

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

НАШИ НАГРАДЫ

По итогам 2020 года «Норникель» вошел в рейтинги лучших работодателей:

- лучший работодатель горно-металлургической отрасли среди студентов, выпускников и профессионалов компании Universum;
- первое место среди студентов и профессионалов в категории Metals & Mining премии Ranstad Award;
- первое место в категории Metals & Mining в рейтинге студентов и молодых специалистов согласно Changellenge Best Company Award;
- 12 место среди 100 лучших работодателей в рейтинге работодателей России по оценке компании HeadHunter;
- топ-3 работодателей горно-металлургической отрасли в рейтинге мнений студентов российских вузов Компании Future Today.

Одно из приоритетных направлений «Норникеля» — развитие корпоративной культуры, нацеленной на повышение эффективности работы сотрудников и ответственности за ее результат. Компания рассматривает сотрудников в качестве главного капитала и инвестирует в их профессиональное и личностное развитие, а также стремится создавать условия, которые способствуют улучшению эффективности сотрудников и их вовлеченности в решение корпоративных задач.

Компания предоставляет своим сотрудникам равные права и возможности независимо от пола, возраста, расы, национальности, происхождения. Все сотрудники имеют равные условия для реализации своего потенциала, а карьерное продвижение осуществляется только на основе профессиональных компетенций.

В основе деятельности «Норникеля» лежит уважение к каждому сотруднику и его правам. Принцип соблюдения прав человека зафиксирован в документах Компании: Кодексе деловой этики, Политике в области обработки персональных данных, Положении об организации борьбы с хищениями материальных ценностей, Политике по защите прав человека. Компания не использует детский и принудительный труд.

«Норникель» постоянно занимается повышением эффективности своей деятельности. С этой целью внедряются типовые подходы по формированию организационных структур подразделений, разработана номенклатура должностей, призванная унифицировать процесс их создания.

ПРОФИЛАКТИКА КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ

В 2020 году «Норникель» возглавил рейтинг российских металлургических компаний по объему комплексных мер противодействия пандемии COVID-19.

При тесном взаимодействии с государственными и муниципальными органами власти основными направлениями деятельности Компании по борьбе с пандемией стали здоровье и безопасность сотрудников, непрерывность производства и предотвращение распространения вируса в городах присутствия Компании. На борьбу с пандемией «Норникель» потратил около 12 млрд руб. (157 млн долл. США), поддерживая не только своих сотрудников, но и систему здравоохранения на территориях своего присутствия. В первые месяцы пандемии были установлены доплаты сотрудникам, которые выполняли свои должностные обязанности на стационарных рабочих местах. Компания модернизировала медицинские центры, поставив 412 аппаратов ИВЛ, семь реанимобилей, 15 мобильных и две стационарных лаборатории для исследований, а также сотни тысяч тест-систем для выявления коронавирусной инфекции.

Во время пандемии Компанией реализован комплекс мер поддержки для субъектов малого и среднего предпринимательства, пострадавших от введения ограничительных мер. Предприятиям малого бизнеса — арендаторам объектов Компании в Норильске были предоставлены арендные каникулы. Социальным предпринимателям, участникам корпоративного благотворительного проекта «Мир новых возможностей», ранее получившим ссуды от «Норникеля» на развитие социального бизнеса, предоставлены кредитные каникулы.

«Норникель» продолжал вести наем сотрудников, поскольку не останавливал свои инвестиционные проекты. В целом эпидемия коронавируса не оказала материального воздействия на операционную деятельность Компании.

КАДРОВЫЙ СОСТАВ

Среднесписочная численность персонала Группы в 2020 году составила 72 319 человек.

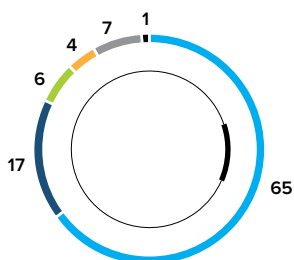
Снижение среднесписочной численности в 2020 году было связано с продолжением реализации программы, нацеленной на повышение производительности труда и снижения издержек.

Компания — один из основных работодателей в Норильском промышленном районе (65% сотрудников) и на территории Кольского полуострова (17% сотрудников).

