

ЗАБОТА О СОТРУДНИКАХ



54	Корпоративная культура
56	Цифровизация в управлении персоналом
58	Наша команда
63	Здоровье и безопасность
67	Обучение и развитие
71	Культура поддержки и открытого диалога
74	Многообразие и равные возможности
80	Развитие волонтерства
81	Конкурс лучших социальных проектов МТС

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА



Наша команда — главная ценность экосистемы. Мы ежедневно работаем над тем, чтобы МТС становилась лучшей компанией не только для клиентов, но и для сотрудников. Мы создали гармоничную, комфортную и инновационную среду, постоянно развиваем практики корпоративной культуры, реализуем инклюзивные проекты, а также программы развития человеческого капитала. Мы предоставляем уникальные возможности для роста и самореализации и искренне заботимся о благополучии наших сотрудников, в том числе и за пределами рабочего места. Это фундаментальные принципы нашего HR-подхода, которые отражают и транслируют нашу ответственность перед сотрудниками.

Делать любимое, создавать значимое

Чтобы каждому сотруднику работалось в МТС уверенно и комфортно, мы развиваем корпоративную культуру, которая не только объединяет всех нас в эффективную команду цифровой экосистемы, но и является ориентиром при общении с партнерами и клиентами. Мы продолжаем придерживаться ценностей **#этоМТС**, которые стали для нас настоящей корпоративной философией.

Мы понимаем ключевую роль HR-процессов в парадигме трансформации компании в цифровую экосистему с технологичной и открытой корпоративной культурой. МТС комплексно развивает программы обучения и развития, поддержки и вовлечения сотрудников, формирует открытую и дружелюбную среду, интегрируя принципы многообразия, равенства и инклюзивности в корпоративную культуру.

Нам важно знать мнение сотрудников относительно различных HR-аспектов, таких как оплата труда и социальный пакет, баланс работы и личной жизни, возможности профессионального роста. Для этого мы проводим регулярные опросы на платформе HappyJob, которая позволяет каждому руководителю и HR-партнеру проанализировать результаты своих команд и запланировать мероприятия по улучшениям.

Цитата

Вице-президент МТС
по управлению персоналом



Главным приоритетом МТС всегда было и остается создание таких условий, чтобы наши сотрудники воспринимали компанию не просто как работу, а как сообщество своих единомышленников — умных, талантливых, инициативных, открытых партнерству и новым идеям. Вместе мы создаем комфортную и инновационную бизнес-среду и поощряем стремление к развитию, предлагая коллегам различные форматы и инструменты для обучения и роста.



Ценности #этоМТС

БОЛЬШЕЧЕМРАБОТА

ПРОКЛИЕНТА

БЫСТРОПОСУТИ

БЕРИИДЕЙСТВУЙ

СДЕЛАЙКРУТО

ВМЕСТЕ

**HeadHunter
ТОП-10**
рейтинга крупнейших
работодателей

**Forbes
ГРУППА «ПЛАТИНА»**
(наивысшая)
в рейтинге лучших
работодателей
России — 2022

**Habr Career
ТОП-10**
рейтинга лучших
ИТ-работодателей

**Changellenge
ТОП-10**
рейтинга лучших
ИТ-работодателей
«Прорыв года
в рейтинге
ИТ-специальностей»

**People Investor
ПОБЕДИТЕЛЬ**
XV Всероссийского
конкурса
корпоративных
проектов «People
Investor: компании,
инвестирующие
в людей»

**CNews100
ТОП-5**
рейтинга крупнейших
ИТ-компаний России

Направление HR-стратегии

Результаты 2022 года

Поддержка многообразия



Предоставление комфортной
и безопасной рабочей среды



92,4%

членов команды МТС удовлетворены условиями труда

Формирование инклюзивной
культуры



69% сотрудников МТС

готовы выступать наставниками
для людей с инвалидностью

82% руководителей

готовы работать с людьми
с инвалидностью

Развитие лидерства



1+ млн часов

обучения (+24% по сравнению с 2021 годом)

210 млн руб.

составили расходы на обучение
сотрудников, рост в два раза за год

Стимулирование здорового
образа жизни



22,5 млн руб.

составили расходы ПАО «МТС»
на корпоративные спортивные мероприятия

943 млн руб.

составили затраты Группы МТС
на ДМС в 2022 году

Обеспечение гендерного
равенства на всех уровнях



45%

доля женщин среди сотрудников Группы МТС

Реализация волонтерских
программ



550+ мероприятий

проведено с участием волонтеров МТС

7 500+ сотрудников экосистемы

приняли участие в добровольческих акциях МТС

Инклюзивное трудоустройство



68% новых сотрудников

младше 30 лет

+5%

рост числа сотрудников с инвалидностью



ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС
HR IMPACT

МТС — победитель
в профессиональной
премии HR IMPACT–2023.
Комплексный
инклюзивный проект
«МТС — компания
для всех» признан
лучшим в номинации
Diversity&Inclusion

ЦИФРОВИЗАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Цифровизация и автоматизация HR-процессов, включая электронный HR-документооборот, сопровождение трудовых отношений, рекрутинг, управление мотивацией, развитием, оценкой и вознаграждением персонала — сегодня не просто тренд, а необходимое условие для развития бизнеса.

Экосистемный подход и масштабная цифровая экспертиза МТС помогли нам построить гибкую систему управления персоналом преимущественно на основе собственных ИТ-решений, которые при необходимости интегрируются для обмена данными с другими кросс-функциональными системами компании. Такой инновационный подход и передовые технологии помогают нашей команде беспрепятственно преодолевать профессиональные вызовы.

АДАПТАЦИЯ

Цифровые инструменты для успешной адаптации

Мы используем функционал внутреннего портала «МТС Пульс» для предоставления информации о компании, обучающих материалов и доступа к ресурсам

КОММУНИКАЦИЯ И ВОВЛЕЧЕННОСТЬ. КУЛЬТУРА

Простые кадровые сервисы

МТС применяет цифровые сервисы для автоматизации и упрощения процессов, таких как оформление документов, учет отпусков и других административных задач

ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ПОДБОР

Цифровые платформы и онлайн-рекрутмент

Кандидаты могут участвовать в онлайн-собеседованиях, заполнять анкеты и отправлять резюме через специализированные HR-порталы

УНИКАЛЬНОЕ БРЕНД-ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ И КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

HR-аналитика и отчетность

Цифровые инструменты позволяют собирать и анализировать данные о персонале, оценивать эффективность HR-процессов и составлять отчеты для принятия обоснованных управленческих решений

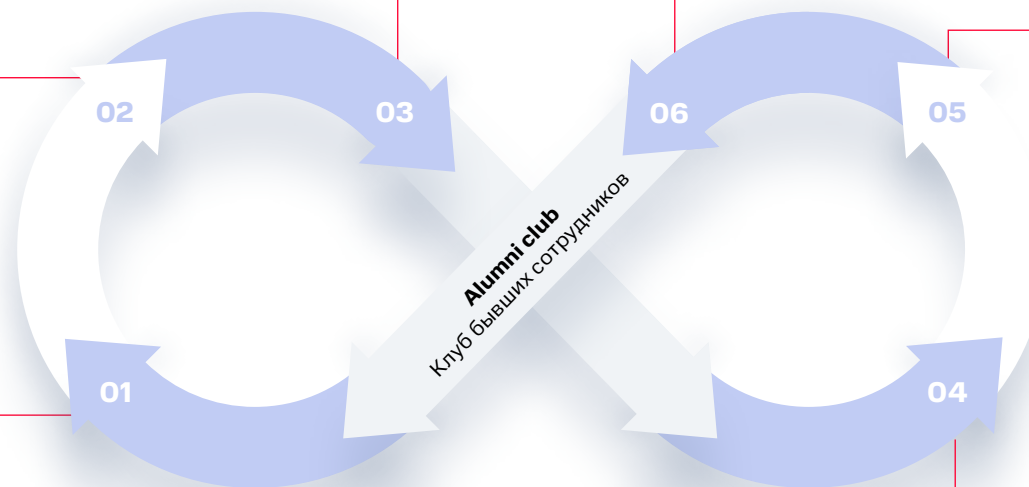
ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Цифровая образовательная платформа «Корпоративный университет МТС»
Сотрудники могут получать и совершенствовать знания и навыки в удобной форме по индивидуальному графику

КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ. WELL-BEING

Цифровые инструменты для оценки компетенций, целеполагания, анкетирования и сбора обратной связи о работе сотрудников

Решения помогают нам получить объективную информацию о производительности и развитии сотрудников



Платформа MTS Jobs

MTS Jobs — экосистемная платформа для управления брендом работодателя, взаимодействия кандидатов и рынка труда.

MTS Jobs объединяет все маркетинговые и коммуникационные активности в области HR и карьерные мероприятия. Платформа направлена на привлечение и удержание кадров, развитие корпоративной культуры и продвижение брендов экосистемы МТС.

