



**СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ
ОАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»
2005 год**



НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ



**СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ
ОАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»
2005**

Содержание

Рамки отчета	4
Обращение Генерального директора – Председателя Правления	6
Компания «Норильский никель»	8
I Принципы политики социальной ответственности	16
1.1. Социальная миссия ГМК «Норильский никель»	17
1.2. Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами	18
II Стратегии и политики в области устойчивого развития	24
2.1. Стратегия развития производства	25
2.2. Социальная политика	26
2.3. Политика промышленной безопасности и охраны труда	27
2.4. Экологическая политика	28
2.5. Политика в области качества	30
2.6. Информационная политика	31
III Структура управления и системы менеджмента	32
IV Социальная политика в действии	36
4.1. Мотивация персонала	39
4.2. Развитие персонала	49
4.3. Охрана труда и оздоровление персонала	62
4.4. Развитие корпоративной культуры	68
4.5. Социально ответственная реструктуризация	72
4.6. Содействие развитию местных сообществ	76
V Выполнение задач на 2005 год	85
VI Задачи на 2006 год	90
Аудиторское заключение	92
Приложение 1. Основные показатели деятельности	94
Приложение 2. Индекс содержания GRI	97
Приложение 3. Индекс международных руководств и принципов	101
Контактная информация	106
Форма обратной связи	107

РАМКИ ОТЧЕТА

Открытое акционерное общество «Горно-металлургическая компания «Норильский никель» (далее – ГМК «Норильский никель», «Норильский никель», «Компания») продолжает регулярную публикацию социальных отчетов с целью информирования широкого круга общественности о принципах, целях, практических результатах и перспективах корпоративной социальной политики и деятельности Компании в других областях, связанных с устойчивым развитием. Настоящий отчет является вторым социальным отчетом, подготовленным на основе международных стандартов (далее – «Социальный отчет» или «Отчет»). Первый Отчет за 2003–2004 годы был выпущен Компанией в конце сентября 2005 года и размещен на корпоративном сайте: <http://www.norilsknickel.ru>. Подготовка Социального отчета с учетом требований международных стандартов обусловлена глобализацией деятельности Компании и ее стратегической целью – стать лидером мирового горнорудного и metallurgical бизнеса.

При подготовке Отчета Компания ориентировалась на лучшие образцы международной практики, использовала Руководство по отчетности в области устойчивого развития (2002), разработанное международной организацией «Глобальная инициатива по отчетности» (Global Reporting Initiative, GRI), а также принципы Международного совета по горному делу и металлам (International Council on Metals and Minerals, ICMM). Сегодня ГМК «Норильский никель» и ее дочерние предприятия (далее – «Группа») – это многоотраслевой индустриальный комплекс, объединяющий большое число предприятий в различных регионах Российской Федерации, ГМК «Норильский никель» имеет также зарубежные активы.

В настоящем Социальном отчете показатели и информация в части управления персоналом и реализации социальных программ относятся (если это не оговорено особо) к ключевому производственному подразделению – Заполярному филиалу ОАО «ГМК «Норильский никель»¹, в котором сосредоточены основные производственные мощности, а также к другим основным предприятиям Группы, расположенным на Таймырском полуострове: ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания»², ЗАО «Алыкель» и ОАО «Авиакомпания «Таймыр».

¹ Если не оговорено особо и употребляется термин «Компания», то числовые показатели относятся к Заполярному филиалу.

² ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания» (далее – ОАО «НТЭК» или НТЭК) было создано в июне 2005 года на базе «Норильскэнерго» – филиала ОАО «ГМК «Норильский никель» (далее – Норильскэнерго) и ОАО «Таймырэнерго». В связи с переводом преобладающей части персонала «Норильскэнерго» и ОАО «Таймырэнерго» в ОАО «НТЭК» с 1 октября 2005 года, данные в области управления персоналом и социальных программ представлены консолидированно: за период с января по сентябрь 2005 года – по «Норильскэнерго»; за период с октября по декабрь 2005 года – по «Норильскэнерго» – филиалу ОАО «ГМК «Норильский никель» и ОАО «НТЭК» (без ОАО «Таймырэнерго»).

Показатели финансово-экономической деятельности, содержащиеся в Отчете, представлены в формате Международных стандартов финансовой отчетности (МСФО) и относятся (если иное не указано особо) в целом к Группе.

В дальнейшем в социальных отчетах будет последовательно расширяться географический охват и освещаться деятельность других предприятий Группы. В Отчете отражена преимущественно корпоративная политика социальной ответственности по отношению к персоналу и местным сообществам, и лишь частично раскрыты аспекты, связанные с охраной труда и политикой в области защиты окружающей среды. В последующих Отчетах планируется расширить предметную область и осуществить постепенный переход к подготовке всесторонней отчетности о деятельности Компании, направленной на содействие устойчивому развитию ее предприятий, территории хозяйствования и общества в целом.

Настоящий Социальный отчет отражает результаты деятельности за 2005 год.

Представленная в Отчете информация подтверждена независимым социальным аудитом, что явилось важной составной частью процесса подготовки и проверки Отчета. Для проведения независимого аудита была приглашена международная компания PricewaterhouseCoopers, имеющая большой опыт и высокую репутацию в этой области. Аудиторы осуществляли проверку процессов подготовки и систем управления социальной отчетностью, включая информацию и данные в области управления персоналом и реализации социальных программ.

Публикуя Социальный отчет, ГМК «Норильский никель» ожидает продолжения и расширения конструктивного общественного диалога по проблематике социальной ответственности бизнеса и будет приветствовать рекомендации всех заинтересованных сторон по совершенствованию своей социальной политики. Компания выражает уверенность, что публикация Социального отчета будет способствовать укреплению доверия к Компании со стороны ее работников, акционеров, партнеров по бизнесу, местных сообществ, органов государственной власти и средств массовой информации.

Принципы социальной отчетности

Достоверность и прозрачность

Достоверность информации, содержащейся в Отчете, обеспечивается функционирующими в Компании в течение ряда лет системами управления отчетностью – сбора, консолидации и контроля качества отчетной информации, подтвердившими свою эффективность в качестве основы для проведения всестороннего анализа деятельности и принятия на основании его результатов корректирующих управлений решений.

Прозрачность представленной в Отчете информации достигается методологически обоснованным структурированием информации и представлением отчетных показателей в наиболее информативной, четкой и достаточно подробной форме.

Актуальность, полнота и существенность

Актуальность информации, представленной в Отчете, обеспечивается выбором в качестве отчетного периода временного отрезка продолжительностью один год, максимально приближенного к времени публикации Отчета.

Полнота и существенность Отчета должны обеспечиваться максимальным охватом наиболее значимых предприятий Группы и сфер ее деятельности. В дальнейшем Компания планирует поэтапно расширять рамки отчетов, как в части состава предприятий Группы, так и сфер деятельности.

В Отчете отражаются наиболее существенные результаты деятельности в отчетном периоде.

Объективность и сопоставимость

Объективность и сопоставимость отчетности подтверждаются использованием при ее формировании стандартов, принципов и подходов, выработанных международной практикой.

Настоящий Отчет подготовлен с использованием Руководства по отчетности в области устойчивого развития GRI.

В настоящем Отчете содержатся показатели, которые позволяют внешним пользователям сопоставлять отчетные данные Компании с данными, представленными в отчетах других компаний.

Учет мнения заинтересованных сторон

Для Компании важно мнение всех заинтересованных сторон об отчетности и действиях Компании в области устойчивого развития, поэтому в Отчет включена форма обратной связи. Замечания и предложения будут учитываться при совершенствовании систем управления отчетностью, подготовке следующих отчетов Компании и при формировании управлений решений.

Верифицируемость

Компания считает, что независимое подтверждение отчетности, заключающееся в сборе доказательств эффективности систем, процессов отчетности и методов контроля за ее составлением – важная часть подготовки отчетов. Проведение внешнего аудита является также эффективным инструментом сбора доказательств, подтверждающих информацию и данные в области управления персоналом и социальных программ.



ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА – ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ

Уважаемые читатели!

Предлагаемый вашему вниманию Социальный отчет ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2005 год продолжает начатую в 2004 году практику подготовки годовых отчетов о деятельности Компании в социальной сфере.

ГМК «Норильский никель», являясь одной из ведущих горно-металлургических компаний мира и крупнейшей компанией данной отрасли в России, в полной мере осознает свою ответственность перед обществом. При определении стратегии своего развития и в текущей деятельности Компания исходит из того, что обязательным условием устойчивого и эффективного развития бизнеса является неуклонное следование принципам социальной ответственности. В соответствии с этими принципами Компания видит свою задачу в производстве необходимой обществу продукции – цветных и драгоценных металлов – наиболее эффективным и экологически безопасным способом, и тем самым – содействии социальному прогрессу и росту благосостояния общества, стабильному развитию территорий и благополучию населения регионов хозяйствования, повышению уровня жизни своих работников.

ГМК «Норильский никель» в 2005 году присоединилась к Социальной хартии российского бизнеса, подтвердив свои намерения проводить активную политику в экономической, социальной и экологической областях в интересах всего российского общества. В 2005 году ГМК «Норильский никель» добилась значительных результатов.

Компания продолжала развивать производственную базу, сокращать издержки, реализовала комплекс мер по обеспечению энергетической и транспортной безопасности. В прошедшем году была проведена большая работа по выделению золотодобывающих активов в самостоятельную компанию.

Компания создает новую систему и структуру управления, связанную с образованием отраслевых комплексов, которые наделяются широкими полномочиями в рамках действующих корпоративных стандартов. Переход на отраслевую модель управления позволяет повысить эффективность Компании, сделать ее более прозрачной для внешнего мира, предоставить работникам больше независимости и перспектив повышения своего благополучия.

Компания стремится осуществлять свою производственную деятельность в строгом соответствии с требованиями законодательства в сфере экологии и природопользования. Где только возможно, Компания предотвращает или минимизирует воздействие производственной деятельности на окружающую среду. В декабре 2005 года Интегрированная система менеджмента качества и экологического менеджмента Компании сертифицирована на соответствие международным стандартам ISO 9001:2000 и 14001:2004.

В результате эффективной работы менеджмента и работников, а также сохраняющейся благоприятной мировой конъюнктуры на металлы, производимые Компанией, акционерная стоимость Компании впервые в ее истории достигла 20 миллиардов долларов США. Полученные «Норильским никелем» в 2005 году финансовые результаты (чистая прибыль по стандартам МСФО – 2 272 миллиона долларов США, рост к 2004 году – 22%) создали основу для существенного вклада Компании в рост благосостояния страны и регионов хозяйствования. Общая сумма налогов и иных платежей в бюджеты всех уровней составила около 50,7 миллиарда рублей или 0,7% налоговых доходов консолидированного бюджета страны. Налоговые платежи Компании формируют значительную часть доходов бюджетов Красноярского края, города Норильска и Таймырского (Долгано-Ненецкого) автономного округа. Их доля в доходной части бюджетов территорий в 2005 году составила 37%, 68% и 34% соответственно.

На предприятиях Группы «Норильский никель» работает более 96 тысяч человек. Компания обеспечивает занятость значительной части экономически активного населения регионов хозяйствования, а для ряда городов предприятия Компании являются градообразующими, что накладывает на Компанию значительную ответственность за обеспечение жизнедеятельности населения и развития территорий.

Как и в предыдущие годы в 2005 году взаимоотношения менеджмента и работников строились на принципах социального партнерства. Компания обеспечивает работникам конкурентоспособный уровень вознаграждения. В соответствии с ростом производительности труда систематически повышается

оплата труда. В 2005 году среднемесячная заработная плата работников предприятий Группы, включенных в Отчет, составила 32,9 тысячи рублей. Безусловным приоритетом для «Норильского никеля» является обеспечение безопасных условий труда и сохранение здоровья и жизни работников. Компания прилагает все возможные усилия для предотвращения несчастных случаев на производстве и стремится свести к минимуму негативное воздействие производственных факторов на здоровье работников. В 2005 году количество несчастных случаев на производстве по сравнению с предыдущим годом в расчете на 1000 работников уменьшилось на 8%.

Особое внимание в Компании уделяется профессиональному развитию работников. В 2005 году программами обучения и повышения квалификации было охвачено более 40% всего персонала Компании. «Норильский никель» целенаправленно и последовательно осуществляет модернизацию и реструктуризацию производства, которая сопровождается сокращением неэффективных рабочих мест. Благодаря использованию специально разработанных социальных технологий, проводимая реструктуризация не влечет за собой негативных социальных последствий для работников.

В марте 2005 года по результатам Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» ГМК «Норильский никель» была признана победителем в номинации «Развитие персонала», что является свидетельством признания государством и обществом успехов социальной политики Компании.

Выражаю надежду, что настоящий Социальный отчет позволит всем заинтересованным лицам и организациям получить более полную и всестороннюю информацию о деятельности ГМК «Норильский никель», о развитии и реальном наполнении корпоративной социальной ответственности, которая, по нашему твердому убеждению, неразрывно связана с устойчивым развитием общества.

Генеральный директор,
Председатель Правления
М.Д. Прохоров



КОМПАНИЯ «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»

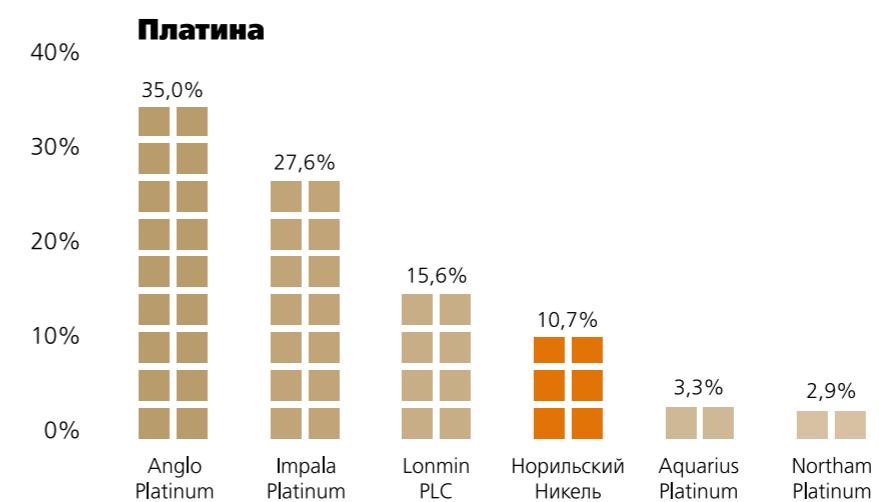
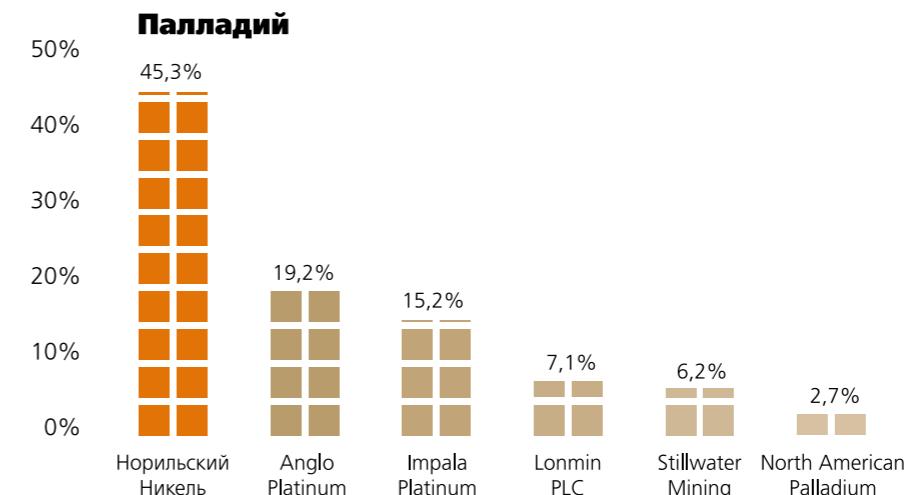
Общая информация

ОАО «ГМК «Норильский никель» – одна из ведущих горно-металлургических компаний мира – крупнейший в мире производитель палладия и никеля, один из основных производителей платины и меди.

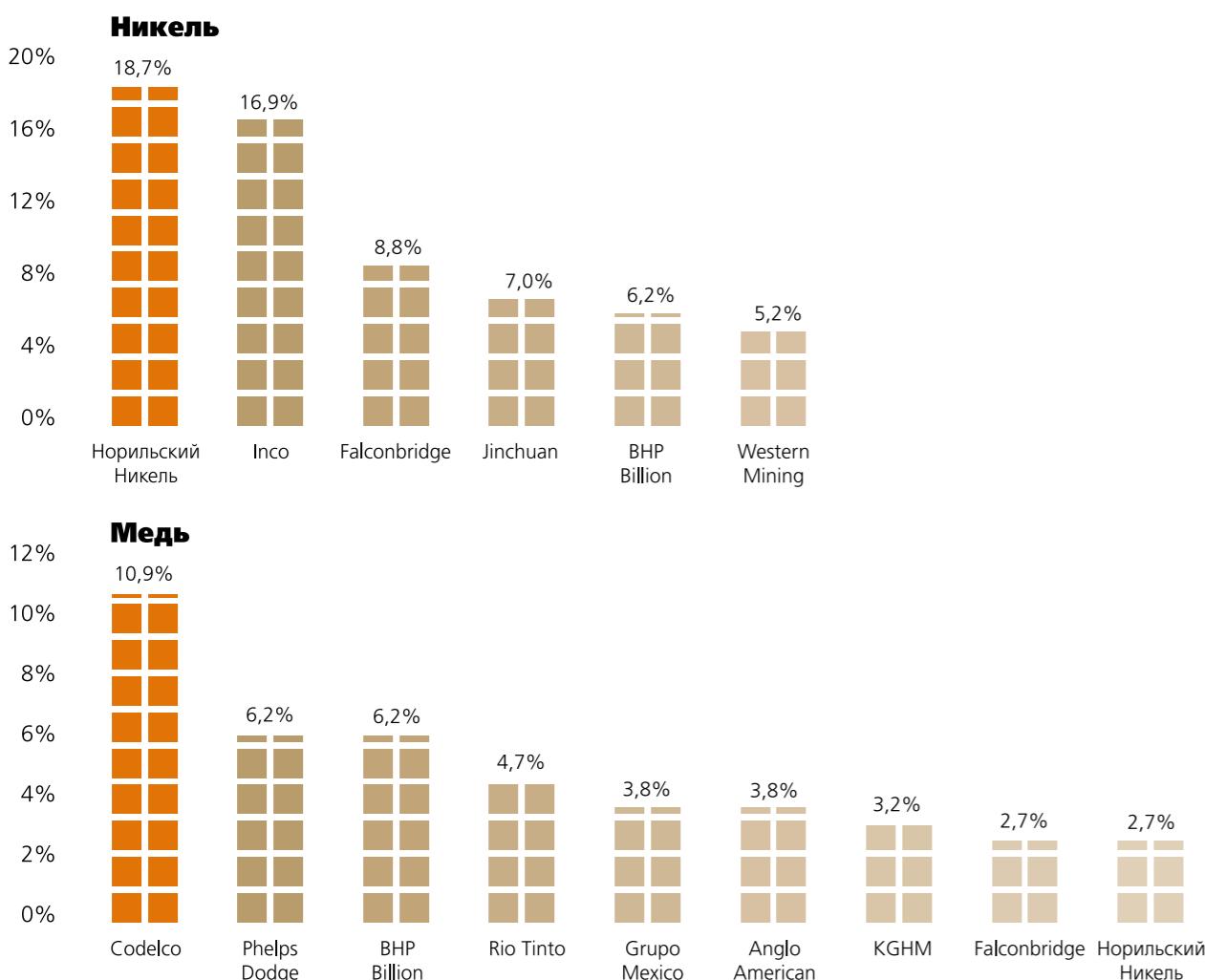
В число производимых металлов также входят кобальт, родий, серебро, иридий, рутений и другие побочные металлы. На предприятиях Группы осуществляется полный цикл хозяйственной деятельности: от геологоразведки, добычи руд, обогащения и металлургии до сбыта цветных и драгоценных металлов.

Крупнейшие в мире производители драгоценных и цветных металлов

(доля в мировом производстве в 2005 году, в процентах)



*Не включая данные по Stillwater Mining Company



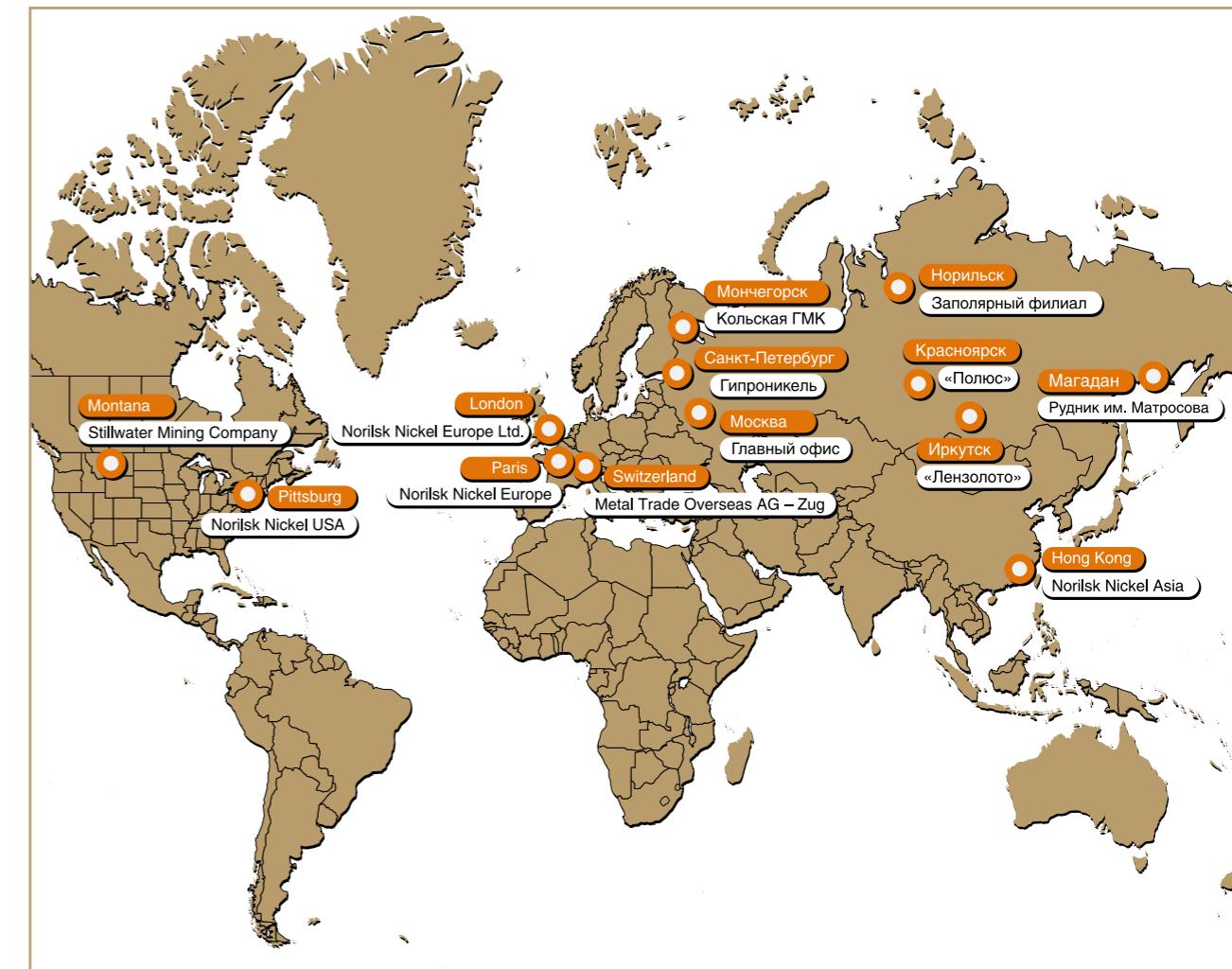
Группа «Норильский никель» – крупнейшая горно-металлургическая компания России (основные производственные показатели Группы приведены в Приложении 1).

Доля Группы в валовом внутреннем продукте (ВВП) Российской Федерации по данным за 2005 год составляет 1,0%, в объеме промышленного производства Российской Федерации – 1,8%, в объемах производства цветной металлургии Российской Федерации – 26,9%, в российском экспорте – 2,5%, в объемах российского производства никеля – 92%, кобальта – 98%. меди – 55%.

Налоговые платежи Группы (в процентах от ожидаемых налоговых доходов соответствующего бюджета за 2005 год) составляют в консолидированный бюджет Российской Федерации – 0,67%, в бюджет Красноярского края – 37,3%, в бюджет Таймырского (Долгано-Ненецкого) автономного округа – 34,3%, в бюджет города Норильска – 68,4% (см. Приложение 1).

В настоящее время основными структурными подразделениями Группы на территории России являются Заполярный филиал, расположенный на Таймырском полуострове, и Кольская ГМК, расположенная на Кольском полуострове. На территории США в штате Монтана расположена компания Stillwater Mining Company, 55,4% акций которой были приобретены Группой в 2003 году. Главный офис ГМК «Норильский никель» находится в Москве. Научно-исследовательский и проектный институт «Гипроникель», входящий в Группу, находится в Санкт-Петербурге.