Доля сотрудников, нанятых из представителей местного населения, составляет

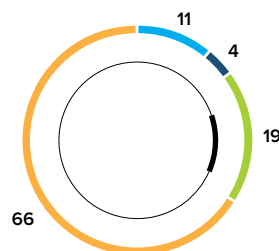
99,7%

ЧИСЛЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ ПО РЕГИОНАМ (%)



- Норильский промышленный район
- Мурманская область
- Красноярский край (кроме Норильского промышленного района)
- Забайкальский край
- Москва и другие регионы России
- Зарубежные предприятия

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО КАТЕГОРИЯМ (%)¹



- Руководители-мужчины
- Руководители-женщины
- Специалисты и служащие
- Рабочие

ВОЗРАСТНОЙ И ГЕНДЕРНЫЙ СОСТАВ (%)¹



- Мужчины (71%)
- Женщины (29%)

СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ГРУППЫ (ЧЕЛОВЕК)

Месторасположение	2016	2017	2018	2019	2020
Россия	81 081	77 991	74 926	72 782	71 447
Африка	586	605	617	577	519
Европа	311	326	330	326	323
Азия	13	13	13	16	15
США	10	10	10	9	10
Австралия	5	5	5	5	5
Всего	82 006	78 950	75 901	73 715	72 319

¹ По российским предприятиям Группы.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

ПАРТНЕРСКИЕ ПРОГРАММЫ С ВУЗАМИ

Для повышения интереса молодежи к профильным инженерным специальностям и в целом к горно-металлургической отрасли в Компании реализуются программы для студентов и выпускников профильных вузов России.

Компания фокусируется на подготовке и повышении навыков студентов, обучающихся по специальностям, востребованным в «Норникеле».

К примеру, ставший уже привычным формат образовательной программы «Покорители Севера» трансформировался в онлайн-формат и стал доступен большой аудитории студентов профильных вузов страны. В 2020 году заявки на участие подали 1 602 студента, 323 участника прошли курс обучения.

Онлайн-академия «Покорители Севера» стала для студентов огромной библиотекой знаний. Участники прослушали 23 видеолекции, решали кейс для закрепления полученных ими знаний. «Норникель» стал первой компанией в горно-металлургической отрасли России, которая использовала

метод работы со студентами и выпускниками, основанный на их участии в решении реальных задач бизнеса, и своевременно переформатировала программу в онлайн-формат из-за эпидемиологической обстановки в России.

В 2020 году впервые стартовала стажерская программа для Главного офиса в Москве в дистанционном формате. В программе приняли участие лучшие выпускники ведущих вузов столицы.

Компания продолжает поддерживать талантливых студентов профильных вузов, и за 2020 год 90 студентам была назначена корпоративная стипендия «Норникеля».

сотрудникам адаптироваться в новых условиях и обустройстве на новом месте жительства на полуострове Таймыр. Программа направлена на привлечение не только высококвалифицированных специалистов и руководителей, но и молодых специалистов, а также сотрудников, профессии которых считаются дефицитными. На данный момент участниками программы являются 829 сотрудников «Норникеля», включая 364 человек, которые присоединились в 2020 году. В рамках программы Компания способствует созданию комфортных условий для проживания и компенсирует расходы, связанные с переездом и обустройством на новом месте жительства.

ПРОГРАММА «СОДЕЙСТВИЕ»

Вследствие географической удаленности промышленных площадок Компания активно привлекает на свои производственные предприятия персонал из других регионов России. Программа «Содействие» призвана помочь вновь принятым

ОБЪЕМ ФИНАНСИРОВАНИЯ ПО ПРОГРАММЕ «СОДЕЙСТВИЕ» (МЛН ДОЛЛ. США)



ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

В рамках поддержания интегрирующей среды в «Норникеле» ежегодно реализуется цикл управления вовлеченностью сотрудников Компании.

Он включает в себя три этапа:

- проведение исследования «Услышать каждого. Что думаешь ты?»;
- анализ результатов исследования;
- разработку и реализацию решений по его итогам.

По результатам исследования в 2020 году индекс вовлеченности вырос на 10 п. п. по отношению к уровню 2018 года, в том числе по следующим темам:

- **высшее руководство** — +14 п. п.;
- **уважение и принятие** — +11 п. п.;
- **вознаграждение и признание** — +9 п. п.;
- **условия для успеха** — +9 п. п.;
- **карьерные возможности** — +9 п. п.;
- **управление эффективностью** — +9 п. п.

Исследование включает в себя анкетирование фокус-группы и проводится среди 73 тыс. сотрудников 32 предприятий Компании. В 2020 году к исследованию было привлечено 42 тыс. сотрудников, что выше прошлого года на 27%.

