

НАШИ СОТРУДНИКИ

Наши сотрудники – основной капитал компании. Мы стремимся создавать наиболее благоприятные условия для развития персонала, повышать уровень безопасности труда, обеспечивать социальную поддержку сотрудников и их семей.



Рабочие на шахте
«Котинская» в Кузбассе



Водитель БелАЗа на разрезе
«Черногорский» в Хакасии

НАШИ ПРИОРИТЕТЫ:

обеспечение высокого уровня безопасности производства и охраны труда;

рост качества жизни персонала, обеспечение благоприятных условий для труда и отдыха;

совершенствование системы профессиональной подготовки персонала, развитие талантов, создание возможностей карьерного роста в компании;

обеспечение потребности компании в персонале требуемой квалификации;

создание эффективной системы внутренних коммуникаций и продвижение корпоративной культуры.

В 2016 году в области управления персоналом достигнуты следующие ключевые результаты:

Планирование численности и затрат на персонал

- Продолжена разработка норм труда для операторов основного производственного оборудования.
- Продолжена автоматизация расчета и учета бюджетных и фактических затрат на персонал.

Привлечение и удержание персонала

- Повышена внутренняя мобильность персонала между предприятиями и регионами компании. Маневрирование внутренними ресурсами за счет перераспределения работников между предприятиями позволяет удерживать квалифицированный персонал компании и оперативно привлекать его для решения приоритетных задач.
- Разработана и внедряется комплексная программа содействия сотрудникам в обеспечении жильем.
- Реализуется комплексная программа по привлечению молодежи. В рамках программы проводится набор выпускников школ в регионах присутствия компании с целью обучения в вузах по требуемым в компании специальностям. Организован молодежный форум студентов и выпускников вузов с целью выявления и привлечения наиболее талантливой молодежи.

Оценка, развитие и обучение персонала

- Сформирована система обучения для различных категорий сотрудников (от горных мастеров до директоров предприятий).
- Реализуется программа развития HiPo для талантливых сотрудников.
- Сформирован кадровый резерв ключевых управленческих должностей. В соответствии с разработанными для каждой должности моделями компетенций проведена оценка текущего уровня развития компетенций резервистов относительно целевой должности, сформированы и реализуются индивидуальные планы развития.

Внутренние коммуникации и корпоративная культура

- Внедрены новые инструменты системы внутренних коммуникаций (доски объявлений, плазменные панели, информационные стойки) для повышения прозрачности коммуникаций и обеспечения обратной связи.
- Проведен ряд внутренних информационных кампаний и других мероприятий в поддержку общекорпоративных ценностей.
- Продолжено внедрение Кодекса корпоративной этики.

Кадровое администрирование

- Уточнены внутренние процессы с учетом изменений в трудовом законодательстве.
- Проведены работы по изменению процессов кадрового администрирования.
- Актуализированы положения о подразделениях и должностные инструкции.

Обзор

Группа СУЭК ведет свою деятельность в восьми регионах России и 11 странах мира (Польша, Китай, Япония, Южная Корея, Индонезия, США, Тайвань, Кипр, Швейцария, Литва) и является крупнейшим работодателем угольной промышленности в России.

Среднесписочная численность персонала компании составляет 33 429¹ человек, 73% из них – рабочие, а 27% – руководители, специалисты и служащие.

Социально-демографический состав персонала компании остается стабильным. Средний возраст сотрудников в 2016 году составил 40,2 года. Соотношение мужчин и женщин среди сотрудников компании по сравнению с 2015 годом практически не изменилось: 75% мужчин и 25% женщин.

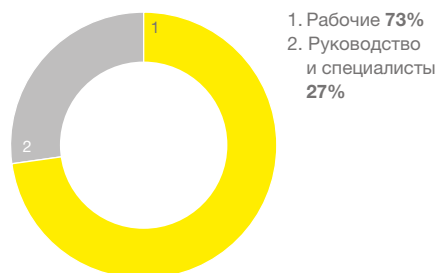
Вопросы управления персоналом регулярно рассматриваются на заседаниях Комитета по кадрам и вознаграждениям Совета директоров (подробнее см. стр. 89).

Оценка персонала, вознаграждение и социальная поддержка

СУЭК регулярно изучает рынок труда, принимая участие в ежегодных специализированных исследованиях – обзорах компенсаций и льгот, что позволяет принимать гибкие и объективные решения, учитывая динамику заработных плат, тенденции в области предоставления гарантий работникам. Компания проводит регулярную индексацию заработной платы персонала на основании данных Федеральной службы государственной статистики. По итогам года индексация тарифных ставок и окладов составила 12,9%.

