



РБИТ

Оператор ИТ-решений

Социальная
политика

Цель и задачи СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Цель

Используя свои ресурсы и возможности, мы стремимся изменить жизнь к лучшему — в самых разных ее сферах: от внедрения более эффективных процессов для наших клиентов до поощрения молодых талантов. Мы формируем кадровый потенциал Компании «ОБИТ», способный к эффективной и высокопроизводительной работе, социально-стабильный, обеспечивающий рост эффективности работы Компании, реализацию её стратегии и на этой основе создаем возможности для:

- конкурентоспособного, рыночного уровня оплаты труда и социальных выплат сотрудникам;
- работы в условиях, соответствующих высоким современным стандартам;
- вовлеченности и участия в жизни социума.

Задачи

- 01 Развитие персонала (отбор, найм, оценка, обучение, продвижение) для обеспечения подразделений Компании сотрудниками с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками.
- 02 Формирование системы регулирования трудовых отношений в соответствии со стратегическими задачами развития Компании, на основе консолидации интересов сотрудников и Компании.
- 03 Совершенствование систем мотивации сотрудников, обеспечивающих повышение заработной платы в увязке с ростом производительности труда, коллективными и индивидуальными результатами трудовой деятельности.
- 04 Развитие корпоративных социальных программ, обеспечивающих сотрудников и членов их семей дополнительными возможностями оздоровления, занятий физкультурой и спортом, культурного досуга, а также программ поддержки в разных жизненных ситуациях и др.
- 05 Создание социально-бытовых и производственных условий, соответствующих передовым нормам, осуществление природоохранных мероприятий, обеспечивающих благоустройство территорий.
- 06 Развитие корпоративной культуры, обеспечение социальной стабильности и благоприятного морально-психологического климата в коллективе.
- 07 Обеспечение взаимодействия с органами федеральной, региональной и местной власти для создания благоприятных условий для социально-экономического развития городской среды и защиты интересов не только сотрудников Компании, но и горожан.

Подходы к реализации политики управления персоналом

Социальная политика Компании «ОБИТ» формируется и реализуется на системной основе в соответствии с утвержденными нормативными документами. Для достижения текущих и долгосрочных целей развития в Компании разрабатываются и реализуются программы по работе с персоналом.

Программы по работе с персоналом направлены на формирование системной работы с сотрудниками и их мотивацией в соответствии с текущими и перспективными целями Компании. Главная цель программ - повышение эффективности бизнеса, создание условий для его устойчивого развития.

Разработке каждой программы предшествует анализ проблемы, оцениваются наиболее приемлемые варианты ее решения как с социальной точки зрения, так и с учетом экономических интересов Компании. По каждой программе формируются цели и задачи, описывается механизм реализации, содержатся методы оценки эффективности, информационного сопровождения, обоснования расходов на ее реализацию.

Программы, как правило, первоначально запускаются в «пилотном» варианте, на котором отрабатываются основные элементы и параметры программ.

Для своевременного выявления недостатков в механизме реализации программ, Компания проводит выборочный мониторинг процессов их реализации, что помогает получать информацию о достижении заявленных целей.

Мониторинг проводится по утвержденным показателям и на основе опросов репрезентативной выборки сотрудников. По результатам анализа и оценки текущей эффективности программ вырабатывается план корректирующих действий.

Права человека

ООО «ОБИТ» заявляет о своей приверженности соблюдению прав человека в соответствии с Конституцией РФ и российским законодательством. Исходя из общепризнанных принципов и норм, правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в Компании в соответствии со стандартами и действующим законодательством Российской Федерации.

В Компании соблюдается право сотрудников на объединения в организации по своему выбору, которое является неотъемлемым элементом права на свободу сообществ и свободу ведения переговоров.

