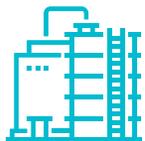


СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ – ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕ

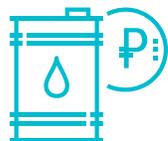
Опыт компании



86,2 млн т н. э.
добыча товарных углеводородов



41,89 млн т
переработка нефти



66,3 млн т
реализация нефти
и нефтепродуктов



1 852 шт.
количество АЗС в России,
СНГ и Европе



66 561 чел.
численность персонала



Компания ориентирована на рост масштабов бизнеса за счет расширения ресурсной базы, интенсификации нефтедобычи и модернизации нефтеперерабатывающих мощностей.



«Газпром нефть» в своей работе четко следует принципам корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития*, направляя инвестиции в развитие:

ТЕХНОЛОГИЙ

КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА

ЭКОЛОГИЧЕСКИХ
ИНИЦИАТИВ

РЕГИОНОВ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

* Подходы Компании к устойчивому развитию и социальной ответственности детально раскрыты в Отчете о деятельности в области устойчивого развития <http://www.gazprom-neft.ru/social/reports>



«Для успешного достижения стратегических целей нам нужны люди. Будущее компании – в ее сотрудниках - мотивированных, целеустремленных, уверенных в собственной безопасности и завтрашнем дне».

АЛЕКСАНДР ДЮКОВ
Председатель Правления
«Газпром нефти»



Развитие рынка труда и содействие занятости населения

Системность деятельности организации



В основе деятельности компании лежит стратегия развития «Газпром нефти» до 2025 года.

Реализация Стратегии основана на единой системе ценностей, сформированной с помощью:



Кодекса корпоративного управления



Корпоративного кодекса



Политики в области противодействия мошенничеству и коррупции



Политики в области промышленной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты



Принципов взаимодействия с заинтересованными сторонами, включая подрядчиков



Информационной политики

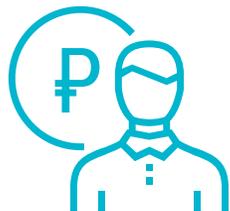


Политики в области управления персоналом



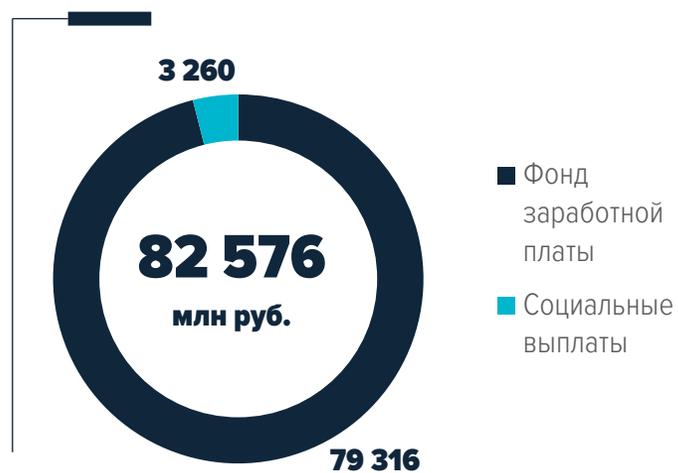
Концепции региональной политики

Зарботная плата и социальный пакет



Зарботная плата регулярно пересматривается исходя из изменений на рынке труда нефтегазового сектора.

Расходы на персонал в 2016 году, млн руб.



Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.



Система вознаграждения:

- > базовое вознаграждение;
- > краткосрочные и долгосрочные премии;
- > льготы и компенсации;
- > элементы нематериальной мотивации.

Зарботная плата и социальный пакет



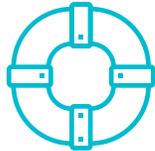
Система социальных льгот

В «Газпром нефти» действуют единые принципы предоставления социальных льгот для всех работников компании

Базовые льготы «Газпром нефти»



Добровольное медицинское страхование



Страхование от несчастных случаев



Доплата сверх максимального пособия по нетрудоспособности, установленного российским законодательством, в том числе по больничным листам, по беременности и родам



Компенсационные выплаты сотрудникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком



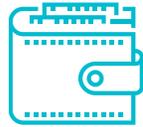
Социальные отпуска в связи с семейными обстоятельствами и другие льготы

Зарботная плата и социальный пакет

Дополнительные льготы «Газпром нефти»



Оплата санаторно-курортного лечения работников, абонементы в группы здоровья, корпоративные скидки на приобретение абонементов в спортивные клубы



Различные виды материальной помощи в связи с важными событиями семейной жизни



Жилищные программы



Негосударственное пенсионное обеспечение и другие льготы

Улучшение жилищных условий

В дочерних обществах компании внедряются корпоративные программы ипотечного кредитования, направленные на повышение лояльности работников

Расходы на социальный пакет и льготы в 2016 году



764,5 млн руб.

