



ПРОТОКОЛ
заседания правления ОАО «РЖД»

г. Москва

от 05 декабря 2022 г. № 86

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВОВАЛ ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР-
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРАВЛЕНИЯ ОАО «РЖД»
О.В.БЕЛОЗЁРОВ

Присутствовали:

члены правления:

- О.С.Валинский, В.В.Гапонько
М.О.Глазков, О.Э.Гнедкова,
С.А.Кобзев, А.С.Макаров,
В.В.Михайлов, С.А.Павлов,
В.А.Павловский, Д.В.Пегов,
А.А.Плутник, О.В.Тони,
Н.В.Федосеев, В.Ф.Фролов,
Е.И.Харыбина, А.М.Храмцов,
А.М.Чабунин, Е.И.Чаркин,
Ш.Н.Шайдуллин, Д.С.Шаханов,
Е.А.Шевцов, А.Н.Шило

приглашенные:

директора ОАО «РЖД»

- Ю.Д.Нагорных, Ю.В.Ногинов,
В.М.Санько

корпоративный секретарь
ОАО «РЖД»

- А.С.Жемчугов

советник генерального директора –
председателя правления ОАО «РЖД»

- Т.В.Горбачик

руководители подразделений аппарата
управления ОАО «РЖД», филиалов и
структурных подразделений

- Ю.О.Алексеева, А.А.Анчугин,
О.А.Гладышева, В.С.Еремин,
О.В.Кабанова, Н.Д.Костенко,
А.И.Лисицын, М.В.Лещук,
Т.Е.Орлова, А.В.Рышков,
С.Ю.Саратов, С.А.Сугак

директор АНО ДПО «Корпоративный
университет РЖД»

- Р.В.Баскин

генеральный директор
Благотворительного фонда «ПОЧЕТ»

- Б.В.Калатин

**О рассмотрении Целевой программы «Корпоративное волонтерство
ОАО «РЖД» на 2023-2030 годы**

(Белозёров, Шаханов, Белозёров)

1. Принять к сведению доклад заместителя генерального директора ОАО «РЖД» Шаханова Д.С. по данному вопросу.

2. Утвердить Целевую программу «Корпоративное волонтерство ОАО «РЖД» на 2023-2030 годы (далее – Программа) согласно приложению к настоящему протоколу.

3. Заместителю генерального директора ОАО «РЖД» Шаханову Д.С., начальнику Департамента социального развития Алексеевой Ю.О. разработать План мероприятий по реализации Программы на период 2023-2025 годы и обеспечить его утверждение в установленном порядке.

Срок – 31 марта 2023 г.

4. Заместителю генерального директора ОАО «РЖД» Плутнику А.А., заместителю генерального директора ОАО «РЖД» Шаханову Д.С. с учетом Программы рассмотреть возможность закрепления неиспользуемых активов ОАО «РЖД» для организации «Станций Добра».

Срок – 28 февраля 2023 г.

Решение по данному вопросу принято единогласно:

«за»	- 23
«против»	- 0
«воздержались»	- 0

Член правления Бынков В.И. не принял участие в голосовании по причине участия в мероприятии.

Приложение: на 96 л.

Генеральный директор –
председатель правления ОАО «РЖД»

О.В. Белозёров



Приложение к протоколу заседания
правления ОАО «РЖД»
от « 5 » декабря 2022 г. № 86

**Целевая программа
«Корпоративное волонтерство ОАО «РЖД»
2023-2030 гг.**

**Москва
2022 г.**

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЕ «КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО ОАО «РЖД».....	3
2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ВОЛОНТЕРСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В КОМПАНИИ.....	6
3. АКТУАЛЬНОСТЬ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСТВА ОАО «РЖД».....	9
3.1. Обзор и состояние корпоративного волонтерства в России.....	9
3.2. Содержание проблемы и актуальность Программы.....	10
3.3. Роль и влияние корпоративного волонтерства на внутреннюю и внешнюю среду.....	12
3.4. Социальные инвестиции и репутация компании.....	13
4. ЦЕЛИ, ПРИНЦИПЫ, НАПРАВЛЕНИЯ, ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСТВА В ОАО «РЖД».....	15
4.1. Цели и задачи корпоративного волонтерства.....	15
4.2. Основные принципы корпоративного волонтерства ОАО «РЖД».....	15
4.3. Направления корпоративного волонтерства в ОАО «РЖД».....	16
5. ОРГАНИЗАЦИЯ КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСТВА В ОАО «РЖД».....	18
5.1. Общая информация.....	18
5.2. Исследования в сфере корпоративного волонтерства.....	19
6. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ.....	22
6.1. Структура управления.....	22
6.2. Центр социальных инициатив железнодорожников «Станция ДОБРА».....	24
7. КУЛЬТУРА ВОЛОНТЕРСТВА В КОМПАНИИ.....	26
7.1. Культура добровольного активного участия сотрудников.....	26
7.2. Декларация волонтеров «РЖД».....	27
8. ПОРТРЕТ КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРА.....	31
9. СИСТЕМА МОТИВАЦИИ И ПОДДЕРЖКА КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСТВА В КОМПАНИИ.....	32
10. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ.....	34
11. ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.....	36

1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЕ «КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО ОАО «РЖД»

Для целей настоящей программы используются основные понятия в сфере корпоративного волонтерства:

Волонтерская деятельность - это деятельность, которая направлена на оказание безвозмездной помощи, без расчета на денежное или иное материальное вознаграждение (кроме случаев возможного возмещения связанных с осуществлением добровольческой (волонтерской) деятельности затрат).

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

Корпоративное волонтерство (добровольчество) - добровольная деятельность работников, которая направлена на оказание безвозмездной помощи, без расчета на денежное или иное материальное вознаграждение, по инициативе или при поддержке организации, и имеющая социальную ценность для местного сообщества. Является элементом корпоративной социальной ответственности (КСО) и стратегии устойчивого развития бизнеса.

Корпоративные волонтеры (Волонтеры РЖД) - лица, состоящие в трудовых отношениях с ОАО «РЖД», члены их семей, выборные и штатные работники РОСПРОФЖЕЛ, неработающие пенсионеры ОАО «РЖД», воспитанники детских железных дорог, студенты железнодорожных учреждений среднего и высшего профессионального образования, осуществляющие волонтерскую деятельность, а также работники и неработающие пенсионеры дочерних и зависимых обществ ОАО «РЖД», присоединившихся к оказанию волонтерской деятельности ОАО «РЖД».

Благотворительная деятельность (благотворительность) - добровольная деятельность граждан и юридических лиц по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки.

Координационный совет по корпоративному волонтерству – совещательный орган управления по корпоративному волонтерству в ОАО «РЖД», основной целью которого является стратегическое управление, формирование и реализация социальной политики по корпоративному волонтерству в холдинге РЖД.

Совет по корпоративному волонтерству железной дороги (Дорожный совет по корпоративному волонтерству ОАО «РЖД») - совещательный орган управления по корпоративному волонтерству в границах железной дороги,

основной целью которого является реализация социальной политики по корпоративному волонтерству среди Волонтеров РЖД.

Пожертвование – безвозмездная передача благотворителем денежных средств и (или) иных благ для осуществления целей благотворительности, на которые направлена волонтерская акция, в т.ч. по сбору средств.

Волонтерское мероприятие (акция) - разовое или повторяющееся действие, направленное на решение социально значимых задач, участниками которого являются волонтеры.

Волонтерский проект - набор определенных действий, направленных на решение социальных проблем и получение социально-значимых результатов, в течение установленного срока и в рамках выделенных ресурсов с привлечением волонтеров.

Цифровая платформа DOBRO.RU - единая информационная система по учету осуществления волонтерской деятельности.

Корпоративный аккаунт ОАО «РЖД» на DOBRO.RU (ДОБРО.РФ) – цифровая платформа по ведению всей волонтерской деятельности ОАО «РЖД» в одном месте, в т.ч. по поиску информации о проводимых мероприятиях и акциях, взаимодействия, коммуникации и обучения добровольцев, системного учета волонтерского опыта и компетенций, объединения запросов и предложений волонтерской помощи.

Конкурс социальных грантов «Проводники хороших дел» - общесетевой конкурс, направленный на развитие корпоративного волонтерства в ОАО «РЖД» и поддержание социальных инициатив Волонтеров РЖД.

Благотворитель - физическое лицо или юридическое лицо, предоставляющее пожертвование (денежные средства или иные блага) для оказания помощи нуждающимся заинтересованным лицам, в т.ч. для реализации целей фандрайзинговой деятельности.

Благополучатель – физическое лицо, группа лиц или организация, в чьих интересах осуществляется добровольческая деятельность, в т.ч. посредством фандрайзинговой деятельности.

Фандрайзинг (фандрайзинговая деятельность) – комплекс мер, усилий и действий по сбору пожертвований и привлечению внешней финансовой поддержки и других материальных и нематериальных ресурсов, в том числе финансовых, информационных, маркетинговых и т.п., а также через организацию цифровой платформы «Поможем вместе».

Платформа «Поможем вместе» - цифровой ресурс на сайте Благотворительно фонда «Почет» (<https://www.pochet.ru/charity/>), с помощью которого потенциальные благополучатели могут подавать заявки на реализацию целей благотворительности, а благотворители могут перечислить денежные средства для реализации таких целей в пользу конкретных акций.

Серебряные волонтеры РЖД - корпоративные волонтеры из числа неработающих пенсионеров холдинга РЖД, осуществляющие волонтерскую деятельность.

2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ВОЛОНТЕРСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В КОМПАНИИ

Сфера волонтерства — особая область со своими правоотношениями, обладающая объемным нормативным регулированием. Настоящая Программа разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и подзаконными нормативными правовыми актами: указами, постановлениями, распоряжениями, приказами, методическими рекомендациями, инструктивными письмами и нормативно-правовыми документами ОАО «РЖД».

Российская нормативная база в области волонтерского движения включает в себя несколько уровней: федеральный, региональный и местный. Помимо этого, сфера добровольчества регламентируется ратифицированными Российской Федерацией международными правовыми актами. Нормативные документы могут быть условно подразделены на несколько групп:

- регулирование добровольческой деятельности, где сфера волонтерства выступает основной предметной областью правового акта и регламентируется целостно, во всем многообразии направлений и форм волонтерского движения;

- отраслевое законодательство, в котором отдельные государственные структуры устанавливают рамки развития направлений добровольческого движения, лежащих в области их компетенций;

- законодательные акты, определяющие принципы функционирования общественного сектора;

- программные документы, где добровольческое движение выступает одним из инструментов достижения социально значимых целей и приоритетов;

- нормативные документы ОАО «РЖД».

Международные документы в сфере добровольчества

Наиболее значимыми международными нормативно-правовыми актами в области волонтерской деятельности, ратифицированными Российской Федерацией, выступают:

- Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.), которая закрепляет право человека на ответственность перед обществом;

- Всеобщая декларация волонтеров (принята на XI Всемирной Конференции Международной Ассоциации добровольческих усилий (IAVE) 14 сентября 1990 г. в Париже), определяющая смысл и цели, основные принципы волонтерского движения;

Всеобщая декларация добровольчества (провозглашена на XVI Всемирной Конференции Международной Ассоциации добровольческих усилий (IAVE) в 2001г. в Амстердаме), главный тезис которой гласит: «Все люди в мире должны иметь право добровольно посвящать свое время, талант, энергию другим людям или своим сообществам посредством индивидуальных или коллективных действий, не ожидая финансового вознаграждения».

Документы Российского законодательства в сфере добровольчества

Основными нормативными документами в сфере добровольчества в Российской Федерации (с актуальными изменениями) являются:

Пункт е.2 статьи 114 Конституции Российской Федерации;

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

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

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

Федеральный закон от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О Национальных целях развития Российской Федерации до 2030 года»;

Постановление Правительства Российской Федерации от 28.11.2018 г. № 1425 «Об утверждении общих требований к порядку взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, подведомственных им государственных и муниципальных учреждений, иных организаций с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями и перечня видов деятельности, в отношении которых федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления утверждается порядок взаимодействия государственных и муниципальных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями»;

Постановление Правительства Российской Федерации от 17.08.2019 г. № 1067 «О единой информационной системе в сфере развития добровольчества (волонтерства)»;

Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства

Российской Федерации от 27.12.2018 г. № 2950-р;

Стандарт поддержки добровольчества (волонтерства) в регионах Российской Федерации, разработанный Автономной некоммерческой организацией «Агентство стратегических инициатив» в 2017 году (поручение Президента Российской Федерации, по итогам заседания Государственного совета от 16.01.2019 г. № Пр-38ГС15 (пункт 2, подпункт «в»));

Стандарт работы организатора добровольческой/волонтерской деятельности, составленный Ассоциацией волонтерских центров.

Нормативно-правовые документы ОАО «РЖД»

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

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

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

4. Распоряжение ОАО «РЖД» от 06.05.2019 № 830/р «Об утверждении Положения о корпоративном волонтерстве в ОАО «РЖД».

5. Распоряжение ОАО «РЖД» от 20.08.2019 № 1809/р «Об образовании координационного совета по корпоративному волонтерству ОАО «РЖД».

6. Распоряжение ОАО «РЖД» от 02.12.2020 № 2653/р «О поощрении дипломом и значком «Волонтер РЖД».

7. Распоряжение ОАО «РЖД» от 25.02.2021 № 374/р «Об утверждении порядка обеспечения деятельности корпоративного волонтерства ОАО «РЖД».

8. Распоряжение ОАО «РЖД» от 15.03.2021 № 527/р «Об утверждении целевых показателей и мероприятий по их достижению, характеризующих достижение целей Российской Федерации к 2030 году в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474».

9. Распоряжение ОАО «РЖД» от 04.10.2022 № 2559/р «Об утверждении Положения о взаимодействии подразделений аппарата управления, филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД» при обращениях (запросах) представителей средств массовой информации и при реагировании на сообщения в адрес ОАО «РЖД» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. АКТУАЛЬНОСТЬ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСТВА ОАО «РЖД»

3.1. Обзор и состояние корпоративного волонтерства в России

Волонтерство — актуальное социальное явление XXI века, включающее разнообразные практики добровольной и безвозмездной общественно значимой деятельности.

В настоящее время в мире насчитывают свыше 1 млрд волонтеров, при этом 109 млн занимаются добровольчеством на постоянной основе и почти 1/3 представляет коммерческий сектор.

История корпоративного волонтерства в России находится только в самом начале. В настоящее время в стране не принят закон о корпоративном волонтерстве, в связи с чем различные компании реализуют программу на свое усмотрение.

Началом зарождения деятельности по корпоративному волонтерству считаются демократические преобразования в начале 1990-х годов, вследствие которых возник частный капитал и новые формы самоорганизации граждан — некоммерческий, или третий сектор.

Одной из вех в развитии корпоративного волонтерства в России стала концепция корпоративной социальной ответственности бизнеса. Ее появление на рубеже веков было связано с ростом экономической и политической стабильности, объемов производства и выходом отечественных компаний на зарубежные рынки.

Большинство экспертов сходятся во мнении, что катализатором развития корпоративного волонтерства выступил финансовый кризис 2008 года. В условиях экономического коллапса многие компании были вынуждены сократить прямые расходы на корпоративную социальную ответственность. В качестве источника ресурсов для своих программ предприятия стали задействовать имеющийся кадровый и интеллектуальный капитал.

Отечественные эксперты называют следующие причины становления корпоративного волонтерства в российских компаниях:

1. Личная инициатива руководителей верхнего звена;
2. Наличие развитой программы корпоративной социальной ответственности;
3. Популяризация добровольчества в целях личного роста сотрудников.

Немаловажным фактором развития корпоративного добровольчества стало и то, что одним из приоритетов вышедшей в 2008 году Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 года было названо создание механизмов взаимодействия государства, бизнеса и общества.

В переломный 2008-й год это задавало направление для формирования новых форматов социального партнерства, которые предусматривали реализацию совместных проектов по развитию человеческого капитала.

Огромный вклад в развитие волонтерского движения России внесли Зимние Олимпийские игры-2014 и Всемирный фестиваль молодежи и студентов 2017 года в Сочи, а также Чемпионат мира по футболу в 2018 году. Только при подготовке и проведении последнего было задействовано свыше 35 тысяч добровольцев.

В настоящее время деятельность по волонтерству регламентируется Федеральным законом от 11.08.1995 г. №135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)». Данный закон определяет статус добровольческих организаций, уточняет полномочия органов власти и местного самоуправления, содержание договора с волонтером.

Также популярности добровольчеству добавило объявление в стране 2018-го «Годом волонтера», главной задачей которого стало совершенствование механизмов госрегулирования и создание условий для финансирования деятельности волонтерских организаций.

Сегодня тема корпоративного волонтерства стоит в повестке крупнейших форумов страны, ей посвящены отдельные секции и круглые столы в стенах Государственной Думы, Совета Федерации Российской Федерации и других органов власти.

У многих компаний существует документально оформленная программа корпоративного волонтерства, которую дополняют добровольческие инициативы работников.

3.2. Содержание проблемы и актуальность Программы

В настоящее время в мире не существует единого подхода к корпоративному волонтерству и его определению. Во многих странах корпоративное волонтерство является самостоятельным элементом в структуре социальной ответственности бизнеса наряду с такими распространенными направлениями, как:

корпоративная благотворительность - адресное оказание безвозмездной помощи нуждающимся;

социальный маркетинг - проведение мероприятий по изменению поведения конкретной группы людей с целью улучшения качества общественной среды;

социальное спонсорство - материальная поддержка социально значимых мероприятий;

социальное предпринимательство - поддержка проектов малого бизнеса, направленных на решение локальных социальных проблем;

социальные инвестиции - долгосрочные корпоративные проекты по развитию регионов своего присутствия и повышению качества жизни местного населения.

Добровольчество имеет важное значение для создания социального капитала и гражданского общества, и поэтому оно стало фундаментальной частью социальной политики большинства российских компаний.

Любая коммуникация организации с обществом (в том числе в русле социальной ответственности) – это возможность транслировать те идеи, которые требуются компании, чтобы через повышение своего имиджа, достигать цели более эффективно.

Отличительной чертой корпоративного волонтерства является то, что оно реализуется именно в рамках компании. К корпоративному волонтерству не относятся ситуации, когда работники реализуют свои инициативы без поддержки компании, такая деятельность называется волонтерством.

Согласно исследованиям Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ 78% опрошенных готовы оказывать помощь нуждающимся и каждый четвертый россиянин занимался в последние годы (с 2020-2021) волонтерской деятельностью.

Согласно статистике цифровой платформы dobro.ru, по состоянию на 30 марта 2022 года в системе зарегистрировано:

организаторов - 38 148 организаций;

волонтеров - 3 272 267 чел.;

мероприятий (волонтерские акции) - 222 833;

вакансий для волонтеров - 319 348;

волонтерских проектов - 57 145;

количество обученных в Добро.Университете 335 251 чел.

Фокус социальной политики компании на Корпоративное волонтерство необходим, потому что несет положительные социальные и личностные эффекты.

Корпоративное волонтерство для общества может быть источником поддержки наиболее талантливых, квалифицированных и активных людей, деятельность которых направлена на решение социальных проблем в сообществе. Работники компаний, участвуя в корпоративном волонтерстве, расширяют свои социальные связи, приобретают новые знакомства, совершенствуют или приобретают новые навыки и компетенции, получают моральное удовлетворение. Сами компании посредством практики корпоративного волонтерства имеют возможность улучшить собственный имидж, выстраивать внешние связи, развивать кадровый потенциал.

Корпоративное волонтерство позволяет привлечь и удерживать квалифицированных работников, создавать хороший психологический микроклимат в коллективе, поддерживать корпоративную культуру и формировать лояльность сотрудников к компании.

3.3. Роль и влияние корпоративного волонтерства на внутреннюю и внешнюю среду

Не только добровольчество, но и любая программа корпоративной социальной ответственности, служит укреплению ценностей, что напрямую влияет на корпоративный имидж и рост лояльности работника к работодателю. По оценкам экспертов, волонтерство укладывается в ценности любой компании, настроенной на созидание.

Роль корпоративного волонтерства:

Демонстрация ответственности. Корпоративное добровольчество демонстрирует социальную ответственность, готовность решать социальные проблемы собственными силами. В этом смысле особую ценность приобретает занятия волонтерством руководителей компании, которые не просто направляют людей, но и сами, в реальной жизни, разделяют декларируемые ценности.

Продвижение ценностей. Добровольчество помогает продвигать в жизнь местного сообщества корпоративные ценности, а, следовательно, позволяет говорить с местным населением на языке общих ценностей, достигать взаимопонимания, создавать общее ценностное пространство.

Создание благоприятной среды. Решение социальных проблем в местном сообществе — это создание благоприятной среды для самого бизнеса — повышение уровня культуры поведения, формирование духовных потребностей.