В соответствии с принципами работы при разработке и принятии локальных нормативных актов и трудовых договоров Компания добровольно придерживается следующих основных принципов:

- не допускать любых форм дискриминации и принудительного труда, имея в виду, что каждый сотрудник имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав, независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами сотрудника;
- Компания обеспечивает всем сотрудникам равные возможности для реализации их потенциала в процессе трудовой деятельности, беспристрастную и справедливую оценку их результатов, подбор и должностное продвижение сотрудников исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков;

- Компания не использует труд лиц моложе 16 лет и соблюдает требования Трудового Кодекса РФ, которые запрещают применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Компания не использует принудительный труд и строго соблюдает нормы о недопущении использования труда женщин на работах с тяжелыми и опасными условиями труда;
- в Компании действует система профилактики, выявления и, при необходимости, принятия мер по устранению нарушений социально-экономических прав сотрудников. Система включает назначаемые приказом генерального директора комиссии по индивидуальным трудовым спорам.

Социальное партнерство

Сложившаяся в Компании система социального партнерства между сотрудником, коллективом и Компанией базируется на следующих основных принципах:

- равноправие сторон;
- учет взаимных интересов при разработке, принятии и реализации решений, касающихся различных аспектов деятельности подразделений Компании;
- строгое соблюдение национального законодательства в социально-трудовой сфере и локальных нормативных актов;
- добровольность принятия обязательств и неукоснительное их выполнение;
- рассмотрение всех возникающих проблем на основе конструктивного диалога социальных партнеров.

Организации сотрудников и механизмы регулирования социально-трудовых отношений

В течение последнего десятилетия в Компании накоплен опыт регулирования взаимоотношений между сотрудниками и работодателем в социально-трудовой сфере с использованием механизма коллегиального принятия решений, которые распространяются практически на всех сотрудников.

В дополнение к коллегиальному выбору решений, издаются приказы и правила, обеспечивающие предоставление социальных гарантий сотрудникам.

Помимо предусмотренных законодательством льгот и компенсаций, сотрудникам предоставляются дополнительные гарантии в соответствии с Положением о мотивации, а также по социальным программам, инициированным работодателем. В частности, реализуются корпоративные программы поддержки сотрудников в сложные периоды жизни и семейные программы, поддерживается командный спорт и благотворительность.

Предоставляются также гарантии в области охраны труда и здоровья.

Постоянно действующим органом социального партнерства является Кадровый Комитет. Состав Кадрового Комитета ежегодно определяется решением Генерального директора. В течение 2023 года Комитетом, действующим в ООО «ОБИТ», было принято 37 решений по важнейшим вопросам (повышение окладов для соответствия рыночным условиям, совершенствование системы охраны труда, расширение денежной компенсации) и 10 решений - по индивидуальным обращениям сотрудников.

В целях объединения и координации усилий менеджмента и трудовых коллективов по выработке и реализации эффективных решений, связанных с жизненно важными вопросами функционирования и развития Компании, создаются и работают коллегиальные органы.

Развитие системы внутрикорпоративных коммуникаций

В ООО «ОБИТ» действует и постоянно совершенствуется система внутрикорпоративных коммуникаций. Одним из основных инструментов внутрикорпоративных коммуникаций является сообщество амбассадоров бренда ОБИТ.

Сообщество обеспечивает установление отношений сотрудничества и партнерства между администрацией и сотрудниками Компании и коммуникации по тем вопросам, которые значимы для сотрудников.

Сообщество выполняет следующие основные функции:

- информирование сотрудников о ценностях бренда ОБИТ, целях, стратегии и задачах Компании на перспективу и текущий период;
- получение обратной связи об эффективности принятых решений;
- рассмотрение конкретных вопросов и предложений от сотрудников и доведение информации о принятых мерах;
- учет мнений сотрудников для подготовки соответствующих управленческих решений.

