

Кадровая

гика

Выполнили:

Студенты ФТД 2 курс гр.

Т1206с

Жуков Никита

Калинина Екатерина



Общие

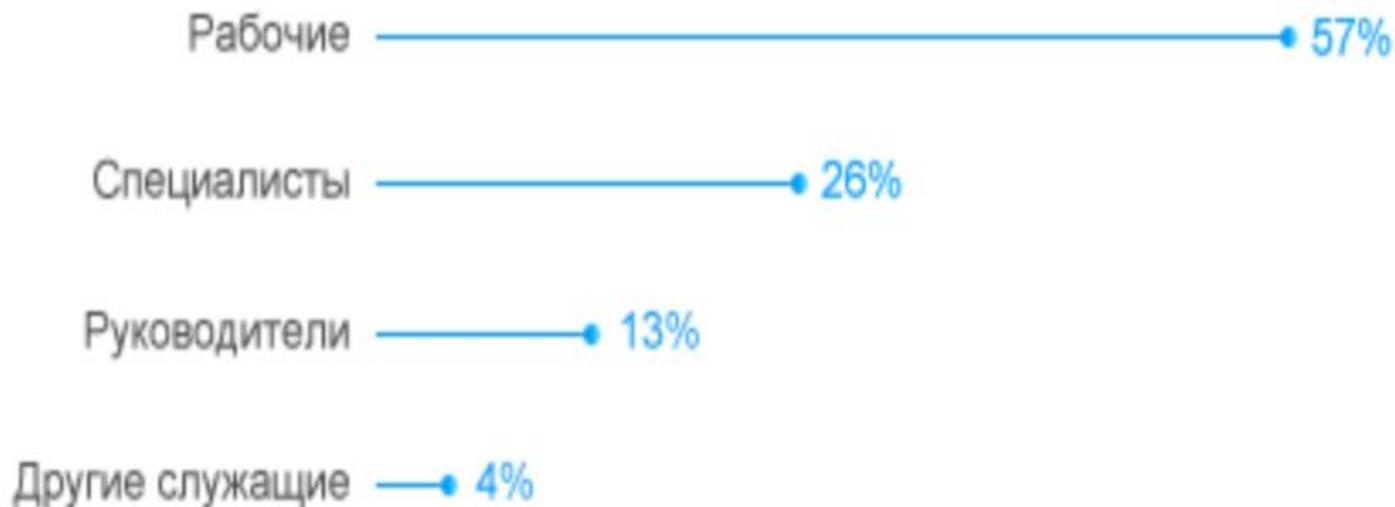
П



Руководствуясь Конвенциями Международной организации труда, Группа «Газпром» соблюдает международные стандарты по вопросам свободы ассоциаций, заработной платы, продолжительности рабочего дня и условий труда, вознаграждения трудящихся за труд, социального страхования, предоставления оплачиваемого отпуска, охраны труда и др.



По состоянию на 31 декабря 2012 г. списочная численность работников обществ Группы «Газпром» составила 431,2 тыс. человек, в том числе 27,4 тыс. человек занято в компаниях Группы, зарегистрированных за пределами территории России.



При этом списочная численность работников основных обществ Группы «Газпром» по добыче, транспортировке, подземному хранению и переработке газа составила 222,5 тыс. человек.

Мотивация

Система мотивации работников Группы, сочетающая в себе материальное и нематериальное стимулирование, направлена на привлечение и удержание квалифицированного персонала, повышение заинтересованности работников в результатах труда.

Системы оплаты труда, действующие в обществах Группы «Газпром», предусматривают установление должностных окладов и тарифных ставок с учетом квалификации и деловых качеств, текущее премирование за результаты производственной деятельности работников, доплаты и надбавки в зависимости от условий труда и объема выполняемых работ, единовременное премирование (в том числе за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства, внедрение новой техники, экономию энергоресурсов, открытие новых залежей



Единые корпоративные нормы по оплате труда, закреплены в Типовом положении об оплате труда работников организаций ОАО «Газпром», утвержденном приказом ОАО «Газпром» от 20.12.2012 года № 377.

Для стимулирования руководящих работников ОАО «Газпром» и его основных дочерних обществ по добыче, транспортировке, подземному хранению, переработке и реализации газа решением ~~Совета директоров~~ от 19 декабря 2006 г. № 927 предусмотрены:

система годового бонуса, учитывающая выполнение общекорпоративных и индивидуальных ключевых показателей деятельности Компании в отчетном году. Перечень общекорпоративных показателей включает: удельные затраты в добыче газа, удельные затраты в транспортировке природного газа, объем продаж газа в натуральном выражении, снижение затрат на приобретение товаров (работ, услуг), а также ввод в эксплуатацию приоритетных производственных объектов;

программа участия руководящих работников в уставном капитале ОАО «Газпром», направленная на долгосрочное стимулирование ключевых работников Компании в повышении рыночной стоимости акций Общества.