Экосистемный подход позволяет нам предлагать соискателям безграничный опыт, охватывающий топовые сферы бизнеса. Сотрудники активно участвуют в кросс-функциональных командах, тесно работают как с другими подразделениями, так и с компаниями внутри экосистемы. Главная цель такого подхода заключается в том, чтобы сотрудник мыслил не только конкретными возможностями, которые клиент получает в рамках одного продукта или услуги, но и как этот продукт может получить новые точки роста в смежных сервисах.



→ Мы взаимодействуем с кандидатами и рынком труда на экосистемной платформе MTS Jobs



НАША КОМАНДА

GRI 2-7

GRI 2-8

GRI 405-1

TC-IM-330a.1

TC-SI-330a.1

TC-IM-330a.3

TC-SI-330a.3

64+тыс. сотрудников¹численность
персонала
Группы МТС**36** летсредний возраст
сотрудников МТС**16** летвозраст самого
молодого сотрудника**74** годавозраст самого
опытного сотрудника**7** летсредний стаж работы
в компании

МТС создает условия труда, которые отвечают высоким стандартам. Мы придаем особое значение вовлеченности и удовлетворенности наших сотрудников и стремимся к открытому и доверительному двустороннему диалогу.

Мы формируем благоприятную среду, где каждый сотрудник имеет возможность представить свои идеи и предложения и внести вклад в улучшение нашего коллектива и бизнес-процессов.

36% наших сотрудников заняты в Москве, 62% трудятся в регионах России. Оставшиеся 2% представлены коллегами, работающими за рубежом.

Наиболее многочисленной является категория сотрудников, занятая в телеком-вертикали (36 090 человек²), а также ИТ-специалисты различных направлений (8 000 человек). Значительная часть сотрудников работает в розничной сети и финансово-технологической сфере.

**На условиях постоянного
трудового договора работают
95,1% сотрудников, полной
занятости — 99,3% сотрудников**

Делать любимое, создавать значимое

Команда МТС состоит из новаторов и лидеров, которые готовы принимать вызовы и непрерывно развиваться.

Неустанное внимание к клиентам помогает нам создавать решения, которые меняют жизнь к лучшему.

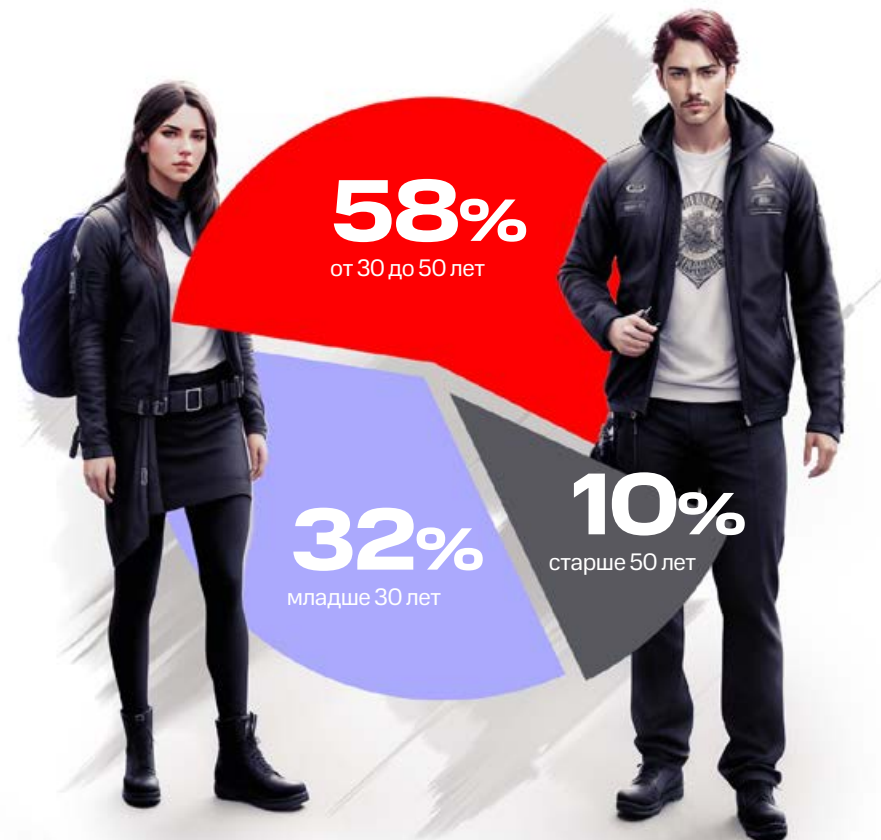
Наша команда объединяет сотрудников разного возраста, образования, стажа и специальностей, что обогащает нас широкими знаниями и опытом.

Среди сотрудников компании наибольшую долю (58%) составляет возрастная группа от 30 до 50 лет. Треть сотрудников (32%) младше 30 лет, что подтверждает наше позиционирование HR-бренда как современного и прогрессивного.

Наша компания придерживается принципов равного и справедливого найма, формируя сбалансированный по полу и возрасту коллектив. В 2022 году доля женщин оставалась стабильной и составила 45%. Уровень представленности женщин в руководстве также распределяется равномерно: 25% в высшем звене, 30% в среднем звене и 46% в младшем звене.

В МТС Финтех сохраняется преобладание женского состава, который составляет 54%.

МТС организует просветительские программы, направленные на популяризацию ИТ-профессий среди выпускников и выпускниц вузов.



¹ Численность сотрудников на 31.12.2022, включая внештатных сотрудников.

² Данные представлены по экономически активной численности персонала без учета внештатных сотрудников.

Наем и адаптация

GRI 202-2 GRI 401-1 GRI 404-2

Сильный бренд привлекает сильные таланты. Мы осознаем, что именно профессионализм и эффективность сотрудников являются ключом к долгосрочному росту и успешному развитию МТС, и стремимся к формированию высококвалифицированной и преданной своему делу команды.

60 000+

пользователей

ежемесячно посещают карьерный сайт job.mts.ru

7 000+

откликов

оставляют пользователи ежемесячно

7 000 мероприятий

по взаимодействию с вузами провела компания в 2022 году

В 2022 году в компанию принято 28 413 новых сотрудников, из которых 46% пришлось на женщин. 68% принятых на работу сотрудников младше 30 лет.

Компания развивает практику привлечения сотрудников из местных сообществ для укрепления операционных и управленческих функций в регионах. Число руководителей высшего звена, нанятых из числа представителей местного населения, возросло на 13% по сравнению с 2021 годом.

Мы активно привлекаем в МТС молодых сотрудников, осознавая, что они вносят свежий взгляд, энергию и инновационные идеи в нашу команду, помогают нам сохранять динамичность и конкурентоспособность. Вот почему в течение отчетного периода 27% наших работников имеют стаж до одного года. Мы считаем, что привлечение молодых талантов — это инвестиция в будущее компании.

Доля высококвалифицированных специалистов в общей численности сотрудников выросла и составила 16% в отчетном году.

В 2022 году МТС продолжила активный набор ИТ-специалистов и увеличила их наем на 32% по сравнению с предыдущим годом. Стоит отметить, что каждый третий принятый кандидат относится к возрастной группе от 27 до 32 лет.

Best Company Award: МТС в топ-10 привлекательных компаний для студентов и выпускников ИТ-специальностей

Платформа по работе с молодежью и брендом работодателя Changellenge провела исследование 183 привлекательных компаний для студентов и выпускников ИТ-специальностей по каждой отрасли отдельно и по рынку в целом. Самыми востребованными сферами названы ИТ (49% респондентов отметили, что хотели бы работать в отрасли), банки (36%), искусство, культура и развлечения (29%), образование (27%), реклама и маркетинг (27%).

Самыми важными факторами при выборе места работы, по мнению участников, стали комфорт, интересные и значимые проекты, удаленная работа и гибкий график.

МТС третий год подряд занимает первое место по привлекательности бренда работодателя среди компаний телеком-индустрии. Экосистема также стала лауреатом в номинации «Прорыв года» среди респондентов ИТ-специальностей.

МТС развивает партнерства по привлечению талантов с университетами, профессиональными ассоциациями и сетями, участвует в ярмарках вакансий и карьерных мероприятиях. Компания развивает партнерства в рамках магистерских программ. Среди специалистов компании — выпускники ведущих вузов страны.

МТС привлекает ИТ-таланты также с помощью хакатонов и мероприятий по созданию инновационных решений, разработке программного обеспечения, искусственного интеллекта и других сфер, связанных с технологиями и телекоммуникациями.

Наша ИТ-команда не перестает расти — в 2022 году мы увеличили наем в четыре раза.

ЧЕЛЛЕНДЖ ДЛЯ РАЗРАБОТЧИКОВ «ЩЕЛКУНЧИКА»

В декабре 2022 года МТС организовала первый в мире проект по переводу литературного произведения на языки программирования: «Щелкунчик. Меньше слов — больше кода». Более 1 600 участников, среди которых 20% — девушки, выбрали один из языков программирования и перевели текст в код.