Реализация миссии. На уровне местного сообщества самым наглядным образом проявляется миссия корпорации. Если лозунги о социальной ответственности компании и ее ценностных ориентирах звучат только на общем, абстрактном национальном уровне, но не проявляются в жизни местного сообщества, то такую миссию нельзя назвать реальной. Либо миссия сформулирована слишком отвлеченно от жизни, либо средства ее реализации не достигают своей цели.

Если в компании не развита культура добровольного участия работников в общественной деятельности — это, прежде всего, свидетельствует о том, что есть проблемы в компании: в отношениях между руководством и подчиненными; в вопросах социальной справедливости внутри корпорации; в

уровне демократических отношений в корпорации; в декларируемых и реально проявляемых ценностях членами корпорации.

Волонтерство – это один из показателей, отражающих приверженность работников своей компании, готовность идти за своими руководителями, понимание того, зачем это делается. Инициативы, связанные с социальной ответственностью, в том числе корпоративное волонтерство, должны быть соразмерны возможностям компании и выполняться в соответствии с культурой управления, заложенной руководством на самом высоком уровне. Часто звучит мнение, что особенно важно, чтобы волонтерство отражало ценности руководителя организации.

Корпоративное волонтерство не развито в тех компаниях, где не сформулированы корпоративные ценности. Особенно это касается небольших организаций, где пока не разработаны стратегии, нет долгосрочных планов развития и достаточных средств, чтобы вкладываться в корпоративные социально-ориентированные проекты.

Существует зависимость между наличием корпоративных ценностей компании и волонтерских проектов. При этом корпоративное волонтерство выступает инструментом формирования корпоративных ценностей и в этом случае корпоративное волонтерство – это:

возможность вовлечения работников в деятельность, которую компания стратегически реализует;

развитие и продвижение (способ демонстрации) корпоративных ценностей компании;

воспитание в работниках гражданственности, ответственности, филантропии;

укрепление внутреннего корпоративного духа.

3.4. Социальные инвестиции и репутация компании

Корпоративное волонтерство — это современный тренд, поддерживаемый государством и предоставляющий компании дополнительные возможности для создания и продвижения своего имиджа среди широкой аудитории.

Корпоративное волонтерство, как поддержка руководством инициатив работников компании – это возможность реализовать человеческий потенциал на благо и компании, и региона.

Польза для бизнеса

осознание и трансляция ценностей компании;

повышение конкурентоспособности за счет узнаваемости, создания позитивных связей с партнерами, властью, потребителями, работниками, СМИ;

объединение работников в команду, рост позитивных связей, создание дружелюбной атмосферы, снижение конфликтности, рост качества внешних и внутренних коммуникаций;

привлечение и развитие кадров, лояльность персонала, выявление лидеров и кадрового резерва, профессиональный и личностный рост работников;

снижение материальных затрат компании на социальные программы при достижении заметных социальных эффектов и позитивного отклика в социуме.

Польза для работников

личностный рост;

осознание пользы от своей деятельности;

становление благожелательной, дружелюбной атмосферы в коллективе;

возможность проявить качества, неостребованные в основной деятельности;

дополнительные возможности поощрения, позитивные стимулы.

Польза для общества и местных сообществ

решение социальных проблем;

преодоление разобщенности в местном сообществе;

повышение доверия к бизнес-структурам, органам власти, НКО-сектору;

рост гражданского сознания и активности населения;

возможность снизить социальную напряженность;

конструктивный диалог бизнеса, власти, местного сообщества;

возможность привлекать ресурсы бизнеса для решения острых проблем территории.

Таким образом, если рассматривать корпоративное волонтерство, как имиджевую составляющую, то это самостоятельный элемент устойчивого развития бизнеса, это всегда партнерская программа, которая не может быть реализована без руководства и работников компании, поддержки местных сообществ, некоммерческих организаций и власти.

4. ЦЕЛИ, ПРИНЦИПЫ, НАПРАВЛЕНИЯ, ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСТВА В ОАО «РЖД»

4.1. Цели и задачи корпоративного волонтерства

Главной целью реализации Целевой программы «Корпоративное волонтерство РЖД» 2023-2030 гг. является укрепление репутации Компании как социально ответственной организации, повышение духовно-нравственного и патриотического воспитания работников через волонтерскую деятельность, формирование добровольческих инновационных практик социальной политики и расширение возможностей для самореализации работников компании.

Реализация Целевой программы соответствует достижению целей, обозначенных в Указе Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» в части вовлечения в волонтерскую деятельности 15% населения.

При этом стоит учитывать, что корпоративное волонтерство распространяет свое влияние не только на работников, но и несет за собой решение социальных задач для всех участников процесса.

Основными задачами корпоративного волонтерства в ОАО «РЖД» являются:

создание условий, обеспечивающих участие в волонтерских мероприятиях;

поддержка деятельности существующих и создание условий для возникновения новых добровольческих (волонтерских) отрядов и групп;

создание и внедрение механизмов корпоративного обучения работников через призму волонтерской деятельности;

формирование культуры добровольного активного участия в волонтерской деятельности;

развитие взаимодействия с другими компаниями и некоммерческими организациями, причастными к волонтерской деятельности, в том числе с Ассоциацией волонтерских центров, Волонтерами победы, Волонтерами-медиками и другими;

развитие направлений корпоративного волонтерства.

4.2. Основные принципы корпоративного волонтерства ОАО «РЖД»

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

Добровольность - участие в корпоративных волонтерских мероприятиях

ОАО «РЖД» является собственным осознанным выбором. Волонтер РЖД самостоятельно определяет мероприятия, в которых готов участвовать. Недопустимо проявление любых форм принуждения к проведению волонтерских активностей.

Безвозмездность - участие в корпоративных волонтерских мероприятиях ОАО «РЖД» 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»;

Инициативность - предоставление возможности широкого тиражирования успешного опыта реализации волонтерских проектов, его активное распространение, масштабирование и применение на дорожном и общекорпоративном уровнях;

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 наличие 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;

Сотрудничество – для реализации мероприятий корпоративного волонтерства Компания стремится к привлечению партнеров из числа общественных организаций, представителей бизнеса и органов власти, а также может принимать участие в федеральных/региональных программах и конкурсах, направленных на развитие корпоративного волонтерства.

4.3. Направления корпоративного волонтерства в ОАО «РЖД»

В рамках организации волонтерской деятельности в Компании выделяются следующие направления:

Социальное – направлено на оказание помощи, незащищенным слоям населения, нуждающимся во внимании и(или) постоянном уходе (помощь детям-сиротам, многодетным семьям, инвалидам, пожилым одиноким людям,

бездомным, беженцам и другим).

Экологическое, защита и помощь окружающей среде – направлено на решение экологических проблем, сохранение природного наследия, в том числе, мероприятия по уборке территории (субботников), организацию лесопосадок, благоустройство парковых зон, помощь животным (зооволонтерство) и другие.

Интеллектуальное (PRO bono) – направлено на безвозмездное оказание профессиональных услуг заинтересованным лицам, в т.ч. развитие науки, образования и наставничества, профориентации, а также на оказание содействия в уверенном пользовании современными технологиями, в том числе, для лиц старшего поколения,.

Здоровый образ жизни – направлено на продвижение здорового образа жизни в Компании, помощи в организации спортивных мероприятий для коллег и членов их семей, а также мероприятий, посвящённых правильному питанию, психологическому здоровью, профилактике заболеваний и вредных привычек, медицинской помощи и донорским акциям.

Железнодорожное – направлено на организацию помощи на железнодорожной инфраструктуре, в том числе помощь пассажирам железнодорожного транспорта, организация профилактических акций по безопасности на железнодорожном транспорте.

Культурно-патриотическое - направлено на сохранение и продвижение культурного достояния, патриотическое воспитание и сохранение исторической памяти.

Медиа-волонтерство – направлено на информирование заинтересованных лиц о корпоративных событиях и мероприятиях, в том числе о волонтерском движении посредством коммуникационных средств информирования.

Для реализации каждого направления корпоративного волонтерства реализуется комплекс мероприятий (Приложение 2).

5. ОРГАНИЗАЦИЯ КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСТВА В ОАО «РЖД»

5.1. Общая информация

Корпоративное волонтерство в ОАО «РЖД» началось с программы «Молодежь РЖД» на Южно-Уральской железной дороге. Молодые работники стали первыми добровольцами в компании. В 2017 году на Октябрьской железной дороге впервые был проведен грантовый конкурс «Проводники хороших дел».

С 2018 года, года Волонтерства в России, в компании активно начало развиваться данное направление деятельности. В период с 2018-2021 годы было реализовано более 1,5 тыс. проектов по различным направлениям корпоративного волонтерства.

В 2019 году подписано положение о Корпоративном волонтерстве в ОАО «РЖД», создан Координационный совет и дорожные советы по корпоративному волонтерству. Заключен договор с Унитарной некоммерческой организацией Благотворительный фонд «Почет» на организацию деятельности по корпоративному волонтерству, в том числе на проведение сетевых конкурсов и акций. Разработан и утвержден План мероприятий по корпоративному волонтерству на три года. Проведено первое обучение лучших добровольцев компании и секретарей дорожных комиссий по корпоративному волонтерству.

В 2020 году в период пандемии было организовано 85 волонтерских штабов, почти 2,5 тыс. волонтеров ОАО «РЖД» оказывали помощь, из них 1181 человек стали волонтерами всероссийского движения «МЫВМЕСТЕ». За проявленную инициативу ОАО «РЖД» и 24 волонтера были награждены дипломами и памятными медалями президента РФ Путина В.В. «МЫВМЕСТЕ». Волонтерские штабы переведены для организации работы помощи пенсионерам на постоянную основу.

Также, в 2020 году состоялся I Форум корпоративных волонтеров в дистанционном формате и поощрительный заезд волонтеров на Черноморское побережье, где встретились в очном формате наиболее отличившиеся в период пандемии волонтеры со всех полигонов железных дорог. В рамках заезда было заключено трехстороннее соглашение о сотрудничестве с Ассоциацией волонтерских центров и Благотворительным фондом «Почет».

Для поощрения лучших волонтеров был разработан значок отличия «Волонтер РЖД». Уже в 2021 году 100 лучших волонтеров были награждены данным значком.

В 2021 году был утвержден Порядок обеспечения деятельности корпоративного волонтерства, проработан вопрос создания личной книжки корпоративного волонтера в рамках автоматизации системы и синхронизации цифровых сервисов с цифровой платформой dobro.ru. Также в этом году пятый раз подряд был проведен грантовый конкурс социальных проектов «Проводники хороших дел».

Кроме того, в 2021 году организованы курсы по обучению цифровой грамотности для неработающих пенсионеров на 6 железных дорогах.

В течение 2021 года были организованы первые 8 региональных форумов волонтеров на Юго-Восточной, Московской, Южно-Уральской, Забайкальской, Куйбышевской, Приволжской, Октябрьской и Свердловской железных дорогах.

Также, ОАО «РЖД» совместно с Министерством природных ресурсов и экологии Российской Федерации организовало экологическую акцию «Вода России» на озере Байкал, на которой более 150 добровольцев за два дня убрали более 11 км берега озера, собрав более 45 кубометров мусора вдоль Кругобайкальской железной дороги.

Благодаря развитию корпоративного волонтерства ОАО «РЖД» возглавило комиссию по корпоративному волонтерству при Совете по устойчивому развитию бизнеса, корпоративной социальной ответственности и волонтерству Торгово-промышленной палаты РФ.

Совместно с Всероссийским общественным движением «Волонтеры-медики» Компания приняла участие во Всероссийской акции «Будь здоров!». Во время проведения были задействованы крупнейшие железнодорожные вокзалы страны, на которых была организована информационная работа с общественностью о здоровом образе жизни.

Также в Компании был организован II форум волонтеров ОАО «РЖД», в котором приняли участие 150 добровольцев компании. В течение форума волонтеры прошли обучение в Корпоративном университете РЖД, поучаствовали в деловой сессии с корпоративными добровольцами других компаний на международном форуме гражданского участия «МЫВМЕСТЕ», прошли различные командообразующие и мотивационные мероприятия.

Вся эта деятельность послужила развитию корпоративного волонтерства в ОАО «РЖД» и 2022 год в Компании объявлен «Годом корпоративного добровольчества (волонтерства)».

5.2. Исследования в сфере корпоративного волонтерства

В период с марта по апрель 2022 г. Центром бренда работодателя и развития человеческого капитала ОАО «РЖД» проведено исследование по теме

«Корпоративное волонтерство в ОАО «РЖД» (Приложение 1). В опросе приняло участие 22 920 работников компании.

По итогам исследования сделаны основные выводы, о том, что абсолютное большинство работников ОАО «РЖД» - 84% имеют недавний опыт благотворительности или волонтерства. При этом реже всего участвует в волонтерских мероприятиях молодежь до 25 лет, причем потенциал данных участников наиболее высок. Сейчас неформальное участие (самостоятельное или с группой друзей) значительно превышает институциональное (через фонды или компанию работодателя). Только 19,6% сказали, что принимали участие в волонтерской деятельности, организованной ОАО «РЖД».

Информированность о существующих возможностях благотворительной и волонтерской деятельности находится на уровне 50% опрошенных. Доля волонтеров тем выше, чем выше категория должности работников, но это напрямую объясняется более высоким уровнем информированности.

Потенциал участия в волонтерской деятельности составляет 47,1%. Именно столько работников планируют принять участие в корпоративном волонтерстве.

Наиболее популярное направление волонтерской деятельности социальное – помощь детям, пожилым. На втором месте – помощь животным и экологические акции. Из чего следует, что для поддержания инициатив работников данные направления требуют развития и поддержки со стороны Компании.

У работников компании различают 3 типа мотивации к занятиям волонтерской деятельностью. Наиболее частым мотивом участия является альтруизм – желание помочь людям. Рациональный мотив находится на втором месте, Работники уверены, что данная деятельность позволяет получить положительные эмоции, научиться новому, нужна для самореализации, может помочь карьере. Но, очень распространен и утилитарный подход к волонтерству как к возможности самореализации.

Наиболее частым барьером участия в корпоративном волонтерстве является нехватка времени. Но, этот ответ, судя по экспертной оценке других исследователей, стоит рассматривать как наиболее простой и легкий ответ, и обращать внимание на другие причины. Так 42,1% отметили в качестве барьеров недостаток информации о возможностях, целях и результатах. В том числе, именно поэтому, вводится дополнительное направление – медиа-волонтерство. Благодаря данному направлению работники будут распространять информацию о корпоративных волонтерских мероприятиях самостоятельно.

В качестве поощрения волонтерской деятельности наиболее значимым мотиватором является признание руководства, в том числе, в виде грамот, благодарностей, знаков отличия.

Заинтересованы в обучении волонтерству 53,2% опрошенных работников, из чего можно сделать вывод, что к одному из способов нематериальной мотивации можно отнести корпоративное обучение.

6. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ

6.1. Структура управления

Для эффективной организации деятельности по корпоративному волонтерству разработана организационная структура управления данной деятельностью, представленная на рисунке 1.

В компании принято 3 уровня управления деятельности по корпоративному волонтерству: стратегический, региональный/дорожный и узловой уровни. Все уровни управления по корпоративному волонтерству закреплены на цифровой платформе по волонтерству dobro.ru.

Стратегический уровень

Руководство деятельностью по развитию корпоративного волонтерства в Компании осуществляет совещательный орган - Координационный совет по корпоративному волонтерству ОАО «РЖД».

Координацию и управление политикой Компании в области корпоративного волонтерства осуществляет Департамент социального развития ОАО «РЖД».

Правовой статус, состав, порядок формирования, регламент работы Координационного совета определяется отдельным нормативным документом.

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

Председателем Координационного совета по корпоративному волонтерству является заместитель генерального директора ОАО «РЖД» по вопросам управления персоналом, социального развития и здравоохранения.

Заместителем председателя Координационного совета является начальник Департамента социального развития ОАО «РЖД».

Секретарь Координационного совета координирует работу в сфере корпоративного волонтерства компании.

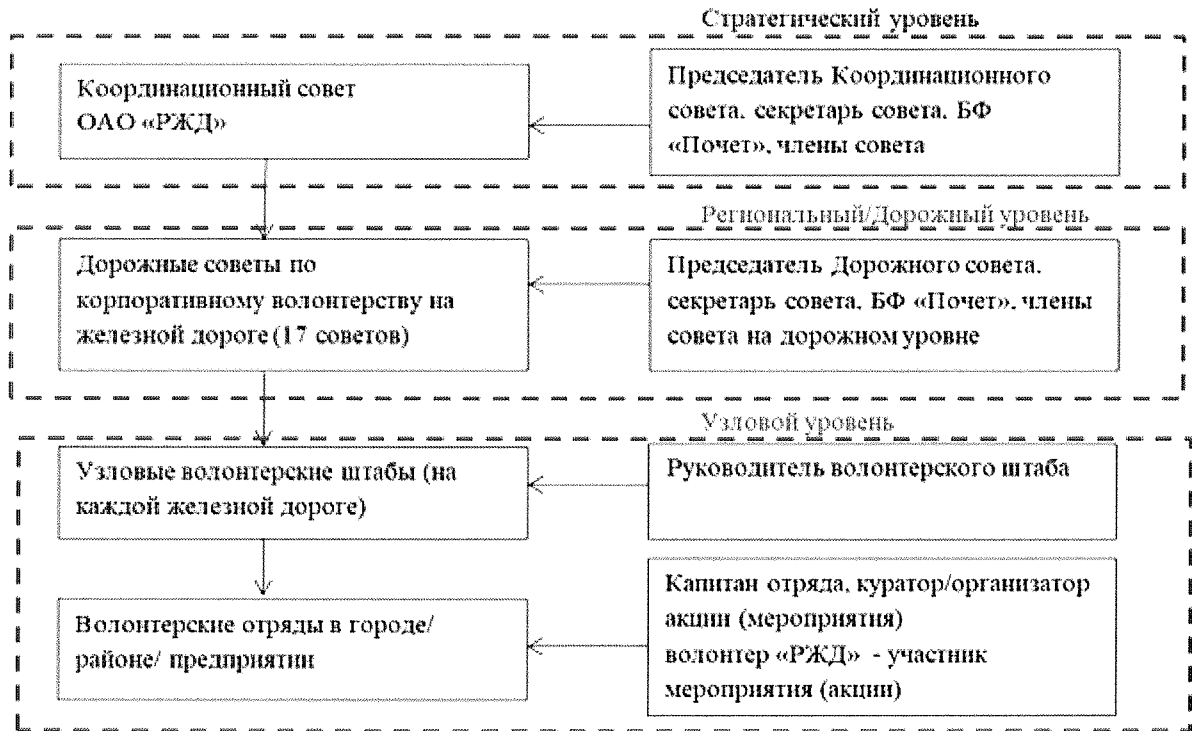


Рисунок 1. Операционная структура управления волонтерской деятельностью в ОАО «РЖД»

Региональный/дорожный уровень

На сети железных дорог образованы Дорожные советы по корпоративному волонтерству (далее – Дорожный совет).

Возглавляет Дорожный совет заместитель начальника железной дороги по кадрам и социальным вопросам – председатель Дорожного совета.

Заместителем председателя Дорожного совета является начальник Центра оценки, мониторинга персонала и молодежной политики железной дороги.

Секретарь Дорожного совета координирует работу в сфере корпоративного волонтерства в границах полигона железной дороги.

Узловой уровень

Узловой уровень образован на железнодорожных узлах на двух уровнях организации деятельности.

Возглавляет узловой уровень Руководитель волонтерского штаба, который объединяет и координирует все волонтерские объединения (отряды, группы и другие) в границах железнодорожного узла.

Руководитель волонтерского штаба выбирается Волонтерами РЖД на региональных форумах по корпоративному волонтерству на 2 года и имеет

приоритетное право на участие в дорожных мероприятиях по корпоративному волонтерству.

Правила выбора Руководителя волонтерского штаба утверждаются отдельным нормативным документом ОАО «РЖД».

В рамках волонтерского штаба образуются волонтерские группы (отряды), объединенные по определенному признаку (направлению, критерию, интересам и другому).

6.2. Центр социальных инициатив железнодорожников «Станция ДОБРА»

Центр социальных инициатив «Станция ДОБРА» - специализированное пространство, отвечающее современным стандартам функционального и технического наполнения, которое станет территориальной точкой притяжения для целевых аудиторий.

Целевые аудитории:

корпоративные волонтеры, участники реализуемых волонтерских проектов;

участники реализуемых социальных проектов (работники компании, члены их семей, неработающие пенсионеры, студенты вузов и ссузов железнодорожного транспорта, волонтеры других компаний и региона и др.).

