

При определении целевого положения Группы компаний «Зарубежнефть» на рынке труда применяются следующие подходы:

- выбор соответствующего рынка труда для различных категорий персонала (московский, региональный, международный);
- выделение ключевых групп работников и должностей, по которым Группа компаний «Зарубежнефть» готова обеспечивать уровень оплаты труда выше среднего на соответствующем рынке труда;
- по остальным работникам Группа компаний «Зарубежнефть» готова обеспечивать оплату труда на уровне среднего на соответствующем рынке труда.

В связи с этим АО «Зарубежнефть» последовательно проводит работу по следующим направлениям:

- совершенствование системы оплаты и мотивации труда работников;
- совершенствование и развитие комплексной системы планирования численности персонала.

В Группе компаний «Зарубежнефть» продолжает действовать единая система оплаты труда (ЕСОТ), внедренная в 2013 году.

ЕСОТ определяет единый порядок установления заработной платы работникам на основе единой линейки грейдов, отражает бизнес-интересы и приоритеты Компании, обеспечивает увязку размера годового вознаграждения работников с достижением КПЭ.

Требования ЕСОТ формализованы в типовом положении об оплате труда и мотивации работников, вновь создаваемые ДО присоединяются к данной системе и разрабатывают свои нормативные документы с учетом типовых требований.

В 2019 году в связи с активным расширением деятельности и вхождением в новые проекты (в Узбекистане и Египте) разработана и утверждена

Политика релокации персонала Группы компаний «Зарубежнефть» (далее – Политика релокации), которая определяет единые правила перемещения персонала, установления компенсаций и льгот, а также защиты интересов работников и членов их семьи при ротации на новые проекты.

Основные гарантии и компенсации Политики релокации:

- компенсация проезда и подъемное пособие;
- визовая поддержка, приобретение билетов, оформление разрешений на работу;
- обеспечение жильем;
- компенсация расходов на оплату детских садов и школ;
- ДМС работников и членов семьи;
- пенсионное обеспечение.

Ключевыми составляющими Политики релокации являются:

- гарантия трудоустройства работника из Группы компаний «Зарубежнефть» после окончания работы на проекте;
- при отсутствии возможности трудоустройства – выплата денежной компенсации.

С целью привлечения и удержания ключевых руководителей в Группе компаний «Зарубежнефть» построена комплексная система мотивации, включающая в себя:

- фиксированное вознаграждение (должностной оклад, надбавки и доплаты в соответствии с законодательством);
- премирование по итогам месяца по результатам выполнения показателей премирования;
- премирование по итогам года по результатам достижения КПЭ.

В Группе компаний «Зарубежнефть» проводится регулярный анализ уровня инфляции и индекса потребительских цен, исходя из которого принимаются решения о пересмотре (индексации) уровня заработной платы работников.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЕДИНОЛИЧНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА (ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА)

Все выплаты единоличному исполнительному органу производятся в соответствии с трудовым договором и на основании:

- Положения об оплате и мотивации труда работников АО «Зарубежнефть»;
- Положения о годовом вознаграждении Генерального директора АО «Зарубежнефть» (Протокол от 30 мая 2018 года № 155);
- Положения о социальных гарантиях работникам и неработающим пенсионерам АО «Зарубежнефть».

В соответствии с Положением о годовом вознаграждении Генерального директора АО «Зарубежнефть» размер годового вознаграждения определяется исходя из степени достижения целевых значений корпоративных КПЭ с учетом показателей депремирования и выполнения корпоративной бизнес-инициативы «Вызов», утвержденных Советом директоров Компании.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

Составной частью системы вознаграждения в Группе компаний является программа социальной поддержки работников и членов их семей, которая учитывается при оценке общей привлекательности и конкурентоспособности предлагаемого вознаграждения.

В Группе компаний «Зарубежнефть» утверждена единая концепция единовременных выплат и социальной политики, целями которой являются достойный уровень медицинского обслуживания, помощь работникам при возникновении различных обстоятельств, возмещение утраченного заработка при выходе на пенсию, поддержка неработающих пенсионеров Группы компаний «Зарубежнефть».

