

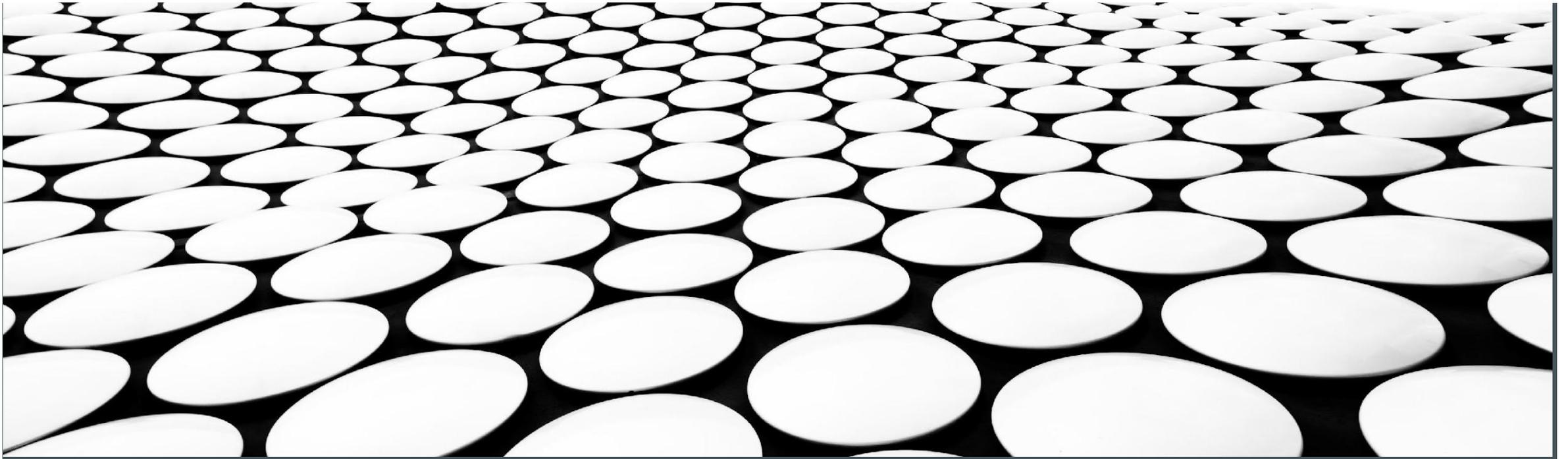
# СИСТЕМА КАРЬЕРНОГО РОСТА, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ И МОТИВАЦИИ

Для юридического персонала компании «ЮрТехКонсалт»

---

# КАРЬЕРНЫЙ РОСТ

КАРЬЕРНЫЕ СТУПЕНИ, КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ИХ СОДЕРЖАНИЕ



# СТУПЕНИ КАРЬЕРНОГО РОСТА В НАШЕЙ КОМПАНИИ

1. Помощник/Младший юрист

2. Юрист

3. Старший юрист

4. Руководитель проектов

5. Партнер

## КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Карьерный рост в компании базируется 5 ключевых компетенциях и определяется развитием у специалиста каждой из этих 5 компетенций, а также вовлеченностью специалиста в развитие компании

Профессиональная экспертиза

Проектная работа и управление проектами

Навыки командной работы, наставничество и мотивация

Участие в маркетинговых активностях фирмы

Развитие бизнеса и управление клиентскими отношениями

# УРОВЕНЬ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗНЫХ КАРЬЕРНЫХ СТУПЕНЯХ

| КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ                                     | помощник/<br>мл.юрист | юрист | ст.юрист | рук-ль раб.<br>группы | партнер |
|----------------------------------------------------------|-----------------------|-------|----------|-----------------------|---------|
| 1. Профессиональная экспертиза                           | Б                     | С     | П        | П                     | П+      |
| 2. Проектная работа и управление проектами               | Н                     | Б     | С        | П                     | П+      |
| 3. Навыки командной работы, наставничество и мотивация   | Н                     | Б     | С        | П                     | П+      |
| 4. Участие в маркетинговых активностях фирмы             | -                     | Н     | Б        | С                     | П       |
| 5. Развитие бизнеса и управление клиентскими отношениями | -                     | -     | Б        | С                     | П       |

Уровни владения компетенциями: Н – начальный, Б – базовый, С – средний, П – продвинутый, П+ - экстремально продвинутый

