



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

**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

« 30 » ИЮНЯ 2014 г.

Москва

№ 1545р

**Об утверждении Положения о молодом специалисте ОАО «РЖД»**

В целях привлечения в ОАО «РЖД» молодых специалистов:

1. Утвердить прилагаемое Положение о молодом специалисте ОАО «РЖД».
2. Контроль за исполнением Положения, утвержденного настоящим распоряжением, возложить на вице-президента Шаханова Д.С.
3. Признать утратившим силу распоряжение ОАО «РЖД» от 4 мая 2008 г. № 970р «Об утверждении Положения о молодом специалисте в ОАО «РЖД».

Президент  
ОАО «РЖД»



В.И.Якунин

УТВЕРЖДЕНО

распоряжением ОАО «РЖД»

от «30» ИЮНЯ 2014г. № 1545р

## **ПОЛОЖЕНИЕ** **о молодом специалисте ОАО «РЖД»**

### **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение, разработанное в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными документами ОАО «РЖД», коллективным договором ОАО «РЖД», определяет статус, обязанности молодого специалиста, гарантии, компенсации и обязанности ОАО «РЖД» в отношении молодого специалиста.

2. Настоящее Положение распространяется на молодых специалистов подразделений аппарата управления ОАО «РЖД», его филиалов и структурных подразделений (далее – подразделения ОАО «РЖД»).

3. Применение настоящего Положения в отношении молодых специалистов дочерних и зависимых обществ ОАО «РЖД» осуществляется в соответствии с Порядком организации управления персоналом в холдинге «РЖД».

### **II. Статус молодого специалиста**

4. К молодым специалистам относятся выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати лет, принятые на работу в ОАО «РЖД» впервые после окончания учебы в образовательной организации (далее – выпускники):

в течение трех месяцев после окончания обучения в образовательной организации на основе договора о целевой подготовке специалиста;

в течение трех месяцев после окончания обучения на основании направления на работу, выданного образовательной организацией по заявке подразделения ОАО «РЖД»;

другие выпускники, принятые на работу в ОАО «РЖД» в год окончания учебы в образовательной организации по профилю образования с учетом потребности подразделения ОАО «РЖД» в данной специальности.

5. Выпускники принимаются на работу в ОАО «РЖД» с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию в соответствии с нормативными документами, устанавливающими требования к уровню образования, специальности и квалификации для должностей в ОАО «РЖД».

6. Статус молодого специалиста - совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника со дня заключения трудового договора с ОАО «РЖД».

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет, но не более возраста тридцати лет.

В случае перевода молодого специалиста с согласия подразделения управления персоналом из одного подразделения ОАО «РЖД» в другое этот статус за ним сохраняется и срок его действия не прерывается.

Если выпускник после обучения на основе договора о целевой подготовке специалиста не имел возможности трудоустроиться по причине призыва на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства в ОАО «РЖД» в течение двух месяцев по окончании военной службы по призыву.

Осуществление трудовой деятельности в ОАО «РЖД» в период обучения в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения не может являться основанием для отказа в присвоении статуса молодого специалиста выпускнику после получения им диплома о высшем или среднем профессиональном образовании.

7. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен, но не более чем на три года и до возраста тридцати лет, в случае:

призыва на военную службу;

направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;

направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

длительного, более трех месяцев, периода нетрудоспособности (за исключением нетрудоспособности из-за травмы, полученной на производстве), в том числе по причине беременности и родов;

предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8. Статус молодого специалиста утрачивается до истечения срока его действия в случае расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста или по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности пунктами 5-8, 11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

9. Для лиц, окончивших учебу в образовательных организациях среднего и высшего профессионального образования, которые имеют государственную аккредитацию, и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания учебы, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не проводится.

10. Молодой специалист не подлежит аттестации в течение срока действия статуса молодого специалиста.

### III. Адаптация и профессиональное развитие молодого специалиста

11. Молодым специалистам, принятым на работу в ОАО «РЖД», для адаптации и приобретения профессиональных навыков назначается наставник и выдается подразделением управления персоналом паспорт молодого специалиста по форме согласно приложению № 1.

