

# НАШИ СОТРУДНИКИ<sup>2</sup>

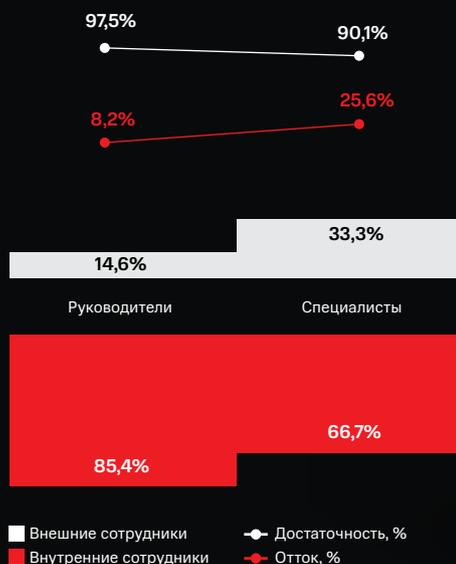


МТС уделяет приоритетное внимание построению и развитию эффективной и успешной команды профессионалов.

МТС активно использует лучшие практики в области программ для сотрудников. Новые подходы в обучении персонала, улучшение условий труда и каналов коммуникаций, пропаганда ЗОЖ, программы адаптации и переобучения — это только часть возможностей, предоставляемых сотрудникам.

**>62,5**  
**тыс. человек**  
численность персонала Группы МТС  
на конец года

## Закрытие вакансий

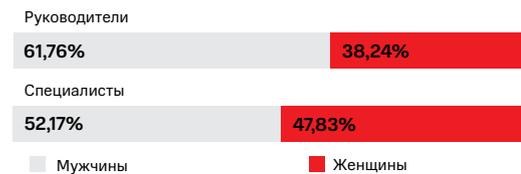


## Портрет среднестатистического сотрудника



Пол: Мужской  
Возраст: 36  
Стаж работы в компании: 7

## Гендерный состав



## СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

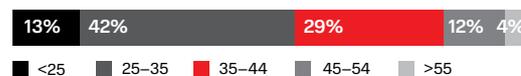
### по уровню образования



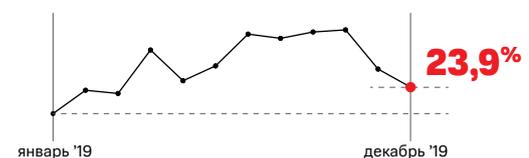
### по стажу



### по возрасту



### Динамика чистого оттока



<sup>2</sup> Более подробная информация раскрыта в Отчете в области устойчивого развития Группы МТС за 2019 год: глава «Корпоративная социальная ответственность», раздел «Сотрудники» (<https://moskva.mts.ru/about/mts-dlya-obshhestva/novosti-i-otcheti/otchet-ustoychivogo-razvitiya>).



## ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

В МТС действует конкурентоспособная система оплаты труда. По данным за 2019 год, средняя заработная плата в Компании на 38% выше, чем в целом по стране.

Кроме того, МТС предоставляет своим работникам большой пакет компенсаций и льгот. У сотрудников есть возможность участия в программе «Кафетерий льгот», где индивидуально по решению сотрудника может быть изменен набор его льгот. Такой подход позволяет качественно удовлетворить различающиеся потребности сотрудников при высокой эффективности расходов.

## ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Все сотрудники Компании ежегодно участвуют в процедуре оценки эффективности деятельности, которая включает как оценку выполнения ключевых показателей эффективности, так и уровень развития компетенций. Руководители в ходе процесса оценки предоставляют развернутую обратную связь по итогам работы за год, также по результатам оценки сотрудников формируется план развивающих мероприятий.

В 2019 году продолжилась работа по развитию и совершенствованию системы КПЭ, в том числе увеличилось количество сквозных командных показателей, которые позволяют наиболее эффективно объединять команды для достижения общих целей. Для развития потенциала сотрудников появились дополнительные опции по получению оценок по компетенциям от коллег.

Благодаря качественно выстроенной системе развития персонала ~85% менеджерских вакансий в Компании закрываются за счет внутренних кандидатов. Использование передовых платформ дистанционного обучения позволило с сохранением качества предоставить сотрудникам возможности для развития профессиональных и личных компетенций, а также для изучения новых цифровых направлений и переобучения.



