

Политика в области оплаты труда

Биржа стремится обеспечить конкурентоспособный уровень оплаты труда для привлечения, удержания и мотивации сотрудников. Система оплаты труда включает в себя фиксированную (окладную) и переменную (годовая премия) составляющие. Определение размера фиксированной части оплаты труда и целевого размера переменной части происходит с учетом действующей системы должностных разрядов (грейдов) и данных рынка заработных плат. Переменная часть вознаграждения зависит от результатов деятельности Группы и индивидуальных результатов сотрудника, оцениваемых в рамках процесса управления эффективностью.

Наблюдательный совет Биржи утвердил на 2017 год общекорпоративные цели, включающие финансовые показатели, показатели по ключевым проектам, а также показатели надежности и бесперебойности систем Биржи.

Общекорпоративные цели НКЦ и НРД отличаются от целей Биржи в силу специфики деятельности указанных компаний, выполняющих функции центрального контрагента и центрального депозитария соответственно, а также требований законодательства, предъявляемых к кредитным организациям. В этой связи общекорпоративные цели данных компаний рассматриваются отдельно и утверждаются соответствующими решениями наблюдательных советов данных организаций.

Для удержания ключевого персонала, его мотивации на долгосрочное, устойчивое развитие бизнеса всей Группы действует Программа долгосрочной мотивации, основанной на акциях, принципы и параметры которой утверждены Наблюдательным советом Биржи.

Кроме того, в Группе действует система льгот, включающая в себя несколько типов страхования, а также различные виды материальной помощи.

В 2017 году особое внимание было уделено практикам управления эффективностью (performance management). Результаты данного процесса влияют на премирование по итогам отчетного года и пересмотр заработных плат, а с 2018 года будут влиять и на карьерное планирование благодаря проведенной в 2017 году интеграции оценки по ценностям и модели по компетенциям, разработанной на основе ценностей. В планах переход от оценки раз в год к регулярной обратной связи в онлайн-режиме.

ОСНОВА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ – ЦЕННОСТИ БИРЖИ



Мы отвечаем
за будущее компании



Мы развиваемся
и готовы к изменениям



Мы в партнерстве
с клиентами



Мы открыты
и порядочны

Корпоративные ценности
интегрированы во все ключевые
процессы и средства коммуникации

Обратная связь по ценностям
и компетенциям

Внутренние коммуникации

Демонстрация топ-менеджерами личного примера следования ценностям

Аудит регулярных бизнес-процессов на соответствие ценностям

Обучение сотрудников

Оценка персонала при найме по обновленным ценностям

Нематериальное поощрение сотрудников

Управление талантами

Развитие HR-бренда

Программы признания, номинации которых разработаны в прямой взаимосвязи с ценностями

Корпоративные клубы

Обучение и развитие

Система обучения и развития Биржи включает образовательные программы, инструменты развития на рабочем месте и самообучения. При этом Биржа делает акцент на передаче сотрудникам ответственности за их развитие, предоставляя для этого современные технологии, ресурсы и дополнительные возможности. Начиная с 2017 года Биржа активно внедряет концепцию обучения «70–20–10», которая предполагает смещение фокуса в обучении на самообучение и развитие на рабочем месте (70 % усилий) вместе с обучением на опыте других (20 % усилий) и непосредственным прохождением тренингов (10 % усилий).

В 2017 году более 700 сотрудников прошли свыше 2200 дистанционных курсов – как обязательных в рамках процесса обеспечения непрерывности деятельности, так и направленных на развитие soft-навыков. В различных образовательных программах и тренингах приняли участие 750 сотрудников. В рамках улучшения бизнес-процессов сотрудники Биржи прошли 21 кросс-функциональную стажировку.

