

НАШИ СОТРУДНИКИ¹

5 ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО



8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ



10 УМЕНЬШЕНИЕ НЕРАВЕНСТВА



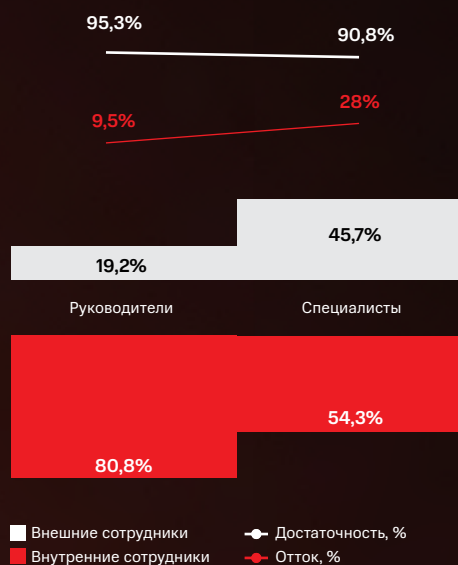
МТС уделяет приоритетное внимание построению и развитию эффективной и успешной команды профессионалов.

60 594

человек

численность персонала Группы МТС на конец года

Заккрытие вакансий

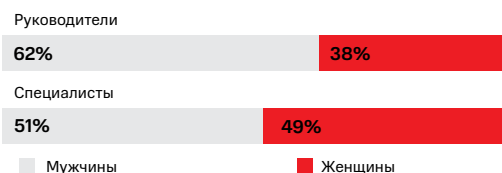


Портрет среднестатистического сотрудника



Пол: Мужской
 Возраст: 36
 Стаж работы в компании: 6

Гендерный состав

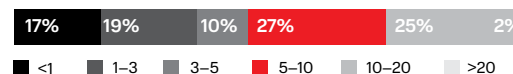


СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

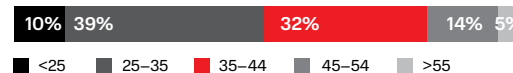
по уровню образования



по стажу

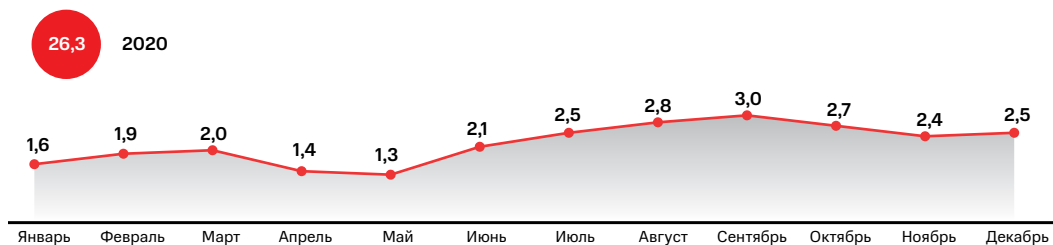


по возрасту



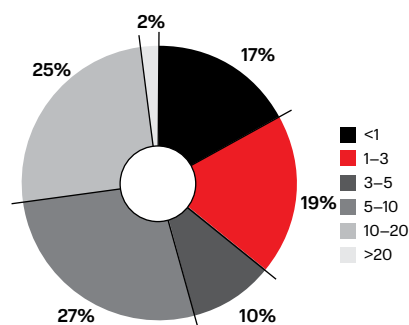
¹ Более подробная информация раскрыта в Отчете в области устойчивого развития Группы МТС за 2020 год: глава «Корпоративная социальная ответственность», раздел «Сотрудники».

Динамика чистого оттока, %

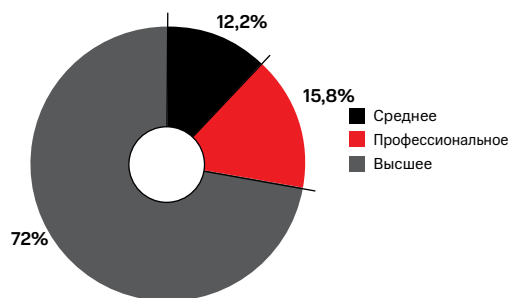


МТС активно использует лучшие практики в области программ для сотрудников. Новые подходы в обучении персонала, улучшение условий труда и каналов коммуникаций, пропаганда ЗОЖ, программы адаптации и переобучения — это только часть возможностей, предоставляемых сотрудникам.

