

Профессиональное и обязательное обучение является приоритетным направлением. Большое внимание уделяется вопросам развития корпоративных компетенций, лидерских навыков и навыков проектного управления, необходимых для реализации стратегических проектов Группы. На долю таких программ приходится до 30 % времени. В 2018 году стартовал третий поток обучения по программе факультета менеджмента, в котором 40 сотрудников Группы развивают лидерские компетенции. В рамках программы проектного факультета 30 сотрудников развивают навыки проектного управления и дизайн-мышления.

На профессиональном факультете реализуется проект «Внутренние тренеры», где сотрудники Группы проводят короткие мастер-классы, тренинги и семинары с целью передачи уникальных знаний внутри Группы. В 2018 году внутренними тренерами стали 10 сотрудников Биржи, которые провели 16 тренингов для 135 сотрудников по различным тематикам.

Ежегодно проводится Неделя знаний для всей Группы с целью ознакомления сотрудников с трендами в обучении. В 2018 году более 400 сотрудников посетили мастер-классы на тему развития критического мышления и эмоционального интеллекта.

Обучение руководителей высшего звена включает как индивидуальные тренинги, так и совместные занятия. Для обеспечения непрерывного развития руководства ведущей европейской бизнес-школой разработана и внедрена программа по развитию навыков в стратегическом менеджменте и лидерстве.

Особое внимание уделяется практикам управления эффективностью (performance management), особенно в части предоставления обратной связи. Рабочими инструментами руководителя являются результаты, полученные в MOEX FeedBack, обновленном опросе по методу «360 градусов». В планах на 2019 год – запуск специализированного курса обучения для руководителей всех уровней «Мастерская диалога».

В 2018 году на Бирже обновлена программа управления талантами, которая предполагает системную оценку эффективности и потенциала сотрудников для формирования долгосрочных индивидуальных планов профессионального и карьерного развития. Важной составляющей программы являются обсуждение и формирование пула возможных преемников на ключевые позиции. Для членов исполнительных органов, в том числе дочерних предприятий, действует программа планирования преемственности, согласно которой определен пул преемников на ключевые позиции, сформированы и реализуются индивидуальные планы развития преемников.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

Предоставление сотрудникам Группы корпоративной социальной поддержки, более высокого уровня гарантий по сравнению с установленным законодательством является одним из элементов социальной политики, направленной на обеспечение социальной защищенности сотрудников. Корпоративная социальная поддержка осуществляется в соответствии с Положением о корпоративной социальной поддержке работников, утвержденным исполнительными органами Группы в 2016 году. Приоритетные направления социальной поддержки – забота о здоровье, защита материнства и детства. Все компании Группы страхуют своих сотрудников по программам добровольного медицинского страхования (ДМС), международного медицинского страхования, обеспечивают полисами медицинского страхования выезжающих за рубеж, а также полисами страхования от несчастных случаев и болезней. Программы страхования ежегодно аудируются, в том числе по результатам опроса сотрудников о качестве предоставления услуг по медицинскому страхованию. Сотрудники имеют возможность застраховать членов своих семей по программам ДМС за счет средств Группы в рамках выделенного на каждого сотрудника лимита.

В Группе есть постоянно действующая Комиссия по социальным вопросам, которая рассматривает возможность оказания сотрудникам материальной помощи в связи с несчастным случаем или чрезвычайными обстоятельствами, не покрываемыми действующими программами страхования, и определяет размер такой помощи.

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

Группа также заботится о популяризации здорового образа жизни, профилактике и предупреждении эпидемических подъемов заболеваемости ОРВИ и гриппом. Проводятся дни здоровья. Для сотрудников организованы спортивные клубы по бегу, триатлону, мини-футболу, хоккею, баскетболу, волейболу, парусному спорту и шахматам, оборудованы мини-спортзал, душевые кабины, а для приезжающих на работу на велосипедах имеются велопарковки. Сотрудники имеют возможность пользоваться специальными ценовыми предложениями от ведущих фитнес-центров.

Организованы и успешно функционируют корпоративные клубы познавательно-развлекательного направления: интеллектуальный MOEX Smart Club, научный MOEX Data Science, познавательный MOEX Walk, кулинарный MOEX Kitchen, танцевальный MOEX Dance. Все это способствует развитию корпоративной культуры, создает условия для благополучия сотрудников и заботы об их здоровье.

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

ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

Охрана жизни и здоровья сотрудников и обеспечение безопасных условий труда, наряду с высоким качеством выполняемой работы, являются приоритетным направлением деятельности Группы.

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

- ▶ соблюдать требования трудового законодательства и государственные нормативные требования охраны труда;
- ▶ обеспечивать безопасные условия труда, сохранение жизни и здоровья всех сотрудников путем выполнения последовательных и непрерывных мер (мероприятий) по предупреждению происшествий и случаев ухудшения состояния здоровья, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, в том числе посредством управления профессиональными рисками;
- ▶ доводить до каждого сотрудника информацию о выявленных опасностях, вредных факторах и профессиональных рисках на рабочих местах;
- ▶ поддерживать на высоком уровне и постоянно улучшать подготовку сотрудников в области охраны труда путем организации качественного и своевременного обучения;
- ▶ проводить экономическую политику, стимулирующую создание условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- ▶ при необходимости обеспечивать сотрудников современными средствами коллективной и индивидуальной защиты;
- ▶ обеспечивать функционирование всех уровней контроля за соблюдением на рабочих местах и в структурных подразделениях государственных нормативных требований охраны труда;
- ▶ вовлекать сотрудников (или уполномоченные ими представительные органы) к участию в управлении охраной труда и обеспечении условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, посредством необходимого ресурсного обеспечения и поощрения такого участия;
- ▶ стимулировать личную заинтересованность каждого сотрудника в обеспечении (насколько это возможно) безопасных условий труда путем повышения уровня ответственности за соблюдение обязанностей в области охраны труда;
- ▶ своевременно проводить специальную оценку условий труда и производственный контроль за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий;
- ▶ обеспечивать доступность полной и достоверной информации об условиях труда на рабочих местах и общем состоянии охраны труда по Группе в целом как от работодателя к работнику, так и от работника к работодателю (его представителю);