

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
**Волжский политехнический институт (филиал)**  
**федерального государственного бюджетного образовательного учреждения**  
**высшего образования**  
**«Волгоградский государственный технический университет»**  
**(ВПИ (филиал) ВолгГТУ)**

Факультет: вечерний

Кафедра: «Экономика и менеджмент»

Группа: ВЭЗ-481

**Международный конкурс исследовательских проектов студентов**  
**по социальным наукам**  
**Социальные перспективы**

Тема: «Политика ПАО «НК «Роснефть» в области корпоративной  
социальной ответственности»

Автор: Жасан Светлана Владимировна

Руководитель: д.э.н., профессор, Медведева Людмила Николаевна

Волжский 2024

## Содержание

Введение.....	2
1. Собственность, корпоративное и организационное управление, комплаенс ПАО «НК «Роснефть» .....	4
1.1 Общая информация о предприятии ПАО «НК «Роснефть».....	4
1.2 Корпоративная и организационная структуры ПАО «НК «Роснефть»	4
1.3 Основные документы, отражающие политику комплаенс ПАО «НК «Роснефть».....	5
2. Социальная ответственность ПАО «НК «Роснефть» и социальное партнерство .....	6
Список литературы .....	10
Приложение .....	11

## **Введение**

**Цель исследования:** изучить политику ПАО «НК «Роснефть» в области корпоративной социальной ответственности.

**Актуальность исследования** обусловлена тем, что ПАО «НК «Роснефть» работает во всех основных нефтегазоносных провинциях России, включая Западную и Восточную Сибирь, Поволжье, Урал, Дальний Восток, Тимано-Печору, Краснодарский край, а также шельфы морей Российской Федерации.

«Роснефть» является лидером «зеленой» повестки среди предприятий топливно-энергетического комплекса Российской Федерации.

Основной целью долгосрочной стратегии развития Компании является достижение чистой углеродной нейтральности к 2050 году по выбросам Областей охвата 1 и 2. Таким образом, «Роснефть» стала первой компанией в отечественной нефтегазовой отрасли, поставившей перед собой подобную стратегическую цель.

Стратегия «Роснефть-2030» формулирует кратко- и среднесрочные горизонты климатической повестки: к 2025 году - сокращение абсолютных выбросов парниковых газов на 5%; к 2030 году - снижение выбросов метана до значения менее 0,2%; нулевое рутинное сжигание попутного нефтяного газа; снижение удельных выбросов парниковых газов в сегменте «разведка и добыча» до уровня менее 20 кг CO<sub>2</sub>/барр. н.э.; к 2035 году – сокращение абсолютных выбросов парниковых газов более чем на 25%.

Углеродная нейтральность является основой для формирования стратегического видения ПАО «НК «Роснефть»: оставаться надежным производителем, при этом минимизировать воздействие на климат и окружающую среду. Реализация указанной задачи планируется за счет мероприятий по сокращению выбросов, использованию низкоуглеродной генерации, развитию энергосберегающих технологий, технологий по улавливанию и хранению углерода, использованию потенциала природного поглощения, а также ряда других.

Одновременно стратегия «Роснефть-2030» определяет направления развития Компании по всем сегментам деятельности: удержание лидерства по удельным затратам на добычу, увеличение доли газа в общем объеме добычи до 25%, увеличение выплат акционерам ПАО «НК «Роснефть» и рост доходности, активное внедрение принципов циркулярной экономики, применение подходов по сохранению биоразнообразия и др.

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

1. Изучить собственность, организационное управление и комплаенс компании ПАО «НК «Роснефть»;
2. Исследовать социальную ответственность компании ПАО «НК «Роснефть».

## **1. Собственность, корпоративное и организационное управление, комплаенс ПАО «НК «Роснефть»**

### **1.1 Общая информация о предприятии ПАО «НК «Роснефть»**

Год создания организации: создана в 1993 как гос. предприятие, в 1995 преобразована в ОАО [5].

Основные акционеры (по количеству акций):

Таблица 1.1 - Структура и состав акционеров ПАО «НК «Роснефть» [4]

Держатель акции	% доли
АО Роснефтегаз	40,40
BP Russian Investments Ltd	19,75
QH Oil Investments LLC	18,46
Другие акционеры	11,02
ООО «РН-НефтьКапиталИнвест»	9,60
ООО «РН-Капитал»	0,76
Российская Федерация	0,01

Отраслевая специализация (промышленность, строительство и т.д.): промышленность.

Численность работников: 330 500 чел.

Средняя зарплата в организации: 111 000 руб.