Анализ результатов, разработка и исполнение мероприятий по улучшениям происходят на всех уровнях управления — от подразделений предприятий до Группы в целом.

КОРПОРАТИВНЫЕ ДИАЛОГИ И ФОРУМЫ

В целях расширения информированности, принятия целей и ценностей Компании, а также повышения уровня доверия между коллективами и руководством вот уже второй год реализуется проект по построению диалога между топ-менеджментом и рядовыми сотрудниками. В рамках этого проекта в 2020 году состоялось 32 корпоративных диалога, прямая линия с вице-президентами «Норникель» LIVE», видеоконференция с вице-президентами «Вызовы-2020: экология, пандемия, безопасность», видеоконференция с экспертами по вовлеченности и внутренними тренерами по ценностям, шесть форумов блоков Компании. Всего в мероприятиях приняли участие более 30 тыс. сотрудников Компании.

ВНУТРЕННИЕ КОММУНИКАЦИИ

В совершенствовании внутренних коммуникаций основной акцент был сделан на освещении мероприятий по вовлеченности и развитию корпоративной культуры в корпоративных СМИ и на портале. Всего за 2020 год было создано четыре видеокурса по теме развития вовлеченности персонала, три видеокурса для руководителей предприятий по теме эффективных коммуникаций, один электронный курс о корпоративных ценностях Компании для рабочих. Все материалы были размещены на платформе «Академия «Норникель», подготовлены раздаточные материалы по программам и информационные ролики о проведенных в Компании изменениях и внедренных инициативах.

ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

ПРОГРАММА «ПРОЕКТНАЯ СРЕДА»

В Компании стартовала программа развития «Проектная среда». Цель программы — сформировать базу знаний и инструментов проектного управления для сотрудников, участвующих в реализации инвестиционных проектов капитального строительства. Программа «Проектная среда» включает два уровня: Project management (PM) для руководителей проектных офисов и Professional для линейных руководителей и специалистов.

В период с августа по декабрь 2020 года проходили занятия по программе «Проектная среда. Professional», которая состояла из восьми модулей, направленных на повышение квалификации сотрудников по функциональным направлениям. В программе приняли участие

114 сотрудников проектных офисов. Для каждого сотрудника был построен индивидуальный трек развития, который зависел от должности сотрудника и функционального направления деятельности. Занятия проходили в дистанционном формате.

В сентябре 2020 года началась программа «Проектная среда. PM», участниками которой стали 47 руководителей Группы. Программа состоит из шести модулей, охватывающих весь жизненный цикл инвестиционного проекта капитального строительства. Она направлена на развитие как инженерных компетенций, так и гибких навыков по управлению персоналом и подрядными организациями. На занятиях участники знакомятся с лучшими практиками проектного управления, занимаются развитием лидерских компетенций и работают в проектных командах. Темы проектов может предлагать любой участник программы.

Обучение будет продолжено в 2021 году с привлечением ведущих российских и зарубежных экспертов. Участники рассмотрят мировые тенденции и практики в управлении проектами, а также современные инструменты в области проектного управления, такие как стоимостный инжиниринг, планирование и техническое сопровождение поставок материально-технических ресурсов, планирование и контроль качества строительства, риск-менеджмент, управление контрактами и т. д.

ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА

В 2020 году продолжалась работа по обучению и повышению квалификации персонала Компании. Всего по программам обучения и переподготовки было проведено 70,9 тыс. человеко-мероприятий, охвачено 36,7 тыс. сотрудников. Общий объем составил 3 462 тыс. человеко-часов, в рамках которых 17,4 тыс. сотрудников прошли обучение на базе корпоративных учебных центров (38,3 тыс. человеко-мероприятий). Вследствие введенных в стране ограничений, исключающих возможность проведения очного обучения, в Компании активно использовались дистанционные формы обучения персонала.

В Компании большое внимание уделяется использованию современных технологий обучения для разных групп персонала. В 2020 году была запущена корпоративная образовательная платформа «Академия «Норникель», которая расширила возможность дистанционного обучения для всех сотрудников Компании. Более 5 тыс. сотрудников являются активными пользователями платформы.

На платформе «Академия «Норникель» размещено более 65 курсов в общем доступе. Каталог включает в себя курсы, направленные на развитие управленческих и цифровых компетенций, курсы по профессиям, обязательные курсы и инструктажи. На тему развития управленческих компетенций размещено 22 курса, шесть из которых посвящено повышению эффективности работы в удаленном режиме. 1 868 сотрудников прошли курсы, направленные на развитие управленческих компетенций. Для развития цифровых компетенций на платформе «Академия «Норникель» размещено 26 курсов, которые прошли более 1,5 тыс. сотрудников.

