

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ПЕРСОНАЛА

В Компании действует единая система мотивации персонала, направленная на привлечение, удержание и развитие талантливых профессионалов, поддержку карьерного и профессионального роста сотрудников.

Цели и принципы материальной и нематериальной мотивации сотрудников закреплены в едином для всех корпоративном Стандарте.

Система мотивации строится на таких принципах, как:

- > внешняя конкурентоспособность;
- > внутренняя справедливость;
- > связь вознаграждения с результативностью;
- > объективность, прозрачность, широкое информирование сотрудника по удобным для него каналам;
- > комплексный подход к оценке и развитию;
- > разделяемая ответственность между сотрудником, руководителем и Компанией за обучение и развитие;
- > доступность дополнительного обучения для каждого сотрудника.

122 587 **+8 %**
к 2017 г.

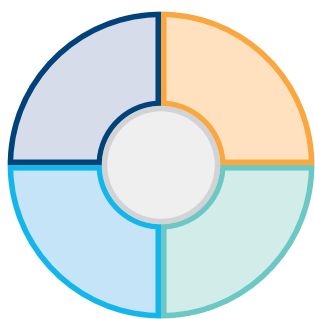
**₽ СРЕДНЯЯ
ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**

в Компании в 2018 г.

101,5 **+13 %**
к 2017 г.

МЛРД ₽

расходы на персонал



Модель совокупного поощрения сотрудников

РАБОЧЕЕ ОКРУЖЕНИЕ

- > Рабочее пространство
- > Баланс между работой и жизнью
- > Взаимоотношения и культура
- > Гарантии и льготы

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА РЕЗУЛЬТАТ

- > Краткосрочное вознаграждение
- > Долгосрочное вознаграждение

ПРИЗНАНИЕ

- > Обратная связь
- > Признание индивидуальных достижений
- > Признание командных результатов
- > Профессиональные конкурсы

БАЗОВОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

- > Базовая ставка
- > Вознаграждение за профессионализм
- > Компенсация условий труда
- > Компенсация расширения функционала

ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ

- > Обучение и развитие
- > Наставничество и экспертное развитие
- > Участие в управлении
- > Управление карьерой
- > Волонтерство и благотворительность
- > Спортивные и культурные мероприятия

В 2018 г. Компания преобразовала пакет вознаграждения сотрудника на базе модели совокупного поощрения, которая включает базовое вознаграждение, вознаграждение за результат, возможности развития, признание достижений, рабочее окружение (включающее гарантии и социальные льготы, рабочее пространство и корпоративную культуру).

Конкретное наполнение элементов вознаграждения и их баланс в общей модели разрабатываются под разные сегменты персонала с учетом их мотивационных профилей. Модель позволит синхронизировать цели Компании и индивидуальные потребности сотрудника, задаст инфраструктуру для гибкой реализации кадровой и бизнес-стратегий.

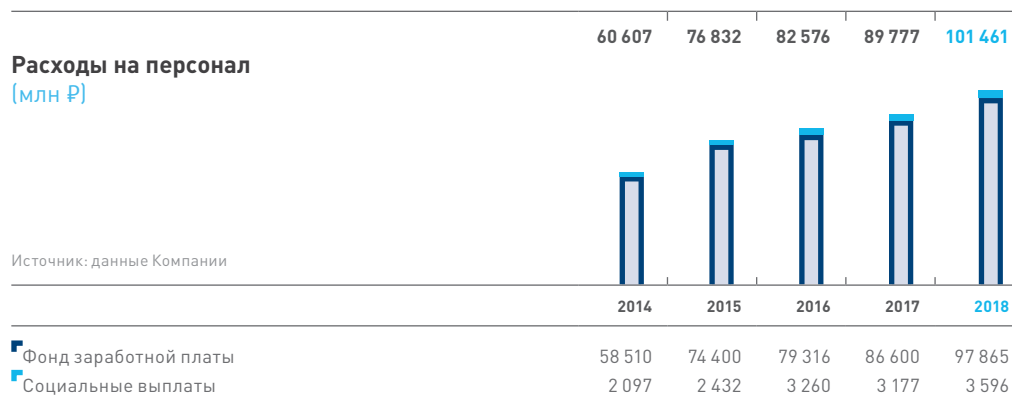
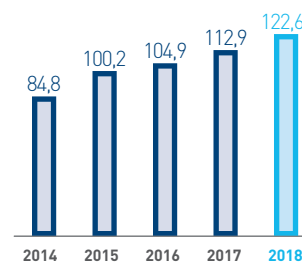
«Газпром нефть» стремится обеспечить конкурентоспособность всех элементов системы вознаграждения. Компания анализирует рынок труда в регионах деятельности