Основными задачами Центра являются:

укрепление имиджа ОАО «РЖД» как социально ориентированной компании;

повышение вовлеченности и информированности работников ОАО «РЖД» через создание единого коммуникационного и образовательного пространства для Волонтеров РЖД;

создание условий для формирования и реализации социальных инициатив в рамках корпоративного волонтерства;

межпоколенческое взаимодействие, в т.ч. укрепление связи поколений и наставничества, духовно-нравственного и патриотического развития работников;

укрепление межкорпоративных связей и взаимодействия с общественными некоммерческими организациями;

выполнение национальных целей государства в части вовлечения граждан в волонтерскую деятельность.

На территории Центра предусмотрены мобильные компьютерные классы, творческие мастерские, креативное пространство, пункт сбора гуманитарной помощи.

На постоянной основе организованы:

очные коммуникационные и образовательные мероприятия для корпоративных Волонтеров РЖД, ветеранов; в т.ч. для повышения уровня цифровой грамотности неработающих пенсионеров ОАО «РЖД»;

креативные творческие мероприятия, в т.ч. для ветеранов;

встречи тематических сообществ и клубов по интересам, по направлениям корпоративного волонтерства;

вебинары, встречи с руководством компании и представителями местных сообществ, органов государственной власти.

Центр социальных инициатив железнодорожников «Станция ДОБРА» - площадка для сбора и поддержания добровольческих инициатив, обсуждения и реализации мероприятий, в том числе творческих, развития патриотизма и межпоколенческого взаимодействия между работниками Холдинга РЖД, их детьми и ветеранами компании.

7. КУЛЬТУРА ВОЛОНТЕРСТВА В КОМПАНИИ

7.1 Культура добровольного активного участия сотрудников

Культура волонтерства компании раскрывается через решение социальных проблем местного сообщества, что создает благоприятную среду для компании, работников, общества в целом. Одной из ценностей большинства крупных корпораций является развитие культуры добровольного участия работников в общественной жизни.

По проведенным исследованиям (Приложение 1) 84% работников ОАО «РЖД» принимали участие в волонтерских мероприятиях. Таким образом, можно сделать вывод, что культура добровольного участия у работников ОАО «РЖД» имеет высокий уровень.

При этом стоит отметить, что существуют несколько уровней вовлеченности работников компании в волонтерство.

Третий уровень предполагает, что работник разделяет соответствующие ценности и принципы компании, но сам не участвует в волонтерских проектах или мероприятиях. Вовлеченность такого работника на третьем уровне может проявляться в его участии в волонтерском движении через денежные пожертвования или каким-то иным подобным способом.

Второй уровень предполагает личное участие работника в волонтерских мероприятиях (акциях), но носящее эпизодический характер. Например, участие работника в ежегодных весенних субботниках, то есть его содействие коллегам-волонтерам будет носить разовый характер.

Первый уровень вовлеченности (Активный волонтер) предполагает, что работник готов жертвовать на добровольческие проекты свое личное время, участвуя в подготовке и проведении соответствующих волонтерских мероприятий.

Таким образом, корпоративная социальная активность, позитивно воспринимается как обществом и государством, так и самими ее работниками.

Целесообразно рассматривать влияние корпоративного волонтерства на три типа участников: работников компании, саму компанию и государство в целом.

Корпоративное волонтерство влияет на следующие показатели компании:
осознание и трансляция ценностей компании;
повышение конкурентоспособности за счет узнаваемости, отличий от конкурентов, создания позитивных связей с партнерами, властью, потребителями, сотрудниками, СМИ;

объединение работников в команду, рост позитивных неформальных связей, создание дружелюбной атмосферы, снижение конфликтности, рост качества внешних и внутренних коммуникаций;

лояльность персонала, экономия на корпоративных тренингах, выявление лидеров, профессиональный и личностный рост работников;

снижение материальных затрат компании на социальные программы при достижении заметных социальных эффектов и позитивного отклика в социуме.

Для работников компании участие в корпоративном волонтерстве несет следующие преимущества:

обмен опытом, возможность увидеть иной формат отношений;

умение работать с волонтерами, мотивировать их на системное участие в проектах;

возможность стать экспертами в корпоративном волонтерстве;

улучшение репутации через успешные проекты.

Для государства, общества и местных сообществ формирование культуры добровольного участия влияет на:

решение социальных проблем;

преодоление разобщенности в местном сообществе;

повышение доверия к ОАО «РЖД»;

рост гражданского сознания и активности населения;

возможность снизить социальную напряженность;

возможность решить накопленные проблемы и не допустить возникновения новых;

развитие патриотизма;

конструктивный диалог ОАО «РЖД», органов власти, местного сообщества;

возможность привлекать ресурсы ОАО «РЖД» для решения острых проблем территории.

Одно из ключевых условий успешности корпоративного волонтерства в ОАО «РЖД» — это добровольность участия сотрудников и наличие различных направлений по внутренним потребностям работников. По системе управления и поддержки - данная деятельность выстроена по принципу «снизу – вверх» и зависит от инициативы самих работников компании.

7.2 Декларация волонтеров «РЖД»

В рамках осуществления волонтерской деятельности Волонтеры РЖД соблюдают следующие нормы и правила:

Личная ответственность

1. Деятельность Волонтера РЖД характеризуется его особой ответственностью перед людьми, нуждающимися в помощи, обществом и основана на доверии общества, которое может быть достигнуто только при соблюдении этических принципов волонтерской деятельности и поведения.

2. Волонтер РЖД обязан соблюдать установленные правила и быть дисциплинированным. Волонтер не может покидать мероприятие (акцию) до его (ее) окончания без уважительных причин и уведомления организатора мероприятия (акции), а также самостоятельно выезжать на мероприятия без уведомления руководителя волонтерского штаба/секретаря Дорожного совета по корпоративному волонтерству/координатора акции.

3. Волонтер РЖД добросовестно выполняет мероприятия для оказания помощи в рамках своих компетенций. Информировывает руководителя волонтерского штаба/секретаря Дорожного совета по корпоративному волонтерству/координатора акции о возможностях по повышению эффективности волонтерской деятельности, вносит предложения.

4. Волонтер РЖД не имеет право подвергать риску собственную жизнь и здоровье, а также жизнь и здоровье окружающих людей; наносить ущерб помещениям, оборудованию и другим материальным ценностям. Волонтер РЖД бережно относится к природе, имуществу и материальным ценностям, предоставляемым для организации волонтерской деятельности.

5. В случае возникновения непредвиденной ситуации (травма, заболевание, конфликтная ситуация, кража, другие негативные события и обстоятельства) Волонтер РЖД обязан незамедлительно поставить в известность руководителя волонтерского штаба/секретаря Дорожного совета по корпоративному волонтерству/координатора акции, в случае необходимости проинформировать медицинскую службу о происшествии и содействовать доставке пострадавших к месту оказания медицинской помощи или обеспечению доступа медицинских работников к пострадавшим.

6. Волонтер РЖД должен соблюдать общественный порядок и правила техники безопасности. На протяжении всего мероприятия волонтер обязан подчиняться требованиям внутреннего распорядка и выполнять распоряжения руководителя волонтерского штаба/секретаря Дорожного совета по корпоративному волонтерству/координатора акции.

7. Волонтеры РЖД участвуют во всех мероприятиях/акциях в соответствии с программой/регламентом мероприятия, должны организованно покинуть место проведения мероприятия вместе с руководителем волонтерского штаба/секретарем Дорожного совета по корпоративному волонтерству/координатором акции.

8. В случае возникновения обстоятельств, по которым Волонтер РЖД не может принять участие в мероприятии разово или в течение длительного

периода, Волонтер РЖД обязуется известить о них руководителя волонтерского штаба/секретаря Дорожного совета по корпоративному волонтерству/координатора акции в максимально быстрые сроки.

Уважение и непредвзятость

9. В своей деятельности Волонтер РЖД с уважением относится к правам других людей, толерантен к их установкам, мнениям, моральным нормам, отличным от его собственных.

10. В своей деятельности Волонтер РЖД избегает любых видов дискриминации, в том числе, на основе возраста, пола, национальности, вероисповедания, сексуальной ориентации, того или иного физического или психического расстройства, языка, социо-экономического статуса или иного признака, предусмотренного законодательством РФ.

11. Волонтер РЖД не осуществляет действия, которые могут оскорбить или унижить честь и достоинство людей.

Конфиденциальность

12. Волонтер РЖД не имеет права взаимодействовать со СМИ, давать комментарии или любую иную информацию без согласования с руководством ОАО «РЖД».

Вежливость

13. Волонтер РЖД берет на себя обязательства: не употреблять ненормативную лексику, не проявлять словесную, физическую, поведенческую агрессию.

14. Волонтер РЖД обязуется проявлять вежливость, доброжелательность и корректность по отношению к другим волонтерам, участникам мероприятий и другим людям.

Компетентность

15. Волонтер РЖД обязуется повышать профессиональную квалификацию, проходить регулярное обучение, участвовать в собраниях и иных мероприятиях организации.

16. Волонтер РЖД должен стремиться обеспечивать и поддерживать высокий уровень компетентности в своей работе, а также признавать границы своей компетентности и своего опыта.

Этика в отношении волонтерского штаба РЖД/Дорожного совета по корпоративному волонтерству

17. Волонтер РЖД разделяет цели корпоративного волонтерства ОАО

«РЖД» и содействует его развитию.

18. Волонтер РЖД своевременно информирует волонтерский штаб/Дорожный совет по корпоративному волонтерству обо всех ставших ему известных обстоятельствах, препятствующих реализации мероприятий или о причинах затрудняющих реализацию мероприятий.

19. Волонтер РЖД обязуется не разглашать информацию, признанную ОАО «РЖД» конфиденциальной, а также персональные данные причастных к организации мероприятия (акции) лиц.

20. Волонтер РЖД, который находится при исполнении волонтерской деятельности и при наличии отличительных знаков и символов ОАО «РЖД», корпоративного волонтерства РЖД на форме воздерживается от:

любого вида высказываний и действий дискриминационного характера, в том числе, по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

курения во время исполнения волонтерских функций, бесед, иного служебного общения с гражданами и коллегами.

распития алкогольных напитков и нахождения в состоянии алкогольного и наркотического опьянения во время исполнения волонтерских функций, бесед, иного служебного общения с гражданами и коллегами.

21. Волонтеры РЖД способствуют своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивному сотрудничеству друг с другом.

22. Внешний вид волонтера в зависимости от условий и формата мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к холдингу РЖД, соответствовать принятому волонтерскому стилю (согласно утвержденному бренд буку корпоративного волонтерства ОАО «РЖД» (Приложение 3)).

8. ПОРТРЕТ КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРА

Для эффективной организации деятельности по корпоративному волонтерству в компании принято 5 степеней волонтерского участия корпоративных добровольцев:

Волонтер «Активист» - участник волонтерского мероприятия/акции, имеющий книжку волонтера, участвующий в волонтерской деятельности на безвозмездной основе по собственной инициативе.

Волонтер «Лидер» - волонтер, который принял участие более чем в 30 мероприятиях/акциях, при осуществлении своей деятельности транслирует ценности корпоративного волонтерства и вовлекает других участников в волонтерскую деятельность.

Волонтер «Координатор» - волонтер, который координирует небольшую группу волонтеров, работающих над одной задачей/акцией/мероприятием. Первичное звено в структуре управления волонтерами.

Капитан отряда/группы – выборная должность, организатор волонтеров, самостоятельно осуществляющий руководство волонтерами определенной территории, структурного подразделения ОАО «РЖД» или направления деятельности.

Руководитель волонтерского штаба – выборная должность, представитель волонтеров на железнодорожном узле, который организует волонтеров самостоятельно и силами капитанов отрядов, осуществляющий привлечение волонтеров к добровольческой деятельности, направленной на достижение основных целей Дорожного совета по корпоративному волонтерству.

Также, волонтеры могут объединяться в отряды по направлениям корпоративного волонтерства.

Волонтеры направлений корпоративного волонтерства – Волонтеры РЖД, которые осуществляют добровольческую деятельность в рамках одного из утвержденных направлений по корпоративному волонтерству.

9. СИСТЕМА МОТИВАЦИИ И ПОДДЕРЖКА КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСТВА В КОМПАНИИ

В компании предусмотрены различные виды материальной и нематериальной мотивации.

В первую очередь нематериальная мотивация представлена в компании в виде корпоративных наград и других видов поощрений за проявленную инициативу в развитии корпоративного волонтерства.

Также данный вид мотивации предусматривает различные виды льгот и поощрений волонтеров. Для поощрения и мотивации работников разработана личная и командная мотивация.

Личная мотивация

Бонусный пакет ОАО «РЖД» - элемент системы мотивации, предусматривающий поощрения и награждения работников за личный вклад в повышение эффективности деятельности и развития компании, а также за проявленную активность и вовлеченность в решение корпоративных задач и участие в значимых для компании проектах.

Порядок и правила начисления баллов утверждаются отдельным нормативным документом ОАО «РЖД».

Значок «7 граней души» - значки отличия Волонтеров РЖД на региональном уровне. Предусмотрен собирательный порядок в виде 7 элементов сердца, каждый элемент соответствует одному из направлений корпоративного волонтерства.

Порядок и правила вручения значков «7 граней души» утверждаются отдельным нормативным документом ОАО «РЖД».

Значок «Волонтер РЖД» - значки отличия лучших Волонтеров РЖД за проявленную инициативу и активное участие в волонтерских мероприятиях. Предусмотрены 3 вида: бронзовый, серебряный, золотой.

Порядок и правила вручения значков «Волонтер РЖД» утверждаются отдельным нормативным документом ОАО «РЖД».

Корпоративное обучение - обучение направлено на повышение квалификации по профессиональным и корпоративным компетенциям, проводится на основании инициативы работников и согласования с непосредственным руководством.

Предусматривается дистанционный и очный формат.

Программы обучения и квотирование утверждаются отдельным нормативным документом совместно с АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД».

Участие в общесетевых акциях и федеральных/региональных мероприятиях - участие в акциях, мероприятиях и форумах организованных для волонтеров, направленное на формирование коммуникационных связей между работниками различных филиалов компании, а также на непосредственное взаимодействие работников с руководством компании и представителями органов государственной власти, в т.ч. решение производственных задач.

Командная мотивация

Кубок корпоративного волонтерства РЖД - вид поощрения командной работы Волонтеров РЖД на региональном уровне управления, основной целью которого является общественное признание и поощрение лучшей организации работы Дорожного совета по корпоративному волонтерству.

Порядок и правила вручения Кубка корпоративного волонтерства РЖД утверждаются отдельным нормативным документом ОАО «РЖД».

В компании могут быть предусмотрены и другие виды мотивации, утвержденные отдельными нормативными документами, но не противоречащие общей концепции мотивации волонтерства.

Поддержка корпоративного волонтерства осуществляется Компанией посредством реализации комплекса мер:

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

Организация обучения, способствующего вовлечению в волонтерскую деятельность работников Компании.

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

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.

Организация конкурса социальных грантов для Волонтеров РЖД, с целью поддержания их добровольческих инициатив.

10. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ

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

К материальным ресурсам относятся следующие:

1. Денежные средства, выделяемые на развитие корпоративного волонтерства, в рамках бюджета Департамента социального развития ОАО «РЖД», дочерних зависимых обществ (вступивших в корпоративное волонтерство), в соответствии с Планом проведения мероприятий по корпоративному волонтерству РЖД, утвержденным на 3 года.

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.

К нематериальным ресурсам относятся следующие:

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

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

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

4. Безвозмездное предоставление помещений, оборудования или иных ресурсов, предоставляемых заинтересованными сторонами.

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

6. Поддержка волонтерских инициатив на фандрайзинговой платформе «Поможем вместе» по сбору необходимых материальных ресурсов для реализации социальных проектов.

Учет и финансирование расходов, связанных с деятельностью корпоративного волонтерства ОАО «РЖД», осуществляется в рамках бюджетов затрат исходя из параметров финансового плана ОАО «РЖД», утвержденного правлением ОАО «РЖД».

Для реализации запланированных мероприятий по корпоративному волонтерству ОАО «РЖД» ежегодно заключается договор пожертвования с БФ «Почет» (в рамках запланированных на эти цели средств).

Деятельность по развитию корпоративного волонтерства ОАО «РЖД», организация общесетевых волонтерских акций на железных дорогах – филиалах ОАО «РЖД» финансируются через БФ «Почет» путем

заключения договора благотворительного пожертвования с ответственным лицом/некоммерческой благотворительной организацией.

Ответственное лицо/некоммерческая благотворительная организация за получение благотворительного пожертвования (далее – Ответственное лицо) ежегодно определяется председателем Дорожного совета по корпоративному волонтерству – заместителем начальника дороги по кадрам и социальным вопросам с указанием замещающего лица, на случай возникновения непредвиденных обстоятельств.

Денежные средства на развитие корпоративного волонтерства ОАО «РЖД» выделяются Ответственным лицам после согласования сумм финансирования с Департаментом социального развития ОАО «РЖД».

Секретарь Дорожного совета по корпоративному волонтерству несет ответственность за актуальность предоставления распоряжения по назначению Ответственных лиц за получение благотворительного пожертвования, в том числе по внесению изменений.

11. ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Эффективность реализации Программы оценивается результатом выполнения установленных задач.

Наименование показателя	Целевое значение	Источник данных
<i>Задача 1: Создание условий, обеспечивающих востребованность участия в волонтерских мероприятиях</i>		
Качество проведения общесетевых акций ОАО «РЖД»	Уровень удовлетворенности волонтеров участием в мероприятиях не менее 4 баллов	Dobro.ru (оценка мероприятия, поставленная участниками)
Доля участия работников ОАО «РЖД» в мероприятиях корпоративного волонтерства	К 2030 г. процент участия работников в программах корпоративного волонтерства не менее 15% от общей численности.	Dobro.ru (количество волонтеров на корпоративном аккаунте)
Среднее значение волонтерских часов на одного волонтера в год	<i>Качественный показатель</i> Среднее количество часов участия в волонтерских акциях составляет не менее 3 часов на 1 волонтера.	Dobro.ru (среднее количество волонтерских часов на 1 волонтера)
<i>Задача 2: Поддержка деятельности существующих и создание условий для возникновения новых добровольческих (волонтерских) отрядов и групп</i>		
Развитие сети волонтерских штабов и волонтерских отрядов	Количество волонтерских штабов и отрядов на сети железных дорог к 2030 г. не менее 100	Dobro.ru (количество штабов и отрядов)
Удовлетворенность работников компании программами корпоративного волонтерства	Удовлетворенность программами не менее 70%	Социологический опрос ОАО «РЖД»
Доля серебряных волонтеров	Увеличение доли неработающих пенсионеров активно	Цифровая платформа dobro.ru, социологическое

	участвующих в волонтерских мероприятиях на постоянной основе до 3% от общего числа к 2030 г.	исследование БФ «Почет»
Рост количества волонтеров - студентов ВУЗов и ССУЗов железнодорожного транспорта	Рост количества студентов - участников корпоративного волонтерства к уровню прошлого года.	Dobro.ru
<i>Задача 3: Создание и внедрение механизмов развития работников через призму волонтерской деятельности</i>		
Повышение количества обученных работников к аналогичному периоду прошлого года	Рост или сохранение количества обученных волонтеров к предыдущему периоду прошлого года.	Статистические данные
Повышение количества участников конкурса социальных грантов «Проводники хороших дел»	Сохранение или рост количества заявок к прошлому году.	Dobro.ru (статистика поданных заявок)
<i>Задача 4: Формирование культуры добровольного активного участия сотрудников</i>		
Доля новых участников в корпоративном волонтерстве	Рост количества новых участников корпоративного волонтерства к предыдущему периоду, в %.	Dobro.ru
Сохранение показателя инициативности и вовлеченности работников компании в решение корпоративных задач	Сохранение или рост значения показателя к предыдущему периоду.	Социологический опрос
Сохранение показателя лояльности работников	Сохранение или рост значения	Социологический опрос

компания к проводимой социальной политике	показателя к предыдущему периоду.	
<i>Задача 5: Развитие взаимодействия с другими компаниями и некоммерческими организациями, причастными к волонтерской деятельности</i>		
Рост количества Волонтеров РЖД - участников федеральных и региональных мероприятий	Сохранение или рост количества участников-Волонтеров РЖД к предыдущему периоду.	Dobro.ru
Доля участия Волонтеров РЖД во всероссийской программе волонтеров мобильности	Сохранение или рост процента участия Волонтеров РЖД в мероприятиях федерального и регионального масштаба.	Dobro.ru

Для расчета всех показателей потребуется проведение регулярных социологических исследований, которые запланированы в Программе. Предполагается, что показатели удовлетворенности работников волонтеров к 2030 году повысятся по отношению к базовым замерам в текущем году не менее чем на 5%.

Другими результатами, свидетельствующими об успешной реализации Программы, будут являться:

- эффективная система поддержки волонтерами проводимых в компании корпоративных мероприятий;
- сложившаяся система поддержки активности и инициатив Волонтеров РЖД;
- повышение уровня цифровой грамотности у неработающих пенсионеров;
- сопричастность работников к решению корпоративных задач;
- добровольное участие в информационной поддержке проводимых корпоративных мероприятий;
- повышение навыков социального проектирования;
- популярность здорового образа жизни и, как следствие, преобладание в трудовом коллективе физически активных работников;

– устойчивая гражданско-патриотическая позиция в коллективе, характеризующаяся уважением к ветеранам, традициям и культуре железнодорожного транспорта.

КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО В ОАО «РЖД»»

Результаты социологического опроса

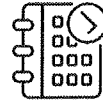
Центр бренда работодателя
и развития человеческого
капитала ОАО «РЖД», 2022



ИНФОРМАЦИЯ ОБ ИССЛЕДОВАНИИ

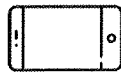
Число опрошенных работников по полигонам дорог:

ОКТ	2134
КЛНГ	261
МОСК	1940
ГОРЬК	1218
СЕВ	1891
С-КАВ	1664
Ю-ВОСТ	2126
ПРИВ	976
КБШ	1475
СВЕРД	1739
Ю-УР	892
З-СИБ	1805
КРАС	1129
В-СИБ	1805
ЗАБ	1129
ДВОСТ	1430
ЦЕНТР	1120



**МАРТ-АПРЕЛЬ
2022 г.**

Период проведения
исследования



**Онлайн-опрос
на Сервисном
портале**

Формат проведения
исследования



22920

Работников приняли
участие в опросе

по филиалам:

ЦДИ	4989
ЦД	2848
ЦТ	3337
Трансэнерго	1327
ЦДРП	824
ЦСС	978
ЦДМВ	523
Желдоручёт	726
ЦДТВ	612
ДЖВ	465
ЦДЗС	517
ЦТР	265
ЦМ	248
ГВЦ	480
ЦФО	620
ЦДПО	247
ДОСС	124
ДКРЭ	79
ДКРС	134
ДКСС	117
РЦКУ	2898
Центральный аппарат	196
Другие подразделения (АХУ, ЦИР, ЦНТИБ, ЦОТЭН, ЦДЗ, ДРВП, ПКБ, Трансинформ)	350

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ



Абсолютное большинство сотрудников ОАО «РЖД» имеют недавний **опыт благотворительности или волонтерства**. Сейчас неформальное участие (самостоятельное или с группой друзей) значительно превышает институциональное (через фонды или компанию-работодателя). Только 19,6% сказали, что принимали участие в волонтерской деятельности, организованной ОАО «РЖД».



Информированность о существующих возможностях благотворительной и волонтерской деятельности находится **на уровне 50%** опрошенных. При этом лишь **15% принимали участие в волонтерских мероприятиях**, организованных ОАО «РЖД». Доля волонтеров тем выше, чем выше категория должности работников, но это напрямую объясняется более высоким уровнем информированности.



Потенциал участия в волонтерской деятельности составляет **47,1%**. Именно столько работников планируют принять участие в корпоративном волонтерстве. Наиболее популярное направление волонтерской деятельности социальное – **помощь детям, пожилым, бездомным животным**.

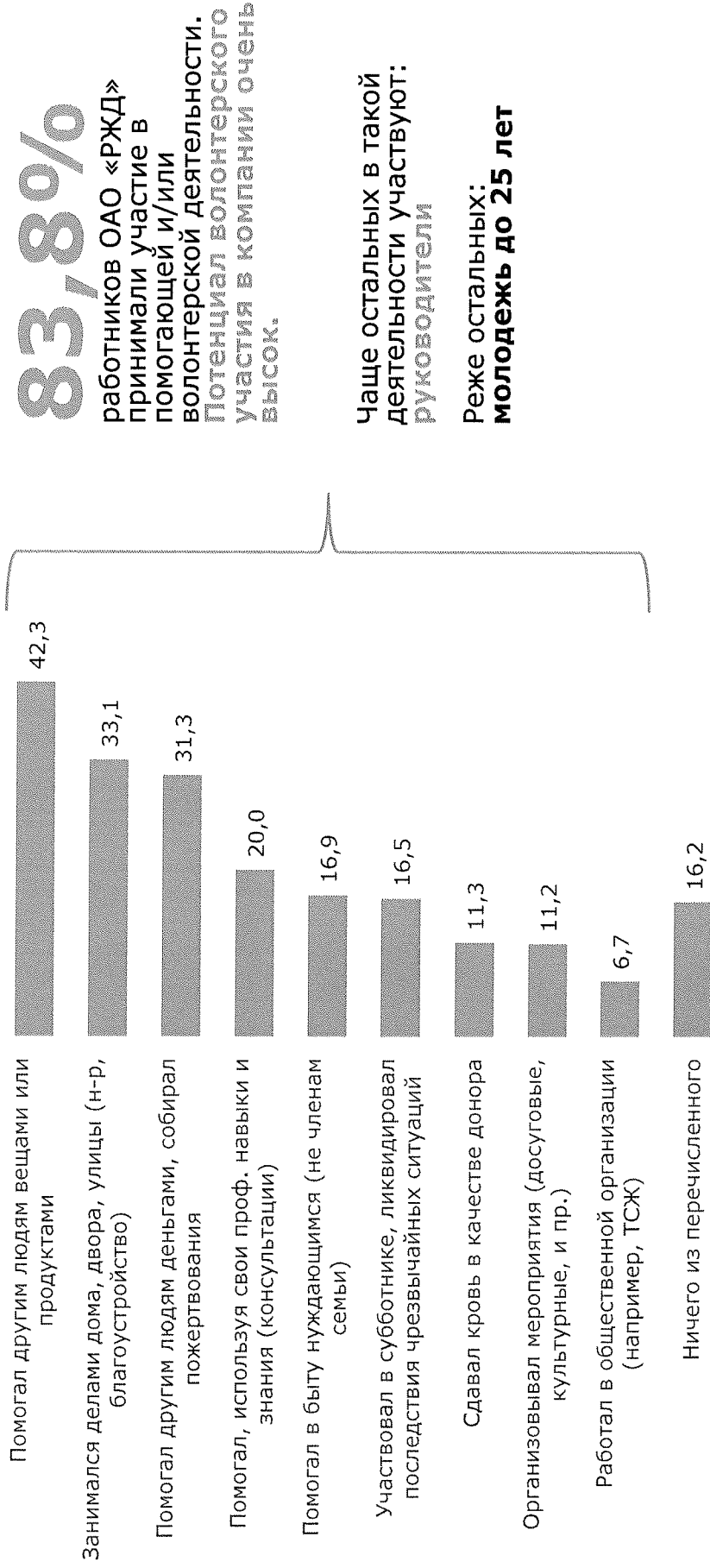


Наиболее частым мотивом участия является альтруизм – желание помочь людям. Но очень распространен и **утилитарный подход к волонтерству** как к возможности самореализации.



Наиболее частым барьером участия в корпоративном волонтерстве является нехватка времени. Но этот ответ, судя по экспертной оценке других исследователей, стоит рассматривать как наиболее простой и легкий ответ, и обращать внимание на другие причины. Так **42,1% отметили** в качестве барьеров **недостаток информации** о возможностях, целях и результатах.

ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО: ВИДЫ И РАСПРОСТРАНЕННОСТЬ



83,8%

работников ОАО «РЖД» принимали участие в помогающей и/или волонтерской деятельности. Потенциал волонтерского участия в компании очень высок.

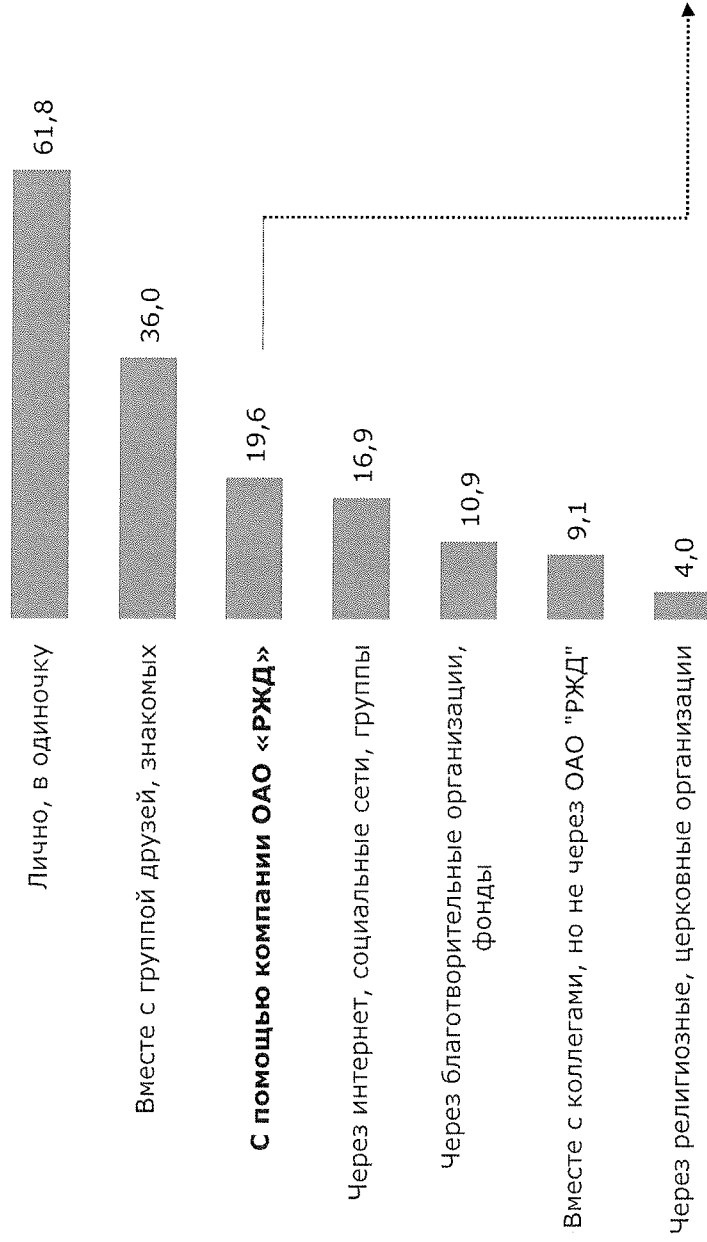
Чаще остальных в такой деятельности участвуют: **руководители**

Реже остальных: **молодежь до 25 лет**

Распределение ответов на вопрос: «Что из перечисленного Вам доводилось делать за последний год безвозмездно и не для членов семьи?»



ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ VS. ЧАСТНОЕ УЧАСТИЕ В ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



90,2%

работников занимались волонтерской деятельностью **самостоятельно или с помощью неформальных групп** (с друзьями, через социальные сети, с коллегами, но по своей инициативе)

30,2%

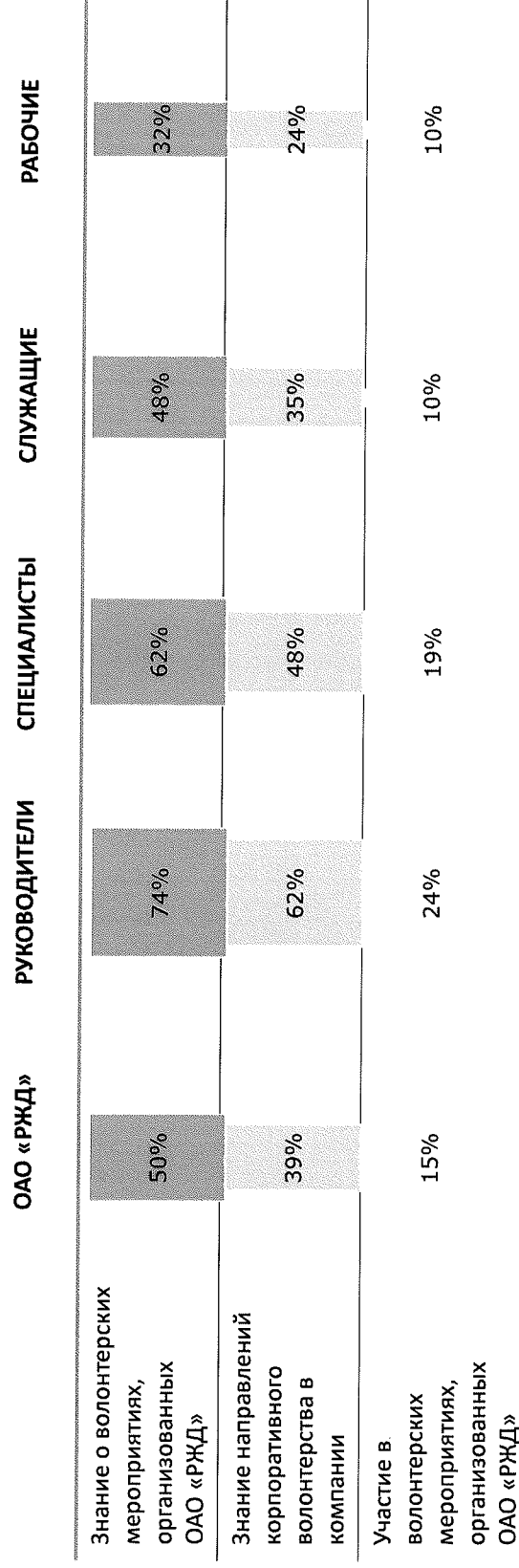
работников ОАО «РЖД» участвовали в благотворительной деятельности **через организации:** благотворительные фонды, ОАО «РЖД» или церковные организации

19,6%

работников участвовали в волонтерской деятельности компании ОАО «РЖД»

Распределение ответов на вопрос: «А как именно Вы занимались этими делами – через какие-либо организации, через работу или в одиночку?»

КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО В ОАО «РЖД»



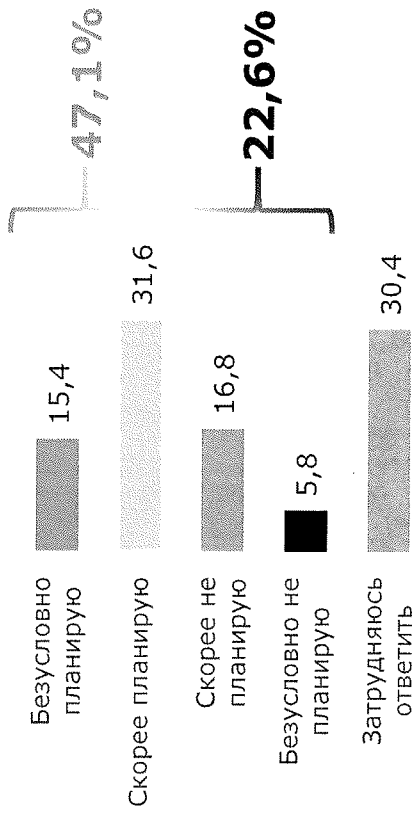
Уровень информированности очень различается по категориям, однако **Доля волонтеров относительно информированных примерно одинакова**: на 3 информированных о волонтерских мероприятиях приходится 1 волонтер.

Уровень участия чуть ниже среди служащих: среди них на 5 информированных приходится лишь 1 волонтер

Повышение уровня информированности повысит число волонтеров.

Распределение ответов на вопрос: «Что из перечисленного Вам доводилось делать за последний год безвозмездно и не для членов семьи?»

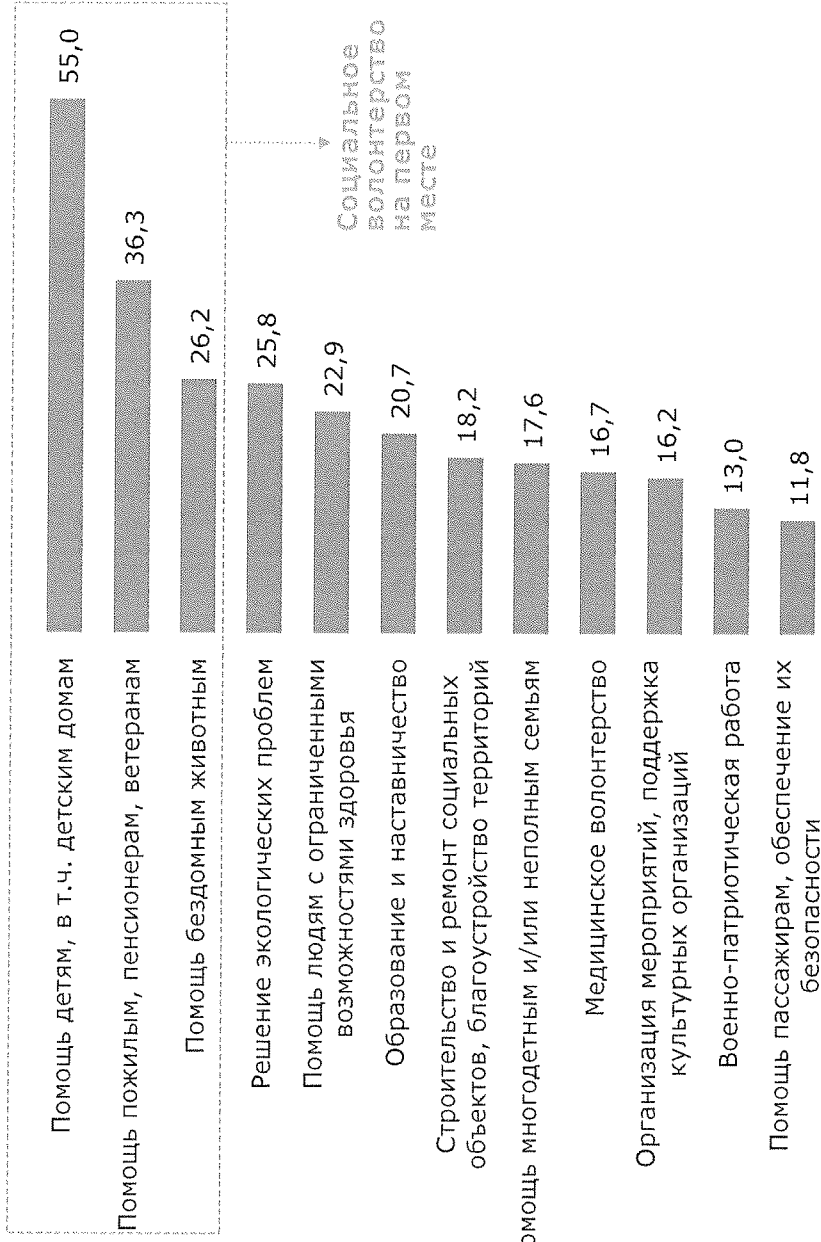
ПОТЕНЦИАЛ УЧАСТИЯ В ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОАО «РЖД»»



Потенциал участия:

15,4% — готовы участвовать сейчас
47,1% — готовы участвовать

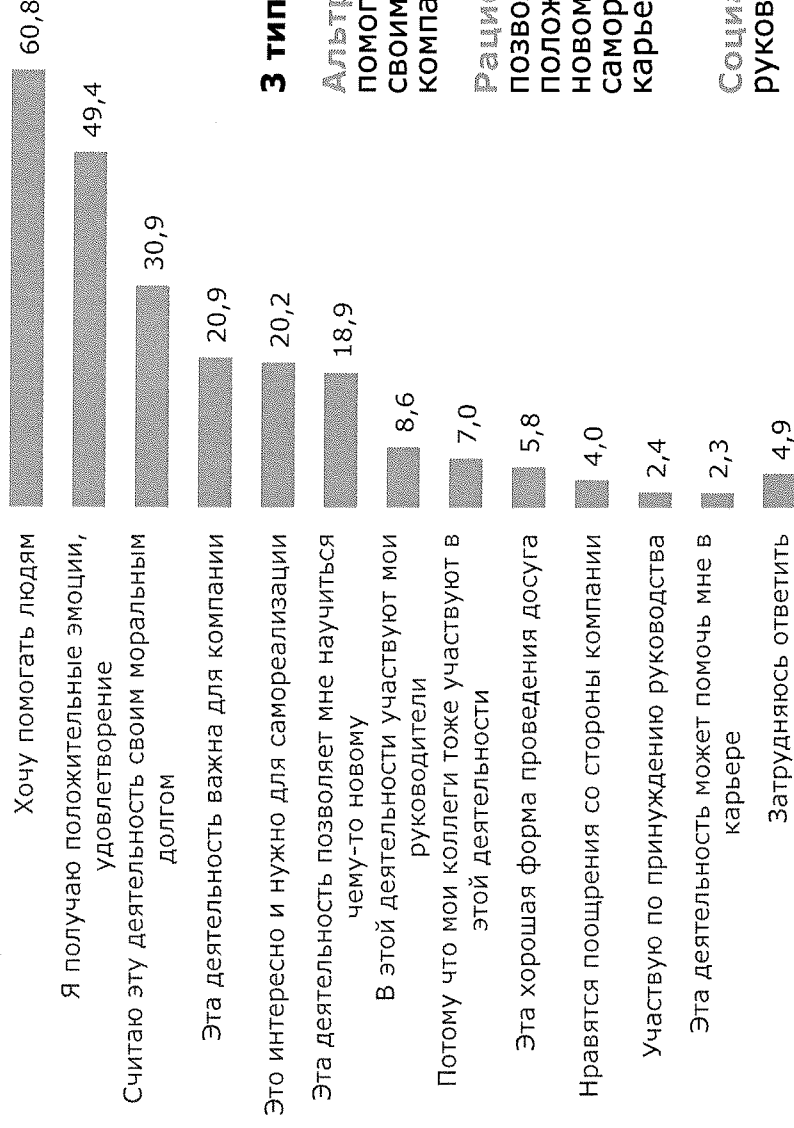
РЖД Распределение ответов на вопрос: «Вы планируете или не планируете участвовать в будущих мероприятиях корпоративного волонтерства?»