География Группы «Норильский никель»



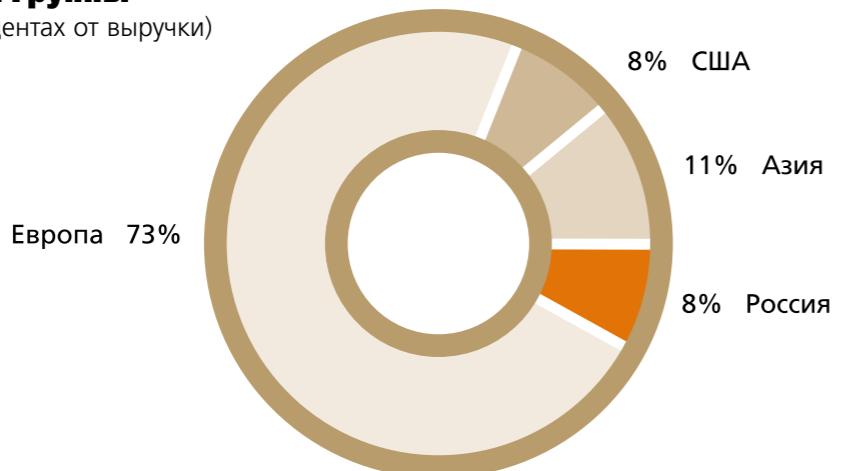
В марте 2006 года была завершена реорганизация ГМК «Норильский никель», которая заключалась в выделении золотодобывающих активов Группы «Полюс» (ЗАО «Полюс» и его дочерние компании) в новую компанию – ОАО «Полюс Золото».

Финансовые показатели Группы в 2005 году

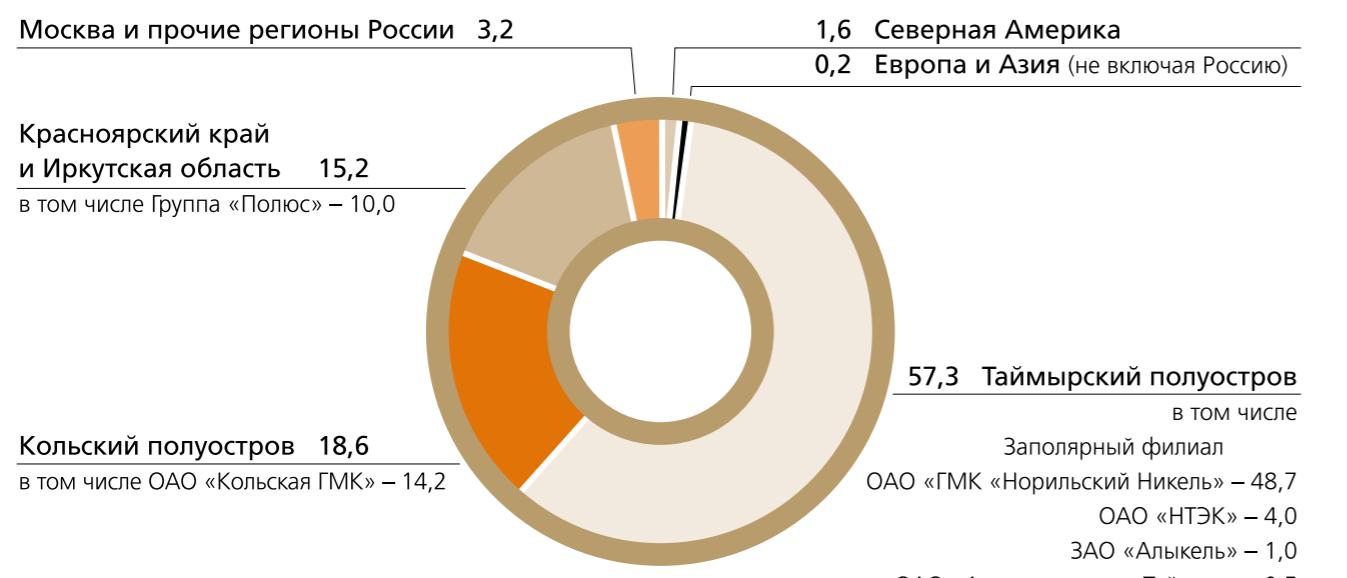
(см. Приложение 1):
выручка – 7,169 миллиарда долларов США,
чистая прибыль – 2,272 миллиарда долларов США,
активы превысили 14 миллиардов долларов США.

Рынки сбыта Группы

(2005 год, в процентах от выручки)

**Региональное распределение численности работников Группы**

(2005 год, в тысячах человек)

Общая численность работников – 96,2 тысяч человек¹.

¹ Численность работников Группы без учета персонала Группы «Полюс», которая отражена в консолидированной финансовой отчетности за 2005 год, составляет 86,2 тысячи человек.

Из истории Компании

- Медно-никелевые месторождения на полуострове Таймыр известны еще с XVII века. Однако активное исследование этих месторождений началось лишь в 20-х годах прошлого столетия. 23 июня 1935 года Совет народных комиссаров СССР принял постановление «О строительстве Норильского комбината» и о передаче «Норильскстроя» в состав НКВД СССР. Развернувшееся масштабное строительство осуществлялось силами политических заключенных. Через Норильский лагерь, просуществовавший до середины 1950-х годов, прошло около 1,5 миллиона человек. Труд заключенных использовался на строительстве объектов Норильского промышленного комплекса, на добыче руды, известняка, выработке кокса, на разработке песчаных и гипсовых карьеров.
- 10 марта 1939 года на Малом металлургическом заводе был получен первый медно-никелевый штейн. В 1942 году в Норильске был получен первый электролитный никель, в 1943 году – электролитная медь. В 1953 году Норильский комбинат производил 35% никеля и 90% платиноидов от общего производства этих металлов в Советском Союзе.
- В середине 1950-х годов, после ликвидации Норильлага, началась новая страница истории Комбината – по комсомольским путевкам на Таймыр приехали добровольцы из Москвы, Ленинграда, Красноярска.
- В 1960 году было открыто Талнахское месторождение сульфидных медно-никелевых руд. Еще более значимым стало открытие в 1965 году крупнейшего в мире Октябрьского месторождения. Через четыре года было начато сооружение одноименного рудника, первая очередь которого введена в эксплуатацию в 1974 году. В 1987 году рудник «Октябрьский» вышел на проектную мощность. Сегодня рудник-гигант уходит в глубь земли одиннадцатью вертикальными стволами, протяженность его действующих горных выработок составляет более 200 километров. Добыча руды ведется на восьми горизонтах от 600 до 957 метров глубиной. На руднике трудятся немногим более 2,4 тысячи человек. По оснащенности и качественным характеристикам самого месторождения руднику «Октябрьскому» нет аналогов в мире.
- В 1960–1980-х годах были введены в эксплуатацию рудники «Маяк», «Таймырский», «Комсомольский», «Октябрьский», Талнахская обогатительная фабрика, Надеждинский металлургический завод.
- 4 ноября 1989 года Совет министров СССР принял постановление о создании Государственного концерна по производству цветных и драгоценных металлов «Норильский никель», в состав которого были включены Норильский комбинат, комбинаты «Печенганикель» и «Североникель», Оленегорский механический завод, Красноярский завод по обработке цветных металлов и институт «Гипроникель». Предприятия были объединены в единый концерн на основе общей технологической схемы переработки сульфидных медно-никелевых руд.
- 30 июня 1993 года Указом Президента Российской Федерации Государственный концерн по производству цветных и драгоценных металлов «Норильский никель» был преобразован в Российское акционерное общество по производству драгоценных и цветных металлов (РАО) «Норильский никель».
- В 1994–1997 годах было проведено акционирование и приватизация предприятий РАО «Норильский никель».
- В ходе структурных преобразований в феврале 2001 года компания переименована в ОАО «Горнometallurgическая компания «Норильский никель».

ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания»

Одним из определяющих факторов развития энергоемкого горно-металлургического производства ОАО «ГМК «Норильский никель», учитывая его изолированное от основной части России расположение на Крайнем Севере, является наличие экономичных и надежных собственных источников энергообеспечения.

Становление энергетики Норильского промышленного района (далее – НПР) неразрывно связано с историей развития Компании. В Норильске первые энергомощности были созданы в период 1932–1942 годы. В целях обеспечения развития рудной базы и горно-металлургического производства вводились в действие все новые энергетические мощности и создавались предприятия энергетики. К середине 1990-х годов была сформирована система энергообеспечения Компании и городов

Норильска, Талнаха, Кайеркана, Оганера и Дудинки. Все энергетические предприятия Компании входили в состав его подразделения – Производственное объединение «Норильскэнерго», на базе которого 1 января 2005 года был образован филиал ОАО «ГМК «Норильский никель» – «Норильскэнерго».

Параллельно шло формирование системы энергоснабжения Таймыра. В 1998 году на базе каскада Таймырских ГЭС (Курейской и Усть-Хантайской ГЭС) было образовано производственное объединение «Таймырэнерго», входившее в состав РАО «ЕЭС России».

В 2005 году решением Правительства Российской Федерации, РАО «ЕЭС России» и ГМК «Норильский никель» на базе энергогенерирующих активов и сетевого хозяйства «Норильскэнерго» и ОАО «Таймырэнерго» было создано ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания», зарегистрированное в июне 2005 года.

Теплоэлектроцентрали и ГЭС ОАО «НТЭК» связаны высоковольтными линиями электропередач, которые обеспечивают передачу электроэнергии всем потребителям региона с возможностью маневрирования мощностями в широком диапазоне.

Потребление электроэнергии в регионе в последние годы остается стабильным. Крупнейшими потребителями электрической энергии являются производственные предприятия Компании. Потребление электроэнергии жилищно-коммунальным сектором городов НПР составляет около 7% и не оказывает существенного влияния на общую структуру электропотребления.

Среднесписочная численность работников ОАО «НТЭК» (без подразделений ОАО «Таймырэнерго», вошедших в состав ОАО «НТЭК») в 2005 году составила 4 025 человек.

ЗАО «Алыкель» ОАО «Авиакомпания «Таймыр»

Закрытое акционерное общество «Алыкель» и Открытое акционерное общество «Авиакомпания «Таймыр» были созданы в начале 2002 года на базе Государственного унитарного предприятия «Норильское авиапредприятие». В этом же году оба общества вошли в состав Группы «Норильский никель».

История этих двух предприятий началась в 1950-е

годы. В соответствии с решением Правительства 1 июня 1950 года аэропорт «Надежда», находящийся в подчинении НКВД СССР, был передан в ведение гражданской авиации. В поселок Норильск из Красноярска был передислоцирован транспортный авиационный отряд с авиационной техникой и частью личного состава. Решение было обосновано задачами экономического развития НПР и Таймырского (Долгано-Ненецкого) автономного округа (ТАО), выполнением работ в акватории Северного Ледовитого океана. Авиаторы Таймыра одними из первых начали осваивать полеты на вертолетах за Полярным кругом и в Арктике.

Сотрудники двух авиационных предприятий сохраняют лучшие традиции и преемственность выработанного более чем за 50 лет курса по обеспечению региона авиационными перевозками.

В настоящее время ЗАО «Алыкель» (аэропортовый комплекс «Норильск») осуществляет аэропортовое обслуживание воздушных судов и пассажиров. Аэропорт аэропорта «Норильск» является аэродромом федерального значения. Он расположен в 52 км от города Норильска и в 52 км от города Дудинки. Географические и климатические особенности региона определяют использование воздушного сообщения как единственного возможного способа круглогодичных пассажирских перевозок, а также оперативного материально-технического снабжения и доставки продуктов питания для ТАО и НПР. Несмотря на сложные природно-климатические условия, аэропорт «Норильск» является третьим в Российской Федерации после аэропортов «Домодедово» и «Шереметьево» по объемам пассажиро- и грузоперевозок.

Сегодня аэропорт «Норильск» – главный авиатранспортный узел в транспортной схеме ТАО и НПР. На аэропорт приходится 98% пассажирских перевозок и 85% грузовых перевозок, осуществляемых для обеспечения населения и предприятий Таймырского полуострова авиатранспортом. Более 15 авиакомпаний связывают регулярными воздушными линиями аэропорт «Норильск» с 23 городами России, в целом через аэропорт «Норильск» выполняют полеты самолеты 35 авиакомпаний.

Среднесписочная численность работников ЗАО «Алыкель» в 2005 году составила 1 040 человек.

ОАО «Авиакомпания «Таймыр» специализируется на вертолетных перевозках. Основная задача Авиакомпании – обеспечение потребностей НПР и ТАО

в авиационных перевозках, выполнение внутрирегионального авиасообщения по обслуживанию деятельности промышленных и сельскохозяйственных предприятий, а также перевозка пассажиров, груза и багажа, осуществление круглосуточного дежурства по обеспечению срочной медицинской помощи и выполнению аварийно-спасательных работ в регионе.

Основным видом деятельности Авиакомпании является осуществление коммерческих воздушных перевозок и авиационных работ. Наряду с этим, Авиакомпания занимается аэропортовой деятельностью в двух аэропортах («Валек» и «Дудинка»), входящих в состав Авиакомпании.

На Авиакомпанию приходится 50,5% грузо-пассажирских вертолетных перевозок в Красноярском крае. По этому показателю ОАО «Авиакомпания «Таймыр» занимает в крае первое место. По итогам 2005 года Авиакомпания стала лауреатом премии «Крылья России-2005» в номинации «Участник обслуживания отраслей экономики России».

Пилоты Авиакомпании выполняют полеты по всему полуострову Таймыр и акватории Северного Ледовитого океана. Высокопрофессиональный летный состав имеет допуски для полетов в сложных метеоусловиях, к выполнению строительно-монтажных работ, производству всех видов воздушных съемок, обслуживанию высокосиротных научно-производственных экспедиций, геологоразведочных работ в Арктике и Антарктике, перевозкам грузов на внешней подвеске, полетам в горной местности, выполнению поисковых и аварийно-спасательных работ.

Среднесписочная численность работников ОАО «Авиакомпания «Таймыр» в 2005 году составила 485 человек.

Общественное признание «Норильского никеля»

Март 2005 года

Компания заняла первое место во Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» в номинации «Развитие персонала».

Май 2005 года

Корпоративный журнал ГМК «Норильский никель» победил в международном конкурсе корпоративных изданий The Communicator Awards (США) в категории «Электронные корпоративные журналы». Издание удостоено награды The Crystal Award of Excellence.

Июль 2005 года

Заполярный филиал Компании награжден дипломом Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору за большой вклад в разработку и внедрение проектов в сфере охраны окружающей среды.

Сентябрь 2005 года

По итогам первого Всероссийского конкурса «Лучшая российская кадровая служба» службе персонала ОАО «ГМК «Норильский никель» присвоено почетное звание «Лучшая российская кадровая служба – 2005».

Ноябрь 2005 года

На состоявшейся в Москве Всероссийской конференции «Новая государственная экологическая политика в реальном секторе экономики» ГМК «Норильский никель» награждена почетным дипломом «Лидер природоохранной деятельности». Одновременно ряд работников ГМК «Норильский никель», Кольской ГМК, золотодобывающей компании «Полюс» удостоены почетных медалей «За достижения по охране окружающей среды».

Декабрь 2005 года

ГМК «Норильский никель» объявлена победителем конкурса «Лучший годовой отчет 2004», организованного рейтинговым агентством «Эксперт РА» при поддержке компании PricewaterhouseCoopers. В номинации «Лучший социальный отчет» Компания удостоена первого места.



I ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Видение корпоративной социальной ответственности



Корпоративная социальная ответственность бизнеса (далее – КСО) неразрывно связана с его вкладом в устойчивое развитие общества.

По отношению к обществу в целом КСО бизнеса выражается в:

- производстве необходимой обществу продукции наиболее эффективным с учетом интересов бизнеса и общества способом в объеме, качестве и ассортименте, соответствующих рыночному спросу. КСО предполагает использование ресурсосберегающих технологий, обеспечение экологической и промышленной безопасности производства;
- соблюдении требований и норм международных соглашений, в том числе норм ведения бизнеса, выработанных международным сообществом;
- неукоснительном соблюдении законодательства стран расположения предприятий, в том числе в части уплаты налогов;
- реализации общественно-эффективных проектов в социальной и природоохранной сферах на национальном и международном уровнях.

По отношению к местным сообществам КСО бизнеса проявляется в:

- обеспечении занятости населения территорий;
- уплате налогов, формирующих местные и региональные бюджеты;
- реализации проектов, содействующих социально-экономическому развитию территорий и социальной сферы;
- участии в проектах по охране окружающей среды;
- оказании благотворительной помощи слабо защищенным категориям населения.

По отношению к персоналу КСО бизнеса заключается в:

- обеспечении эффективных рабочих мест с конкурентоспособным уровнем вознаграждения и социальных льгот;
- неукоснительном соблюдении установленных законодательством и коллективными соглашениями норм в сфере социально-трудовых отношений;
- обеспечении безопасных условий труда и высокого уровня социально-бытовых условий на производстве, исходя из приоритетности безопасности работников и сохранения их здоровья;
- содействии всестороннему профессиональному и культурному развитию работников.

Компании, осуществляя свой бизнес, взаимодействуют с широким кругом заинтересованных сторон – работниками, акционерами, инвесторами, партнерами по бизнесу, потребителями продукции и услуг, органами местного самоуправления и государственной власти, общественными организациями стран размещения предприятий, международными организациями. КСО предполагает, что взаимоотношения бизнеса с заинтересованными сторонами строятся на принципах разумного баланса интересов.

1.1. Социальная миссия ГМК «Норильский никель»

производить необходимую обществу продукцию – цветные и драгоценные металлы – наиболее эффективным и безопасным способом на устойчивой долгосрочной основе и тем самым содействовать социальному прогрессу и росту благосостояния общества, стабильному развитию территорий и благополучию населения регионов хозяйствования, повышению уровня жизни своих работников.

1.2. Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами

Взаимодействие с заинтересованными сторонами ГМК «Норильский никель» строит на следующих основополагающих принципах:

- уважение и учет интересов, мнений, предпочтений и ожиданий;
- открытость и прозрачность;
- доверие и искренность;
- честность и справедливость;
- принципиальность и добропорядочность;
- безусловное соблюдение законодательства;
- учет международных и российских стандартов;
- ответственное выполнение принятых обязательств;
- постоянная адаптация в соответствии с изменяющимися потребностям общества;
- уважение истории, культуры, традиций, образа жизни и наследия жителей территорий хозяйствования.

Работники Компании

Работники, их профессиональные умения, навыки, квалификация, личностный потенциал – это одно из ключевых конкурентных преимуществ Компании.

Отношения с работниками строятся в соответствии со сложившейся в Компании, но при этом постоянно развивающейся системой социального партнерства, которая базируется на следующих основных принципах:

- равноправие сторон социального партнерства;
- учет взаимных интересов при разработке, принятии и реализации решений, касающихся различных аспектов деятельности Компании;
- строгое соблюдение национального законодательства и нормативных актов в социально-трудовой сфере, а также норм Этического кодекса ГМК «Норильский никель»;
- добровольность принятия обязательств и неукоснительное их выполнение;
- бесконфликтное преодоление противоречий и разногласий.

Компания признает право работников на объединение и создание организаций, представляющих интересы работников. В Компании действуют профессиональные союзы, социально-трудовые советы, производственные советы и другие общественные объединения, представляющие интересы практически всех работников.

Многолетние традиции в регулировании взаимоотношений в социально-трудовой сфере между работниками и работодателем имеют коллективные договоры, которые действуют во всех предприятиях Компании, включенных в Отчет. Коллективные договоры заключаются на регулярной основе, как правило, сроком на три года.

Продлением и развитием системы коллективных договоров стала проведенная в 2005 году разработка Соглашения по регулированию социально-трудовых отношений на предприятиях Группы «Норильский никель» на 2006–2008 годы, определяющего базовый стандарт взаимоотношений работодателя и работников в социально-трудовой сфере для всех предприятий Группы, расположенных в Норильске и Дудинке.

Дальнейшее совершенствование механизмов социального партнерства связано с развитием прямого диалога работодателя с работниками, обеспечивающего непосредственную коммуникацию и позволяющего оперативно принимать решения по насущным вопросам непосредственно на уровнях их возникновения, а также распространения этих механизмов на все предприятия Группы. В этих целях в 2005 году был создан Корпоративный социально-трудовой совет Группы предприятий «Норильский никель» и новый институт взаимодействия с заинтересованными сторонами – Корпоративный Форум Группы предприятий «Норильский никель», расположенных на территории города Норильска и ТАО. В целях объединения и координации усилий менеджмента и трудовых коллективов по выработке и реализации эффективных решений, связанных с жизненно важными вопросами функционирования и развития Компании, создаются и работают различные коллегиальные органы. Примером являются комиссии по охране труда, состав которых формируется на паритетной основе.

В ГМК «Норильский никель» действует и постоянно совершенствуется система внутрикорпоративных коммуникаций. Одним из основных инструментов внутрикорпоративных коммуникаций является институт приемных по производственным и социально-трудовым вопросам.

Институт приемных для работников по социально-трудовым вопросам



- В Компании создан институт приемных по производственным и социально-трудовым вопросам, включающий Центральную приемную и приемные структурных подразделений филиала.
- Являясь инструментом прямого и непосредственного взаимодействия с работниками, данная форма работы позволяет руководству Компании максимально учитывать мнения и предложения работников и трудовых коллективов при принятии решений в области социально-экономического развития, а также в оперативном режиме оказывать помощь работникам в решении различных проблем, начиная с производственных, трудовых вопросов и заканчивая просьбами личного характера. Основные темы обращений – это производственные проблемы, вопросы в социально-трудовой сфере, а также социально-бытовые (жилищные, устройство детей в детские дошкольные учреждения, просьбы о предоставлении материальной помощи и др.).
- Авторитет института приемных повышается, свидетельством чему является уменьшение количества обращений работников непосредственно к руководителям, что предоставляет последним возможность более эффективно распоряжаться своим рабочим временем и повышает в целом эффективность управленческого труда.
- Деятельность приемных способствует поддержанию благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах и вносит тем самым определенный вклад в общее дело повышения эффективности производства ГМК «Норильский никель».

Основные правила и нормы поведения работников, основанные на общих корпоративных ценностях, закреплены в Этическом кодексе работника, который нацеливает всех работников Компании на развитие профессиональных качеств, мотивирует достижение поставленных целей, настраивает на работу в команде и способствует укреплению духа сотрудничества.

В свою очередь, руководство ГМК «Норильский никель» обязуется следовать принципу толерантного отношения к любым религиозным, расовым, личностным, физическим и иным различиям сотрудников, декларируя, что индивидуальные особенности человека не могут быть основанием для дискриминации.

Акционеры и инвесторы

Взаимоотношения с акционерами и инвесторами развиваются на принципах прямого конструктивного диалога в соответствии с международными стандартами, определяющими нормы поведения бизнеса. Компания поддерживает надлежащий уровень информационной открытости и прозрачности: обеспечивает равный доступ акционеров и инвесторов к информации, устанавливает двусторонние коммуникации с инвестиционным сообществом. Информация о деятельности Компании регулярно размещается на корпоративном интернет-сайте, в электронных и печатных СМИ, а также в ежегодно публикуемых годовых отчетах. ГМК «Норильский никель» стремится представлять информацию в такой форме, чтобы максимально содействовать акционерам и инвесторам в принятии обоснованных инвестиционных решений.

Утвержденная Советом директоров Компании дивидендная политика предусматривает направление на выплату дивидендов 20–25% чистой прибыли после налогообложения, рассчитанной по Международным стандартам финансовой отчетности (МСФО). Особое внимание в ГМК «Норильский никель» уделяется адекватному восприятию и пониманию стратегических целей развития Компании со стороны руководителей и специалистов инвестиционных институтов, а также контактам с акционерами и инвесторами, мнения которых доводятся до органов управления Компании и учитываются в дальнейшей деятельности.

Для взаимодействия с акционерами и инвесторами в Компании создано соответствующее управление. В рамках работы по повышению информационной прозрачности и удовлетворению интереса инвестиционного сообщества к деятельности Компании за отчетный период специалистами управления в Главном офисе Компании проведено 57 встреч с акционерами, инвесторами и ведущими аналитиками инвестиционных банков. Каждая встреча сопровождалась специальной презентацией, посвященной самым важным аспектам деятельности

Компании.

Помимо этого, управлением по работе с инвесторами были организованы публичные выступления менеджмента о деятельности Компании на 14 российских и международных инвестиционных конференциях. В рамках данных конференций проводились также индивидуальные встречи с акционерами Компании.

В 2005 году организовано четыре поездки для иностранных акционеров и инвесторов в город Норильск для ознакомления с производственными активами Компании. В течение года подготовлено и направлено около 1500 ответов на запросы от акционеров Компании и инвесторов.

Партнеры по бизнесу

Компания стремится взаимодействовать с партнерами по бизнесу, поставщиками и потребителями на принципах прозрачности, справедливости и беспристрастности при соблюдении моральных норм бизнеса.

Компания реализует социально ответственный подход к выбору поставщиков и потребителей. Поиск потенциальных партнеров осуществляется в Компании на основе изучения конъюнктуры рынка с учетом общественной репутации компаний и разделяемых ими принципов корпоративного управления и социальной ответственности. Компания проводит предварительную квалификацию претендентов на поставку товаров и услуг, уделяет особое внимание деловой этике поставщиков, в том числе исполнению поставщиками обязательств по уплате налогов в бюджеты всех уровней.

Компания осуществляет закупку основных потребляемых ресурсов на тендерной основе, строго придерживаясь принципа открытости процедур закупок:

- раскрывает способы обеспечения своих обязательств победителям тендеров на этапе объявления конкурсов;
- осуществляет вскрытие предложений участников конкурса в присутствии участников конкурса или уполномоченных ими представителей;
- распределяет лот на поставку товаров или услуг при наличии возможности и целесообразности его разделения в равных долях, в случае если несколькими участниками конкурса предлагаются одинаковые условия поставки.