В результате получился уникальный цифровой артефакт — сказка «Щелкунчик и Мышиный король», переведенная сразу на пять языков программирования (Python, Go, C#, JavaScript и Java) и проиллюстрированная нейросетью.

Проект показал свою эффективность как HR-инструмент для выявления талантливых ИТ-специалистов. В ходе проекта собрано **71 резюме**, **27%** составила конверсия участников челленджа в сотрудников МТС.

#ЩЕЛКУНЧИК {НЕ}БАЛЕТ

МТС использует широкий набор инструментов для привлечения талантливых специалистов. Один из таких инструментов — платформа MTC Jobs, которую мы разработали и запустили в отчетном году.

За год мы разместили на сайте более трех тыс. вакансий по разным направлениям, одна тыс. из которых — в регионах. Компания ищет специалистов с разным стеком: Java, .NET, JavaScript, Python, Golang, мобильная разработка. Также востребованы DevOps-инженеры, аналитики, Data Scientist, руководители ИТ-направлений и эксперты в сферах маркетинга и PR, продаж и HR. Наши сотрудники работают в командах, развивающих цифровые сервисы на основе Big Data, AI, облачной инфраструктуры и в других продуктовых подразделениях. На позиции рассматривают людей разного уровня — от начинающих специалистов, в том числе студентов старших курсов, до состоявшихся экспертов и руководителей.

Кроме того, компания развивает телеграм-канал «МТС Джобс» по позиционированию цифровых и ИТ-специальностей. В 2022 году количество подписчиков канала превысило 15 тыс.



→ Телеграм-канал MTS Jobs

Адаптация новых сотрудников

Мы делаем все возможное, чтобы новые сотрудники успешно интегрировались в рабочую среду и корпоративную культуру. В 2022 году мы запустили адаптационные мероприятия на новой онлайн-платформе. Наша адаптационная программа включает в себя семь курсов, которые предоставляют информацию о культуре и процессах в компании, а также об обязательных требованиях. Новые сотрудники также проходят курсы по комплаенс, охране труда, информационной безопасности, соблюдению авторских прав и антимонопольного законодательства. Благодаря онлайн-формату они могут самостоятельно планировать свое время и выполнять обязательное обучение в установленные сроки.

Кроме того, новички принимают участие в онлайн-мероприятии Welcome Day, где знакомятся со структурой компании, стратегией и возможностями. К участию в данном мероприятии мы приглашаем сотрудников из разных бизнес-направлений, которые делятся личными историями успеха и отвечают на вопросы. Такой формат онбординга позволяет новичкам лучше познакомиться с компанией на примерах из реальной практики. Эти неформальные онлайн-встречи также доступны для сотрудников, которые уже долгое время работают в компании.

GRI 401-1

Мы воспринимаем текучесть кадров как естественный процесс роста и развития. Каждый сотрудник, который покидает нашу компанию, уходит с ценными навыками и опытом, которые они приобрели за время работы с нами.

В 2022 году количество сотрудников, покинувших компанию, составило 29 976 человек, что на 4% меньше, чем в 2021 году. Из них 89,4% решили уволиться по собственному желанию, а 10,6% — по согласию сторон.

Приблизительно 57% из ушедших сотрудников проработали в компании менее года. Это может указывать на то, что некоторые сотрудники привлекаются на краткосрочные проекты или временные позиции. Мы постоянно работаем над тем, чтобы создать привлекательную и стабильную рабочую среду, которая будет способствовать удержанию высококвалифицированных сотрудников и их долгосрочному сотрудничеству с нами. Например, при увольнении мы проводим интервью, чтобы получить обратную связь, понять причины решения сотрудника и выявить области для улучшения.

МТС предлагает программы по переобучению, чтобы помочь сотрудникам освоить новые навыки и адаптироваться к меняющимся требованиям к работе

В целях повышения цифровых компетенций персонала корпоративный университет МТС запустил курс «ИТ для неайтишников», который позволяет слушателям погрузиться в мир информационных технологий и овладеть необходимыми знаниями и навыками.

Темы курса:

- Что такое ИТ и разработка
- Backend
- Frontend
- Мобильная разработка
- Машинное обучение и Data Science
- Тестирование
- Организация разработки МТС x МТС Диджитал

>4 200

сотрудников

выбрали курс «ИТ для неайтишников» в 2022 году

17,8%

текучесть кадров в 2022 году¹

¹ Данные указаны без учета сотрудников салонов связи и центров клиентского сервиса — эти сегменты имеют характерную для своего рода деятельности высокую текучесть, что может исказить консолидированные данные.

Мотивация и вознаграждение

GRI 202-1 GRI 404-3 GRI 405-2

Оплата труда

Группа МТС предоставляет членам команды конкурентоспособное вознаграждение, что мотивирует их достигать результатов. Заработная плата формируется из постоянной и переменной части и зависит от результатов работы и вклада сотрудников.

Постоянная часть

- Выполнение должностных обязанностей
- Соответствие требуемому уровню компетенций

Переменная часть

- Достижение ключевых показателей эффективности

91,3 млрд руб.

составили расходы на оплату труда Группы МТС (+18,5%)

81 326 руб.

составляет средняя заработная плата по Группе МТС¹

Опрос МТС показал, что 68% сотрудников удовлетворены уровнем заработной платы. Уровень вознаграждения сотрудников МТС на начальных позициях соответствует действующим законодательным требованиям.

Компания обеспечивает равные возможности и справедливое вознаграждение как для женщин, так и для мужчин. Наш подход к определению заработной платы новых сотрудников основывается исключительно на оценке профессионального уровня кандидата и конкурентной ситуации на рынке труда. Сотрудники, которые выполняют одинаковые обязанности и демонстрируют сопоставимую эффективность, получают равное вознаграждение.

МТС запустила программу мотивации акциями для экспертов по развитию продуктов

С 2022 года в МТС действует программа долгосрочной мотивации акциями. Программа является инструментом, который способствует привлечению и удержанию талантливых специалистов, а также стимулирует их личную заинтересованность в успехе компании. В число участников программы вошли более 300 менеджеров цифровых продуктов и ИТ-экспертов. Каждому участнику программы выдается трехлетний опцион на получение акций МТС. Количество акций, которые получают эксперты по развитию продуктов, зависит от результатов выполнения бизнес-целей продукта и стоимости акций МТС.

Всего в программах мотивации, привязанных к стоимости акций МТС, в 2022 году приняли участие порядка 1 200 сотрудников компании.

Оценка эффективности

Все сотрудники компании ежегодно проходят оценку выполнения индивидуальных и корпоративных ключевых показателей эффективности (КПЭ), развития компетенций с использованием автоматизированной системы. В 2022 году продолжилась работа по совершенствованию системы КПЭ, в том числе увеличилось количество сквозных командных показателей, которые позволяют наиболее эффективно объединять команды для достижения общих целей.

В 2022 году доля прошедших оценку эффективности членов команды МТС составила 51%.

По результатам оценки формируется план развивающих мероприятий. Помимо этого, разовую оценку проходят руководители разного уровня для определения сильных сторон, зон роста, а также для подготовки рекомендаций по развитию.

По запросам руководителей для сотрудников проводится оценка «360 градусов» с использованием внутренней платформы, которая позволяет получить обратную связь от руководителей, подчиненных и коллег. Цель заключается в определении сильных сторон и зон развития своих сотрудников. В 2022 году проведено 60 опросов.

Качественная работа и вклад сотрудников МТС в различные области деятельности получают высокую оценку со стороны экспертного и профессионального сообществ. В 2022 году количество полученных ведомственных наград, включая благодарности и почетные грамоты, составило 496, что на 22% больше, чем в предыдущем году.

¹ Средняя заработная плата по Группе МТС на 24% выше среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в России, по данным Росстата.

Социальный пакет

GRI 401-2

МТС заботится о социальной поддержке и защите сотрудников, в полном объеме обеспечивает социальную защиту в соответствии с законодательством, а также предоставляет своим сотрудникам ряд дополнительных льгот.

16,4

млрд руб.

расходы на страховые взносы Группы МТС (+13%)

340

млн руб.

расходы на обеспечение сотрудников социальными гарантиями (+13%)

Основные элементы социального пакета для сотрудников Группы МТС

Служебная мобильная связь

Программа распространяется на всех работников Группы МТС при наличии производственной необходимости, за исключением работников оформленных на 0,025 ставки (1/40). Компенсация расходов произведена в пределах лимита, соответствующего грейду должности.

Льготный проезд к месту проведения отпуска для сотрудников на Крайнем Севере

Распространяется на сотрудников регионов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

Корпоративный спорт

22,5 млн рублей составили затраты компании на проведение корпоративных спортивных мероприятий (корпоративные спортивные тренировки, соревнования, спартакиады, забеги).

Корпоративный транспорт

При наличии служебной необходимости, независимо от стажа работы, продолжительности рабочего времени или срочности договора. В 2022 году расходы по ПАО «МТС» составили 58 млн рублей.