Распределение ответов на вопрос: «Какими направлениями корпоративного волонтерства Вам было бы интересно заниматься?»



МОТИВЫ УЧАСТИЯ В ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОАО «РЖД»»



15,4%

участвовали в волонтерской деятельности ОАО «РЖД»

3 типа мотивов:

Альтруистический: хочу помогать людям, считаю помощь своим долгом, это важно для компании

79,2%

Рациональный: эта деятельность позволяет получить положительные эмоции, научиться новому, нужна для самореализации, может помочь в карьере

67,6%

Социальный: участвуют руководство и коллеги

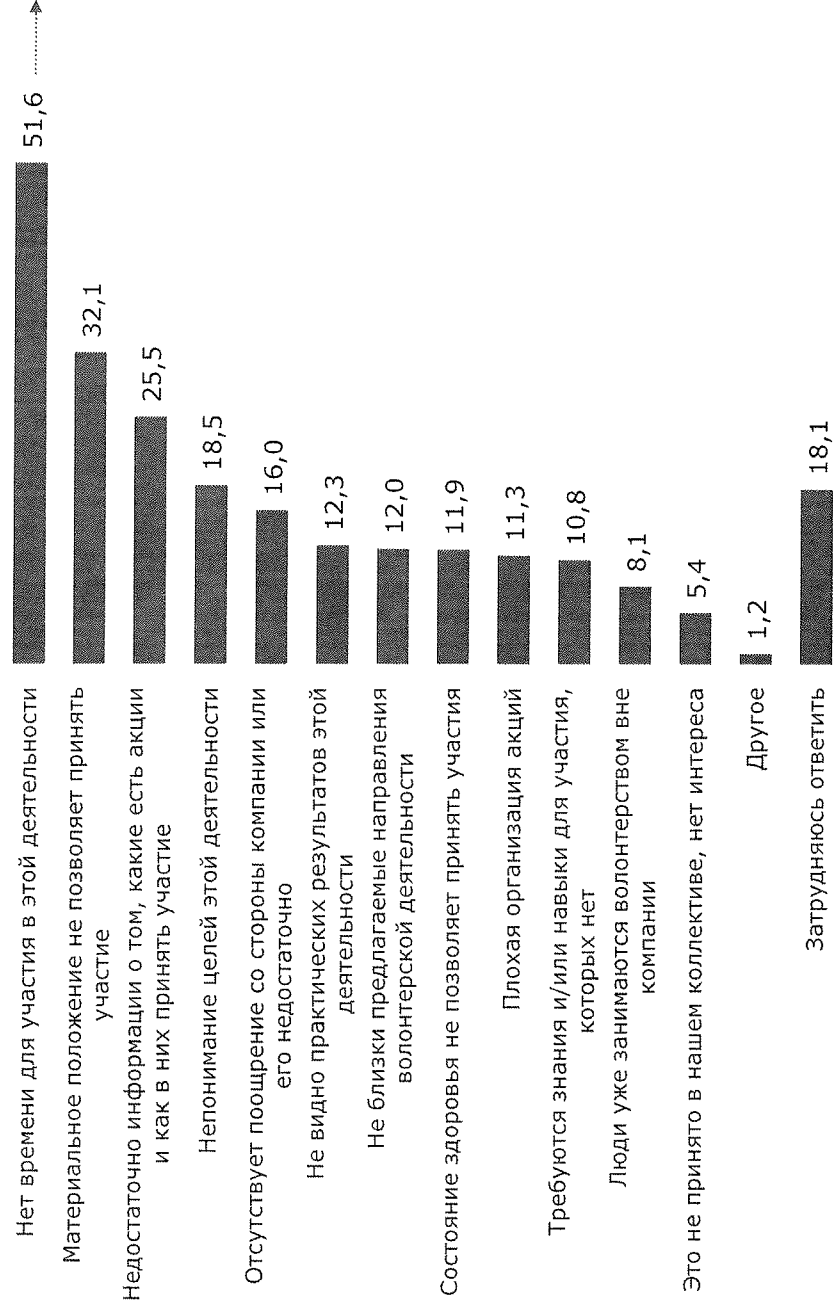
20,8%

Распределение ответов на вопрос: «Выберите три утверждения, которые лучше всего описывают, почему лично Вы участвуете в волонтерских мероприятиях ОАО «РЖД»»



БАРЬЕРЫ УЧАСТИЯ В ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОАО «РЖД»»

Эта причина характерна не только для ОАО «РЖД», но и для других компаний.* По мнению ряда исследователей, это не является ключевым фактором неучастия, а называется сотрудниками как наиболее очевидная причина, не требующая дальнейших объяснений.



Распределение ответов на вопрос: «Какие причины, на Ваш взгляд, сейчас мешают сотрудникам, которые не участвуют в корпоративным волонтерстве, делать это?»

42,1%

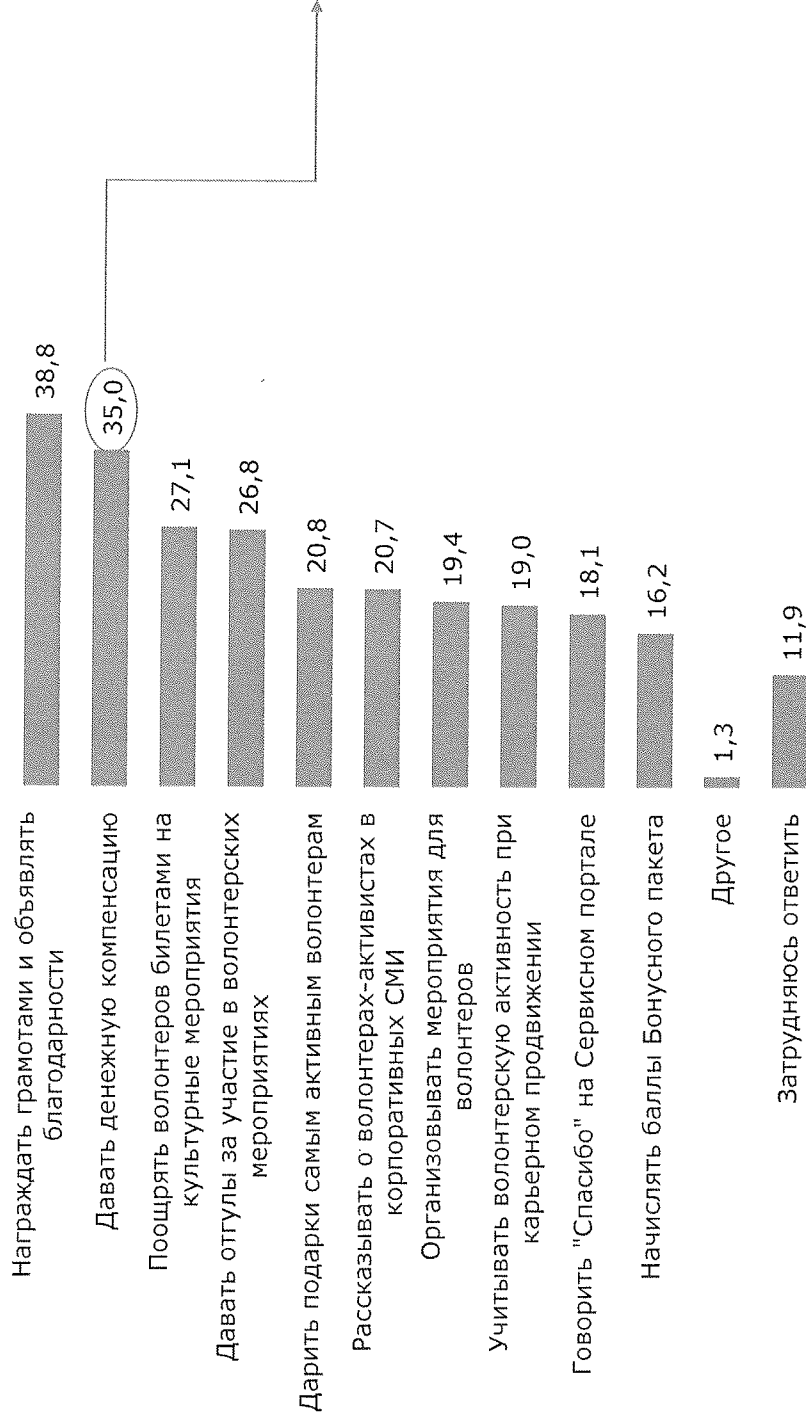
работников отметили причины, связанные с **недостатком информации:**

- ✓ О целях этой деятельности
- ✓ О направлениях деятельности и возможностях принять участие
- ✓ О практических результатах этой деятельности

* По данным исследования Social Business club «Корпоративное волонтерство в России». Участие приняли более 20 компаний, опрошено 1742 человека, 2016 г.



СПОСОБЫ ПОощРЕНИЯ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОАО «РЖД»



Лишь **7,2%** работников говорят, что за волонтерскую деятельность никак не нужно поощрять

Особенно часто этот способ называет категория рабочих и молодежь до 35 лет

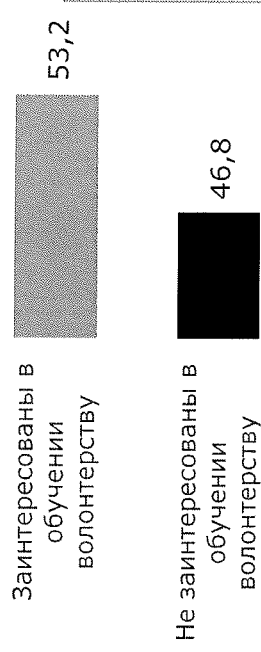
Помимо прочего, молодежь чаще выступает за:

- ✓ Награждение грамотами
- ✓ Предоставление отгулов
- ✓ Подарки волонтерам
- ✓ Учет волонтерской деятельности при карьерном продвижении

Работники 51 лет и старше чаще остальных выбирают «Спасибо» на Сервисном портале

Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, следует ли ОАО «РЖД» поощрять сотрудников за их участие в волонтерской деятельности или не следует? И если, то каким образом лучше всего это делать?»

ОБУЧЕНИЕ ВОЛОНТЕРСТВУ В ОАО «РЖД»



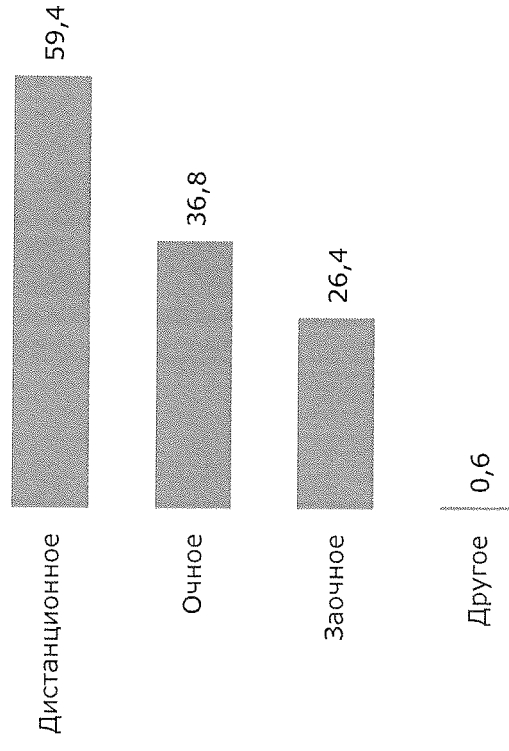
Заинтересованность в обучении не равна готовности учиться

Чаще остальных заинтересованность проявляют:

- ✓ Служащие
- ✓ Женщины
- ✓ Молодежь до 21 года

Распределение ответов на вопрос: «Вам было бы интересно или не интересно обучаться волонтерству, например, в «Школе волонтеров», организованной Корпоративным университетом РЖД?»

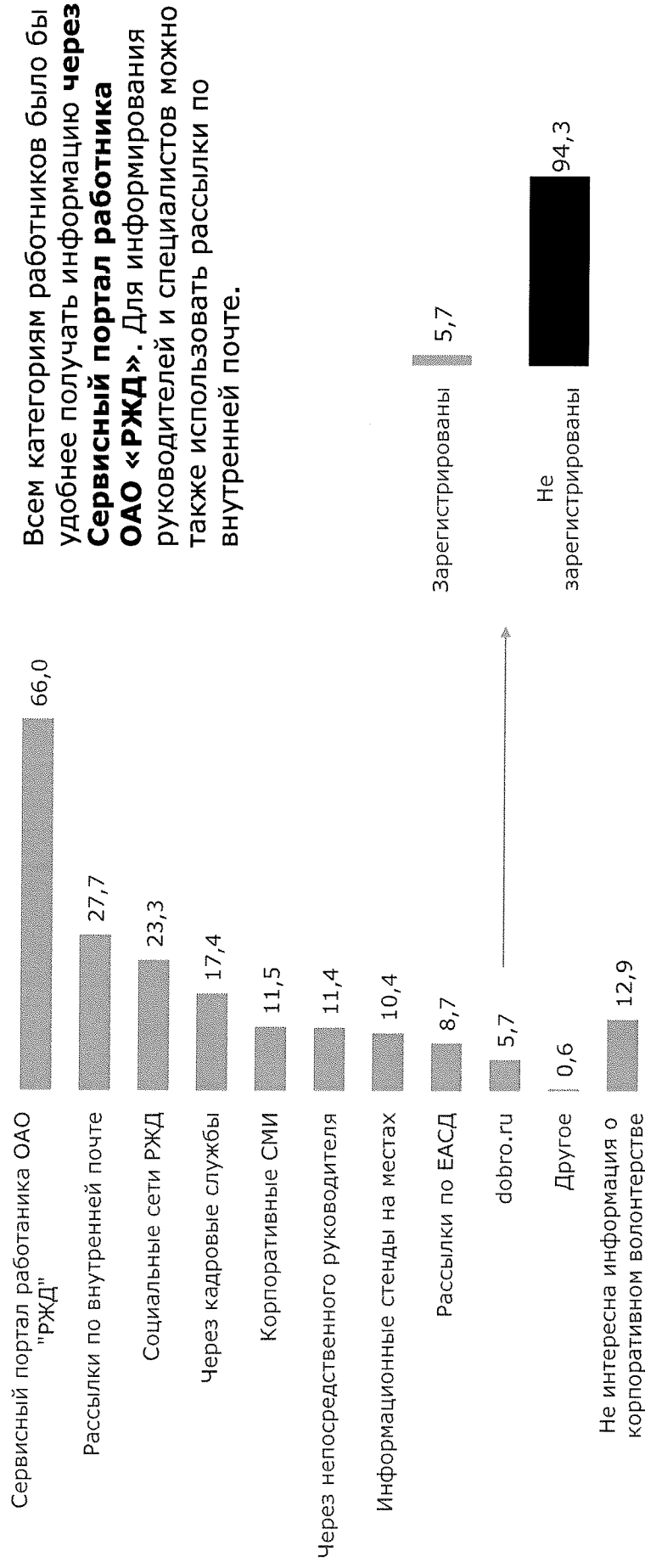
ФОРМАТЫ ОБУЧЕНИЯ



Распределение ответов на вопрос: «Какие форматы обучения Вам наиболее интересны?»



КАНАЛЫ ИНФОРМАЦИИ О КОРПОРАТИВНОМ ВОЛОНТЕРСТВЕ В ОАО «РЖД»»



Распределение ответов на вопрос: «Из каких источников Вам было бы удобнее получать информацию о корпоративном волонтерстве, мероприятиях и акциях?»

Распределение ответов на вопрос: «Зарегистрированы ли Вы на сайте dobro.ru?»

РЕКОМЕНДАЦИИ



При формировании направлений корпоративного волонтерства учитывать как наиболее распространённые формы помогающего поведения (помощь вещами, продуктами и деньгами, благоустройство территорий), так и интересующие их направления добровольческой деятельности (помощь детям, пожилым, бездомным животным).



Повысить уровень информированности о существующих возможностях участия в корпоративном волонтерстве. Использовать для информирования Сервисный портал работника ОАО «РЖД» как наиболее удобную для большинства работников платформу. Как вариант, использовать новый раздел «События» для оповещения сотрудников о планирующихся волонтерских акциях и мероприятиях.



Информировать не только о планирующихся благотворительных и волонтерских мероприятиях и проекта, но и о целях и их результатах уже проведенных. Для участников это станет подтверждением практических результатов деятельности и формой признания, для остальных – способом мотивации.



Использовать при вовлечении работников в корпоративное волонтерство не только апелляцию к альтруистическим мотивам, то есть как это поможет другим, но к рациональным: разработать систему поощрения и признания.

Концепт развития направлений корпоративного волонтерства

Социальное направление

Цель:

организовать оказание помощи, незащищенным слоям населения, нуждающимся во внимании и(или) постоянном уходе (помощь детям-сиротам, многодетным семьям, инвалидам, пожилым одиноким людям, бездомным, беженцам и другим).

В рамках данного направления формируются команды Волонтеров – поддержки.

Целевая аудитория:

- ветераны ОАО «РЖД», в том числе одинокие;
- дети – сироты;
- инвалиды;
- многодетные семьи;
- беженцы;
- железнодорожники, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации.

Помощь может оказываться и другим социально-незащищенным слоям населения.

Задачи:

- создание команды «Волонтеров-поддержки» и организация ее работы;
- организация социально ориентированных мероприятий;
- организация и оказание различных видов помощи и поддержки целевой аудитории;
- формирование и развитие корпоративных компетенций у Волонтеров РЖД, в том числе гуманистское воспитание корпоративных волонтеров;
- формирование реестра целевых аудиторий для оказания помощи и поддержки.

Программы развития направления:

1. Содействие в реализации целевой программы «Ветераны ОАО «РЖД» (2021-2025 гг.).
2. Содействие в реализации фандрайзинговой платформы «Поможем вместе».

3. Программа развития «Станции Добра» на железных дорогах.
4. Календарь социальных волонтерских акций и мероприятий.

Ожидаемые результаты

1. Сформирована команда Волонтеров-поддержки, функционирующая на постоянной основе.
2. Функционируют точки принятия заявлений на получение помощи от целевой аудитории.

Ответственные за реализацию направления

1. ЦСР, НЗК, БФ «Почет».
2. Участники: РЦКУ, РОСПРОФЖЕЛ, КУ, ФФ, ДЗО.

Здоровый образ жизни

Цель:

организовать популяризацию принципов здорового образа жизни в трудовых коллективах и оказать помощь в развитии Концепции здорового образа жизни, психологической поддержки, донорства и формирования бережного отношения к своему здоровью.

В рамках данного направления формируются команды Агентов ЗОЖ, Волонтеров – доноров.

Целевая аудитория:

- работники трудовых коллективов;
- члены семей работников, в т.ч. дети;
- пассажиры железнодорожного транспорта;
- воспитанники детских железных дорог, опорных школ, детских лагерей;
- ветераны ОАО «РЖД»;
- другие группы населения.

Задачи:

- создание команд Агентов ЗОЖ, приверженцев здорового образа жизни и организация их работы;
- организация мероприятий, направленных на просвещение и продвижение здорового образа жизни в ОАО «РЖД» в области:
 - физической культуры и занятий спортом;
 - рационального питания;
 - психологического здоровья;
 - профилактики инфекционных заболеваний;
 - профилактики употребления психоактивных веществ;
 - мотивации работников к ведению здорового образа жизни.
 - формирование у целевой аудитории мотивации к бережному отношению своего здоровья;
- организация донорских мероприятий;
- оказание помощи в медицинских учреждениях;
- оказание помощи в организации корпоративных спортивных мероприятиях ОАО «РЖД» и РОСПРОФЖЕЛ.

Программы развития направления:

1. Содействие в реализации Концепции здорового образа жизни, утвержденной решением правления от 06.07.2020 (протокол № 40).

2. Проведение ежегодного конкурса ОАО «РЖД» «Координатор агентов ЗОЖ».
3. Проведение «Ежегодной недели донорства».
4. Содействие в реализации Единого плана спортивных и массовых физкультурных мероприятий ОАО «РЖД» и РОСПРОФЖЕЛ.