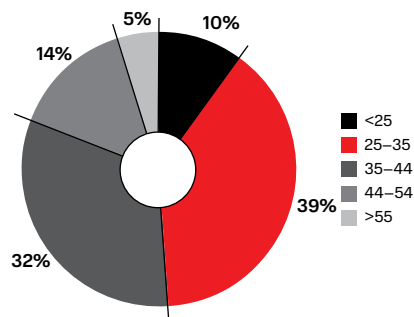
Структура персонала по стажу, %



Структура персонала по образованию, %



Структура персонала по возрасту, %



8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА
И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
РОСТ10 УМЕНЬШЕНИЕ
НЕРАВЕНСТВА

ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

В МТС действует конкурентоспособная система оплаты труда. По данным за 2020 год, средняя заработная плата в Компании на 32,5% 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 сотрудникам формируется план развивающих мероприятий.

В 2020 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 примерно 81% менеджерских вакансий в Компании закрывается 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.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ



Департамент Корпоративный университет МТС отвечает за всестороннее обучение персонала. Миссия Университета — создавать возможности развития в разных форматах, расширяя границы бизнеса. Эксперты Корпоративного университета разрабатывают и поддерживают систему дистанционного обучения (Learning Management System), развивают направление e-learning, запускают образовательные программы для блоков, проводят тренинги, поддерживают новых сотрудников.

В 2020 году Корпоративный университет МТС запустил новую платформу дистанционного обучения. Платформа сохранила историю обязательного обучения каждого сотрудника, а также открыла новые возможности:

- › удобный каталог обучения с фильтрами по названию, типу обучения, факультету и новизне;
- › прозрачное разделение обучения по направлениям благодаря системе факультетов;
- › календарь событий с регистрацией на обучающие мероприятия;
- › поиск похожих курсов и программ по тегам;
- › описания всех курсов, программ и событий для быстрого принятия решения об обучении;
- › мобильная версия с доступом без корпоративной сети;
- › обновленный контент обязательного обучения;
- › рекомендации похожего обучения в карточках курсов и программ.

В каталоге обучения можно найти более 400 дистанционных курсов — это интерактивные презентации, лонгриды, видеокурсы, записи вебинаров и онлайн-тренингов, книги и памятки.

Помимо одиночных курсов методологи Корпоративного университета предлагают изучать программы — серию курсов, объединенных тематикой и конечной целью обучения. Такой подход формирует структурность и цельность развития.

4 КАЧЕСТВЕННОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ

ОБУЧЕНИЕ НА ФАКУЛЬТЕТАХ

Ключевая логика обучения — факультеты. Такой подход помогает сотруднику сориентироваться в многообразии учебного контента и выстроить свой уникальный маршрут обучения, расставить приоритеты и определить вектор саморазвития. При этом сотрудник может обучаться на разных факультетах. Все новые сотрудники проходят адаптационную программу на факультете «Старт».

Остальные факультеты делятся на следующие секции.



ДЛЯ ВЕРТИКАЛЕЙ И ГОРИЗОНТАЛЕЙ МТС

- + Комплаенс
- + Техника
- + ИТ
- + Маркетинг
- + PR
- + HR
- + Закупки
- + Финансы
- + Право
- + Безопасность
- + Клиентский сервис
- + B2B
- + B2C
- + Для лидеров МТС
- + Менеджмент и лидерство



ДОСТУПНО КАЖДОМУ СОТРУДНИКУ

- + Бизнес МТС
- + Универсальные навыки soft skills
- + Прикладные навыки hard skills
- + Кампус МТС

ФОРМАТЫ ОБУЧЕНИЯ



В 2020 году Корпоративный университет разработал и выпустил несколько массовых дистанционных курсов и программ.

