

Zatrudnienie

Zasady odpowiedzialnej rekrutacji pracowników

Procesy rekrutacyjne w Grupie Kapitałowej LOTOS prowadzone są według jasno określonych procedur i obiektywnych zasad. W 2009 r. ujednolicono podejście do rekrutacji i selekcji oraz zatrudnienia, wprowadzając w spółkach grupy kapitałowej rozwiązania przyjęte wcześniej w Grupie LOTOS.

Z uwagi na to, że w firmie doceniane są kwalifikacje i umiejętności osób w niej pracujących, w trakcie prowadzonych procesów rekrutacyjnych w pierwszej kolejności brane są pod uwagę aplikacje pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS w ramach rekrutacji wewnętrznej. Takie działanie umożliwia efektywny przepływ wiedzy pomiędzy spółkami grupy kapitałowej. Równocześnie prowadzona jest baza kandydatów spoza korporacji, zainteresowanych pracą w firmie.

Kandydaci są informowani o zasadach prowadzenia procesów rekrutacyjnych i aktualnych ofertach pracy poprzez informacje na stronie intranetowej i internetowej Spółki. Selekcja ofert odbywa się w oparciu o precyzyjnie określone i komunikowane w ogłoszeniach rekrutacyjnych kryteria. Każde stanowisko pracy wiąże się ze specjalistycznymi kompetencjami, jakie wynikają z wiedzy i umiejętności, które są potrzebne do wykonywania wyznaczonych zadań. Istnieją jednak umiejętności, które charakteryzują każdego z pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS, i których poszukuje się u każdej osoby ubiegającej się o pracę w organizacji, tj. świadomość biznesowa, kreatywność i innowacyjność, adaptacja do zmian, komunikatywność oraz umiejętność pracy w zespole.

Proces rekrutacji i selekcji składa się z kilku etapów, których liczba i poziom zaawansowania zależą od kompetencji oczekiwanych w przypadku konkretnego stanowiska pracy. W trakcie poszukiwania odpowiedniej osoby analizuje się poziom wiedzy merytorycznej kandydatów, ich umiejętności oraz potencjał rozwojowy. Proces przebiega w trzech etapach. Pierwsze dwa zakładają analizę dokumentów oraz rozmowę kwalifikacyjną. Trzeci etap rekrutacji, przewidujący case study, testy merytoryczne, testy psychologiczne, specjalistyczne testy językowe, jest projektowany i przeprowadzany w sytuacji rekrutacji na stanowiska specjalistyczne bądź stanowiska kierownicze. Na tym etapie narzędzia używane w celu zbadania umiejętności kandydata są dopasowywane i specjalnie konstruowane w zależności od głównych zadań, które będą realizowane na danym stanowisku pracy.

Przed spotkaniem kandydaci uzyskują pełną informację dotyczącą formy spotkania rekrutacyjnego oraz poradę, jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej.

Zatrudnienie w spółkach Grupy Kapitałowej LOTOS

Spółki	31.12.2009 r.	31.12.2010 r.	31.12.2011 r.
Podmiot dominujący			
Grupa LOTOS	1.305	1.310	1.329
Podmioty bezpośrednio zależne			
LOTOS Petrobaltic wraz ze spółkami zależnymi	440	472	550
LOTOS Czechowice wraz ze spółkami zależnymi	250	240	236
LOTOS Jasło wraz ze spółkami zależnymi	152	104	74
LOTOS Serwis	725	711	697
LOTOS Lab	153	153	152
LOTOS Straż	76	86	88
LOTOS Ochrona	194	159	160
LOTOS Park Technologiczny	15	1	1
LOTOS Paliwa	261	261	263
LOTOS Oil	331	341	340
LOTOS Asphalt	249	290	301

LOTOS Gaz w likwidacji	28	5	1
LOTOS Parafiny	274	259	248
LOTOS Kolej	504	582	217
LOTOS Tank	16	18	11
Razem	4.949	5.010	5.168