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭКСПЕРТИЗА

Юридические  
знания и навыки  
в сфере  
банкротства

Юридические  
знания и навыки  
в смежных  
областях

Знания  
индустриальной  
специфики и  
бизнес-знания и  
навыки

Знание  
процедуры  
банкротства

Разработка  
стратегии  
проведения  
процедуры

Подготовка  
документов

Участие в  
судебных  
заседаниях

Знание  
актуальной  
практики

# ПРОЕКТНАЯ РАБОТА И УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ

Планирование и  
распределение  
работы по  
проекту

Ценообразова-  
ние и  
управление  
рентабельность  
ю

Управление  
рисками в  
проекте

Презентация  
результатов  
проекта

Управление  
качеством  
работы команды

Тайм  
менеджмент и  
самоорганизац  
ия

Навыки  
делегирования

Управление  
знаниями

# НАВЫКИ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ, НАСТАВНИЧЕСТВО И МОТИВАЦИЯ

Построение  
эффективных  
коммуникаций в  
команде

Работа в команде,  
управление  
командой

Репутация в  
команде

Менторство

Лояльность

# УЧАСТИЕ В МАРКЕТИНГОВЫХ АКТИВНОСТЯХ КОМПАНИИ

Навыки написания  
статей на  
профессиональные  
темы

Навыки презентации и  
публичных  
выступлений

# РАЗВИТИЕ БИЗНЕСА И УПРАВЛЕНИЕ КЛИЕНТСКИМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Принятие  
ответственности за  
результат своей  
работы

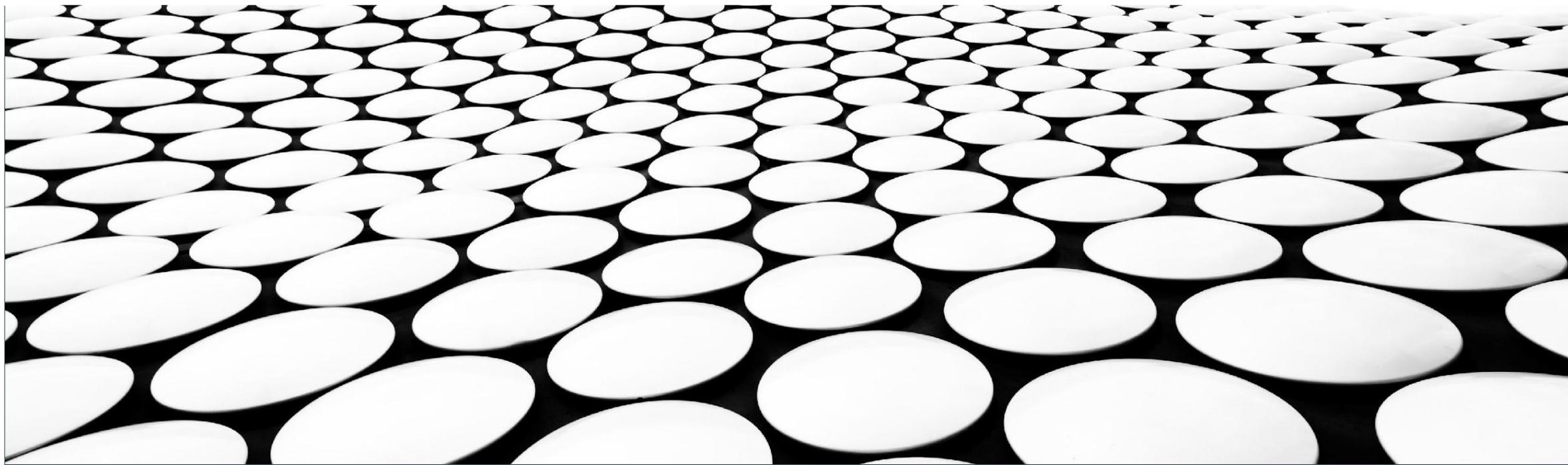
Выставление счетов и  
получение оплаты

Выявление  
потребности клиентов

---

# СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ И МОТИВАЦИИ

ПРЕМИИ, БОНУСЫ, КОМПЕНСАЦИИ И ДРУГИЕ «ПЛЮШКИ»



## СОСТАВЛЯЮЩИЕ СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ КОМПАНИИ

1. Базовый оклад

2. Премииальные выплаты

3. Компенсация сопутствующих затрат

4. Нематериальное вознаграждение

5. Социальный пакет

# БАЗОВЫЙ ОКЛАД

- Базовый оклад сотруднику назначается по результатам собеседования и в соответствии с утвержденными в компании грейдами
- Базовый оклад может быть изменен по результатам аттестации сотрудника в рамках установленного для должности
- Повышение базового оклада происходит при повышении сотрудника в должности