Система оплаты труда рабочего персонала включает как постоянную составляющую, так и переменную часть. Постоянная часть заработной платы выплачивается за выпол-

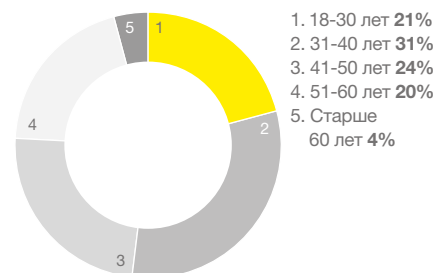
Средняя численность персонала



Состав персонала



Распределение сотрудников по возрасту



¹ Среднесписочная численность персонала Группы на 31 декабря 2016 года увеличилась за счет числа сотрудников Мурманского морского торгового порта, акции которого были консолидированы СУЭК в декабре 2016 года.

нение трудовых обязанностей на необходимом профессиональном уровне, переменная – является материальным стимулом к эффективному выполнению поставленных задач. Соотношение постоянной и переменной части установлено в пропорции 70:30. Переменная часть складывается из премий за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности, соблюдение производственной и технологической дисциплины, правил безопасности, правил эксплуатации машин и механизмов и др.

В СУЭК применяется система годового материального стимулирования управленческого персонала, базирующаяся на выполнении ключевых показателей эффективности (КПЭ) и на достижении индивидуальных и групповых целей и которая концентрирует усилия работников на решении важных для компании задач и способствует реализации ее стратегии по различным функциональным направлениям.

В компании действует система материального поощрения работников за участие в проектной деятельности. Система включает в себя как долгосрочные стратегические проекты, так и программы операционных улучшений и развития бизнеса. По состоянию на 2016 год в программе долгосрочной проектной мотивации по одному или нескольким проектам приняли участие 426 специалистов и менеджеров компании.

В соответствии с действующим законодательством, отраслевыми соглашениями с профсоюзами и условиями коллективных

договоров работникам наших предприятий в России могут предоставляться следующие социальные льготы и гарантии:

- добровольное медицинское страхование;
- выплата 15% среднего заработка за каждый год работы в угольной промышленности при выходе на пенсию;
- оплата путевок и стоимости проезда к месту отдыха сотрудникам и членам их семей;
- материальная помощь, в том числе поддержка пенсионеров, матерей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, помощь нуждающимся в дорогостоящем лечении, помощь на погребение работников и пенсионеров организации и др.;
- обеспечение сотрудников углем для бытовых нужд;
- компенсация расходов на оплату энергоресурсов;
- оплата работникам и их детям путевок на лечение и оздоровление;
- новогодние подарки для детей сотрудников.

Значительную роль в реализации программ социальной поддержки занимает поддержка здоровья сотрудников СУЭК. С 2014 года программа добровольного медицинского страхования¹ охватывает все добывающие предприятия СУЭК.

Всего в 2016 году на реализацию социальных льгот и гарантий, закрепленных

в коллективных договорах, был направлен 21 млн долл. США.

СУЭК активно взаимодействует с профессиональными союзами на принципах социального партнерства и конструктивного диалога. Соблюдение сторонами принципов социального партнерства и конструктивного диалога позволяет избегать негативных настроений среди работников, оперативно реагировать на изменения микроклимата в коллективе, решать проблемы, не допуская социальной напряженности. Социальные обязательства СУЭК закреплены в двусторонних территориальных соглашениях с профессиональными союзами и коллективных договорах, регламентирующих социально-трудовые отношения между работодателем и работниками. Коллективными договорами охвачены 94% сотрудников.

Помимо материальной мотивации сотрудников, СУЭК широко использует нематериальные системы мотивации. Лучшие сотрудники компании представляются к государственным, ведомственным и корпоративным наградам. В 2016 году за трудовые заслуги сотрудники СУЭК удостоились следующих наград:

- Указом Президента Российской Федерации 27 работников отмечены государственными наградами, из которых 7 руководителей высшего звена – наивысших наград страны как знак признания заслуг в эффективном управлении одной из крупнейших компаний России.

Коэффициент текучести кадров (%)



¹ Согласно опросам, вопросы медицинского страхования имеют для сотрудников приоритетное значение.

СУЭК обеспечивает жильем сотрудников поселка Чегдомын

СУЭК постоянно ищет новые пути для развития своих предприятий и сотрудников, городов и поселков, техники и технологий. Кроме непосредственно шахт, разрезов, обогатительных фабрик и погрузочных узлов, одно из направлений нашей работы – развитие инфраструктуры городов, строительство новых жилых домов, спортивных и детских площадок и других объектов, необходимых людям для комфортной жизни. Масштабным пилотным проектом в направлении развития не только предприятия, но и пос. Чегдомын стал жилой комплекс «Шахтер», который строится для сотрудников предприятия «Ургалуголь».