Wielkość zatrudnienia w Grupie LOTOS wg rodzaju zatrudnienia i regionu

Wyszczególnienie	Razem 31.12.2011 r.
Na czas nieokreślony	
Gdańsk	1.081
Czechowice	33
Jasło	9
Kraków	4
Piotrków Trybunalski	9
Poznań	5
Rypin	10
Warszawa	14
Razem:	1.165
Na czas określony lub tymczasowy	
Gdańsk	158
Czechowice	0
Jasło	0
Kraków	0
Piotrków Trybunalski	0
Poznań	1
Rypin	1
Warszawa	4
Razem:	164

Wyszczególnienie	Razem 31.12.2011 r.
Pełnozatrudnieni	
Gdańsk	1.227
Czechowice	32
Jasło	7
Kraków	0
Piotrków Trybunalski	9
Poznań	6
Rypin	11
Warszawa	18
Razem:	1.310
Niepełnozatrudnieni	
Gdańsk	12
Czechowice	1
Jasło	2
Kraków	4
Piotrków Trybunalski	0

Poznań	0
Rypin	0
Warszawa	0
Razem:	19

Skala rotacji (fluktuacji) pracowników w Grupie LOTOS wynosiła w 2011 r. 12,41%, w tym wśród kobiet 3,91% i mężczyzn 8,50%¹. Wskaźnik fluktuacji jest stosunkowo niski. Odejścia były zazwyczaj spowodowane przyczynami naturalnymi związanymi z przejściem na emeryturę lub rentę osób w wieku powyżej 50 lat.

¹ w yliczenie w g w zoru:

$$\frac{\text{Liczba osób, które odeszły} + \text{liczba osób nowo zatrudnionych w 2011 r.}}{\text{Liczba zatrudnionych ogółem na koniec 2011 r.}} \times 100$$

Łączna liczba i procent pracowników Grupy LOTOS, którzy odeszli z pracy w 2011 r.

Wiek pracowników	Liczba pracowników	Procentowy udział
< 30 lat	15	20
30-50 lat	26	35
> 50 lat	34	45
Razem	75	100

Grupa Kapitałowa LOTOS zapewnia wszystkim pracownikom, tj. zatrudnionym na czas nieokreślony, na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy (pełnoetatowym) i w niepełnym (niepełnoetatowym) możliwość korzystania z pakietu tych samych świadczeń socjalnych, zagwarantowanych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla pracowników Grupy LOTOS i Regulaminie korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Firma zapewnia ubezpieczenie na życie z funduszem inwestycyjnym, dodatkową opiekę medyczną niepublicznego zakładu opieki zdrowotnej oraz opiekę stomatologiczną, urlop macierzyński, urlop ojcowski, dodatkowy urlop macierzyński, pomoc socjalną w postaci pożyczek, zapomóg, dofinansowania wypoczynku pracowników i ich dzieci. Dodatkowo pracownicy odchodzący na emeryturę lub rentę otrzymują odprawy emerytalno-rentowe na korzystniejszych warunkach niż stanowią przepisy Kodeksu Pracy w tym zakresie. Emeryci i renciści mają również możliwość korzystania z dodatkowej opieki medycznej niepublicznego zakładu opieki zdrowotnej oraz opieki stomatologicznej na koszt byłego pracodawcy.

Systemy motywacyjne

System wynagrodzeń pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS jest przejrzysty i opiera się na wynagrodzeniu zasadniczym i premii rocznej. Poziom płac zasadniczych pracowników ustalany jest na podstawie danych z ogólnopolskich raportów płacowych, sporządzanych przez profesjonalne firmy zajmujące się doradztwem personalnym.

Od stycznia 2011 r. wynagrodzenia zasadnicze pracowników grupy kapitałowej wzrosły o 4,5%. Grupa LOTOS stara się, by wynagrodzenia w firmie były konkurencyjne na rynku pracy i jednocześnie atrakcyjne dla pracowników. Dla każdego ze stanowisk pracy określona została mediana rynkowa, stanowiąca wartość docelową, do której w założeniu wyrównane miały być wynagrodzenia wszystkich pracowników zarabiających poniżej tego poziomu. Po spełnieniu warunków określonych przez Zarząd, tj. osiągnięciu przez firmę parametrów ekonomicznych określonych w budżecie, pracownicy mają możliwość otrzymania 10% premii rocznej.

