

Заинтересованные стороны	Механизмы взаимодействия	Ключевые каналы информирования
Органы государственной власти и общественные объединения	<ul style="list-style-type: none"> <li>Реализация соглашений о сотрудничестве в области перевозок пассажиров, багажа и грузов в поездах дальнего следования;</li> <li>совместное участие в имиджевых торжественных и деловых мероприятиях на федеральном и региональном уровне;</li> <li>ответы на запросы органов государственной власти</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Предоставление финансовой, статистической, экологической отчетности в регулирующие органы;</li> <li>публикация отчетности о деятельности Компании</li> </ul>
Деловые партнеры	<ul style="list-style-type: none"> <li>Договорные отношения;</li> <li>разработка и подписание соглашений о сотрудничестве;</li> <li>проведение регулярных рабочих встреч;</li> <li>совместные рабочие группы с российскими и иностранными партнерами по реализации проектов;</li> <li>участие в конференциях, форумах</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Размещение информации о деятельности Компании на корпоративном сайте и специализированных сайтах закупок;</li> <li>СМИ</li> </ul>
Клиенты и потребители	<ul style="list-style-type: none"> <li>Предоставление услуг по перевозке пассажиров;</li> <li>предоставление услуг питания в пути следования;</li> <li>исследование удовлетворенности пассажиров;</li> <li>проведение рекламных кампаний;</li> <li>информирование о деятельности Компании;</li> <li>проведение благотворительных акций;</li> <li>проведение волонтерских мероприятий</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Реализация каналов обратной связи: <ul style="list-style-type: none"> <li>анкетирование,</li> <li>единый информационно-справочный центр,</li> <li>обращение через мобильное приложение,</li> <li>сайт Компании;</li> </ul> </li> <li>публичная отчетность Компании</li> </ul>
СМИ и общественные организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>Подготовка и распространение пресс-релизов и других информационных материалов о деятельности АО «ФПК»;</li> <li>подготовка ответов на запросы журналистов;</li> <li>сопровождение журналистов при съемках на объектах инфраструктуры</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Сайт Компании;</li> <li>СМИ;</li> <li>отраслевые СМИ;</li> <li>социальные сети, Telegram-каналы;</li> <li>мероприятия для внешних аудиторий</li> </ul>
Учебные заведения	<ul style="list-style-type: none"> <li>Организация целевого приема студентов;</li> <li>профорientационная работа;</li> <li>предоставление льгот для детей сотрудников АО «ФПК»;</li> <li>проведение совместных научных и культурных мероприятий;</li> <li>участие сотрудников АО «ФПК» в деятельности учебных заведений</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Сайт Компании;</li> <li>СМИ;</li> <li>социальные сети Компании и непосредственно учебных заведений</li> </ul>
Субъекты социального партнерства	<ul style="list-style-type: none"> <li>Взаимодействие с отраслевыми профсоюзами в части обеспечения социальной защиты сотрудников и неработающих пенсионеров</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Совещания;</li> <li>корпоративные мероприятия;</li> <li>электронная почта</li> </ul>

## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

### Принципы корпоративной социальной ответственности

Компания стремится не только к поступательному развитию направлений своей деятельности и эффективному достижению производственных и финансовых показателей, но и к соответствию ведущим практикам устойчивого развития. В этих целях АО «ФПК» стабильно обеспечивает безопасность движения своих составов, высокую экологичность и качественное взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами, которое строится на взаимном доверии, уважении и добросовестном выполнении своих обязательств.

Главной целью Кадровой политики АО «ФПК» является развитие человеческого капитала Компании. Это достигается за счет:

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

Конкурентоспособность и качество предоставляемых услуг напрямую зависят от удовлетворенности сотрудников АО «ФПК» своей работой и их социальной защищенности. С учетом этого Компания ежегодно проводит опросы и исследования персонала, в которых принимают участие тысячи сотрудников.

АО «ФПК» обеспечивает достойные условия для персонала – конкурентоспособную заработную плату, расширенный социальный пакет, предоставление равных возможностей для трудоустройства и карьерного роста.

Еще один приоритет – экологическая безопасность, а именно: минимизация негативного воздействия на окружающую среду, забота о благополучии природной среды и здоровье людей. Компания реализует мероприятия инвестиционного, капитального и эксплуатационного характера: показатели эффективности достигаются за счет качественной модернизации составов, а также реконструкции очистных сооружений и вагонно-мечных комплексов.



## Персонал АО «ФПК»

АО «ФПК» проводит мотивирующую Кадровую политику, которая предусматривает выплату конкурентной заработной платы, а также социальные гарантии (добровольное медицинское страхование, корпоративные кредитные программы, пенсионные программы, санаторно-курортное оздоровление и др.).

Цель Кадровой политики – своевременное обеспечение Компании вовлеченным персоналом в нужном количестве, с необходимой квалификацией и по эффективной стоимости.

Принципы Кадровой политики:

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

АО «ФПК» приветствует равные возможности для всех.

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, обеспечении безопасных условий труда, запрете на рабский и детский труд.

Сохранение жизни и здоровья сотрудников – одна из главных задач Компании. Обеспечение безопасных условий труда на рабочем месте и на объектах железнодорожного транспорта, сохранение жизни и здоровья персонала являются приоритетными направлениями Кадровой политики АО «ФПК».

АО «ФПК» обеспечивает в соответствии с действующим законодательством 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.