Целями ведения паспорта молодого специалиста является оценка уровня профессионального развития молодого специалиста и контроль за его изменением, составление индивидуальных планов профессиональной адаптации и контроль за их исполнением, а также планирование профессиональной карьеры по результатам стажировки и рекомендациям наставника.

Паспорт ведется молодым специалистом (при необходимости заполняется и заверяется работниками подразделения управления персоналом) и хранится в подразделении управления персоналом.

12. Контроль за уровнем профессионального развития молодого специалиста осуществляется на основе оценки его наставником и самим молодым специалистом, а также путем инструментальной оценки уровня развития корпоративных компетенций.

Оценка уровня развития корпоративных компетенций производится работниками подразделения управления персоналом с использованием теста «Бизнес-профиль РЖД», а также путем самооценки с помощью листа оценки корпоративных компетенций молодого специалиста, заполняемого ежегодно по форме согласно приложению № 2.

13. На основании регулярной оценки уровня развития корпоративных компетенций молодого специалиста работники подразделения управления персоналом планируют его индивидуальную карьеру с учетом мнений наставника и самого молодого специалиста.

Планирование карьеры предусматривает нахождение в должности, как правило, не менее двух лет.

14. Через шесть месяцев после начала работы молодого специалиста наставник и соответствующее подразделение управления персоналом на основе оценки профессиональных и корпоративных компетенций составляют план его профессионального развития и карьеры.

### IV. Обязанности ОАО «РЖД» в отношении молодого специалиста

15. ОАО «РЖД», признавая важную роль молодых специалистов в своей деятельности, принимает на себя следующие обязательства:

а) предоставлять молодому специалисту должность в соответствии с полученной им в образовательной организации специальностью и

квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов. Использование молодого специалиста на рабочей должности допускается в порядке исключения при необходимости на период не более 12 месяцев;

б) создавать условия для профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов;

в) планировать карьеру молодого специалиста с учетом уровня развития его профессиональных и корпоративных компетенций и обоснованного мнения его наставника;

г) направлять молодого специалиста на обучение с целью углубления знаний с учетом уровня развития его профессиональных и корпоративных компетенций;

д) предоставлять при наличии оснований корпоративную поддержку для улучшения жилищных условий;

е) создавать условия для физического воспитания и физического развития молодых специалистов, ведения ими здорового образа жизни;

ж) формировать у молодых специалистов гражданско-патриотическую позицию, уважительное отношение к ветеранам, традициям и культуре железнодорожного транспорта;

з) применять индивидуальный подход в работе с молодыми специалистами, обеспечивающий наиболее полное использование и развитие их творческого, инновационного и научного потенциала.

#### V. Гарантии и компенсации, предоставляемые молодому специалисту

16. Молодому специалисту предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором ОАО «РЖД», нормативными документами ОАО «РЖД», целевой программой «Молодежь ОАО «Российские железные дороги» и настоящим Положением.

17. Молодому специалисту после приема на работу выплачивается единовременное пособие в размере месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки). Выплата производится по личному заявлению молодого специалиста не позднее двух месяцев с даты его трудоустройства. Право на получение данного пособия сохраняется у молодого специалиста, ранее не воспользовавшегося этим правом в силу каких-либо обстоятельств, в течение срока его нахождения в статусе молодого специалиста.

18. При направлении молодого специалиста на работу, связанную с переездом в другую местность:

а) оплачиваются расходы на переезд молодого специалиста и членов его семьи, а также на провоз имущества в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (к членам семьи молодого специалиста относятся жена (муж), дети и родители обоих супругов, находящиеся на его иждивении и проживающие вместе с ним);

- б) оплачиваются расходы по обустройству на новом месте жительства:  
в размере одного должностного оклада и одной четвертой должностного оклада молодого специалиста на каждого переезжающего члена семьи;  
в размере двух должностных окладов и половины должностного оклада молодого специалиста на каждого переезжающего члена семьи при переезде в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности;
- в) выплачиваются суточные за каждый день нахождения в пути следования к месту работы в размерах не менее установленных локальным нормативным актом ОАО «РЖД»;
- г) предоставляется оплачиваемый отпуск для обустройства на новом месте жительства продолжительностью до семи календарных дней;
- д) возмещаются расходы по временному найму жилого помещения (кроме стоимости коммунальных услуг) в порядке и размерах, определенных нормативными документами ОАО «РЖД», или в установленном порядке предоставляется специализированное жилье.