Dodatkowo w systemie motywacyjnym funkcjonują nagrody specjalne przyznawane przez Dyrektora Generalnego za szczególne zaangażowanie w realizację obowiązków służbowych. Doceniając staż pracy i doświadczenie pracowników, firma przyznaje gratyfikacje jubileuszowe według zasad określonych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. Gratyfikacje wypłacane są co 5 lat, po przekroczeniu 15-letniego stażu pracy. Odchodzący na emeryturę lub rentę otrzymują odprawy emerytalno-rentowe. Dodatkowo, w drugim półroczu 2010 r. w Grupie Kapitałowej LOTOS wprowadzono nowy składnik – kwartalną nagrodę motywacyjną, którą przyznaje pracownikom bezpośredni przełożony. W 2011 r. fundusz kwartalnych nagród motywacyjnych wynosił 5% wynagrodzeń zasadniczych.

Zasady wynagradzania pracowników Grupy LOTOS są określone w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla pracowników Grupy LOTOS i obowiązują od 2005 r. Zgodnie z zapisami porozumienia system wynagrodzeń pracowników Spółki składa się z następujących elementów:

- miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
- dodatków wynikających z przepisów prawa pracy,
- premii rocznej w wysokości do 10% rocznych wynagrodzeń, wypłacanej w pierwszej połowie roku następnego – pod warunkiem uzyskania przez Spółkę określonych wyników ekonomicznych (przychody, wynik finansowy),

- kwartalnej nagrody motywacyjnej, naliczanej na komórki organizacyjne, której wysokość wynosi od 3% do 10% miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych.

Dwa razy w roku przeprowadzana jest analiza wynagrodzeń zasadniczych pracowników i ich porównanie do ustalonych median rynkowych. W tym okresie przełożeni mają możliwość zwiększenia wynagrodzenia podległych pracowników do odpowiedniego poziomu.

W 2011 r. regulacja wynagrodzeń została połączona z zapisanym w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy okresowym przeglądem płac, co oznacza, że przy okazji regulacji przyznano także podwyżki indywidualne najbardziej wyróżniającym się pracownikom. Regulację wynagrodzeń i okresowy przegląd płac przeprowadzono także w spółkach Grupy Kapitałowej LOTOS.

Świadczenia socjalne

Grupa LOTOS i spółki Grupy Kapitałowej LOTOS objęte są umową o prowadzeniu wspólnej działalności socjalnej (LOTOS Lab, LOTOS Serwis, LOTOS Straż, LOTOS Ochrona, LOTOS Oil, LOTOS Asphalt, LOTOS Tank, LOTOS Kolej). Spółki te wprowadziły w swoich Zakładowych Układach Zbiorowych Pracy zapis o zwiększeniu odpisu podstawowego na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych do 100% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na każdego pracownika i 6,25% na każdego emeryta i rencistę. Pozwoliło to na podwyższenie, w stosunku do obowiązujących w tym zakresie przepisów, dofinansowania do wypoczynku letniego pracowników o najniższych dochodach do wysokości 2.222 zł (w 2010 r. była to kwota 1.980 zł).

Zasady obowiązujące w Regulaminie korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych dotyczą wszystkich pracowników spółek Grupy Kapitałowej LOTOS, ich dzieci w wieku 6-18 lat, emerytów i rencistów, małżonków zmarłych pracowników i emerytów oraz osób przebywających na świadczeniach przedemerytalnych. Zgodnie z podpisywanym corocznie przez Zarządy spółek i związki zawodowe preliminarzem wydatków, uprawnionym osobom udziela się różnej formy pomocy socjalnej: od dofinansowania do wypoczynku letniego, poprzez dopłatę do rehabilitacji dzieci z orzeczeniem o niepełnosprawności, po udzielanie pożyczek na cele mieszkaniowe i przyznawanie bezzwrotnych zapomóg osobom, które z przyczyn losowych znalazły się w trudnej sytuacji życiowej.

Racjonalne gospodarowanie Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych pozwoliło w 93% zrealizować preliminarz wydatków na 2011 r., zatwierdzony przez Zarząd i działające w Spółce organizacje związkowe.

Wydatki na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych w 2011 r.