Выплаты по акциям в текущем году: суммарные дивиденды составили 38,36 руб. на акцию (в том числе промежуточные - 20,39 руб./а) [1].

### **1.2 Корпоративная и организационная структуры ПАО «НК «Роснефть»**

Члены Совета директоров ПАО «НК «Роснефть» - опытные руководители, пользующиеся высоким авторитетом в деловом сообществе. Для более эффективного рассмотрения вопросов на заседаниях совета директоров, по многим наиболее важным тематикам свои рекомендации предоставляют постоянно действующие Комитеты Совета директоров -

Комитет по кадрам и вознаграждениям, Комитет по стратегии и устойчивому развитию, а также Комитет по аудиту [2].



Рисунок 1.1 – Корпоративная структура ПАО «НК «Роснефть»

Организационная структура ПАО «НК «Роснефть» представлена в приложении.

### 1.3 Основные документы, отражающие политику комплаенс ПАО «НК «Роснефть»

1. Устав ПАО «НК «Роснефть»;
2. Дивидендная политика;
3. Положения о совете директоров и органах управления компании;
4. Списки аффилированных лиц [6].

## **2. Социальная ответственность ПАО «НК «Роснефть» и социальное партнерство**

Цель компании ПАО «НК «Роснефть»: повышение уровня и качества жизни наших членов на основе достойной оплаты труда, создания здоровых и безопасных условий работы, обеспечения социальных льгот и гарантий.

Задачи ПАО «НК «Роснефть»:

1. Восполнение запасов на уровне не менее 100 %;
2. Эффективная добыча на зрелых месторождениях и её рост за счёт реализации новых проектов;
3. Создание новых кластеров добычи на шельфе;
4. Развитие технологий и внедрение практик проектного управления мирового уровня;
5. Монетизация газовых запасов и конкурентный рост добычи;
6. Оптимальная конфигурация НПЗ и максимально прибыльная реализация продукции компании [3].

Основные принципы социальной ответственной бизнеса:

1. Социально ответственное поведение.
2. Применение Социального кодекса неразрывно связано с ключевыми бизнес - процессами Компании, эффективностью осуществляемых видов деятельности.
3. Контроль за выполнением взятых обязательств по социально ответственному поведению перед всеми участниками общественных отношений осуществляется Компанией и профобъединением.
4. Компания стремится к прозрачности деятельности и информационной открытости, для чего принимает меры для предоставления акционерам, государству, обществу, бизнесу и работникам достоверной, своевременной и содержательной информации о существенных вопросах, связанных с Компанией и ее деятельностью

Социальная ответственность компании ориентирована на приоритеты политики организованной помощи сотрудникам, членам их семей, населению регионов, где происходит разработка нефтегазовых месторождений.

На современном этапе компанией осуществляется ряд социально - ориентированных масштабных проектов, которые направлены на обеспечение для сотрудников безопасных и комфортных условий труда, решение проблем жилья и размещения сотрудников, поддержку пенсионеров и ветеранов компании, а также приоритеты стабилизации социально - экономического положения в регионах пребывания.

Социально - ориентированные стратегии развития компании «Роснефть» несет в себе приоритеты государства в связи с тем, что компания является государственно - и стратегически важной. В связи с этим разрабатываемые ей проекты созвучны национальным проектам, реализуемым Правительством Российской Федерации - «Доступное жилье», «Образование» и «Здоровье».

Управление влиянием на экологию (принятые документы):

1. Стандарт компании. Интегрированная система управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды. № ПЗ-05 С-0009. 2018.
2. Политика компании в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды. № ПЗ-05 П-11. 2018.
3. Стандарт – ISO 14001:2015.
4. Стандарт BS OHSAS 18001:2007

Таблица 2.1 – Примеры социальных выплат ПАО «НК «Роснефть»

Социальные выплаты молодёжи	Выплаты иным категориям работников
1. Единовременные денежные пособия для иногородних молодых специалистов	1. Оказывать единовременную материальную помощь, а также компенсировать моральный вред Работникам, пострадавшим в результате несчастных случаев на производстве, либо вследствие профессиональных заболеваний