Конкретные размеры возмещения расходов, связанных с переездом в другой населенный пункт, и условия их возврата в случае увольнения молодого специалиста предусматриваются в дополнительном соглашении к трудовому договору.

19. Молодому специалисту при условии заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающего его работу в подразделениях (станциях) ОАО «РЖД», находящихся в отдаленной местности с отсутствующей или неразвитой социальной инфраструктурой (далее – малонаселенная местность), в течение не менее 4 лет:

производится выплата единовременного пособия (подъемных) для обустройства в малонаселенной местности в размере 250 000 рублей;

производится единовременная выплата вознаграждения в размере 0,5 месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки) по истечении первого и второго года работы в малонаселенной местности;

предоставляется на весь период работы в малонаселенной местности жилое помещение специализированного жилищного фонда ОАО «РЖД», а при его отсутствии – право найма жилого помещения на рынке недвижимости с возмещением части расходов по найму в размере, установленном нормативными документами ОАО «РЖД»;

выплачивается ежемесячное пособие в размере 50 процентов минимальной заработной платы, установленной в ОАО «РЖД», на воспитание ребенка в возрасте от 3 до 7 лет при отсутствии в малонаселенной местности дошкольных образовательных организаций, а также если другой родитель не работает из-за отсутствия предложений на рынке труда.

Перечень подразделений (станций), находящихся в отдаленной местности с отсутствующей или неразвитой социальной инфраструктурой, утверждается локальным нормативным актом.

20. Молодому специалисту при наличии оснований предоставляется корпоративная поддержка для приобретения жилого помещения в

собственность в соответствии с нормативными документами ОАО «РЖД». Молодому специалисту, получившему в соответствии с нормативными документами ОАО «РЖД» корпоративную поддержку на приобретение (строительство) жилого помещения в собственность, при рождении в его семье детей предоставляется безвозмездная субсидия на погашение части ипотечного кредита: при рождении первого ребенка – в размере стоимости 10 кв. метров общей площади жилого помещения, при рождении второго ребенка – в размере стоимости 14 кв. метров общей площади жилого помещения, при рождении третьего и каждого последующего ребенка – в размере стоимости 18 кв. метров общей площади жилого помещения.

Субсидия предоставляется работнику на каждого родившегося ребенка.

21. Молодому специалисту устанавливается ежемесячная плата за содержание его детей в дошкольных образовательных организациях и общеобразовательных школах-интернатах ОАО «РЖД» в размере до 5 процентов ежемесячных затрат на содержание воспитанника в образовательной организации ОАО «РЖД», с возмещением расходов до полной стоимости за счет средств ОАО «РЖД».

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, уплату соответствующих налоговых сборов производит молодой специалист.

## VI. Обязанности молодого специалиста

22. Молодой специалист обязан в течение первых шести месяцев работы в ОАО «РЖД» изучить Кодекс деловой этики ОАО «РЖД» и руководствоваться следующими основными корпоративными принципами поведения:

приложение максимума усилий для приобретения и развития профессиональных знаний и навыков;

ответственное выполнение поставленных производственных задач, соблюдение производственной и трудовой дисциплины, точность и аккуратность при исполнении порученной работы;

стремление овладеть смежными профессиями для обеспечения оптимальной организации трудового и производственного процессов;

проявление инициативы в поиске новых технических и организационных решений, направленных на повышение эффективности работы ОАО «РЖД».

23. Молодой специалист обязан:

выполнять требования трудового законодательства Российской Федерации и правила внутреннего трудового распорядка;

проявлять инициативу, стремиться участвовать в разработке и внедрении рационализаторских предложений;

изучать научно-техническую литературу, новую технику и современные технологии в целях совершенствования профессионального уровня;

добросовестно выполнять должностные обязанности, устранять недостатки в своей работе;

соблюдать морально-этические нормы и требования Кодекса деловой этики ОАО «РЖД».