Круг потребителей своей продукции Компания определяет на основе критериев отбора, учитывающих рейтинг надежности компаний-покупателей и их авторитет на мировом рынке. Отношения с потребителями Компания развивает на основе разработки стандартов в области сбыта, касающихся рассмотрения претензий потребителей, оценки степени их удовлетворенности. Компания открыта для предоставления покупателям дополнительного сервиса в части гибкого ценообразования, отсрочки платежей, совершенствования условий поставок.

Компания проводит ежегодные опросы основных клиентов на внутреннем рынке с целью выявления их мнения об условиях поставки, качестве продукции, ее упаковке. Так, в соответствии с пожеланиями стратегических клиентов была разработана новая упаковка карбонильной продукции, отвечающая требованиям мировых стандартов к герметичности и срокам хранения продукции без потери ее товарных свойств.

Региональные органы власти, органы местного самоуправления и общественные организации

Деятельность Компании в сфере социально-экономического развития местных сообществ осуществляется в рамках взаимодействия с органами местного самоуправления, региональными органами государственной власти и общественными органи-

зациями.

Представители Компании участвуют в работе различных рабочих групп и комиссий, создаваемых администрациями территорий по вопросам социальной политики, в рамках которых координируется деятельность органов власти и крупных работодателей по социально-экономическому развитию городов, округов, регионов присутствия Компании. ГМК «Норильский никель» с учетом интересов населения территории хозяйствования реализует целевые программы, которые содействуют развитию социальной инфраструктуры территорий – образования, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, транспорта и связи.

Примером институализации взаимодействия Компании и территорий расположения ее предприятий является создание в 2005 году рабочей группы при Администрации города Норильска, на паритетной основе представляющей Компанию и Администрацию города в области укрепления и дальнейшего развития материально-технической базы физической культуры и спорта на территории города.

С целью обеспечения более эффективной социальной политики на территориях хозяйствования, как правило, один раз в год Компания проводит социологические опросы населения и работников своих предприятий, выявляющие социальные ожидания и проблемы, которые требуют первоочередного решения. В частности, проведенный в 2005 году традиционный ежегодный опрос «Итоги года» позволил замерить динамику социальной ситуации в Норильске, выявить в каких областях произошло улучшение, а в каких – остались нерешенные проблемы, получить обратную связь от населения и определить его видение собственных перспектив, скорректировать свою политику на территории в социальной сфере.

Компания сотрудничает с общественными организациями, осуществляющими свою деятельность на территориях хозяйствования и представляющими интересы социально-язвимых групп населения.

Заинтересованные стороны на федеральном уровне

ГМК «Норильский никель», являясь одной из крупнейших российских промышленных компаний, координирует свою деятельность с основными направлениями государственной политики в социально-экономической сфере.

С целью обеспечения максимально возможного сближения позиций общества, государства и Компании при разработке технического законодательства в соответствии с нормами Федерального закона «О техническом регулировании» и обеспечения правовой защиты своей производственной деятельности Компания на постоянной основе участвовала в работе Координационно-экспертного совета по техническому регулированию при Экспертном управлении Президента РФ, Комитета по металлургии Торгово-промышленной палаты РФ и экспертных комиссий по разработке технических регламентов Минпромэнерго РФ.

Компания взаимодействует с федеральными органами законодательной и исполнительной власти, содействуя реализации общественно-значимых проектов на общероссийском уровне, а также совершенствованию законодательства в социально-трудовой сфере. Взаимодействие осуществляется в рамках объединений работодателей (Координационный совет объединений работодателей России, Российский союз промышленников и предпринимателей [работодателей]) и через участие в работе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК).

Менеджеры Компании участвуют, в качестве экспертов, в рабочих группах РТК в области совершенствования социально-трудового законодательства, охраны труда, промышленной и экологической безопасности. В частности в 2005 году представители Компании внесли ряд предложений, направленных на сохранение северянам повышенной базовой части трудовой пенсии при их выезде из районов Крайнего Севера; совершенствование системы обязательного социального страхования и др.

При взаимодействии с органами власти Компания считает приоритетным обеспечение баланса интересов общества в целом, населения территорий хозяйствования и работников Компании.

ГМК «Норильский никель» приняла участие в разработке и в 2005 году в числе первых российских компаний присоединилась к Социальной хартии российского бизнеса. Этот документ представляет собой свод основополагающих принципов социально ответственной деловой практики, социального диалога с акционерами и инвесторами, властными структурами, работниками и институтами гражданского общества, которыми руководствуется Компания в своей деятельности.

Международные организации

ГМК «Норильский никель» разделяет социальные принципы ведения бизнеса, выработанные международным сообществом и содержащиеся в документах международных организаций:

- **Организация объединенных наций:**

Universal Declaration on Human Rights – www.unhchr.ch/udhr/lang/rus.htm.

- **Международная организация труда:**

Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work – www.ilo.ru/standards/declaration_ru.htm,

Convention 169: Concerning Indigenous and Tribal Peoples in Independent Countries – www.unhchr.ch/html/menu3/b/62.htm,

конвенции, ратифицированные Российской Федерацией в части, относящейся к деятельности Компании, – www.ilo.ru.

- **Международный совет по горному делу и металлам:**

ICMM Sustainable Development Principles – www.icmm.com/publications/ICMM_Principles_en.pdf.

- **Организация экономического сотрудничества и развития:**

OECD Guidelines for Multinational Enterprises – www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf.

Компания, являясь одной из ведущих мировых горнometаллургических корпораций и реализуя большую часть своей продукции на зарубежных рынках, особое внимание уделяет сотрудничеству с международными неправительственными организациями.

Взаимодействие с международными общественными организациями осуществляется в целях взаимо выгодного обмена передовым опытом в производственной, экологической, социальной и других сферах деятельности.

Компания через представительство в российских организациях работодателей взаимодействует с Международной организацией работодателей, в том числе по обмену опытом в сфере социальной ответственности бизнеса.

ГМК «Норильский никель» принимает участие в международных некоммерческих организациях: Международная Платиновая Ассоциация (International Platinum Association), «Институт развития кобальта» (Cobalt Development Institute), Федерация Промышленности Порошковой Металлургии (Metal Powder Industries Federation).



II СТРАТЕГИИ И ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

С целью обеспечения долгосрочного развития, формирования видения Компании на перспективу в ГМК «Норильский никель» разработаны и утверждены документы, определяющие стратегии, политики и практическую деятельность по основным направлениям, связанным с устойчивым развитием.

2.1. Стратегия развития производства

Стратегия развития производства до 2015 года направлена на устойчивое долговременное и динамичное развитие Компании. При формировании Стратегии были учтены все основные социальные ограничения в отношении человеческого капитала, которым обладает Компания, экологические аспекты деятельности Компании, перспективы развития территорий хозяйствования.

Стратегия отвечает политике социальной ответственности и предусматривает:

- оптимизацию объемов и структуры производства металлов с учетом рыночного спроса;
- развитие рудной базы, обеспечивающее рациональное использование и воспроизводство природных ресурсов в долгосрочной перспективе;
- повышение эффективности производства за счет внедрения более эффективных технологий добычи, обогащения и металлургии и последующего закрытия/консервации неэффективных мощностей, что обеспечивает не только оптимизацию затрат, но и улучшение условий и безопасность труда работников;
- обеспечение экологической безопасности производства и улучшение экологической обстановки в регионах хозяйствования;
- обеспечение устойчивости, надежности и безопасности деятельности Компании в условиях Крайнего Севера путем развития энергосистем, обеспечивающих энергетическую независимость Компании на Таймырском полуострове, развития устойчивых транспортных систем перевозки грузов в/из Норильска по трассе Северного морского пути.

В развитие производственной Стратегии до 2015 года и Концепции социально-экономического развития ОАО «ГМК «Норильский никель» до 2015 года и в целях более долгосрочного видения перспектив производственного развития и его взаимоувязки с социально-экономическим и демографическим развитием Норильска Компания при поддержке Администрации города Норильска в 2005 году инициировала разработку «Основных положений стратегии развития производства ОАО «ГМК «Норильский никель» до 2020 года» и «Модели народонаселения г.Норильска». В настоящее время разработаны проекты этих документов, определяющих долгосрочные перспективы развития Компании и города, которые широко обсуждаются в трудовых коллективах предприятий Компании, в организациях г.Норильска и общественностью. Учет позиций всех заинтересованных сторон, высказанных в ходе этих обсуждений, позволит городу и Компании проводить скординированную политику как в части производства ГМК «Норильский никель», так и в части социально-экономического развития Норильского региона. Эта политика будет сбалансирована с решением демографических вопросов, развитием социальной инфраструктуры города.

В 2005 году в ГМК «Норильский никель» начаты работы по совершенствованию организационной структуры в направлении перехода к отраслевой модели управления сложившимся многоотраслевым территориально распределенным комплексом. С июля 2005 года начато формирование отраслевых комплексов и профессиональных сервисов на базе производственных и функциональных подразделений Компании: горно-металлургического, геологического, материально-технического обеспечения, транспортно-логистического, сбытового, топливно-энергетического, строительного, ремонтного, многоотраслевого обеспечивающего.

Проводимая реформа направлена на расширение самостоятельности и ответственности (включая социальную) отраслевых комплексов при одновременном сохранении централизованного управления, прежде всего в части стратегии и общекорпоративных стандартов.

Цель реформы – рост эффективности Компании и, как следствие, ее рыночной капитализации. Обязательным условием преобразований является повышение материального положения работников при обязательном учете социальных последствий реструктуризации.

2.2. Социальная политика

Стратегические цели корпоративной социальной политики определены в Концепции социально-экономического развития Компании до 2015 года, базирующейся на устойчивом экономическом развитии Компании, что обеспечивает увеличение налоговых платежей в соответствующие региональные и местные бюджеты, создание рабочих мест с относительно высоким уровнем оплаты труда, а также возможности участия Компании в развитии социальной сферы регионов, оказания адресной благотворительной помощи социально незащищенным категориям населения, охраны окружающей среды и сохранения биологического разнообразия на территориях хозяйствования.

В части, связанной с управлением персоналом, концепция предусматривает следующие основные направления:

- формирование системы регулирования трудовых отношений и развитие социального партнерства на основе баланса интересов работников и Компании;
- совершенствование систем мотивации работников, обеспечение конкурентоспособного уровня компенсационного пакета работников, увязанного с ростом производительности труда, коллективными и индивидуальными результатами трудовой деятельности;
- развитие персонала (отбор, найм, оценка, обучение, продвижение) для обеспечения подразделений Компании работниками с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками;
- повышение уровня охраны труда, техники безопасности, улучшение социально-бытовых условий на производстве и предоставление работникам дополнительных возможностей для оздоровления;
- развитие корпоративной культуры, обеспечение социальной стабильности и благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах;
- развитие корпоративных социальных программ социальной адаптации работников при реструктуризации Компании.

ГМК «Норильский никель», большинство предприятий которой являются градообразующими, придает большое значение социально-экономическому развитию местных сообществ.

Социальная политика в отношении местных сообществ, предусмотренная Концепцией социально-экономического развития Компании до 2015 года, базируется на устойчивом экономическом развитии Компании, что обеспечивает увеличение налоговых платежей в соответствующие региональные и местные бюджеты, создание рабочих мест с относительно высоким уровнем оплаты труда, а также возможности участия Компании в развитии социальной сферы регионов, оказания адресной благотворительной помощи социально незащищенным категориям населения, охраны окружающей среды и сохранения биологического разнообразия на территориях хозяйствования.

2.3. Политика промышленной безопасности и охраны труда

Базовым руководящим документом, устанавливающим основные направления политики в области промышленной безопасности и обеспечения безопасности труда, является «Система управления промышленной безопасностью и охраной труда», согласованная с Госгортехнадзором России в марте 2004 года. Этот документ определяет состав, организацию, порядок проведения комплекса мероприятий по обеспечению промышленной безопасности и охраны труда в производственных подразделениях Компании.

Система промышленной безопасности и охраны труда, основополагающим принципом которой является признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников Компании по отношению к результатам производственной деятельности, системно увязана со Стратегией развития производства и предусматривает реализацию политики в данной области по следующим основным направлениям:

- установление единых требований к организации работ в области промышленной безопасности и охраны труда, основывающихся на лучшем опыте отечественных и зарубежных компаний;

- проведение регулярного мониторинга и анализа состояния промышленной безопасности и охраны труда в подразделениях Компании, в первую очередь, на предмет соответствия требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными актами;
- проведение необходимых медицинских освидетельствований и осмотров состояния здоровья работников и усиление контроля их качества;
- реализация мероприятий по промышленной безопасности и охране труда на основе комплексных планов, увязанных с планами развития производства и предусматривающих в приоритетном порядке реализацию мероприятий профилактического характера, снижающих соответствующие риски;
- проведение регулярной аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда;
- материальное, организационно-техническое, методическое оснащение корпоративной системы промышленной безопасности и охраны труда, обеспечение работников качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты и лечебно-профилактическими средствами;
- подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда, обучение работников безопасным приемам и методам работы, проверка знаний требований охраны труда, инструктаж по охране труда, ведение активной пропагандистской работы по охране труда;
- усиление мотивации персонала в части неукоснительного соблюдения норм промышленной безопасности и охраны труда, повышение культуры и укрепление дисциплины на производстве;
- информирование персонала о состоянии промышленной безопасности и охраны труда в Компании.

2.4. Экологическая политика

В соответствии с одобренной Правлением ГМК «Норильский никель» Экологической политикой Компания принимает все необходимые меры по предупреждению и последовательному снижению выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух, сбросов загрязняющих веществ со сточными водами, обустройству мест размещения отходов с целью снижения техногенной нагрузки на окружающую среду. В Компании успешно реализуется Программа экологического менеджмента, направленная на достижение экологических целей и задач.

В 2005 году реализован ряд крупных инвестиционных проектов, направленных на снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу. В частности, завершена реконструкция и введены в эксплуатацию пусковые комплексы технологических линий взвешенной плавки Надеждинского металлургического завода. Валовые выбросы загрязняющих веществ в атмосферу по сравнению с 2004 годом снижены на 2,9% (в том числе выбросы диоксида серы – на 2,8%, выбросы твердых веществ – на 5,0%).

Компания уделяет большое внимание сохранению природных ресурсов. Осуществляется комплекс мероприятий по рациональному использованию водных ресурсов и их охране от загрязнения. Проводится мониторинг безопасности гидротехнических сооружений, принимаются меры по обеспечению их безопасной и эффективной эксплуатации.

В 2005 году разработаны проекты по очистке хозяйствственно-бытовых и производственных сточных вод ряда производственных объектов Компании: рудник «Заполярный», рудник «Ангидрит», Медный завод, НЖД, ПО «Норильскремонт», Управление строительства и т.д. Реализация этих проектов в 2006–2008 годах приведет к сокращению объемов сбросов неочищенных сточных вод на 12 млн. м³ в год.

В 2005 году объем воды, забираемой на технологические нужды и хозяйствственно-питьевое водоснабжение, сокращен на 5% по сравнению с 2004 годом; суммарный объем водоотведения снижен на 1%, при этом масса загрязняющих веществ, сбрасываемых со сточными водами, снижена на 10%.

В 2005 году Компанией реализован ряд мероприятий по снижению негативного воздействия отходов производства на окружающую среду, в частности:

- была продолжена реконструкция хвостохранилища «Лебяжье», предназначенного для совместного складирования отвальных хвостов Норильской и Талнахской обогатительных фабрик, что позволило обеспечить экологически безопасное размещение отходов обогащения руд, предотвратить попадание загрязняющих веществ на почву и в водные объекты;
- выполнено обустройство полигона для размещения промышленных отходов №2 (в районе пос. Купец), на котором внедрена новая технология послойного размещения отходов с применением суючных карт заполнения отвала, что позволило предотвратить загрязнение окружающей среды на прилегающей территории.

Суммарный объем размещения отходов ЗФ в 2005 году уменьшен на 6,4% по сравнению с 2004 годом, несмотря на увеличение в 2005 году общего объема образования отходов.

ГМК «Норильский никель» не ограничивается решением лишь вопросов промышленной экологии. Сохранение природы и улучшение окружающей среды являются не менее важными для Компании.

В соответствии с заключенным между Компанией и Администрацией ТАО Генеральным соглашением о взаимодействии и сотрудничестве реализуется программа «Охрана и воспроизводство агроландшафтов и сохранение природных ресурсов на территории Таймырского (Долгано-Ненецкого) автономного округа» на период 2004–2007 годы. Программа финансируется за счет средств ОАО «ГМК «Норильский никель» и средств окружного бюджета ТАО и предусматривает:

- проведение мониторинга окружающей среды;
- осуществление мероприятий по инвентаризации, сбору, утилизации и переработке отходов производства;
- проведение инвентаризации оленевых пастбищ и разработка научно-обоснованных рекомендаций по их рациональному использованию и охране;
- создание обобщенного реестра флоры и фауны Таймыра и разработку методов их использования и охраны;
- осуществление работ по лесовосстановлению;
- материально-техническое обеспечение пунктов стационарного наблюдения на особо охраняемых природных территориях;
- организацию эколого-просветительской деятельности.

При финансовой поддержке Компании реализуются научно-исследовательские программы по сохранению биоразнообразия в государственных природных заповедниках «Пutorанский» (Таймырский полуостров) и «Лапландский» (Кольский полуостров).

Совместно с некоммерческой организацией «Рабочая группа по гусеобразным Северной Евразии» Компания участвует в реализации проекта «Птицы плато Путорана», направленного на сохранение популяции редких и исчезающих птиц, обитающих на Таймыре, в том числе самого маленького арктического гуся пискульки, занесенного в международную Красную книгу и Красную книгу России.

Изображение гуся пискульки стало символом экологических программ Компании.

Обучающая программа «Чистое производство»



- Одним из инструментов внедрения элементов системы экологического менеджмента является обучающая программа «Чистое производство». Данная программа разработана при участии Российско-норвежского центра «Чистое производство» (Russian-Norwegian Centre for Cleaner Production). Обучение специалистов в рамках программы проводится для активизации их деятельности в области совершенствования производства, направленного на сокращение вредных выбросов, уменьшение образования твердых отходов, оптимизацию использования энерго- и природных ресурсов.
- Обучение специалистов по программе «Чистое производство» проводится поэтапно. Всего с начала реализации программы было пройдено четыре этапа. На первом этапе обучение проходили в основном технические руководители, и оно проводилось преподавателями Российско-норвежского центра «Чистое производство». На втором этапе слушателями стали специалисты-технологи, механики, энергетики, исследователи и проектировщики. Уникальность третьего и четвертого этапов заключалась в том, что к обучению была подключена значительная часть молодых специалистов из числа инженерно-технических работников и рабочих. Отличительной особенностью второго и третьего этапов стало то, что в качестве преподавателей выступали уже выпускники первого этапа программы. Это позволило более эффективно организовать обучение. Таким образом, удалось на практике реализовать стратегию постепенного распространения идей «чистого производства» по горизонтали и вертикали управления, вплоть до рабочего персонала.
- Всего с начала реализации программы было обучено 99 специалистов. В рамках четвертого этапа программы, который был осуществлен в 2005 году, обучение прошли 29 работников, представляющих 12 основных предприятий Компании и 3 функциональных управления.

- Слушателями за время действия программы были разработаны 346 технических проектов, в том числе 92 проекта – на четвертом этапе программы. Большая часть проектов посвящена проблеме сокращения водопотребления и сбросов сточных вод, примерно треть проектов направлена на сокращение выбросов в атмосферу, четверть проектов преследует цель сокращения образования твердых отходов и потребления электроэнергии. Суммарный ожидаемый экологический эффект от реализации проектов, разработанных слушателями на четвертом этапе программы, в среднем в год составит: экономия воды – 12,5 млн. м³; сокращение объема сброса неочищенных сточных вод – 15 млн. м³; сокращение выбросов в атмосферу – 65,1 тыс. тонн; сокращение образования твердых отходов – 13,9 тыс. тонн; экономия электроэнергии – 19,9 млн. кВт·час.

Результаты деятельности Компании в природоохранной сфере получили высокую оценку – на состоявшейся в 2005 году Всероссийской конференции «Новая государственная экологическая политика в реальном секторе экономики» ГМК «Норильский никель» награждена почетным дипломом «Лидер природоохранной деятельности». Одновременно ряд работников ГМК «Норильский никель» удостоены почетных медалей «За достижения по охране окружающей среды».

2.5. Политика в области качества

Стратегия устойчивого развития Компании требует обеспечения гарантий высокого качества продукции и надежности поставок на рынок производимой продукции. В этих целях в ГМК «Норильский никель» разрабатывается комплекс мероприятий по внедрению общепринятой в мировой практике системы менеджмента качества в соответствии с требованиями международных стандартов ISO 9001:2000. Компания утвердила корпоративную Политику в области качества, что явилось важнейшим шагом в направлении обеспечения выполнения требований международных стандартов. Политикой продекларированы цели и задачи Компании в области менеджмента качества.

В 2005 году Компания проводила активную деятельность по достижению установленных целей и выполнению принятых на себя добровольных обязательств, основным направлением которой явилась разработка и внедрение Интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента (ИСМКиЭМ) в соответствии с требованиями международных стандартов ISO 9001:2000 и 14001:2004.

Создание Интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента – это внутренне мотивированная деятельность Компании, с одной стороны, отвечающая требованиям рынка и различных заинтересованных сторон (потребителей, акционеров, государства, общества, работников и т.д.), а с другой стороны, направленная на усиление рыночных позиций Компании, устойчивый рост ее акционерной стоимости и финансовых показателей. Разработанная и внедренная в Компании Интегрированная система менеджмента качества и экологического менеджмента успешно прошла сертификационный аудит международного органа по сертификации BVQI Russia и получила международный сертификат соответствия ИСМКиЭМ ОАО «ГМК «Норильский никель» в области «Управление производством и проектами, продажи и поставки продукции (никель, медь, кобальт, драгоценные металлы, сера, селен, теллур)». Система дополнительно аккредитована международными органами по аккредитации UKAS (Великобритания) и «Road voor Accreditatie» (Нидерланды). По признанию одного из ведущих международных сертифицирующих органов BVQI (Holding) SA сертификация Интегрированной системы менеджмента на соответствие стандартам ISO 9001:2000 и ISO 14001:2004 с выдачей единого сертификата не имеет аналогов в мировой практике.

2.6. Информационная политика

Информационная политика ГМК «Норильский никель» строится на принципах своевременного и максимально полного раскрытия информации о производственных, финансовых, социальных, экологических показателях деятельности, структуре управления и планах развития Компании.

Внешние коммуникации Компании осуществляются посредством нескольких информационных каналов. На регулярно обновляемом корпоративном интернет-сайте Компании – www.norilsknickel.ru – содержится подробная информация о деятельности компаний, входящих в состав Группы, об их участии в наиболее актуальных для общества проектах, в том числе социальных и экологических.

С целью оперативного информирования широкой общественности о значимых событиях в деятельности Компании регулярно выпускаются пресс-релизы, проводятся пресс-конференции.

Руководители ГМК «Норильский никель» и ее пресс-служба открыты для СМИ, дают интервью и комментарии по значимым событиям в общественной и корпоративной жизни.

Подробная информация о производственной и финансовой деятельности регулярно публикуется в годовых отчетах ГМК «Норильский никель» на русском и английском языках.

Компания осуществляет издание корпоративного журнала «Норильский никель» и газеты «Заполярный вестник», на страницах которых рассказывается о деятельности Компании и людях, работающих на ее предприятиях.



III СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ И СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Компания стремится в своей деятельности соответствовать международным стандартам ведения бизнеса. Понимая важность создания эффективной системы корпоративного управления, ГМК «Норильский никель» руководствуется положениями Кодекса корпоративного поведения Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг (Кодекс ФКЦБ)¹.

В Компании утверждены стандарты, регулирующие основные корпоративные бизнес-процессы, в том числе «Политика управления персоналом», одобренная решением Правления 15 июля 2003 года. В 2005 году в Главном офисе Компании и Заполярном филиале внедрены и сертифицированы на соответствие требованиям ISO 9001:2000 и ISO 14001:2004 системы менеджмента качества и экологического менеджмента.

Совет директоров

Совет директоров Компании избирается на ежегодном собрании акционеров сроком на один год и состоит из девяти человек. Председателем Совета директоров является А.А. Клишас. В соответствии с мировой практикой корпоративного управления и рекомендациями Кодекса корпоративного поведения ФКЦБ с 2002 года в Совет директоров ГМК «Норильский никель» избираются независимые директора. Критерии независимости директоров закреплены в уставе Компании. Четыре члена Совета директоров Компании из девяти являются независимыми директорами.

В 2005 году начал регулярную деятельность Комитет Совета директоров по аудиту, основной задачей которого является содействие Совету директоров в осуществлении контроля над финансово-хозяйственной деятельностью Компании посредством предварительного рассмотрения вопросов и подготовки соответствующих рекомендаций Совету директоров.

Правление

Коллегиальным исполнительным органом Компании является Правление в составе девяти человек. Председатель Правления – Генеральный директор Компании М.Д. Прохоров.

В целях эффективного осуществления оперативной деятельности в Компании созданы коллегиальные органы координацииправленческой деятельности.

¹ В настоящее время Федеральная комиссия по ценным бумагам переименована в Федеральную службу по финансовым рынкам.