## Структура персонала

# 54 576 человек

численность персонала Компании

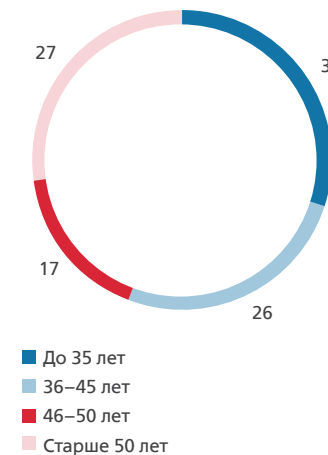
+6,4 % к 2021 году

На 31 декабря 2021 г. – 51 295 человек,  
на 31 декабря 2020 г. – 54 384 человека

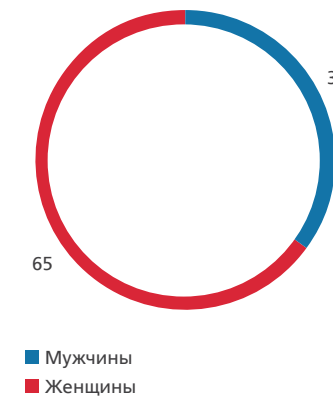
# 34,5 тыс. человек,

или 63 % сотрудников, заняты непосредственно обслуживанием пассажиров

Структура персонала по возрастному составу, %



Структура персонала по гендерному составу, %



Компания сохраняет баланс между молодыми и более опытными сотрудниками. Средний возраст сотрудников составляет 42 года. Молодежь в возрасте до 35 лет составляет 30 %. Большинство сотрудников (65 %) – женщины.

Структура персонала по уровню образования, %

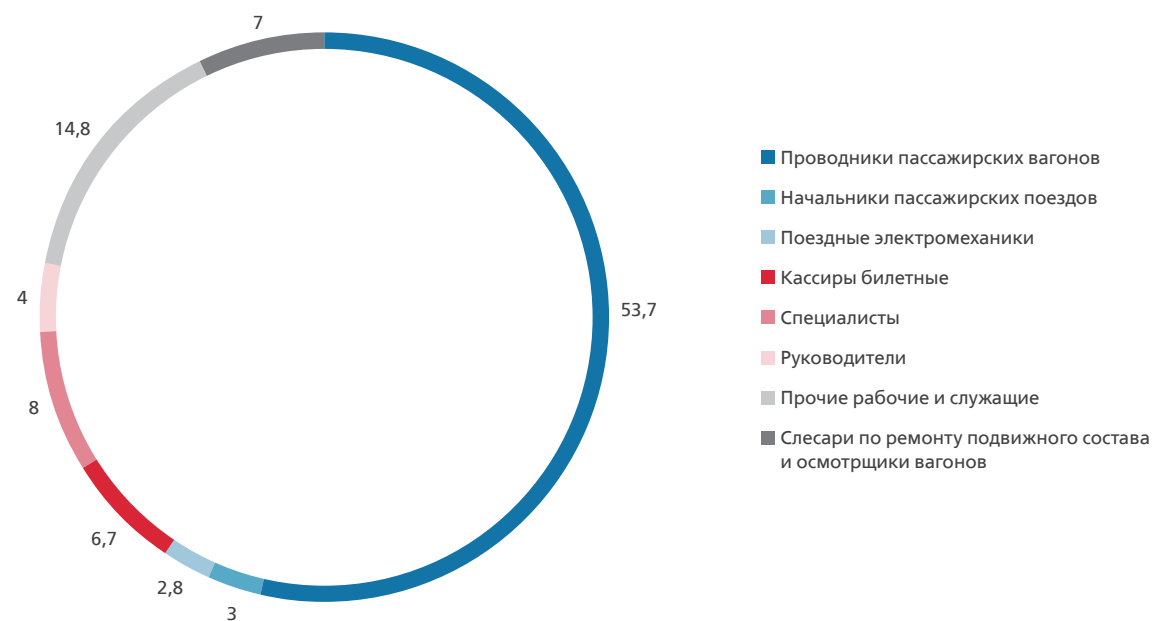


Доля сотрудников-женщин в Компании

1. Сегодня в АО «ФПК» трудится около 35,4 тыс. женщин, что составляет 65 % от общей численности. 75 % занимают рабочие профессии, 10 % – служащие, 8 % – специалисты и всего 7 % – руководители.
2. Доля женщин-руководителей:
  - за 12 месяцев 2020 года на руководящие должности назначены 24 женщины, в том числе: номенклатура ГД – четыре женщины из 24 (4 %), ФПКФ – 20 женщин из 60 (33 %);
  - за 12 месяцев 2021 года на руководящие должности назначены 17 женщин, в том числе: номенклатура ГД – четыре женщины из 46 (9 %), ФПКФ – 13 женщин из 61 (21 %);
  - за 12 месяцев 2022 года на руководящие должности назначены 24 женщины, в том числе: номенклатура ГД – три женщины (7 %), ФПКФ – 21 женщина (21 %).

С 2018 года в АО «ФПК» успешно действует Координационный совет по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин. На 2024 год установлена целевая доля женщин в составе кадрового резерва – не менее 40 %. В 2022 году запущен проект «Перспектива»: талантливые женщины Компании с техническим образованием принимают участие в решении стратегических задач.

Структура персонала по должностям/профессиям, %



Текущность кадров за 12 месяцев 2022 года составила 15,5 % (на 0,8 % ниже, чем за аналогичный период 2021 года).

Основные причины текучести:

- неудовлетворенность характером работы (25,4 %);
- неудовлетворенность уровнем заработной платы (12,8 %);
- отдаленность места жительства (12,4 %);
- неудовлетворенность условиями труда (7,3 %).

В целях сохранения персонала проводится работа по совершенствованию применения методов материальной и нематериальной мотивации сотрудников. Разработан порядок проведения комплексных программ

## Подбор персонала

В целях принятия эффективных управленческих решений при подборе кандидатов на вакантные должности, формировании кадрового резерва, ротации и направлении сотрудников на обучение используются различные оценочные инструменты: тесты способностей, личностные опросники, структурированное интервью по компетенциям.

В 2022 году оценку корпоративных компетенций прошли более 23 тыс. человек, 89 % из которых – персонал сферы обслуживания пассажиров.

оздоровления персонала, установлены ежемесячные региональные компенсационные надбавки для основного персонала Компании. Реализация Программы по сохранению персонала поездных бригад на 2022 год обеспечила снижение оттока постоянного контингента проводников пассажирских вагонов в 2022 году на 13 % по отношению к 2021 году.