В 2020 году по итогам оценки профессиональных компетенций прошли очное обучение 50 сотрудников Компании. В связи с эпидемиологической обстановкой очное обучение начиная со второго

квартала не проводилось. В 2020 году в Компании продолжилась работа по внедрению профессиональных стандартов. Было проанализировано 60 профессий по 14 профессиональным стандартам, которые охватили порядка 5 тыс. сотрудников. Представители Компании являются членами Совета по профессиональным квалификациям в горно-металлургическом комплексе и Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом, принимают активное участие в их деятельности.

В 2020 году была разработана программа обучения «Цифровой Норникель», целью которой является повышение цифровой грамотности всех сотрудников Компании, рассчитанная на два года. Обучение по программе «Цифровой Норникель» проводится онлайн с помощью мобильного приложения «Цифроникель». В приложении пользователь может пройти учебный курс, разделенный на блоки, проверить знания с помощью игрового теста, а также принять участие в различных конкурсах и турнирах — лично или в составе команды. В период с октября по декабрь завершили обучение более 4 тыс. сотрудников.

«УПРАВЛЕНИЕ НА 360°»

В августе 2020 года завершилось обучение по программе «Управление на 360°» для руководителей, которые прошли оценку по компетенциям методом 360°.

Программа сфокусировалась на развитии корпоративных и управленческих компетенций. Обучение проводилось по шести темам:

- работа с людьми;
- управление исполнением;
- развитие корпоративных компетенций;
- коммуникации;
- системное мышление;
- партнерские отношения.

На участие в программе «Управление на 360°» поступило 176 заявок от сотрудников. Завершили обучение 124 руководителя из российских компаний Группы и Главного офиса.

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

В 2020 году Компания продолжила развивать систему кадрового резерва при подборе кандидатов на позиции линейных руководителей начального и среднего уровня производственных подразделений. В связи с ограничениями, вызванными эпидемиологической ситуацией, обучение резервистов на базе Корпоративного университета проводилось в онлайн-формате и больше внимания уделялось освоению требуемых управленческих навыков на практике в процессе работы. Для новых участников проекта разработаны краткие памятки-навигаторы.

В Компании также активно ведется работа по формированию резерва на позиции руководителей высшего звена. В 2020 году было проведено 40 заседаний кадровых комитетов по основным функциональным направлениям. Одним из основных вопросов, обсуждавшихся на заседаниях кадровых комитетов, был вопрос кадровой защищенности руководящих должностей и готовность резерва. Для Компании развитие резерва с использованием различных методов, начиная с формирования индивидуального плана развития и заканчивая временным замещением вышестоящей должности, является приоритетной задачей.

СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

Система вознаграждения «Норникеля» связана с ключевыми показателями эффективности (КПЭ) по разным уровням должностей. КПЭ включают в себя показатели социальной ответственности, безопасности труда, экологической безопасности, операционной эффективности, управления капиталом и учитывают кросс-функциональные интересы. В 2020 году в оценке результативности по КПЭ участвовали 12 045 сотрудников Группы.

Система позволяет применять единый подход к оценке результативности сотрудников, выделять руководителям и подчиненным наиболее приоритетные цели на текущий год в соответствии со стратегией Компании, а также связать вознаграждение с результатами труда конкретного сотрудника.

С 2018 года началась автоматизация процесса оценки персонала по КПЭ. Внедрение автоматизированной системы оценки позволило придерживаться единой методологии оценки сотрудников в Группе и консолидировать данные в единую базу, а также обеспечить доступ к процессу через интерфейс личного кабинета на уровне каждого сотрудника. Начиная с 2020 года в системе работают практически все подразделения Компании.

В Компании используются Регламент проведения оценки результативности сотрудников Главного офиса и Регламент проведения оценки результативности руководителей Группы, согласно которым управление эффективностью осуществляется посредством постановки и оценки выполнения сотрудниками КПЭ. В 2020 году для всех сотрудников проектных офисов капитального строительства внедрена новая система

мотивации — проектное премирование и традиционный годовой бонус заменены премией за реализацию проекта. Премирование производится на основании выполнения ключевых параметров проекта и нацелено на мотивацию и удержание ключевых сотрудников проекта до момента его завершения.