Жилой комплекс рассчитан на 180 квартир общей площадью более 10 тыс. м² с отделкой «под ключ». На территории комплекса будет большая зона досуга, с игровой площадкой, спортивным комплексом, спортивной площадкой и парковочной зоной. Ввод комплекса в эксплуатацию планируется в первом полугодии 2017 года.

Сотрудники СУЭК, решившие купить квартиру в жилом комплексе «Шахтер», получили уникальные условия ипотечного кредитования по минимальным для России ставкам и льготный заем от компании для оплаты части первого взноса по кредиту, который может быть впоследствии списан. Кроме того, СУЭК организует работу с органами власти для облегчения получения сотрудниками возможных субсидий.

- 135 работникам вручены награды Министерства энергетики Российской Федерации.
- Более 1 000 работников получили корпоративные награды компании.

Подготовка и повышение квалификации персонала

В рамках реализации утвержденной стратегии в области управления персоналом компания уделяет серьезное внимание вопросу совершенствования системы обучения и развития своих сотрудников как на уровне учебно-курсовых комбинатов, так и на корпоративном уровне.

Ключевыми направлениями развития персонала являются:

- профессиональное обучение;
- переобучение;
- повышение квалификации;
- получение дополнительных профессий;
- подготовка сотрудников из резерва к замещению руководящих должностей.

Профессиональная подготовка рабочего персонала (обучение, переобучение и повышение квалификации) осуществляется на базе 17 учебных пунктов и комбинатов компании.

В настоящее время ведется активная работа по обновлению и совершенствованию учебно-методической базы, программы обучения актуализируются в соответствии с требованиями, предъявляемыми к работе персонала. На базе учебно-курсовых комбинатов внедряется система наставничества в целях передачи опыта и качественной адаптации молодого персонала. Всего обучение на базе учебных пунктов и комбинатов СУЭК в 2016 году прошли более 30 тыс. работников.

Работа с молодыми кадрами

На постоянной основе компания проводит работу по привлечению молодых перспективных специалистов. Целевая подготовка студентов, прежде всего из регионов присутствия компании, способствует отбору перспективных молодых специалистов и ускорению адаптации выпускников после приема на работу в СУЭК. В 2016 году по программе целевой подготовки студентов более 400 учащихся прошли обучение в семи профильных вузах страны.

С 2012 года компания является организатором научно-практического молодежного

форума «Горная школа». В 2016 году в нем приняли участие 120 молодых специалистов, половина из которых, будучи студентами техникумов Кемеровской области и Хабаровского края, рассматривают СУЭК как будущее место своей трудовой деятельности. Победители форума проходят обучение по Президентской программе подготовки инженерных кадров, включающей в себя обучение в ведущих горных вузах страны и зарубежные стажировки на ведущих предприятиях Японии, во время которых изучаются принципы бережливого производства и общего менеджмента. В 2016 году научно-практический молодежный форум «Горная школа» стал победителем в номинации «Кадровый лидер года» на XII Российском горнопромышленном форуме.

Начиная с 2014 года на предприятиях СУЭК активно функционируют Советы молодежи, общее количество участников которых составляет более 800 человек. Члены Советов молодежи разрабатывают проекты, направленные на повышение эффективности производства, принимают участие в тренингах, посвященных вопросам развития и карьерного роста молодых специалистов.

Корпоративная культура, внутренние коммуникации и обратная связь

С конца 2015 года в рамках развития системы внутренних коммуникаций и повышения лояльности персонала действует обновленная редакция Кодекса корпоративной этики СУЭК¹.

В настоящее время на предприятиях СУЭК работают более 40 координаторов по этике, а также созданы Комиссии по этике, в состав которых входят руководители предприятий компании. Работники могут подать свои обращения по вопросам, связанным с действием Кодекса, путем личного обращения к координатору по этике, ящиков доверия на предприятиях, электронной формы подачи обращений через корпоративный портал, в том числе анонимно, и при помощи многоканальной горячей линии.

В течение 2016 года в рамках системы исполнения Кодекса корпоративной этики поступило более 500 обращений от сотрудников компании. Основные темы обращений: безопасность и охрана труда, технические средства и средства индивидуальной

защиты, ДМС и санаторно-курортное оздоровление. Все обращения фиксируются в электронных журналах, анализируются, обратившимся предоставляется обратная связь.

В 2017 году запланированы мероприятия, направленные на дальнейшее внедрение Кодекса, такие как проведение фотовыставок на предприятиях компании, тематические конкурсы, информационные рассылки, встречи с руководством и другие.



¹ С ПОЛНЫМ ТЕКСТОМ ДОКУМЕНТА МОЖНО ОЗНАКОМИТЬСЯ НА САЙТЕ КОМПАНИИ WWW.SUEK.RU.

