



# Система оплаты труда Группы Газпром нефть

1. Создать и поддерживать **конкурентоспособную систему оплаты труда**, которая дает возможность:
  - найма квалифицированных работников с рынка,
  - удержания высоко результативных работников компании;
2. Создавать и совершенствовать актуальные **инструменты денежного и нематериального стимулирования** персонала, которые могут позволять руководителям успешно мотивировать сотрудников на рост производительности труда;
3. Способствовать **повышению эффективности деятельности Компании** путем минимизации затрат на персонал



Переход от центральной роли Администратора и Контролера к роли бизнес-партнера.

## Унификация

- единообразии по Группе
- сокращение числа элементов
- определение специфических элементов

## Стандартизация

- создание ЛНА, прозрачных для пользователей

## Оптимизация

- поиск возможностей упрощения процедур и методов

## Создание инструментов

- для руководителей
- для экспертов в области мотивации

# Составляющие пакета вознаграждения и их назначение



## Фиксированное вознаграждение

1

### Базовая зарплата (оклад / тариф)

- Вознаграждает за качественное и добросовестное выполнение должностных обязанностей
- Обеспечивает достойный уровень жизни

2

### Обязательные надбавки

- Вознаграждает за обязанности, не предусмотренные назначением должности (совместительство, наставничество)
- Компенсация за работу в условиях труда, отличных от нормальных (работа в выходные дни, вредные условия труда, районные коэффициенты и северные надбавки и др.)
- Другие надбавки, обязательные по ТК

### Механизм корпоративных коэффициентов для построения шкал оплаты труда

- Устанавливается соотношение в оплате труда регионов на основании данных рынка труда

### Механизм пересмотра

- Обеспечивает повышение базовой оплаты труда высоко результативным работникам, проводится на основании данных о росте рынка труда

## Переменное вознаграждение

3

### Премирование по результатам работы за год

- Вознаграждает за достижение высоких результатов года, учитываются результаты предприятия, подразделения и работника

4

### Текущее премирование для отдельных категорий

- Вознаграждает за достижение высоких результатов периода, учитываются результаты предприятия, подразделения и работника

5

### Разовое премирование (фонд руководителя)

- Вознаграждает за особые достижения; результаты, существенно превышающие результаты подавляющего большинства работников, не предусмотренные планами работы на период

6

### Проектное премирование

- Вознаграждает за вклад в реализацию конкретного проекта

7

### Премии отдельным категориям

- Вознаграждает работников за специфические виды деятельности, например, продажи,

## Социальные льготы

8

### Социальная защита

- Обеспечивает социальную защиту работников и членов их семей

9

### Служебные льготы

- Предоставляют работникам средства производства в соответствии с назначением должности – автомобиль, мобильная связь и др.

10

### Статусные льготы

- Обеспечивают особый статус руководителя и более высокий уровень жизни

11

### Материальная помощь и повышение лояльности работников

- Обеспечивает поддержку работнику в случае наступления особых событий

## Награды

12

### Награды Компании

- Выражают признание заслуг и вклада работника на протяжении трудовой деятельности, награждение лучших

# Ключевые инициативы по совершенствованию системы мотивации – 2011-2012



Элементы	Достижения
Концепция мотивации	<ul style="list-style-type: none"><li>• Единый пакет ценностей, предоставляемых сотруднику</li></ul>
Грейдинг	<ul style="list-style-type: none"><li>• Аудит системы грейдов</li></ul>
Премирование	<ul style="list-style-type: none"><li>• Разработка концепции премирования</li></ul>
Льготы	<ul style="list-style-type: none"><li>• Внедрение Единой системы льгот</li></ul>
Выплаты МП	<ul style="list-style-type: none"><li>• Разработать концепцию управления мобильным персоналом</li></ul>