В целях развития системы внутрикорпоративных коммуникаций работодателя с сотрудниками Компании и оперативного сбора важной информации и пожеланий сотрудников, организован канал на корпоративном портале и в мессенджере Телеграм «Новости Компании» и «Банк Идей». Также работает программа «Спасибо!» и кнопка «Обратная связь» на корпоративном портале, куда любой сотрудник может написать благодарность коллеге или выразить желание изменить подходы к совместной работе.

Развитие персонала и корпоративной культуры

Развитие персонала

Политика Компании в области развития персонала направлена на обеспечение подразделений Компании эффективно работающим и социально-стабильным персоналом, способным выполнять текущие и перспективные задачи в соответствии со Стратегией развития Компании.

При реализации корпоративной политики в области развития персонала основной акцент делается на создание условий для максимальной реализации трудового и творческого потенциала каждого сотрудника, формирование у него чувства корпоративной солидарности и приверженности интересам Компании. Основными инструментами проведения такой политики в Компании являются профессиональная подготовка сотрудников, отбор, прием и адаптация молодых рабочих и специалистов, подготовка резерва руководителей и развитие целевых групп персонала.

Профессиональная подготовка сотрудников

Компания рассматривает инвестиции в профессиональное обучение персонала как необходимое условие, обеспечивающие долгосрочную конкурентоспособность, динамичное развитие, повышение стоимости человеческого капитала и, в конечном итоге, повышение капитализации Компании. Качественное профессиональное обучение не только обеспечивает необходимый для решения производственных задач уровень квалификации сотрудников, но и способствует росту приверженности сотрудников Компании, формирует благоприятный социально- психологический климат в коллективе, оказывает непосредственное воздействие на развитие корпоративной культуры.

В основу профессионального обучения положен системный подход, предполагающий выявление потребностей в обучении в соответствии со стандартами профессиональной компетентности, планирование обучения, мониторинг процесса, оценку результатов. Обучение персонала организуется в соответствии с планами, предусматривающими аттестацию и сертификацию персонала, проектное обучение, обучение, связанное с внедрением новых технологий, а также подготовку кадрового резерва.

В учебном процессе активно используется система видеоконференцсвязи, которая позволяет привлечь к проведению учебного процесса известных тренеров, консультантов, ведущих специалистов. Существует и развивается корпоративная система дистанционного обучения, библиотека которой насчитывает более 100 дистанционных курсов.

Для усиления конкурентных преимуществ Компании в части развития персонала в соответствии с корпоративными стандартами, определяющими необходимый для достижения стратегических целей Компании уровень профессиональной подготовки, функционирует Корпоративный Университет, который работает над программами повышения компетенций сотрудников и кадрового резерва.

Формирование резерва

Компания видит в качестве основы своего будущего кадрового потенциала и резерва – сотрудников Компании, хорошо знающих особенности бизнеса, имеющих высокие результаты работы в должности и положительно зарекомендовавших себя.

В Компании разработана и действует эффективная система подготовки внутреннего резерва для замещения вакантных должностей руководителей. Ежегодно на основе заявок от руководителей департаментов осуществляется отбор наиболее способных сотрудников, которые проходят оценку управленческого потенциала.

В соответствии с принятой в Компании технологией персональный состав резерва ежегодно уточняется и его действие продлевается на очередной год. Сформированный таким образом резерв имеет высокую степень реализации и обеспечивает постоянную ротацию персонала по вертикали управления от руководителей групп до руководителей высшего звена.

Для каждого резервиста сформирован индивидуальный план развития, в соответствии с которым, сотрудники в течение года проходят комплексную управленческую подготовку – годовую траекторию повышения управленческих компетенций «Я – Руководитель!», и по ее результатам назначаются на освобождаемые руководящие должности.

Поиск и подбор кандидатов на трудоустройство осуществляется на всем пространстве трудовых ресурсов Российской Федерации с применением современных технологий и привлечением кадровых агентств для целевого подбора высококвалифицированных специалистов и руководителей.