- > Программа «Учись учиться» помогает сотрудникам ставить правильные цели, планировать образовательную траекторию, находить мотивацию и управлять ей. Программа состоит из четырех уроков с лонгридами, видео и упражнениями.
- > Интерактивный курс «Технологическая инфраструктура МТС» рассказывает, как устроен телеком-бизнес МТС, как он изменился и как встраивается в стратегию Компании. Сложные вещи объясняются простыми словами при помощи грамотной структуры, сторителлинга, трендовой визуализации.
- > Игровой курс «МТС Начало» проходят новые сотрудники. Задача курса — дать основную информацию о Компании и ускорить адаптацию. Курс балансирует между образовательным и развлекательным, где вместо привычных слайдов — стильная визуальная концепция, имитирующая вымышленную социальную сеть.
- > Популярная программа по бизнес-анализу Power BI в 2020 году получила продолжение и масштабировалась в двухуровневое обучение — Start и PRO. Всего зарегистрировалось 1217 сотрудников, набрано в группу 100 участников, которые получали обратную связь по практике от экспертов. Остальные желающие проходили обучение как слушатели без обратной связи.

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ В ЦИФРАХ

2019 ГОД

76%

Охват дистанционного обучения
(уникальные пользователи,
которые завершили минимум один курс)

31%

Доля вовлеченных пользователей,
прошедших более трех курсов

242 540

Количество пройденных курсов

2020 ГОД

90%

Охват дистанционного обучения
(уникальные пользователи,
которые завершили минимум один курс)

62%

Доля вовлеченных пользователей,
прошедших более трех курсов

273 084

Количество пройденных курсов

ОНЛАЙН-ТРЕНИНГИ

В 2020 году в связи с переходом на удаленную работу 90% очных тренингов Корпоративный университет перевел в онлайн-формат. Тренеры вели мероприятия продолжительностью в 2,5 часа в Skype for Business. При этом формат тренинга с работой в малых группах и возможностью отработки теории на практике был сохранен.

Также состоялся пилот тренинга «Управленческое мышление за рамками» в мессенджере. В течение недели на базе корпоративного мессенджера участники получали задания, обсуждали выполнение и делились опытом. Готовность рекомендовать тренинг коллегам: 9,6 из 10.

ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Для профессионального развития hard и soft skills сотрудников и повышения эффективности бизнес-процессов в рамках создания экосистемы в 2020 году были запущены следующие программы обучения.

- › Маркетолог 2.0 — программа для сотрудников маркетинга мобильного бизнеса регионов и сотрудников КЦ для отдельных мероприятий.

- › Новый Виток — программа для региональных маркетологов Блока маркетинга фиксированного бизнеса и Центра первичной отчетности в Краснодаре.
- › Школа Владельцев продукта МТС — комплексная программа обучения, которая охватила все этапы создания и развития цифрового продукта.
- › T&D School (Training & Development). На смену Академии тренерского мастерства пришла программа системного обучения специалистов Training & Development, направленная на создание обучающего онлайн-продукта.
- › HR «в цифре» — для региональных HR, которые являются проводниками цифровой трансформации и амбассадорами экосистемы МТС. Цель программы — способствовать росту цифровой культуры и созданию инновационной среды внутри подразделений.
- › СуперСила — программа развития бизнес-навыков предназначена для сотрудников функции комплаенс.
- › Гильдия PRO — программа предназначена для сотрудников групп мониторинга и развития в контактных центрах. Гильдия PRO — это сообщество профессионалов внутри подразделений клиентского сервиса.

- Регата ассистентов — программа для помощников директоров регионов, помощников вице-президентов, а также сотрудников, которые частично исполняют обязанности помощника директора департамента. Цели программы — показать и расширить инструментов для эффективного выполнения задач, усилить зоны влияния, развить компетенции и создать единое инфополе.

ИТОГИ ЗА 2020 ГОД:

32 336

обученных сотрудников

294 106

обучающих мероприятий

74%

NPS

МЕНЕДЖМЕНТ И ЛИДЕРСТВО

Специально для руководителей Корпоративный университет запустил факультет менеджмента и лидерства. Программа обучения на факультете учитывает разный управленческий опыт участников, поэтому у нее три целевые аудитории:

- новые руководители;
- руководители, принятые извне;
- опытные руководители.