Добровольное медицинское страхование

Предоставляется всем сотрудникам по основному месту работы, за исключением сотрудников, оформленных по срочным трудовым договорам сроком менее трех месяцев или выработавших менее 1/3 нормы рабочего времени. В 2022 году компания расширила программу добровольного медицинского страхования (ДМС): сотрудники могут воспользоваться услугами с первого рабочего дня.

Массаж

В 2022 году на предоставление услуг по массажу для сотрудников МТС было выделено 6,5 млн рублей.

Оплата аренды жилья руководителям

Предусмотрена в рамках компенсационного пакета при переезде.

Поддержка клубов и сообществ по интересам

МТС поддерживает шахматный клуб, экопросветительский проект «МТС Терра», спортивный проект «В движении», интеллектуальные игры, в том числе «Сферум», творческий проект «Дофамин». В 2022 году затраты компании на развитие корпоративных сообществ по интересам составили 30,1 млн рублей.

Программа «Кафетерий льгот»

Индивидуальный набор льгот формируется в соответствии с предпочтениями сотрудника. В 2022 году расходы на программу составили 107 млн рублей.

Материальная помощь

Предоставляется всем сотрудникам по основному месту работы за исключением сотрудников, оформленных по срочным трудовым договорам сроком менее трех месяцев или работающих менее трети нормы рабочего времени. В 2022 году расходы по ПАО «МТС» на материальную помощь сотрудникам составили 16,6 млн рублей.

Пособие по временной нетрудоспособности

В зависимости от стажа работы в компании и вне зависимости от продолжительности рабочего времени или срочности договора. Расходы на доплаты за листок нетрудоспособности составили 84,8 млн рублей.

Программа скидок Best Benefits

Предусмотрена для всех работников. Специальные предложения и скидки от компании и партнеров.

Детские праздники и подарки

В 2022 году расходы на мероприятия для детей в МТС составили 18 млн рублей.

Страхование от несчастных случаев и болезней

Предоставляется всем сотрудникам по основному месту работы, за исключением сотрудников, оформленных по срочным трудовым договорам сроком менее трех месяцев или работающих менее трети нормы рабочего времени. Расходы на программу составили 19 млн рублей.

ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ

МТС продолжает внедрять принятую в 2021 году Стратегию в области безопасности, здоровья и благополучия сотрудников, основанную на концепции нулевого травматизма Vision Zero¹. Наша работа направлена на сохранение здоровья и благополучия сотрудников в процессе работы. Для этого мы создаем безопасные и комфортные условия труда, повышаем компетенции персонала и развиваем культуру безопасности.

Охрана труда



GRI 403-1

GRI 403-2

GRI 403-3

GRI 403-4

GRI 403-5

GRI 403-8

В МТС действует система управления охраной труда (СУОТ), которая полностью отвечает требованиям национального законодательства стран, где работает компания. В МТС принята Политика «Система управления охраной труда» и ряд локальных нормативных документов, регулирующих основные вопросы в области охраны труда и здоровья сотрудников. Они содержат основные требования и инструкции в области охраны труда, в том числе устанавливают порядок проведения внутреннего контроля за состоянием условий труда и за соблюдением сотрудниками необходимых требований безопасности. СУОТ ПАО «МТС», в том числе на территории Республики Беларусь, сертифицирована на соответствие стандарту ISO 45001.

Вопросы охраны труда находятся в ведении Отдела охраны труда, в прямом и функциональном подчинении вице-президента по управлению персоналом, в дочерних компаниях — в бюро / центрах охраны труда.

В 2022 году МТС продолжила выполнять мероприятия в рамках Стратегии в области безопасности на 2021–2023 годы и сохранила структуру управления охраной труда, порядок оценки эффективности и планирования мероприятий в сфере безопасности, а также требования к подрядным организациям по соблюдению норм охраны труда.

Основные направления работ по охране труда в МТС:

- сохранение жизни и здоровья сотрудников в процессе трудовой деятельности
- постоянное и непрерывное совершенствование системы управления охраной труда
- учет и анализ состояния производственного травматизма, выявление и исследование коренных причин травматизма с сотрудниками и подрядчиками компании и проведение мероприятий по предупреждению производственно-го травматизма и профессиональных заболеваний
- постоянное выявление профессиональных рисков и управление ими
- актуальное и качественное обучение руководителей и специалистов по вопросам охраны труда
- мотивация сотрудников к соблюдению правил безопасности и формированию осознанности
- вовлечение сотрудников компании в развитие культуры безопасности.

167,4
млн руб.²

затраты Группы МТС
на мероприятия
по охране труда
в 2022 году

Подход к организации профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, объединяющий три направления — безопасность, гигиена труда и благополучие работников на всех уровнях производства.

² В 2022 году затраты на охрану труда по Группе незначительно снизились из-за окончания проектов, направленных на борьбу с COVID-19.

Оценка условий труда и управление рисками

GRI 403-2 GRI 403-6

Для эффективного управления рисками в области безопасности и профилактики травматизма мы проводим специальную оценку условий труда, оценку профессиональных рисков, а также мероприятия по их снижению: обеспечиваем сотрудников средствами индивидуальной защиты, в том числе дерматологическими, льготами и компенсациями за вредные условия труда.

Большинство рабочих мест Группы МТС характеризуются допустимыми условиями труда, и только в 127 случаях были выявлены вредные условия.

Работников, которые заняты на работах с вредными и/или опасными условиями труда, компания бесплатно обеспечивает спецодеждой и средствами индивидуальной защиты. Например, в ряде дочерних компаний организовано своевременное обеспечение сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты 3 190 сотрудников, молоком, другими равноценными пищевыми продуктами и соковой продукцией с содержанием пектина — 416, смывающими и обезвреживающими средствами — 1 457 сотрудников. При поступлении на работу сотрудники таких специальностей проходят предварительные, а в дальнейшем периодические медицинские осмотры. Их цель — наблюдение за состоянием здоровья работников для профилактики и своевременного определения признаков профессиональных и общих заболеваний.

По результатам 2022 года мы провели СОУТ на 35 233 рабочих местах

Для своевременного выявления и предупреждения причин возникновения травм мы проводим расследование происшествий по безопасности. Действующий в компании с 2019 года стандарт «Требования к проведению расследования несчастных случаев на производстве» в 2022 году дополнен процедурой учета и расследования микроповреждений, что должно позволить предупреждать возникновение более тяжелых травм на ранних стадиях. В течение отчетного года зарегистрированы девять микроповреждений у сотрудников дочерних компаний МТС.

9 867

сотрудников

прошли предварительные и периодические медицинские осмотры в 2022 году

Коммуникация и повышение компетенций в области охраны труда

GRI 403-4 GRI 403-5

Осознанную мотивацию к безопасности формирует грамотный подход руководителей. Именно они в МТС создают атмосферу доверия и открытого взаимодействия на всех уровнях, обеспечивают доступность информации и повышение компетенций сотрудников.

Вопросы, связанные с охраной труда, жалобы, предложения, а также информацию об обнаружении опасности или случаев травматизма, сотрудники могут передавать по мобильной связи или электронной почте. Также на внутреннем портале МТС есть сообщество по охране труда, где за 2022 год опубликовано более 50 просветительских и мотивационных материалов.

Мы организуем обучение сотрудников по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности и культуре безопасности. Внутреннее обучение проводится в дистанционном формате с помощью специальной обучающей программы Colossus, а также в разработанной Корпоративным университетом МТС системе дистанционного обучения «Виртуальная академия».

В процессе прохождения инструктажей и обучения по охране труда сотрудники учатся выявлять опасности и оценивать возможные последствия перед началом работ.

57 624

сотрудника

прошли внешнее и внутреннее обучение по безопасности труда

Забота о здоровье и благополучии

GRI 403-3 GRI 403-6 GRI 403-10

Гибкий график работы

Мы верим, что правильный баланс работы и личной жизни повышает эффективность работы, поэтому мы предусмотрели возможность частичной занятости, а также полностью удаленной работы. В отчетном году выросла доля сотрудников, охваченных гибкими формами занятости.

25% сотрудников

работали по смешанному графику, совмещая удаленную работу с посещением офиса (23,5% в 2021 году)

Профилактика заболеваний

Профилактика профессиональных, сезонных и иных заболеваний — важный элемент обеспечения социального благополучия работников. Уже три года подряд в компании не было зарегистрировано ни одного профессионального заболевания.

В 2022 году при поддержке ГК «МЕДСИ» мы продолжили осуществлять программу комплексного обследования здоровья сотрудников в рамках проекта «Будь здоров с МТС», которое включает методы лабораторной, инструментальной и функциональной диагностики.

Участники программы «В движении»

Спортивная программа **«В движении»** — это несколько направлений, ежегодно объединяющих сотрудников.

Мы проводим спортивный челлендж между регионами. Члены вело- и бегового клубов участвуют в различных внешних соревнованиях.