Профессиональное и обязательное обучение является приоритетным направлением. В этой связи на Бирже создан корпоративный университет, где большое внимание уделяется вопросам развития компетенций, лидерским навыкам и навыкам проектного управления, необходимым для реализации стратегических проектов Биржи. На долю таких программ приходится до 50 % времени. В 2017 году количество факультетов корпоративного университета увеличилось до пяти. Были открыты проектный факультет, бизнес-факультет, факультет топ-менеджмента, а также продолжают действовать факультет менеджмента и профессиональный факультет. В рамках программы проектного факультета 50 сотрудников развивают свои навыки проектного управления и дизайн-мышления.

На профессиональном факультете реализуется проект «Внутренние тренеры», где сотрудники Группы проводят короткие мастер-классы, тренинги и семинары с целью передачи уникальных знаний внутри Группы. В 2017 году внутренними тренерами стали девять сотрудников Биржи, которые провели 10 тренингов для 100 сотрудников по различным тематикам.

В 2017 году 50 сотрудников Группы стали выпускниками годовой программы факультета менеджмента, в рамках которого осуществляется развитие управленческих компетенций у руководителей разных уровней.

Обучение руководителей высшего звена включает как индивидуальные тренинги, так и совместное обучение. Чтобы обеспечить непрерывное развитие руководства компании, открыт факультет топ-менеджмента, программа которого разработана ведущей европейской бизнес-школой.



Одним из направлений стратегии Группы является совершенствование корпоративной культуры, целями которой являются:

1. Выработка наиболее эффективных моделей поведения сотрудников для решения стоящих перед нами бизнес-задач.
2. Повышение вовлеченности сотрудников в реализацию стратегии Биржи.
3. Повышение эффективности взаимодействия сотрудников (вертикального, горизонтального, кросс-функционального).



Подход к обучению и развитию сотрудников Биржи предполагает три приоритетных направления работы:

1. Развитие эффективных навыков менеджмента.
2. Развитие культуры преемственности знаний и опыта.
3. Поддержка бизнеса для реализации инновационных задач в соответствии с мировыми трендами.

Группа уделяет повышенное внимание оценке эффективности обучения. По итогам тренингов, стажировок, наставничества заполняется форма обратной связи, которая помогает оценить общее впечатление о курсе, качество преподавания и применимость полученных знаний в работе. По модульным программам «Проектный факультет» и «Факультет менеджмента» проводится обязательная межмодульная работа в виде индивидуальных и групповых домашних заданий, нацеленных на закрепление полученных знаний, а также коучинговые сессии для проработки полученных навыков на текущих проектах и в реальных командах.

В 2017 году на Бирже обновлена программа управления талантами, которая предполагает системную оценку эффективности и потенциала сотрудников для формирования долгосрочных индивидуальных планов профессионального и карьерного развития. Важной составляющей программы является обсуждение и формирование пула возможных преемников на ключевые позиции. Для членов исполнительных органов, в том числе дочерних предприятий, действует программа планирования преемственности, согласно которой определен пул преемников на ключевые позиции, сформированы и реализуются индивидуальные планы развития преемников.

Социальная поддержка

Предоставление сотрудникам Группы корпоративной социальной поддержки, более высокого уровня гарантий по сравнению с установленными законодательством, является одним из элементов социальной политики, направленной на обеспечение социальной защищенности сотрудников. Корпоративная социальная поддержка осуществляется в соответствии с Положением о корпоративной социальной поддержке работников, утвержденным исполнительными органами Группы в 2016 году. Приоритетные направления социальной поддержки – забота о здоровье, защита материнства и детства. Все компании Группы страхуют всех своих сотрудников по программам добровольного медицинского страхования (ДМС), международного медицинского страхования, а также от несчастных случаев и болезней.

Сотрудники также имеют возможность застраховать членов своих семей по программам ДМС за счет средств Группы в рамках выделенного на каждого сотрудника лимита. Группа предоставляет возможность сотрудникам-родителям

воспользоваться дополнительным годовым лимитом на ДМС для страхования своих детей (в том числе усыновленных, находящихся под их опекой или попечительством), если детей в семье двое или больше, а среднемесячный доход семьи не превышает определенную сумму. Сотрудники могут застраховать по программам международного медицинского страхования членов своих семей по корпоративным ценам.

