

* Корпоративная этика

Корпоративная этика в ОАО «РЖД» регулируется Кодексом деловой этики.

Кодекс деловой этики — это специальный документ, утвержденный советом директоров ОАО «РЖД» и направленный на укрепление корпоративного духа и идентичности в компании.

В нем определены:

- * правила и нормы поведения в компании во взаимоотношениях с акционером, инвесторами, потребителями, поставщиками, дочерними и зависимыми обществами.

Этические принципы

Этические принципы ОАО «РЖД» представляют собой свод повседневных правил, следуя которым работники ОАО «РЖД» реализуют на практике требования корпоративных компетенций.

Основные этические принципы:

- * **работать на совесть** (Это значит точно и старательно выполнять свои служебные обязанности, выполнять принятые планы и т.д)
- * **гордиться званием работника ОАО «РЖД»**. (Каждый из нас должен помнить, что нам выпала честь работать в ОАО «РЖД» с уникальной историей, богатыми традициями и масштабными планами)
- * **опираться на мастерство**. (Перенимать накопленный поколениями опыт, творчески использовать его в работе для достижения результата и т.д)
- * **ориентироваться на результат** (Следуя этому принципу, мы помним, что результаты хорошей работы всегда конкретны и проявляются в увеличении прибыли ОАО «РЖД», реализации новых проектов, удовлетворенности клиентов, доверии людей)
- * **воспринимать себя частью целого** (честно относиться

- * **ставить на первое место человека.**
- * **быть лидером** (является лидером российского бизнеса, и, под- держивая его репутацию, работники должны поступать по-лидерски: вести за собой, не бояться перемен, служить примером коллегам, подчиненным и тем, кто не является работником ОАО «РЖД»)
- * **стремиться к новому** (находить возможности для достижения более эффективного результата, внедрения инноваций, получения новых знаний, профессионального и личностного саморазвития.)
- * **принимать взвешенные решения.**

Соблюдение конфиденциальности

Должностные лица и работники не вправе разглашать информацию:

- * составляющую коммерческую тайну, или использовать такую информацию в личных целях либо в интересах третьих сторон
- * также использовать инсайдерскую информацию для совершения сделок с ценными бумагами ОАО «РЖД» или ценными бумагами его дочерних и зависимых обществ.

С 2011 года в ОАО «РЖД» действует единый коллективный договор который является ключевым инструментом реализации социальной политики компании.

Система социальной поддержки персонала состоит из 5 элементов:

- * **Социальные льготы, гарантии и компенсации (ЛГК), предоставляемые на основе законодательства.** (К ним относятся ЛГК в сфере оплаты и нормирования труда, рабочего времени и времени отдыха, профессиональной подготовки работников, улучшения условий и охраны труда.)
- * **Социальные льготы, гарантии и компенсации (ЛГК), связанные с характером работы и особенностями производственно-технологического процесса.** (В производственной сфере компания регулирует режим рабочего времени и времени отдыха работников, непосредственно связанных с движением поездов.)
- * **Дополнительные денежные выплаты** сотрудник получает в случаях, которые обычно не подлежат страхованию, но требуют значительных финансовых затрат. Например, при рождении ребенка.

* **Социальная политика ОАО «РЖД»**

- * **Корпоративный социальный пакет** (дает возможность пользоваться негосударственными учреждениями здравоохранения и негосударственными образовательными учреждениями, объектами социальной сферы. Кроме того, благодаря корпоративному социальному пакету сотрудник может принимать участие в мероприятиях (профессиональных, спортивных, культурно-досуговых), которые финансирует ОАО «РЖД»)
- * **Индивидуальный социальный пакет** — это набор социальных благ (льгот, гарантий и компенсаций), которые должны не только привлечь и мотивировать сотрудника, но также способствовать формированию у него чувства гордости за работу и стремлению к повышению эффективности своего труда.

Корпоративная пенсионная система

Корпоративное пенсионное обеспечение железнодорожников осуществляется в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО «РЖД», в котором отражены следующие принципы:

- * Участие работодателя и работника в финансировании его будущей корпоративной пенсии.
- * Установление размера ежемесячного пенсионного взноса работника в зависимости от возраста лица, вступающего в корпоративную пенсионную систему.
- * Зависимость размера корпоративной пенсии от уровня заработной платы работника и стажа работы в ОАО «РЖД» или страхового стажа уплаты взносов.
- * Полное финансовое обеспечение по выплате ОАО «РЖД» назначаемых корпоративных пенсий.
- * Пожизненная выплата корпоративной пенсии.

Жилищная политика

В ОАО «РЖД» эффективно реализуется жилищная политика, определенная принятой в 2005 году Концепцией. Жилищная политика ОАО «РЖД» является важным мотивационным фактором привлечения и закрепления кадров.

С 2006 по 2013 год более 25 тысяч работников ОАО «РЖД» улучшили свои жилищные условия при финансовой поддержке ОАО «РЖД».

Особое внимание уделяется молодым и многодетным семьям, а также одиноким родителям, воспитывающим детей.

В ОАО «РЖД» сформирована система управления жилым фондом компании (ЖФК), под которой понимается совокупность процессов:

- * формирование (строительство, приобретение),
- * предоставление,
- * использование,
- * содержание и эксплуатация жилых помещений.

Спорт

ОАО «РЖД» поддерживает развитие отечественного спорта на всех уровнях – от любительского и отраслевого спорта до спорта высших достижений.

Компания осуществляет поддержку профессиональных спортивных клубов :

- * «Локомотив» по футболу (г. Москва),
- * пляжному футболу (г. Москва),
- * хоккею (г. Ярославль),
- * баскетболу (г. Краснодар)
- * волейболу (г. Новосибирск).

Социальная ответственность – одна из основных составляющих деятельности ОАО «РЖД».