Ожидаемые результаты

1. Сформированна команда Агентов ЗОЖ, функционирующая на постоянной основе.
2. Постоянное участие Агентов ЗОЖ в организации корпоративных мероприятий (спортивных, медицинских, донорских и других).

Ответственные за реализацию направления

1. ЦДЗ, ЦСР, РФСО «Локомотив», ЦКАДР, НЗК.
2. Участники: РЦКУ, РОСПРОФЖЕЛ, БФ «Почет» КУ, ФФ, ДЗО

Культурно–патриотическое

Цель:

организация духовно-нравственного, культурно-исторического и патриотического развития населения, сохранение культурного наследия народов Российской Федерации.

В рамках данного направления формируются команды Волонтеров – культуры.

Целевая аудитория:

- работники трудовых коллективов;
- члены семей работников, в т.ч. дети;
- ветераны ОАО «РЖД»
- студенты вузов и ссузов железнодорожного транспорта;
- участники творческих формирований объектов культуры ОАО «РЖД»;
- воспитанники детских железных дорог, опорных школ, детских лагерей;
- другие группы населения.

Задачи:

- создание команды Патриотов РЖД, Волонтеров - культуры и организация их работы;
- организация мероприятий, направленных на просвещение и продвижение духовно-нравственных и патриотических ценностей в ОАО «РЖД»;
- организация мероприятий, направленных на популяризацию изучения отечественной истории и холдинга «РЖД»;
- развитие творческих способностей у целевой аудитории и Волонтеров - культуры;
- оказание помощи в организации корпоративных культурно-массовых мероприятий ОАО «РЖД» и РОСПРОФЖЕЛ.

Программы развития направления:

1. Программа «Патриоты РЖД».
2. Организация Благотворительных ярмарок рукоделия, участия в благотворительных концертах самодеятельного творчества.
3. Календарь культурно-патриотических акций и мероприятий.
4. Содействие в реализации программ ВОД «Волонтеры-Победы», «Волонтеры-культуры».

Ожидаемые результаты

1. Сформированы команды Патриотов РЖД, Волонтеров-культуры, функционирующие на постоянной основе.
2. Системное взаимодействие Волонтеров-культуры с государственными структурами и учреждениями, муниципальными и общественными некоммерческими организациями, участвующими в культурно-патриотическом воспитании.

Ответственные за реализацию направления

1. ЦСР, ЦКАДР, ЦОС, НЗК, БФ «Почет».
2. Участники: РЦКУ, РОСПРОФЖЕЛ, КУ, ФФ, ДЗО.

Медиа-волонтерство

Цель:

информировать работников компании, членов их семей и ветеранов ОАО «РЖД» о корпоративных событиях и мероприятиях, в том числе о волонтерском движении, посредством коммуникационных средств информирования.

Целевая аудитория:

- работники ОАО «РЖД»;
- члены семей работников, в т.ч. дети;
- ветераны ОАО «РЖД»;
- работники РОСПРОФЖЕЛ;
- студенты вузов и ссузов железнодорожного транспорта;
- работники профильных образовательных учреждений ОАО «РЖД»;
- другие компании и некоммерческие организации.

Задачи:

- распространение информации о проводимых волонтерских мероприятиях, программах и их результатах, реализуемых в компании;
- приобщение к общественно-полезной деятельности, через вовлечение в волонтерскую деятельность;
- развитие инфраструктуры методической, информационной, консультационной, образовательной и ресурсной поддержки добровольческой (волонтерской) деятельности в рамках медиа направления;
- развитие взаимодействия с другими компаниями и некоммерческими организациями, причастными к волонтерской деятельности.

Осуществление деятельности Медиа-волонтеров проводится в соответствии с распоряжением ОАО «РЖД» от 04.10.2022 № 2559/р.

Программы развития направления:

1. Формирование команд Медиа-волонтеров, функционирующих на постоянной основе.
2. Проведение тематического конкурса для развития навыков медиа направления.

Ожидаемые результаты:

1. Повышен уровень информированности работников компании, членов их семей и ветеранов ОАО «РЖД» о проводимых волонтерских мероприятиях, программах и их результатах, реализуемых в компании.

2. Сформированна команда Медиа-волонтеров, функционирующая на постоянной основе.

Ответственные за реализацию направления:

1. ЦСР, ЦОС, ЦКАДР, ЦБР, НЗК, БФ «Почет».
2. Участники: РЦКУ, РОСПРОФЖЕЛ, корпоративные СМИ, КУ, ФФ, ДЗО.

Железнодорожное направление

Цель:

организовать помощь на объектах железнодорожной инфраструктуры, в том числе оказание помощи пассажирам железнодорожного транспорта, организация профилактических акций по безопасности на железнодорожном транспорте и другие.

Целевая аудитория:

- дети и подростки;
- водители транспортных средств;
- пассажиры железнодорожного транспорта;
- маломобильные пассажиры железнодорожного транспорта.

Помощь может оказываться и другим группам населения.

Задачи:

1. Организация мероприятий, направленных на информирование целевой аудитории о безопасном нахождении на объектах железнодорожного транспорта.
2. Организация и оказание различных видов помощи и поддержки целевой аудитории (помощь в транспортировке багажа, сопровождения детей, посадка/высадка маломобильных пассажиров в/из вагон и др.).
3. Обучение Волонтеров РЖД взаимодействию с маломобильными пассажирами железнодорожного транспорта.
4. Постоянное взаимодействие с учебными и досуговыми учреждениями (детский сад, опорные школы, объекты средне-профессионального и высшего образования, детские лагеря и другие), сотрудниками правоохранительных органов и других ведомств.

Ожидаемые результаты:

- Повышен уровень знаний целевой аудитории о безопасном нахождении на объектах железнодорожной инфраструктуры.
- Проведены мероприятия по снижению травматических и смертельных случаев на объектах железнодорожной инфраструктуры.
- Помощь пассажирам на железнодорожных станциях оказывается на систематической основе.

Программы развития направления:

1. Сформированные интерактивные материалы по правилам поведения на железнодорожном транспорте.

2. Сотрудничество с другими волонтерами при осуществлении мероприятий на объектах железнодорожной инфраструктуры.

Ответственные за реализацию направления:

1. ЦЛ, ДЖВ, ЦБТ, ЦДИ, ЦСР, БФ «Почет».
2. Участники: РЦКУ, ЦОС, РОСПРОФЖЕЛ, КУ, ФФ, ДЗО.

Экологическое направление, защита и помощь окружающей среде

Цель:

привлечь в экологическое волонтерское движение ОАО «РЖД» работников компании, членов их семей и неработающих пенсионеров, объединив лучший опыт и решения в этой сфере.

Целевая аудитория:

- работники ОАО «РЖД»;
- члены семей работников, в т.ч. дети;
- ветераны ОАО «РЖД»;
- работники РОСПРОФЖЕЛ;
- студенты вузов и ссузов железнодорожного транспорта;
- другие компании и некоммерческие организации.

Основные виды деятельности

- экопросвещение: теория и практика;
- озеленение, восстановление и защита лесов;
- благоустройство городских территорий и объектов железнодорожной инфраструктуры;
- отдельный сбор отходов для последующего вовлечения во вторичный оборот;
- помощь животным;
- другие виды деятельности по экологической тематике.

Задачи:

1. Оказание методической, организационной, образовательной и информационной поддержки волонтерам-экологам.
2. Объединение единомышленников и тиражирование лучших проектов по экологии среди волонтеров.
3. Координирование усилий существующих эковолонтерских объединений.
4. Организация мероприятий, направленных на решение экологических проблем, сохранение природного наследия и биоразнообразия, помощи животным.

Ожидаемые результаты:

- Повышен уровень экологической культуры и экопросвещения работников компании, членов их семей и ветеранов ОАО «РЖД».
- Сформирована экологическая осознанность и практические навыки.

Программы развития направления:

1. Проведение ежегодных экологических акций по сохранению природного наследия.
2. Содействие в реализации Экологической стратегии ОАО «РЖД» до 2030 г.

Ответственные за реализацию направления:

1. ЦБТ, ЦСР, БФ «Почет», НГ.
2. Участники: РЦКУ, ЦОС, РОСПРОФЖЕЛ, КУ, ФФ, ДЗО.

Интеллектуальное волонтерство (PRO bono)

Цель:

организовать мероприятия по оказанию профессиональной помощи, профориентации, наставничества и технологий в решении задач развития компании.

В рамках данного направления формируются команды Волонтеры-науки и образования.

Целевая аудитория:

- работники компании;
- члены семей работников, в т.ч. дети;
- ветераны ОАО «РЖД»
- студенты вузов и ссузов железнодорожного транспорта;
- пассажиры железнодорожного транспорта;
- воспитанники детских железных дорог, опорных школ, детских лагерей;
- другие группы населения.

Задачи:

- создание команды Волонтеров-науки и образования, организация их работы;
- организация мероприятий, направленных на пропаганду оказания безвозмездной профессиональной помощи;
- организация мероприятий по изучению новых технологий и обмен опытом между волонтерами;
- организация мероприятий по оказанию безвозмездной профессиональной помощи.

Программы развития направления:

1. Содействие в реализации программы наставничества ОАО «РЖД».
2. Содействие в реализации корпоративных программ (RZD skills, Аксиома ответственности, и другие).
3. Реализация программы повышения цифровой грамотности неработающих пенсионеров ОАО «РЖД».
4. Содействие в реализации целевой программы «Ветераны ОАО «РЖД» (2021-2025 гг.).
5. Развитие конкурса социальных грантов «Проводники хороших дел».

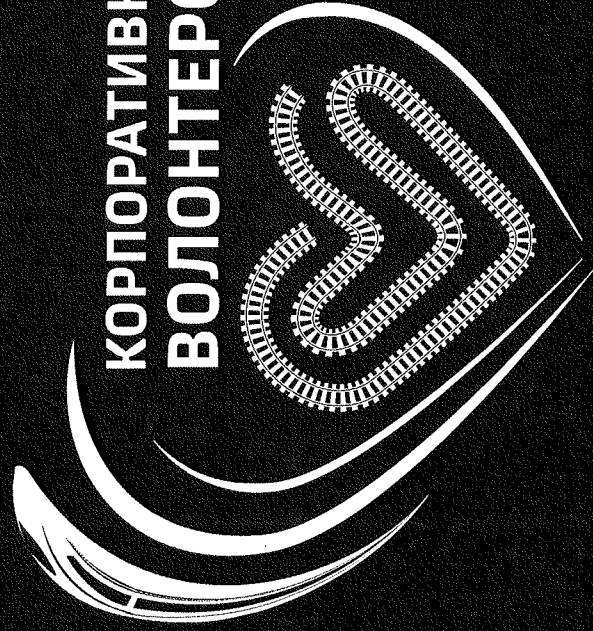
Ожидаемые результаты

1. Сформирована команда Волонтеров – науки и образования, функционирующая на постоянной основе.
2. Системное взаимодействие Волонтеров - науки и образования с государственными структурами и учреждениями, муниципальными и общественными некоммерческими организациями, участвующими в культурно-патриотическом воспитании.
3. Повышение навыков социального проектирования, разработку инноваций корпоративными Волонтерами РЖД.
4. Организованы мероприятия по оказанию профессиональной помощи, профориентации, наставничества.

Ответственные за реализацию направления

1. ЦСР, ЦКАДР, БФ «Почет», НЗК, ЦКАДР.
2. Участники: РЦКУ, ЦИР, РОСПРОФЖЕЛ, КУ, ФФ, ДЗО.

КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО



Краткое руководство по применению
фирменного стиля вспомогательного бренда
ОАО «РЖД» «Корпоративное волонтерство»

Введение

Фирменный стиль «Корпоративное волонтерство» является визуальной составляющей бренда ОАО «РЖД». Он отражает Платформу бренда «Корпоративное волонтерство» ОАО «РЖД»: его Миссию и Ценности.

Любая визуальная коммуникация бренда «Корпоративное волонтерство» ОАО «РЖД» должна следовать настоящему Руководству по применению фирменного стиля «Корпоративное волонтерство» ОАО «РЖД» (далее – Руководство).

Только последовательное и точное применение Руководства позволит создать единое и хорошо узнаваемое присутствие бренда с отличительным дизайном и индивидуальностью, передающее основные ценности бренда.

Наша миссия

Развитие, поддержка
и продвижение волонтерства
в ОАО «РЖД».

Наши ценности

Активная жизненная позиция

Ответственность и сопричастность

Развитие и самосовершенствование

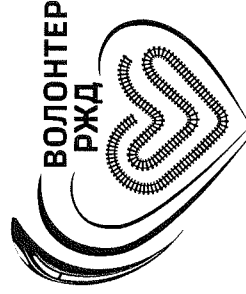
Добровольность и добросовестность

Честность и отзывчивость



Логотип

Построение знака



Базовые элементы

Логоблок «Корпоративное волонтерство» ОАО «РЖД» представляет собой единую композицию, состоящую из графических элементов и фирменного написания.

Центральным элементом логоблока является сердце. Символ сердца — самая позитивная эмблема всего мира. Он прочно укрепился в нашем сознании как символ любви, милосердия и добра. Скоростной поезд — это основной символ компании ОАО «РЖД».

Логотип оптически сбалансирован и выверен. При работе с логотипом следует сохранять очертания букв, значка, а также расстояние между ними.

Примечание: на одежде также возможно использование логотипа «Волонтер РЖД».

ЛОГОТИП

Цветовые версии

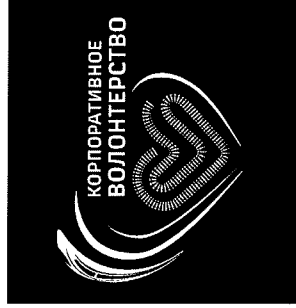
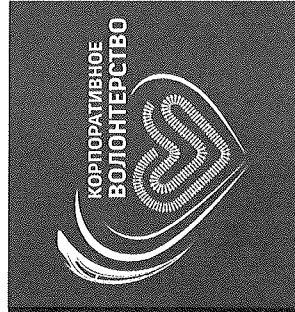
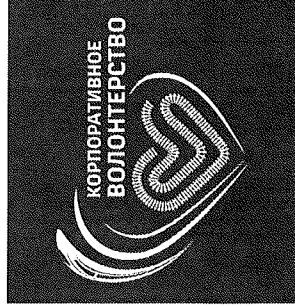
Основные версии



Черно-белая версия



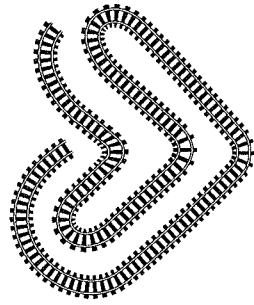
Дополнительные версии



Цветовые решения

Возможные цветовые решения логотипа:

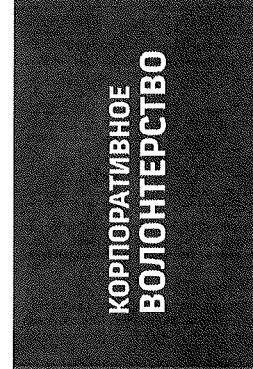
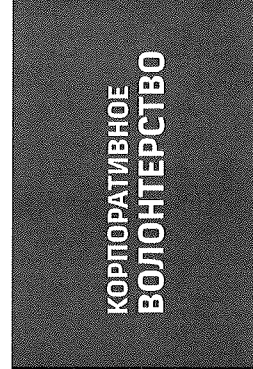
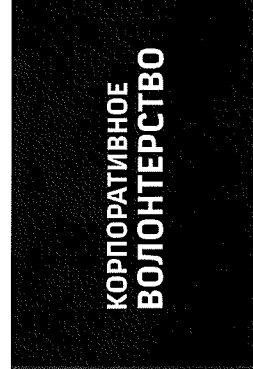
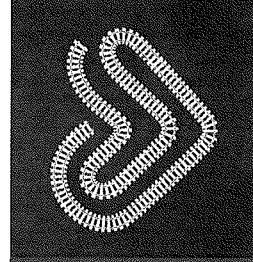
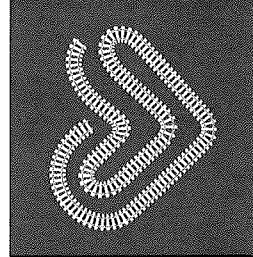
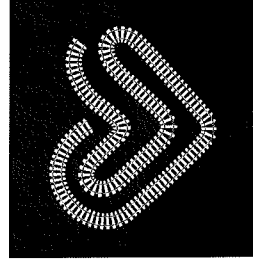
- красный логотип на белом фоне
- белый логотип на цветном фоне
- черно-белая версия, если это обусловлено техническими требованиями.

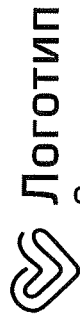


**КОРПОРАТИВНОЕ
ВОЛОНТЕРСТВО**

Дополнительные версии

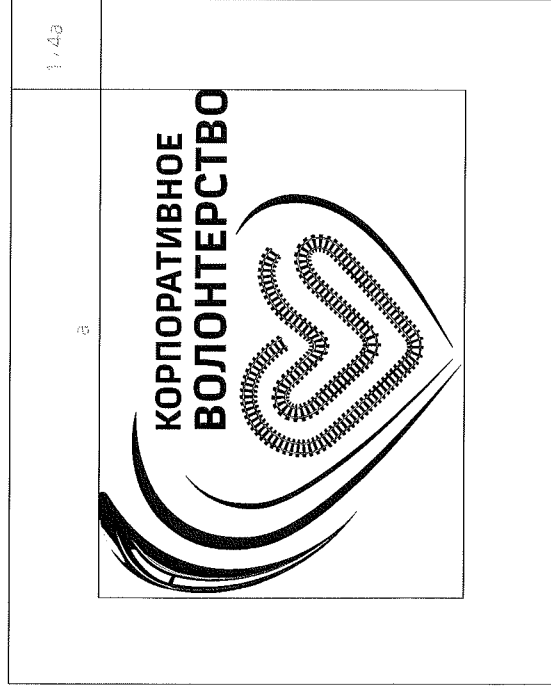
В некоторых случаях, либо ввиду технической невозможности воспроизведения логотипа полностью, допустимо использование сокращенных версий логотипа в фирменных цветовых решениях.





ЛОГОТИП

Охранные поля и минимальный размер логотипа



Для обеспечения оптимальной считываемости логотип всегда окружается охранным полем. Никакие графические элементы, изображения или текст не могут помещаться в это пространство.

а — ширина вертикального штриха в логотипе.

1/4а — охранный поле, окружающее логотип со всех сторон.

На схеме границы охранного поля обозначены черным контуром. Сам контур невидимый и не печатается.



Минимальный размер логотипа для печати

Логотип должен хорошо читаться и быть узнаваемым на сложных носителях и небольших форматах, поэтому предусмотрены минимально допустимые размеры. Запрещается использование полной версии логотипа меньше указанного размера на любых видах носителей.

ЛОГОТИП

Недопустимое использование логотипа



✘ Изменять пропорции элементов внутри логотипа



✘ Искажать логотип, использовать наклон, сужение или сжатие



✘ Использовать в заливке логотипа иной цвет, кроме корпоративного красного



✘ Изменять, удалять, перемещать элементы в структуре логотипа



✘ Использовать иной шрифт в текстовой составляющей логотипа



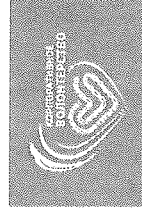
✘ Использовать тени и иные эффекты



✘ Использовать обводку



✘ Размещать логотип на активном, сложном фоне



✘ Размещать белый логотип на цветах, отличных от корпоративных



✘ Размещать красный логотип на активном цветном фоне

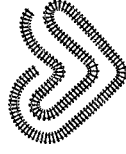


✘ Размещать красный логотип на черном или слишком темном фоне

Дескрипторы проектов внутри программы



РАСШИРЯЯ
ГОРИЗОНТЫ



III ФОРУМ
КОРПОРАТИВНОГО
ВОЛОНТЕРСТВА



ПРОВОДНИКИ
ХОРОШИХ
ДЕЛ



ЭКО
АКЦИЯ

Построение

Как и у бренда «Корпоративное волонтерство» ОАО «РЖД» базовым элементом дескрипторов является сердце. Справа от него находится название дескриптора.

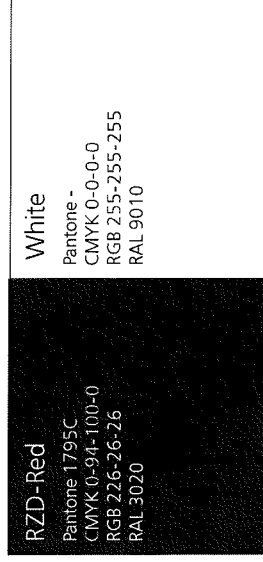
Цветовая палитра и шрифты описаны в Руководстве и соответствуют гайдлайнам «Корпоративного волонтерство» и ОАО «РЖД».