24. Молодой специалист возвращает все ранее выплаченные в соответствии с пунктами 18 – 20 настоящего Положения денежные средства:

а) если он не явился на работу или отказался приступить к работе без уважительной причины, определяемой в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

б) если он до окончания срока работы, предусмотренного трудовым договором, а при отсутствии определенного срока – до истечения одного года работы уволился по собственному желанию без уважительной причины;

в) если он был уволен за действия, которые в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации явились основанием для прекращения трудового договора по инициативе работодателя, за исключением случаев, связанных с оптимизацией численности работников.

Молодой специалист, который не явился на работу или отказался приступить к работе по уважительной причине, возвращает выплаченные ему денежные средства за вычетом понесенных расходов на переезд его и членов его семьи, а также на провоз имущества.

25. В случаях, указанных в пункте 8 настоящего Положения, молодой специалист, принятый на работу в ОАО «РЖД» в соответствии с договором о целевой подготовке специалиста, возмещает денежные средства, выплаченные ОАО «РЖД» образовательной организации за его обучение, на условиях, предусмотренных указанным договором (пропорционально фактически отработанному в пределах срока трудового договора времени).

---



**ПАСПОРТ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

ФИО (полностью) \_\_\_\_\_

Дата трудоустройства « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Должность, полное наименование подразделения ОАО «РЖД»

ФИО и должность непосредственного руководителя

**ПРИЕМ НА РАБОТУ**

Собеседование при приеме на работу

не проводилось  проводилось 

дата собеседования « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

ФИО, должность лица, проводившего собеседование

Соответствует ли должность полученной квалификации по образованию

Да  Нет *(заполняется молодым специалистом)*

Статус молодого специалиста действует до « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Статус молодого специалиста продлен до « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Наставником назначен

(ФИО и должность) \_\_\_\_\_

Наставник назначен на период

с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ КОРПОРАТИВНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Тест «Бизнес-профиль РЖД»

(проводится через 3-4 месяца с момента трудоустройства)

Корпоративные компетенции	Оценка в баллах
1. Способность к развитию	
2. Развитие сотрудников	
3. Формирование системы работы с клиентами	
4. Обеспечение командной работы в Компании	
5. Нацеленность на результат	
6. Формирование инновационной среды	
7. Лидерство как стиль руководства	
<b>Средний балл</b>	

Рекомендации по результатам оценки (рекомендации должны содержать описание целей по развитию компетенций в первый год работы)

### Примерный план профессионального развития и деловой карьеры

Вероятные должностные перемещения на ближайшие 3 года (Заполняется наставником совместно со специалистом по управлению персоналом не менее чем через 3-6 месяцев после приема молодого специалиста и оценки его качеств на рабочем месте.)

Дата заполнения/ корректировки	Планируемая должность	Планируемый год перевода	Подписи

### Повышение квалификации и стажировки, дополнительное образование

Дата заполнения	Планируемые формы и направления	Сроки

### Социальные гарантии (пожелания молодого специалиста)

Направления	Формы	Сроки
Желдорипотека, зачисление	Постановка	на

детей в дошкольные учреждения, оплата переезда и пр.	очередь, предоставление технологического жилья и пр.	
--	--	--

*(заполняется в течение месяца после приема на работу молодым специалистом, при внесении корректировок проставляется дата)*

## НАСТАВНИЧЕСТВО

Дата начала стажировки « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г.

Дата окончания стажировки « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г.

*В случае переноса даты стажировки, указывается новая дата.*

План прохождения стажировки (согласно Положению о наставничестве)


Основные результаты стажировки \_\_\_\_\_  
*(краткое описание результатов)*

## РЕЗУЛЬТАТЫ ПЕРВОГО ГОДА РАБОТЫ

Изменения в должности \_\_\_\_\_  
*(переведен, повышен, остался в той же должности)*

Повышение квалификации \_\_\_\_\_  
*(краткий отчет молодого специалиста)*

Поощрения, благодарности, награды \_\_\_\_\_  
*(заполняется специалистом по управлению персоналом)*

Взыскания \_\_\_\_\_  
*(заполняется специалистом по управлению персоналом)*

Участие в корпоративных молодежных проектах и программах \_\_\_\_\_  
*(заполняется молодым специалистом)*

При необходимости внесения дополнительных сведений можно использовать дополнительный лист.

