



ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ»
(ОАО «РЖД»)

РАСПОРЯЖЕНИЕ

6 мая 2019 г.

Москва

№ 830/р

**Об утверждении положения
о корпоративном волонтерстве в ОАО «РЖД»**

В рамках Плана основных мероприятий по проведению в ОАО «РЖД» Года добровольца (волонтера) в 2018 году, утвержденного распоряжением ОАО «РЖД» от 16 мая 2018 г. № 998/р, а также в целях развития корпоративного волонтерства в ОАО «РЖД»:

1. Утвердить прилагаемое положение о корпоративном волонтерстве в ОАО «РЖД» (далее – Положение).

2. Начальникам департаментов и управлений, руководителям филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД» обеспечить организацию работы по развитию корпоративного волонтерства в соответствии с Положением.

3. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на начальника Департамента социального развития ОАО «РЖД» Черногаева С.И.

Заместитель генерального
директора ОАО «РЖД»



Д.С.Шаханов

Исп. Чекмарева Н.Ю., ЦСР
(499) 262-12-17

УТВЕРЖДЕНО
распоряжением ОАО «РЖД»
от 06.05. 2019 г. №830/р

ПОЛОЖЕНИЕ **о корпоративном волонтерстве в ОАО «РЖД»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели и принципы реализации корпоративного волонтерства ОАО «РЖД» (далее – Компания), характер взаимодействия между всеми заинтересованными сторонами при осуществлении волонтерской деятельности и распространяется на деятельность корпоративных волонтеров.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, иными нормативными актами, а также внутренними документами Компании и не должно им противоречить:

1.2.1. Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

1.2.2. Федеральный закон от 30.12.2006 № 275-ФЗ «О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций».

1.2.3. Федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)».

1.2.4. Кодекс корпоративной социальной ответственности ОАО «РЖД», утвержденный распоряжением ОАО «РЖД» от 20.10.2008 № 2188р.

1.2.5. Кодекс деловой этики ОАО «РЖД», утвержденный распоряжением ОАО «РЖД» от 06.05.2015 № 1143р.

1.2.6. Распоряжение ОАО «РЖД» от 13.07.2017 № 1348р «Об осуществлении спонсорской и благотворительной деятельности ОАО «РЖД».

1.2.7. Распоряжение № 998/р от 16.05.2018 г. «Об утверждении плана основных мероприятий по проведению в ОАО «РЖД» в 2018 году Года добровольца (волонтера)».

1.3. Политика ОАО «РЖД» в области корпоративного волонтерства представляет собой систему взаимоотношений между корпоративными волонтерами и заинтересованными сторонами, позволяющую регулярно разрабатывать и реализовывать волонтерские мероприятия, в том числе направленные на оказание содействия деятельности Компании.

1.4. Деятельность в области корпоративного волонтерства имеет исключительно добровольный и некоммерческий характер.

1.5. Руководство политикой Компании в области корпоративного волонтерства осуществляет Департамент социального развития ОАО «РЖД».

1.6. Координацию деятельности по развитию корпоративного волонтерства в Компании осуществляет совещательный орган – Координационный совет по корпоративному волонтерству ОАО «РЖД» (далее – Координационный совет). Правовой статус, состав, порядок формирования, регламент работы Координационного совета определяется отдельным нормативным документом.

1.7. Реализация проектов и программ корпоративного волонтерства может осуществляться при поддержке и во взаимодействии с некоммерческими организациями, в том числе с Унитарной некоммерческой организацией Благотворительный фонд «Почет».

2. Основные термины и определения

2.1. Для целей настоящего Положения применяются следующие термины и определения:

Волонтерская деятельность - это деятельность, которая направлена на оказание безвозмездной помощи, без расчета на денежное или иное материальное вознаграждение.

Заинтересованные стороны - лица (физические, юридические), имеющие определенные интересы, права или требования при реализации корпоративных волонтерских мероприятий.

Корпоративные волонтеры – лица, состоящие в трудовых отношениях с Компанией, неработающие пенсионеры Компании, члены их семей, воспитанники детских железных дорог, студенты железнодорожных учреждений среднего и высшего профессионального образования, осуществляющие волонтерскую деятельность.

3. Цели и принципы корпоративного волонтерства

3.1. Приоритетными целями корпоративного волонтерства являются:
укрепление корпоративной культуры, формирование в Компании культуры добровольного активного участия работников в решении социальных проблем;

развитие профессиональных и личностных компетенций сотрудников за счет участия в волонтерской деятельности;

внедрение нематериальной мотивации работников, принимающих активное участие в волонтерской деятельности;

содействие в повышении эффективности работы Компании, совершенствовании культуры производства через развитие горизонтальных связей между сотрудниками и подразделениями Компании;

улучшение качества жизни в регионах присутствия Компании, благодаря решению актуальных социальных проблем;

укрепление репутации Компании как социально ответственной организации.