Фит
(онлайн-тренировки)

1 638 человек



Баланс (вебинары
и психологические практики)

1 300 человек



Беговой клуб

937 человек



Велолюб

610 человек

Медицинское обслуживание

Группа МТС обеспечивает ДМС сотрудников и страхование от несчастных случаев. Сотрудники, занятые на работах с вредными условиями труда, проходят предварительные и периодические медицинские осмотры перед допуском к выполнению работ и для дальнейшего наблюдения за состоянием здоровья.

Сотрудники компании имеют возможность заключить договор ДМС на своих родственников с 50%-й скидкой, где 50% платит работодатель и 50% — сотрудник. За 2022 год по программе страхования родственников застраховано 1953 человека, из них 1 042 ребенка.

943 млн руб.

составили затраты Группы МТС на ДМС в 2022 году

В 2022 году мы расширили социальный пакет для сотрудников, и теперь ДМС действует с первого рабочего дня

Предупреждение травматизма

GRI 403-9

Ввиду особенностей деятельности Группы риск производственного травматизма чаще подвергаются водители, технические специалисты, работающие на высоте и электроустановках, а также персонал, работающий с потребителями услуг компании. Основные травмы возникают в результате падений, поскользывания, дорожно-транспортных происшествий и конфликтов с третьими сторонами.

Всего в 2022 году произошло 16 несчастных случаев, из них один случай тяжелого травматизма в результате падения сотрудника в Московском регионе с лестницы-трансформера.

Мы также понимаем вероятность травмирования сотрудников при возникновении чрезвычайных ситуаций и стараемся минимизировать негативные последствия для жизни и здоровья. Для этого в Группе проводятся теоретическая подготовка персонала и регулярные противопожарные тренировки.

Мы проанализировали статистику травматизма и внедрили ряд организационных мер, что позволило нам не допустить случаев смертельного травматизма в 2022 году



ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

GRI 404-1 GRI 404-2

Мы ценим стремление сотрудников к постоянному совершенствованию и развиваем образовательные программы, тренинги и курсы, которые позволяют нашим сотрудникам расширять свои знания и навыки в различных областях. Кроме того, мы поддерживаем технологическое предпринимательство, вдохновляя нашу команду на творческие и инновационные идеи.

Мы ценим важность непрерывного обучения и стремимся создать благоприятную образовательную среду, которая позволяет сотрудникам приобретать новые знания и навыки и расти профессионально.

1 млн часов обучения¹
(+24% по сравнению с 2021 годом)

726 000
число пройденных курсов
(увеличение в 2,7 раза
по сравнению с 2021 годом)

210 млн руб.
составили расходы на обучение сотрудников
Группы МТС в 2022 году

¹ Внутренняя методика компании для расчета показателя, согласно которой длительность курса составляет 30 мин.

В Группе МТС действует собственный Корпоративный университет. Каждый сотрудник имеет возможность развивать и совершенствовать универсальные (soft) и прикладные (hard) навыки. Это достигается с помощью разнообразных курсов, интерактивных инструментов и другого образовательного контента, предоставляемого компанией. В портфеле Корпоративного университета МТС около трех тыс. обучающих курсов по разным направлениям. Материалы различных форматов позволили изменить отношение сотрудников к корпоративному обучению: за несколько лет доля самостоятельно выбранных курсов выросла с 18 до 61%.

Кроме того, в электронной корпоративной библиотеке МТС в свободном доступе представлены обучающие видеоматериалы и деловые издания. В 2022 году количество пользователей библиотеки превысило 13 тыс., количество часов чтения стабильно выше 30 тыс.

Для профессионального развития, повышения личной и командной эффективности сотрудникам во всех ключевых филиалах и бизнес-подразделениях Группы также доступны индивидуальные форматы — коучинг, менторинг, карьерное и психологическое консультирование.

В отчетном году очное внутреннее обучение прошли 4 007 сотрудников, что на 5,4% выше по сравнению с 2021 годом. Очное внешнее обучение завершили 3 382 человека.



Корпоративный университет МТС стал лауреатом премии «HR-бренд»

Образовательная платформа Корпоративного университета МТС получила награду в номинации «Федерация» премии «HR-бренд» среди 50 проектов, реализованных в нескольких регионах России. Ведущие эксперты отрасли оценивали актуальность замысла HR-проектов, современность методов реализации и эффективность.

→ Подробнее с информацией о корпоративном обучении в МТС можно ознакомиться в разделе «ESG-дашборд. Ответственность перед сотрудниками»

Стажерские программы

«МОЙ СТАРТ С #ФИНТЕХ»

Программа стажировок в МТС Финтех. В 2022 году в ней приняли участие 179 стажеров, из них 73% перешли в штат.

Мы также приглашаем школьников на профориентационные экскурсии в офисы ИТ- и финтех-направлений.

Цитата

Стажер Центра автоматизации коммерческой функции в рамках программы МТС Интро



Мне 47 лет, и я уже 23 года работаю на предприятии электросетей ведущим инженером-электроником. Недавно началась оптимизация, поэтому пришлось выбирать: либо переезд, либо удаленная работа с кодом. МТС меня уже взяли в штат, но перед этим я прошел трехмесячную стажировку.



Более 25% стажеров переведены в штат компании, а в ИТ-направлении около 45% стажеров продолжили развивать карьеру в компании.

В рамках подготовки и подбора молодых талантов в МТС действует оплачиваемая программа студенческих стажировок **МТС Интро**. Набор проходит в течение всего года, без привязки к сезону. Вакансии для потенциальных стажеров открываются во всех ключевых бизнес-вертикалях компании. Продолжительность стажировки от одного до шести месяцев. Пройти стажировку также возможно в удаленном и гибридном форматах, совмещая их с учебой — то есть количество часов в неделю можно выбрать исходя из своей загрузки. Например, можно стажироваться фулл-тайм, то есть 40 ч в неделю, а можно всего полдня, то есть 20 ч.

С 2022 года в МТС Интро могут принимать участие не только студенты и выпускники учебных заведений, но и специалисты вне зависимости от года выпуска. За год 571 участник прошел стажировку в бизнес и ИТ-направлениях.



→ Стажировки МТС Интро



Концепция сквозных корпоративных компетенций способствует формированию единой культуры и стандартов поведения в компании, а также согласованности в оценке и развитии сотрудников.

Мышление**ОБМЕНИВАЕТСЯ
ОПЫТОМ И МЫСЛИТ
ЗА ФУНКЦИОНАЛЬНЫМИ
РАМКАМИ**

Знаю, кто работает и что происходит вокруг меня, кто занимается смежными вопросами и задачами

**РАСКРЫВАЕТ СУТЬ
ПРОБЛЕМ**

Схватываю главное и действую рационально

Задача**ДЕЛАЕТ ЛУЧШЕЕ, НА ЧТО
СПОСОБЕН**

Делаю не для того, чтобы делать, а чтобы достичь результата

**ПРОАКТИВЕН, НЕ ЖДЕТ,
ПОКА СДЕЛАЕТ КТО-ТО
ДРУГОЙ**

Не жду, что найдется кто-то, кто сделает за меня: изучаю проблему, нахожу нужную информацию, организую процесс

Люди**УВАЖАЕТ СВОЕ И ЧУЖОЕ
ВРЕМЯ**

Усиливаю свою позицию, аргументирую четко и лаконично

**ПРЕДСТАВЛЯЕТ
СЕБЯ НА МЕСТЕ
КЛИЕНТА (ВНЕШНЕГО
И ВНУТРЕННЕГО)**

Ставлю себя на место клиента, честно решаю его запросы, ориентируюсь на конечный результат, который он получит

Значимые инициативы по обучению персонала в 2022 году

Проект «Эксперты»

Проект по сохранению и распространению уникальных знаний в компании. Проект основан на привлечении внутренних экспертов и использовании собственной платформы «МТС Блог», которая является местом обмена знаниями и опытом. На платформе размещены 39 блогов, семь из которых ведут эксперты МТС. Общее количество пользователей платформы достигло девяти тыс. человек.

В 2022 году 65 человек обратились за помощью к экспертам и приняли участие в мастер-классах и семинарах проекта, что свидетельствует о востребованности инициативы.

Курс «Публичные выступления»

Курс содержит алгоритм подготовки к публичным выступлениям и полезен всем, кто выступает на конференциях, внутренних корпоративных или внешних мероприятиях.

Результаты курса «Публичные выступления» впечатляют. В 2022 году 208 сотрудников МТС завершили программу курса.

39 блогов
размещены на платформе «МТС Блог»

9 000 человек
общее количество пользователей платформы

Технологии

ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

МТС поддерживает технологическое предпринимательство, создавая условия для развития инноваций и стимулируя молодых предпринимателей. Одной из ключевых инициатив является внутрикорпоративная программа iDA. Она позволяет любому сотруднику предложить и реализовать идею, как при помощи технологий упростить бизнес-процессы.

Кроме iDA, МТС организует хакатоны, стартап-конкурсы и другие мероприятия для привлечения и поддержки талантливых предпринимателей. Мы предоставляем участникам доступ к экспертам МТС, инфраструктуре, финансовой поддержке и сети контактов для успешного развития и масштабирования их проектов.