С 2022 года в АО «ФПК» применяется Методика укомплектования поездных бригад в течение календарного года с учетом динамики роста и падения объема пассажирских перевозок. Благодаря этому в прошлом году прирост постоянного контингента проводников пассажирских вагонов составил 3 тыс. человек.

Оценку компетенций также прошли более 300 руководителей тактического уровня. По результатам оценки руководители получили обратную связь и рекомендации по развитию. Особое внимание было уделено развитию управленческих компетенций и навыкам эффективной коммуникации.

Для развития потенциала руководящего состава, обеспечения кадровой защищенности и удержания эффективных руководителей в Компании организована работа Кадрового комитета. По ее итогам определяются

наиболее эффективные и перспективные кандидаты (на основе оценки их профессионального опыта, выполнения индивидуального плана развития, активности в корпоративных компетенциях) для определения стратегии удержания/перемещения, принимаются решения

о направлении на обучение, выбираются программы развития ключевых компетенций, в том числе кандидатам предоставляется обратная связь «о зонах развития».

## Обучение и развитие персонала

**>17** тыс. сотрудников

прошли обучение в 2022 году  
(32,5 % от общей численности персонала)

Показатели системы обучения персонала

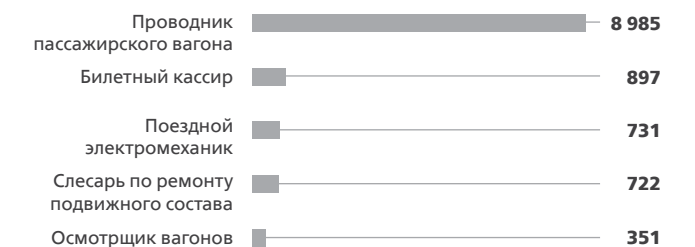
Показатель	2018	2019	2020	2021	2022
Общее количество обученных, человек	19 008	17 601	14 327	16 651	17 728
Доля прошедших обучение в Центре развития персонала АО «ФПК», %	62,7	62,4	58,0	61,0	60,0
Бюджет, млн руб.	118,2	196,6	112,8	134,2	164,2

Процесс обучения персонала в разбивке по образовательным центрам, человек



2022 год стал для АО «ФПК» началом преобразований в комплексном подходе к обучению персонала. Потребность филиалов в подготовке персонала ежегодно возрастает.

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



За отчетный год массовым профессиям рабочих и служащих обучено более 6,5 тыс. человек и более 11 тыс. человек повысили свою квалификацию. Основной площадкой обучения сотрудников массовых профессий является Центр развития персонала АО «ФПК».



В рамках развития корпоративных компетенций фронт-лайн-персонала акцент сделан на повышение качества взаимодействия с клиентами, особое внимание уделяется обслуживанию организованных групп детей и мало-мобильных пассажиров. Так, в 2022 году психологи структурных подразделений филиалов АО «ФПК» провели более 3 тыс. семинаров-тренингов с участием более 39 тыс. сотрудников без отрыва от их основной деятельности. Ежегодно пополняется методическая база: разработаны новые программы тренингов, в том числе с учетом их адаптации под онлайн-формат.

В рамках развития корпоративной культуры и формирования навыков делового общения более 500 нарядчиков и инструкторов поездных бригад прошли обучение по кастомизированной программе. Обучение включало в себя выполнение практических заданий и решение кейсов, тренировку коммуникативных навыков с помощью диалогового тренажера.

19 августа 2022 г. состоялось заседание Научно-технического совета АО «ФПК» на тему «Развитие кадрового потенциала АО «ФПК», в рамках которого была представлена концепция «Эволюция обучения сотрудников поездных бригад АО «ФПК». В основе концепции эволюции обучения лежат ориентированное на практику обучение, единый подход к оценке уровня профессиональных знаний и постепенный перевод обучения всех работников поездных бригад на базу Центра развития персонала АО «ФПК». Концепция включает в себя два этапа:

- первый этап – начиная с 2023 года обучение начальников пассажирских поездов будет осуществляться только на базе лицензированных кабинетов АО «ФПК»;
- второй этап – обучение в 2024 году проводников пассажирских вагонов на базе лицензированных кабинетов АО «ФПК».

В соответствии с профессиональным стандартом разработана и утверждена модель профессиональных компетенций поездного электромеханика, а также порядок ее применения в оценке персонала. Для оценки знаний сотрудников составлены тесты по сквозным и профессиональным компетенциям. Все тестовые задания прошли экспертизу, были апробированы в группах повышения квалификации поездных электромехаников и размещены в Системе дистанционного обучения материнской компании.

С 1 сентября 2022 г. в филиалах АО «ФПК» проводится оценка компетенций поездных электромехаников.

Для развития профессиональных компетенций в области обеспечения безопасности движения поездов и надежности технических средств разработаны и утверждены Требования к уровню образования поездных электромехаников АО «ФПК».

Вместе с тем в этом году организована работа по созданию модели профессиональных компетенций по профессии «проводник пассажирского вагона». В рамках разработки данной модели определены структура профессиональных компетенций и требования к уровню развития компетенций, разработаны поведенческие индикаторы, сформирована база тестовых заданий для проведения оценки.

Продолжена работа по развитию Системы дистанционного обучения. В 2022 году размещен электронный контент для 19 программ обучения персонала, 13 электронных курсов, в том числе шесть открытых электронных курсов, созданы 27 проверочных тестов для проведения инструктажей и 177 проверочных тестов для начальников пассажирского поезда, проводников пассажирского вагона, поездных электромехаников в рамках технической учебы. В Системе дистанционного обучения прошли повышение квалификации 4 152 сотрудника Компании.

### Повышение квалификации руководителей, специалистов и служащих

В 2022 году общий охват руководителей и специалистов Компании обязательным профессионально-техническим и управленческим обучением составил 2 427 человек.

План обучения руководителей и специалистов 2022 года выполнен на **187,7 %**.

Обучение персонала в 2022 году по уровню должностей, человек



# 164,2

млн руб.