Группа оказывает своим сотрудникам материальную помощь в связи с рождением ребенка (усыновлением/удочерением, установлением опеки / попечительства), со смертью члена семьи, а также в других установленных данным положением случаях. При этом в Группе есть постоянно действующая Комиссия по социальным вопросам, которая рассматривает вопросы оказания сотрудникам материальной помощи и ее размера в связи с несчастным случаем или чрезвычайными обстоятельствами, произошедшими с работниками или членами их семей (в том числе связанными с состоянием здоровья), которые не покрываются предоставляемыми программами страхования.

Осуществляются доплаты за период временной нетрудоспособности при стаже работы в Группе от шести месяцев при заболевании работника и по уходу за больным членом семьи, при стаже работы в Группе от двух лет – доплата на период отпуска по беременности и родам.

В офисах оборудованы места для отдыха сотрудников, кухни, спортивный зал, установлены кулеры, кофемашины и вендинговые аппараты.

Группа заботится о популяризации здорового образа жизни, профилактике и предупреждении распространения эпидемических подъемов заболеваемости ОРВИ и гриппом. Проводятся дни здоровья. Для сотрудников действует корпоративная система скидок в ведущих фитнес-центрах, а также организованы спортивные клубы (бег, триатлон, футбол, хоккей и другие).

Организованы и успешно функционируют корпоративные клубы познавательно-развлекательного направления (кубок «Что? Где? Когда?», кулинарный клуб «МОЕХ Kitchen», книжный клуб «МОЕХ Readers»). Все это способствует развитию корпоративной культуры, создает условия для благополучия сотрудников и заботы об их здоровье.

Группа строго соблюдает все требования трудового законодательства, включая предоставление гарантий отдельным категориям сотрудников, в том числе с семейными обязанностями, включая предоставление дополнительных выходных дней сотрудникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, дополнительных отпусков без сохранения заработной платы сотрудникам, осуществляющим уход за детьми.

Охрана здоровья работников и обеспечение безопасности труда

Охрана жизни и здоровья сотрудников и обеспечение безопасных условий труда наряду с высоким качеством выполняемой работы являются приоритетными направлениями деятельности Группы.

Осознавая ответственность за сохранение жизни и здоровья сотрудников, руководство Группы поддерживает высокие стандарты в области охраны и здоровья и принимает на себя следующие обязательства:

- ▶ соблюдать требования трудового законодательства Российской Федерации и государственных нормативных требований охраны труда;
- ▶ обеспечивать безопасные условия труда, сохранение жизни и здоровья всех сотрудников путем выполнения последовательных и непрерывных мер (мероприятий) по предупреждению происшествий и случаев ухудшения состояния здоровья, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, в том числе посредством управления профессиональными рисками;
- ▶ доводить до каждого сотрудника информацию о выявленных опасностях, вредных факторах и профессиональных рисках на рабочих местах;
- ▶ поддерживать на высоком уровне и постоянно улучшать подготовку сотрудников в области охраны труда путем организации качественного и своевременного обучения;
- ▶ проводить экономическую политику, стимулирующую создание условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- ▶ обеспечивать сотрудников современными средствами коллективной и индивидуальной защиты;
- ▶ обеспечивать функционирование всех уровней контроля за соблюдением на рабочих местах и в структурных подразделениях государственных нормативных требований охраны труда;

- ▶ вовлекать сотрудников (или уполномоченные ими представительные органы) к участию в управлении охраной труда и обеспечении условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, посредством необходимого ресурсного обеспечения и поощрения такого участия;
- ▶ стимулировать личную заинтересованность каждого сотрудника в обеспечении (насколько это возможно) безопасных условий труда путем повышения уровня ответственности за соблюдение обязанностей в области охраны труда;
- ▶ своевременно проводить специальную оценку условий труда и производственный контроль за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий;
- ▶ обеспечивать доступность полной и достоверной информации об условиях труда на рабочих местах и общем состоянии охраны труда в ПАО Московская Биржа как от работодателя к работнику, так и от работника к работодателю (его представителю);
- ▶ постоянно совершенствовать систему управления охраной труда для поддержания ее в виде, соответствующем текущим потребностям Биржи.