Корпоративная культура

В условиях современного производства развитие корпоративной культуры является важным фактором обеспечения долгосрочной конкурентоспособности Компании. Развитие корпоративной культуры преследует цели формирования у сотрудников отношений взаимного уважения, духа корпоративной солидарности, чувства сопричастности сотрудников к делам Компании и обоснованной гордости за результаты своего труда.

Проводимая в этой области политика осуществляется по следующим основным направлениям:

- формирование корпоративной этики;
- укрепление приверженности сотрудников корпоративной культуре Компании на основе корпоративных ценностей, традиций, образов, символов и знаков;
- проведение корпоративных мероприятий, объединяющих персонал Компании от рядового сотрудника до Генерального директора в единую корпоративную семью.

Базовым документом развития корпоративной культуры является Кодекс корпоративного поведения сотрудника ООО «ОБИТ» (далее – Кодекс), целью которого является создание атмосферы доверия и взаимного уважения в трудовом коллективе, способствующей эффективной производственной деятельности. Кодекс определяет требования к личным качествам сотрудников Компании и нравственные нормы, которыми должны руководствоваться сотрудники Компании в общей организационной деятельности.

Кодекс предусматривает гармонизацию взаимоотношений «подчиненный – руководитель», «коллега-коллега» и «сотрудник Компании – партнер/клиент», а также, нормы поведения при взаимодействии с внешними организациями, исключение конфликтов интересов, нормы и стандарты профессиональной деятельности сотрудников.

В Компании приняты и отражены в Кодексе следующие корпоративные ценности:

Открытость новому;

Решительность;

Стремление к порядку;

Клиентоориентированность;

Ориентация на общие цели.

Важными элементами корпоративной культуры, способствующими формированию и развитию корпоративной солидарности, единению трудового коллектива, привитию сотрудникам чувства причастности к Компании и гордости за нее, являются корпоративные символы Компании: значки «ОБИТ» из драгоценного металла за стаж работы 10 лет и 15 лет.

В 2022 г. за наивысшие производственные достижения, многолетний и добросовестный труд были награждены 30 человек – за работу в Компании 10 лет, и 15 человек – за работу в Компании 15 лет.

Большую роль в формировании корпоративной солидарности сотрудников, чувства их приверженности Компании и гордости за ее достижения, а также в духовном и физическом развитии играют корпоративные праздники, культурные и спортивные мероприятия, организуемые Компанией. А также, мероприятия по командообразованию и чувства сплоченности в достижении общих целей в подразделениях ОБИТ.

Культурно-массовые мероприятия проводятся на плановой системной основе. В иерархии корпоративных мероприятий особое место занимают посещения кино и музеев, прогулки с коллегами на теплоходах по Неве весной и осенью, а также, ежегодно отмечаемый День Рождения Компании и летний выезд на природу, к участию в которых приглашаются сотрудники Компании с семьями и друзьями.

В Компании «ОБИТ» ежегодно проводятся для всех сотрудников праздничные, спортивные, культурные детские и семейные мероприятия. Учитывая большую долю молодежи среди сотрудников Компании, особое внимание уделяется развитию молодежного спорта. В Компании существуют и активно развиваются футбольный и волейбольный клубы, клуб киберспорта.

Спортивные мероприятия

Пропаганда здорового образа жизни как средства повышения трудового потенциала, производительности труда и создание условий для занятия физической культурой и спортом являются одним из важнейших направлений развития корпоративной культуры.

Компания поддерживает стремление сотрудников к формированию спортивных команд, и компенсирует 50% стоимости аренды залов или площадок, а также, оплачивает оргвзносы и работу тренеров на местах. Примером служат тренировки в программе «Гонка героев», участие в марафонах по бегу, заплывы на сап-бордах и др.

Поддержка сотрудников и их семей

В Компании действуют следующие программы: проводятся конкурсы детского рисунка и семейного творчества; всем сотрудникам и их детям от 1 года до 14 лет вручаются новогодние подарки стоимостью 1500 рублей за один подарок; ежегодно к 1 сентября формируется подарок первокласснику стоимостью 5000 рублей. К 20-летию компании для детей сотрудников была организована новогодняя ёлка.