бесплатное питание и дотации на питание



183,8 млн руб.

оплата путевок



142,1 млн руб.

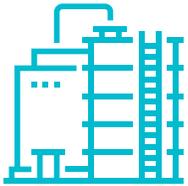
жилищная программа



**Создание условий труда, позволяющих сохранить
здоровье работников в процессе трудовой деятельности**

Состояние условий труда, производственный травматизм и профессиональная заболеваемость

Основные программы, направленные на повышение уровня промышленной безопасности и охраны труда:



Производство:

- > экспертиза безопасности оборудования и приведение производственных мощностей к соответствию требованиям норм и правил промышленной безопасности;
- > модернизация систем противоаварийной защиты;
- > предупреждение и ликвидация чрезвычайных ситуаций;
- > контроль соблюдения требований производственной безопасности.



Персонал:

- > обеспечение безопасных условий труда, организация рабочих мест, соответствующих государственным и корпоративным стандартам;
- > обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;
- > мероприятия, направленные на сохранение здоровья работников;
- > комплексное обучение работников компании в области производственной безопасности;
- > изучение и внедрение передовых технологий производственной безопасности

Организация бытовых условий на удаленных производственных площадках

Благоустройство объектов социально-бытового назначения, обеспечение социально-бытовых помещений расходными материалами

Техническое обслуживание, эксплуатация внутренних инженерных сетей и технологического оборудования

Химическая чистка, мелкий ремонт зимней и летней спецодежды

Перечень основных услуг по комплексному обслуживанию объектов социально-бытового назначения вахтовых жилых комплексов

Организация горячего питания и спецпитание (молоко)

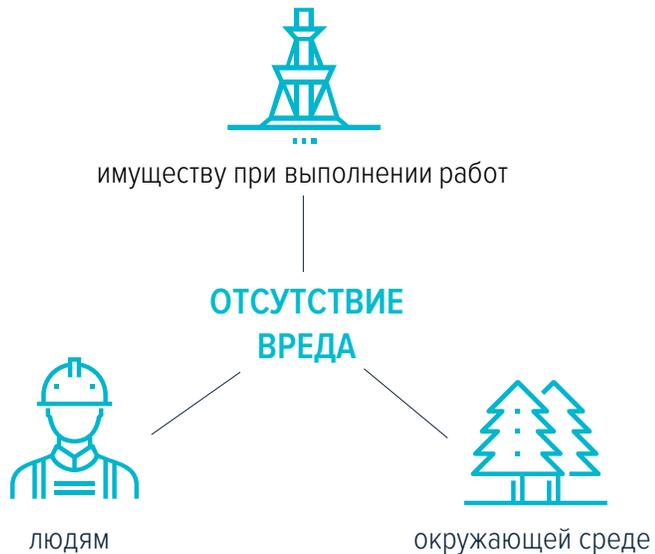
Стирка постельного белья

Уборка, содержание и текущий ремонт объектов социально-бытового назначения

Организация охраны труда

В Корпоративный кодекс добавлена новая ценность – «Безопасность и забота об экологии», которая базируется ближе к цели-ноль

«Цель – ноль»



Система менеджмента промышленной безопасности и охраны труда



Используются стандарты:
OHSAS 18001:2007
и ISO 14001:2015.



Действует объединенный Комитет по СУОД* и производственной безопасности, в состав которого входят члены правления, директора производственных подразделений и начальники департаментов.



Политика промышленной безопасности действует во всех дочерних обществах и определяет единство их стратегических целей, обязательств и ответственности.



Комитет по промышленной безопасности при правлении возглавляет председатель правления «Газпром нефти» А. В. Дюков.

* СУОД – система управления операционной деятельностью

Реализация мероприятий, направленных на профилактику несчастных случаев и профессиональных заболеваний



Мероприятия долгосрочной стратегии профилактики заболеваний:



Медицинские осмотры



Диспансеризация



Вакцинация персонала



Обучение методам оказания первой помощи

Мероприятия, реализованные Компанией в течение 2016 года в рамках Года охраны труда:

- > коммуникационные сессии для руководителей «Топ-1000» (2 тыс. участников);
- > коммуникационные сессии для работников компании и подрядных организаций «Прямые диалоги» (60 тыс. участников);
- > открытие кафедры производственной безопасности в Корпоративном университете;
- > обучение методике проведения лидерского поведенческого аудита (более 600 руководителей);
- > информационная кампания во всех дочерних обществах, направленная на предотвращению падений;
- > мероприятия по профилактике травматизма в дочерних обществах (более 1,3 тыс.);
- > конференции по культуре безопасности (4 конференции);
- > конкурс в области производственной безопасности.

Обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты, санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием



В компании действует стандарт «Система управления обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты».



Программа «Российская защита»

Программа направлена на 100%-ное использование средств индивидуальной защиты отечественного производства



Приоритеты в области обеспечения СИЗ:

- > приоритет безопасности перед экономикой;
- > внедрение системы производственных испытаний СИЗ;
- > участие в программе импортозамещения;
- > организация прямого диалога с изготовителями СИЗ;
- > разработка СИЗ для шельфовых проектов.



Минимальный комплект СИЗ для доступа на производственную площадку:

- > каска;
- > защитные очки;
- > комбинезон/костюм;
- > перчатки;
- > сапоги/ботинки с защитным подноском.

Обеспечение медицинской помощью



Для охраны жизни и здоровья работников компания использует программы добровольного медицинского страхования (включая консультации врачей и при необходимости лечение в ведущих российских клиниках).



Работники Компании застрахованы от несчастных случаев и болезней.



847 477
тыс. руб.

затраты на страхование работников в 2016 году (в 2015 году – 698 542 тыс. руб.)

Организация медицинской помощи на производственных объектах. Реализация мероприятий в области развития промышленной медицины

Во всех подразделениях действует система экстренного медицинского реагирования и экспертизы профпригодности.



Уровень обеспеченности ресурсами

экстренного медицинского реагирования соответствует оценке рисков жизни и здоровья работников. При этом учитываются:

- › условия работы;
- › условия проживания;
- › климатические и географические условия каждого объекта.



Экспертиза профпригодности

достоверно определяет способность безопасного выполнения человеком какой-либо работы и обязательно включает оценку риска возникновения сердечно-сосудистых заболеваний, основанную на результатах медицинского осмотра.



Система предвахтовых медицинских осмотров

предусматривает использование электронной системы медицинских осмотров; проведение предполетных медицинских осмотров в местах сбора вахт; круглосуточный выборочный контроль мобильными группами применения вахтовиками алкогольных/наркотических препаратов.

Финансирование мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда

В 2016 году



более

41 704
млн руб.

расходы на мероприятия
в области производственной
безопасности (без учета совместных
и зарубежных активов)



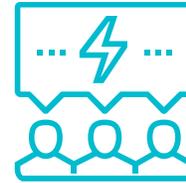
0,4

LTIFR
(0,47 – в 2015 году)



2 385
случаев

количество инцидентов
на опасных объектах
(2 512 – в 2015 году)



Для детального анализа несчастных случаев создаются специальные комиссии, в функционал которых входит разработка мероприятий, направленных на минимизацию риска повторения происшествий.



Развитие трудового и личного потенциала работников

Управление человеческими ресурсами организации

Политика



Политика в области управления персоналом «Газпром нефти» направлена на реализацию бизнес-стратегии и устойчивое развитие с учетом ожиданий всех заинтересованных сторон (сотрудников, акционеров, профсоюзов).

Стратегия



На основе Политики разработана Стратегия управления персоналом до 2020 года.

Направления



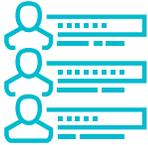
Ключевые направления HR-стратегии 2020:

- > системный подбор и ротация персонала;
- > управление талантами, развитие компетенций и обучение;
- > развитие систем мотивации и формирование культуры вовлеченности;
- > рост производительности труда и организационной эффективности;
- > повышение эффективности функции по работе с персоналом.

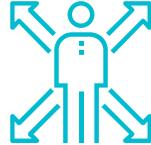
Результаты реализации HR-стратегии 2020



Создана единая модель управления внешними и внутренними талантами



Запущены межрегиональные рекрутинговые центры в Санкт-Петербурге и Тюмени



Разработана концепция общего центра обслуживания компании по процессам управления персоналом



Создан Корпоративный университет «Газпром нефти»



Реализован проект управления брендом работодателя



Сформулировано Ценностное предложение работодателя

2-е место

в рейтинге Randstad Award-2016 в сфере энергетики и специальный приз рейтинга как самый привлекательный работодатель для молодежи

2-е место

в рейтинге «Работодатели России» (HeadHunter)

Лучший работодатель

России для студентов инженерных и естественно-научных специальностей в рейтинге Universum Top 100 Russia



Содержание обучающих программ определяется стратегическими задачами компании и результатами оценки управленческих и профессиональных компетенций сотрудника



На основе моделей профессиональных компетенций созданы профили должностей, меню развивающих действий и карьерные атласы



707,2 млн руб.