и регулярно пересматривает уровень заработных плат в соответствии с его динамикой. Базовая заработная плата для мужчин и женщин не отличается. В 2018 г. среднемесячная заработная плата в «Газпром нефти» составила 122 587 ₽.

В 2018 г. «Газпром нефть» утвердила подход к премированию на базе интегрированного процесса оценки результативности подразделений и сотрудников. Пилотное внедрение новой системы премирования пройдет в 2019 г. в трех дочерних обществах.

Компания уделяет внимание сбалансированности социального пакета и поддержке конкурентоспособного уровня социального обеспечения сотрудников. Единая для всех дочерних обществ **система социальных льгот** включает в себя обязательные (базовые) и допустимые (дополнительные) выплаты².

Среднемесячная заработная плата (тыс. ₽)³

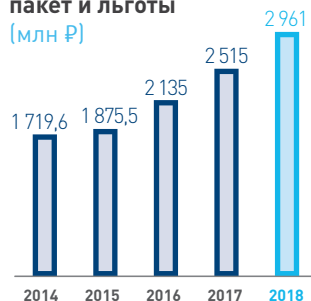


¹ Уровень заработной платы в регионах приводится в соответствии с данными Росстата за 2018 г.: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/.

² Перечень льгот см. в Приложении 1 «Дополнительная информация и показатели в области устойчивого развития».

³ Без учета совместных предприятий.

Расходы на социальный пакет и льготы
(млн Р)



Компания развивает **программы нематериальной мотивации**, актуализируя их содержание и форматы в соответствии со своими стратегическими целями.

Одной из ключевых программ являются индивидуальные и командные **конкурсы профессионального мастерства**, которые проводятся во всех блоках Компании.

Программа конкурсов постоянно развивается, с каждым годом охватывая все новые специальности и наиболее актуальные для развития Компании компетенции. Растет число участников и количество регионов и стран, представленных в состязаниях.

В X конкурсе профессионального мастерства «Лучший по профессии» Блока разведки и добычи приняли участие 250 представителей из 13 дочерних обществ, включая зарубежные предприятия. Победители приняли участие во Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Лучший по профессии».

Конкурс «Лучший по профессии» Блока логистики, переработки и сбыта в 2018 г. из внутрикорпоративного стал отраслевым. Его участниками стали представители

всех дочерних обществ Блока, NIS (Naftna Industrija Srbije A.D., Novi Sad), а также сотрудники «Роснефти», «Танеко», «Сибура», «Славнефти» и «Газпром нефтехим Салавата». Соревнования в компетенции «Лаборант химического анализа» впервые прошли по стандартам международного чемпионата профессионального мастерства WorldSkills.

В Дирекции региональных продаж при отборе кандидатов для участия в юбилейном X конкурсе учитывались не только знания, но и бизнес-показатели работы конкурсантов, а также их управленческие навыки. Конкурс впервые прошел в новом формате: второй день был посвящен общению, обмену опытом и знакомству с новейшими технологиями, применяемыми или разрабатываемыми Компанией.

В число ключевых программ нематериальной мотивации Компании также входят целевые программы подразделений, отмечающие производственные результаты: соревнования коллективов предприятий, премия за высокие результаты предприятий, сотрудников и коллективов, включая подрядные организации, Летние и Зимние спортивные игры для сотрудников, досуговые мероприятия.

«Компания ставит перед собой цель стать мировым бенчмарком в части технологичности и эффективности. Присоединение к движению WorldSkills, проведение корпоративных чемпионатов и ознакомление наших сотрудников с мировыми стандартами профессионализма – безусловный шаг вперед в этом направлении».

Александр Панов
Начальник Департамента инженерно-технической политики Блока логистики, переработки и сбыта