Участники программы прокачивают свои менеджерские навыки:

- планирование в менеджменте;
- управление исполнением;
- ситуационное руководство и делегирование;
- мотивация сотрудников;
- контроль и обратная связь;
- развитие сотрудников;
- подбор;
- увольнение.

Обучение проходит в формате дистанционных курсов и онлайн-практикумов для отработки приемов из курсов на реальных кейсах.

При этом учитывается занятость руководителей, и нагрузку для них распределили наиболее комфортным образом. На изучение одного курса дается две недели, а его длительность не превышает 40 минут.

ПРОГРАММА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ 2020

980

участников

36%

активных «старичков»
от общей численности участников

41%

от общего количества руководителей

76,5%

NPS

59%

активных участников
от общей численности новичков

9,2

Оценка пользы

КОУЧИНГ

Внутренний институт коучинга МТС активно практикует коуч-сессии в индивидуальном и командном форматах. Индивидуальные сессии доступны для всех сотрудников в любом удобном формате — очно и дистанционно по телефону или скайпу. В 2020 году провели 92 коуч-сессии.

ЭЛЕКТРОННЫЕ БИБЛИОТЕКИ

Корпоративная библиотека Alpina Digital в 2020 году насчитала 9685 читателей и 25 376 часов чтения. Все книги доступны в десктопной версии и в приложении. В 2020 году МТС попала в тройку самых читающих компаний и заняла второе место в конкурсе от Alpina Digital.

Также сотрудники читают библиотеку периодики Public.ru с лучшими бизнес-изданиями: Forbes, «Коммерсант», РБК, «Профиль», «Эксперт». Кроме них, в библиотеке есть журналы Psychologies, Geo, «Computerworld Россия», «Закон» и другие.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ И АДАПТАЦИЯ

Погружение нового сотрудника в работу и корпоративную культуру происходит на адаптационных мероприятиях. Мы продолжаем идти по пути трансформации и автоматизации процессов, используя возможности продуктовых команд: iHR, AI, HR Big Data. Один из ярких тому примеров — Личный кабинет руководителя «Снежинка», где он получает перечень рекомендаций по развитию и удержанию новичка.

Нововведения по адаптации можно разделить на две категории.

Обучение в формате интеграционного обучения

С 2020 года корпоративное погружение новых сотрудников проходит онлайн. Первое обучение проходит на факультете «Старт» в Корпоративном университете МТС. Там собран необходимый минимум для новичков и тех, кто вернулся после длительного отпуска: программа «Первый курс», видеообращения топ-менеджеров и другие материалы, которые сделают адаптацию легкой и успешной.

Программа «Первый курс» автоматически назначается каждому новому сотруднику. В первую рабочую неделю он знакомится с этапами адаптации, историей и стратегией компании, структурой и продуктами экосистемы МТС, правилами работы и принципами комплаенс. Легкие и динамичные курсы настраивают на продуктивную работу и дают необходимую для первых дней информацию.

Также в рамках программы новички участвуют в онлайн-мероприятии WelcomeDay, где топ-менеджеры и руководители бизнес-вертикалей и проектов делятся историями успеха и отвечают на вопросы. Это неформальное онлайн-мероприятие, предназначенное для новых сотрудников, но в то же время открытое для всех. Даже опытные сотрудники с удовольствием приходят за дополнительной фокусировкой на стратегии Компании и опыте вдохновляющих историй.

МТС строго соблюдает требования деловой этики и комплаенс, поэтому новичку дается достаточно времени, чтобы изучить курсы по соблюдению авторского права и антимонопольного законодательства. Он может самостоятельно распределить свою нагрузку, чтобы пройти обязательное обучение в назначенные сроки. После обучения то, что казалось новому сотруднику сложным и непонятным, становится простым и доступным.