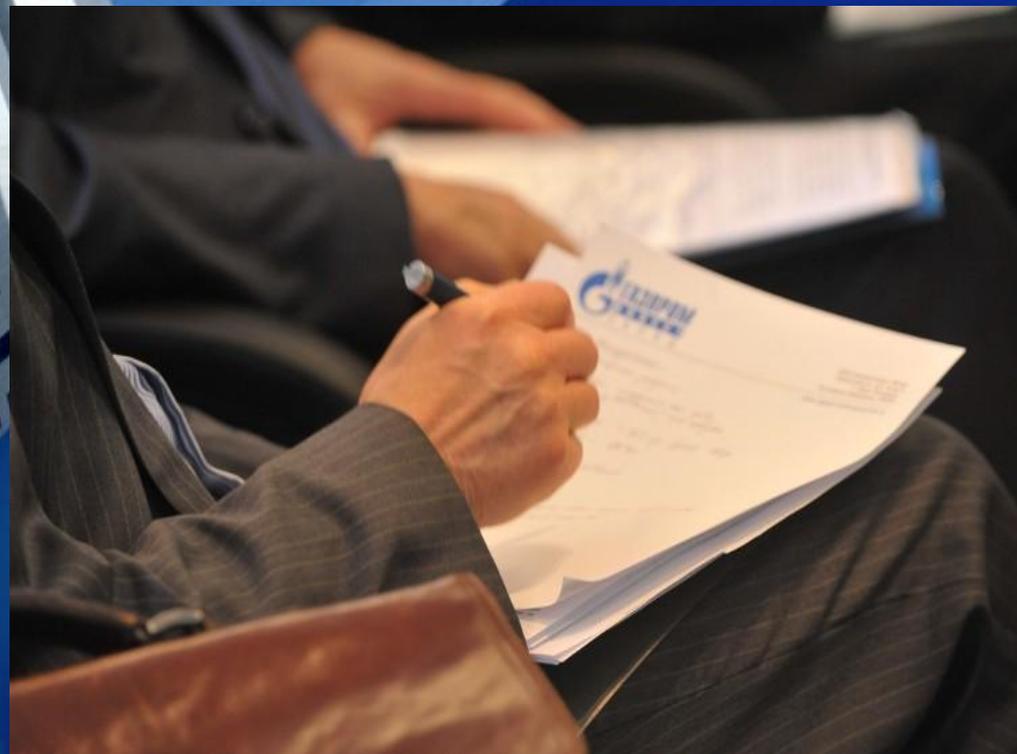
В целях стимулирования работников Группы «Газпром» реализована система поощрения их государственными наградами Российской Федерации, наградами Минэнерго России и ОАО «Газпром».

Официальные

Отношения между сотрудником и работодателем регулируются в «Газпроме» несколькими основополагающими документами.

представлен список наиболее важных документов:

- ❖ Отраслевое соглашение по организациям нефтяной и газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ на 2011–2013 гг.;
- ❖ Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике РФ;
- ❖ Генеральный коллективный договор ОАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций на 2013–2015 гг.;
- ❖ коллективные договоры дочерних обществ и организаций ОАО «Газпром»



Социальная

Социальная политика является неотъемлемой частью политики управления человеческими ресурсами и направлена на обеспечение Компании конкурентных преимуществ на рынке труда, создание эффективной системы социальной защиты работников.

Базовым принципом реализации социального обеспечения является принцип социального партнерства — конструктивного и взаимного диалога работников и работодателей по регулированию социально-трудовых отношений.

Основные направления и принципы социальной политики закреплены в основном

социальном документе — Генеральном



Проводимая социальная политика направлена на обеспечение: социальной защищенности работников, мотивацию работников к длительной и эффективной работе в компании и реализуется путем предоставления льгот, гарантий и компенсаций, медицинского и санаторно-курортного обслуживания, различных видов личного страхования, создания комфортных и безопасных условий труда, дополнительного пенсионного обеспечения.

В целях решения жилищных вопросов работников успешно реализуется программа жилищного обеспечения, основанная

на испо

Правовое регулирование социально-трудовых отношений в Группе Газпром в 2012 г. реализовано в соответствии с трудовым законодательством, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса, коллективными договорами и иными локальными

Социальная политика в Группе Газпром направлена обеспечение взвешенных партнерских взаимоотношений между работниками и работодателем.

Интересы более 270 тыс. работников Группы Газпром представляет Межрегиональная профсоюзная организация ОАО «Газпром» (МПО

ОАО «Газпром»)

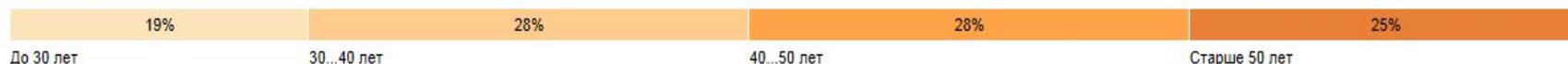
На 31 декабря 2012 года численность работников обществ Группы «Газпром» составила 431 229 человек, в том числе 27 358 человек занято в компаниях Группы, зарегистрированных за пределами территории России

2008 2009 2010 2011 2012

Структура персонала



Распределение сотрудников по возрастам



Распределение сотрудников по компаниям





Спасибо за
Внимание