расходы на подготовку кадров и выплаты, связанные с ней

В рамках реализации Стратегии цифровой трансформации АО «ФПК» до 2024 года в целях адаптации персонала к новым условиям цифровой культуры разработан перспективный план обучения по развитию цифровых навыков у руководителей, специалистов и служащих АО «ФПК» на 2022–2024 годы. В 2022 году охват обучения по данному направлению составил 20 % от списочной численности.

## Молодежная политика

Более 16 тыс. сотрудников, или 30 % от общей численности Компании, – молодые люди в возрасте до 35 лет. Из них доля рабочих составляет 80 %, служащих – 8 %, специалистов – 8 %, руководителей – 4 %. При этом доля молодых руководителей от общего числа руководящего состава Компании составляет 16 %.

«Для решения задач, закрепленных в Стратегии развития АО «ФПК», Компании необходимы молодые инициативные, инновационно мыслящие работники».

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

Основные задачи и направления развития Молодежной политики Компании определяет целевая программа «Молодежь АО «ФПК» (2021–2025 годы)». Для ее реализации в Компании созданы 77 советов 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;

### Целевая подготовка кадров

Для обеспечения АО «ФПК» высококвалифицированным персоналом проводится работа по подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием на условиях целевого обучения.

В 2022 году количество студентов, обучающихся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, составило 136 человек, в том числе 58 человек на очной форме обучения и 78 человек на заочной форме обучения.

Целевое обучение проводится в девяти университетских комплексах железнодорожного транспорта.

- 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.

В 2022 году в рамках XIV Слета молодежи материнской компании при участии молодых сотрудников АО «ФПК» разработан Манифест молодежи, утвержденный генеральным директором – председателем правления материнской компании. Манифест определяет общие цели, принципы, ценности и традиции молодежи российской транспортной отрасли.

Таким образом, работа с молодежью носит системный характер, следует принципам молодежной политики материнской компании и охватывает шесть направлений деятельности.

## Ключевые проекты по направлениям целевой программы «Молодежь АО «ФПК»



### 1. Развитие системы адаптации и закрепления молодежи в Компании

- В рамках развития адаптационного чат-бота «Проводник» разработан принципиально новый адаптационный сценарий с обновленным графическим дизайном, медиафрагментами и элементами геймификации.
- Разработан и опубликован новый формат электронных адаптационных курсов с учетом специфики и организационной структуры аппарата управления и филиалов АО «ФПК».
- Разработана концепция проекта «Добро пожаловать в АО «ФПК», который включает в себя ежегодное проведение Единых дней адаптации в филиалах АО «ФПК», актуализацию адаптационных курсов филиалов и обновление сценариев адаптационных чат-ботов филиалов в соответствии с обновленным форматом.

### 2. Повышение уровня вовлеченности молодежи

- Система информирования в социальной сети «ВКонтакте», мессенджере Telegram и цифровых каналах (электронная рассылка) охватывает более 12 тыс. сотрудников и направлена на повышение уровня знаний персонала о ключевых событиях из жизни Компании, а также мотивацию молодежи к участию в холдинговых и федеральных конкурсах в целях профессионального и личностного развития.
- На регулярной основе проводятся рабочие встречи с советами молодежи, активной молодежью и молодыми специалистами Компании по вопросам карьерного развития, реализации Молодежной политики в АО «ФПК» и другим актуальным для молодежи Компании темам.

### 3. Поддержание условий для непрерывного и всестороннего развития молодежи

- Сотрудники АО «ФПК» ежегодно принимают участие в холдинговых и федеральных проектах, достойно представляя Компанию в бизнес-сообществе.
- Победы 2022 года: в конкурсе социальных грантов «Проводники хороших дел», интеллектуальной игре «Мозгобойня» на Уральской железной дороге, корпоративной лиге «Что.Где.Когда.» на Горьковской железной дороге, Всероссийском конкурсе волонтеров материнской компании на Западно-Сибирской железной дороге, а также в XIX Всероссийском конкурсе молодежных проектов и проектов в сфере образования, направленных на социально-экономическое развитие российских территорий в рамках ПМЭФ-2022.
- Принято участие в 2022 году (финалисты): в XI общесетевой Викторине на знание Правил технической эксплуатации железных дорог Российской Федерации, грантовом конкурсе X Форума рабочей молодежи и Всероссийском конкурсе по отбору лучших региональных природоохранных практик «Надежный партнер – Экология».
- Помимо конкурсных проектов, в 2022 году молодые сотрудники АО «ФПК» приняли участие в развивающих мероприятиях:
  - «Культура управлять» и мастер-классы проекта «Знания»live.;
  - «Управляй карьерой», «Принципы эффективного взаимодействия», «Основы SMM» и другие мероприятия от Управления персонала и социального развития АО «ФПК». В частности, записи мастер-классов, направленных на развитие добровольческого сообщества, собрали 2 460 просмотров в сообществе «ФПК.ТУТ» в социальной сети «ВКонтакте»;
  - программы повышения квалификации от Центра развития персонала АО «ФПК».

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

2022 год в АО «ФПК» объявлен Годом корпоративного волонтерства.

- В 2022 году более 1,5 тыс. сотрудников приняли участие в добровольческих акциях либо реализовали собственные волонтерские инициативы по направлениям: социальное волонтерство, экологическое волонтерство, здоровый образ жизни, безопасность на железнодорожном транспорте.
- Самой масштабной и объединяющей стала акция «Поддержим наших!» по сбору и транспортировке гуманитарной помощи багажными вагонами АО «ФПК». В акции приняли участие предприятия холдинга материнской компании, Российский Красный Крест,

Общероссийский народный фронт, а также общественная палата Красноярского края и города Красноярска, а связующим звеном стали люди и поезда АО «ФПК». Гуманитарная помощь в объеме 52 т прибыла в Ростов и была направлена жителям присоединенных территорий Российской Федерации.

