

# ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ПЕРСОНАЛА

СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА СВЯЗАНА СО СТРАТЕГИЕЙ КОМПАНИИ И НАПРАВЛЕНА НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, УДЕРЖАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТАЛАНТОВ, ПОДДЕРЖКУ КАРЬЕРНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА СОТРУДНИКОВ.

## 112,9

**ТЫС. РУБ.**

СРЕДНЯЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В КОМПАНИИ В 2017 Г.

## 89,8

**МЛРД РУБ.**

РАСХОДЫ НА ПЕРСОНАЛ В «ГАЗПРОМ НЕФТИ» В 2017 Г.

В «Газпром нефти» действует Политика в области вознаграждения сотрудников Компании, определяющая цели, основные задачи и принципы системы оплаты труда, льгот и нематериальной мотивации работников.

### СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ «ГАЗПРОМ НЕФТИ»

#### Материальный компонент

- Базовое вознаграждение
- Премии
- Льготы (добровольное медицинское страхование (ДМС), оплата путевок, жилищная программа, негосударственное пенсионное обеспечение и т. д.)

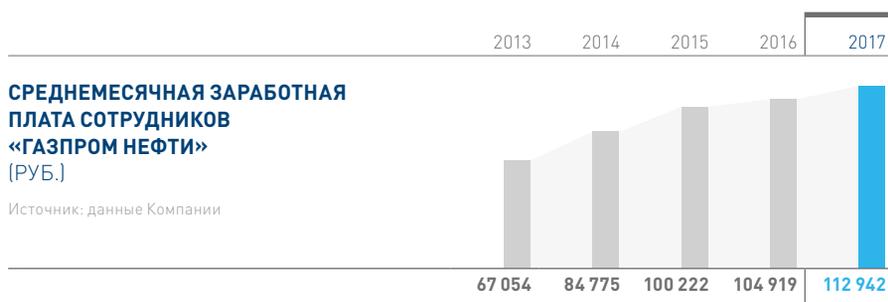
#### Профессиональный компонент

- Система обучения и развития
- Система профессионального и карьерного развития

#### Социальный компонент

- Программы нематериальной мотивации
- Программы социальной поддержки сотрудников и их семей

## МАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ



СРЕДНЕМЕСЯЧНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА СОТРУДНИКОВ «ГАЗПРОМ НЕФТИ» (РУБ.)

Источник: данные Компании

«Газпром нефть» проводит регулярный мониторинг рынка труда в регионах деятельности, включая специальные обзоры кадрового рынка отдельных высококвалифицированных профессий в ключевых направлениях бизнеса Компании. «Газпром нефть» стремится обеспечить конкурентоспособность всех элементов системы вознаграждения. Пересмотр заработных плат проводится на регулярной основе в соответствии с динамикой рынка труда нефтегазового сектора.

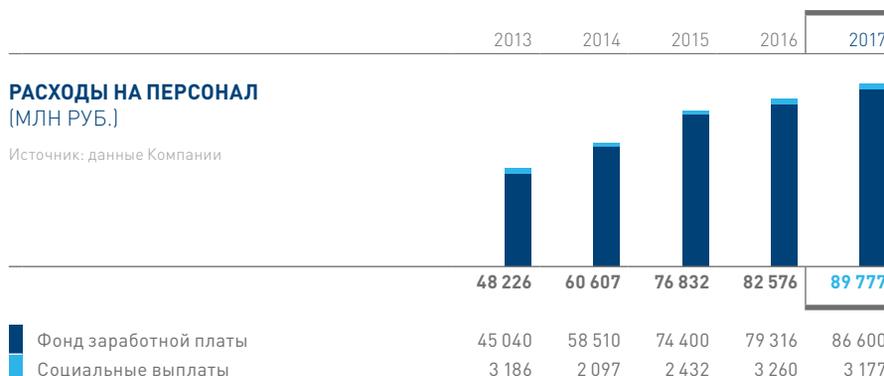
В 2017 г. актуализирован стандарт, определяющий базовое вознаграждение сотрудников, находящихся на окладной системе оплаты труда. Для повышения эффективности системы переменного вознаграждения запущен ряд масштабных проектов:

- частично обновлена модель годового премирования в рамках системы управления по целям;

- запущены инициативы по унификации квартального и ежемесячного премирования сотрудников «Газпром нефти»;
- в Блоке разведки и добычи внедрена программа мотивации, направленная на формирование культуры эффективности и бережливого производства;
- в Блоке логистики, переработки и сбыта определена единая структура базового вознаграждения, разработана единая тарифная сетка, учитывающая сложность работ и уровень индивидуальной квалификации рабочих. Унифицированная система премирования производственного персонала увязала переменные выплаты с достижением целей подразделений. Новая модель мотивации сократила количество компенсационных схем и повысила их прозрачность для сотрудников.

## СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ПЕРСОНАЛА

Единая система социальных льгот «Газпром нефти» используется во всех ДО Компании. «Газпром нефть» поддерживает сбалансированность и конкурентоспособность социального пакета вне зависимости от внешних экономических условий.



### СТРУКТУРА РАСХОДОВ НА СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ И ЛЬГОТЫ В 2017 Г. (%)

Источник: данные Компании



- 32 Бесплатное и дотационное питание
- 44 ДМС
- 9 Оплата путевок
- 5 Жилищная программа
- 10 Спортивные и культурные мероприятия для сотрудников

### СИСТЕМА СОЦИАЛЬНЫХ ЛЬГОТ «ГАЗПРОМ НЕФТИ»

#### БАЗОВЫЕ ЛЬГОТЫ

- добровольное медицинское страхование (включая консультации врачей и, при необходимости, лечение в ведущих российских клиниках);
- страхование от несчастных случаев;
- доплата сверх максимального пособия по нетрудоспособности, установленного законодательством Российской Федерации, в том числе по больничным листам по беременности и родам;
- компенсационные выплаты сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- компенсация расходов на проезд к месту отдыха для сотрудников, работающих в регионах Крайнего Севера;
- предоставление социальных отпусков в связи с семейными обстоятельствами и др.

#### ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ

- оплата санаторно-курортного лечения работников, абонементы в группы здоровья, корпоративные скидки на приобретение абонементов в спортивные клубы;
- различные виды материальной помощи в связи с семейными событиями;
- жилищные программы;
- негосударственное пенсионное обеспечение и др.



Компания поддерживает сбалансированность и конкурентоспособность социального пакета вне зависимости от внешних экономических условий.

## Инновации для здоровья

**В Научно-техническом центре «Газпром нефти» открылся инновационный спортивный зал для сотрудников.**

В мире существует несколько аналогов такого зала и ни одного, созданного для корпоративного пользования. Зал управляется интеллектуальной интерактивной фитнес-системой Ravugym PRAMA, которая позволяет осуществлять серьезные функциональные тренировки в игровом формате. Во время одного 45-минутного занятия в зале PRAMA укрепляются сердечно-сосудистая и дыхательная системы, тренируются все мышцы тела, развиваются подвижность, координация, сила и баланс. Встроенная система позволяет проводить тестирование и оценивать индивидуальный прогресс каждого посетителя. Программа рассчитана на разные уровни сложности.

«Вся команда «Газпром нефти» взяла на себя обязательства поддерживать культуру безопасности труда, стремясь достигнуть «Цели – ноль». Но мы хорошо понимаем, что культура безопасного труда – это не только работа на производстве. Это ответственность каждого за свое здоровье и здоровье окружающих. Здоровый образ жизни и занятия спортом – неотъемлемая часть культуры безопасности».

**Вадим Яковлев**

Первый заместитель Генерального директора «Газпром нефти»

## НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ

Программы нематериальной мотивации направлены на повышение лояльности персонала и признание заслуг лучших сотрудников.

Ключевые программы нематериальной мотивации «Газпром нефти»:

- индивидуальные и командные конкурсы профессионального мастерства: «Лучший по профессии» для производственного персонала, «Лига профессионалов» и «Битва коммерсантов» для руководителей, специалистов и служащих и др.;
- целевые программы, отмечающие высокие производственные результаты подразделений «Газпром нефти»: соревнования коллективов нефтеперерабатывающих заводов в области модернизации, повышения энергоэффективности, производственной безопасности «Достижение года»; премия «Признание лучших», которой награждаются достижения предприятий, сотрудников и коллективов, включая подрядные организации, Блока разведки и добычи и Блока развития шельфовых проектов, и др.;
- массовые спортивные мероприятия: Летние и Зимние игры;
- досуговые мероприятия: внутрикорпоративный КВН и др.

### «ЛУЧШИЙ РЕЗУЛЬТАТ»

На IV Церемонии награждения программы Блока логистики, переработки и сбыта «Лучший результат» впервые велась теле- и радиотрансляция на сайте [лучшийрезультат.рф](http://лучшийрезультат.рф), в эфире «Нефтерадио» и на «Аэро ФМ», была организована открытая студия, принимающая звонки-поздравления в адрес лауреатов от сотрудников Компании. **В 2017 г. в семи номинациях были отмечены 79 лауреатов Блока.**