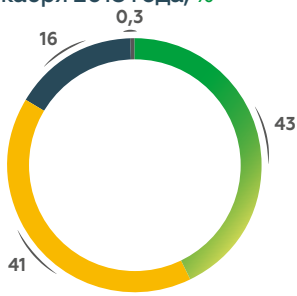


Структура персонала по категориям должностей по состоянию на 31 декабря 2018 года, %

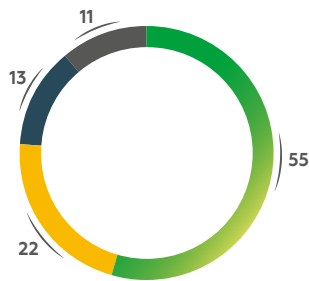


- Рабочие
- Специалисты
- Руководители
- Служащие

Структура персонала по категориям должностей формируется таким образом, чтобы обеспечить баланс между руководителями, специалистами и рабочим персоналом.

СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ ПЕРСОНАЛА ПО ГРУППЕ КОМПАНИЙ АО «ЗАРУБЕЖНЕФТЬ» В ТЕЧЕНИЕ ПОСЛЕДНИХ ТРЕХ ЛЕТ СОХРАНЯЕТСЯ НА УРОВНЕ 42 ЛЕТ.

Структура персонала по уровню образования по состоянию на 31 декабря 2018 года, %



- Высшее образование
- Среднее
- Неоконченное высшее
- Среднее профессиональное

Анализ структуры персонала по уровню образования показывает, что более половины работников в Группе компаний АО «Зарубежнефть» имеют высшее образование – 55 %. Значительную долю составляют также работники со средним и средним профессиональным образованием.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА И СТРУКТУРА ДОХОДОВ

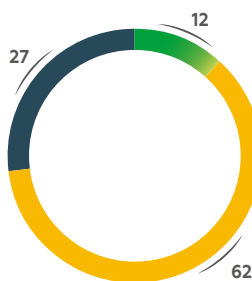
Одной из приоритетных задач кадровой политики АО «Зарубежнефть» является создание эффективной системы вознаграждения персонала, позволяющей привлечь, удержать и мотивировать работников, обладающих необходимыми компетенциями и уровнем результативности для успешного выполнения бизнес-целей Группы компаний АО «Зарубежнефть» с минимальными затратами.

В Группе компаний АО «Зарубежнефть» реализуются программы материальной и нематериальной мотивации работников.

Размер фиксированной и переменной части вознаграждения работников зависит от следующих факторов:

- уровня должности, выражаемого соответствующим грейдом оплаты труда;
- уровня профессиональных компетенций и результативности труда, реализуемого через присвоение определенного профессионального статуса работнику;
- эффективности работы и достижения поставленных целей за отчетный период, отражаемых в размере переменной части вознаграждения за данный период;

Возрастной состав персонала по состоянию на 31 декабря 2018 года, %



- Моложе 30 лет
- От 30 до 50 лет
- Старше 50 лет

Возрастная структура персонала традиционно формируется таким образом, что две трети работников относятся к возрастной категории от 30 до 50 лет, обеспечивающей наилучшее соотношение физических возможностей и опыта работы. Значительный удельный вес занимает молодежь – 12 %.

Материальная мотивация включает:

- фиксированную часть (должностной оклад, надбавки и доплаты);
- переменную часть (ежемесячные и годовые премиальные выплаты);
- социальные выплаты (обязательные и корпоративные)

- уровня оплаты сопоставимых должностей на рынке труда у компаний-конкурентов и целевого положения Группы компаний АО «Зарубежнефть» на рынке труда для данного уровня должности.

При определении целевого положения Группы компаний АО «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 АО «Зарубежнефть» готова обеспечивать уровень оплаты труда выше среднего на соответствующем рынке труда;
- по остальным работникам Группа компаний АО «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 2018 году продолжила результативно действовать Единая система оплаты труда (ЕСОТ), внедренная в Группе компаний АО «Зарубежнефть» с 2013 года.

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, является одним из инструментов управления эффективностью деятельности работников в интересах Компании.

С целью привлечения и удержания ключевых руководителей в АО «Зарубежнефть» построена комплексная система мотивации, включающая в себя следующие элементы:

- фиксированное вознаграждение (должностной оклад, надбавки и доплаты в соответствии с законодательством);
- премирование по итогам года по результатам достижения КПЭ;
- премирование за достижение стратегических целей (Корпоративная бизнес-инициатива «Вызов»).

В Группе компаний АО «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 следующих документов:

- Положения об оплате и мотивации труда работников АО «Зарубежнефть»;

Нематериальная мотивация включает:

- награждение государственными, ведомственными и корпоративными наградами;
- присвоение почетных званий и призовых мест на конкурсах

- Положения о годовом вознаграждении Генерального директора АО «Зарубежнефть»;
- Положения о социальных гарантиях работникам и неработающим пенсионерам АО «Зарубежнефть».

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

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

В Группе компаний АО «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 и поддержка неработающих пенсионеров Группы компаний АО «Зарубежнефть».

В целях проведения мероприятий по поддержанию здоровья работников Компания проводит работу по организации отдыха в санаторно-курортных учреждениях 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.