Оплата труда сотрудников «Норникеля» определяется сложностью выполняемых функций, уровнем знаний и умений сотрудников, а также их личным вкладом в результат деятельности Компании. Коллективным договором запрещена любая дискриминация в части установления и изменения заработной платы в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, происхождения.

Подходы к вознаграждению:

- внутренняя справедливость — управление вознаграждением сотрудников осуществляется на основе описания и оценки должностей в соответствии с принятой методологией. Применяются сквозные уровни грейдов для всех должностей Компании;
- внешняя конкурентоспособность — управление вознаграждением сотрудников осуществляется на основе данных рынка труда в зависимости от специфики деятельности, локации предприятия и уровня должности (грейда);
- поощрение за достигнутые результаты — пересмотр вознаграждения сотрудника осуществляется в зависимости от ежегодной оценки его деятельности;
- простота системы вознаграждения — правила установления и пересмотра вознаграждения понятны каждому сотруднику Компании. Сотрудники понимают, как могут повлиять на изменение своего вознаграждения.

Компенсационный пакет состоит из заработной платы (94%) и социального пакета (6%). Заработная плата, в свою очередь, состоит из постоянной и переменной частей (75 и 25% соответственно). Переменная часть выплачивается по итогам производственно-хозяйственной деятельности Компании и результатам выполнения КПЭ.

В социальный пакет входят следующие льготы и компенсации:

- обеспечение сотрудников полисами добровольного медицинского страхования (ДМС) и предоставление страхового покрытия от тяжелых несчастных случаев;
- предоставление на льготной основе путевок на санаторно-курортное лечение и отдых сотрудникам и членам их семей;
- оплата сотрудникам предприятий, находящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно;
- оказание единовременной материальной помощи сотрудникам в связи с наступлением определенных жизненных событий или трудной жизненной ситуацией;
- дополнительное пенсионное обеспечение сотрудников;
- прочие виды социальных гарантий, согласно действующим коллективным договорам и локальным нормативным актам.

Средняя ежемесячная заработная плата сотрудников «Норникеля» намного выше минимального размера оплаты труда (МРОТ) в регионах присутствия Компании.

СТРУКТУРА КОМПЕНСАЦИОННОГО ПАКЕТА ПО РОССИЙСКИМ ПРЕДПРИЯТИЯМ ГРУППЫ



РАСХОДЫ «НОРНИКЕЛЯ» НА СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ В ГОД

Расходы	2016	2017	2018	2019	2020
Всего (млн долл. США)	103	123	128	147	99
На одного сотрудника (тыс. долл. США)	1,3	1,6	1,7	2,0	1,4

ВЕЛИЧИНА МРОТ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ «НОРНИКЕЛЯ»

Регион	Тыс. руб.	Долл. США
Мурманская область	27,9	386
Норильский промышленный район (НПР)	31,5	437
Красноярский край (кроме НПР)	12,1	168
Москва	20,2	279
Забайкальский край	18,2	252

СРЕДНЕМЕСЯЧНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА СОТРУДНИКОВ «НОРНИКЕЛЯ»¹

Наименование валюты	2016	2017	2018	2019	2020
Долл. США ²	1 405	1 784	1 780	1 835	1 827
Тыс. руб.	94	104	112	119	132

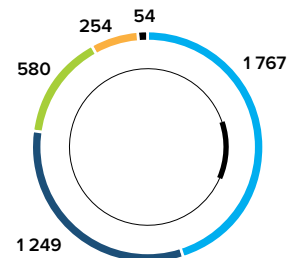
НАГРАДЫ ПЕРСОНАЛА

Наградная политика непосредственно связана с ценностями и стратегическими приоритетами «Норникеля». Компания награждает сотрудников за выдающиеся достижения в труде, сверхусилия в профессиональной деятельности, внедрение инноваций, способствующих развитию Компании и получению дополнительного экономического эффекта, действия, расширяющие рамки формальных договоренностей Компании с сотрудниками и полезные для бизнеса в целом.

Компания приветствует признание своих сотрудников со стороны ведомств и государства, представляя к наградам тех, кто добился выдающихся результатов в производственной и управленческой деятельности, внес значительный вклад в развитие производства.

Корпоративные поощрения являются общекорпоративными наградами.

Решение о корпоративном поощрении принимает Президент Компании. Также существуют внутренние поощрения, которые иницируются и вручаются сотрудникам от имени предприятия по месту их работы.