**Органы координации управленческой деятельности
ГМК «Норильский никель»**

БЮДЖЕТНЫЙ КОМИТЕТ

создан в 2001 году для организации оперативного руководства и управления бюджетным процессом

НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ СОВЕТ

создан в 2001 году для подготовки рекомендаций по выбору и обоснованию рациональной стратегии промышленного развития и научно-технического обеспечения ее реализации

КООРДИНАЦИОННЫЙ КОМИТЕТ ПО ОПТИМИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

создан в 2003 году для координации деятельности функциональных блоков, совершенствования корпоративной и организационной структуры, бизнес-процессов, управленческих и информационных технологий

**КООРДИНАЦИОННЫЙ КОМИТЕТ ПО СЕРТИФИКАЦИИ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА
КАЧЕСТВА И СИСТЕМЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

создан в 2003 году с целью обеспечения организации разработки и внедрения системы менеджмента качества и системы экологического менеджмента в соответствии с международными стандартами

КОМИТЕТ ПО РЕОРГАНИЗАЦИИ

создан в 2004 году для подготовки и проведения мероприятий по реорганизации ОАО «ГМК «Норильский никель» в форме выделения золотодобывающих активов

Структура управления ГМК «Норильский никель» в области устойчивого развития
(персонал и социальная политика, безопасность труда, экология)



В рамках проводимого в 2005 году процесса перехода к новой модели управления Компанией функция координации деятельности в области социальной отчетности и ответственности возложена на Блок персонала.



IV СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В ДЕЙСТВИИ

Компания, являясь градообразующей для территории размещения большинства своих предприятий, осознает свою социальную ответственность и уделяет особое внимание социальной политике, учитывающей интересы работников Компании и жителей регионов.

Географические и исторические факторы социальной политики Компании



- Местоположение основных производственных мощностей Компании определяет уникальный характер и специфику социальной политики ГМК «Норильский никель». Базовые предприятия Компании расположены на Крайнем Севере России, на Таймырском полуострове, в субарктической зоне с экстремальными природными условиями, за 69° параллелью северной широты (400 километров к северу от Полярного круга). Среднегодовая температура на территории составляет минус 10,2° по Цельсию, колебания от 32°С до -58°С. Основное время года – зима, снег лежит в течение 9 месяцев. Здесь практически не бывает безветренной погоды. В среднем в течение года 280 дней дуют ветры, и 130 дней метет пурга, когда ветер достигает 15–20 метров в секунду. С конца ноября до середины января (45 суток) длится «полярная ночь», в течение которой живущие здесь люди не видят солнца.
- Норильск входит в пятерку самых северных городов планеты. Расстояние от Москвы до Норильска 2 947 километров. Связь с другими регионами страны осуществляется только воздушным и морским путем. В силу своей трудной транспортной доступности и оторванности от других регионов город является специфической территорией, на которой в течение десятилетий складывался уникальный социум. Норильчане часто называют остальную часть России одним словом – «материк», а себя – особой «нацией» самоотверженных и ответственных людей с характерным духом товарищества и взаимопомощи.
- При освоении северных территорий были использованы две модели мобилизации трудовых ресурсов. Модель, которая доминировала в 1930–1940-е годы, была основана на труде заключенных. Модель, задействованная в 1950-е годы, характеризовалась использованием труда вольнонаемных работников, комсомольцев-добровольцев. Два основных мотиватора этой системы – более высокая оплата труда и относительно

высокие социально-бытовые стандарты жизни – сочетались с законодательными ограничениями по расторжению трудовых договоров.

- Перестройка экономики, начатая в конце 1980-х годов, с одной стороны, привела к дестабилизации социально-экономических процессов и разбалансировке системы воспроизводства трудовых ресурсов и моделей мобильности работников комбината, с другой стороны, не стала столь разрушительной, как для многих других моно-городов России, благодаря традиционно сильной социальной политике руководства Норильского комбината, проводившейся с учетом интересов работников и населения территории.
- Самым тяжелым для Компании был 1996 год, когда произошло резкое снижение цен на металлы и другую продукцию Норильского комбината. Острый кризис закончился в 1997–1998 годах, с приходом профессиональной команды менеджеров, нацеленных на преобразование комбината в рыночно ориентированную, динамично развивающуюся и социально ответственную Компанию.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»



Социальная политика ГМК «Норильский никель» формируется и реализуется на системной основе в соответствии с утвержденными нормативными документами. Для достижения текущих и долгосрочных целей развития в Компании разрабатываются и реализуются программы по работе с персоналом и программы содействия местным сообществам. Программы по работе с персоналом направлены на его формирование и мотивацию в соответствии с текущими и перспективными целями Компании. Главная цель программ – повышение эффективности бизнеса, создание условий для его устойчивого развития. Наряду с главной целью программы работы с персоналом направлены на решение задач, имеющих в основном социальные эффекты. Программы оказания поддержки местным сообществам направлены на содействие устойчивому социальному развитию территорий размещения предприятий Компании, что, в свою очередь, способствует обеспечению благоприятных условий для стабильного функционирования Компании и воспроизведения ее главного ресурса – человеческого капитала.

Разработка каждой программы предшествует тщательный и всесторонний анализ проблемы, оцениваются наиболее приемлемые варианты ее решения как с социальной точки зрения, так и с учетом экономических интересов Компании. По каждой программе разрабатывается соответствующий нормативный документ (регламент, положение, паспорт), в котором указываются цели и задачи, описывается механизм функционирования, содержатся методы оценки эффективности, информационного сопровождения, обоснования расходов на ее реализацию. Программы, как правило, первоначально запускаются в «пилотном» варианте, на котором отрабатываются основные элементы и параметры программ. Для своевременного выявления недостатков в механизме функционирования программ Компания проводит постоянный мониторинг процессов их реализации, что помогает получать информацию о достижении заявленных целей. Мониторинг проводится по утвержденным показателям и на основе регулярных опросов работников. По результатам анализа и оценки текущей эффективности программ вырабатываются рекомендации по их совершенствованию и развитию.

4.1. Мотивация персонала

В целях мотивации персонала Компания обеспечивает работникам конкурентоспособный уровень заработной платы и социальных выплат в тесной связи с производительностью труда, ростом профессионализма, уровнем квалификации, дисциплинированностью, ответственностью, исполнительностью и другими полезными для Компании качествами и результатами деятельности работников.

Выполнение задач, предусмотренных Стратегией развития производства, требует высокопроизводительного, творческого труда персонала, мотивированного на реализацию поставленных целей.

В системе мотивации персонала Компании основную роль играют следующие взаимосвязанные и взаимодополняющие элементы:

- материальное стимулирование;
- моральное стимулирование;
- карьерное продвижение.

Материальное стимулирование

Материальное стимулирование работников, являющееся ведущим элементом в системе мотивации персонала, осуществляется в Компании посредством реализации комплексной компенсационной политики. Корпоративная компенсационная политика определяет механизмы вознаграждения работников, включая заработную плату, а также социальные льготы и компенсации.

Основные принципы корпоративной компенсационной политики

Корпоративная компенсационная политика основана на строгом соблюдении российского законодательства, выполнении всех государственных стандартов для районов Крайнего Севера и действующего Коллективного договора.

Компания своевременно и в полном объеме выплачивает заработную плату и все связанные с оплатой труда налоги и страховые взносы, обеспечивающие обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование работников.

Заработная плата работников регулируется в увязке с результативностью и производительностью их труда.

Политика Компании при определении уровня оплаты труда работников основывается на концепции эффективной заработной платы, конкурентоспособной на локальных рынках труда. Это обеспечивает привлечение и закрепление на производстве персонала с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками и высокой мотивацией к эффективному труду.

Основные элементы компенсационного пакета

- заработка плата, в состав которой входит:
 - тарифная часть заработка плата;
 - доплаты и надбавки за условия труда;
 - выплаты в соответствии с установленными районными коэффициентами и северными надбавками за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
 - премиальные выплаты в соответствии с коллективными и индивидуальными результатами труда;
 - социальные льготы и компенсации (социальный пакет), предоставляемые работникам в рамках соответствующих социальных программ.

Структура компенсационного пакета

(консолидировано по предприятиям, включенными в Отчет, 2005 год)

тарифная часть 59%



Оплата труда работников основывается на тарифной системе, обеспечивающей сбалансированный уровень дифференциации заработной платы в зависимости от степени квалификации, ответственности работников и сложности труда.

В 2005 году (с 1 августа) были повышены тарифные ставки и оклады в Заполярном филиале и НТЭК в основном за счет включения части средств, выплачиваемых в составе текущей премии и ряда других выплат, что, безусловно, повышает гарантии для работников по оплате труда. Средний рост тарифных ставок по Заполярному филиалу составил 25,9%. Минимальный размер оплаты труда в месяц (с учетом всех доплат, надбавок, районного коэффициента и при максимальной надбавке за работу в районах Крайнего Севера) при полной отработке нормы рабочего времени и выполнении норм труда возрос на 18% и составил 9 500 рублей.

Указанные изменения системы оплаты труда были всесторонне обсуждены в рамках Комиссии по Коллективному договору Компании, в которую входят представители работодателя и работников. В результате внесены соответствующие изменения в Коллективный договор.

В соответствии с действующей системой оплаты труда работникам выплачиваются предусмотренные законодательством, а также установленные Коллективным договором надбавки и доплаты за работу в особых условиях труда, размер которых составляет от 4 до 24% тарифной ставки.

Работникам предприятий, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в дополнение к оплате труда по тарифной сетке производятся выплаты в соответствии с установленными районными коэффициентами и северными надбавками. Размер выплат по районному коэффициенту для работников Заполярного филиала составляет 80% тарифной ставки. Выплаты по северным надбавкам зависят от стажа работы на Крайнем Севере и могут достигать 80% тарифной ставки. Совокупные затраты на предоставление работникам дополнительных выплат, связанных с работой на Севере, составляют около 63% всех затрат на оплату труда.

Работникам, занятым в особых условиях труда (ненормированный рабочий день, вредные условия труда и др.), предоставляются дополнительные отпуска.

Суммарная продолжительность отпуска, оплачиваемого Компанией, составляет от 52 до 82 дней в год в зависимости от конкретных условий работы.

Действующие в Компании системы премирования обеспечивают связь вознаграждения с коллективными и индивидуальными ключевыми показателями эффективности – ростом объемов производства, производительности труда, снижением себестоимости продукции, сокращением непроизводительного расходования ресурсов, соблюдением норм охраны труда и техники безопасности и др.

В целях повышения эффективности использования затрат на персонал и с учетом изменяющихся потребностей производства и внешних условий, корпоративные системы заработной платы и премирования постоянно совершенствуются, обеспечивая усиление связи между результатами труда каждого работника и трудовых коллективов с уровнем оплаты труда.

В 2005 году было обеспечено дальнейшее развитие таких инструментов управления результативностью труда, как премирование работников из фондов коллективного стимулирования и премирование руководителей предприятий в зависимости от степени достижения ключевых показателей эффективности. В 2005 году продолжилась успешная реализация системы трудовых договоров с особыми условиями труда, основанной на системе грейдов и оценке результативности персонала, обеспечивающей закрепление на производстве ключевых работников и усиление их мотивации к эффективному производительному труду.

Компания предоставляет работникам льготы и компенсации, входящие в состав социального пакета, основными из которых являются:

- предоставление на льготной основе путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха работникам и членам их семей;
- оплата работникам северных предприятий и членам их семей один раз в два года проезда и проезда багажа к месту отдыха и обратно¹;
- дополнительное пенсионное обеспечение работников.

Первые две льготы обеспечивают жизненно важные потребности людей, живущих в условиях Крайнего

Социальный пакет работника, руб./чел.



Программа льготного кредитования работников

В 2005 году в Заполярном филиале Компании дан старт новой социальной программе льготного кредитования работников.

История создания программы льготного кредитования



Разработка программы была обусловлена, с одной стороны, необходимостью содействия в удовлетворении одной из жизненно важных потребностей человека – жилье, а с другой стороны, интересами Компании. Суть этих интересов в том, чтобы работники в период трудовой деятельности жили в достойных условиях, так как это содействует их производительному труду, а по завершению трудовой деятельности на Крайнем Севере работники имели жилье в районах с более благоприятными климатическими условиями, куда бы могли переехать после выхода на пенсию.

Перед Компанией встало задача найти решение проблемы, адекватное условиям рынка. Таким решением стала разработанная программа предоставления лучшим работникам Компании банковских кредитов на льготных условиях по упрощенной схеме оформления и обеспечения.

Расчет был сделан на то, что предоставление льготных кредитов в качестве поощрения обеспечит повышение мотивации работников Компании к улучшению результатов своего труда. При этом молодые работники, купив жилье, будут дополнительно мотивированы к активной и продолжительной работе в Компании. Представление же кредитов лучшим работникам среднего и предпенсионного возраста дополнительно обеспечит их закрепление в Компании и увольнение с работы одновременно с выходом на пенсию.

В течение 2005 года программа работала в «пилотном» режиме с целью отработки механизма предоставления кредитов. К участию в программе допускались работники, прошедшие серьезный отбор, признанные лучшими и заключившие трудовые договоры с особыми условиями.

¹ Указанная льгота в соответствии с российским законодательством относится к выплатам социального характера, в состав которых также входят: выплата выходных пособий, оказание работникам материальной помощи в сложных жизненных ситуациях, оплата услуг, оказываемых работникам медицинскими учреждениями, и др.



**Интервью
с Ериным Анатолием
Григорьевичем,**

**начальником плавильного участка
Надеждинского металлургического завода
им. Б.И. Колесникова
ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель»**

Моя трудовая биография в Компании началась в 1979 году, когда, приехав из Донецка в Норильск, я устроился работать на «Надежду». Прикипел душой к этому производству. И вот уже 26 лет работаю в плавильном цехе. Начинал с плавильщика, сейчас возглавляю участок № 1. Неоднократно был отмечен различными наградами и благодарностями, среди которых – «Лучший рационализатор комбината за 1992 год», «Почетный металлург», «Лучший начальник цеха комбината». На моем счету более 100 рационализаторских предложений. Накопленным за годы работы в Компании опытом охотно делясь с молодежью. Многим своим ученикам помог профессионально встать на ноги. Коллектив на участке сложился сплоченный, высококвалифицированный. В 2004 году на «Надежде» проводилась аттестация ИТР, по итогам которой всем мастерам моего участка и мне в том числе была присвоена высшая категория. По результатам аттестации руководство НМЗ предложило мне стать участником программы «Солидарная корпоративная пенсия», что я расценил как высокую оценку моего труда. Признаюсь, что если бы мне представилась такая возможность 25 лет назад, сделал бы это, не раздумывая. По моему мнению,

уже в молодости нужно задумываться о том, как обеспечить себе достойную жизнь в пенсионном возрасте. Сейчас одной государственной трудовой пенсии для нормальной жизни недостаточно. При таком положении дел, на мой взгляд, для молодых работников участие в долгосрочной пенсионной накопительной системе, которую предлагает Компания, – реальная возможность незаметно для семейного бюджета сформировать себе дополнительную пенсию. Согласитесь, что отчислять 3% от зарплаты ежемесячно – небольшие деньги. Откровенно говоря, я не знаю, есть ли еще компании, где в формировании пенсионных накоплений солидарно участвуют как работник, так и сама компания, при этом компания еще и гарантирует выплату корпоративной пенсии пожизненно.

У данной программы есть еще один существенный плюс. Ее участники имеют возможность получить льготный кредит, например, на покупку холодильника или даже квартиры. Именно участие в льготном кредитовании позволило мне приобрести квартиру в Воронеже. Ведь процентные ставки по льготному кредиту невысокие, а сама процедура получения кредита очень простая и удобная.

Условия программы, предусматривающей наряду с предоставлением кредитов на приобретение жилья на срок от 3-х до 7-ми лет также предоставление потребительских кредитов на срок от 6-ти месяцев до 3-х лет, оказались удобными и привлекательными для работников. С начала ввода в действие программы ее участниками стали 152 работника. К концу 2005 года оформили кредиты 136 человек. Наибольшим спросом у работников пользуются кредиты на приобретение недвижимости. Их доля в общем количестве оформленных кредитов – 70%.

Позитивным итогом реализации данной программы для Компании являются усиление мотивации к производительному труду и закрепление наиболее квалифицированных работников, а также создание условий для своевременного выезда работников на «материк» по достижении пенсионного возраста.

Затраты, связанные с оплатой труда работников

Затраты предприятий Группы, связанные с оплатой труда работников, отражаемые в отчетности по МСФО в составе себестоимости реализованных металлов (расходы на добычу, обогащение, выплавку, электролиз и очистку металлов), а также в составе коммерческих, общехозяйственных и административных расходов¹ в 2004 году равнялись 991 миллиону долларов США, в 2005 году – 1 049 миллионам долларов США².

Доля этих затрат в указанных расходах Группы составляет значительную величину – 34,6% в 2004 году и 33,3% в 2005 году.

Распределение расходов на вознаграждение (компенсационный пакет) работников по регионам расположения предприятий Группы³



¹ В соответствии с МСФО эти затраты включают расходы на заработную плату и часть выплат социального характера, относящихся к оплате труда согласно российскому законодательству (в основном это оплата работникам северных предприятий и членам их семей проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно), а также связанные с этими выплатами налоги.

² Соответствующие затраты предприятий Группы, которые отражены в консолидированной финансовой отчетности за 2005 год без учета Группы «Полюс», составляют 903 миллиона долларов США и 948 миллионов долларов США соответственно за 2004 и 2005 годы.

³ По Российской Федерации. Включает затраты на вознаграждение (компенсационный пакет) в соответствии с российскими стандартами бухгалтерской отчетности.

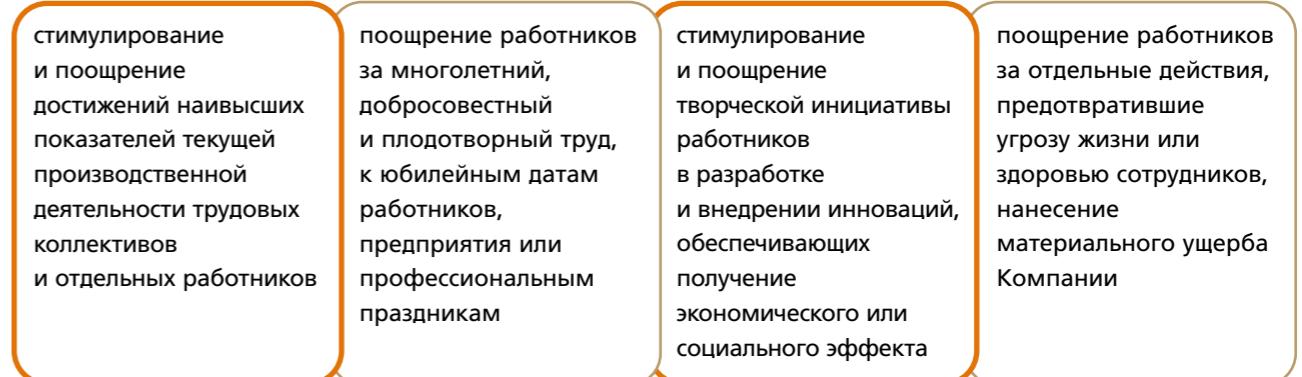
Моральное поощрение

В Компании действует система морального поощрения работников и трудовых коллективов за достижение наивысших показателей производственной деятельности, многолетний, добросовестный и плодотворный труд работников, творческую инициативу по разработке и внедрению инноваций.

Своевременное и соответствующее трудовым достижениям моральное поощрение способствует формированию у работников сознания своего соучастия и значимости в достижении корпоративных целей, усиливает заинтересованность в повышении эффективности труда, работы своего подразделения и предприятия в целом.



Основные механизмы системы морального стимулирования



Действенным инструментом морального стимулирования работников и трудовых коллективов является представление наиболее отличившихся из них к государственным наградам, наградам министерств и ведомств, а также награждению корпоративными наградами и почетными званиями. В 2005 году за высокие производственные достижения, реализацию успешных инновационных проектов, многолетний добросовестный труд были удостоены различных наград 5 246 работников Группы.

В связи с празднованием 70-летнего юбилея Норильского горно-металлургического комбината за заслуги перед Компанией большое число работников (4 204 человека) были отмечены корпоративными наградами и наградами, учрежденными предприятиями Группы. Отмечая заслуги Компании и ее трудового коллектива, и в связи с 70-летним юбилеем Норильского горно-металлургического комбината в 2005 году Министерство промышленности и энергетики Российской Федерации наградило коллектив ОАО «ГМК «Норильский никель» Почетной грамотой Министерства.



**Интервью
с Бобровским Михаилом
Юрьевичем,**

**электромонтером по ремонту
и обслуживанию электрооборудования
хлорно-кобальтового цеха
Никелевого завода
ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель»**

В Компанию я пришел 12 лет назад, после окончания ПТУ. Сразу попал на Никелевый завод, так как еще во время учебы проходил там производственную практику. Сейчас я бригадир, и бригада у нас очень молодая – средний возраст ее членов 27 лет, поэтому постоянно приходится заниматься наставничеством. Из учебных заведений молодежь приходит только с теоретическими знаниями, поэтому первое время с ними приходится заниматься очень часто, обучать приемам работы, наглядно показывать, как что надо делать. Два раза, в 2003 и в 2004 годах, я был наставником по программе «Рабочая смена». И сейчас я передаю свой опыт молодым ребятам, которые были переведены в нашу бригаду с соседнего участка.

Первую корпоративную награду «Лучший молодой рабочий» я получил в 2001 году. На эту награду был очень большой конкурс – сначала на уровне цеха, потом на уровне завода, потом на уровне всего Заполярного филиала Компании. А в 2005 году я был награжден во второй раз – «Почетным знаком III степени». Это одна из высших корпоративных наград.

Награждение проходило в Главном офисе Компании в Москве. Награды вручал лично Генеральный директор Компании М.Д. Прохоров. Кроме меня были награждены еще шесть работников предприятий Группы «Норильский никель», в том числе работники Кольской ГМК и других дочерних обществ. После награждения состоялся корпоративный праздник «День Компании». На празднике я смог пообщаться с делегатами из других предприятий Группы, а также ближе познакомиться с коллегами из Норильска.

Коллектив, конечно, меня поздравлял с этой наградой, кто-то по-доброму завидовал, рада была и моя семья. Когда об этом стало известно, мой напарник сказал: «Буду рассказывать своим внукам, с кем я работал».

Награда послужила для меня хорошим стимулом в работе. Во-первых, это стимул дальше трудиться, стараться улучшить трудовые показатели. Во-вторых, я теперь планирую получить высшее образование. Буду учиться в Норильском индустриальном институте на энергетика на вечернем отделении.

ГМК «Норильский никель» использует такие формы морального поощрения, как приглашение лучших работников для участия в корпоративных праздниках, размещение их портретов на Доске почета, выдвижение для участия во внутренних и внешних профессиональных конкурсах.

В 2005 году были организованы конкурсы профессионального мастерства среди рабочих горного, металлургического и других переделов. Победителям конкурса присвоены почетные звания «Лучший по профессии». Был проведен конкурс «Мастер года» по восьми номинациям (отраслям производства): горной, обогатительной и металлургической, транспортной и ремонтной, строительной, проектной и энергетической.

В Компании ежегодно проводится научно-практическая конференция молодых специалистов. В качестве поощрения молодые специалисты, представившие лучшие доклады, направляются для участия во всероссийских молодежных научных форумах, а также на стажировки заграницу. В частности, в 2005 году 10 лучших специалистов участвовали во Всероссийской школе-конференции «Молодые ученые – новой России».

Лучшие линейные руководители Компании ежегодно принимают участие во Всероссийском конкурсе «Инженер года». В 2005 году в этом конкурсе победили по нескольким номинациям и получили почетное звание «Инженер года» шесть работников Компании.

В 2005 году в ЗАО «Алыкель» было введено в действие Положение о присвоении почетных званий работникам ЗАО «Алыкель» по итогам года, которым были установлены следующие виды ежегодных поощрений: «Лучший руководитель года», «Лучший специалист года», «Лучший рабочий года», «Лучший молодой работник года» и «Заслуженный работник года». При отборе кандидатов на присвоение этих званий учитывалось мнение трудового коллектива, решение принималось коллегиально на комиссии по наградам.

Высокий мотивационный эффект морального поощрения достигается за счет создания атмосферы почета и уважения вокруг работников, отмеченных наградами. Эти работники приглашаются в качестве почетных гостей на мероприятия, проводимые в трудовых коллективах, на их примере воспитыва-

ется молодежь. Работникам, получившим награды, в приоритетном порядке предоставляется право на участие в развивающих программах (обучение, стажировки, в том числе и зарубежные) и на получение дополнительных социальных льгот и гарантий.

Карьерное продвижение

Действенным способом морального поощрения и стимулирования работников является предоставление им возможностей для профессионального развития: обучения в целях повышения квалификации, зачисления в резерв на повышение, должностного продвижения.

Используемые в Компании технологии работы с персоналом обеспечивают «прозрачные» и единые для всех работников правила и условия для реализации обоснованных претензий на должностное продвижение, предоставляют равнодоступные возможности для квалификационно-профессионального развития, проявления творческого потенциала и участия в конкурсах на должностное продвижение и зачисления в резерв руководителей.