Руководство принимает на себя ответственность за реализацию мероприятий по охране труда путем установления соответствующих целей и задач, планирования и финансирования мероприятий по их достижению, обязуется уважать названные ценности и призывает к этому всех сотрудников.

Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников Биржи и Группы контролируется своевременным проведением специальной оценки условий труда на рабочих местах, проведением производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий. Это создает предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности сотрудников.

С целью информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков Биржа определила следующие формы информирования:

- ▶ включение соответствующих положений в трудовой договор работника;
- ▶ ознакомление работника с результатами специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

- ▶ размещение сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;
- ▶ использование информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети интернет и на сайтах юридических лиц, входящих в Группу;
- ▶ размещение соответствующей информации в общедоступных для работников местах.

В Группе организованы все виды инструктажей по охране труда, электробезопасности, пожарной безопасности, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям. В 2017 году вводный инструктаж по охране труда прошли 142 новых сотрудника Биржи. В соответствии с установленной законодательством периодичностью все сотрудники Группы проходят первичный, повторный, внеплановый инструктажи по охране труда на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

В 2017 году был проведен внутренний аудит по охране труда, результатом которого стал обновленный комплект локальных нормативных актов по охране труда.

В специализированном учебном центре в 2017 году обучение и проверку знаний требований охраны труда прошли 96 руководителей Группы.

На внутреннем корпоративном портале сотрудники всегда могут ознакомиться со всеми инструкциями и положениями по охране труда, статьями о здоровье, пройти дистанционное обучение.

С целью организации процедуры наблюдения за состоянием здоровья работников установлены:

- ▶ порядок осуществления как обязательных (в соответствии с нормативными правовыми актами), так и добровольных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований;
- ▶ перечень профессий (должностей) работников, которые подлежат медицинским осмотрам, психиатрическим освидетельствованиям.

Ежегодно для сотрудников Группы организовывается и проводится вакцинация от гриппа. В период эпидемии гриппа и ОРВИ сотрудники обеспечиваются антисептическими средствами и медицинскими масками, закуплены обеззараживатели воздуха.

В ноябре 2017 года на Бирже прошла неделя здоровья, в рамках которой сотрудники прошли проверку зрения, курс «Оказание первой помощи пострадавшим», получили полезные советы

по здоровому образу жизни и приняли участие в мастер-классах.

В случае если сотрудник испытывает ухудшение самочувствия или ему необходима экстренная медицинская помощь, он может обратиться к корпоративным врачам, медицинские кабинеты которых оборудованы в московских офисах.

С целью обеспечения и поддержания безопасных условий труда, недопущения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости по Группе в целом устанавливается выявление потенциально возможных аварий, порядок действий в случае их возникновения с учетом существующих и разрабатываемых планов реагирования на аварии и ликвидации их последствий, установлен порядок расследования аварий, несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний, а также оформления отчетных документов.

В период с 2013 по 2017 годы был зафиксирован один несчастный случай, произошедший на территории Биржи в 2017 году. По заключению государственного инспектора труда, при расследовании несчастного случая виновности администрации Биржи не усмотрено.

В 2018 году на Бирже запланирован запуск новых и обновленных дистанционных курсов по охране труда, пожарной безопасности и электробезопасности, обучение всех сотрудников правилам оказания первой помощи пострадавшим.

Биржа планирует также организовать психологическую поддержку сотрудникам, проводить мониторинг психического здоровья, осуществлять профилактические меры и реализовывать другие инициативы в данном направлении. Сотрудники уже сейчас имеют возможность прийти со своими проблемами к руководителю, в HR или обратиться к сотрудникам комплаенс, где могут найти поддержку, получить совет и помощь.