

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.

В Компании продолжает действовать паритетная корпоративная программа негосударственного пенсионного обеспечения работников.

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, а также для совершенствования корпоративной культуры в Компании учреждены следующие награды и звания:

- «Почетный работник АО «Зарубежнефть»;
- «Ветеран АО «Зарубежнефть»;
- Почетная грамота АО «Зарубежнефть»;
- Благодарность АО «Зарубежнефть».

За прошедший год государственными, ведомственными и корпоративными наградами отмечены 302 работника Группы компаний АО «Зарубежнефть».

Сотрудники, награжденные в 2018 году

Виды наград	Количество награжденных, человек	В том числе иностранные граждане
Государственные	4	–
Ведомственные	48	1
Корпоративные	250	–
Итого	302	1

ВНЕДРЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

В 2018 году была продолжена реализация Плана мероприятий по внедрению в Компании профессиональных стандартов, утвержденного в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 года № 584 и директивами Правительства Российской Федерации от 14 июля 2016 года № 5119п-П13.

Все запланированные на 2018 год задачи были выполнены: определен список профессиональных стандартов, подлежащих применению; сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, включены в планы обучения работников; внесены изменения в локальные нормативные акты Компании, а также определен перечень документов,

подлежащих изменению в связи с учетом профессиональных стандартов, подлежащих применению.

АО «Зарубежнефть» входит в состав и участвует в работе Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе, который сформирован Решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям от 27 марта 2015 года с целью формирования и поддержки функционирования системы профессиональных квалификаций в нефтегазовом комплексе.

Корпоративным центром АО «Зарубежнефть» инициирована работа по внедрению профессиональных стандартов в дочерних обществах.

По итогам 2018 года в Группе компаний АО «Зарубежнефть» проведена работа по внедрению 99 профессиональных стандартов, в том числе требований которых являются как обязательными в части установления наименования должностей, профессий

или требований к квалификации, так и используемых в Группе компаний АО «Зарубежнефть» по решению работодателей. Из них 18 – это стандарты в области добычи, переработки, транспортировки нефти и газа.

При приеме на работу на должности (профессии, специальности), выполнение работы по которым предполагает компенсации, льготы либо ограничения, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации или каким-либо федеральным законом, в Группе компаний АО «Зарубежнефть» применяются профессиональные стандарты.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена, применяются в Группе компаний в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.