Реализация целевой программы повышения производительности труда работников и на этой основе обеспечение роста заработной платы

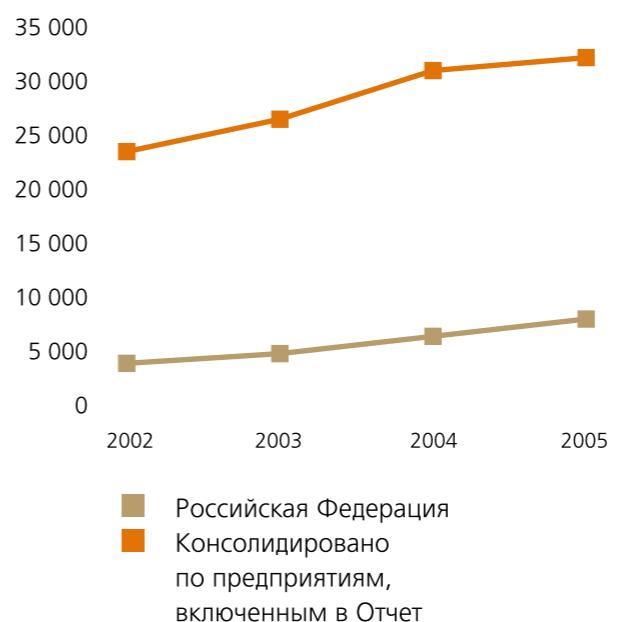
В 2005 году на ряде основных производственных подразделений Компании реализовывалась целевая программа по выявлению и сокращению неэффективных рабочих мест, направленная на обеспечение роста производительности труда и соответствующего роста вознаграждения работников. В результате реализации этой программы были выявлено 869 неэффективных рабочих мест. В целях социальной адаптации работников,увольняемых с сокращаемых рабочих мест, им выплачивались соответствующие компенсации. Средняя заработная плата работников Компании выросла в 2005 году по сравнению с 2004 годом с 30,2 тысячи рублей до 33,8 тысячи рублей.

Результаты

В соответствии с целевой установкой Компании усилиями трудового коллектива и менеджмента Компании был обеспечен рост производительности труда, позволяющий сохранить Компанию одну из лидирующих позиций по уровню оплаты труда среди крупнейших российских предприятий.

Динамика заработной платы, 2002–2005 годы

(в рублях)



4.2. Развитие персонала

Политика Компании в области развития персонала направлена на обеспечение ее предприятий эффективно работающим и социально стабильным персоналом, способным выполнять текущие и перспективные задачи в соответствии со Стратегией развития Компании.

При реализации корпоративной политики в области развития персонала основной акцент делается на создание условий для максимальной реализации трудового и творческого потенциала каждого работника, формирование у него чувства корпоративной солидарности и приверженности интересам Компании. Основными инструментами проведения такой политики в Компании являются профессиональная подготовка работников, отбор, прием и адаптация молодых рабочих и специалистов, подготовка резерва руководителей и развитие целевых групп персонала.

Все решения по развитию персонала базируются на его оценке. В Компании внедрены технологии регулярной оценки квалификации работников и их соответствия занимаемому рабочему месту, оценки эффективности производственной деятельности, а в случае принятия кадровых решений в отношении руководителей высшего звена применяются комплексные технологии оценки с привлечением специалистов ведущих в этой области международных компаний.

Профессиональная подготовка работников

Компания рассматривает инвестиции в профессиональное обучение персонала как необходимое условие, обеспечивающие долгосрочную конкурентоспособность, динамичное развитие, повышение стоимости человеческого капитала и в конечном итоге повышение капитализации Компании. Качественное профессиональное обучение не только обеспечивает необходимый для решения производственных задач уровень квалификации работников, но и способствует росту приверженности работников Компании, формирует благоприятный социально-психологический климат в коллективе, оказывает непосредственное воздействие на развитие корпоративной культуры.



Интервью с Лашёвым Виктором Николаевичем,

**И.о. заместителя начальника
Технического отдела
Надеждинского металлургического завода
ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель»**

В 2005 году я работал плавильщиком. В июле я проходил обучение и в результате повысил разряд с 4-го на 5-й, а затем меня перевели на должность сменного мастера.

Мое обучение проходило на производстве. Сначала в техническом отделе мне выдали программу повышения квалификации с 4-го на 5-й разряд, дневник обучения, а также большое количество инструкций, прикрепили к наставнику и к инструктору. Инструктором у меня был старший мастер участка, а наставником – более опытный плавильщик, 6-го разряда, звеньевой моей смены. За инструктором была вся теоретическая часть. После изучения теории наставник непосредственно на рабочем месте показывал работу с оборудованием. Вместе с наставником я отработал 30 смен.

Обучение у наставника было весьма доходчивым. Он 30 лет работает в этом отделении, знает все мелочи и тонкости. К тому же я у него далеко не первый ученик, – на нашем участке он обучает почти всех. В результате я стал гораздо лучше понимать технологический процесс, узнал, как работает разное оборудование. Попробовал работать с новым оборудованием под руководством наставника, получилось. После обучения сдавал экзамены по технологической части и по охране труда, которые принимали старший мастер и заместитель начальника технического отдела.

Поскольку я хорошо зарекомендовал себя еще во время обучения и получил необходимые допуски для разного вида работ, начальник участка принял решение назначить меня мастером.



Интервью с Максимовым Константином Николаевичем,

главным специалистом технологического
отдела Рудоуправления «Норильск-1»
ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель»

До 2003 года я работал участковым маршейдером на руднике «Октябрьский», а в 2003 году по конкурсу перешел на должность заместителя главного маршейдера РУ «Норильск-1» и через год стал главным специалистом технологического отдела. В 2005 году меня включили в группу резерва руководителей среднего уровня, затем я был переведен в резерв руководителей высшего уровня.

Наша Компания думает о своем будущем и занимается подготовкой кадрового резерва для замещения руководящих должностей всех уровней. Сначала в Компании были определены должности, на которые необходимо сформировать кадровый резерв, а затем была проведена оценка и отбор кандидатов. Для оценки было организовано тестирование, интервью и деловые игры. Деловые игры снимались на видеокамеру и затем оценивались специалистами. В результате было отобрано 25 человек, которые прошли на второй этап оценки – стратегическую сессию.

В ходе стратегической сессии мы участвовали в деловой игре, а оценивали нас первые руководители Заполярного филиала. Я прошел все этапы отбора и был включен в состав кадрового резерва.

Одно из самых ярких мероприятий по обучению кадрового резерва, в которых я участвовал, это стажировка в компании INCO в Канаде в мае 2005 года.

Во время этой поездки мы посещали обогатительную фабрику и металлургический завод INCO в Садбери, а также научно-исследовательский центр INCO в Торонто. Мы там очень много работали, с утра и до позднего вечера у нас были встречи с руководителями INCO и экскурсии на производство. Было очень интересно, познавательно и полезно.

В 2005 году мы проходили также обучение управлению проектами в Москве. Сейчас для нас это очень актуальная тема, поскольку в работе все чаще применяются принципы этой теории управления. Кроме того, мы встречались с руководителями Компании, которые рассказывали о целях и задачах развития по своим направлениям и о планах Компании на будущее. Были встречи и с работниками института «Гипроникель», на которых нам рассказывали о новых разработках в горно-металлургической промышленности.

Сейчас я прохожу обучение в Международном институте менеджмента ЛИНК по теме «Менеджер-профессионал». Это рассчитанная на год программа развития для руководителей.

В рамках предприятий Группы, включенных в Отчет, в 2005 году участниками различных учебных мероприятий стали 23 367 работников (43,1% от среднесписочной численности).

В основу профессионального обучения положен системный подход, предполагающий выявление потребностей в обучении в соответствии со стандартами профессиональной компетентности, планирование обучения, мониторинг процесса, оценку результатов. Обучение персонала Группы организуется в соответствии с планами, предусматривающими аттестацию и сертификацию персонала, проектное обучение, обучение, связанное с внедрением новых технологий, а также подготовку кадрового резерва.

Более 80% всего объема обучения реализуется на учебной базе Компании, такой подход позволяет наиболее полно учесть специфику Компании, оптимизировать программы обучения.

Для организации профессионального обучения привлекаются ведущие учебные заведения страны: Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Финансовая Академия, Академия народного хозяйства при Правительстве России, Российская экономическая академия, Московский государственный горный университет, Московский институт стали и сплавов, Санкт-Петербургский государственный горный институт и др., а также ведущие международные и российские консалтинговые компании «PricewaterhouseCoopers», «Deloitte & Touche», «Бюро Веритас Россия», тренинговые компании и учебные центры «Центр развития деловых навыков (CBSD), Management Training International (MTI), консалтинговая компания SRC Consulting Group, группа компаний «Международный центр финансово-экономического развития», ООО «Бизнес-семинары» и др.

В условиях быстроменяющейся бизнес-среды на первый план выходит задача своевременной актуализации знаний работников Компании, накопление и эффективное распространение знаний внутри организации. Решение этих задач призвана обеспечить внутрикорпоративная система дистанционного обучения, внедрение которой начато в 2005 году.

В учебном процессе активно используется система видеоконференцсвязи, которая позволяет в условиях географической удаленности предприятий Группы привлечь к проведению учебного процесса известных ученых, консультантов, ведущих специалистов. Эффективность системы профессионального обучения персонала Компании подтверждена экспертизой, проведенной в рамках работ по внедрению и сертификации Интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента, в результате которой было установлено, что осуществляется деятельность по подготовке и обучению персонала соответствует требованиям международных стандартов ISO 9001:2000 и ISO 14001:2004.

В 2005 году система профессиональной подготовки персонала получила высокую оценку на федеральном уровне. На Всероссийском конкурсе «Российское предприятие высокой социальной эффективности» Компания заняла первое место в номинации «Развитие персонала».

Формирование резерва

Компания видит в качестве основы своего будущего кадрового потенциала и резерва работников предприятий Компании, хорошо знающих особенности производства и положительно зарекомендовавших себя.

В Компании разработана и действует эффективная система подготовки внутреннего резерва для замещения вакантных должностей руководителей. Ежегодно на основе открытого конкурса осуществляется отбор наиболее способных работников в резервы трех уровней: руководителей начального звена (мастеров), руководителей среднего звена (начальники участков, цехов), руководителей высшего звена (директора, заместители директоров структурных подразделений Компании). Для минимизации численности резервистов и затрат, связанных с их подготовкой, резервы по этим уровням формируются не по каждой отдельной должности, а по группам должностей, близких по профессиональному содержанию, и с учетом прогноза их освобождения на трехлетний период. В течение трех лет резервисты проходят комплексную управляемую подготовку, многоступенчатую оценку и по ее результатам

назначаются на освобождаемые руководящие должности. В соответствии с принятой в Компании технологией персональный состав резерва ежегодно уточняется и его действие продлевается на очередной год. Сформированный таким образом резерв имеет высокую степень реализации и обеспечивает постоянную ротацию персонала по вертикали управления от руководителя начального уровня до директора предприятия.

В 2005 году была разработана типовая программа подготовки резерва руководителей высшего звена, состоящая из двух основных блоков – теоретическая подготовка по основам менеджмента (управление персоналом, проектом, финансово-экономический менеджмент и т.д.) и практическая – стажировки. Для каждого резервиста сформирован паспорт развития, в соответствии с которым работники в течение трех лет проходят комплексную управляемую подготовку, и по ее результатам назначаются на освобождаемые руководящие должности.

В рамках предприятий Группы, включенных в Отчет, в 2005 году в результате отбора из более 1000 кандидатов был сформирован резерв на замещение руководящих должностей в количестве 725 человек, из которых 102 получили соответствующие назначения.

Подбор персонала

Поиск и отбор работников осуществляется на конкурсной основе как на рынке труда, так и среди студентов и выпускников ведущих профильных ВУЗов России, учебных заведений среднего и начального профессионального образования в регионах присутствия предприятий Компании.

Для целевого поиска квалифицированных специалистов Компания привлекает ведущие кадровые агентства: Уорд Хауз Интернэшнл, Морган Хант, Росэксперт, Пенни Лайн и др. Эффективным инструментом целевого подбора специалистов являются базы данных, включающие более 200 тысяч резюме. Эти базы данных регулярно обновляются по заказу Компании специализированными организациями.

Компания реализует постоянно действующие программы по поиску, конкурсному отбору, адаптационному обучению и приему молодых работников. В рамках этих программ в соответствии с потребностями производства создаются ученические рабочие места различного профиля для рабочих, студентов старших курсов и молодых специалистов. Отбор молодежи на ученические рабочие места осуществляется на конкурсной основе на рынке труда, среди студентов и выпускников ведущих профильных высших учебных заведений России.

Прием молодых рабочих проводился по программе «Рабочая смена», предусматривающей дополнительную теоретическую и практическую профессиональную подготовку участников программы на ученических рабочих местах, их аттестацию, по результатам которой принимается решение о приеме на работу. Всего в 2005 году по этой программе было трудоустроено в подразделения Компании 398 человек.

Для студентов и выпускников ВУЗов, заинтересованных в трудоустройстве на предприятия Компании, предоставляется возможность принять участие в программах «Профессиональный старт» и «Стажер». По этим программам студенты 4 и 5 курсов и выпускники проходят производственную практику и стажировку на ученических рабочих местах на предприятиях Компании. В результате участники программ получают практическую профессиональную подготовку в производственных условиях под руководством опытных наставников, проходят

социальную адаптацию, привлекаются к общественной жизни трудового коллектива. В ходе этих мероприятий они проходят ряд аттестаций, по итогам которых принимается решение о трудоустройстве в Компании для выпускников и дополнительной целевой подготовке для студентов в ВУЗе. В 2005 году участниками программ стали 419 студентов и выпускников из 15 профильных ВУЗов страны.

В целях замещения вакансий, требующих высококвалифицированных работников, Компания использует технологии целевого поиска персонала: с одной стороны, создана и постоянно обновляется централизованная компьютерная база данных, насчитывающая более 200 тысяч резюме соискателей работы, а с другой стороны, информация об имеющихся в Компании вакансиях размещается на специализированных интернет-сайтах.

В 2005 году были отобраны и приняты на постоянную работу (по предприятиям Группы, включенным в Отчет) 2 104 человека, в том числе 1 125 человек – молодые рабочие и специалисты в возрасте до 30 лет. В 2005 году совместно с ведущими ВУЗами России была организована профориентационная работа, которой было охвачено более 2 500 учащихся школ Санкт-Петербурга, Магадана, Норильского промышленного района, Мурманской области, Красноярского края, Иркутской области. Проведены региональные олимпиады по дисциплинам: математика, физика, химия. Общее количество участников предметных олимпиад составило около 1000 учащихся. Проведена международная студенческая научная конференция «Проблемы освоения полезных ископаемых», в которой приняли участие 350 молодых ученых, аспирантов и студентов 26 российских ВУЗов горно-металлургического профиля и из зарубежных ВУЗов Германии, Польши, Румынии, Канады и США.

Работа с целевыми группами

Одним из направлений развития персонала является целенаправленная работа с отдельными группами работников, объединенных по соответствующим критериям и имеющих ключевое значение при реализации целей Компании.

В 2005 году продолжалось осуществление проектов по работе с целевыми группами.

«Академия наставников» – проект направлен на усиление механизмов передачи знаний и опыта между поколениями работников и формирование у молодых работников корпоративной системы ценностей. Проект обеспечивает организационное и методическое содействие деятельности наставников, создание условий для повышения их педагогической квалификации, эффективного взаимодействия с линейными руководителями, службой персонала в целях передачи профессиональных знаний и производственных навыков молодым работникам. В 2005 году в проекте «Академия наставников» участвовало 610 высококвалифицированных рабочих, обеспечивающих подготовку более 800 молодых работников.

«Движение молодых специалистов «Лидер» (ДМС) – проект направлен на активизацию творческого потенциала молодежи в решении задач повышения эффективности производства и обеспечение формирования перспективного резерва руководителей Компании. В 2005 году в рамках этого проекта проводилась работа по профессиональной адаптации вновь принимаемых молодых работников; развитию лидерских качеств и управленческих навыков; реализации изобретательского, рационализаторского, творческого и интеллектуального потенциала; формированию установок к занятиям физкультурой и спортом, здоровому образу жизни; укреплению корпоративного духа. В течение 2005 года в мероприятиях по профессиональной адаптации молодежи приняли участие около 1000 человек, 350 молодых специалистов участвовали в программах, направленных на развитие лидерских качеств и управленческих навыков. Всего в течение года в работе ДМС приняли участие около 9 тысяч молодых специалистов, то есть мероприятиями ДМС был охвачен практически каждый молодой работник.

«Университет мастера» – проект направлен на повышение квалификации, формирование менеджерского менталитета линейных руководителей начального уровня управления. Для достижения этих целей в 2005 году были организованы мероприятия по повышению социального статуса мастеров, реализации их производственно-технического потенциала, формированию менеджерского менталитета и соответствующих навыков. В течение года в мероприятиях проекта принимали участие 1 590 человек (около 50% от общего количества работников этой категории).

«HR-клуб» – объединение перспективных работников службы персонала в целях профессионального развития и совершенствования действующих и внедрения новых эффективных технологий в работе с персоналом Компании. Мероприятия «HR-клуба» направлены на решение задач в области управления персоналом Компании, оказание работникам службы персонала профессиональной помощи в решении проблем, с которыми они сталкиваются в своей работе (обмен опытом, информацией и мнениями по вопросам деятельности службы персонала). Всего в течение года в мероприятиях «HR-клуба» принимали участие 960 человек.

«Женский взгляд» – объединение наиболее активных работниц, чьи творческие и другие инициативы поддерживает Компания. В 2005 году к участию в проекте было привлечено более 18 000 работников из 22 структурных подразделений Компании. Проведено 19 корпоративных мероприятий в структурных подразделениях и 8 мероприятий корпоративного уровня. По отзывам работников, участие в данном проекте помогло расширить круг общения, подарить людям больше радости и самим получить положительные эмоции.

В 2005 году было организовано 94 мероприятия целевых групп персонала, в которых принял участие около 34 500 работников.

Результаты анкетирования показывают, что работа с целевыми группами обеспечивает мультиплексный эффект. Участие в целевых группах формирует у членов этих групп чувство собственной вос требованности, успешности и позитивный настрой в отношении Компании, что передается широкому кругу работников и жителей Норильска.



**Интервью
с Папушевым Сергеем
Александровичем,**

**инженером-электроником 1 категории
лаборатории теплотехнических средств
измерения МПО «Норильскавтоматика»
ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель»**

В Движении молодых специалистов «Лидер» яучаствую с 2004 года. О «Лидерах» я узнал на сайте ДМС в корпоративной информационной сети, прочитал статьи о направлениях деятельности Движения, посмотрел заметки участников и фото-отчеты о мероприятиях и захотел присоединиться к этой молодежной организации. А недавно на отчетно-выборной конференции ДМС меня выбрали руководителем информационно-учебного сектора ДМС. Участие в ДМС «Лидер» способствует личностному росту, оно позитивно влияет на развитие профессиональных качеств, и в первую очередь на развитие управленческих навыков. В ДМС разные люди, есть не только специалисты, но и руководители. Чтобы подняться на их уровень, зачастую приходится изучать литературу. Плюс получаешь опыт деятельности в рамках ДМС. С другой стороны, в ДМС узнаешь много новой информации, в том числе и по профессиональной тематике. Какие-то вещи можно узнать только в свободном неформальном общении, когда коллега дополнительно потратит на тебя свое время. Ну и конечно, важную роль в формировании управленческих навыков играют учебные и деловые мероприятия ДМС. За время пребывания в рядах ДМС я принял участие во многих спортивных мероприятиях – марафоне здоровья «Лыжня «Норильского никеля», турнире по настольному теннису, пейнтболу, соревнованиях на туристическом слете. Были учебные и деловые мероприятия – тренинги, семинары по лидерству и межличностным коммуникациям, научно-практическая конференция. Осенью мы ездили в Санкт-Петербург на Всероссийский конкурс «Лидеры XXI века». Участвовал я также в работе инициативной группы «Выбор», которая занималась профориентацией школьников.

Лично мне больше всего понравились игры «Что? Где? Когда?», которые проводились в рамках корпоративного интеллектуального клуба «НИКоНН». Для участия в этих играх нужен широкий кругозор и хорошая логика, это захватывает. Появляется стремление развиваться, увеличивать багаж своих знаний.

ДМС «Лидер» объединяет людей с активной жизненной позицией. У нас нет равнодушных людей. То есть сюда приходят те, кто к чему-то стремится. Для меня участие в ДМС – это проверка на прочность и «школа жизни» одновременно. Меня, например, привлекает организационная работа. За время участия в ДМС я понял какие-то вещи, которые невозможно понять, не занимаясь ими. Конечно, бывало, набивал шишки. Зато теперь есть опыт и представление о том, как подготовить мероприятие, как организовать коллектив.

ДМС способствует реализации внутреннего потенциала молодых специалистов и, что не менее важно, создает мотивацию для этого. Например, возьмем спорт. Многие спортивные соревнования, в том числе и корпоративные, проводятся на высоком уровне между очень сильными спортсменами. Молодые специалисты в таких почти профессиональных спортивных соревнованиях будут в числе последних, и это их не мотивирует. А в спортивных мероприятиях, которые проводят ДМС, молодые специалисты соревнуются на равных. С другой стороны, участие в соревнованиях дает сильный стимул к развитию и способствует повышению уровня спортивной подготовки членов ДМС. Стараешься не отстать ни от кого. Многие на мероприятиях ДМС открывают для себя свои собственные таланты.



Интервью с Сергеем Леонидовичем Захаровым,

мастером рудника «Комсомольский»
РУ «Талнахское»
ЗФ ОАО ГМК «Норильский никель»

В этом году я отмечу десятилетие проживания в Норильске. Сюда я приехал по окончании Красноярской государственной академии цветных металлов и золота, получив направление на работу в «Норильский никель». В период прохождения производственной практики мне приходилось бывать в шахтах, но впечатления от увиденного в рудниках Норильска были поистине ошеломляющие. Мне показалось, что это настоящий город, только подземный. На руднике «Комсомольский» я прошел путь от проходчика подземного участка очистных работ до горного мастера, в совершенстве овладев всеми горняцкими профессиями. Участок, на котором я сегодня работаю, является самым сложным по горно-геологическим условиям. Работа в таких условиях предполагает постоянное применение нововведений. Приходится активно заниматься рационализаторской работой, я даже являюсь участником программы совершенствования производства в качестве лидера единицы «Горнопроходческие и очистные работы». Я внес более десяти предложений по повышению эффективности использования оборудования, оптимизации ремонтов и технического обслуживания, сокращению трудоемкости ручных операций, оптимизации потребления материалов и энергоресурсов.

На мой взгляд, мастер – это не просто линейный руководитель, это специалист, достигший высокого искусства в своем деле. Этому я и пытаюсь научить молодых ребят. Я лично обучил пятерых молодых рабочих тонкостям своего мастерства. Но самое главное, на мой взгляд, – это серьезное отношение к своему труду и дисциплинированность в работе. Надо признать, что перспективы роста для молодых специалистов в Заполярном филиале просто фантастические! Если говорить лично о себе, то «Норильский никель» сделал для моего роста, как специалиста, мастера своего дела, все. Подготовка руководителей среднего звена ведется в ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель» бережно и основательно. Кадровый резерв формируется на предприятии на всех уровнях – от высшего руководства, до стажеров на рабочие должности. Оценка персонала ведется по принципам, принятым в мировой практике. Пройдя через производственно-технические конференции и тренинги, участвуя в семинарах-совещаниях в рамках проекта «Университет мастера», я раскрыл в себе способности, о которых раньше не подозревал. Это помогло мне по-новому взглянуть на производственную ситуацию и на свою роль в обеспечении производственного процесса.

4.3. Охрана труда и оздоровление персонала

Компания ценит жизнь и здоровье работников выше прибыли и стремится свести к минимуму несчастные случаи на производстве и негативное воздействие производственных факторов на здоровье работников.

Обеспечение безопасных условий труда

Специфика технологии горно-металлургического производства и особые условия труда основного промышленного персонала обуславливают повышенное внимание менеджмента Компании к вопросам безопасности труда и здоровья работников. В 2005 году в Компании принята и начала реализовываться Целевая программа по улучшению условий, охраны труда и промышленной безопасности на 2005–2010 годы (далее – Программа), содержащая комплекс мер по совершенствованию управления охраной труда и промышленной безопасностью, предполагающая разработку и внедрение стандартов в области охраны труда, а также реализацию комплекса профилактических мероприятий, направленных на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Обеспечение безопасных условий труда в Компании осуществляется за счет:

- технического перевооружения производства;
- обеспечения работников современными и эффективными средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой, санитарно-гигиеническими и лечебно-профилактическими средствами;
- реализации санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий;
- мотивации персонала к неукоснительному соблюдению правил и норм безопасности труда;
- обучения работников безопасности и охране труда;
- мониторинга и контроля системы безопасности и охраны труда.

В целях создания безопасных условий труда осуществляется внедрение новой безопасной техники и современных технологий. В результате применения в 2005 году на рудниках дистанционно управляемых погрузочно-доставочных машин существенно возрос объем добычи руды без присутствия горняков в открытом очистном забое, что в целом снизило опасность горных работ. Посредством внедрения специализированных самоходных дизельных машин осуществлена замена ручного труда на трудоемких операциях крепления горных выработок и заряжания шпуров и скважин взрывчатыми веществами. Введен в промышленную эксплуатацию «пилотный» проект по контролю за состоянием горного оборудования с применением программного комплекса системы Mincom Ellipse (Австралия).

На обогатительных фабриках проведена работа по совершенствованию технологии обогащения богатых руд Талнахского месторождения, что позволило снизить количество серы в загрузке металлургических печей на 4,5% в расчете на одну тонну никеля. После полугодовой реконструкции введена в строй вторая технологическая линия на Надеждинском металлургическом заводе.

Работники Компании своевременно обеспечиваются необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой и обувью, адаптированными к специфике труда в условиях Крайнего Севера и обеспечивающими максимальный комфорт и защиту работников от вредных факторов производства.

Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, осуществляется бесплатная выдача средств гигиены, смывающих и обезвреживающих средства, а работающим в особых условиях труда предоставляется лечебно-профилактическое питание по нормам, превышающим нормы, установленные государством.

Проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) состояния здоровья, а также необходимые медицинские освидетельствования работников, что позволяет выявлять профессиональные заболевания на ранних стадиях. В 2005 году медосмотры прошли около 40 тысяч работников. При наличии подозрения на профзаболевание проводится реабилитация и перевод на другие работы,

не связанные с воздействием вредных производственных факторов, при этом организуется обучение работников вторым профессиям.

Осуществляется профилактическое оздоровление работников, занятых на работах с вредными производственными факторами. Лечебно-профилактические мероприятия проводятся без отрыва от производственной деятельности на базе здравпунктов предприятий и оздоровительно-профилактических комплексов Компании.

На безопасность производственных процессов существенное влияние оказывает личностный фактор, поэтому большое внимание в Компании уделяется мотивации персонала к соблюдению правил техники безопасности и обучению работников охране труда. На предприятиях проводится ежеквартальная оценка деятельности руководителей по профилактике нарушений требований безопасности труда в подведомственных им подразделениях. От результатов оценки зависят размеры премирования руководящих работников и решения по их должностному передвижению.

Регулярно проводятся также конкурсы трудовых коллективов по охране труда, которые организуются комиссиями, состоящими из представителей руководства и работников. Победителям конкурсов выделяются денежные средства для премирования работников, участвовавших в мероприятиях по предупреждению травматизма и аварийности.

К нарушителям требований техники безопасности применяются меры дисциплинарной и материальной ответственности.

Обучение безопасности и охране труда производится в соответствии с корпоративным стандартом «Обучение работающих безопасности труда».

В Компании функционирует трехуровневая система мониторинга и контроля состояния охраны труда. На первом уровне объектами контроля является организация рабочего места. Контроль осуществляется с участием уполномоченных лиц по охране труда трудовых коллективов, число которых в 2005 году составляло 1 496 человек. На втором и третьем уровнях контроль осуществляется специальными комиссиями и советами по промышленной безопасности и охране труда, создаваемыми в цехах и на уровне отдельных предприятий с участием представителей работников и администрации. В процессе контроля

особое внимание уделяется состоянию зданий, сооружений и прилегающих к ним территорий, соблюдению графиков предупредительных ремонтов оборудования и транспортных средств, наличию нарядов-допусков на выполнение работ с повышенной опасностью, своевременности проведения инструктажа и обучения персонала, обеспечению персонала средствами индивидуальной защиты, соблюдению установленного режима труда и отдыха, лечебно-профилактическому обслуживанию работников, наличию планов ликвидации аварий и степени подготовленности цехов и персонала к работе в аварийных условиях.

В Компании ведется учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Проводится тщательное расследование всех несчастных случаев, что регламентируется специальным Положением. По завершении расследования несчастного случая разрабатываются меры по предотвращению его повторения.

Результативность мер по безопасности и охране труда

Корпоративная политика в области безопасности и охраны труда доказывает свою эффективность. Динамика количества несчастных случаев имеет устойчивую тенденцию к снижению. В 2005 году количество несчастных случаев на производстве в расчете на 1000 работников Компании по сравнению с предыдущим годом уменьшилось на 8% (см. Приложение 1) и составило 2,4 против 2,6 в 2004 году. С учетом происшествий на включенных в отчетность дочерних предприятиях Компании этот показатель в 2005 году составил 2,3. Потери рабочего времени в Компании в 2005 году также уменьшились и составили 83% от уровня 2004 года.

Социально-бытовые условия на производстве

Обеспечение на предприятиях Компании социально-бытовых условий на уровне современных стандартов отвечает стремлению Компании занять лидирующие позиции в горно-металлургической отрасли, повышает культуру производства и труда, способствует росту производительности труда.

На предприятиях Компании имеется свыше 600 объектов, относящихся к социально-бытовой сфере: столовые, буфеты, гардеробные, душевые, прачечные, производственные комнаты отдыха, медицинские пункты, спортивные и тренажерные залы.

Ремонт и обновление социально-бытовых объектов осуществляется в рамках целевой программы «Быт на производстве», действующей с 2003 года.

В 2005 году после проведения ремонтных работ и переоснащения введены в строй четыре заводских столовых, на шести предприятиях осуществлен ремонт бытовых помещений (гардеробные, душевые, медицинские пункты), в столовых и буфетах пяти предприятий установлено новое оборудование, приобретены 40 бытовых передвижных модулей, специально приспособленных к работе вахтовым методом в условиях Крайнего Севера, продолжалось комплектование тренажерами и спортивным инвентарем спортивных залов Компании. Затраты на реализацию программы в 2005 году составили более 210 миллионов рублей.

Оздоровление персонала

Жизнь в сложных климатических условиях Крайнего Севера, а также специфика труда на предприятиях Компании требует особой заботы о здоровье работников. На протяжении многих лет в Компании и дочерних обществах реализуются специальные программы оздоровления и санаторно-курортного лечения работников и членов их семей.

Оздоровление работников осуществляется в основном в собственных оздоровительных комплексах Компании: оздоровительно-профилактическом комплексе «Валек» (Норильск, 360 мест), санатории-профилактории «Енисей» (Дудинка, 100 мест) и санатории «Заполярье» (Сочи, 1 420 мест). Работники имеют также возможность воспользоваться услугами сторонних оздоровительных учреждений.

Санаторий «Заполярье»



- Санаторий «Заполярье» находится на Черноморском побережье Кавказа. Здравница занимает территорию в 17,5 гектара, на которой расположены 7 спальных корпусов, лечебно-диагностическое отделение, лечебный корпус, водолечебный комплекс с плавательным бассейном, спортивный комплекс, летний и зимний концертные залы, лодочная станция, кафе. Всего в 20 метрах от корпусов находится пляж площадью 7 500 квадратных метров.
- Санаторий имеет кардио-неврологический профиль и осуществляет диагностику и лечение болезней, связанных с заболеваниями сердечно-сосудистой системы, опорно-двигательного аппарата, органов дыхания и периферической нервной системы. Комплекс оздоровительных и лечебных процедур, предлагаемых в санатории, учитывает специфику трудовой деятельности и заболеваний работников, а также особенности производства и проживания на Крайнем Севере.
- Санаторий функционирует уже более 40 лет и для многих поколений работников «Норильского никеля» стал привычным и родным.

В 2005 году количество льготных путевок, предоставленных работникам и членам их семей для санаторно-курортного лечения и отдыха, составило 36 путевок в расчете на 100 работников (по группе предприятий, включенных в Отчет).

Оздоровление детей работников Компании и ее дочерних обществ осуществляется в летних оздоровительных лагерях, расположенных в районах с благоприятными климатическими условиями (Краснодарский край, Красноярский край, Московская область, а также за рубежом). Возможность отправить своих детей на отдых предоставляется каждому работнику. Общее число детей работников, побывавших в детских оздоровительных лагерях в летний период 2005 года, составило 1 250 человек. Инвестиции в создание условий для восстановления жизненных сил работников, реализацию профилактических мер по предупреждению и своевременному выявлению заболеваний и организацию адекватного лечения работников эффективны не только в социальном, но и в экономическом отношении, так способствуют производительному труду персонала.

Сохранение и укрепление здоровья детей работников, профилактика детской заболеваемости, создание условий для полноценного отдыха и занятости детей в летний период снимает с работников целый ряд проблем, связанных с детьми, способствуют позитивному настрою работников на работу и их большей отдаче в труде.

Механизм финансирования программ оздоровления

Финансирование программ оздоровления и санаторно-курортного лечения работников и членов их семей осуществляется в Компании и дочерних компаниях на принципах солидарного участия за счет средств компаний, самих работников и государственного социального страхования, что обеспечивает более внимательное отношение работников к своему здоровью и повышает их ответственность за своевременность прохождения профилактических, оздоровительных и лечебных процедур.

Сумма расходов Компании на финансирование льготных путевок составила в 2005 году 315,5 миллиона рублей, или 75,5% от общей стоимости программы оздоровления, 16% стоимости путевок оплачивалось самими работниками.

Финансирование программ детского отдыха осуществляется также на основе софинансирования за счет средств государственного социального страхования, Компании и работников, доли которых в 2005 году составили 38%, 42% и 20% соответственно. Затраты Компании в 2005 году составили 21 миллион рублей.

Результативность программы оздоровления и санаторно-курортного лечения

Участие работников в оздоровительных кампаниях и повышение качества санаторно-курортного обслуживания отражается на уровне заболеваемости работников и результатах их трудовой деятельности. Динамика показателя количества дней временной нетрудоспособности продемонстрировала свое дальнейшее снижение. В 2005 году этот показатель в расчете на одного работника Компании составил 6,5 дней против 6,7 в 2004 году. Улучшение состояния здоровья отражается на потерях рабочего времени. Практика показывает, что у работников, прошедших необходимый восстановительно-лечебный курс в санаториях-профилакториях Компании, потери рабочего времени по сравнению с другими работниками меньше на 15–30%.



**Интервью
с Климовым
Юрием Геннадьевичем,**

**дробильщиком Надеждинского
металлургического завода
им. Б.И. Колесникова
ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель»**

Почти 20 лет я работаю в Компании, из них 15 – дробильщиком в плавильном цехе Надеждинского завода. Суровые климатические условия Норильска не лучшим образом сказываются на здоровье. Поэтому свой отпуск стараюсь провести на юге. Если есть возможность, предпочитаю отдыхать по льготной путевке в санатории «Заполярье». Бывал в этой здравнице уже неоднократно.

Считаю, что отдых здесь – это оптимальное сочетание «цена-качество». В санатории все продумано до мелочей, начиная с момента прилета в Сочи. В аэропорту отдыхающих встречает фирменный автобус, который и доставляет гостей в санаторий. Сколько не ездил, условиями проживания всегда оставался доволен. В номере есть все необходимое: удобная мебель, телевизор, холодильник и даже кондиционер. С балкона открывается удивительный вид на море.

В Сочи уже сама природа лечит, и потому здесь идеальные условия, чтобы в плотную заняться собственным здоровьем. Перечень предоставляемых в санатории медицинских услуг очень широк, а современная аппаратура позволяет пройти всестороннее обследование. Лечащим врачом для каждого отдыхающего составляется индивидуальный комплекс процедур. Можно пройти курс массажа и лазерной терапии. При необходимости получить консультацию узких специалистов. Ни для кого не секрет, что отпускники едут в Сочи и ради живительного Мацестинского источника, целебной черноморской воды. Кстати, когда купальный сезон закрыт, в санатории работает плавательный бассейн с подогреваемой морской водой и аттракционами.

В «Заполярье» созданы все условия для отдыха с детьми. Проводятся различные утренники, конкурсы, есть игровая комната, детские площадки. На мой

взгляд, в санатории позаботились и о любителях активного отдыха. Постоянно действуют волейбольные, баскетбольные площадки, есть два корта, шикарный тренажерный зал.

В моей семье все занимаются спортом. Я люблю футбол, жена – фитнес, сын увлекается плаванием, дочь предпочитает фигурное катание. Думаю, что именно хорошая физическая подготовка позволила нам успешно пройти отборочный тур в конкурсе «Папа, мама, я – спортивная семья» и в числе финалистов участвовать в корпоративных соревнованиях, состоявшихся в сентябре 2005 года на базе «Заполярья». К сожалению, призовых мест мы не заняли, но надеемся на следующих соревнованиях взять реванш.

Отдых в Сочи – это движение. Мы получили большое удовольствие от посещения аквапарка, дендрария, побывали на экскурсиях в пчеловодческом и форелевом хозяйствах. От посещения дельфинария дети были просто в восторге, да и мы сами на время представления стали детьми. Вечера можно было скрасить в кафе за чашечкой кофе или посмотреть фильм в кинозале, поиграть в боулинг. В санатории отдыхает много норильчан, рад был встретить друзей, с которыми дома, в силу загруженности, не часто виделись.

Думаю, что отдых в «Заполярье» создает не только хорошее настроение, но и позволяет провести время с пользой для здоровья. Немаловажно и то, что стоимость семейного отдыха в одной из лучших здравниц России для работников Компании вполне приемлема, поскольку Компания значительную часть расходов берет на себя. Если вновь представится такая возможность, я с удовольствием побываю в «Заполярье» еще раз.

4.4. Развитие корпоративной культуры

В условиях современного производства развитие корпоративной культуры является важным фактором обеспечения долгосрочной конкурентоспособности Компании.

Развитие корпоративной культуры преследует цели формирования у работников отношений взаимного уважения, духа корпоративной солидарности, чувства сопричастности работников к делам Компании и обоснованной гордости за результаты своего труда.

Проводимая в этой области политика осуществляется по следующим основным направлениям:

- формирование корпоративной трудовой этики;
- укрепление идентификации работников с Компанией на основе корпоративных символов и знаков;
- проведение корпоративных мероприятий, объединяющих персонал Компании от рядового работника до Генерального директора в единую корпоративную семью.

Базовым документом развития корпоративной культуры является Этический кодекс работника ГМК «Норильский никель», цель которого – создание атмосферы доверия и взаимного уважения в трудовых коллективах, способствующей эффективной производственной деятельности. Этический кодекс определяет требования к личным качествам работников Компании и нравственные нормы, которыми должны руководствоваться работники Компании.

Кодекс предусматривает гармонизацию взаимоотношений «подчиненный – руководитель», нормы поведения при взаимодействии с внешними организациями, исключение конфликтов интересов, нормы и стандарты профессиональной деятельности работников в других государствах, где Компания осуществляет свою деятельность.

Соблюдение работником Компании норм Этического кодекса является основой для всесторонней и объективной оценки его личностных и профессиональных качеств, с учетом которой формируются предложения по его поощрению и карьерному росту.

Важными элементами корпоративной культуры, способствующими формированию и развитию корпоративной солидарности, единению трудового коллектива, привитию работникам чувства причастности к Компании и гордости за нее, являются корпоративные символы «ГМК «Норильский никель»: Знак и логотип Компании, флаг Компании и Гимн Компании, а также Почетный знак Компании – высшая корпоративная награда.

Укрепление чувства принадлежности работников к Компании, их идентификация как членов отраслевых трудовых коллективов обеспечивается дизайном спецодежды, которая, помимо решения своей основной задачи – создания комфортных и безопасных условий для работы, является носителем общекорпоративного и отраслевого стиля.

Большую роль в формировании корпоративной солидарности работников, чувства их приверженности Компании и гордости за ее достижения, а также в духовном и физическом развитии играют корпоративные праздники, культурные и спортивные мероприятия, организуемые Компанией.

Культурно-массовые мероприятия проводятся на плановой системной основе. В иерархии корпоративных мероприятий особое место занимает ежегодно отмечаемый День Компании, к участию в котором приглашаются лучшие работники всех предприятий ГМК «Норильский никель». В рамках празднования Дня Компании производится награждение корпоративными наградами работников, добившихся наивысших результатов. В мероприятиях Дня Компании 2005 года приняли участие около 1 500 человек.

Компания отмечает также профессиональные праздники всех основных профессий и юбилейные даты дочерних предприятий. История корпоративных праздников имеет многолетние традиции. В подготовке и проведении праздничных мероприятий участвуют практически все работники Компании.

2005 год в Компании проходил под знаком 70-летнего юбилея основного производственного подразделения – Норильского горно-металлургического комбината (в настоящее время Заполярный филиал Компании). Основные юбилейные мероприятия были совмещены с празднованием Дня металлурга.

Всего в мероприятиях юбилейной декады приняли участие более 150 000 работников Компании, жителей Норильского промышленного района и приглашенных гостей.

Другим традиционным праздником, который отмечается на общекорпоративном уровне, является Новый год.

Учитывая большую долю молодежи среди работников Компании, особое внимание уделяется развитию молодежного творчества. В Компании существует и активно развивается Клуб «Веселый Норильский никель», объединяющий более 300 молодых работников. Соревнование команд разных предприятий Группы смотрят тысячи жителей Норильска.

На протяжении пяти лет в Компании «Норильский никель» существует Детский клуб. Он объединяет детей сотрудников предприятий Группы. Задачи клуба – показать подрастающему поколению отличительные особенности и преимущества основных профессий Компании, воспитать чувство гордости за труд родителей, укрепить сопричастность детей к делам Компании.

Для этих целей в школах проводятся День Компании, организуются профориентационные кабинеты, первоклассникам 1 сентября вручаются книги, изданные «Норильским никелем» и рассказывающие сказочным, доступным языком о том, чем занимается Компания.

Уже стал традиционным корпоративный конкурс детского творчества «Дорога в Завтра», в 2005 году в нем принял участие около 2 000 человек. По итогам конкурса была организована передвижная выставка работ на большинстве производственных площадок Компании. Работа Детского клуба освещается на детском сайте www.nickelca.ru, количество посетителей которого в месяц доходит до 5 000 человек. Важным инструментом укрепления корпоративной культуры является содействие работникам Компании в занятиях физкультурой и спортом, пропаганда здорового образа жизни и пользы физического совершенствования как средства повышения трудового потенциала и производительности труда. Это направление особенно актуально в условиях трудовой деятельности работников Компании в тяжелых климатических условиях Крайнего Севера.

Координирует проведение корпоративных спортивных мероприятий Совет по развитию физкультуры и спорта в ОАО «ГМК «Норильский никель», дочерних и зависимых обществах, в состав которого входят представители предприятий, спортивной общественности и администраций регионов хозяйствования.

В массовых физкультурно-спортивных мероприятиях, проводимых в Компании и дочерних обществах, принимают участие практически все работники. Регулярно занимается физкультурой и спортом каждый четвертый работник.

В Компании регулярно проходят корпоративные спортивные соревнования, в которых принимают участие сборные команды Компании, дочерних и зависимых обществ, а также территорий проведения соревнований. Соревнования проходят по лыжным гонкам, легкой атлетике, мини-футболу и волейболу.

В целях содействия и пропаганды здорового образа Компания оказывает спонсорскую поддержку спорту высших достижений и спортивным клубам общероссийского уровня: баскетбольному клубу «ЦСКА», футбольному клубу «Москва», мини-футбольному клубу «Норильский никель».

Спортивные корпоративные старты придают новый импульс развитию массового спорта как на предприятиях Компании и дочерних обществ, так и в целом в регионах хозяйствования. Все большее число жителей территорий, где расположены предприятия Компании, приобщаются к регулярным занятиям физической культурой и спортом и начинают вести здоровый образ жизни.



Интервью с Воронцовой Лидией Анатольевной,

**машинистом крана
металлургического цеха Медного завода
ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель»**

Спортом я занимаюсь с детства – настольным теннисом, лыжами и легкой атлетикой, но для меня основной и любимый вид спорта – это волейбол. По волейболу я практически профессионал, дважды участвовала в международных соревнованиях. Волейболом стала увлекаться еще в школе, в 8-м классе. Когда начала работать на Медном заводе, познакомилась с директором спортзала, которая пригласила меня на тренировки. С 1994 года играю в волейбол в составе сборной команды Медного завода. Обычно мы тренируемся три раза в неделю в спортзале Медного завода. Команда у нас уже сформировалась, так что играем слаженно. Каждый год мы участвуем в Спартакиаде Заполярного филиала. Я играю за команду Медного завода

с 1994 года, за это время мы выигрывали соревнования по волейболу восемь раз. А по общему зачету команды Медного завода выигрывают почти каждый год.

В рамках программы развития корпоративного спорта в прошлом году мы ездили на соревнования в Мончегорск, играли с командой Кольской ГМК. Очень понравилась организация игр и активность болельщиков. Было ощущение, что там турнира по волейболу все очень ждут.

А в Норильске у нас тоже сложился свой круг болельщиков и своя группа поддержки. В Норильске вообще большая массовость посещения спортивных соревнований, спорт здесь людям очень нравится и поддерживается.

4.5. Социально ответственная реструктуризация

Целевые программы социальной адаптации работников, увольняющихся в связи с проводимой реструктуризацией Компании, позволяют снизить социальные риски для работников и Компании, а также способствуют эффективной ротации персонала.

ГМК «Норильский никель», как и многие крупные российские промышленные предприятия, сформированные в советскую эпоху, в целях повышения эффективности производства и выхода на лидирующие позиции в мировом горнорудном бизнесе, проводит масштабную реструктуризацию, в том числе связанную с оптимизацией численности, возрастной и профессиональной структуры персонала. При этом Компания придает первостепенное значение социальным последствиям как для работников, прекращающих работу в Компании, так и для местных сообществ. Осуществляемые в рамках реструктуризации перевод работников на другую работу или их высвобождение, не сопровождаемые мерами социальной профилактики, могут иметь негативные экономические и социальные издержки для работников, их семей, а также сопровождаться ростом безработицы среди местного населения. Особые риски для социальной стабильности эти процессы представляют

в регионах Крайнего Севера, население которых имеет существенные экономические ограничения территориальной мобильности (высокая стоимость авиабилетов, отсутствие у населения необходимых сбережений для приобретения жилья на «материке», другие расходы, связанные с переездом).

Историческая справка



- Процессы реструктуризации осуществляются в Компании с 1996 года. За этот период из состава Компании выведены и преобразованы в самостоятельные предприятия все торговые подразделения, предприятия, занимающиеся эксплуатацией и обслуживанием жилищного фонда Норильска, часть подразделений, связанных с непроизводственным строительством, а также ряд объектов социальной сферы – предприятия социально-бытового обслуживания и детские дошкольные учреждения.
- В 2005 году в Компании началась серьезная перестройка системы управления. Компания приступила к формированию отраслевых комплексов, объединяющих однопрофильные подразделения и предприятия. Одним из первых шагов на пути создания организационной структуры, отвечающей современным требованиям управления крупной международной корпорацией, стало выделение «Норильскэнерго» из состава Заполярного филиала, а затем создание на базе энергогенерирующих активов и сетевого хозяйства «Норильскэнерго» и ОАО «Таймырэнерго» новой компании – ОАО «НТЭК».

Динамика списочной численности персонала Компании и численность граждан, зарегистрированных в качестве безработных на рынке труда г. Норильска (1996–2005 годы, человек по состоянию на конец года)



- В результате структурных преобразований численность персонала Компании за период 1996–2005 годы сократилась почти на 60%. Однако столь масштабное изменение численности работников, благодаря реализуемым Компанией программам социальной адаптации, не привело к росту социальной напряженности и безработицы в регионе.

В целях профилактики социальных рисков Компания применяет широкий спектр технологий и реализует комплекс целевых программ социальной адаптации.

Программы социальной адаптации разрабатываются по мере возникновения конкретных задач реструктуризации и имеют своей целью поддержку работников при переводе на другое место работы или при их увольнении в связи с выводом из состава Компании непрофильных производств, ликвидацией неэффективных рабочих мест, решением задачи своевременной ротации кадров и обеспечения оптимального возрастного состава работников. Минимизация негативных социальных последствий реструктуризации достигается прежде всего за счет переобучения высвобождаемых работников и перевода их на рабочие места в другие предприятия Компании или внешние организации, расположенные на тех же территориях.

В дополнение к программам переобучения в Компании реализуются основанные на специальных социальных технологиях компенсационные программы, обеспечивающие социальную адаптацию при высвобождении различных целевых групп работников и учитывающие их интересы (затраты Компании на программы социальной адаптации приведены в Приложении 1).

Программа «Материнское право»

В целях содействия оптимизации численности персонала в Компании действует целевая программа «Материнское право», направленная на социальную адаптацию работниц, имеющих детей в возрасте от 3 до 7 лет, при их увольнении из Компании. Целесообразность такой социальной программы обусловлена: (а) интересами повышения эффективности производства, так как производительность труда женщин, имеющих маленьких детей, в условиях

непрерывного горнорудного производства, как правило, снижается; (б) общественными интересами, так как домашнее воспитание маленьких детей наиболее эффективно, тем более в условиях имеющегося дефицита детских дошкольных учреждений. Число участниц программы, которым предоставлялась ежемесячная материальная помощь, к концу 2005 года составило 360 человек. Всего за время действия программы помощь была оказана 2 826 женщинам.

Программы стимулирования добровольного увольнения работников пенсионного возраста

Предпосылки создания программ стимулирования добровольного увольнения работников пенсионного возраста

- Программы стимулирования добровольного увольнения работников пенсионного возраста были разработаны в связи с появлением тенденции увеличения в структуре персонала удельного веса работников старших возрастов под воздействием ряда факторов исторического и социокультурного характера.
- В советский период работа на предприятиях, расположенных в районах Крайнего Севера, была весьма привлекательной среди трудоспособного населения. На Север люди приезжали для того, чтобы хорошо заработать, в том числе накопить средства на достойную старость. Высокий уровень оплаты труда на предприятиях, расположенных в районах Крайнего Севера, позволял работнику сделать сбережения для покупки жилья в районах с благоприятными климатическими условиями и для обеспечения нормального уровня жизни после окончания трудовой деятельности. При достижении пенсионного возраста, обязательного для получения «северной» пенсии, работник, как правило, увольнялся и переезжал на «материк».
- В 1990-е годы сложившая модель трудовой и территориальной мобильности перестала работать. В результате обесценения своих сбережений северяне лишились возможности выезжать на «материк» в пенсионном возрасте. В настоящее время государство практически не финансирует программы переселения пенсионеров, проживающих в северных районах.

- Трудовая пенсия недостаточна для обеспечения нормального уровня жизни в условиях Крайнего Севера. Соотношение между средним размером пенсии и прожиточным минимумом у пенсионеров-северян находится на существенно более низком уровне, чем у среднестатистического российского пенсионера. В настоящее время размер средней пенсии составляет около 104% прожиточного уровня пенсионера для районов Красноярского края, находящихся на Крайнем Севере, в то время как в среднем по России – более 117%. Разрыв между средним уровнем заработной платы и пенсиями в районах Крайнего Севера существенно больший, чем в среднем по России. В среднем по Российской Федерации пенсия составляет около 28% заработной платы, по районам Крайнего Севера – 17%. Поэтому при выходе на пенсию потери в уровне жизни у северян существенно больше, чем у среднероссийского пенсионера. Все эти обстоятельства являются факторами, препятствующими своевременному увольнению работающих пенсионеров из Компании.
- К концу 1990-х годов количество ежегодных увольнений работников в связи с выходом на пенсию по сравнению с серединой 1990-х годов уменьшилось в 3 раза. Замедление естественного оттока работающих пенсионеров стало серьезным ограничением для внутреннего движения персонала.