3.2. Деятельность ОАО «РЖД» в области корпоративного волонтерства осуществляется в соответствии со следующими принципами:

добровольность – участие в корпоративных волонтерских мероприятиях является собственным осознанным выбором работников Компании. Недопустимо проявление любых форм принуждений к проведению волонтерских активностей;

безвозмездность – участие в корпоративных волонтерских мероприятиях не предусматривает материального вознаграждения;

открытость – информация о реализуемых волонтерских мероприятиях Компании является максимально доступной и полной;

честность – любой обман или искажение информации, связанной с реализацией корпоративных волонтерских мероприятий и предназначенной для работников Компании или внешних заинтересованных сторон, недопустимы;

ответственность – при реализации волонтерских мероприятий корпоративные волонтеры обязаны соблюдать требования законодательства Российской Федерации, правила корпоративной этики, закрепленные в Кодексе деловой этики ОАО «РЖД»;

системный подход – корпоративное волонтерство является неотъемлемой частью социальной политики Компании, реализация и развитие которой должно иметь общую достижимую цель, четко выстроенные связи между всеми участниками волонтерской деятельности, а также совокупность имеющихся материальных и нематериальных ресурсов;

социальная значимость – корпоративные волонтерские мероприятия своей деятельностью оказывают изменения во всех сферах общества в целом и позволяют улучшить качество жизни на территории присутствия Компании.

4. Приоритеты Компании в области развития корпоративного волонтерства

4.1. В рамках организации волонтерской деятельности в Компании выделяются следующие приоритетные направления:

социальное (помощь детям и пожилым людям);

экологическое, защита окружающей среды;

образование, наставничество;

здоровый образ жизни;

безопасность на железнодорожном транспорте;

культурно-историческое наследие.

4.3. Поддержка корпоративного волонтерства осуществляется Компанией посредством реализации комплекса мер:

4.3.1. Проведение мероприятий, направленных на обмен успешным опытом реализации волонтерских проектов.

4.3.2. Организация обучения, способствующего вовлечению в волонтерскую деятельность работников Компании.

4.3.3. Организация специальных встреч по тематике корпоративного волонтерства руководителей высшего и среднего уровня с работниками Компании, а также их участие в волонтерских мероприятиях.

4.3.4. Обеспечение информационного сопровождения волонтерских мероприятий и регулярное информирование работников о возможных способах оказания волонтерской помощи путем распространения информации о волонтерских мероприятиях и инициативах, в том числе в корпоративных средствах массовой информации, через рассылку на электронные адреса сотрудников.

5. Ресурсы для организации корпоративных волонтерских мероприятий

5.1. Для реализации мероприятий корпоративного волонтерства, имеющих добровольный характер и не предполагающих материального вознаграждения, используется совокупность материальных и нематериальных ресурсов.

5.2. К материальным ресурсам относятся следующие:

5.2.1. Денежные средства, выделяемые Компанией на развитие корпоративного волонтерства, в рамках бюджета Департамента социального развития.

5.2.2. Помещения, техника, оборудование, расходные материалы и иные ресурсы, находящиеся в собственности Компании, работников или представителей заинтересованных сторон: государства (в том числе конкретных учреждений), коммерческих и некоммерческих организаций, благотворительных фондов и частных лиц.

5.3. Нематериальные ресурсы:

5.3.1. Идеи, проекты, время, связи, компетенции и инициативы работников Компании.

5.3.2. Поддержка федеральных и региональных органов государственной власти, выраженная в любых нематериальных формах.

5.3.3. Содействие экспертов в различных профессиональных областях, оказывающих свои услуги на безвозмездной основе.

5.3.4. Бесплатная аренда помещений, оборудования или иных ресурсов, предоставляемых заинтересованными сторонами.

5.3.5. Информационная поддержка корпоративных волонтерских мероприятий средствами массовой информации (в том числе корпоративными).

6. Оценка эффективности волонтерских проектов

6.1. Для оценки эффективности проводимых корпоративных волонтерских мероприятий:

6.1.1. Разрабатываются методы оценки эффективности волонтерских мероприятия.

6.1.2. Определяются показатели эффективности волонтерских мероприятий.

6.2. Порядок и механизм определения критериев оценки утверждаются отдельным нормативным документом.