НАГРАДЫ СОТРУДНИКОВ В 2020 ГОДУ (ШТ.)


- Внутренние награды предприятий
- Награды муниципальных и региональных органов власти
- Корпоративные награды
- Награды министерств и ведомств
- Государственные награды

Существует несколько уровней наград и поощрений
1 ГОСУДАРСТВЕННЫЕ, ВЕДОМСТВЕННЫЕ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ НАГРАДЫ

- Государственные награды
- Награды отраслевых министерств
- Награды региональных и муниципальных органов власти

2 КОРПОРАТИВНЫЕ ПООЩЕНИЯ

- Почетный знак, почетные звания, специальные почетные звания ПАО «ГМК «Норильский никель»
- Почетная грамота и Благодарность ПАО «ГМК «Норильский никель»

3 ВНУТРЕННИЕ ПООЩЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

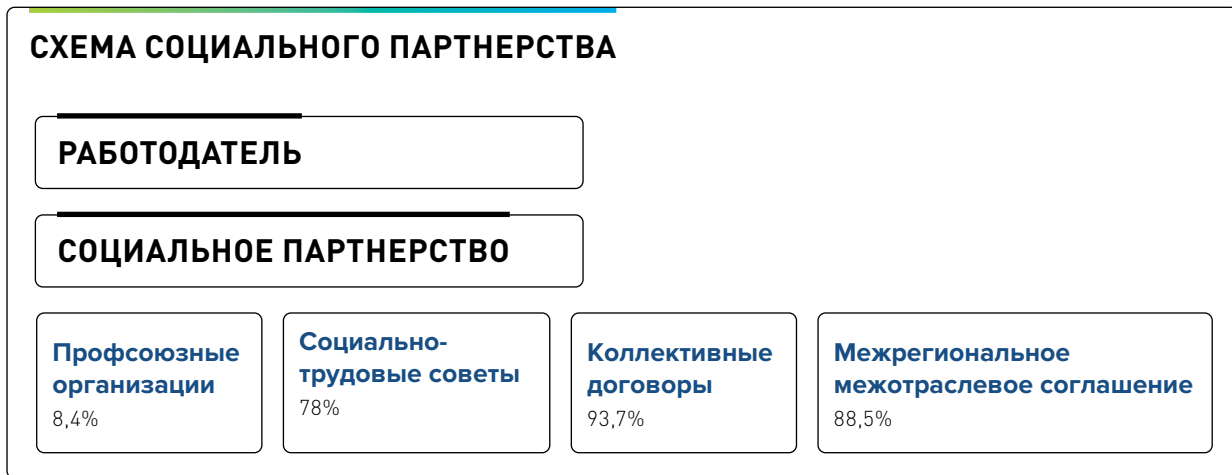
- Почетные звания РОКС НН³, филиалов Компании, Главного офиса Компании
- Почетные грамоты и Благодарности РОКС НН³, филиалов Компании, Главного офиса Компании

¹ По российским предприятиям Группы.

² Расчет по среднегодовому курсу доллара США к рублю, который приведен в конце Отчета.

³ Российские дочерние компании «Норникеля».

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО



5

На предприятиях Группы действует система социального партнерства, направленная на согласование интересов сотрудников и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений. Компания исполняет все взятые обязательства в рамках Трудового кодекса Российской Федерации, коллективных договоров предприятий и совместных решений.

Основными задачами представителей сотрудников в социальном партнерстве являются предъявление прав и соблюдение интересов сотрудников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также урегулирование трудовых споров.

В рамках действующей системы социального партнерства представители сотрудников участвуют в решении вопросов, стоящих в области регулирования социально-трудовых отношений, проведении специальной оценки условий труда, внедрении мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В соответствии с требованиями трудового законодательства мнение представителей сотрудников учитывается при принятии локальных актов по основным вопросам регулирования

трудовых отношений, связанным с оплатой труда, рабочим временем, нормами труда, предоставлением гарантий и компенсаций, охраной труда и пр.

ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Профсоюзные организации предприятий Группы представлены 58 первичными профсоюзными организациями, объединенными в территориальные профсоюзные организации Норильского промышленного района и Мурманской области, которые входят в состав Межрегиональной общественной организации — профсоюза сотрудников «ПАО «ГМК «Норильский никель»».

Профсоюзные организации предприятий транспортно-логистического комплекса входят в Енисейскую бассейновую профсоюзную организацию сотрудников водного транспорта России, расположенную в Красноярске.