Существенную роль в реализации социально приемлемой реструктуризации Компании сыграли корпоративные пенсионные программы, стимулирующие добровольное увольнение работников, достигших пенсионного возраста, – «Шесть пенсий», «Пожизненная профессиональная пенсия» (для наиболее заслуженных работников) и новая программа «Дополнительная пенсионная выплата», принятая в 2005 году.

Программа «Шесть пенсий»



- Участники программы, бывшие работники Компании, получают ежемесячно в течение двух лет после выхода на пенсию дополнительно к государственной пенсии материальную помощь, равную шести государственным пенсиям. Всего за период реализации программы 7 375 работников Компании, достигших пенсионного возраста, в том числе 36 человек в 2005 году, смогли благодаря этой программе переехать на постоянное место жительства в климатически благоприятные регионы России и успешно адаптироваться к жизни в новых условиях. Средний размер ежемесячных выплат в 2005 году составил более 22 тысяч рублей. Число участников по состоянию на конец 2005 года составило 181 человек.

Программа «Пожизненная профессиональная пенсия»



- Компания выплачивает вышедшим на пенсию наиболее заслуженным работникам дополнительно к трудовой пенсии, установленной в соответствии с законодательством, пожизненную корпоративную пенсию в размере двух трудовых пенсий. Общее число участников с начала действия программы составило 1 417 человек, в том числе 42 человека в 2005 году. Средняя ежемесячная выплата в 2005 году составила около 10 100 рублей на человека. К концу 2005 года число участников достигло 1 349 человек.

Программа «Дополнительная пенсионная выплата»



- Введена в действие в январе 2005 года. По условиям программы предусматривается единовременная выплата работникам в возрасте 55 лет и старше со стажем в Компании не менее 15 лет при увольнении из подразделения, в котором сокращается рабочее место. При расчете размера выплаты учитывается не только трудовой вклад работника, измеряемый в стаже работы и наградах, но и условия труда. Участниками программы в 2005 году стало 75 человек, бывших работников горных, металлургических и обогатительных подразделений. Средний размер единовременной выплаты составил 500 тысяч рублей.

Особенность этих трех программ состоит в том, что одним из обязательных условий предоставления корпоративной пенсии является сокращение неэффективного рабочего места на предприятии, где трудится увольняющийся работник. Такое целевое назначение этих программ позволило провести существенное сокращение рабочих мест, не отвечающих современным требованиям, повысить производительность труда и сохранить социальную стабильность.

В Компании реализуется программа «Дополнительная корпоративная пенсия», которая в отличие от указанных выше пенсионных программ не предусматривает сокращение рабочих мест, а нацелена на обеспечение ротации кадров и поддержки на этой основе оптимального возрастного состава работников.

Программа «Дополнительная корпоративная пенсия»



- Реализуется с 2003 года. В рамках программы по выбору работника ему предоставляется либо ежемесячная корпоративная пенсия в течение пяти лет, либо единовременная выплата при увольнении. В 2005 году 479 работников Заполярного филиала и 44 работника «Норильскэнерго» – филиала Компании стали участниками этой программы (1431 человек – с начала реализации), большинство из которых отдали предпочтение единовременной выплате. В 2005 году средний размер единовременной выплаты бывшему работнику Компании составил 264 тысячи рублей, а ежемесячной выплаты – 4 227 рублей.

Программа «Единовременные выплаты при увольнении»

В целях стимулирования ротации персонала действует программа «Единовременные выплаты при увольнении», позволяющая более эффективным образом стимулировать добровольное увольнение работников всех возрастных категорий. В основном эта программа применяется для работников, увольняющихся при выводе из состава Компании непрофильных видов деятельности.

Программа «Единовременные выплаты при увольнении»



- Реализуется с 2003 года. Участниками программы могут быть работники, имеющие стаж работы в Компании не менее 10 лет. Размер единовременных выплат при увольнении и выезде устанавливается с учетом стажа работы в Компании и трудовых заслуг работника. За период действия программы ее участниками стали 2 453 человека, в том числе в 2005 году 788 работников Заполярного филиала и 147 работников «Норильскэнерго». Средний размер единовременной выплаты работникам Заполярного филиала в 2005 году составил 158 тысяч рублей.

Благодаря реализации программ социальной адаптации в 2005 году уволилось из Компании и смогло переехать в климатически благоприятные регионы более 1,4 тысячи работников пенсионного возраста, что способствовало эффективной ротации персонала за счет внутренней мобильности работников и приема молодых рабочих и специалистов.

При переходе на отраслевую модель управления 191 работнику «Норильскэнерго» была предоставлена материальная поддержка в рамках программ «Единовременные выплаты при увольнении» и «Дополнительная корпоративная пенсия», что позволило решить в социально приемлемом варианте задачу оптимизации численности персонала при формировании ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания».

4.6. Содействие развитию местных сообществ

Содействие развитию социальной сферы, забота о подрастающем поколении и оказание помощи социально уязвимым категориям населения на территориях хозяйствования, особенно в регионах, где предприятия Компании являются градообразующими, – основа социальной стабильности, необходимая для осуществления эффективной деятельности Компании

Норильск – город за Полярным кругом



- Норильск – один из самых больших городов, построенных людьми за Полярным кругом, на «вечной мерзлоте». В состав муниципального образования «город Норильск» входят район Центральный, район Талнах, район Кайеркан и поселок Снежногорск. Эту территорию традиционно называют Норильский промышленный район. В Норильске проживает около 220 тысяч человек. Средний возраст жителей – 31 год.
- Норильск возник в 1935 году в связи со строительством горно-металлургического комбината. Первыми жителями были геологи, исследователи и заключенные Норильлага, который существовал с конца 1930-х до середины 1950-х годов.
- Жители города Норильска и работники ГМК «Норильский никель» чтят память людей, усилиями которых построен город и Норильский комбинат. О Норильлаге сегодня напоминает мемориальный комплекс «Норильская Голгофа», возведенный у подножия горы Шмидта. В 1991 году на одном из зданий установленна мемориальная доска со словами: «Первостроителям Норильска – жертвам политических репрессий 1930–50 годов, чьим трудом и талантом возведены комбинат и город на вечной мерзлоте».
- Статус города Норильск получил в 1953 году.
- Существование в условиях Крайнего Севера современного развитого города, каким является Норильск, явление беспрецедентное. Город построен на вечномерзлых грунтах. В городе более 1 000 современных многоэтажных домов с благоустроенными квартирами, 120 километров городских дорог. Практически все жилые дома и общественные здания обеспечены центральным отоплением, холодным и горячим водоснабжением, канализацией, в домах повышенной этажности есть лифты и мусоропроводы.

Поддержка социальной сферы Норильска

Исторически Компания и город Норильск развивались как единое целое.

До 2002 года жилищный фонд и многие объекты социальной сферы Норильска, являясь федеральной собственностью, находились на балансе ГМК «Норильский никель», которая обеспечивала их содержание.

После изменения системы управления жилищно-коммунальным хозяйством и передачи объектов социальной сферы на баланс муниципалитета ГМК «Норильский никель» и ее дочерние предприятия продолжают оказывать материальную и финансовую поддержку объектам социальной инфраструктуры города, проводя капитальный ремонт жилищного фонда, реконструкцию объектов социальной инфраструктуры (дошкольные образовательные учреждения, детская библиотека, городская больница и др.). Компания стремится не допустить ухудшения состояния социальной инфраструктуры в условиях дефицита государственного финансирования, поскольку в экстремальных условиях на восстановление социальных объектов требуется гораздо больше затрат, нежели на поддержание их в нормальном состоянии. В течение 2005 года Компания в сотрудничестве с Администрацией города продолжила активную деятельность по совершенствованию модели управления жилищным комплексом Норильска, повышению эффективности и прозрачности расходов на содержание жилищного фонда и социальной сферы города. В рамках соглашений с Администрацией города проводился капитальный ремонт спортивных залов в школах Норильска, оказывалась поддержка социальным программам, инициированным Администрацией Норильска, в том числе направленным на стабилизацию социальных процессов при реформировании системы ЖКХ города.

В 2005 году расходы Компании на содержание объектов социальной инфраструктуры Норильска составили около 2 миллиардов рублей.

Благотворительная деятельность

Компания осуществляет обширную благотворительную поддержку населения территорий хозяйствования в тесном сотрудничестве с региональными органами власти, органами местного самоуправления и общественными организациями.

Направления благотворительной деятельности и целевые группы населения определены в Концепции социально-экономического развития до 2015 года. Благотворительная деятельность осуществляется на системной основе в рамках реализации благотворительных программ. В паспортах благотворительных программ содержатся планы благотворительных мероприятий, которые разрабатываются с учетом потребностей и пожеланий заинтересованных сторон.

Всего на реализацию целевых благотворительных программ на территориях хозяйствования в 2005 году было направлено 220,86 миллиона рублей. Приоритетное внимание в рамках благотворительной деятельности Компания уделяет работе с подрастающим поколением и реализует ряд программ по развитию молодежи и детей, составляющих на территории Норильска почти половину населения.

Существенную помощь Компания оказывает пенсионерам, ветеранам войны, инвалидам, малообеспеченным гражданам, детям из многодетных семей, детям-сиротам и другим социально уязвимым слоям населения.

Особым направлением благотворительной деятельности Компании является участие в развитии Таймыра. Компания имеет длительные традиции помочь коренным народам Крайнего Севера, проживающим на территории Таймырского (Долгано-Ненецкого) автономного округа (далее – ТАО).



Интервью с Сергеем Анатольевичем Сизоненко,

**руководителем общественной организации
«Молодежное Единство»**

Сергей 30 лет, он коренной житель Таймыра, долганин, родом из поселка Караул Усть-Енисейского района. Активно занимается спортом, аттестован на черный пояс по таэквон-до. Земляки выбрали Сергея в 2005 году депутатом Думы Таймырского (Долгано-Ненецкого) автономного округа. По роду деятельности он хорошо осведомлен о шефской работе ОАО «ГМК «Норильский никель» на Таймыре и в Усть-Енисейском районе, интересы жителей которого он представляет.

Сотрудничество Заполярного филиала Компании с Администрацией ТАО имеет глубокие корни. В 2000 году в рамках акции «Норильский комбинат на Таймыре» работники комбината и сотрудники управления здравоохранения города Норильска проехали на теплоходе по маршруту Дудинка – Курейка – Диксон – Дудинка и побывали во всех приенисейских поселках. В ходе акции малоимущие жители получили материальную помощь. Учреждениям здравоохранения и образования было передано необходимое оборудование. Медики оказали квалифицированную помощь населению. Специалисты комбината провели оценку состояния систем жизнеобеспечения поселков, изучили социальную обстановку, уклад жизни таймырцев. Исходя из полученной информации, была составлена постоянно действующая программа по оказанию помощи поселкам округа. С 2001 года шефская работа структурных подразделений Заполярного филиала ведется непосредственно в поселках по направлениям, согласованным Администрацией округа. Для этого ежегодно выделяется до 20 миллионов рублей. Это не маленькая сумма для жителей полуострова. Без внимания Компании не остается ни одна важная сфера жизни поселков. Для примера расскажу о том, какая помощь была оказана в 2005 году Усть-Енисейскому району. Надеждинский металлургический завод помог укомплектовать учреждения поселка Караул современными средствами пожаротушения. Рудоуправление «Талнахское» обеспечило подшефный поселок Воронцово электротехническим оборудованием. Никелевый завод передал администрациям поселков Носок и Усть-Порт пиломатериалы для ремонтных работ. В рамках празднования годовщины победы в Великой Отечественной войне специалистами завода были изготовлены памятные стелы с именами жителей района, погибших в боевых действиях. Шефами приобретена спортивно-игровая площадка для поселка Караул.

Компания поддерживает также обучение детей народным промыслам. В настоящее время в четырех поселках завершается монтаж стереофонических FM-передатчиков – это позволит значительно повысить качество изображения и звука, принимаемых в квартирах сельских жителей. И это далеко не весь перечень добрых дел «Норильского никеля».

Отдельно хочу рассказать об участии Компании в организации традиционных праздников народов Крайнего Севера. Я как коренной житель знаю, насколько важны для сельчан такие праздники, как День рыбака и День оленевода. Рыбалка и особенно оленеводство являются культуроохраняющими отраслями хозяйственной деятельности коренных народов. Не будет олена и рыбы – исчезнут северные народы.

В дни праздников приезжает много гостей и, конечно, представители Компании и администрации Таймыра. Большинство сельчан надевают национальную одежду. Организуются выставки народного мастерства, выступают танцевальные коллективы и певцы. Проходят спортивные состязания – это прыжки через нарты, бег с палкой, перетягивание палки, национальная борьба, тройной национальный прыжок. Проводятся различные конкурсы, например, на лучшую национальную одежду или национальное блюдо. Самое зрелищное событие Дня оленевода – гонки на оленевых упряжках. Все участники собираются в Носке на берегу Енисея. Упряжки оленей выстраиваются в одну линию и по команде стартуют. Очень красивое зрелище. Когда участники финишируют, и в сторону зрителей бегут несколько сотен оленей, дух захватывает. После гонок награждаются победители всех конкурсов и соревнований. Шефы вручают подарки, говорят теплые слова. Не думаю, что без помощи «Норильского никеля» получались бы такие яркие праздники.

Много делает «Норильский никель» и для молодежи Таймыра. В 2005 году Компания помогла организовать 100 рабочих мест для школьников в летний период. При содействии Компании и АНО «Молодежная биржа труда «84 регион» проведен ремонт спортивного зала в Дудинке. Школы Дудинки включены в программу Заполярного филиала по оказанию помощи образовательным учреждениям. Ежегодно Компания приобретает подарки для выпускников и наборы первоклассника ко Дню знаний.

Одним словом, шефская деятельность «Норильского никеля» так или иначе касается каждого таймырца. Компания и Таймыр тесно взаимосвязаны, и я уверен, что наша дружба будет и дальше крепнуть и развиваться.

Поддержка подрастающего поколения

Поддержку подрастающего поколения Компания осуществляет на основе реализации благотворительной программы помощи образовательным учреждениям Норильска и Дудинки, которая способствует получению подрастающим поколением современного полноценного образования, на базе которого можно осуществлять подготовку собственных квалифицированных кадров.

Программа основана на контактах предприятий Компании – «шефов» – со школами и детскими садами и ориентирована на создание и улучшение в подшефных учреждениях условий, способствующих эффективной реализации учебного процесса, развитию детей и их трудовому воспитанию. Шефская помощь образовательным учреждениям организована по многим направлениям. Но в настоящее время фокус поддержки начинает постепенно смещаться от укрепления материально-технической базы детских садов и школ (материальной поддержки при проведении ремонтов, закупке оборудования) к выделению средств на приобретение современных учебных пособий, комплектующих изделий к компьютерной и оргтехнике, развивающих игр, спортивного инвентаря.

В 2005 году Компания оказывала помощь 34 дошкольным и 72 образовательным учреждениям (школам, лицеям, профессионально-техническим училищам), а также учреждениям дополнительного образования, детским творческим центрам и клубам.



В 2005 году Компания продолжила издание серии подарочных книг о Компании для детей младшего школьного возраста. К двум книгам – «Сказка о Северном сиянии» и «Сказка о волшебном металле, или Как Никелька стал менеджером» – была добавлена новая книжка «Сказка о волшебных ключах Таймыра, или Путешествие через четыре моря и по одной реке», изданная тиражом в 5 тысяч экземпляров. Подарок ко Дню знаний получили маленькие жители города Норильска и других территорий расположения предприятий Компании.



Особое место в системе шефской помощи занимает работа по профессиональной ориентации школьников, которая проводится на постоянной основе при непосредственном участии работников. Компания организует для школьников встречи с трудовыми коллективами, ознакомительные экскурсии на предприятия. Работники Компании систематически посещают школы для информирования учащихся о работе предприятий.

В летний период в целях ориентации учащейся молодежи на работу в Компании реализуется специальная программа «Трудовые отряды школьников» (программа ТОШ), в рамках которой предприятия Компании выделяют рабочие места для учащихся старших классов. Школьникам предоставляется возможность получить первичные профессиональные навыки, почувствовать себя частью трудового коллектива. Одновременно наставники из числа молодых специалистов получают управленческие и воспитательные навыки, необходимые для дальнейшей работы. В 2005 году рабочее лето в трудовых отрядах школьников провели 950 юных норильчан в возрасте от 14 до 18 лет. В основном участники ТОШ привлекались к благоустройству дворов и улиц города, а также территории предприятий Компании, работали в архивах и лабораториях. Школьники были обеспечены не только рабочими местами. Для участников ТОШ была организована обширная спортивная и культурно-досуговая программа (конкурсы рисунков и фотографий, различные развлекательные игры и пр.), проводились творческие конкурсы и спартакиада.

Компания помогает Норильскому кадетскому корпусу, в котором получают качественное всестороннее образование дети из общеобразовательных школ Норильска, ТАО и Красноярского края.



Впервые за историю оказания Компанией шефской помощи школам и детским садам в октябре 2005 года по данной теме был проведен опрос среди учащихся старших классов школ Норильска, преподавательского состава учебных заведений, воспитательского состава дошкольных учреждений, родителей воспитанников детских садов.

Основной целью опроса являлось определение степени информированности респондентов о шефской помощи, оказываемой подразделениями Компании, а также изучение их осведомленности о благотворительной деятельности Компании в целом.

Результаты опроса показали, что более 90% опрошенных знают о шефской помощи, оказываемой Компанией образовательным учреждениям города. Более половины оценивающих характеризовали ее «положительно».



Поддержка социально уязвимых категорий населения

ГМК «Норильский никель» в дополнение к государственной системе социальной защиты оказывает поддержку отдельным группам социально уязвимых слоев населения.

В целях эффективности социальной поддержки Компания определила основные социально уязвимые группы, в приоритетном порядке нуждающиеся в социальной помощи. Предоставление поддержки осуществляется в основном через общественные организации, представляющие интересы соответствующих групп, что позволяет адресным образом доводить средства Компании, выделяемые на благотворительность.

Особое внимание Компания уделяет ветеранам Великой Отечественной и афганской войн. В настоящее время на территории Норильска и ТАО проживает около тысячи ветеранов войны. В тесном взаимодействии с Советом ветеранов Великой Отечественной войны и Союзом ветеранов афганской войны и локальных конфликтов ветеранам предоставляются бесплатные путевки, ко Дню Победы традиционно вручаются праздничные наборы и денежные пособия, оплачиваются услуги по установке телефонов.

Компания считает своим долгом заботу о незаконно репрессированных бывших узниках Норильлага. Ежегодно общественному объединению «Задержанные жертвы незаконных политических репрессий» оказывается помощь в проведении мероприятий, посвященных Дню памяти жертв незаконных политических репрессий.

В течение ряда лет Компания реализует в Норильске целевую программу «Социальная поддержка инвалидов и профилактика инвалидности». В городских организациях Всероссийского общества инвалидов, Всероссийского общества слепых и Всероссийского общества глухих насчитывается более тысячи человек. Компания оказывает финансовую помощь обществам для компенсации расходов на оплату коммунальных услуг занимаемых помещений, арендную плату, укрепление материально-технической базы обществ, в приобретении специализированных средств передвижения и другого оборудования для людей с ограниченными возможностями.

Особое значение Компания придает созданию условий для воспитания и развития детей, оставшихся без попечения родителей, детей-сирот, детей-инвалидов, детей из малообеспеченных семей.

Компания осуществляет шефство над Норильским детским домом, где воспитываются дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, и Центром «Виктория», созданным для социальной психолого-педагогической реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями, а также над другими детскими специализированными учреждениями. Кроме помощи в решении текущих проблем учреждений (приобретение оборудования, предоставление автотранспорта, ремонт помещений), большое внимание Компания уделяет культурному развитию и отдыху детей. Регулярно дети-сироты и дети-инвалиды получают книги, одежду, игрушки и игровые комплексы, принимают участие во всех детских праздниках, организуемых для детей работников Компании. К празднованию Нового года они получают такие же новогодние подарки, как и дети работников Компании.

Компания также поддерживает своих бывших работников, находящихся на пенсии. Ежегодно материальную помощь от Компании получают почти 10 тысяч неработающих малообеспеченных пенсионеров. Однокако проживающим в Норильске пенсионерам Компания частично оплачивает жилищно-коммунальные услуги.

Программа помощи коренным малочисленным народам Крайнего Севера



- Таймырский (Долгано-Ненецкий) автономный округ – одна из самых северных территорий Российской Федерации. В апреле 2005 года был проведен референдум по объединению Таймыра, Эвенкии и Красноярского края в единый субъект Российской Федерации. С 1 января 2007 года Красноярский край будет существовать как единый субъект РФ, в который Таймырский (Долгано-Ненецкий) и Эвенкийский автономные округа войдут в качестве муниципальных районов с особым статусом. В течение 2007 года будут сформированы законодательные и исполнительные органы власти единого субъекта Российской Федерации.

- Столица округа – город Дудинка. В округе 22 поселка, основная связь с которыми в зимнее время осуществляется с помощью авиатранспорта или по «зимникам», в летнее время часть поселков доступна для водного транспорта.
- Население ТАО, без учета населения Норильска, на 1.01.2004 года составляло 39,4 тысячи человек (по данным Администрации округа), при этом в столице проживала преобладающая часть населения округа – 27,6 тысячи человек.
- Численность коренного населения составляет около 24% населения округа. На Таймыре проживает 8 873 представителя коренных этносов, принадлежащих к разным языковым группам, в том числе долгане (4 855 человек), ненцы (2 954 человека), нганасане (678 человек), эвенки (239 человек), энцы (130 человек). Основная часть представителей коренных народов проживает либо компактно в поселках, либо семьями и общинами в тундре на промысловых точках и кочевьях. Издавна основным занятием коренных народов Таймыра были оленеводство, охота, а также рыболовство. Женщины занимались изготовлением и украшением одежды. Мужское ремесло – резьба по оленьей и мамонтовой кости, украшение черенков ножей оригинальным геометрическим орнаментом в технике инкрустации оловом. Ныне долгане, нганасане, ненцы, эвенки и энцы объединены в Ассоциацию коренных и малочисленных народов Таймыра, которая призвана помочь выстроить отношения с окружающим современным миром, сохранив самобытность и традиционный уклад жизни. Также работает традиционный орган самоуправления – Совет старейшин, в состав которого входят представители всех коренных народов и всех районов Таймыра.

В связи с тем, что основные производственные подразделения Компании расположены на территории Таймыра, коренным населением которого являются малочисленные народы Крайнего Севера, Компания считает своим долгом оказывать им всестороннюю поддержку. Компания признает права коренных народов на сохранение привычного образа жизни и учитывает их надежды на достойные условия жизни, характерные для современного общества.

ГМК «Норильский никель» имеет длительные традиции оказания содействия развитию ТАО и помощи проживающим на его территории коренным народам Крайнего Севера. Компания оказывает помощь 22 поселкам и селам ТАО, где проживают коренные народы Крайнего Севера, поддерживает учреждения системы здравоохранения, помогает 23 школам и 18 детским садам Округа, реализует мероприятия, направленные на сохранение самобытности, возрождение культурных традиций народов Крайнего Севера и поддержку природного своеобразия Таймыра.

Помощь поселкам и селам Округа осуществляется на планомерной основе. Планы шефской помощи предприятий Компании согласовываются с главами поселков, районов и руководителями Администрации ТАО.

Шефская помощь направлена на решение наиболее актуальных текущих проблем жизнедеятельности поселков и улучшение условий жизни оленеводов, рыболовов и охотников Таймыра. Поселкам выделяются необходимые материалы и оборудование для ремонта котельных, строительства водозаборов и других объектов социальной инфраструктуры. Основными направлениями шефской работы являются помочь учреждениям здравоохранения, образования и культуры, развитие их материально-технической базы.

С целью повышения уровня образования и развития детей коренных малочисленных народов Крайнего Севера Компания помогает школам и детским садам Округа в приобретении учебного оборудования и методических пособий. Сегодня во многих поселковых школах есть компьютерная техника, дискотеки проходят в сопровождении цветомузыки и дети могут испытать свои таланты под «караоке». Дети Таймыра принимают участие в конкурсе детского творчества «Дорога в Завтра», проводимом Компанией с 2000 года. В Компании сложилась традиция вручения подарков детям Округа – на Новый год, первоклассникам в День знаний и старшеклассникам в День выпускника.

Помощь Компании ценится администрациями и коренными жителями поселков ТАО. Об этом свидетельствуют многочисленные благодарственные письма, которые приходят в Компанию.

В целях сохранения и развития уникальных культурных и этнографических традиций коренных народов Крайнего Севера и природного своеобразия Таймыра Компания участвует в реализации ряда масштабных благотворительных проектов.

Поддержка осуществляется в основном по согласованию с Администрацией округа, что позволяет адресным образом направлять средства Компании, выделяемые на благотворительность, на решение наиболее сложных проблем, которые не могут быть «закрыты» в рамках бюджетного финансирования. Компания поддерживает уникальные центры культуры Таймыра – музей природы и этнографии в Хантанге, фольклорный ансамбль «Таймыр». В 2005 году была оказана поддержка городскому Дому культуры Дудинки. Совместно с Управлением образования Администрации округа Компания поддерживает обучение детей народным промыслам, организованное в Усть-Енисейском районе.