МТС одной из первых российских компаний запустила мобильную версию обязательных инструктажей (по охране труда, пожарной безопасности, локальным нормативным актам, ГО и ЧС) во время пандемии. Запущено приложение «Старт», которое предоставляет кандидату к трудоустройству следующие возможности:

- › Ф. И. О. и контакты сотрудника HR (рекрутера), который ведет кандидата;
- › дата оформления на работу;
- › адреса: места оформления (отдела кадров), места получения пропуска, места прохождения медосмотра;
- › ознакомление с ЛНА компании (с подтверждением факта ознакомления);
- › прохождение вводных инструктажей и курсов;
- › краткая информация о Компании.

Информация предоставляется динамически в зависимости от компании трудоустройства и города трудоустройства. Профиль кандидата передается из системы Stark. В эту же систему передается информация о факте прохождения кандидатом курсов и ознакомления с ЛНА. В данный момент приложение находится на стадии бета-тестирования в HR.

РАБОТА С ВУЗАМИ

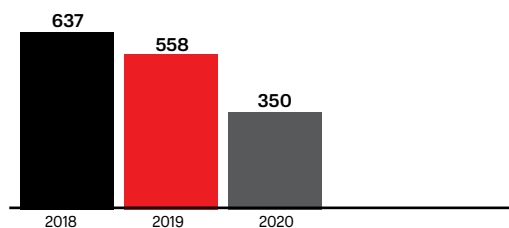
Стажировки

В 2020 МТС переформатировала программы стажировок MTS Flash и MTS Start в онлайн-формат. Студенты и выпускники вузов получили возможность пройти стажировку без привязки к городу проживания.

Масштабное промо привлекло около 12 тыс. откликов и повысило узнаваемость Компании среди молодежи. Онлайн-стажировка МТС лидировала в рейтинге узнаваемых стажировок у студентов НИУ ВШЭ и выиграла номинацию «Прорыв года в бизнес-направлении» в ежегодном рейтинге топ-работодателей для молодежи по версии Changellenge.

На онлайн-стажировки приняли 350 стажеров в разные направления: ИТ, маркетинг, продуктовый менеджмент, финансы, HR, PR, техническое направление и др.

Количество студентов, прошедших стажировку в МТС, чел.



Сотрудничество с вузами

Компания организовала практики, провела совместные лекции и дни карьеры в онлайн-формате. Работать с вузами активно помогали бывшие стажеры — амбассадоры бренда МТС в студенческой среде. В 2020 году проект MTS Skills перевели в формат вебинаров, что позволило привлечь студентов более чем из 130 вузов.

Группа МТС сотрудничает с НИУ ВШЭ, МФТИ, МТУСИ, МГТУ им. Н. Э. Баумана, РЭУ им. Г. В. Плеханова, Финансовым университетом, НГТУ, СибГУТИ, МГУ им. М. В. Ломоносова, СПбГУ, МАИ, МИСиС, Сколтех, СПбПУ Петра Великого, КубГТУ и другими вузами — всего около 30.

В зависимости от профиля учебного заведения и потребности Группы МТС в регионе выстраиваются целевые программы обучения. Так, партнерство в магистерских программах

традиционно развивается с МАИ, МФТИ, «Сколково». Лабораторные практикумы ИТМО, специализированные курсы с «Университетом Иннополис» и КФУ.

Программа Moove

Moove by Skolkovo x MTS — программа дополнительного образования для студентов, направленная на развитие soft skills и навыков управления продуктом.

- Преподаватели — профессионалы технологических индустрий, в том числе эксперты МТС и бизнес-практики «Сколково», а также профессора ведущих бизнес-школ Европы.
- Участники — магистры первого и второго курсов, бакалавры четвертого курса. Это амбициозные студенты, которые хотят играть значимую роль в экономике будущего.

Цели программы:

- внести вклад в развитие цифровой экономики России путем подготовки новых лидеров инновационной среды;
- создать уникальную образовательную программу, в которой сочетаются управленческие знания и навыки по разработке инновационных продуктов;
- подготовить специалистов нового формата, готовых быть лидерами в новой реальности.