Проводятся мероприятия посещения детьми рабочих мест родителей. В 2023 году была организована первая экскурсия в новый партнерский ЦОД.

Компания выдает ценный подарок новобрачным на сумму 10000 рублей и при рождении/усыновлении ребенка на сумму 20000 рублей.

В «ОБИТ» за долгие годы укрепилась традиция поздравлять женщин букетами на день рождения на сумму 2500 рублей и на 8-е марта в международный женский день на сумму 1500 рублей.

Здоровье сотрудников

Компания заботится не только о физическом, но и психологическом здоровье своего коллектива. Сотрудники «ОБИТ» могут в любой момент воспользоваться помощью и поддержкой корпоративного психолога или онлайн ресурсом, если хотят сохранить полную конфиденциальность.

Компания поддерживает материально сотрудников и их семьи в тяжелые периоды потери близких единовременной выплатой в 50000 рублей.

Вознаграждение и МОТИВАЦИЯ

Основную роль в системе мотивации персонала Компании играют взаимосвязанные и взаимодополняющие элементы, такие как: материальное вознаграждение, моральное стимулирование и карьерное продвижение.

Ведущий элемент в системе мотивации персонала – это материальное вознаграждение сотрудников, которое осуществляется в Компании посредством реализации комплексной компенсационной политики, основанной на следующих основных принципах:

- обеспечивается строгое соблюдение российского законодательства;
- своевременно и в полном объеме выплачивается заработная плата и все связанные с оплатой труда налоги и страховые взносы, обеспечивающие обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование сотрудников;
- заработная плата сотрудников регулируется в увязке с результативностью и производительностью их труда;
- при определении уровня оплаты труда сотрудников политика Компании с целью обеспечения привлечения и удержания персонала с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками и высокой мотивацией к производительному труду основывается на концепции эффективной заработной платы, конкурентоспособной на рынке труда.

Оплата труда и компенсационный пакет

Структура компенсационного пакета включает следующие основные элементы:

01 **заработная плата**, в состав которой входит:

- тарифная или окладная часть заработной платы, которая составляет более 50% в общей структуре компенсационного пакета;
- текущее премирование (12-35% от общего компенсационного пакета);
- премии за коллективные и индивидуальные результаты труда (10-18% от общего компенсационного пакета);

02 **социальный пакет**, включающий льготы и компенсации, предусмотренные российским законодательством, состоит из компенсации питания в размере 230 рублей в рабочий день, компенсация использования личного транспорта и ГСМ, предоставления мобильной связи, а также из дополнительных выплат стимулирующего характера, предоставляемых сотрудникам (более 5% от общего компенсационного пакета).

Также, в компенсационный пакет в качестве поддержки в ситуации переезда высококвалифицированного специалиста из другого региона входит «подъёмная» одноразовая выплата 60000 рублей.

Заработная плата

Оплата труда сотрудников основывается на тарифной или окладной системе, направленной на дифференциацию и сбалансированность заработной платы в зависимости от уровня квалификации, степени ответственности сотрудников и сложности труда.

Политика Компании в области вознаграждения персонала, включая топ-менеджмент Компании и ее подразделений, предусматривает увязку оплаты труда с коллективными и индивидуальными ключевыми показателями эффективности – ростом объемов продаж, снижением издержек, сокращением непроизводительного расходования ресурсов, состоянием техники безопасности и охраны труда, трудовой дисциплины, соблюдением норм корпоративной культуры и др.

Важнейшими целями политики Компании в области оплаты труда являются обеспечение мотивации сотрудников к высокопроизводительному труду путем достижения конкурентоспособного уровня оплаты труда, а также эффективное использование средств, направляемых на вознаграждение персонала.