КУЛЬТУРА ПОДДЕРЖКИ И ОТКРЫТОГО ДИАЛОГА



ТС-ИМ-330а.2

ТС-СИ-330а.2

24,5%рост eNPS¹**92,4%**удовлетворенность
(прирост 3,7%)**87,7%**лояльность
(прирост 6,4%)**93%**уровень вовлеченности
персонала по Группе МТС

Вовлеченность и удовлетворенность

Чтобы понимать «социальное самочувствие» работников, МТС регулярно проводит оценку вовлеченности и удовлетворенности сотрудников.

Респонденты оценивают эффективность рабочей среды (процессы, качество менеджмента, взаимодействие с коллегами, корпоративную культуру и др.), а также дают обратную связь по удовлетворенности уровнем оплаты труда и другими условиями работы в компании. Работа с результатами исследования позволяет выявлять требующие дополнительного внимания и коррекции зоны и улучшать рабочую среду #вместе с командами и сотрудниками. Для компании изменение этих показателей — еще один способ получить обратную связь от сотрудников. Мы ждем честных ответов от сотрудников, и, чтобы им было максимально комфортно отвечать, наш опрос проводится анонимно и с привлечением внешнего провайдера.

Данные HR-метрики стабильно прирастают в годовом исчислении, что отражает эффективность действий компании в данном направлении.

МТС планирует поддерживать и улучшать достигнутые результаты, а также проводить детализированный анализ показателей вовлеченности в разрезе функций, подразделений и ролей. Такой подход направлен на профилактику рисков снижения производительности и увеличения текучести кадров и выявление точечных мест для улучшений. Кроме того, мы намерены определять и внедрять лучшие практики вовлеченности персонала.

По результатам опроса 2022 года лояльность сотрудников выросла на 6,4%. Среди значимых позитивных изменений в компании сотрудники отметили улучшение рабочих процессов и льготных предложений, предоставление гибкого выбора формата работы. Также наши сильные стороны, по мнению команды, — открытые и прозрачные возможности карьерного развития, новые проекты и задачи, удовлетворенность рабочим местом и оборудованием. Сотрудники готовы оставаться в компании и рекомендовать МТС как работодателя.

Корпоративные мероприятия

предоставляют возможность сотрудникам из разных подразделений и географических областей встретиться лично, обменяться опытом, укрепить связи и обсудить важные вопросы

800+ сотрудников

из 76 регионов приняло участие в ежегодном мероприятии «Гонка чемпионов», которое направлено на стимулирование к достижению лучших результатов среди региональных подразделений. Команды соревнуются в различных категориях, таких как продажи и обслуживание клиентов

700+ детей

сотрудников МТС приняли участие в Kids Day. Они ближе познакомились с работой своих родителей и интересными аспектами технологий и телекоммуникаций

7 500+ участников

собрал День рождения МТС и стал значимым событием в жизни компании

¹ Employee Net Promoter Score.

Внутренние коммуникации

Внутренние коммуникации в МТС играют ключевую роль в обеспечении эффективного взаимодействия и информационного обмена между сотрудниками. Они служат основой для формирования единой команды и обеспечивают распространение стратегических целей, ценностей и политик компании.

Мы разработали и внедрили ряд инструментов и практик, чтобы обеспечить открытость, прозрачность и своевременное информирование внутри компании.

Одним из наиболее важных инструментов является внутренний корпоративный портал, который предоставляет сотрудникам доступ к актуальным новостям, важной информации о стратегических и тактических инициативах компании, а также к различным ресурсам, необходимым для выполнения рабочих задач. Кроме того, мы активно используем электронную почту, группы обсуждений, внутренние чаты и видеоконференции для коммуникации и обмена информацией между сотрудниками. Такие средства коммуникации позволяют быстро и эффективно общаться, даже если сотрудники находятся в разных городах или странах.

По актуальным для сотрудников социальным темам в 2022 году организовано 14 кампаний с сессиями живой обратной связи, где мы оперативно отвечали на вопросы и делились актуальной информацией. Также мы провели ряд онлайн-вебина-

ров, в каждом из которых приняло участие от 300 до двух тыс. человек.

Важным аспектом внутренних коммуникаций в МТС является активное вовлечение руководителей на всех уровнях. Руководители играют роль лидеров, обеспечивают прозрачность и открытость в коммуникациях, а также делятся информацией о стратегических решениях и изменениях, влияющих на работу сотрудников.

Все эти практики направлены на создание атмосферы взаимного доверия, эффективного сотрудничества и обмена знаниями внутри МТС. Мы стремимся, чтобы каждый сотрудник имел доступ к информации, необходимой для выполнения задач, и чувствовал себя частью большой команды, работающей вместе для достижения общих целей.

МТС использует и другие инструменты корпоративной коммуникации для укрепления командного духа и поддержки взаимодействия между сотрудниками.

В планах на 2023 год

Создание, каскадирование и внедрение единых стандартов внутренних коммуникаций, включая тон, образ мышления и визуальный стиль, в соответствии с культурной трансформацией и обновленным брендом МТС.

Обратная связь

МТС создает культуру регулярных встреч между сотрудниками и руководителями. Мы запустили курс «Беседы one-to-one: встречи с сотрудниками, развивающие бизнес» и вебинары для обмена опытом с экспертами.

Кроме того, мы развиваем сервис обратной связи «МТС Карма», который дает возможность коллегам благодарить друг друга, видеть поводы и причины для обмена обратной связью, улучшать сотрудничество и процессы продуктивного взаимодействия. В 2022 году количество уникальных пользователей в месяц выросло на 15% до 14 782 человек по сравнению с 2021 годом. Это связано с проведением тематических мероприятий МТС, которые позволили поддерживать друг друга в значимые для компании моменты и привлечь внимание к обратной связи.

Также мы запустили email-курс «Давай поговорим», который поможет развить коммуникативные навыки, отдавать и принимать конструктивную обратную связь. В 2022 году этот курс прошли три тыс. сотрудников.

В отчетном периоде через официальные каналы подачи жалоб и обращений подано 1 066 заявок по вопросам трудовых отношений, что на 19,2% больше, чем в предыдущем году. Это положительное отражение наших усилий по продвижению принципов открытого диалога.

ПОРТАЛ «МТС ПУЛЬС»

Личное пространство сотрудников для общения и поиска полезной информации

40 000

пользователей в месяц

Основные изменения в 2022 году:

- удобство портала
 - улучшение разделов портала
 - усиление интеграции с приложением «Наш МТС»
- оптимизация работы
 - подключение новых компаний Группы МТС
- расширение охвата пользователей
 - комплекс работ по повышению функциональности и поисковой оптимизации
- редизайн
 - новая архитектура портала
 - сквозная навигация всех внутренних продуктов компании

МОБИЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ «НАШ МТС»

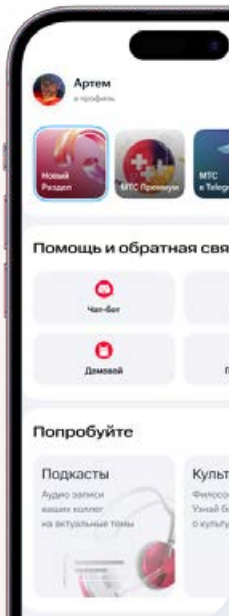
Содержит главные новости, внутренние сервисы и справочник сотрудников

13 500

пользователей в месяц

В 2022 году в приложение добавлены:

- определитель номеров сотрудников
- чат-бот HelpDesk
- информация о командировках



ОТКРЫТЫЕ ДИАЛОГИ С ПРЕЗИДЕНТОМ МТС

Цель — создание открытой и прозрачной обстановки, где сотрудники имеют возможность выразить свое мнение, задать вопросы и получить прямые ответы от высшего руководства.

В 2022 году мы провели четыре открытых диалога с президентом компании, в ходе которых он ответил на вопросы сотрудников.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КЛУБ «СФЕРУМ»

Платформа для интеллектуального развития и социального взаимодействия сотрудников.

В 2022 году 1 300 сотрудников МТС из разных регионов объединились в 245 команд для участия в соревнованиях корпоративной лиги «Что? Где? Когда?» в квиз-формате.

Финал проходил в Москве.



МНОГООБРАЗИЕ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

GRI 2-23 GRI 2-30 GRI 406-1 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1 GRI 410-1

Для нас инклюзивная культура — это то, во что мы действительно верим, те принципы и ценности, которые разделяем и органично интегрируем в бизнес. Мы как HR максимально фокусируемся на том, чтобы людям с разными особенностями здоровья, возможностями и талантами в МТС работалось по-настоящему уверенно и хорошо — для этого мы создаем гибкую и открытую корпоративную культуру. При этом впереди у нас много работы: мы планируем целый ряд новых проектов по созданию доступной среды как внутри компании, так и за ее периметром. Мы формируем команду, где каждый имеет голос и возможность внести вклад. Мы приветствуем уникальность каждого сотрудника и ценим его таланты, опыт и перспективы. Многообразие МТС — это не только признание и уважение различий, но и сила, которая позволяет открывать новые горизонты и преодолевать сложности.