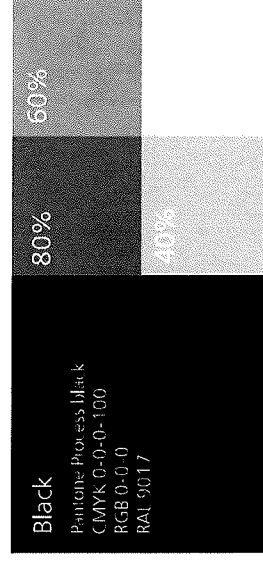
Фирменные цвета

Цветовая палитра

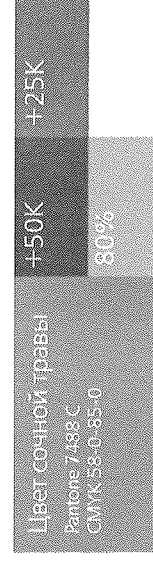
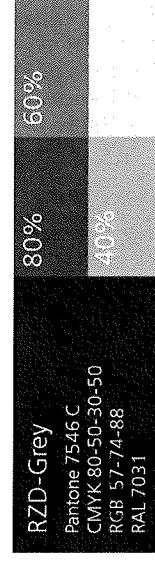
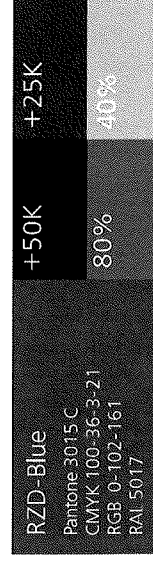
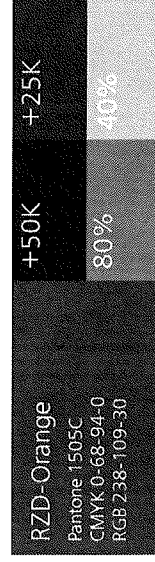
Основные цвета



Черный цвет



Дополнительные цвета



Корпоративные цвета

Основная цветовая гамма ОАО «РЖД» формируется сочетанием красного, белого и черного. Белый всегда является основным компонентом во всех печатных материалах.

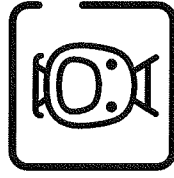
Красный используется для логотипа и стилизирующего элемента. Черный используется для текста.

В случае черно-белой печати красный цвет заменяет черный, а основным по пропорциям остается белый цвет. Возможно использовать оттенки черного с шагом в 20%.

Дополнительные цвета

Помимо основных цветов могут быть использованы дополнительные. Чтобы сохранить оригинальность имиджа ОАО «РЖД» и «Корпоративное волонтерство», дополнительные цвета используются только в случае необходимости. Необходимо учитывать, что дополнительные цвета не должны доминировать над основными.

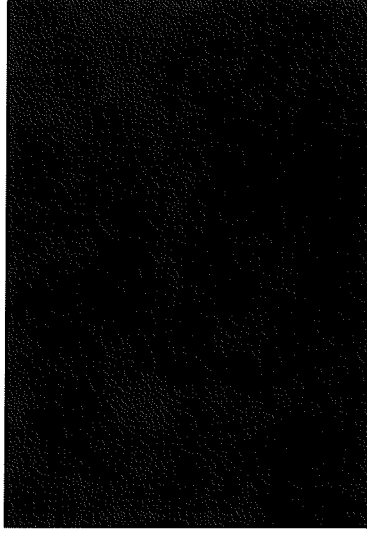
Знаки / иконки



Общие принципы

В качестве дополнительных стилизирующих элементов могут быть использованы элементы логотипа: характерной формы сердце, рельсы, фрагмент поезда и линии. Цвет элементов не изменен — корпоративный красный или полупрозрачный белый/серый.

Фирменный паттерн



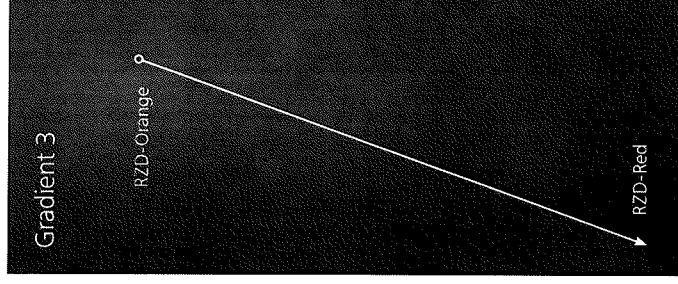
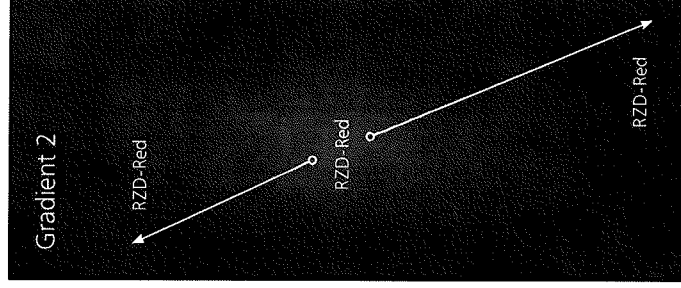
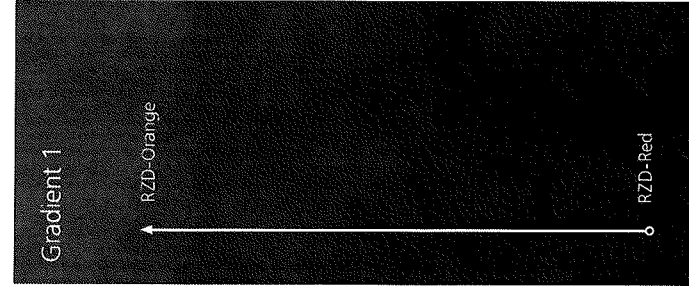
Паттерны – это небольшие элементы изображения, которые при составлении друг с другом образуют бесконечный узор без видимых границ. В качестве фирменного паттерна «Корпоративное волонтерство» ОАО «РЖД» используются графические фирменные знаки.

Фирменный паттерн может использоваться на всех рекламных и сувенирных материалах, в том числе на сайте, тетрадах, блокнотах и т.д.

Паттерн может быть воспроизведен как полностью, так и частично.



Стилеобразующие элементы



Градиент

Фирменный градиент является дополнительным стилеобразующим элементом и состоит из 2-х основных цветов: красный и оранжевый. Градиент может быть как линейным, так и радиальным.

Линейный градиент располагается перпендикулярно основанию с переходом красного цвета в оранжевый снизу вверх.

Радиальный градиент может быть с оранжевым составляющим либо в центре, либо в верхнем правом углу.



Корпоративные шрифты

RussianRail G Pro Regular

АБВГДЕЁЖЗИЙКЛМНОПРСТУФХЦЧШЩЪЫЬЭЮЯ

абвгдеёжзийклмнопрстуфхцчшщъыьэюя

АВСDEFGHIJKLMNOPQRSTUWVWXYZ

abcdefghijklmnopqrstuvwxyz1234567890!@#%&^*0«»{}[]

RussianRail G Pro Medium

АБВГДЕЁЖЗИЙКЛМНОПРСТУФХЦЧШЩЪЫЬЭЮЯ

абвгдеёжзийклмнопрстуфхцчшщъыьэюя

АВСDEFGHIJKLMNOPQRSTUWVWXYZ

abcdefghijklmnopqrstuvwxyz1234567890!@#%&^*0«»{}[]

RussianRail G Pro Bold

АБВГДЕЁЖЗИЙКЛМНОПРСТУФХЦЧШЩЪЫЬЭЮЯ

абвгдеёжзийклмнопрстуфхцчшщъыьэюя

АВСDEFGHIJKLMNOPQRSTUWVWXYZ

abcdefghijklmnopqrstuvwxyz1234567890!@#%&^*0«»{}[]

RussianRail G Pro Extended Regular

АБВГДЕЁЖЗИЙКЛМНОПРСТУФХЦЧШЩЪЫЬЭЮЯ

абвгдеёжзийклмнопрстуфхцчшщъыьэюя

АВСDEFGHIJKLMNOPQRSTUWVWXYZ

abcdefghijklmnopqrstuvwxyz1234567890!@#%&^*0«»{}[]

RussianRail G Pro Extended Bold

АБВГДЕЁЖЗИЙКЛМНОПРСТУФХЦЧШЩЪЫЬЭЮЯ

абвгдеёжзийклмнопрстуфхцчшщъыьэюя

АВСDEFGHIJKLMNOPQRSTUWVWXYZ

abcdefghijklmnopqrstuvwxyz1234567890!@#%&^*0«»{}[]

Шрифт является важным базовым элементом, который определяет уникальность фирменного стиля. Фирменными шрифтами «Корпоративное волонтерство» ОАО «РЖД» являются гарнитура RussianRail G Pro и гарнитура FSRailway.

Шрифты включают полный набор начертаний, чтобы соответствовать всем требованиям корпоративного шрифта для различных задач. Гарнитуры доступны в формате OpenType, что позволяет работать с латиницей, кириллицей, а также с восточно-европейскими знаками в одном шрифте.

Шрифты RussianRail

Семейство шрифтов RussianRail является новыми фирменными шрифтами «Корпоративное волонтерство» ОАО «РЖД».

Шрифты этой группы обладают ярко выраженной индивидуальностью и отражают инновационность и современный дух компании.

Эти шрифты предназначены для акцидентии, для выделения заголовков и небольших блоков текста в печатных материалах, рекламных сообщениях, прочих коммуникациях.



Корпоративные шрифты

FSRailway Book

АБВГДЕЁЖЗИЙКЛМНОПРСТУФХЦЧШЩЬЫЬЭЮЯ

абвгдеёжзийклмнопрстуфхцчшщьюя

ABCDEFGHIJKLMNORPQRSTUVWXYZ

abcdefghijklmnopqrstuvwxyz1234567890!@#\$%^&*0«»{}[]

FSRailway Book Oblique

АБВГДЕЁЖЗИЙКЛМНОПРСТУФХЦЧШЩЬЫЬЭЮЯ

абвгдеёжзийклмнопрстуфхцчшщьюя

ABCDEFGHIJKLMNORPQRSTUVWXYZ

abcdefghijklmnopqrstuvwxyz1234567890!@#\$%^&*0«»{}[]

FSRailway Bold

АБВГДЕЁЖЗИЙКЛМНОПРСТУФХЦЧШЩЬЫЬЭЮЯ

абвгдеёжзийклмнопрстуфхцчшщьюя

ABCDEFGHIJKLMNORPQRSTUVWXYZ

abcdefghijklmnopqrstuvwxyz1234567890!@#\$%^&*0«»{}[]

FSRailway Bold Oblique

АБВГДЕЁЖЗИЙКЛМНОПРСТУФХЦЧШЩЬЫЬЭЮЯ

абвгдеёжзийклмнопрстуфхцчшщьюя

ABCDEFGHIJKLMNORPQRSTUVWXYZ

abcdefghijklmnopqrstuvwxyz1234567890!@#\$%^&*0«»{}[]

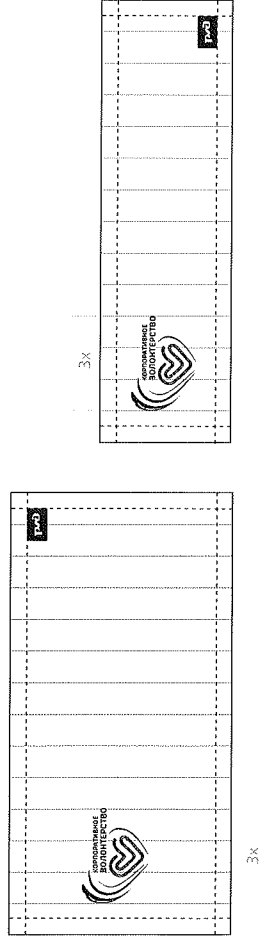
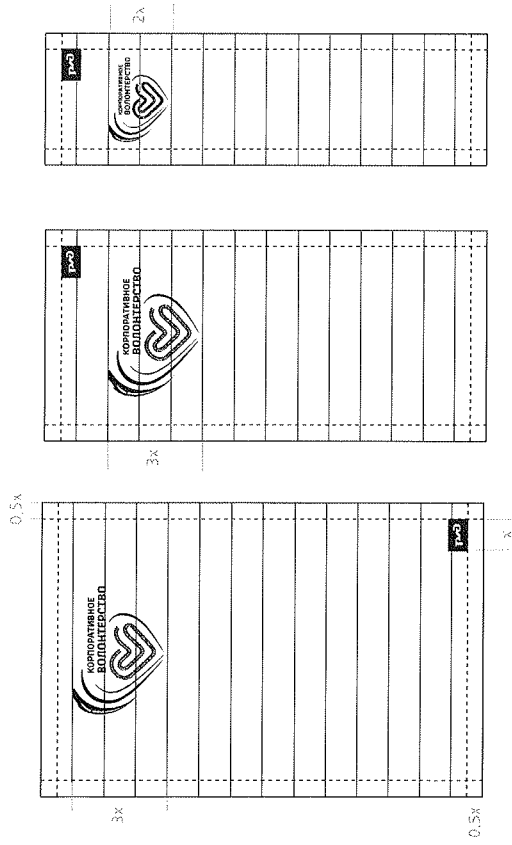
Шрифты FSRailway

Семейство шрифтов FSRailway является второй группой фирменных шрифтов «Корпоративное волонтерство» ОАО «РЖД».

Семейство шрифтов FSRailway отличается высокая удобочитаемость, современный дизайн и многофункциональность. Шрифты прекрасно работают как в системах навигации, так и в текстовом наборе.

Данную группу шрифтов необходимо использовать для работы с навигационными системами (железнодорожные вокзалы, станции) и для текстового набора (печатные материалы, реклама).

Сетка и размещение логотипов



Основная сетка

На основных носителях размер логотипа «Корпоративное волонтерство» равен $3x$, где x - это ширина логотипа ОАО «РЖД».

В узковертикальных носителях размер логотипа «Корпоративное волонтерство» равен $2x$.

Логотип размещается от края носителя кратно шагу модульной сетки 1, 2, $3x$ в зависимости от размещения других элементов.

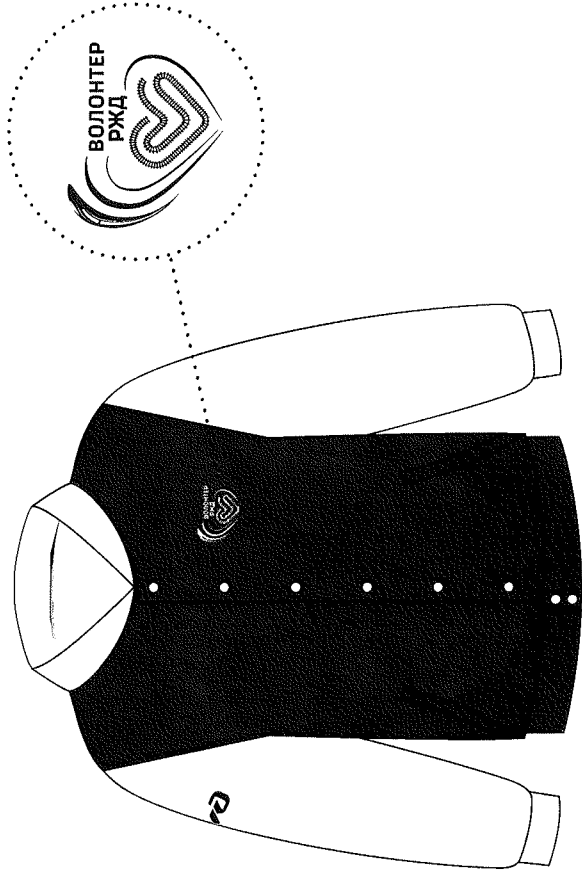
Предпочтительное размещение логотипа ОАО «РЖД» в макетах основных носителей - противоположный верхний или нижний угол, в зависимости от других элементов и размера носителя.

Примечание: сетка является вспомогательным инструментом верстки и никогда не печатается.

 НОСИТЕЛИ ФИРМЕННОГО СТИЛЯ

Корпоративная одежда волонтера

Бомберы

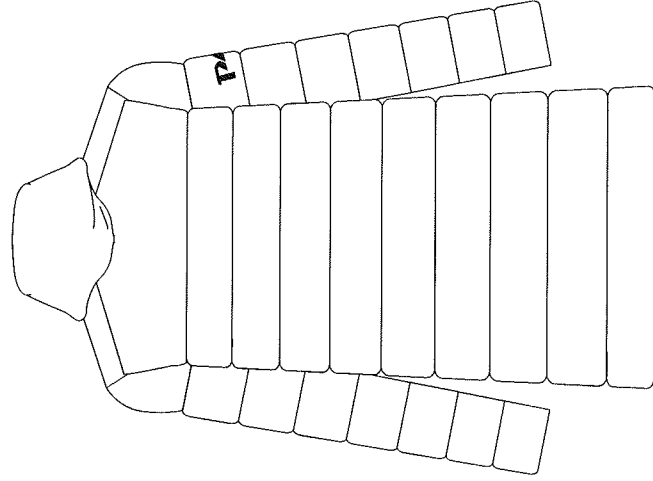
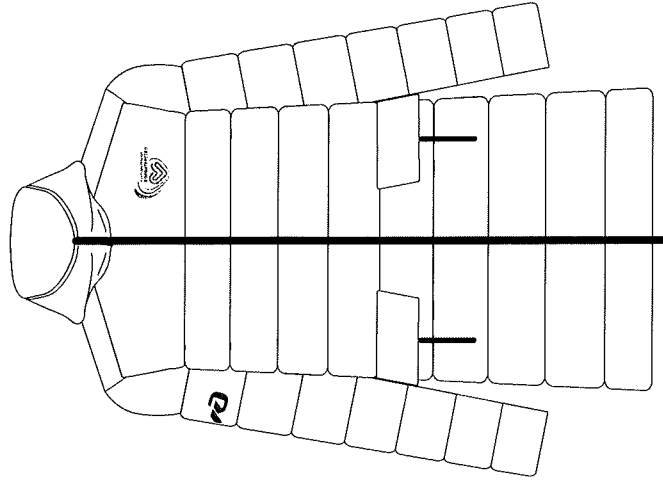


Примечание: на одежде также возможно использование логотипа «Волонтер РЖД». Логотип «Корпоративное волонтерство» / «Волонтер РЖД» и логотип ОАО «РЖД» рекомендуется размещать на разных, желательны противоположных частях предмета одежды.



Корпоративная одежда волонтера

Зимние куртки / головные уборы

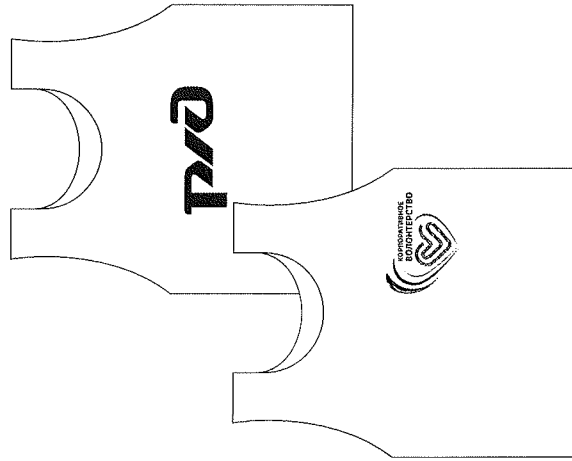


Примечание: логотип «Корпоративное волонтерство» / «Волонтер РЖД» и логотип ОАО «РЖД» рекомендуется размещать на разных, желательно противоположных частях предмета одежды.

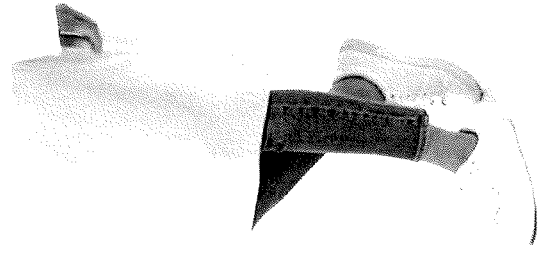


Корпоративная одежда волонтера

Манишки / дождевики



РЖД

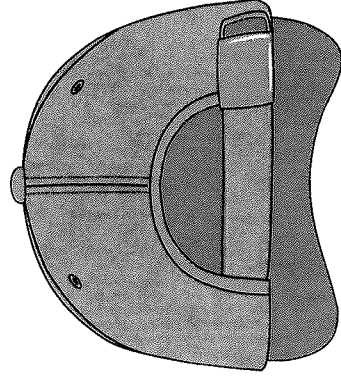
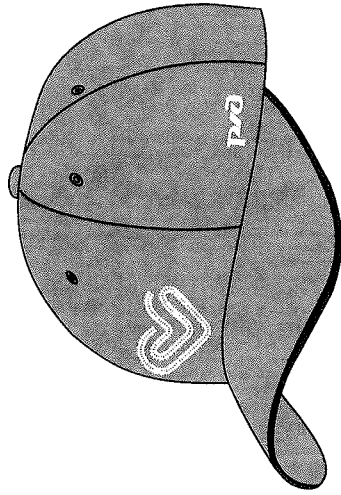


Примечание: логотип «Корпоративное волонтерство»/«Волонтер РЖД» и логотип ОАО «РЖД» рекомендуется размещать на разных, желательно противоположных частях предмета одежды.