Обучение движется по проектному методу. С первого дня участники делятся на команды и проходят путь от генерации гипотез до полноценного запуска цифрового продукта. Командам помогают менторы и трекары — предприниматели и менеджеры МТС и других ИТ-компаний.

Так студенты становятся специалистами, способными работать и в крупной корпорации, и в небольшом стартапе. Они тратят меньше времени на адаптацию, быстрее растут по карьерной лестнице, получают более высокую заработную плату.

Всего на программу отправили 3,2 тыс. заявок, получив рекордный конкурс — 6,1 человека на место. В результате отбора 41 студент присоединился к первой группе программы MOOVE (2019–2020 годы).

Выпускники завершили программу с построенным треком профессионального развития. По итогам программы выпускники:

- разбираются в бизнес-моделях современных цифровых компаний;
- могут разрабатывать и выводить продукт на рынок;
- знают, как монетизировать бизнес-идею;

- › знают тренды, видят возможности для технологического бизнеса;
- › умеют работать в команде;
- › умеют вести переговоры с разными стейкхолдерами и отстаивать свою точку зрения;
- › умеют управлять портфелем продуктов;
- › умеют стратегически мыслить;
- › видят взаимосвязи между различными аспектами бизнеса и умеют ими управлять.

Компании, в которые были трудоустроены выпускники: MTC, Yandex, Mail.ru, Danone, «Северсталь», «Делимобиль», Aquiva Labs Inc, Happy Nappy, Uniqlo, Fix Price, Tetra Pak, «Красцветмет» и т. д.

Программа рассчитана на три года:

- › 1-й этап (2019–2020 годы) завершен;
- › 2-й этап (ноябрь 2020 года — июль 2021 года) реализуется;
- › 3-й этап (сентябрь 2021 года) запланирован.

В сентябре 2020 года МТС и бизнес-школа «Сколково» запустили еще одну программу нового формата.

90%

выпускников программы трудоустроились в течение трех месяцев после завершения обучения

35%

выпускников работают в инновационных подразделениях компаний традиционных индустрий

50%

выпускников заняты в технологически емких индустриях

65%

выпускников повысили уровень дохода. Средняя заработная плата увеличилась на 35%

ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

Сохранение жизни и здоровья сотрудников, обеспечение благоприятных и безопасных условий труда в ПАО «МТС» — это приоритет компании номер один.

Безопасность, здоровье и благополучие сотрудников — основная составляющая корпоративной социальной ответственности Компании. В отчетном году МТС присоединилась к международному подходу Vision Zero, или «Нулевой травматизм», — это качественно новый подход к организации профилактики, объединяющий три направления: безопасность, гигиену труда и благополучие работников на всех уровнях производства. Безопасные и здоровые условия труда не только являются морально-юридическим обязательством, но и оправдывают себя экономически. Инвестиции в охрану труда позволяют избежать человеческих страданий и защитить самое ценное, что у нас есть, — наше здоровье, физическое и психологическое благополучие. Не менее важно и то, что они благотворно влияют на мотивацию работников, качество труда и продукции, репутацию компании, степень удовлетворенности работников, менеджеров и клиентов и, как следствие, экономические показатели.

Совершенствование и развитие культуры безопасности на предприятии происходят за счет осознанного подхода руководителей, которые осуществляют последовательное руководство и создают атмосферу доверия и открытого взаимодействия на всех уровнях Компании. На данном этапе происходит согласование новой стратегии Группы МТС в области безопасности, здоровья и благополучия на 2021–2023 годы. Реализация стратегии включает в себя международные практики и методы внедрения видения Vision Zero. Очевидно, что успех в реализации стратегии будет зависеть от приверженности руководителей предприятия, мотивированности линейных менеджеров и бдительности работников.



Работа по развитию культуры безопасности, проводимая в ПАО «МТС», направлена:

- > на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
- > постоянное и непрерывное совершенствование системы управления охраной труда;
- > учет и анализ состояния производственного травматизма, выявление и расследование коренных причин травматизма с сотрудниками и подрядчиками компании и проведение мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- > постоянное выявление и управление профессиональными рисками;
- > актуальное и качественное обучение руководителей и специалистов по вопросам охраны труда;
- > мотивацию сотрудников к соблюдению правил безопасности и формированию осознанности;
- > вовлечение сотрудников Компании в развитие культуры безопасности.

