности.

Реализация данного проекта способствует развитию внутренней клиентоориентированности, положительно влияет на имидж Компании как привлекательного работодателя и является востребованной во всех филиалах АО «ФПК».

Молодежная политика

С целью развития профессиональных и корпоративных знаний молодых сотрудников с 23 по 26 октября 2017 г. в Сочи состоялся VIII Слет молодежи АО «ФПК», в котором приняли участие 56 сотрудников филиалов и аппарата управления. Призовые места в проведенном во время Слета чемпионате по решению бизнес-кейса «Увеличение пассажирооборота и прибыльности компании до 2020 года» получили команды, предложившие наибольшее количество новых и практически реализуемых решений.

Сотрудники АО «ФПК» приняли участие в XIX Всемирном фестивале молодежи и студентов в рамках секции «Мировая железнодорожная сеть: приближая будущее». Участники обсудили влияние технологий и инноваций на железнодорожную систему и определили ключевые навыки и компетенции, необходимые железнодорожникам в будущем.

¹ WorldSkills International (WSI) – международная некоммерческая ассоциация, целью которой является повышение статуса и стандартов профессиональной подготовки и квалификации по всему миру, популяризация рабочих профессий через проведение международных соревнований по всему миру. Основана в 1953 году. На сегодняшний день в деятельности организации принимают участие 77 стран.

Кратко о Компании
Стратегия Компании
Бизнес-модель и активы Компании
Обзор рынка

Маркетинговая политика
Взаимодействие с органами
государственной власти
Российской Федерации
Управление рисками

Обслуживание пассажиров
Качество и безопасность
Анализ операционных
результатов
Инвестиционная деятельность

Закупочная деятельность
Международное сотрудничество
Корпоративное управление
Устойчивое развитие
Приложения

Корпоративная пенсионная система

Корпоративная пенсия включена в социальный пакет сотрудника Компании. Более 23 тыс. сотрудников являются участниками пенсионных программ в НПФ «Благосостояние».

За отчетный период 777 сотрудников оформили корпоративную пенсию, средний размер которой составил 7 тыс. руб.

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.

В 2017 году затраты на негосударственное пенсионное обеспечение сотрудников составили 524 млн руб.

Социальные гарантии ветеранам Компании

Компания оказывает всемерную поддержку своим ветеранам.

В настоящее время в группе внимания состоит более 63 тыс. неработающих пенсионеров.

Особое внимание уделяется железнодорожникам – участникам Великой Отечественной войны, труженикам тыла и несовершеннолетним узникам фашистских концлагерей. Ко Дню Победы более 4 тыс. ветеранов получили дополнительную материальную помощь.

В рамках празднования 73-й годовщины Победы в Великой Отечественной войне совместно с Советами ветеранов было организовано посещение

на дому ветеранов – участников Великой Отечественной войны.

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, осуществляется санаторно-курортное оздоровление.

Расходы Компании на социальную поддержку неработающих пенсионеров за 2017 год составили более 370 млн руб.

Корпоративные исследования

С целью развития системы внутрикорпоративных коммуникаций более 1,3 тыс. сотрудников АО «ФПК» приняли участие в следующих общесетевых социологических опросах:

- комплексное исследование мотивации и социально-психологического климата в трудовых коллективах;
- единый комплексный социологический опрос персонала;
- исследование внешней и внутренней клиенто-ориентированности ОАО «РЖД»;

- ежегодный мониторинг результатов реализации целевой Программы «Молодежь» ОАО «РЖД».

По итогам исследований индекс удовлетворенности работой в Компании остается на стабильно положительном уровне и составляет 64,3 пункта. Большинство сотрудников (61 %) заявляют о высокой приверженности Компании, желании работать в ней длительный срок (8 лет и более).