Единые требования к социальному пакету ДО формализованы в типовом положении о социальных гарантиях работникам дочерних обществ. Каждое ДО, исходя из потребностей работников и финансовых возможностей, выбирает и утверждает оптимальный набор льгот, гарантий и компенсаций.

В целях проведения мероприятий по поддержанию здоровья работников Компания проводит работу по организации отдыха в санаторно-курортных учреждениях России и Республики Крым. Работникам предоставляется возможность приобрести путевки для себя и членов своей семьи, частично компенсированные за счет средств АО «Зарубежнефть», при этом многодетные семьи и семьи с детьми до 14 лет имеют преимущественное право.

В 2019 году отмечается положительная динамика по социальным выплатам. Объем социальных выплат в 2019 году вырос относительно 2018 года на 8 %, а без учета выплат пособий на пенсию СП «Вьетсовпетро» рост социальных выплат составил 10 %.

Важное место в системе мотивации персонала занимает нематериальная мотивация. В целях поощрения работников и трудовых коллективов за значительный вклад в развитие АО «Зарубежнефть», достижение высоких производственных, финансово-экономических показателей, в целях совершенствования корпоративной культуры в Компании учреждены награды и звания «Почетный работник АО «Зарубежнефть», «Ветеран АО «Зарубежнефть», почетная грамота АО «Зарубежнефть», благодарность АО «Зарубежнефть».

За прошедший год ведомственными и корпоративными наградами отмечены 236 работников Группы компаний «Зарубежнефть».

ПОДБОР И АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Приоритетной задачей в области подбора персонала в Группе компаний «Зарубежнефть» является обеспечение потребности бизнеса в высококвалифицированных специалистах за счет максимального использования внутренних кандидатов и ротации персонала.

В АО «Зарубежнефть» активно используется система адаптации работников: проводится адаптационный семинар для новых работников, практикуется кураторство и обучение на рабочем месте, составляется индивидуальный план адаптации работника. Также для успешной адаптации работников в АО «Зарубежнефть» с 2018 года используется автоматизированная система управления персоналом WebTutor: в первый рабочий день новому сотруднику Компании создается личный кабинет, приходит приглашение пройти обязательные вводные курсы и ознакомиться с материалами о Компании, в том числе с Путеводителем нового работника, Кодексом корпоративной этики и прочими документами.

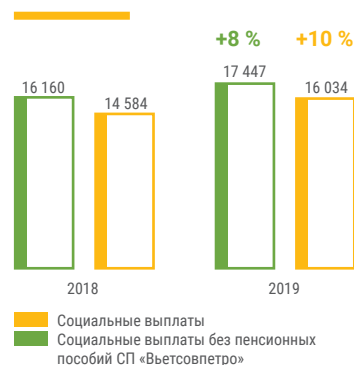
ОЦЕНКА, ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

В соответствии с Кадровой политикой Компании оценка персонала является гибкой, прозрачной системой управления эффективностью деятельности работников, направленной на своевременное, качественное достижение стратегических задач посредством объективной оценки и обеспечения эффективной результативности деятельности и профессионального развития деловых компетенций работников.

Награды

Виды наград	Количество награжденных, человек	В том числе иностранные граждане
Ведомственные	34	33
Корпоративные	202	–
ИТОГО	236	33

Динамика выплат социального характера на одного работника Группы компаний «Зарубежнефть», руб.



В Компании на постоянной основе проводится ежегодная оценка персонала, которая позволяет системно и объективно оценивать показатели эффективности деятельности работников, выявлять высокопотенциальных работников, стимулировать их за положительные результаты труда и высокий профессионализм, а также определять направления как профессионального, так и личностного развития работников.

Оценка работников проводится по следующим показателям:

- достижение работником индивидуальных целей/задач за прошлый год;
- уровень развития профессиональных компетенций;
- уровень развития корпоративных и управленческих компетенций;
- выполнение карты развития / индивидуального плана развития за прошлый год;
- уровень потенциала работника для дальнейшего карьерного роста и развития;
- итоговая эффективность деятельности работника.