В 2020 году

- > На мероприятия по охране труда в ПАО «МТС» в 2020 году было потрачено 69,5 млн рублей, что составило 105% выполнения бюджета.
- > Внешнее и внутреннее обучение по охране труда прошли 17 816 сотрудников.
- > Специальная оценка условий труда проведена в отношении 100% рабочих мест в Корпоративном центре Группы МТС и филиалах ПАО «МТС» (24 556 рабочих мест).
- > Предварительные и периодические медицинские осмотры прошли 1814 и 5777 человек соответственно. По результатам периодических медицинских осмотров 32 работника нуждались в переводе на другую работу и 103 работникам было рекомендовано санаторно-курортное лечение (была предоставлена возможность лечения за счет средств Компании).

По результатам 2020 года проведен анализ выполнения запланированных мероприятий по охране труда за истекший год. Всего на мероприятия

по охране труда в ПАО «МТС» в 2020 году было потрачено 69,5 млн рублей, что составило 105% выполнения бюджета (в 2019 году — 99,4 млн рублей; в 2018 году — 86,9 млн рублей; в 2017 году — 82,1 млн рублей).

В 2020 году прошли внешнее и внутреннее обучение по охране труда 17 816 человек. В число лиц, прошедших обучение по охране труда, входят руководители, специалисты, члены комиссий по охране труда и другие категории работников. Для внутреннего обучения по охране труда используются различные обучающие системы, такие как специально разработанная программа по охране труда Colossus, включающая в себя обучение по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, а также система дистанционного обучения по охране труда Виртуальной академии Корпоративного университета МТС. В Компании проводится обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве. Обучение оказанию первой помощи — это комплекс мероприятий, направленный на восстановление или сохранение жизни и здоровья пострадавшего. Основная задача обучения — отработка самостоятельных действий и поведения работников, направленных на сохранение жизни каждого пострадавшего до прибытия спасательных служб.

Одним из обязательных направлений в охране труда является специальная оценка условий труда. Этот процесс позволяет идентифицировать и оценить вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочих местах, спланировать мероприятия по улучшению условий труда. По состоянию на 31 декабря 2020 года в Корпоративном центре Группы МТС и филиалах ПАО «МТС» оценено 24 556 рабочих мест (99% от общего количества рабочих мест) (по итогу 2019 года было оценено 24 987 рабочих мест, в 2018 году было оценено 23 926 мест, по итогу 2017 года — 24 456 мест), в 2021 году работа по проведению специальной оценки условий труда будет продолжена. Подробная информация о результатах оценки доступна на сайте: [Оценка условий труда — Москва \(mts.ru\)](https://mts.ru).



Оценка условий труда —
Москва (mts.ru).

В предотвращении непосредственного воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на организм работника большую роль играют применяемые средства индивидуальной защиты (СИЗ). В ПАО «МТС» разработаны и утверждены Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Своевременно осуществляется закупка сертифицированных СИЗ, соблюдаются сроки носки и испытания средств индивидуальной защиты. Надлежащим образом организованы хранение и учет СИЗ.

Сотрудники МТС, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проходят предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры. Целью периодических медицинских осмотров является динамическое наблюдение за состоянием здоровья работников в процессе трудовой деятельности, профилактика и своевременное установление признаков профессиональных и общих заболеваний, а также предупреждение несчастных случаев. За отчетный период в ПАО «МТС» прошли предварительные и периодические медицинские осмотры 1814 и 5777 человек соответственно. По результатам периодических медицинских осмотров 32 работника нуждались в переводе на другую работу и 103 работникам было рекомендовано санаторно-курортное лечение.

Особое внимание МТС уделяет организации работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Одним из основных механизмов профилактики производственного травматизма является правильная и своевременная оценка профессиональных рисков, которые могут возникнуть на рабочих местах, а также грамотное управление ими. С 2019 года в Компании действует стандарт «Требования к проведению расследований несчастных случаев», по которому в филиалах проводятся соответствующие мероприятия.

