

Начало на стр. **92**

Вознаграждение сотрудника зависит от результатов его труда и формируется из двух частей: постоянной и переменной. Первая определяется диапазоном, закрепленным за должностным грейдом специалиста. Итоговое значение зависит от уровня квалификации и должностных обязанностей. Вторая часть – премия по результатам выполнения карты целей МВО. Она зависит от результатов работы сотрудника за календарный период. Работники также могут получить единовременные премии за выполнение важных задач и выдающие достижения в работе.

В 2020 году у 39% специалистов Компании был пересмотрен должностной оклад по итогам анализа уровня оплаты сопоставимых должностей на рынке труда, профессиональных компетенций, проектной активности и достигнутых результатов.

В систему нематериальной мотивации Компании включены социальные мероприятия, ориентированные на рост лояльности сотрудников, улучшение рабочих условий, повышение результативности труда и поднятие корпоративного духа команды.

Публичное признание заслуг лучших работников является самой распространенной формой нематериальной мотивации. В 2020 утверждено Положение о видах нематериального поощрения и наградах.

С учетом ограничения в пандемию на личные контакты и работу в офисе в 2020 году в Компании создали

# 140

**работника**

**были поощрены корпоративными наградами**

виртуальную Книгу трудовой славы (размещена на корпоративном портале). В проекте приняли участие 27 сотрудников.

Помимо этого, 140 работников были поощрены корпоративными наградами, один сотрудник получил нагрудный знак «Почетный железнодорожник», пять – благодарность министра транспорта Российской Федерации.

Мы также поздравляем специалистов со значимыми датами – к юбилеям работники получают денежные премии. В 2020 году на эти цели было потрачено 1,2 млн рублей.

ПАО «ПГК» намерено поддерживать и развивать систему нематериального вознаграждения в рамках утвержденной HR-стратегии.

## Социальная ответственность

Мы обеспечиваем своих сотрудников всей необходимой социальной поддержкой в соответствии с требованиями российского законодательства, а также реализуем большое количество дополнительных программ, направленных на создание максимально комфортных условий для работы и профессионального развития команды.

Являясь ответственным работодателем, ПГК уделяет большое внимание социальной поддержке работников и членов их семей.

Направлениями и целями социальной политики компании являются:

предоставление социальных льгот и компенсаций;

- обеспечение гарантий защищенности при возникновении непредвиденных обязательств;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- профилактика заболеваемости и охрана здоровья;
- формирование благоприятного социально-психологического климата.

ПГК одной из первых после объявления о начале пандемии COVID-19 перевела большую часть работников на дистанционный режим работы. В соответствии с разработанной моделью управляемой