- В 2022 году в ежегодном конкурсе волонтерских проектов, улучшающих жизнь людей в городах присутствия Компании, «#ТыЯВолонтерФПК» приняли участие более 200 сотрудников. В тройку победителей по решению конкурсной комиссии вошли экологический проект Приволжского филиала, проект по зооволонтерству и социально-образовательный проект Горьковского филиала АО «ФПК».
- Одним из важных, доступных и популярных видов добровольческой деятельности сотрудников Компании стало эковолонтерство. Волонтеры АО «ФПК» приняли участие в экологических акциях «Час Земли» и «День без автомобиля».
- Традиционно в течение года сотрудники Компании реализовывали собственные добровольческие инициативы, помогали подшефным детским домам и интернатам, а также принимали участие в проектах БФ «Почет», волонтерских, донорских, социальных и государственных организаций своих регионов.
- Помимо волонтерской деятельности, молодежь развивалась в здоровом образе жизни и спорте: участвовала в марафоне «Неделя ЗОЖ» в материнской компании, онлайн-флешмобах #БудьВРесурсеГТРК и #ВСЕзаЗОЖ, забеге «Достигая цели», велопробеге, побеждала в общесетевых соревнованиях по плаванию, перетягиванию каната, баскетболу и бильярду.
- В 2022 году было много возможностей проявить гражданскую позицию. Молодые сотрудники АО «ФПК» помогали семьям железнодорожников, ветеранам войны и труда, организовывали поздравления ко Дню Победы, Дню Железнодорожника, Дню пожилого человека, Дню проводника.

### 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 инновационных проектов «Новое звено». Выстроена системная работа по популяризации конкурса и подготовке участников.
- В 2022 году проект сотрудника Уральского филиала АО «ФПК» «Прибор для запуска подвагонных генераторов при разряженной АБ» прошел в финал конкурса молодежных проектов «Новое звено» и был принят к реализации в Компании в 2023 году.
- В течение года 21 молодой сотрудник Компании внес рационализаторские предложения на платформе «4И».
- Молодой сотрудник Уральского филиала АО «ФПК» стал победителем смотра-конкурса изобретений и рационализаторских предложений «Идея АО «ФПК» – 2022».



**6. Развитие внутрихолдингового, межотраслевого и международного молодежного сотрудничества**

Создание прочных горизонтальных связей между молодыми сотрудниками – залог эффективной и безопасной работы Компании, материнской компании, страны. В 2022 году молодежь АО «ФПК» приняла участие:

- в XIV Слете молодежи материнской компании, который проходил с 26 сентября по 2 ноября в Ногинске при участии промышленных лидеров страны и зарубежных партнеров материнской компании;
- III Форуме волонтеров материнской компании, который проходил с 30 ноября по 6 декабря в Москве;
- холдинговых, общесетевых мероприятиях материнской компании.

**Формирование студенческих отрядов проводников**

Одной из основных задач в обеспечении массовых пассажирских перевозок является укомплектованность сотрудниками поездных бригад.

АО «ФПК» на протяжении 12 лет взаимодействует с Молодежной общероссийской общественной организацией «Российские студенческие отряды». За этот период в компанию было трудоустроено более 60 000 бойцов студенческих отрядов из 585 учебных заведений и 70 регионов России. Развитие движения студенческих отрядов – одно из ключевых направлений системной работы с молодежью в АО «ФПК».

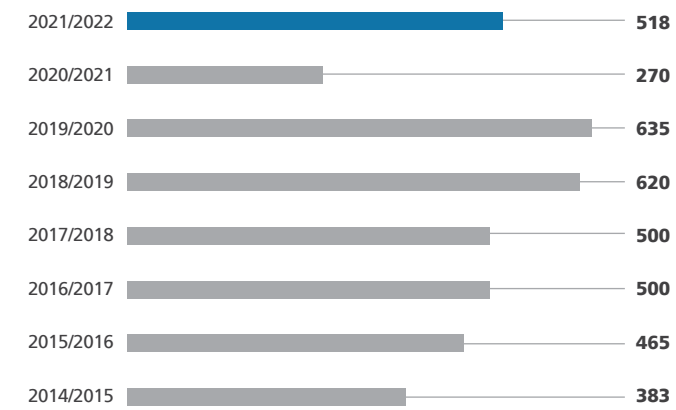
Ежегодно, начиная с 2010 года, АО «ФПК» привлекает студентов для работы проводниками пассажирских вагонов в структурных подразделениях филиалов в период зимних и летних пассажирских перевозок, что позволяет снижать нагрузку с основного штата сотрудников поездных бригад.

В 2022 году более 7 тыс. участников студенческих отрядов проводников работали в период пиковых пассажирских перевозок, в том числе 518 человек – в зимний период 2021/2022 года, 6 838 человек – в летний период.

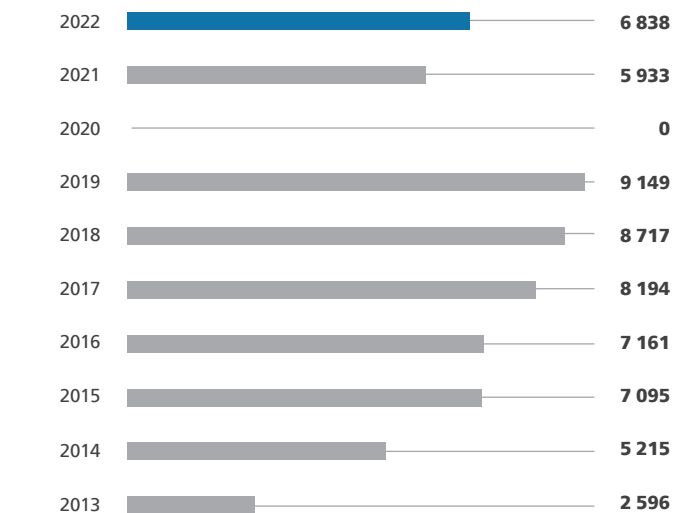
В 2022 году совместно с «Российскими студенческими отрядами» проведен ряд мероприятий: торжественное открытие Всероссийских трудовых проектов студенческих отрядов проводников, флешмоб, Всероссийский слет студенческих отрядов проводников и конкурс профессионального мастерства приуроченный ко дню железнодорожника.