затраты на обучение и развитие персонала в 2016 году



52 582 сотрудника

прошли обучение в 2016 году

Программы для персонала



КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Университет объединяет в цельную систему все практики обучения и развития персонала.

Ключевые
направления
деятельности



Формирование образовательной среды, отвечающей стратегическим целям компании в области работы с персоналом



Широкое внедрение в практику методов развития на рабочем месте



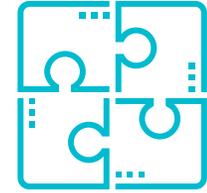
Вовлечение руководителей и сотрудников в процесс управления знаниями



Целевое развитие важнейших компетенций



Кросс-функциональное развитие и подготовка по новым профессиям



Структуру Корпоративного университета формируют факультеты и кафедры, которые создаются на базе профессиональных сообществ экспертов и внутренних тренеров компании. К середине 2017 года на 5 факультетах открыта 21 кафедра, в перспективе их число превысит 30.

Использование инновационных инструментов в обучении: Портал знаний

В КОМПАНИИ ЗАПУЩЕН
СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ
ПОРТАЛ ЗНАНИЙ



Портал знаний интегрирует различные инструменты и форматы сохранения и обмена знаниями. Ресурс информирует работников о возможностях развития, помогает планировать обучение и стимулирует обмен знаниями.



Портал доступен в дочерних обществах и интегрирован с кадровыми системами.



Количество пользователей –

60 000 чел.

~ 100 % сотрудников
«Газпром нефти»



2 500

сотрудников

сформировали экспертное сообщество, реализовав тем самым функцию социального обучения

Развитие корпоративной культуры



В Корпоративном университете действует факультет управленческих и общекорпоративных компетенций.



«Газпром нефть» внедряет одну из лучших мировых практик – библиотеку компетенций Lominger Leadership Architect. Модель формирует единое понимание содержания управленческих компетенций и будет интегрирована в процессы подбора, оценки и развития персонала, формирования кадрового резерва.

Взаимодействие с учреждениями профессионального образования

15

количество действующих в компании соглашений о сотрудничестве с вузами

3

количество базовых кафедр вузов или филиалов кафедр

238

численность целевого студенческого корпуса в вузах

1 431

численность студентов вузов, прошедших производственную/преддипломную практику



3 руководителя компании входят в состав коллегиальных и консультативных органов управления вузами.

286

численность студентов, прошедших ознакомительную практику

76

численность студентов, получающих стипендии от компании, чел.

8

количество разработанных совместно с вузами учебно-методических материалов

3

количество разработанных/усовершенствованных образовательных программ



Расходы на модернизацию материальной базы вузов **80 млн руб. в год**

3

число программ профессиональной подготовки или переподготовки вузов, модернизированных с участием ГПН

736

численность работников, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования в вузах

25

численность работников Компании, участвующих в образовательном процессе вузов, в том числе в разработке научно-методических материалов и преподавании



Преподаватели базовых кафедр **проходят стажировку** в нефтеперерабатывающих и сервисных подразделениях Компании.



Создание условий для ведения здорового образа жизни, распространение стандартов здорового образа жизни

Организация мероприятий по поддержке здорового образа жизни работников



Поддержка здоровья сотрудников позволяет:

- > достигать высоких экономических и производственных показателей;
- > повышать производительность труда;
- > повышать уровень жизни в регионах.

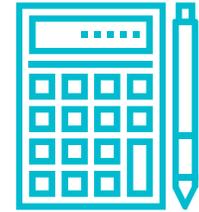


ЛЕТНИЕ И ЗИМНИЕ ИГРЫ «ГАЗПРОМ НЕФТИ»

Традиция проводить общекорпоративные спортивные соревнования родилась в 2007 году.

Помимо участия во внутренних мероприятиях, сборные команды «Газпром нефти» по различным видам спорта регулярно выезжают на отраслевые и межкорпоративные соревнования.

Уникальная программа игр позволяет привлекать к участию в них жителей регионов



197,2 млн руб.