## ООО «КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

# MTC

Стартовав в мае 2018 года, МТС Университет активно набирает обороты и выходит на внешний рынок. В июле 2019 года была запущена бета-версия сайта [mtscu.ru](http://mtscu.ru), а количество уникальных посетителей до конца года достигло почти 100 тыс. Был запущен YouTube-канал с открытыми вебинарами, где количество просмотров превысило 20 тыс. Количество подписчиков канала, то есть потенциальных клиентов, достигло 8 152.

МТС Университет выпустил 15 онлайн-курсов и 24 видеокурса, открыл экспертную Школу продуктового дизайна и провел 15 открытых митапов. В октябре МТС Университет провел конкурс StandUp-спикеров.

Среди клиентов университета — Окко, IVI, Домодедово, МГУ, Росбанк, «Ланит», Новолипецкий металлургический комбинат, Rubius, Voxberry, «Главстрой», «Олимпия», «Русский продукт» и др.

## ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

В МТС действует департамент — Корпоративный университет, который отвечает за всестороннее обучение персонала. Миссия Корпоративного университета — создавать возможности развития, расширяя границы людей и бизнеса. Эксперты департамента разрабатывают образовательные программы для блоков, развивают дистанционное обучение, на платформе собственной Виртуальной академии, проводят очные тренинги и мастерские, занимаются организацией обучения сотрудников у внешних провайдеров.

В 2019 году Корпоративный университет осуществлял следующие программы обучения:

- > обучение на факультетах;
- > обучение по модели компетенций;
- > бизнес-анализ. Начало;
- > PROслайды PowerPoint;
- > MTS STARS;
- > Менеджмент-клуб;
- > Новая Высота;
- > преемник на должность директора региона;
- > программа ProfLab;
- > Продуктовый сериал МТС.

В МТС функционирует Академия тренерского мастерства, которая занимается профессиональной подготовкой тренеров. В 2019 году было обучено 45 тренеров. Внутренние тренеры провели 668 мероприятий, их общая продолжительность составила 45 435 человеко-часов, или 6,5 часа на одного участника.

Кроме образовательных программ, сотрудникам МТС доступна электронная библиотека Alpina Digital с научно-популярной и бизнес-литературой.



# 32 760

## СОТРУДНИКОВ МТС

прошли хотя бы одно обучение в 2019 году  
на 12% больше, чем в 2018 году



# 24 289

## ЧЕЛОВЕК

прошли обучение антикоррупционным  
процедурам в 2019 году



# 757 052

## ЧАСА

было затрачено на обучение в 2019 году,  
при этом количество часов обучения на одного  
сотрудника составило:



# 86 217

## ЧАСОВ

обязательное обучение



## АДАПТАЦИЯ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ

Погружение нового сотрудника в принципы работы и корпоративную культуру происходит посредством адаптационных мероприятий компании МТС.

В первый день нового сотрудника знакомят с основными регламентами, действующими в МТС.

В течение первой недели сотруднику назначается дистанционное обучение «Первый курс», которое сочетает в себе различные форматы. Курс погружает сотрудника в стратегию и бизнес компании, рассказывает о комплаенс, кодексе делового поведения и этики, принципах работы компании.

На второй неделе мы приглашаем наших новых работников на мероприятие «Welcome Day». В формате очного общения мы подробно погружаем новичков в структуру и корпоративную культуру компании, знакомим их с программой buddy, отвечаем на накопившиеся вопросы. В мероприятии также участвуют руководители различных направлений, топ-менеджеры компании, которые делятся историями успеха, презентуют свои направления.

В течение всего адаптационного периода новым сотрудникам и их руководителям приходят push-уведомления с полезной информацией и ссылками. На разных этапах мы сообщаем, что нужно знать, напоминаем о важности постановки задач и их выполнения, получении обратной связи, какая модель компетенций принята в компании, почему важно пройти обязательное обучение в течение трех месяцев.

социальной ответственности Компании. В области охраны труда МТС руководствуется требованиями законодательства Российской Федерации, а также нормами международного права и локальными нормативными документами по охране труда.

В Компании функционирует двухуровневая система управления охраной труда, сфокусированная на создании безопасных условий труда, предупреждении производственного травматизма и организации обучения персонала правилам безопасного труда.