Впервые в 2022 году прошел Всероссийский конкурс лучших практик трудоустройства молодежи, организованный Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. АО «ФПК» заняло первое место в номинации «Лучшие практики взаимодействия с работодателем, образовательными организациями и центрами занятости населения».

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



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



**Система оплаты труда и мотивации сотрудников**

**67 451** руб.

составила средняя заработная плата сотрудников всех видов деятельности АО «ФПК» в 2022 году

+28,5 % к 2021 году

**1 128,7** млн руб.

составили выплаты за непрерывную трудовую деятельность в виде вознаграждения за преданность Компании

В Компании выстроена и эффективно работает Система материальной мотивации сотрудников. Широкий набор социальных выплат сотрудникам предусмотрен положениями Коллективного договора. 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. В настоящее время АО «ФПК» активно работает в направлении цифровизации Системы нематериальной мотивации, внедряя геймифицированные процессы поощрения за трудовые заслуги. В 2023 году в качестве пилотного проекта АО «ФПК» на одном из предприятий запустило работу корпоративного магазина, в котором сотрудники могут обменять накопленные ими бонусы на товары и услуги.





По итогам работы в 2022 году средняя заработная плата сотрудников всех видов деятельности АО «ФПК» составила 67 451 руб. К уровню 2021 года заработная плата выросла на 28,5 %, реальная заработная плата выросла на 12,9%.

В соответствии с Коллективным договором АО «ФПК» на 2020–2022 годы заработная плата сотрудников в 2022 году была проиндексирована на 4,2 % с 1 марта 2022 г., на 5 % – с 1 мая 2022 г., на 5 % – с 1 августа 2022 г. Также осуществляются все мотивационные выплаты, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников филиалов АО «ФПК», их структурных подразделений, утвержденным распоряжением АО «ФПК» от 12 октября 2017 г. № 961р и Концепцией целевой мотивации работников филиалов АО «ФПК», Вагонного участка центрального направления – структурного подразделения АО «ФПК», утвержденной распоряжением АО «ФПК» от 29 декабря 2017 г. № 1305р.

Зарплата в сравнении с 2021 годом в разрезе ведущих профессий

Наименование должности/профессии	Размер заработной платы, руб.	Рост/снижение, %
Начальник пассажирского поезда	115 139	28,7 ↑
Проводник пассажирского вагона	59 127	34,5 ↑
Поездной электромеханик	71 155	32,4 ↑
Слесарь по ремонту подвижного состава	53 772	20,7 ↑
Осмотрщик-ремонтник вагонов	65 993	18,2 ↑
Кассир билетный	49 152	18,0 ↑
Мастер участка деповского ремонта	94 929	22,3 ↑

## Социальная политика

### Социальное обеспечение сотрудников

Социальная политика Компании направлена:

- на повышение привлекательности АО «ФПК» как работодателя;
- привлечение и адаптацию молодых и высокопрофессиональных специалистов;
- повышение лояльности сотрудников;
- повышение эффективности социальных расходов;
- поддержание социальной стабильности в трудовых коллективах.

Компания осуществляет выплаты сотрудникам за непрерывную трудовую деятельность (вознаграждение за преданность Компании), а также выплату стимулирующих надбавок.

Выплаты за непрерывную трудовую деятельность в виде вознаграждения за преданность Компании составили 1 128,7 млн руб.

Размеры выплат за достижение высокого уровня профессионального мастерства:

- персональный оклад (в среднем на одного сотрудника) – 32 036 руб. (589 проводников пассажирских вагонов и поездных электромехаников);
- надбавка за профессиональное мастерство (в среднем на одного сотрудника) – 3 134 руб. (5 187 человек);
- надбавки за присвоенное классное звание (в среднем на одного сотрудника) – 4 359 руб. (6 932 человека).

В 2022 году подписан новый Коллективный договор АО «ФПК» на 2023–2025 годы.

В новом Коллективном договоре не только сохранены все традиционные для железнодорожников льготы, но и пересмотрен размер выплат с учетом экономической ситуации.

Также увеличены следующие выплаты:

- размер материальной помощи родителям при рождении каждого ребенка: в 2023 году – 5 775 руб., в 2024 году – 6 050 руб., в 2025 году – 6 300 руб.;
- размер ежемесячного пособия сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста: в 2023 году – 2 888 руб., в 2024 году – 3 025 руб., в 2025 году – 3 150 руб.;

- размер получаемой через БФ «Почет» поддержки неработающих пенсионеров, имеющих государственные награды, установлен в размере 10 тыс. руб. в месяц.

В 2022 году индивидуальный социальный пакет на одного сотрудника АО «ФПК» составил 58,5 тыс. руб., социальный пакет неработающего пенсионера АО «ФПК» – 5,5 тыс. руб.

## Награды

В течение 2022 года за достигнутые трудовые успехи и добросовестный труд наградами отмечены 2 358 сотрудников АО «ФПК», в том числе:

- государственными наградами Российской Федерации – три человека;
- наградами Министерства транспорта Российской Федерации – 98 человек;

- наградами материнской компании – 1 006 человек;
- наградами АО «ФПК» – 1 251 человек.

За проявленный профессионализм при выполнении особо важного производственного задания поощрено 6 215 сотрудников.



## Жилищная политика

В соответствии с Коллективным договором ежемесячно 379 сотрудников АО «ФПК» получают субсидию на уплату процентов по ипотечным кредитам.

За 2022 год выдано пять субсидируемых ипотечных кредитов сотрудникам АО «ФПК», состоящим на учете для получения корпоративной поддержки при приобретении (строительстве) жилых помещений в собственность, 19 сотрудников Компании получили безвозмездные субсидии, в том числе 14 сотрудников – при рождении у них детей в период выплаты задолженности по приобретенному жилью.