Rodzaj świadczenia	Ilość	Wysokość dofinansowania [zł]
Wypoczynek letni pracowników	4.590	8.368.492
Wypoczynek letni dzieci	1.952	2.063.852
Zapomogi bezzwrotne	250	570.600
Pożyczki na cele mieszkaniowe	19	507.500
Rekreacja pracowników i ich rodzin, paczki świąteczne dla dzieci	2.200	437.472

Grupa Kapitałowa LOTOS zapewnia swoim pracownikom możliwość korzystania z różnych programów emerytalnych, traktując oszczędzanie na emeryturę w ramach III filaru, jako istotny element odpowiedzialnego planowania osobistej przyszłości finansowej.

	2009 r.	2010 r.	2011 r.
Grupa LOTOS			
Dokonane wpłaty z tytułu ubezpieczenia pracowników z funduszem inwestycyjnym (III filar) w tys. zł	3.439	3.800	3.465
Grupa Kapitałowa LOTOS			
	10.195	10.174	10.339

Większość spółek korzysta z ubezpieczenia grupowego oferowanego od 10 lat przez jedno z towarzystw ubezpieczeniowych. Jest to program grupowego ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym. Historia rynków kapitałowych pokazuje, że o ile wartości jednostek uczestnictwa funduszy inwestycyjnych mogą ulegać w krótkich okresach znacznym wahaniom, to prognozy długoterminowe są zawsze korzystne. Systematyczne wpłaty przez pracodawcę do wspomnianego programu chronią pieniądze przed zmianami koniunktury rynkowej. Natomiast możliwość samodzielnego opłacania przez wiele lat dodatkowej miesięcznej składki umożliwia pracownikom otrzymanie znacznie wyższych świadczeń niż oferowane przez Państwo i ma szansę uzupełnić lukę kapitałową w emeryturze, czyli różnicę pomiędzy ostatnimi zarobkami, a świadczeniem emerytalnym.

Obecnie osobiste konta pracowników prowadzone w ramach programu są zasilane składkami przez pracodawcę. Przystąpienie do programu jest dobrowolne. Mogą to zrobić wszyscy pracownicy posiadający zdolność ubezpieczeniową, którzy nie ukończyli 70. roku życia i są zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę, z wyłączeniem umów o pracę na

zastępstwo. Do programu nie mogą przystąpić pracownicy, którzy wcześniej zrezygnowali z uczestnictwa w ubezpieczeniu.

Środki wpłacane przez pracodawcę gromadzone są na indywidualnych kontach każdego uczestnika funduszu. Ich wartość wyrażona jest w polskich złotych. Zysk określony jest jako procent od zebranego kapitału. Taka struktura funduszu jest przejrzysta i czytelna, daje informację o dokładnej wartości gotówkowej indywidualnego konta, bez potrzeby przeliczania instrumentów finansowych (jednostek) na wartości gotówkowe. Wszystkie konta tworzą Fundusz Kont, którego administrowaniem zajmuje się jedno towarzystwo ubezpieczeniowe. Raz w roku, w pierwszym kwartale pracownicy otrzymują potwierdzenia stanów swoich kont inwestycyjnych. Program jest elastyczny i dostosowany do potrzeb pracowników.

- Na dzień 31.12.2011 r. 87,9% pracowników Grupy LOTOS było objętych grupowym ubezpieczeniem, zaś w Grupie Kapitałowej LOTOS 61,5%.
- Pracownicy LOTOS Paliwa mogą przystąpić do grupowego ubezpieczenia emerytalnego. Polisa prowadzona jest razem z funduszem, w ramach którego są gromadzone i inwestowane składki na zasadach określonych w ogólnych warunkach ubezpieczenia. Celem funduszu jest uzyskanie stabilnych wzrostów wartości w długim okresie, pozwalających na zachowanie realnej wartości inwestycji przy zmniejszeniu ryzyka, poprzez inwestowanie aktywów głównie w bezpieczne papiery wartościowe i lokaty bankowe. Na dzień 31.12.2011 r. ubezpieczeniem było objętych 61,22% pracowników LOTOS Paliwa.
- W LOTOS Petrobaltic 76% pracowników należy do Pracowniczego Programu Emerytalnego jednego z towarzystw ubezpieczeniowych.