Официальных совместных комитетов по здоровью и безопасности в ПАО «МТС» нет. Руководители подразделений и представители работников участвуют в мониторинге и при разработке ежегодных Планов работы по охране труда в филиалах на предстоящий год и при разработке Перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда.

Проводимая в ПАО «МТС» работа по охране труда направлена на:

- › обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
- › совершенствование системы управления охраной труда;
- › своевременное обучение руководителей и специалистов по вопросам охраны труда;
- › организацию проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников;
- › своевременное обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- › организацию проведения производственного контроля и специальной оценки условий труда;
- › оценку и управление профессиональными рисками;
- › обеспечение безопасности производственного оборудования и технологических процессов;
- › учет и анализ состояния производственного травматизма, организацию расследования несчастных случаев и проведение мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- › обеспечение подразделений нормативными документами, доведение до сведения работников действующих законов и нормативных правовых актов по охране труда;
- › пропаганду вопросов охраны труда. Показатели травматизма ПАО «МТС» в 2017–2019 годы.

## ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

Вопросам обеспечения благоприятных и безопасных условий труда ПАО «МТС» уделяет самое пристальное внимание. Безопасность сотрудников — основная составляющая корпоративной

3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ



**В 2019 ГОДУ:****МТС**

- внешнее и внутреннее обучение по охране труда прошли 19 606 сотрудников;
- специальная оценка условий труда проведена в отношении 100% рабочих мест в Корпоративном центре Группы МТС и филиалах ПАО «МТС» (24 987 рабочих мест);
- предварительные и периодические медицинские осмотры прошли соответственно 2,8 тыс. и 8 424 сотрудника, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам периодических медицинских осмотров 52 работника нуждались в переводе на другую работу (в их функционал были внесены соответствующие изменения), 92 работникам было рекомендовано санаторно-курортное лечение (была предоставлена возможность лечения за счет средств Компании)).

Показатель	2017	2018	2019
Коэффициент частоты несчастных случаев (Кч) <sup>1</sup>	0,22	0,27	0,17
Коэффициент тяжести несчастных случаев (Кт) <sup>2</sup>	21,3	106,6	107,4
Коэффициент производственного травматизма и потери рабочего времени (КПТ)	0,03	0,03	0,02
Коэффициент потерянных дней (КПД)	0,48	2,18	1,47
Коэффициент отсутствия на рабочем месте (КО)	4,27	4,36	4,31

Ежегодно в ПАО «МТС» проводится работа с Фондом социального страхования Российской Федерации (ФСС России) по финансовому обеспечению предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также на получение скидок к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В 2019 году общая сумма, полученная от этой работы, составила 6,2 млн рублей (в 2018 году 6,8 млн рублей, в 2017 году 2,61 млн рублей).

За счет средств ФСС России:

- > проводились медицинские осмотры;
- > приобреталась спецодежда, спецобувь и другие СИЗ;
- > проводилась специальная оценка условий труда.

В отчетном году представители МТС и дочерних компаний приняли участие в работе пятой Всероссийской недели охраны труда в Сочи. Насыщенная программа Всероссийской недели охраны труда позволила принять участие в профессиональных дискуссиях, изучить лучшие практики и опыт коллег, ознакомиться с основными направлениями совершенствования законодательства по охране труда, получить рекомендации и ответы на практические вопросы.

Ежегодно в Компании проводится оценка эффективности системы управления охраной труда на основе количественных показателей, которые позволяют объективно оценить степень реализации проводимой политики в области охраны труда. Оценку получает каждый регион. По результатам оценки эффективности системы управления охраной труда проводится анализ, планируются конкретные мероприятия по улучшению и совершенствованию работы по охране труда.

Система управления охраной труда в ПАО «МТС» получила признание на региональном и областном уровнях. В 2019 году ряд филиалов МТС стали призерами различных смотров-конкурсов по охране труда.

<sup>1</sup> Коэффициент частоты несчастных случаев (Кч) определяет число несчастных случаев за отчетный период в расчете на 1 тыс. работающих.  
<sup>2</sup> Коэффициент тяжести несчастных случаев (Кт) определяет число дней нетрудоспособности, приходящихся на 1 травму.