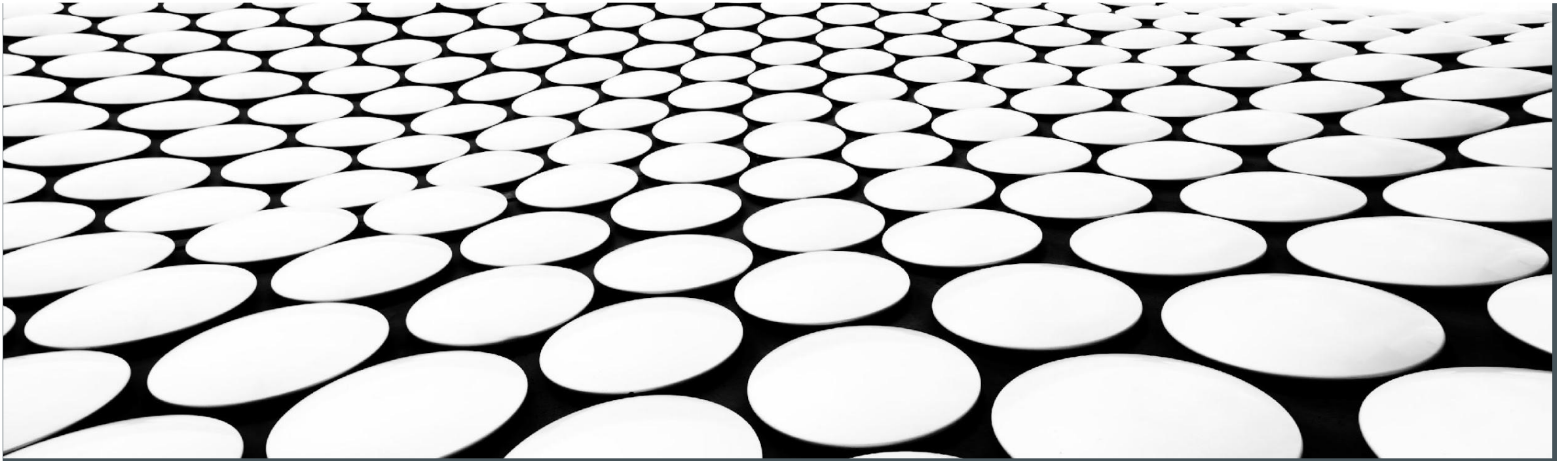


СИСТЕМА КАРЬЕРНОГО РОСТА, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ И МОТИВАЦИИ

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/ мл.юрист	юрист	ст.юрист	рук-ль раб. 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

Ценообразование и управление рентабельностью

Управление рисками в проекте

Презентация результатов проекта

Управление качеством работы команды

Тайм менеджмент и самоорганизация

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

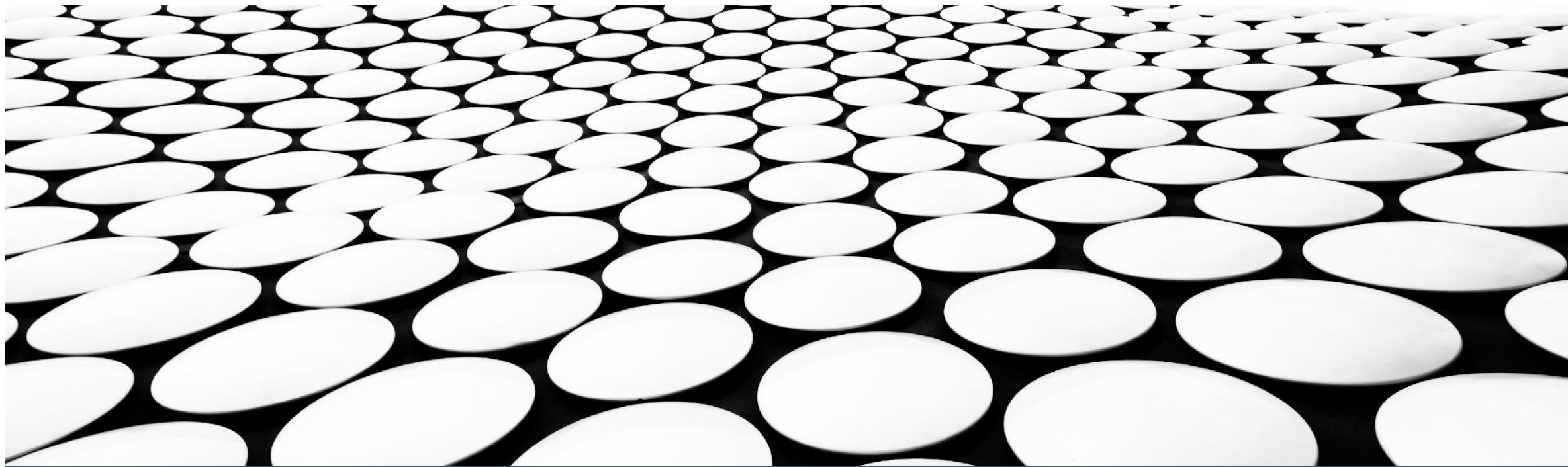
Принятие
ответственности за
результат своей
работы

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