В Компании проводится постоянная работа по совершенствованию механизмов вознаграждения сотрудников, усилению связи между вкладом каждого сотрудника в общие результаты работы и уровнем оплаты его труда.

Внедрены новые элементы мотивации персонала, направленные на повышения результативности труда, эффективности проектной деятельности, стимулирование реализации мероприятий по обеспечению сохранности имущества Компании, усиление индивидуальной и коллективной ответственности за соблюдение требований безопасности и охраны труда.

Создание инклюзивных условий работы

Компания поддерживает баланс работы и личной жизни сотрудников, приветствуя современные рыночные подходы к месту работы (гибрид или удаленная работа на территории РФ, при возможности) и графику работы (гибкое начало рабочего дня по согласованию с руководителем).

Мы против любых форм дискриминации. ООО «ОБИТ» создает комфортные и индивидуальные условия работы для всех сотрудников всех возрастов, особенностей и физических возможностей.

Мы также усиливаем информационную безопасность и безопасность персональных данных сотрудников, и обучаем людей пользованию и управлению своими данными. В 2023 году нами внедрен КЭДО с целью бережного экологичного отношения к процессу, минимизации расходов времени сотрудников и поддержки удаленных сотрудников.

Благотворительность

ООО «ОБИТ» пропагандирует вовлеченность бизнеса в социальные программы содействия людям с ограниченными возможностями и поддерживает работу следующих благотворительных организаций:

- с 2014 года «КлоуНАДО!» (проект паллиативной помощи и хосписы);
- с 2022 года Фонд друзей балтийской нерпы;
- с 2023 года Проект LINKa Ивана Бакаидова (проект по созданию программных решений, которые помогают людям с нарушениями речи и опорно-двигательной системы выстраивать коммуникацию с внешним миром);
- с 2023 года Фонд поддержки искусства молодых авторов «Краски жизни»;
- с 2023 года Экологическое движение «Раздельный сбор» (некоммерческое объединение энтузиастов, которые считают внедрение раздельного сбора отходов (РСО) обязательным для развития общества ответственного производства и потребления, для улучшения состояния окружающей среды и качества жизни человека).

Содействие развитию территории

«ОБИТ» вносит ежегодный вклад в развитие Санкт-Петербурга, на территории которого находится головной офис Компании. Мы – участник Общества друзей Петергофа, которое объединяет усилия бизнеса и индивидуальных благотворителей по сохранению наследия памятника российской истории. Сотрудничество с музеем-заповедником длится с 2010 г. Благодаря проекту, реализованному «ОБИТ», ГМЗ «Петергоф» стал первым музеем под открытым небом в Европе с Wi-Fi-зоной для бесплатного доступа посетителей к сети Интернет. Все работы по созданию Wi-Fi-сети и ее обслуживанию выполняются компанией на безвозмездной основе. В 2023 г. компания обеспечила технические возможности для онлайн-трансляции мероприятий Первого всероссийского фестиваля «Парадные спектакли Петергофа», организованного ГМЗ совместно с продюсерским центром «Открытое искусство».

В июне 2022 года в соответствии с адресной программой уличного озеленения в рамках торжественной церемонии высадки сиреновой аллеи, в которой приняли участие вице-губернатор Санкт-Петербурга, исполняющий обязанности главы администрации Центрального района Елена Фёдорова, генеральный директор «ОБИТ» Андрей Гук и сотрудники компании, было высажено 319 кустов сирени (по количеству лет со дня основания Петербурга Петром I) вдоль фасада здания Перинных.

Мы активно участвуем в решении задач развития интернета посредством прокладки сетей и установки точек доступа к Wi-Fi на общественных территориях, выступая как партнер региональных и местных администраций:

- сеть Wi-Fi на территории Аэропорта Пулково;
- сеть Wi-Fi на территории комплекса Петергоф;
- проект по строительству энергоэффективного центра обработки данных с комплексом вертикальных ферм на базе передовых агротехнологий на территории Технологической долины ИТМО Хайпарк.