Наши приоритеты:

- соблюдение обязательств в сфере прав человека
- мониторинг и оценка влияния соблюдения прав человека на бизнес
- совершенствование механизма обратной связи

Мы придерживаемся принципов уважения прав человека и создания инклюзивной и разнообразной рабочей среды. МТС стремится поддерживать и защищать права всех людей, соприкасающихся с нашей компанией, независимо от их происхождения, убеждений и способностей.

В 2022 году на Единую горячую линию (ЕГЛ) поступило 113 обращений, связанных с соблюдением прав человека. Абсолютное большинство обращений касалось этических вопросов: буллинг, различные злоупотребления, неэтичное поведение или общение, несоответствующее стандартам МТС.

В результате проведенных проверок подтверждены нарушения в 40 случаях из 113. К нарушителям применены дисциплинарные взыскания.

При этом только шесть обращений было связано с дискриминацией по какому-либо признаку, домогательствами или преследованием.

МТС проводит оценку рисков, связанных с правами человека, и принимает меры по предотвращению нарушений и минимизации соответствующих рисков.

В компании утверждены Политика «Многообразие, равенство и инклюзивность», в том числе охватывающая соблюдение прав человека, и Кодекс делового поведения и этики. Ситуации конфликта интересов урегулированы в соответствии с данными нормативными документами.

С работниками, допустившими нарушения внутренних нормативных документов компании, проведена работа по устранению конфликтов и недопущению повторения подобных ситуаций в будущем. Даны рекомендации по устранению выявленных недостатков.

В отчетном году не было выявлено нарушений, связанных с правом на объединение и ведение коллективных переговоров, также не зафиксированы случаи дискриминации.

Обучение по правам человека является неотъемлемой составляющей недопущения дискриминации и формирования благоприятной среды в компании. Каждый сотрудник может пройти курс «Права человека на рабочем месте» на платформе Корпоративного университета МТС. Курс позволяет разобраться в правовых аспектах и действиях в случае выявления дискриминации и других нарушений прав человека.

С 2021 года в компаниях Группы действует Политика «Многообразие, равенство и инклюзивность» (DE&I¹), в которой определены принципы и закреплены направления деятельности МТС в этой сфере.

Самыми многочисленными инклюзивными группами, с которыми взаимодействует компания, являются люди с инвалидностью и особенностями здоровья, молодые специалисты и люди зрелого возраста, а также сотрудники, требующие дополнительной реабилитации.

В 2022 году проведен комплексный аудит бизнес-процессов компании с точки зрения DE&I-метрик, выявлены точки роста. В течение всего 2022 года МТС последовательно реализовывала проекты по взаимодействию с инклюзивными группами: работа по привлечению инклюзивных соискателей, аудит процессов и рабочих мест, обучение руководителей, рекрутеров и сотрудников, вовлечение сотрудников компании в инклюзивный волонтерский театр и другие социально-инклюзивные проекты.

При этом впереди у нас много работы — мы планируем целый ряд новых проектов по созданию доступной среды как внутри компании, так и за ее периметром.

¹ Diversity, Equity and Inclusion.

Инклюзивная культура

ИНКЛЮЗИВНОСТЬ

Создание условий для равных возможностей участия в жизни общества людей с разным опытом, вне зависимости от личных особенностей. Инклюзия — это набор практик, связанных с поддержанием разнообразия в обществе, обеспечением физической и информационной доступности, а также с преодолением исключения и дискриминации.

Без равенства: основой для решений и продвижения по службе становится доминирующая группа или идеология

РАВЕНСТВО

Означает, что каждый человек может свободно и в равной степени участвовать в любой сфере жизни, без ущемления его прав или менее благоприятного отношения к нему из-за каких-либо его уникальных качеств или особенностей. Равенство также предполагает предоставление равного доступа к услугам, ресурсам и сервисам.

М

Т

МТС задействует весь потенциал работника, где процветают инновации, а взгляды, убеждения и ценности едины

С

Без инклюзивности: процветает культурная ассимиляция, приводящая к снижению мотивации и отдачи

МНОГООБРАЗИЕ

Признание, уважение и понимание ценности человеческих различий, которые делают каждого человека уникальным. Следование принципу многообразия также предусматривает безусловную ценность индивидуальных уникальных качеств, особенностей и опыта, влияющих на взгляды человека, его точку зрения и подход к жизни. Многообразие достигается в том числе за счет инклюзивности.

Без многообразия: слишком однородная структура, «типовая» корпоративная культура и упрощенный взгляд на вещи

Предоставление отпуска по уходу за ребенком

Компания предоставляет равные условия для мужчин и женщин в отношении отпуска по уходу за ребенком. В 2022 году 6 773 женщины воспользовались таким отпуском. Общее количество сотрудников, имеющих право на отпуск, составило 9 846 человек, из которых 83% — женщины. Кроме того, отцу ребенка предоставляются дополнительно оплачиваемые дни в связи с рождением ребенка.

Всем сотрудникам предоставляется дополнительно оплачиваемый день в связи с поступлением ребенка в первый класс. Компания предоставляет возможность провести особенный день с ребенком и поддержать его в этом важном событии.

Результаты внедрения DE&I-принципов¹ в культуру компании

60%

сотрудников и руководителей экосистемы готовы способствовать развитию культуры инклюзивности в компании

82%

руководителей готовы работать с людьми с инвалидностью

+25%

рост доли сотрудников в возрасте 45+ лет по Группе МТС по сравнению с 2019 годом (~16% от общей численности персонала)

1 000+

сотрудников МТС

прошли обучение в Корпоративном университете МТС по взаимодействию с лицами с ограниченными возможностями здоровья в рамках специальной образовательной программы МТС Inclusion

x 1,5 раза

увеличилось за год количество HR-заявок на подбор персонала с готовностью рассмотреть кандидатов с инвалидностью и особенностью здоровья

в 5 раз

до 40% увеличилась оценка простоты трудоустройства в МТС для кандидатов с инвалидностью (внутренний опрос сотрудников МТС с инвалидностью) по сравнению с 2021 годом (опрос Региональной общественной организации «Перспектива»)

279

сотрудников с инвалидностью в Группе МТС

Инклюзивное трудоустройство



Проект «День МТС»

В семи городах прошел День МТС для соискателей всех категорий, в том числе людей с инвалидностью, молодых специалистов и соискателей в возрасте старше 50 лет. В рамках мероприятий соискатели прошли обучение, приняли участие в мастер-классах, в том числе по финансовой и цифровой грамотности, а также подали свои резюме на доступные вакансии в Группе МТС. Охват мероприятия — около 40 тыс. человек.

¹ Diversity, Equity and Inclusion.

Программы МТС по инклюзивному трудоустройству

Направление программ	Наименование программы	Описание программы	Результаты в 2022 году
Программы поддержки сотрудников в возрасте 50+	МТС — компания для всех	Проект направлен на решение конкретных проблем и запросов общества: обеспечение инклюзивной среды, разнообразия и равенства, которые позволяют компании использовать более широкий спектр особенностей, опыта и взглядов сотрудников. Мероприятиями проекта охвачено более 60 тыс. человек. Уникальность проекта заключается: - в разработке кампании по найму работников в возрасте 50+ - организации комплексной программы по социализации, обучению и адаптации категории сотрудников 50+, а также сотрудничества с региональными центрами занятости населения Российской Федерации - развитии инклюзивной корпоративной культуры и толерантного отношения к особым группам сотрудников внутри компании, а также трансляции данной политики внешним заинтересованным сторонам	Рост доли сотрудников старшей возрастной группы в общей численности персонала, сокращение затрат на закрытие одной вакансии, высокие показатели готовности сотрудников быть амбассадорами инклюзивной культуры компании, а также рост индекса удовлетворенности клиентов старше 45 лет услугами МТС. Победитель премии HR IMPACT в номинации «DIVERSITY & INCLUSION: Лучший проект по созданию равных возможностей в рабочей среде». Победитель «People Investor: компании, инвестирующие в людей» в номинации «Управление человеческими ресурсами» за комплексный проект в сфере инклюзии и разнообразия «МТС — компания для всех»
	Курс «Культура и инструменты предпринимательства» для женщин в декретном отпуске и лиц старше 50 лет	Программа является бесплатной и проводится в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография». Основная задача программы — познакомить слушателей с культурой и инструментами предпринимательства через получение специальных знаний и навыков для развития управленческих личностных качеств и совершенствования организационной культуры компании	Срок обучения составил четыре недели без привязки к определенному времени. Все участники получили сертификаты о повышении квалификации в объеме 170 ч.
Программы стажировок с дальнейшим трудоустройством для молодежи	МТС Интро	Оплачиваемая программа стажировок для студентов и выпускников. Предполагается работа с реальными проектами и наставниками, возможно совмещение с учебой	В 2022 году в программе принял участие 571 стажер. Конверсия в наем составляет до 45% в зависимости от направления
	Программа Moove	Программа дополнительного образования для студентов, направленная на развитие soft skills и навыков управления запуском ИТ-продукта. Рассчитана на три года и реализуется совместно с ведущей бизнес-школой, включает в себя разбор реальных бизнес-кейсов, лекции, воркшопы, а также индивидуальные консультации и коучинг	В 2022 году поступило 1 028 заявок (681 — в 2021 году), из них 42 студента поступили на четвертый поток программы Moove (на 2022/2023 учебный год). Выпускники преимущественно строят карьеру в диджитал-компаниях и стартапах, в том числе в бизнесах цифровой экосистемы МТС. Всего за четыре года обучение прошли 175 молодых специалистов