Рекомендации наставника по развитию компетенций и деловой карьеры  
*(заполняется наставником)*

---

---

Оценка молодым специалистом результатов своей работы в первый год. План развития на год.

---

---

---

Цели по развитию корпоративных компетенций на второй год работы на основе самооценки молодого специалиста.

---

---

---

### РЕЗУЛЬТАТЫ ВТОРОГО ГОДА РАБОТЫ

Изменения в должности \_\_\_\_\_  
(переведен, повышен, остался в той же должности)

Повышение квалификации \_\_\_\_\_  
(краткий отчет молодого специалиста)

---

Поощрения, благодарности, награды \_\_\_\_\_  
(заполняется специалистом по управлению персоналом)

Взыскания \_\_\_\_\_  
(заполняется специалистом по управлению персоналом)

---

Участие в корпоративных молодежных проектах и программах \_\_\_\_\_  
(заполняется молодым специалистом)

---

---

При необходимости внесения дополнительных сведений можно использовать дополнительный лист.

Рекомендации наставника по развитию компетенций и деловой карьеры \_\_\_\_\_  
(заполняется наставником)

---

---

Оценка молодым специалистом результатов своей работы во второй год. План развития на год.

---

Цели по развитию корпоративных компетенций на третий год работы на основе самооценки молодого специалиста.

---

---

---

## РЕЗУЛЬТАТЫ ТРЕТЬЕГО ГОДА РАБОТЫ

Изменения в должности \_\_\_\_\_  
(переведен, повышен, остался в той же должности)

Повышение квалификации \_\_\_\_\_  
(краткий отчет молодого специалиста)

Поощрения, благодарности, награды \_\_\_\_\_  
(заполняется специалистом по управлению персоналом)

Взыскания \_\_\_\_\_  
(заполняется специалистом по управлению персоналом)

Участие в корпоративных молодежных проектах и программах \_\_\_\_\_  
(заполняется молодым специалистом)

---

---

При необходимости внесения дополнительных сведений можно использовать дополнительный лист.

Рекомендации наставника по развитию компетенций и деловой карьеры \_\_\_\_\_  
(заполняется наставником)

---

---

Оценка молодым специалистом результатов своей работы в третий год. План развития на год.

---

---

---

## СВОДНАЯ ОЦЕНКА КОРПОРАТИВНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### Результаты теста «Бизнес-профиль РЖД»

Корпоративные компетенции	Первый год работы	Третий год работы
1. Способность к развитию		
2. Развитие сотрудников		
3. Формирование системы работы с клиентами		
4. Обеспечение командной работы в Компании		
5. Нацеленность на результат		
6. Формирование инновационной среды		
7. Лидерство как стиль руководства		
<b>Средний балл</b>		

### Результаты самооценки корпоративных компетенций

Корпоративные компетенции	Баллы		
	Первый год работы	Второй год работы	Третий год работы
1. Способность к развитию			
2. Помощь в развитии			
3. Ориентация на интересы клиентов			
4. Ответственное мышление			
5. Работа в команде			
6. Нацеленность на результат			
7. Работа с высоким качеством			
8. Обеспечение безопасности			
9. Инициативность			
10. Способность к лидерству			
<b>Средний балл</b>			

**Мнение наставника о развитии компетенций**

---

**Мнение непосредственного руководителя о развитии компетенций**

---



---

**Рекомендации непосредственного руководителя:**

Повышение квалификации

в соответствии с дальнейшими планами деловой карьеры требуется  
повысить квалификацию в области \_\_\_\_\_

(указать конкретное направление)

Дополнительное образование

не нуждается

в перспективе рекомендуется получить дополнительное образование

\_\_\_\_\_

(указать конкретное направление)

Зачисление в кадровый резерв \_\_\_\_\_

(зачислен на должность)

Молодой специалист \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

(ФИО)

(подпись)