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 и развитию культуры безопасности. На 2021 год были запланированы мероприятия, направленные на поддержание нового подхода Vision Zero.

В 2020 году в ПАО «МТС» произошло шесть несчастных случаев, в результате которых пострадало восемь работников (все мужчины). По степени тяжести несчастные случаи делятся на четыре легких несчастных случая, один тяжелый несчастный случай и один групповой несчастный случай. По сравнению с 2019 годом присутствует положительная динамика, которую можно объяснить повышением внутренней культуры безопасности у работников Компании.

Уровень производственного травматизма, который характеризуется коэффициентом частоты несчастных случаев¹ (Кч), составил в 2020 году 0,19 (в 2019 году — 0,17, в 2018 году — 0,27, в 2017 году — 0,22). Коэффициент тяжести несчастных случаев (Кт) составил 55,7 (в 2019 году — 107,4, в 2018 году — 106,6, в 2017 году — 21,3).

Коэффициент производственного травматизма и потери рабочего времени (КПТ) в 2020 году составил 0,09 (в 2019 году — 0,02, в 2018 году — 0,03, в 2017 году — 0,03), а Коэффициент потерянных дней (КПД) — 1,10 (в 2019 году — 1,47, в 2018 году — 2,18, в 2017 году — 0,48). Коэффициент отсутствия на рабочем месте (КО) — 7,41 (в 2019 году — 4,31, в 2018 году — 4,36, в 2017 году — 4,27). Профессиональных заболеваний в 2020 году у сотрудников не выявлено.

Водители транспортных средств и технические специалисты (работа на высоте, работа в электроустановках), обслуживающие сеть связи, относятся к работникам с высоким травматизмом.

Ежегодно в ПАО «МТС» проводится работа с Фондом социального страхования Российской Федерации (ФСС РФ) 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 2020 году общая сумма, полученная от этой работы, составила 8,9 млн рублей (в 2019 году — 6,2 млн рублей, в 2018 году — 6,8 млн рублей, в 2017 году — 2,6 млн рублей).

За счет средств ФСС РФ:

- › проведены медицинские осмотры;
- › приобретена спецодежда, спецобувь и другие СИЗ;
- › проведена специальная оценка условий труда.

¹ Коэффициент частоты несчастных случаев (Кч) определяет число несчастных случаев за отчетный период в расчете на 1 тыс. работающих.

Большое внимание уделяется пропаганде вопросов охраны труда, используются различные формы коммуникаций. Каждый год в апреле в преддверии Всемирного дня охраны труда проводятся различные мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда работников Компании, на предотвращение производственного травматизма и профессиональных заболеваний. В связи с эпидемиологической ситуацией в мире в 2020 году участие во всех мероприятиях офлайн было невозможно.

Одним из инструментов пропаганды вопросов охраны труда является развитие культуры безопасности труда наших сотрудников и руководителей. С 2018 года в Компании проводится работа в этом направлении. В частности, в конце 2018 года разработан и размещен в Виртуальной академии дистанционный обучающий видеокурс «Культура безопасности» (курс прошли уже более 1 тыс. сотрудников). Повышение культуры

безопасности — это осознанное изменение отношения работников и руководителей к ответственности за создание безопасных условий труда в Компании.

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.

Показатель	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
Коэффициент частоты несчастных случаев (Кч) ¹	0,22	0,27	0,17	0,20
Коэффициент тяжести несчастных случаев (Кт) ²	21,3	106,6	107,4	55,7
Коэффициент производственного травматизма и потери рабочего времени (КПТ)	0,03	0,03	0,02	0,09
Коэффициент потерянных дней (КПД)	0,48	2,18	1,47	1,10
Коэффициент отсутствия на рабочем месте (КО)	4,27	4,36	4,31	4,41

¹ Коэффициент частоты несчастных случаев (Кч) определяет число несчастных случаев за отчетный период в расчете на 1 тыс. работающих.

² Коэффициент тяжести несчастных случаев (Кт) определяет число дней нетрудоспособности, приходящихся на одну травму.