Компенсацию расходов по найму жилого помещения, не являющегося собственностью АО «ФПК»,

предусмотренную Положением о формировании и использовании специализированного жилищного фонда АО «ФПК», за 2022 год получили 149 сотрудников, в том числе четыре сотрудника Северо-Западного филиала и 12 сотрудников Восточно-Сибирского филиала в целях соблюдения трудовых прав и гарантий сотрудников в связи со структурными преобразованиями, шесть сотрудников Вагонного участка Адлер в целях привлечения на работу высококвалифицированных специалистов и организации процесса с учетом его особого статуса в обеспечении стратегически важного направления пассажирских перевозок. Всего на реализацию Жилищной политики за отчетный период израсходовано 40,7 млн руб., в том числе на выплаты безвозмездной субсидии – 17,2 млн руб.

## Санаторно-курортное оздоровление

В 2022 году

# 3 388

оздоровительных путевок

реализовано на сумму 110,8 млн руб.

# 1 448

путевок

выделено детям сотрудников

+13,5 % к 2021 году

В Компании действует Программа по оздоровлению персонала, которая направлена на создание условий для полноценного отдыха и лечения.

С 2022 года в АО «ФПК» внедрено на постоянной основе новое направление – комплексное профилактическое лечение сотрудников поездных бригад. Всего на санаторно-курортное лечение сотрудников, членов их семей и неработающих пенсионеров в 2022 году было выделено 3 388 путевок на сумму 110,8 млн руб., из них на оздоровление сотрудников по комплексным программам приходится 1 549 путевок на сумму 35,1 млн руб., что составляет 46 % от общего количества выделенных путевок.

В 2022 году АО «ФПК» заняло третье место в конкурсе «Инвестиции в развитие здоровой страны. Лучшие корпоративные практики – 2022» (организован Ассоциацией оздоровительного туризма и корпоративного здоровья) в номинации «Развитие оздоровительной культуры» с проектом «Оздоровление работников поездных

бригад по краткосрочным профилактическим программам». Среди номинантов и победителей конкурса отмечены проекты компаний «Газпром нефть», «АЛРОСА», «Северсталь», «Росатом» и др. Оздоровление сотрудников по краткосрочным программам реализуется в АО «ФПК» с 2021 года. Сегодня оздоровительные программы реализуются по таким направлениям, как лечение опорно-двигательной системы, «Антиковид», «Легкое дыхание», «Здоровая спина», «Женское здоровье».

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 2022 году выделено 1 448 путевок детям сотрудников (+13,5 % к аналогичному периоду 2021 года), из них 1 106 шт. – в детские оздоровительные учреждения Дирекция социальной сферы – филиалов материнской компании, 342 шт. – в прочие детские оздоровительные учреждения.

## Забота о профессиональном здоровье

Сохранение профессионального здоровья персонала было и остается важной задачей Компании. С 2014 года реализуется проект «Управление здоровьем», в рамках которого в 15 структурных подразделениях филиалов организованы комнаты психологической разгрузки. Специализированное оборудование для диагностики и коррекции психоэмоционального состояния сотрудников позволяет быстро и эффективно восстановить работоспособность, снять эмоциональное напряжение,

обучить навыкам саморегуляции и управления стрессом. В 2022 году более 3 тыс. сотрудников посетили комнаты психологической разгрузки.

В 75 % случаев сотрудники отмечают улучшение эмоционального состояния, каждый третий сотрудник восстанавливает работоспособность до оптимального уровня после прохождения курса восстановительных мероприятий в комнате психологической разгрузки.

## Корпоративная пенсионная система

Корпоративная пенсия включена в социальный пакет сотрудника Компании.

Более 16 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.

# 429,1

млн руб.

затраты на негосударственное пенсионное обеспечение сотрудников АО «ФПК» в 2022 году

За 2022 год затраты на негосударственное пенсионное обеспечение сотрудников АО «ФПК» составили 429,1 млн руб.

## Социальная поддержка неработающих пенсионеров АО «ФПК»

Компания оказывает широкую поддержку своим ветеранам.

В настоящее время на учете состоят более 51 тыс. неработающих пенсионеров.

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

Неработающим пенсионерам, проработавшим в Компании более 20 лет, производится оплата изготовления и ремонта зубных протезов, оказывается высокотехнологичная медицинская помощь в учреждениях здравоохранения материнской компании,

# 281,6

млн руб.

расходы Компании на социальную поддержку неработающих пенсионеров в 2022 году

предоставляется право бесплатного проезда в поездах пригородного сообщения и дальнего следования, обеспечивается санаторно-курортное оздоровление.

Расходы Компании на социальную поддержку неработающих пенсионеров за отчетный период составили 281,6 млн руб.



## Социальная поддержка мобилизованных сотрудников АО «ФПК» и членов их семей

С целью оказания мер социальной поддержки сотрудников 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».

Руководством Компании совместно с БФ «Почет» был организован сбор денежных средств на фандрайзинговой платформе «Поможем вместе» в рамках

благотворительной акции «Воинский долг» для мобилизованных сотрудников АО «ФПК», в котором приняли участие более 3 тыс. сотрудников.

Общая сумма средств, собранных на оказание материальной поддержки мобилизованным сотрудникам и их семьям, составила 5,8 млн руб.

Так, в 2022 году была оказана материальная помощь 85 мобилизованным сотрудникам АО «ФПК» в размере 4,3 млн руб. и их 70 несовершеннолетним детям в размере 1,4 млн руб.

## Развитие женского лидерства

В АО «ФПК» с 2018 года успешно действует Координационный совет по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин (далее – Совет).

Основной приоритет в работе Совета – раскрытие лидерского потенциала, компетенций и навыков женщин – сотрудников Компании.