<p>2. Выплата надбавки молодым специалистам, проходящим стажировку в рабочей должности</p>	<p>2. Оказывать материальную помощь в пределах произведенных расходов, связанных с погребением работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, трудового увечья или профзаболевания, а также в случае смерти инвалидов труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профзаболевания - по представленным расходным документам, но не более 168 915 руб.</p>
<p>3. Место в общежитии или компенсация 50% стоимости при найме жилья</p>	<p>3. Оплачивать содержание в государственных (муниципальных) детских дошкольных учреждениях детей Работников, погибших в результате несчастных случаев на производстве - в полном размере по представленным расходным документам</p>
<p>4. Учащиеся ВУЗов получают корпоративные стипендии</p>	<p>4. Выделять или оплачивать 1 раз в год путевки в оздоровительные лагеря, расположенные на территории РФ, детям (до достижения ими 16-тилетнего возраста) Работников, погибших в результате несчастных случаев на производстве - в полном размере по представленным расходным документам</p>
<p>5. Места в детских дошкольных учреждениях за счет средств Компании и ДО</p>	<p>5. Приобретать (с частичной оплатой работником в размере не менее 10 %, исходя из условий заключённых договоров, при наличии средств на эти цели в утверждённом бизнесплане Общества) санаторно-курортные и оздоровительные путевки (кроме путёвок, выданных за счет средств государственных социальных внебюджетных фондов) работнику и членам его семьи (муж, жена, дети в возрасте до 18 лет включительно), находящимся на его иждивении, на лечение (оздоровление) в учреждения санаторного типа (имеющие медицинскую лицензию) при наличии медицинских показаний у работника и членов семьи, а также в оздоровительные учреждения (базы отдыха, пансионаты, оздоровительные лагеря, санаторно-оздоровительные комплексы).</p>
<p>6. Программа ипотечного кредитования для молодых специалистов, включенных в кадровый резерв</p>	<p>6. Оказывать материальную помощь Работникам 1 раз в квартал в размере не более 11 260 руб., если среднемесячный доход на одного члена семьи Работника (включая супругов, детей, родителей, родителей супругов), совместно проживающих с ним, составляет менее 14600 руб. (среднемесячный доход определяется без учета годового вознаграждения Работника).</p>
<p>7. Помощь в решении социальных проблем</p>	<p>7. Оказывать материальную помощь не чаще 1 раза в год Работникам на несовершеннолетних детей (в случае если оба родителя являются</p>

	Работниками – одному родителю), в следующих размерах: а) при наличии трех детей – в размере не более 20 295 руб.; б) при наличии четырех детей – не более 30 440 руб.; в) при наличии пяти и более детей – не более 40 590 руб.;
8. Содействие объединению молодых специалистов и укреплению профессиональных и деловых связей.	8. При наличии финансовой возможности Общества оплачивать 1 раз в квартал (в полном объеме или частично) содержание детей работников в государственных (муниципальных), детских дошкольных учреждениях. Содержание в ведомственных, детских дошкольных учреждениях компенсировать по тарифам государственных (муниципальных) детских дошкольных учреждений в регионе проживания Работника и его детей.
9. С целью развития молодого специалиста и повышения его профессиональной эффективности проводятся различные мероприятия: комплекс тренингов личностной эффективности на развитие лидерских и деловых качеств;	9. Выплачивать одному из родителей, работающему в Обществе, при рождении (усыновлении) ребенка единовременную материальную помощь в размере не более 15 220 руб. При одновременном рождении 2-х и более детей выплата материальной помощи производится на каждого ребенка.
10. Работодатель предоставляет работникам, совмещающим работу с обучением, оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска.	10. Выделять денежные средства (в том числе для приобретения подарков) к 8 марта женщинам-работникам Общества в размере не более 2 025 руб.

Коллективный договор вступает в силу с 01 июля 2020 года и действует в течение 3 (трех) лет.

Разделы:

1. Общие положения;
2. Социальное партнерство;
3. Трудовые отношения;
4. Рабочее время и время отдыха;
5. Оплата труда;
6. Социальная ответственность, льготы, гарантии и компенсации;
7. Охрана труда;
8. Работа с молодыми работниками;
9. Контроль выполнения коллективного договора и ответственность сторон его реализации.

## Список литературы

1. Акционеры «Роснефти» утвердили промежуточные дивиденды в 30,77 руб. на акцию. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.interfax.ru/russia/938290>. Дата обращения: 27.02.2024.
2. Корпоративное управление. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rosneft.ru/governance>. Дата обращения: 27.02.2024.
3. Общая характеристика компании. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfile.net/preview/6658678>. Дата обращения: 27.02.2024.
4. ПАО «НК «Роснефть». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://smart-lab.ru/q/ROSN/shareholders>. Дата обращения: 27.02.2024.
5. «РОСНЕФТЬ». Большая российская энциклопедия 2004-2017. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://old.bigenc.ru/economics/text/3515083>. Дата обращения: 27.02.2024.
6. Устав и внутренние документы ПАО «НК "РОСНЕФТЬ». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://conomy.ru/investments/issuers/rosneft/documents>. Дата обращения: 27.02.2024.

Организационная структура ПАО «НК «Роснефть»