Корпоративная одежда волонтера

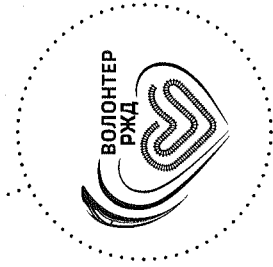
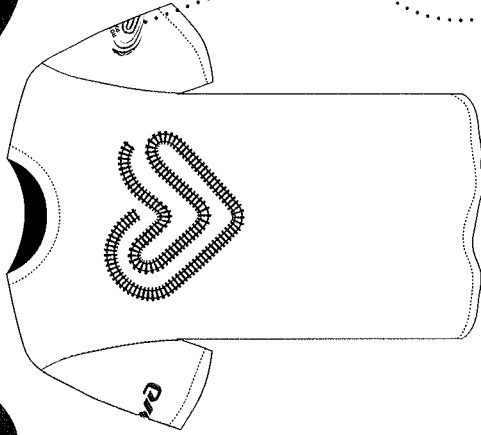
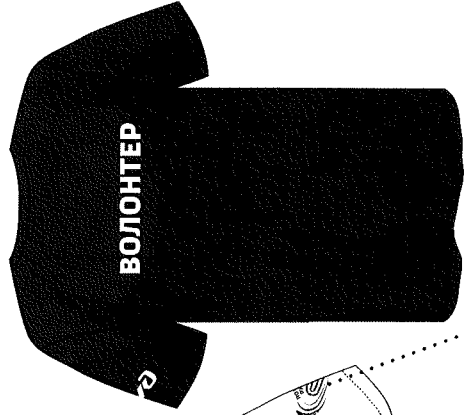
Головные уборы (бейсболки)



Примечание: на головных уборах и прочих предметах допустимо использование суббренда или сокращенной версии логотипа.



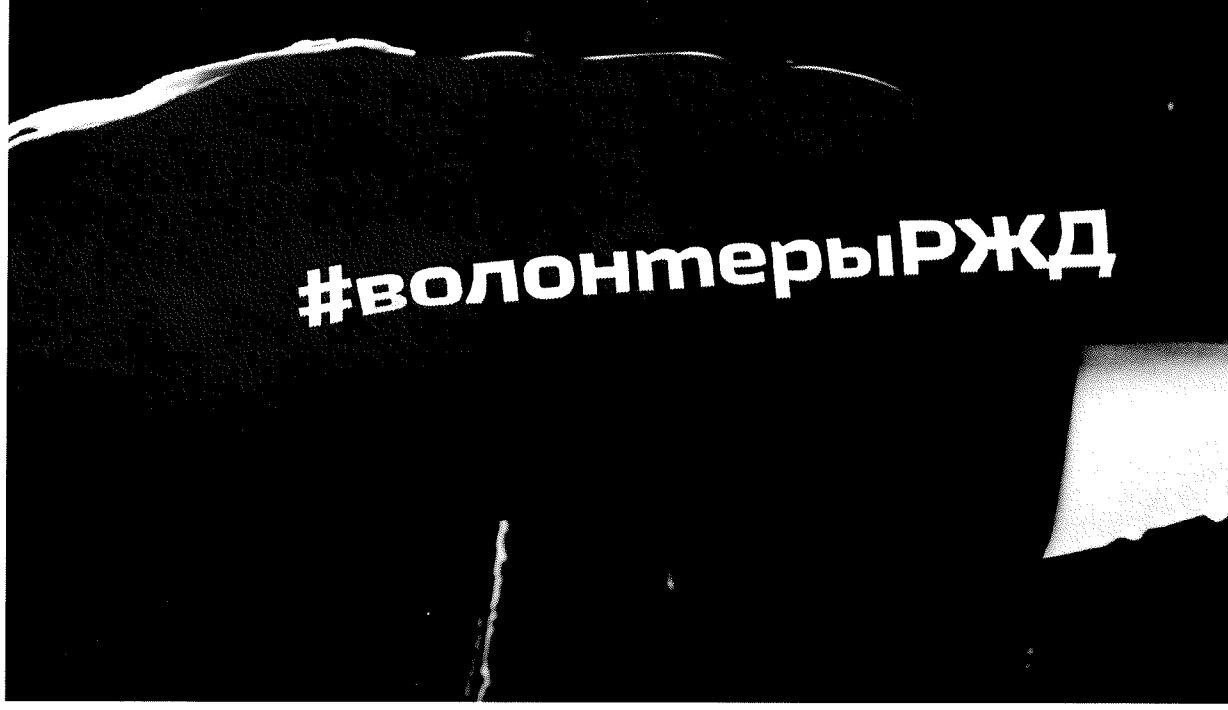
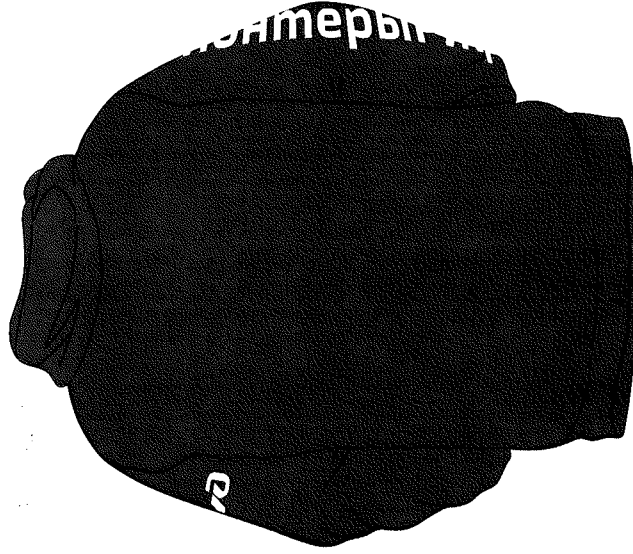
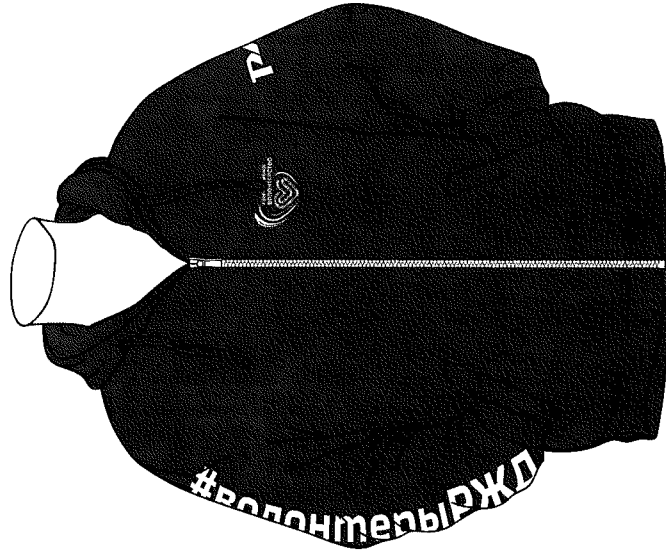
Корпоративная одежда волонтера Футболки



Примечание: логотип «Корпоративное волонтерство» / «Волонтер РЖД» и логотип ОАО «РЖД» рекомендуется размещать на разных, желательно противоположных частях предмета одежды.



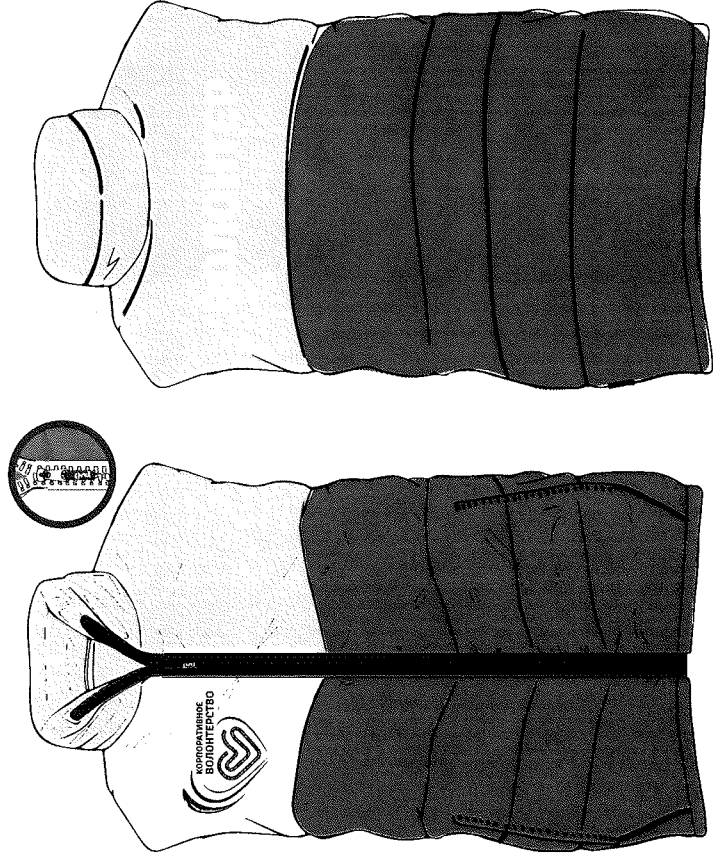
Корпоративная одежда волонтера Толстовки



Примечание: на одежде также возможно использование хештега #волонтерыРЖД. Логотип «Корпоративное волонтерство» / «Волонтер РЖД» и логотип ОАО «РЖД» рекомендуется размещать на разных, желательна противоположных частях предмета одежды.

Корпоративная одежда волонтера

Жилеты

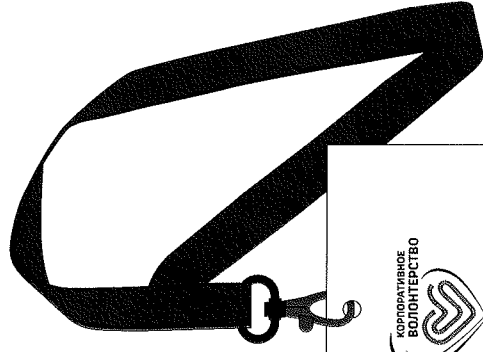


Примечание: логотип «Корпоративное волонтерство»/«Волонтер РЖД» и логотип ОАО «РЖД» рекомендуется размещать на разных, желательныо противоположных частях предмета одежды.



Корпоративная идентификация

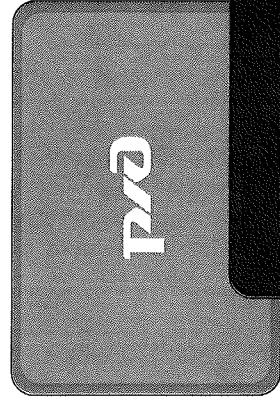
Бейджи / браслеты





Сувенирная продукция

Рюкзаки / чехлы для переносных компьютеров и планшетов



Примечание: логотип «Корпоративное волонтерство» и логотип ОАО «РЖД» рекомендуется размещать на разных, желательна противоположных сторонах предмета.



Сувенирная продукция

Флэш-накопители / магниты / антистресс-игрушки

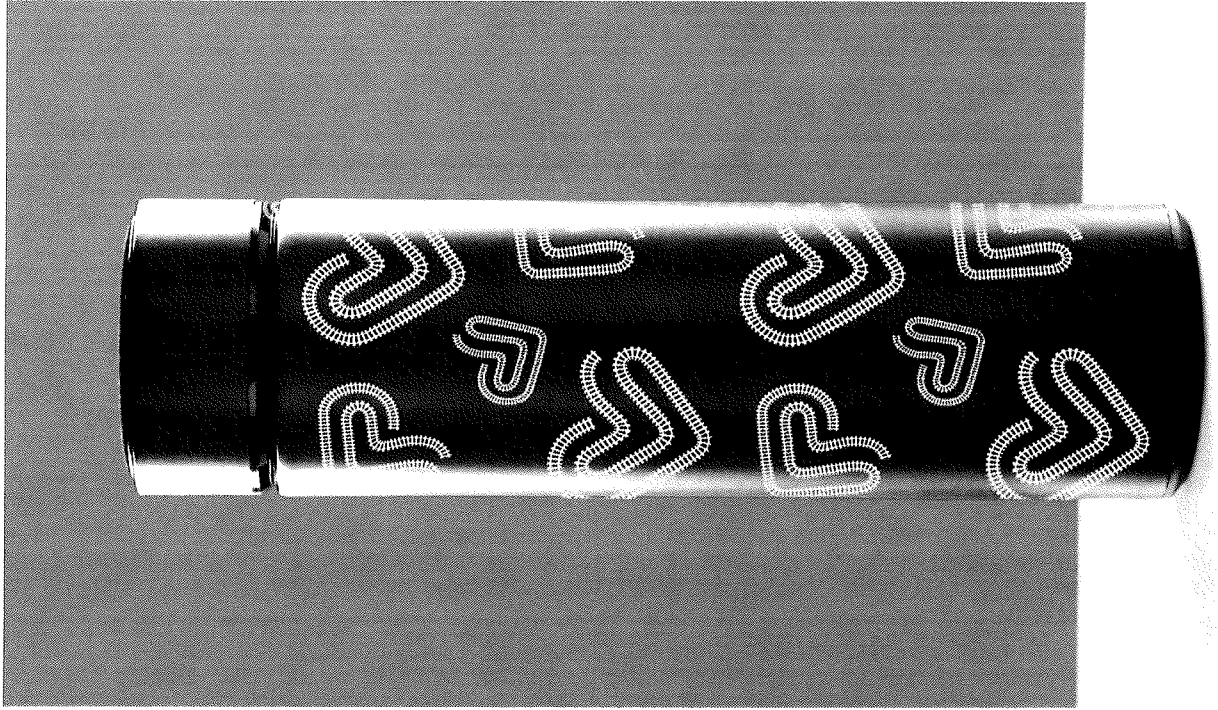
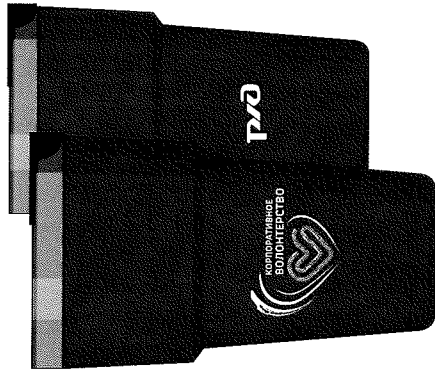
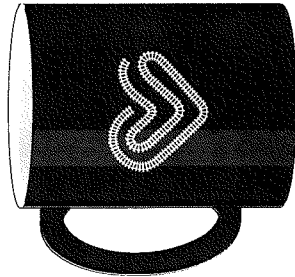
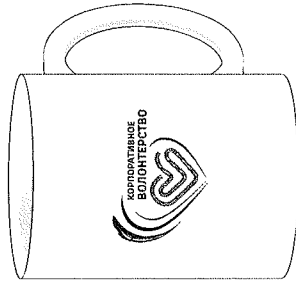
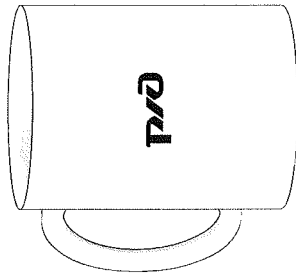


Примечание: логотип «Корпоративное волонтерство» и логотип ОАО «РЖД» рекомендуется размещать на разных, желательно противоположных сторонах предмета.



Сувенирная продукция

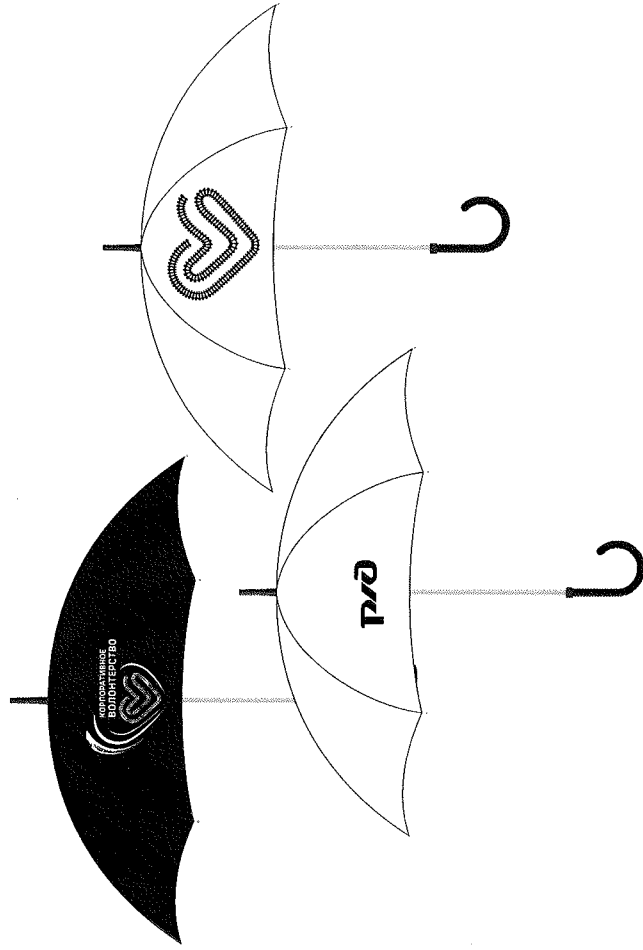
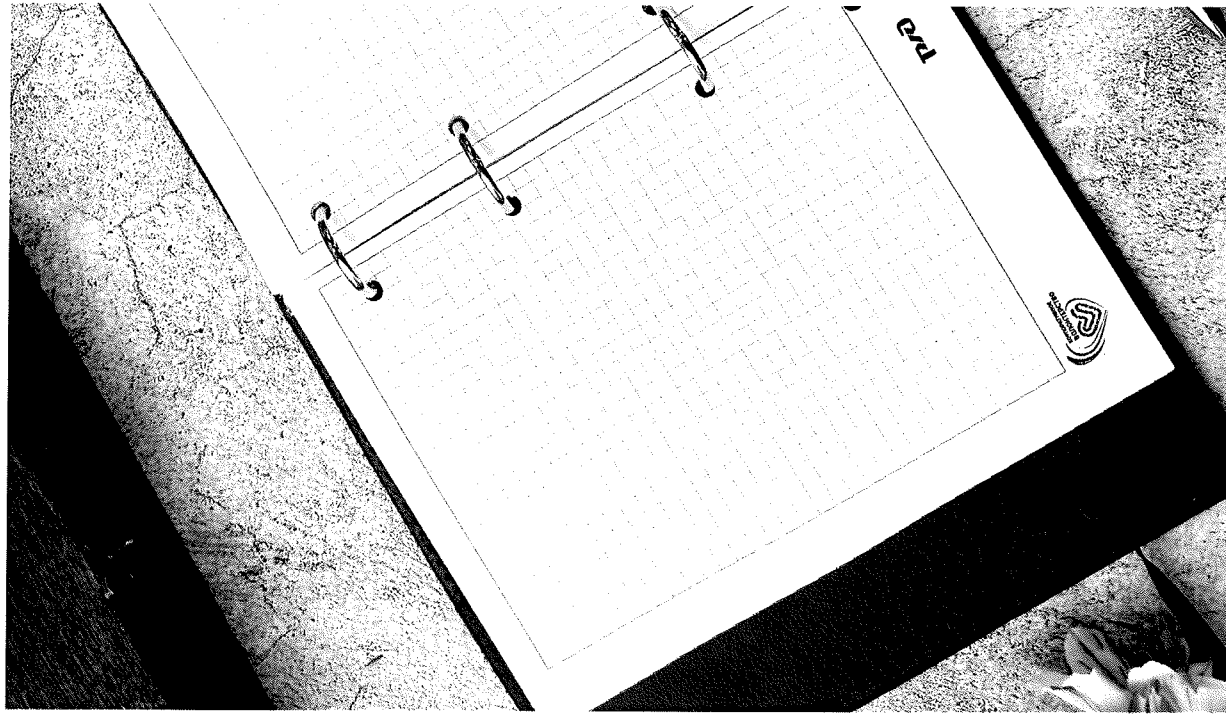
Кружки / термостаканы / термосы



Примечание: логотип «Корпоративное волонтерство» и логотип ОАО «РЖД» рекомендуется размещать на разных, желательнo противоположных сторонах предмета.

Сувенирная продукция

Зонты / ручки / ежедневники



Примечание: логотип «Корпоративное волонтерство» и логотип ОАО «РЖД» рекомендуется размещать на разных, желательны противоположных сторонах предмета.

 СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!