Задачи и функции Совета:

- раскрытие и развитие лидерского потенциала, компетенций и навыков, которые необходимы современному человеку, чтобы быть успешным;
- рассмотрение вопросов и предложений, связанных с расширением возможностей в области стимулирования и мотивации труда женщин, социальной и кадровой политики;
- использование практик, которые помогут сохранить физическое, психологическое здоровье, соблюдать баланс между личной жизнью и профессиональной деятельностью;

- рассмотрение вопросов, направленных на имидж и этикет современной женщины;
- раскрытие профессионального и личного потенциала женщин и усиление роли женщин в решении значимых социально-экономических задач Компании;
- рассмотрение вопросов развития женского лидерства, менторские программы, целевые развивающие программы для женщин;
- изучение программ, посвященных роли эмоций в процессе взаимодействия между людьми;
- развитие коммуникативной грамотности и клиентоориентированной компетентности;
- осуществление контроля профессионального развития и дальнейшего карьерного роста женщин, включенных в списки кадрового резерва на руководящие должности номенклатуры Генерального директора АО «ФПК» и начальников филиалов АО «ФПК».

## 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.

По результатам Единого опроса вовлеченности персонала АО «ФПК» в 2022 году отмечается положительная динамика по многим показателям, что говорит об эффективности принимаемых по итогам опросов мер. Сотрудники в наибольшей степени удовлетворены системой информирования (92 %), взаимодействием

с непосредственным руководителем (90 %) и соблюдением этических норм (89 %). Своим мнением поделились более 19,5 тыс. сотрудников Компании всех категорий должностей.

Участниками исследования становятся не только штатные сотрудники, но и студенты, принимаемые на период массовых летних перевозок. Так, уровень удовлетворенности студентов работой в Компании в 2022 году вырос на 6 % по отношению к уровню 2021 года и составил 76 % (опрос проводился среди 4,6 тыс. студентов).

## Развитие цифровых сервисов для сотрудников

В октябре 2022 года Компания приступила к реализации проекта по разработке корпоративного портала для сотрудников – «ФПК ИНФО». Каждый сотрудник вне зависимости от его местоположения получит возможность быть в курсе актуальных новостей, в «едином окне»

получать необходимую информацию о своем доходе, отпуске, льготах, пенсии, сможет заказывать различные справки и копии документов, заниматься самообразованием, а также управлять своей карьерой.



## Кодекс деловой этики

С целью закрепления единых корпоративных ценностей, норм и правил поведения персонала, направленных на обеспечение понимания сотрудниками своей роли в реализации миссии Компании, повышение прибыльности, успешности и эффективности деятельности, решением

Совета директоров в 2015 году утвержден Кодекс деловой этики АО «ФПК». Определенные в нем основные этические принципы обязательны для всех сотрудников Компании.

### Основные этические принципы АО «ФПК»<sup>1</sup>

1

#### Ставить на первое место человека

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

2

#### Работать на совесть

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

3

#### Гордиться званием сотрудника АО «ФПК»

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

4

#### Воспринимать себя частью целого

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

5

#### Опирайтесь на мастерство

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

6

#### Ориентироваться на результат

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

7

#### Принимать взвешенные решения

Понимая, что наши решения могут коснуться интересов многих граждан и организаций, мы принимаем только взвешенные решения. Все решения мы принимаем, руководствуясь принципом приоритета безопасности и минимизации рисков, а также экономической целесообразности и соблюдения коммерческих интересов АО «ФПК»

8

#### Соблюдать коммерческие интересы АО «ФПК»

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

9

#### Быть лидером

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

10

#### Стремиться к новому

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

Для выстраивания системной работы, в том числе для контроля за исполнением сотрудниками положений Кодекса деловой этики АО «ФПК», назначены уполномоченный по вопросам деловой этики в АО «ФПК» и ответственные по вопросам деловой этики в филиалах Компании, а также сформированы комиссии по вопросам деловой этики на уровне как аппарата управления АО «ФПК», так и филиалов Компании.

На постоянной основе осуществляется мониторинг нарушений сотрудниками норм и правил, установленных Кодексом деловой этики АО «ФПК». В целях совершенствования работы по внедрению норм деловой этики в повседневную деятельность сотрудников филиалов АО «ФПК» и их структурных подразделений разработан и утвержден Порядок организации работы ответственного по вопросам деловой этики в филиале АО «ФПК».

## Обеспечение профессионального здоровья и безопасности труда

Компания руководствуется принципом постоянного совершенствования деятельности в области охраны труда и стремится к предотвращению травматизма на производстве.

В структурных подразделениях филиалов АО «ФПК» насчитывается 21 382 рабочих места, включая 1 672 места с вредными условиями труда (или 7,8 % от общего количества рабочих мест Компании), на которых трудятся 3 979 сотрудников.

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», утвержденное распоряжением АО «ФПК» от 16 марта 2022 г. № 202р.

По итогам работы за 12 месяцев 2022 года принято к учету 33 несчастных случая, по результатам расследования которых установлена смешанная ответственность работодателя и сотрудника, из них пять случаев допущено в годы, предшествующие отчетному (с 2019 по 2021 год). Также принято к учету 15 случаев травмирования сотрудников, по результатам расследования которых вина работодателя не установлена.

В 2022 году, как и в 2021 году, в АО «ФПК» не зарегистрированы случаи смертельного травмирования сотрудников на производстве. По всем случаям травматизма

# 771,26

 млн руб.

затрачено на мероприятия по охране труда в 2022 году

на производстве в Компании проводится профилактическая работа в целях предотвращения в дальнейшем травмирования сотрудников.

На мероприятия по охране труда в АО «ФПК» в 2022 году затрачено 771,26 млн руб., что составляет 1,3 % от общей суммы эксплуатационных расходов.

Условия Коллективного договора АО «ФПК» выполнены, на мероприятия по охране труда, без учета затрат на специальные средства индивидуальной защиты, израсходовано 496,41 млн руб., или 0,8 % от общей суммы эксплуатационных расходов, их них:

- на предупреждение производственного травматизма, вывод сотрудников из опасных зон и внедрение технических средств – 324,18 млн руб.;
- улучшение условий труда – 172,23 млн руб.

За 2022 год проведены работы по улучшению условий труда на 890 рабочих местах, на которых работают 1 898 человек.

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