В 2020 году с участием профсоюзов были реализованы следующие социальные мероприятия:

- дополнительная социальная поддержка сотрудников и бывших сотрудников в период распространения новой коронавирусной инфекции;

- увеличение нормативов по всем видам материальной помощи, оказываемой сотрудникам;
- увеличение размеров компенсации стоимости проезда и провоза багажа сотрудников и членов их семей к месту проведения отпуска и обратно сотрудникам предприятий Группы, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- проведение коллективных переговоров по обсуждению, согласованию и заключению первого коллективного договора между ООО «Норникель — Общий центр обслуживания» и ООО «ГРК «Быстринское».

На конец 2020 года в профсоюзных организациях состояло 8,4% сотрудников российских активов Группы. В отчетном году взаимоотношения между работодателем и Межрегиональной профсоюзной организацией строились в рамках подписанного в 2014 году соглашения о социальном партнерстве. В декабре 2020 года между работодателем и Межрегиональной профсоюзной организацией было заключено новое, аналогичное соглашение о социальном партнерстве.

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ СОВЕТЫ

На предприятиях, расположенных на территории Норильского промышленного района и Мурманской области, с 2006 года действуют социально-трудовые советы. Они представляют интересы всех сотрудников в социальном партнерстве на локальном уровне. Социально-трудовые советы имеют полномочия по инициированию рассмотрения вопросов, возникающих при реализации программ санаторно-курортного оздоровления, отдыха и досуга сотрудников, профилактики заболеваний, обеспечении средствами индивидуальной защиты, организации рабочего питания и места и др.

В 2020 году социально-трудовые советы представляли интересы 78% сотрудников российских предприятий Группы.

ПРИЕМНЫЕ ПО ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМ ВОПРОСАМ

Наряду со Службой корпоративного доверия в Группе с 2003 года функционируют приемные по производственным и социально-трудовым вопросам. Основные функции приемных — реагирование на обращения, контроль их рассмотрения, оперативное разрешение конфликтных случаев. Приемные осуществляют регулярный мониторинг социальной ситуации в трудовых коллективах, что позволяет оперативно принимать необходимые меры по решению возникающих проблем.

Поступающие в приемные обращения рассматриваются специалистами приемных либо направляются в функциональные или производственные подразделения для рассмотрения по принадлежности поставленных в обращении вопросов. Сроки и качество подготовки ответов контролируются приемными. При рассмотрении жалоб приемные пререквизируются

принципа недопущения направления жалоб тем руководителям, чьи действия обжалуются. В 2020 году на предприятиях Группы на территории Норильского промышленного района действовали 24 приемные, в которые поступило свыше 40 тыс. обращений, из них 81% поступил от сотрудников, 18% — от бывших сотрудников, 1% — от иных граждан.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ

Коллективные договоры российских предприятий Группы соответствуют требованиям действующего законодательства и в достаточной мере отвечают ожиданиям сотрудников.

В течение 2020 года на предприятиях Группы было заключено восемь коллективных договоров на трехлетний период, в том числе на двух предприятиях впервые.

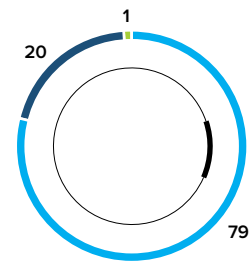
Таким образом, к концу 2020 года все коллективные договоры российских предприятий Группы были заключены с применением единых подходов к регулированию социально-трудовых отношений в области социального партнерства.

Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами, в 2020 году в Группе составила 93,7%.

Комиссии по коллективному договору осуществляют постоянный контроль исполнения сторонами принятых на себя обязательств. На предприятиях Группы также созданы комиссии по трудовым спорам, комиссии/комитеты по социальным выплатам, комиссии по социальному страхованию, комиссии/комитеты по охране труда, комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и т. д.

В отчетном году на предприятиях Группы не отмечено нарушений исполнения коллективно-договорных обязательств, забастовки и массовые увольнения отсутствовали.

ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ ОБРАЩЕНИЙ (%)



- Социально-бытовые
- Правовые
- Прочие

МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЕ МЕЖОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

В 2018 году было зарегистрировано Межрегиональное межотраслевое объединение работодателей «Союз предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего работодателя» (далее — Объединение работодателей), учредителями которого выступили два региональных объединения, учрежденные, в свою очередь, российскими предприятиями Группы, расположенными в Красноярском крае и Мурманской области.