Программы МТС по инклюзивному трудоустройству

Направление программ	Наименование программы	Описание программы	Результаты в 2022 году
Программы трудоустройства людей с инвалидностью	Курс по обучению разметке данных	МТС ИИ (MTS AI) совместно с проектом «Нетология» и NtechLab запустила курс по обучению разметке данных для людей с расстройствами аутического спектра и другими особенностями здоровья. Выпускники программы смогут пройти стажировку и трудоустроиться в компании разработчиками	Курс прошли более 100 человек
	«Путь к карьере»	Конкурс призван создать равные возможности для молодых людей с инвалидностью и помочь им преодолеть преграды, связанные с трудоустройством и карьерным ростом	Конкурс проведен в шести регионах совместно с РОИИ «Перспектива» для молодых специалистов с инвалидностью, в том числе в сфере ИТ. В 2023 году в конкурсе приняли участие более 300 молодых людей. Финалисты получили возможность пройти стажировку
	Проект «Наставники»	Сотрудники МТС из разных регионов страны выступили наставниками для людей с инвалидностью в онлайн-формате. В процессе взаимодействия наставники рассказывали об особенностях своих профессий и работы в МТС, о правилах составления резюме и прохождения собеседования, делились профессиональным и личным опытом, а также решали кейс по направлению работы наставника	70% наставников являлись сотрудниками МТС из ИТ-сферы
Забота о сотрудниках-родителях	Программа для опекунов	В МТС существует программа для опекунов. Сотрудникам, планирующим усыновление ребенка / оформление над ребенком опеки или попечительства, а также сотрудникам, усыновившим ребенка или оформившим опеку / попечительство над ребенком, предоставляются дополнительно оплачиваемые дни к отпуску	
Профориентационные экскурсии для детей из детских социальных учреждений		Мероприятия предоставляют детям уникальную возможность узнать о профессиональной деятельности, процессах работы и продуктах МТС, познакомиться с профессиями и карьерными возможностями в сфере ИТ и телекома	В 2022 году прошло 15 экскурсий в семи регионах России. В рамках проекта запущена программа, в которой сотрудники МТС стали наставниками для детей из детских домов

Комфортная рабочая среда

Комфорт и эргономика — девиз организации рабочего пространства в компаниях Группы МТС.

83%

сотрудников отмечают, что удовлетворены физическими условиями работы

Компания предоставляет гибкие условия труда, включая возможность удаленной работы. Этот формат позволяет работникам эффективно организовывать свое рабочее время, взаимодействовать и участвовать в проектах, независимо от своего местоположения. В 2022 году 75,6% сотрудников МТС работали удаленно в Москве, 46,1% — в целом по стране. Более 25% сотрудников продолжают работать в гибридном режиме.

83%

членов команды МТС удовлетворены своим рабочим местом, офисом или средствами труда

В 2022 году был проведен аудит доступной среды рабочих мест в офисах МТС для сотрудников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). Аудит позволил оценить соответствие офисов МТС (инфраструктуры, территории) критериям доступности. По результатам проверки Всероссийского общества инвалидов был получен паспорт доступности офисов МТС. По результатам внутреннего опроса среди сотрудников с ОВЗ было выявлено, что 80% довольны рабочей средой.



РАЗВИТИЕ ВОЛОНТЕРСТВА



Волонтерство в МТС — источник вдохновения, который объединяет сотрудников в стремлении сделать мир лучше. Каждый год волонтеры МТС принимают участие в различных благотворительных и социальных проектах, щедро вкладывая свое время и энергию в поддержку молодежи, людей старшего поколения, охрану окружающей среды и другие проекты социальной и экологической значимости.

Важную роль в социальной деятельности компании играет корпоративное волонтерство. В 2022 году в добровольческих акциях МТС приняли участие свыше 7 500 сотрудников эко-системы.

Наиболее популярными направлениями волонтерства среди сотрудников стали:

- поддержка и помощь детям-сиротам
- поддержка и помощь людям старшего поколения
- поддержка экологических инициатив
- донорство.

В МТС действует программа донорства, которая позволяет сотрудникам стать волонтерами-донорами.

**За 2022 год волонтеры
МТС собрали более
450 литров крови**

7 500
участников волонтерского
движения МТС

550+
мероприятий
с участием волонтеров МТС

Портрет волонтера МТС

Волонтер МТС — человек с большим сердцем, готовый делиться своим временем и ресурсами для поддержки нуждающихся.

Пол

Женщины чаще становятся волонтерами. Мужчины особенно активны в предметной помощи, например в период пандемии COVID-19.

Специальность

Большинство волонтеров — линейные специалисты и линейные руководители.

Карьера

Среди волонтеров высокий процент сотрудников, которые активно продвигаются в карьере до руководящих позиций.

Волонтеры МТС отмечены благодарностями российских центров за вклад в развитие добровольческого движения в столице и социально значимую общественную деятельность.

«Моя страна СвязиЯ»

В отчетном периоде был перезапущен профориентационный проект «Моя страна СвязиЯ», который проводится силами волонтеров-сотрудников. Программа «СвязиЯ» включает интерактивные мастер-классы, командный квест и викторину для школьников по профессиям в телеком- и ИТ-отраслях. Юные участники пробуют себя в роли связистов, изучают семафорную азбуку, осваивают диджитал-гигиену или основы безопасного поведения в сети интернет. Ребята также знакомятся с технологией дополненной реальности и придумывают свой гаджет будущего.

В 2022 году проект прошел в 30 городах: от Калининграда до Комсомольска-на-Амуре. В нем приняли участие более 400 волонтеров, включая сотрудников МТС старшего поколения. Планируется, что в 2023 году он пройдет в 33 регионах России. Помимо школьников в нем также примут участие более 500 волонтеров и ветеранов связи.

КОНКУРС ЛУЧШИХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ МТС

255

социальных
проектов
представлено
на конкурс

25

регионов России
представили проекты

35

проектов
прошли в финал

Конкурс лучших социальных проектов МТС мы проводим ежегодно для поощрения проактивной волонтерской позиции.

Финалисты конкурса приглашаются в штаб-квартиру на официальное мероприятие с участием топ-менеджмента. Многоуровневая поддержка компанией волонтерского движения создает стимул продолжать вносить позитивный вклад в общество. Такие мероприятия вдохновляют других сотрудников МТС на участие в социальных проектах и помощь нуждающимся.

Инициативы-финалисты 2022 года

Корпоративный театр кукол МТС «Мобильный театр сказок»

Корпоративный театр кукол МТС «Мобильный театр сказок» — это волонтерский театр, в котором актерами выступают более 150 сотрудников МТС. В 2022 году проект отметил свое десятилетие. Театральными зрителями являются воспитанники детских социальных учреждений, пациенты больниц и реабилитационных центров, подопечные домов престарелых и ветераны, а также люди, попавшие в сложную жизненную ситуацию.

Видеоверсии спектаклей, поставленных в рамках «Мобильного театра сказок», доступны в онлайн-кинотеатре KION с сурдопереводом и субтитрами.

Фестиваль волонтерских театров МТС

В 2022 году в фестивале приняли участие более 100 волонтеров и актеров из разных городов России, включая Москву, Краснодар и Санкт-Петербург. Представления прошли в театральных залах, где зрителями стали более 750 детей и взрослых.

«Серебряное сердце»

Цель федерального волонтерского проекта «Серебряное сердце» — соучастие в судьбе престарелых людей и оказание им социальной и психологической поддержки. В 2022 году участниками проекта стали более 100 волонтеров МТС. Они посетили дома-интернаты и подарили бабушкам и дедушкам частичку своего тепла.

«Елки — детям»

В рамках федеральной благотворительной программы «Елки — детям» в преддверии Нового года организовываются выезды в детские социальные учреждения. Волонтеры МТС создают праздничные украшения, помогают в изготовлении новогодних поделок, проводят развлекательные конкурсы и игры. Особое внимание уделяется образовательным конкурсам, направленным на развитие творческих и интеллектуальных способностей.

Благотворительная ярмарка «В школу с МТС»

В 2022 году на благотворительной ярмарке было представлено более одной тыс. творческих работ, сделанных заботливыми руками сотрудников и членов их семей. Вырученные средства от продажи работ на ярмарке составили 435 тыс. рублей, которые были направлены на подготовку детей к поступлению в школу и репетиторскую помощь для ребят из интернатов.