# ВИДЫ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ В КОМПАНИИ

01

Годовая премия  
(«13я зарплата»)

02

Премия  
«за подвиг»

03

Премия за развитие  
бизнеса

04

Премия за  
лояльность  
(стаж работы в  
компании)

05

Премия за участие во  
внутреннем  
(управленческом)  
проекте

# ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ – КРИТЕРИИ СООТВЕТСТВИЯ

Базовым условием выплаты сотрудникам премиальных является позитивный финансовый результат компании.

Критериями выплаты премиальных конкретному сотруднику являются:

- Позитивный отзыв (представление) от руководителя
- Отсутствие нарушений в деятельности АУ
- Регулярный, качественный учет рабочего времени в системе ProjectMate
- Для руководителей раб.групп и старших юристов – выполнение плана по статьям



# ГОДОВАЯ ПРЕМИЯ

- Выплачивается раз в год
- Отражает нагрузку / участие в проектах компании
- Как правило, составляет размер базового месячного оклада
- Размер премии может быть увеличен или уменьшен партнерами компании по представлению руководителя

# ПООЩРЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ ЮРИСТОВ

- Еще один премиальный компонент – поощряющий эффективной работы сотрудников будет добавлен в систему в 2022 г.
- Для его оценки и формализации важно накопить данные о выработке и рентабельности проектов в системе ProjectMate  
*(!) это еще один повод тщательно учитывать свое рабочее время в ProjectMate*



## ПРЕМИЯ «ЗА ПОДВИГ»

- Выплачивается по факту «подвига»
- Под «подвигом» подразумевается экстра-ординарное поведение сотрудника, которое предотвратило серьезный риск или привело к дополнительным позитивным последствиям (результатам) в проекте
- Размер премии устанавливается партнерами по представлению руководителя

# ПРЕМИЯ ЗА РАЗВИТИЕ БИЗНЕСА

Премия за развитие бизнеса выплачивается по факту оплаты услуг компании и составляет:

- 10% от суммы услуг, оплаченных клиентом, в случае привода нового клиента в компанию
- 5% от суммы услуг, оплаченных клиентом, в случае продажи дополнительных услуг существующему клиенту

# ПРЕМИЯ ЗА ЛОЯЛЬНОСТЬ КОМПАНИИ

В зависимости от срока работы в компании сотрудники получают премию за стаж (выплачивается вместе с отпускными начислениями):

- 0,5 оклада – 3 года в компании
- 0,5 оклада – 4 года в компании
- 1 оклад – 5 лет в компании
- 1 оклад – 6 лет в компании
- 1 оклад – 7 лет в компании
- 1,5 оклада – 8 лет и далее в компании

Также к 5-летию работы в компании сотруднику вручается ценный памятный подарок от компании



## ПРЕМИЯ ЗА УЧАСТИЕ ВО ВНУТРЕННЕМ ПРОЕКТЕ

Участие во внутренних проектах, важных для управления и развития компании, поощряется выплатой специальной премии:

- размер премии оговаривается с управляющим партнером по каждому конкретному проекту перед началом проекта
- проект должен быть завершен с поставленным результатом и в утвержденные управляющим партнером сроки

# КОМПЕНСАЦИЯ СОПУТСТВУЮЩИХ ЗАТРАТ

Компания компенсирует:

- Профессиональное страхование АУ
- Такси из офиса домой после 21.00
- Расходы в командировках по факту (по предъявленным сотрудником чекам)
- Компенсация проезда (сумма в месяц)
- Подарок ко дню рождения от компании

# НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

Компания приветствует участие юристов в публичных профильных мероприятиях как в качестве слушателей, так и в качестве участников/докладчиков (частные четверги Клуба Цивилистов, круглые столы М-логос и пр.).

- Компания оплачивает регистрационный взнос за участие в таких мероприятиях

# СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

Компания предоставляет:

- полис ДМС
- Больничный
- Отпуск
- День рождения – выходной день или 1 день к отпуску

---

# ВОПРОСЫ

МОЖНО НАПРАВЛЯТЬ НИКОЛАЕВУ АЛЕКСЕЮ ПО Е-ПОЧТЕ: [A.NIKOLAEV@YTC.LEGAL](mailto:A.NIKOLAEV@YTC.LEGAL)