По результатам коллективных переговоров в 2019 году было заключено межрегиональное межотраслевое соглашение по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса на 2019–2022 годы. Соглашение регулирует социально-трудовые отношения и устанавливает единые корпоративные подходы к оплате труда, порядку предоставления сотрудникам гарантий, компенсаций и льгот, режиму труда и отдыха, охране труда и здоровья и другим вопросам.

В 2020 году в соглашение в целях приведения его в соответствие с изменившимся трудовым законодательством были внесены некоторые изменения.

ТРУДОУСТРОЙСТВО СОТРУДНИКОВ В РЕЗУЛЬТАТЕ ЗАКРЫТИЯ ПЛАВИЛЬНОГО ЦЕХА В П. НИКЕЛЬ

В результате закрытия плавильного цеха в декабре 2020 года были полностью ликвидированы выбросы диоксида серы в трансграничной зоне с Норвегией и существенно улучшена экологическая ситуация в Печенгском районе.

После принятия решения о закрытии плавильного производства в п. Никель в ноябре 2019 года сразу же была разработана программа социальной поддержки высвобождаемого персонала плавильного производства. Данная программа была согласована с социально-трудовым советом и первичными профсоюзными организациями Кольской ГМК и ООО «Печенгастрой». «Норникель» полностью обеспечил программу социальных гарантий высвобождаемому персоналу плавильного цеха: комфортные условия для перехода сотрудников на другие производства Компании, программу переобучения, а также пенсионную программу. Из 660 сотрудников плавильного производства 72% пожелали продолжить работать в других подразделениях Компании.

В 2020 году был создан специальный Центр трудоустройства «Норникеля», в задачу которого входит оказание всесторонней поддержки сотрудникам, высвобождаемым при закрытии плавильного производства (информирование, консультации, профориентационная работа), а также сотрудничество с другими подразделениями Группы, региональными органами власти и работодателями Мурманской области по вопросам трудоустройства высвобождаемых сотрудников. Все мероприятия по персоналу проведены с соблюдением требований трудового законодательства, законодательства о занятости населения и реализацией программы социальной поддержки. Общие расходы по данной программе в 2020 году составили более 478 млн руб., из которых 402 млн руб. выплачено 241 уволенному сотруднику в качестве компенсации при увольнении, выходного пособия или материальной помощи. Кроме того, внутри Группы были трудоустроены 265 сотрудников — им был сохранен достигнутый уровень заработной платы, компенсированы расходы на проживание, оказана материальная помощь в целях покупки жилья. Мероприятия запланированы на следующие несколько лет.

В настоящее время в Объединение работодателей входит 22 предприятия. Доля сотрудников предприятий Группы, охваченных соглашением, составляет 88,5%.

В марте 2021 года было закрыто медеаффинировочное производство в Мончегорске. Общая численность сотрудников, которые были затронуты закрытием производства,

составила 701 человека. Программа по социальной поддержке, разработанная для сотрудников закрытого плавильного цеха, планируется также к применению для сотрудников металлургического производства.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОГРАММЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

При трудоустройстве сотрудника в другие компании Группы компаний «Норильский никель» предоставляется:

- компенсация расходов на аренду жилья при трудоустройстве в другом городе;
- сохранение сроком на календарный год достигнутого уровня заработной платы;
- компенсация расходов на переезд сотрудника и членов его семьи;
- компенсация стоимости провоза багажа;
- приоритетное право на участие в корпоративных программах льготного кредитования для приобретения жилья по новому месту работы;
- обучение/переобучение/аттестация по новой профессии/должности за счет Компании.

При высвобождении сотрудника предоставляется:

- выходное пособие в размере от шести среднемесячных заработных плат (а также дополнительные выплаты для пенсионеров, социально незащищенных категорий сотрудников и участников программы «Преемственность»);
- досрочное назначение корпоративной пенсии участникам корпоративных пенсионных программ при наличии пенсии по старости, инвалидности, за выслугу лет;
- компенсация расходов на переезд сотрудника и членов его семьи;
- компенсация стоимости провоза багажа;
- выплата материальной помощи на выкуп жилья по программам «Наш дом / Мой дом» и «Твой дом»;
- сохранение полиса ДМС на календарный год с даты увольнения.

Программа «Преемственность» предусматривает обучение высвобождаемого сотрудника другим сотрудником Компании пенсионного возраста с выплатой выходного пособия наставнику по окончании обучения.