

## Поддержка работников в условиях пандемии COVID-19

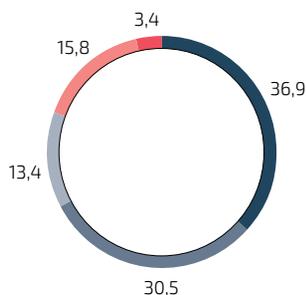
- В 2020 году в короткие сроки Компании удалось перевести на дистанционный режим работы более 115 тыс. работников с сохранением работоспособности и соблюдением мер по защите информации.
- Работники Компании были в полном объеме обеспечены средствами индивидуальной защиты, также проводились дезинфекционные мероприятия в соответствии с рекомендациями Роспотребнадзора.
- Для защиты работников наиболее специфических железнодорожных профессий была организована их перевозка служебным транспортом.
- Организована круглосуточная работа ЕИР «Горячая линия» для консультирования работников Компании по вопросам, связанным с распространением коронавирусной инфекции, а также работа волонтерских штабов для поддержки наших ветеранов и работников, которым нужна помощь.
- Железнодорожники приняли активное участие в иммунопрофилактике: на конец 2021 года в холдинге «РЖД» вакцинировано более 88 % работников, коллективный иммунитет превышает отметку в 93 %, ревакцинацию прошли 22 % работников.

## Структура и текучесть персонала

### GRI 102-8

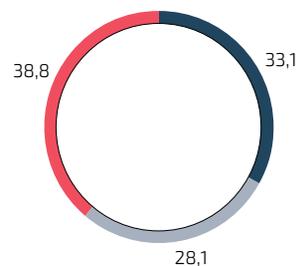
На конец 2021 года списочная численность работников ОАО «РЖД» составила 696,3 тыс. человек. Доля молодых работников до 35 лет — 36,9 %, что соответствует целевым параметрам, установленным Программой развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период до 2025 года. Доля работников с высшим образованием составила 33,1 %, со средним профессиональным образованием — 28,1 %, со средним (полным, неполным) и начальным профессиональным образованием — 38,8 %.

### Возрастной состав | %



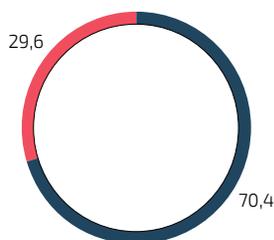
- До 35 лет
- 35–45 лет
- 45–50 лет
- Более 50 лет
- Пенсионный возраст

### Уровень образования | %



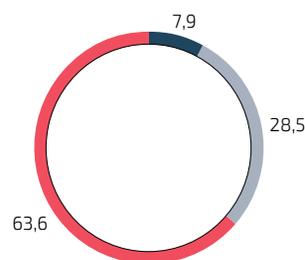
- Высшее
- Среднее профессиональное
- Прочее¹

### Гендерный состав | %



- Мужчины
- Женщины

### Категории персонала | %



- Руководители
- Специалисты и служащие
- Рабочие

¹ Среднее неполное, полное и начальное профессиональное.

В 2021 году было принято 80,3 тыс. человек, в том числе 6,7 тыс. выпускников профильных образовательных организаций, осуществляющих подготовку специалистов по программам высшего и среднего профессионального образования, в соответствии с потребностью филиалов ОАО «РЖД».

Показатель текучести персонала является одним из ключевых показателей эффективности деятельности должностных лиц Компании.

Пороговое значение текучести кадров установлено на уровне 8 % в соответствии с внутренней методикой расчета. Показатель стабильно держится ниже порога: в 2021 году он выполнен в пределах установленных целевых значений и составил 7,7 %.

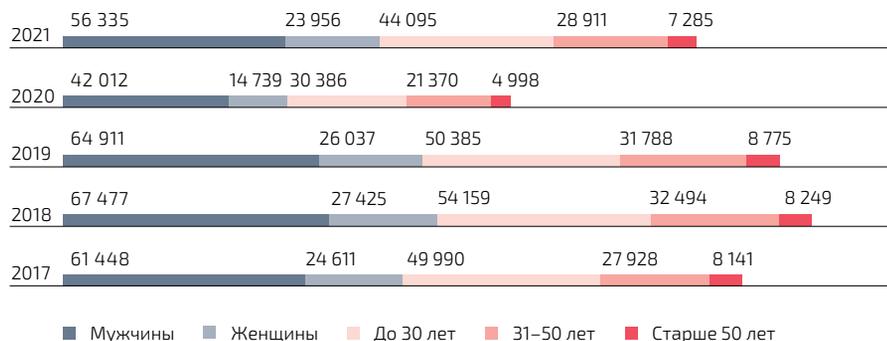
В ОАО «РЖД» на постоянной основе проводится мониторинг текучести кадров в разрезе подразделений. Дополнительно ведется детальный анализ причин оттока персонала в первый год работы, по категориям персонала, а также по возрастной категории — до 35 лет. На основании анкет, заполняемых увольняемыми работниками, формируется статистика по причинам оттока, разрабатываются дорожные карты и программы по закреплению кадров.

## Система оплаты и мотивации труда

В рамках осуществления социальной политики в Компании проводится постоянная, целенаправленная работа по совершенствованию системы оплаты и мотивации труда работников. Это позволяет стимулировать работников к повышению производительности труда и достижению высоких производственных результатов, а также удерживать в Компании высококвалифицированный персонал.

## Динамика вновь нанятых работников ОАО «РЖД» в разбивке по полу и возрасту | чел.

GRI 401-1



## Динамика текучести кадров

GRI 401-1



## Динамика заработной платы

Среднемесячная заработная плата работников, занятых во всех видах деятельности | руб.