расходы на спортивные и культурные мероприятия для сотрудников в 2016 году



**Распространение принципов
социального партнерства, развитие
новых форм социального партнерства**

Развитие социального партнерства, развитие новых форм социального партнерства

КЛЮЧЕВЫЕ ГРУППЫ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН КОМПАНИИ



- > деловые контракты, договоры, соглашения о сотрудничестве;
- > деловые встречи и презентации;
- > система корпоративных коммуникаций;
- > общественные слушания;
- > совместные рабочие группы;
- > горячие линии для сотрудников и потребителей;
- > опросы и исследования мнения сотрудников, потребителей, местных сообществ;
- > членство в общественных и экспертных ассоциациях;
- > конференции, круглые столы;
- > отчетность.

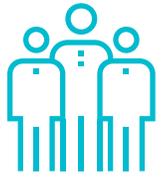


**Содействие развитию практики благотворительной
деятельности граждан и организаций**

Благотворительная деятельность организации

Благотворительная деятельность «Газпром нефти» реализуется в рамках программы социальных инвестиций «Родные города».

Заинтересованные стороны



Сотрудники

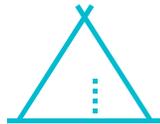


Некоммерческие
организации

Выступают в качестве
активных партнеров
Компании
при формировании
портфеля проектов,
программ
и их реализации



Органы
власти



Местные
сообщества



**Заключены социально-
экономические
соглашения
с правительствами**

13

субъектов Российской
Федерации

и администрациями

21

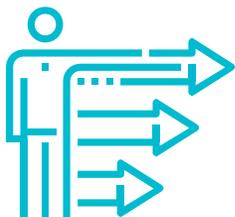
муниципального
образования

Благотворительная деятельность организации



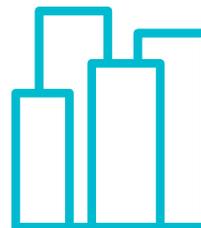
Независимые исследования

Компания проводит комплексный анализ социально-политической и экономической ситуации в регионах, а также соотносит свои действия с федеральной повесткой, оказывающей влияние на региональное развитие.



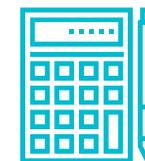
Инструменты реализации:

- › соглашения о социально-экономическом сотрудничестве с региональными и местными властями;
- › собственные социальные проекты Компании;
- › грантовые конкурсы социальных инициатив;
- › корпоративное волонтерство;
- › адресная благотворительность.



Программа «Родные города» в 2016 году:

- › 35 субъектов РФ;
- › реализация 165 проектов;
- › проведение 287 благотворительных и волонтерских акций;
- › объем социальных инвестиций – 4,1 млрд руб.



Реализовано за 5 лет:

>2 тыс. проектов

на

19 млрд руб.

Решение социальных проблем территорий присутствия организации

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММЫ «РОДНЫЕ ГОРОДА»





Взаимодействие с общественными организациями

Совместные проекты с НКО направлены на содействие устойчивому развитию страны и развитие отрасли



«Газпром нефть» привлекает экспертов общественных организаций к разработке и реализации социальных и экологических проектов, обсуждению своей деятельности на круглых столах и конференциях в регионах.



СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПАРТНЕРЫ ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ОБЩЕСТВЕННЫМИ И ЭКСПЕРТНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Российский союз промышленников
и предпринимателей

Торгово-промышленная палата
Российской Федерации



В 2016 году Московский НПЗ посетили руководители и эксперты ведущих экологических организаций страны – Всемирного фонда дикой природы (WWF), фонда «Развитие и окружающая среда», общественной организации «Зеленый патруль», Союза охраны птиц России.



Мероприятия социальной направленности (при поддержке Минэнерго РФ)

Участие в поддерживаемых Минэнерго России мероприятиях социальной направленности

СУББОТНИКИ «ЗЕЛЕНАЯ ВЕСНА»



«Газпром нефть» участвует в организации и проведении экологических мероприятий и акций во всех регионах деятельности в рамках Всероссийского экологического субботника «Зеленая Весна».

ФЕСТИВАЛЬ #ВМЕСТЕЯРЧЕ



Фестиваль проходит в формате масштабного семейного праздника на центральных площадях более чем 60 областных центров и крупных городов России.



Сотни тысяч детей в детских садах и школах России приняли участие в тематической неделе энергосбережения, конкурсах и Днях открытых дверей, которые были проведены по инициативе компаний ТЭК и региональных органов власти.

ШУТИЛИН

Владимир Александрович

Спикер

ПАО «Газпром нефть»

Российская Федерация, 190000,
г. Санкт-Петербург, ул. Почтамтская, д. 3–5

+7 (812) 363-31-52

+7 (800) 700-31-52 (бесплатный звонок по России)

www.gazprom-neft.ru