Наставник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

(ФИО)

(подпись)

Непосредственный руководитель \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

(ФИО)

(подпись)

Работник службы

(отдела) управления персоналом \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

(ФИО)

(подпись)

Приложение № 2  
к Положению о молодом  
специалисте ОАО «РЖД»

**Пример листа оценки корпоративных компетенций  
молодого специалиста**

*(для оценки используются компетенции, соответствующие текущей должности)*

**Лист оценки компетенций**

ФИО (полностью) \_\_\_\_\_

Дата трудоустройства « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Дата заполнения « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Должность, полное наименование подразделения ОАО «РЖД»

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Шкала оценки корпоративных компетенций**

Оценка уровня, баллов	Характеристика
<b>3</b>	превосходит ожидания
<b>2,5</b>	превосходит ожидания в отдельных случаях
<b>2</b>	соответствует ожиданиям
<b>1,5</b>	в целом соответствует ожиданиям, но требуются отдельные улучшения
<b>1</b>	требуются улучшения
<b>0,5</b>	требуются значительные улучшения
<b>0</b>	не соответствует ожиданиям

Корпоративные компетенции должностей 4-го уровня	Балл
<p><b>1. Способность к развитию</b></p> <p>Открыт восприятию нового. Своевременно адаптируется к изменениям</p> <p>Адекватно понимает свои сильные стороны и области, требующие развития</p> <p>Систематически прикладывает дополнительные усилия для своего развития, ориентируясь как на текущие, так и на будущие приоритеты бизнеса</p> <p>Быстро осваивает и применяет на практике новые знания и навыки</p>	



<p><b>2. Помощь в развитии</b></p> <p>По собственной инициативе делится накопленным опытом и знаниями</p> <p>Помогает менее опытным сотрудникам в освоении новых знаний и навыков</p>	
<p><b>3. Ориентация на интересы клиентов</b></p> <p>Выполняя свою работу, учитывает интересы и потребности клиентов</p> <p>Своими действиями формирует у клиентов положительный имидж ОАО «РЖД»</p>	
<p><b>4. Ответственное мышление</b></p> <p>Планирует и организует собственную работу в соответствии с приоритетами своего подразделения</p> <p>Анализирует и учитывает влияние своих действий на соседние участки работы, окружающую среду и общество</p> <p>Бережно и рационально использует ресурсы Компании</p>	
<p><b>5. Работа в команде</b></p> <p>Знает и уважает традиции ОАО «РЖД»</p> <p>Уважительно относится к другим сотрудникам вне зависимости от их статуса и подчинения</p> <p>Находит конструктивные решения конфликтов и противоречий</p>	
<p><b>6. Нацеленность на результат</b></p> <p>С готовностью берется за решение сложных задач</p> <p>Проявляет настойчивость и самостоятельность в достижении целей и преодолении препятствий</p> <p>Принимает персональную ответственность за допущенные ошибки или неудачи</p> <p>Проявляет высокую работоспособность, умение работать в напряженном графике</p> <p>Достигает результата, соблюдая нормы деловой этики</p>	
<p><b>7. Работа с высоким качеством</b></p> <p>Соблюдает установленные сроки выполнения работ</p> <p>Выполняет работу с высоким качеством. Результаты не требуют корректировок</p>	
<p><b>8. Обеспечение безопасности</b></p> <p>Неукоснительно соблюдает стандарты ОАО «РЖД» в области безопасности деятельности</p> <p>Добивается от других вовлеченных лиц неукоснительного соблюдения стандартов Компании в области безопасности</p> <p>Предлагает инициативы, направленные на повышение</p>	

безопасности движения и выполнения работ	
<b>9. Инициативность</b> Предлагает перспективные и продуманные инициативы по улучшению деятельности Поддерживает и развивает конструктивные идеи и инициативы коллег Принимает активное участие в реализации новых идей Систематически изучает лучший опыт и внедряет его в свою работу	
<b>10. Способность к лидерству</b> Воодушевляет и мобилизует коллег на достижение результатов Активно вовлекает коллег в обсуждение и решение вопросов, требующих их участия Берет на себя роль организатора совместных усилий по достижению результата	