Работники Компании участвуют в подготовке празднований дней оленеводов и рыбаков, самых больших праздников в таймырских поселках, когда лучшим оленеводам и рыбакам вручаются подарки – палатки, радиоприемники, посуда и другие необходимые для жизни в тундре предметы, приобретенные за счет средств Компании.

Компания развивает сотрудничество и поддержку государственных природных заповедников Таймыра – «Пutorанского» и «Таймырского», поддерживает организации, деятельность которых направлена на сохранение биологического разнообразия Таймырского полуострова.



▼ ВЫПОЛНЕНИЕ ЗАДАЧ НА 2005 ГОД

Задачи на 2005 год

Степень выполнения

(перечень мероприятий, количественные показатели)

- + выполнено
- не выполнено
- +/- в процессе выполнения

Уровень аудиторского подтверждения¹

Развитие системы социальной ответственности

Обеспечить ежегодную подготовку Социальных отчетов с поэтапным охватом всех предприятий Группы и аспектов социальной политики

+

В 2005 году выпущен первый Социальный отчет Компании за 2003–2004 годы в котором описываются социальные аспекты деятельности Компании в основном производственном подразделении – Заполярном филиале. В настоящем Социальном отчете Компании за 2005 год, в дополнение к Заполярному филиалу, описываются социальные аспекты деятельности Группы в ее основных производственных подразделениях, расположенных в Норильске (ОАО «НТЭК», ЗАО «Алыкель», ОАО «Авиакомпания «Таймыр»).

Создать Комитет по социальной ответственности Компании, координирующий деятельность Компании в этой области, включая подготовку Социальных отчетов и взаимодействие с заинтересованными сторонами

+

В рамках проводимого в 2005 году процесса перехода к новой модели управления Компанией функция координации деятельности в области социальной ответственности и ответственности возложена на Блок персонала.

Разработать и принять Кодекс социальной ответственности Компании

+

ГМК «Норильский никель» приняла участие в разработке и в 2005 году в числе первых российских компаний присоединилась к Социальной хартии российского бизнеса. Этот документ представляет собой свод основополагающих принципов социально ответственной деловой практики, социального диалога с акционерами и инвесторами, властными структурами, работниками и институтами гражданского общества, которыми руководствуется Компания в своей деятельности.

¹ Пояснения в отношении символов см. в тексте Аудиторского заключения на стр. 93

Развитие системы институционального взаимодействия с заинтересованными сторонами

Разработать и приступить к реализации комплексной программы взаимодействия с заинтересованными сторонами, предусматривающей в том числе:

- + создание дополнительных каналов внутренних коммуникаций в Компании ■
 - Создан Корпоративный социально-трудовой совет Группы предприятий «Норильский никель». ■
 - Создан новый механизм прямого взаимодействия представителей работников и руководителей предприятий Группы, расположенных на территории города Норильска и ТАО, – Корпоративный Форум.
- + усиление взаимодействия с органами муниципальной и региональной власти по ключевым вопросам социально-экономического развития территорий и предприятий Компании ■
 - Компанией заключены соглашения с органами муниципальной и региональной власти, на основе которых осуществляется взаимодействие по ключевым вопросам социально-экономического развития территорий и предприятий Компании в рамках соответствующих институтов (рабочие группы, комиссии и др.).
- + регулярное участие в работе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при Правительстве Российской Федерации для выработки представителями Правительства, работников и работодателей согласованных решений по социально-экономическому развитию общества ■
 - Представители Компании в качестве официальных членов, на постоянной основе, участвуют в работе Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при Правительстве Российской Федерации (РТК). Менеджеры Компании участвуют, в качестве экспертов, в рабочих группах РТК в области совершенствования социально-трудового законодательства, охраны труда, промышленной и экологической безопасности. В 2005 году представители Компании внесли ряд предложений, направленных на сохранение северянам повышенной базовой части трудовой пенсии при их выезде из районов Крайнего Севера; совершенствование системы обязательного социального страхования и др.
- + регулярные встречи с акционерами, инвестиционным сообществом и другими заинтересованными сторонами с целью раскрытия информации о корпоративной социальной ответственности Компании и учета их мнений ■
 - Представители ОАО «ГМК «Норильский никель» приняли участие в 14 международных и российских конференциях и провели многочисленные встречи с инвесторами и акционерами. В Компании создано соответствующее управление, постоянно поддерживающее обратную связь с акционерами и инвесторами. Политика ОАО «ГМК «Норильский никель» в области социальной ответственности широко освещается в СМИ, Социальный отчет Компании размещен на ее интернет-сайте, который позволяет получать обратную связь.

Развитие персонала

Обеспечить потребности производства в персонале с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками:

- освоение программ профессионального развития – более 40 % персонала + По группе предприятий, включенных в Отчет, прошли обучение по программам профессионального развития 43,1% персонала (23,4 тысяч человек). ▼
- прием и адаптация молодых работников – более 2% персонала + По группе предприятий, включенных в Отчет, принято на работу 1 125 человек в возрасте до 30 лет, что составляет 2,1% численности персонала.
- Внедрить стандарты профессиональной компетентности работников и комплексную систему дистанционного обучения + Утверждены стандарты профессиональной компетенции сотрудников для планово-экономических служб и служб персонала.
- Разработана и внедрена первая очередь Корпоративной системы дистанционного обучения. ■

Безопасность труда и оздоровление персонала

Принять Целевую программу по улучшению условий, охраны труда и промышленной безопасности на 2005–2010 годы

Обеспечить на основе оздоровления и санаторно-курортного лечения работников снижение заболеваемости работников и потерь рабочего времени, реализовав в том числе программу профилактического оздоровления с охватом не менее 30% работников²

В январе 2005 году в Компании принята Целевая программа по улучшению условий, охраны труда и промышленной безопасности на 2005–2010 годы. ■

Показатель количества дней временной нетрудоспособности продемонстрировал в 2005 году дальнейшее снижение: в расчете на одного работника Компании составил 6,5 дня против 6,7 дня в 2004 году. Программами оздоровления и санаторно-курортного лечения было охвачено более 35% работников. ▼

² По производственным предприятиям Компании, расположенным в Норильске.

Повышение мотивации работников

Провести переговоры с представителями работников по повышению тарифных ставок и минимального размера оплаты труда и обеспечить реализацию принятых решений¹

+ В рамках Комиссии по Коллективному договору Компании представители работодателя и работников провели переговоры и приняли согласованные решения о внесении изменений в Коллективный договор в части повышения тарифных ставок и окладов.

Реализовать целевые программы, направленные на повышение производительности труда работников и на этой основе обеспечивающие рост заработной платы

+ В 2005 году в Компании была реализована целевая программа сокращения неэффективных рабочих мест, направленная на повышение производительности труда и, как следствие, на рост заработной платы работников тех подразделений, где эта программа осуществлена. В результате программы сокращено 869 неэффективных рабочих мест. Средняя заработка платы работников Компании выросла в 2005 году по сравнению с 2004 годом с 30,2 тысячи рублей до 33,8 тысячи рублей.

Развитие корпоративной культуры

Провести общекорпоративные мероприятия, направленные на укрепление корпоративной культуры

+ В 2005 году в ОАО «ГМК «Норильский никель», как традиционно в предыдущие годы, проведены два общекорпоративных праздника – День Компании и Новый год.

В 2005 году в Норильском промышленном районе широко отмечалось 70-летие Норильского горно-металлургического комбината. Всего в общекорпоративных мероприятиях приняли участие 100 000 жителей Норильска и приглашенных гостей.

Программы социальной адаптации и поддержки местных сообществ

Подготовить и реализовать целевые социальные программы, обеспечивающие в 2005–2006 годах социальную стабильность в трудовых коллективах и на территориях хозяйствования при переходе на отраслевую модель управления Компании

+ В целях смягчения социальных последствий перехода на отраслевую модель управления при формировании ОАО «НТЭК» были реализованы социальные программы.

В 2005 году участниками социальных программ стал 191 работник.

Обеспечить охват программами социальной адаптации не менее 1 200 работников

+ Компания реализует комплекс программ социальной адаптации работников в связи с проводимой реструктуризацией.

В 2005 году программами социальной адаптации было охвачено 1 427 работников Компании.

Направить на оказание благотворительной помощи организациям и населению территорий размещения предприятий Компании не менее 200 миллионов рублей

+ В Компании действуют целевые программы благотворительной помощи организациям и населению территорий размещения предприятий Компании.

Средства, направленные на содействие развитию территории присутствия в 2005 году, составили более 2 миллиардов рублей, в том числе в рамках целевых программ, реализуемых на систематической основе, оказана благотворительная помощь на сумму 221 миллион рублей.

¹ Пояснения в отношении символов см. в тексте Аудиторского заключения на стр. 93



VI ЗАДАЧИ НА 2006 ГОД

Развитие системы социальной отчетности

- Продолжить практику подготовки ежегодных Социальных отчетов
- Синхронизировать выпуск Социальных отчетов с годовыми отчетами ОАО «ГМК «Норильский никель»
- Обеспечить развитие системы доведения Социальных отчетов до заинтересованных лиц

Развитие системы институционального взаимодействия с заинтересованными сторонами

- Заключить соглашение по регулированию социально-трудовых отношений на предприятиях Группы «Норильский никель», определяющее базовый стандарт взаимоотношений работодателя и работников всех предприятий Группы, расположенных в Норильске и Дудинке
- Провести корпоративный форум Группы предприятий «Норильский никель», расположенных на территории Норильска и ТАО
- Обеспечивать взаимодействие с органами муниципальной и региональной власти в части развития социальной сферы регионов хозяйствования
- Обеспечивать взаимодействие с органами федеральной власти по вопросам совершенствования социально-трудовых отношений через общественные институты, представляющие интересы работодателей

Развитие персонала

- Обеспечить формируемые отраслевые комплексы персоналом, необходимым для реализации производственных задач и стратегических планов
- Расширить состав функциональных направлений деятельности, осуществляющейся персоналом, компетентность которого регламентирована корпоративными стандартами
- Разработать и внедрить нормативную базу для сертификации персонала
- Оснастить внутрикорпоративную систему профессионального обучения учебно-методическими материалами и мультимедийными обучающими курсами с учетом требований Стандартов профессиональной компетентности

- Внедрить многоуровневую систему дистанционного обучения, включающую корпоративный центр в Москве и региональные центры на предприятиях
- Усовершенствовать программу взаимодействия с профильными ВУЗами в целях отбора, профессиональной подготовки и адаптации студентов и молодых специалистов для приема в Компанию

Охрана труда и оздоровление персонала

- Обеспечить повышение эффективности института взаимодействия представителей работников и работодателей по вопросам улучшения условий и охраны труда, промышленной безопасности
- Обеспечить реализацию мероприятий по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников в объемах, предусмотренных Коллективным договором, и дополнительно обеспечить больший доступ для работников, занятых в особых условиях труда (список № 1)

Повышение мотивации работников

- Обеспечить дальнейшее совершенствование механизмов мотивации персонала и их адаптацию к условиям перехода на отраслевую модель управления

Развитие корпоративной культуры

- Организовать общекорпоративные культурно-спортивные мероприятия в целях укрепления корпоративной солидарности, духовного и физического развития работников

Социальные программы и поддержка местных сообществ

- Создать корпоративный институт содействия реализации социальных программ
- Реализовать целевые социальные программы, обеспечивающие социально-эффективный переход на отраслевую модель управления Компанией, с охватом не менее 1 300 работников
- Оказать содействие органам власти территорий присутствия в модернизации и ремонте не менее 45 объектов социальной сферы



**Аудиторское заключение
по социальной отчетности
ОАО «ГМК «Норильский никель»
1 января 2005 г. – 31 декабря 2005 г.**

[Перевод с оригинала на английском языке]¹

Руководству ОАО «ГМК «Норильский никель»:

Мы выполнили процедуры сбора доказательств в области процессов подготовки и управления социальной отчетностью за период с 1 января 2005 года по 31 декабря 2005 года. Мы также выполнили процедуры сбора доказательств, подтверждающих данные и информацию в области управления персоналом и социальных программ, включенные в Социальный отчет ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2005 год (далее – Отчет).

Ответственность за Отчет, разработку и поддержание внутренних процессов отчетности и данных несет руководство ОАО «ГМК «Норильский никель» (далее – Компания). Наша обязанность заключается в том, чтобы выразить мнение о внутренних процессах отчетности, данных и информации в рамках социальной отчетности, опираясь на наши процедуры сбора доказательств, в соответствии с Системой международных стандартов по аудиторским проверкам и международным стандартом (ISAE) 3000 «Аудиторские проверки кроме финансовых аудитов и анализов информации за предшествующие отчетные периоды», одобренным Международным советом по стандартам аудита (IAASB) в декабре 2003 года.

Объем наших процедур сбора доказательств включал:

- Проверку эффективности внутренних систем и процессов отчетности, созданных для планирования, сбора и консолидации данных и информации в области управления персоналом и социальных программ в Заполярном филиале ОАО ГМК «Норильский никель», в котором находятся основные производственные мощности Компании, а также на ряде других крупных предприятий Компании, расположенных на Таймырском полуострове –

ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания», ЗАО «Алыкель» и ОАО «Авиакомпания «Таймыр», а также в Главном офисе Компании (Москва);

- Рассмотрение на выборочной основе статуса выполнения программ в области управления персоналом и социальных программ;
- Выполнение на выборочной основе определенных процедур подтверждения информации и данных в области управления персоналом и социальных программ, включенных в Отчет, на основе принципов отчетности, представленных в разделе «Рамки отчета» (подраздел «Принципы социальной отчетности») настоящего Отчета, который определяет объем отчетности, неотъемлемые ограничения в отношении отчетности, точности и полноты информации и данных в области управления персоналом и социальных программ;
- Выполнение определенных процедур подтверждения текстовых заявлений и данных в таблице «Выполнение задач на 2005 год» на стр. 85–89.

Наши процедуры сбора доказательств включали:

- Посещение Главного офиса в г. Москве и ряда предприятий Компании, расположенных на Таймырском полуострове;
- Проведение интервью с руководителями и сотрудниками Главного офиса и ряда предприятий Компании, расположенных на Таймырском полуострове, ответственными за реализацию политики в области управления персоналом и социальных программ, с лицами, ответственными за сбор и консолидацию соответствующей информации и данных для отчетности на объектах, которые мы посетили, а также интервью с лицами, представляющими отдельные заинтересованные стороны;

- Изучение и тестирование на выборочной основе соответствующей документации, включая вопросы политики компании, структур управления и отчетности, существующей документации и систем для сбора, анализа и обобщения отчетной информации и данных в области управления персоналом и социальных программ;

- Проведение на выборочной основе тестирования доказательств, подтверждающих определенную информацию и данные в области управления персоналом и социальных программ, использованные в Отчете;
- Проверку заявлений в отношении выполнения задач на 2005 г. (см. стр. 85–89); и
- Оценку достоверности и точности отражения общей ситуации, представленной в Отчете, посредством анализа достоверности и непротиворечивости информации, изложенной в нем, на основе принятых Компанией принципов отчетности, представленных в разделе «Рамки отчета» (подраздел «Принципы социальной отчетности»).

Процедуры сбора доказательств планировались и проводились таким образом, чтобы получить основу для наших выводов в соответствии с Международным Стандартом по Аудиторским Проверкам (ISA) 3000 «Аудиторские проверки кроме финансовых аудитов и анализов информации за предшествующие отчетные периоды», одобренным IAASB в декабре 2003 года. В связи с тем, что в Отчете представлены данные и информация в основном нефинансового характера (о социальной политике, политике по управлению персоналом, деятельности Компании в других сферах, связанных с устойчивым развитием), мы не проводили аудит и не высказываем мнения в соответствии с Международными Стандартами Аудита (ISA), которые используются для подтверждения надежности финансовой информации за предшествующие отчетные периоды.

Наше заключение следует читать вместе с разделом «Рамки отчета», который определяет объем отчетности, неотъемлемые ограничения в отношении точности и полноты социальной отчетности.

По результатам наших процедур сбора доказательств мы заявляем, что:

- Системы, процессы и процедуры контроля, разработанные для планирования, сбора и консолидации данных в области управления персоналом и социальных программ, основаны на официально утвержденных в Компании документах и процедурах и функционируют, как запланировано;
- Ничто не привлекло наше внимание, что позволило бы нам полагать, что программы в области управления персоналом и социальные программы планируются и выполняются не в соответствии с политикой Компании;
- Ничто не привлекло наше внимание, что позволило бы нам, основываясь на принципах отчетности, представленных в разделе «Рамки Отчета» (подраздел «Принципы социальной отчетности»), выразить сомнение в достоверности информации и данных в области управления персоналом и социальных программ, содержащихся в Отчете; и
- В таблице «Выполнение задач на 2005 год» на стр. 85–89:
 - ■ Достижение указанных в Отчете задач, отмеченных данным символом, подтверждается соответствующими доказательствами
 - ▼ Ничто не привлекло наше внимание, что позволило бы нам выразить сомнение в достоверности достижения указанных в Отчете задач, отмеченных данным символом.

Москва, 24 мая 2006 г.

ПрайсватерхаусКуперс АГ
Цюрих

Доктор Томас Шайвеллер

ПрайсватерхаусКуперс Б.В.
Москва

Марк Томпсон

¹ ПРИМЕЧАНИЕ: официальным текстом аудиторского заключения является текст на английском языке, который имеет обязательную юридическую силу.

Приложение 1

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1. Основные финансовые и производственные показатели Группы

Финансовые показатели (в миллионах долларов США)

	2005	2004	2003
Выручка от реализации металлов	7 169	6 591	5 196
Валовая прибыль от продажи металлов	4 148	3 653	2 326
Прибыль до налогообложения	3 037	2 498	1 338
Чистая прибыль	2 272	1 857	861
Нераспределенная прибыль	10 298	9 541	7 457
Денежные средства и их эквиваленты	978	1 346	781
Капитальные вложения	751	635	446
Активы	14 705	13 632	11 253
Обязательства	3 387	2 989	2 706
Уставный капитал и резервы	11 318	10 643	8 547

Производственные показатели (в тысячах тонн или как указано)

	2005	2004	2003
Объемы производства:			
никель	243	243	239
меди	452	447	451
золото (в тысячах унций)	1 227	1 220	968
палладий (в тысячах унций)	3 133	104%*	103%*
платина (в тысячах унций)	751		

* В процентах к предыдущему году. До 2005 года информация об объемах производства и резервах металлов платиновой группы была засекречена.

1.2. Налоговые платежи Группы в Российской Федерации

	2005*	2004**	2003
Налоговые платежи – всего (в миллионах рублей)	50 732	55 801	44 451
в том числе:			
• федеральный бюджет	25 273	26 116	24 195
• консолидированный бюджет Красноярского края	20 779	23 624	16 551
• бюджет города Норильска	7 009	9 877	7 859
• консолидированный бюджет ТАО	1 344	2 333	1 799
Налоговые платежи по отношению			
к налоговым доходам бюджетов (в процентах):			
• консолидированный бюджет Российской Федерации	0,67	1,20	1,19
• федеральный бюджет	0,49	0,95	1,01
• консолидированный бюджет Красноярского края	37,3	41,8	45,9
• бюджет города Норильска	68,4	73,3	94,5
• консолидированный бюджет ТАО	34,3	76,9	78,5

* ожидаемые показатели

** уточненные фактические данные

1.3. Социальные показатели Компании*

Численность и заработка плата персонала

	2005	2005	2004	2003
консолидировано по предприятиям, включенным в Отчет				
Среднесписочная численность работников (в тысячах человек)	54,3	48,7	56,1	59,3
Средняя заработная плата (в тысячах рублей)	32,9	33,8	30,2	27,6
Текущесть работников (в процентах)	7,3	7,2	6,3	5,1

Показатели обучения персонала

	2005	2005	2004	2003
консолидировано по предприятиям, включенным в Отчет				
Прошли обучение – всего (в тысячах человек)	23,4 (43,1%)	20,9 (42,9%)	24,0 (42,8%)	25,4 (42,8%)
в том числе:				
• руководители и специалисты	8,9 (73%) ¹	7,8 (74%) ¹	7,3 (70%) ¹	7,2 (69%) ¹
• рабочие	14,5 (34%) ¹	13,1 (33%) ¹	16,7 (38%) ¹	18,2 (37%) ¹
из них:				
• прошли подготовку и переподготовку	3,0	2,9	3,5	4,0
• получили вторую (смежную) профессию	1,8	1,5	2,2	2,0
• повысили квалификацию	9,7	8,7	11,0	12,2
в том числе:				
• на базе Центра подготовки персонала	13,2	12,7	13,2	14,4
• непосредственно на производстве	8,3	7,1	9,9	10,2
• в российских и зарубежных учебных заведениях и центрах	1,8	1,1	0,9	0,8
Объем обучения (в тысячах человеко-часов)	2 850,6	2 691,4	3 859,8	4 428,6
в том числе в расчете на одного обученного работника в часах	122	128	161	174
Затраты на профессиональное обучение (в миллионах рублей)	119,9	103,9	104,9	82,3
в том числе в расчете на одного обученного работника в рублях	5 131	4 933	4 377	3 239

Показатели целевых программ социальной адаптации

	2005	2005	2004	2003
консолидировано по предприятиям, включенным в Отчет				
Затраты на программы (в миллионах рублей)	635,6	605,8	678,4	645,5
Число участников программ (человек):				
• «материнское право» (по состоянию на конец года)	360	360	737	1 112
• «шесть пенсий» (по состоянию на конец года)	181	181	422	718
• «пожизненная профессиональная пенсия» (по состоянию на конец года)	1 349	1 349	1 326	1 252
• «дополнительная корпоративная пенсия» (всего за год)	523	479	587	332
• «единовременные выплаты при увольнении» (всего за год)	935	788	951	567
• «дополнительная пенсионная выплата» (всего за год)	75	75	–	–

* Данные за 2003–2005 годы по Заполярному филиалу Компании; консолидированные данные за 2005 год охватывают Заполярный филиал Компании и дочерние общества, включенные в данный Отчет: ОАО «Авиакомпания «Таймыр», ЗАО «Алыкель» и ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания».

¹ в процентах от общего числа работников данной категории

Затраты на целевые программы благотворительной помощи

	2005 консолидировано по предприятиям, включенным в Отчет	2005	2004	2003
--	---	------	------	------

Затраты на программы (в миллионах рублей)	220,85	202,15	181,7	226,0
---	--------	--------	-------	-------

1.4. Показатели Компании по охране труда**Результативность мер по охране труда**

	2005 консолидировано по предприятиям, включенным в Отчет	2005	2004	2003
Число пострадавших при несчастных случаях (человек на 1 000 работников)	2,3	2,4	2,6	2,7
Количество несчастных случаев со смертельным исходом	6	6	5	12
Количество несчастных случаев с тяжелым исходом	15	14	27	28
Количество случаев профессиональных заболеваний	38	34	37	34
Потери рабочих дней (в человеко-днях)	5 634	5 349	6 472	6 731
Справочно:				
Число пострадавших при несчастных случаях на 1 000 работников:				
• по Российской Федерации в целом ¹	x	x	3,4	3,9
• в том числе по промышленности ²	x	x	3,9	4,6

Затраты на мероприятия по охране труда и оздоровление персонала

	2005 консолидировано по предприятиям, включенным в Отчет	2005	2004	2003
Затраты на мероприятия по охране труда (в миллионах рублей)	2 318	2 295	2 674	1 268
в том числе в расчете на одного работника (в тысячах рублей)	43,0	47,0	47,7	21,4
Затраты на оздоровление и санаторно-курортное лечение (в миллионах рублей)	345,1	315,5	305,8	326,6
в том числе в расчете на одного работника (в тысячах рублей)	6,4	6,5	5,5	5,5

Обучение руководителей и специалистов охране труда

	2005 консолидировано по предприятиям, включенным в Отчет	2005	2004	2003
Численность работников, прошедших обучение (всего человек)	2 901	2 345	2 089	1 441
в том числе:				
• руководители	1 559	1 405	1 771	1 364
• специалисты, работники службы охраны труда и члены совместных комиссий по охране труда	975	940	318	77

¹ Официальные данные за 2005 год отсутствуют² Официальные данные за 2005 год отсутствуют, за 2004 год – расчетная величина**Приложение 2
ИНДЕКС СОДЕРЖАНИЯ GRI**

№	Раздел Отчета/показатель Руководства GRI	Раздел Отчета	Страницы
1.	Видение и стратегия		
1.1.	Заявление о видении и стратегии организации относительно ее вклада в устойчивое развитие	Обращение Генерального директора 2. Стратегии и политики в области устойчивого развития	6 24-31
1.2.	Заявление руководителя организации, описывающее основные элементы отчета	Обращение Генерального директора	7
2.	Характеристика		
2.1.	Название организации, готовящей отчет	Компания «Норильский никель»	9
2.2.	Основные виды продукции и услуг, включая брэнды, если это уместно	Компания «Норильский никель»	9-10
2.3.	Структура деятельности организации	Компания «Норильский никель»	11
2.4.	Описание основных подразделений, управляющих компаний, дочерних компаний и совместных предприятий	Компания «Норильский никель»	11-15
2.5.	Страны, в которых организация осуществляет свою деятельность	Компания «Норильский никель»	11
2.6.	Форма собственности; организационно-правовая форма	Компания «Норильский никель»	11
2.8.	Масштаб организации	Компания «Норильский никель»	11-12
2.9.	Список заинтересованных сторон, основные характеристики каждой из них и связь с организацией	1. Принципы политики социальной ответственности 1.2. Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами	18-23
	Область, охватываемая Отчетом		
2.10.	Контактная информация по отчету, включая ответственного представителя организации, адреса электронной почты и веб-сайта	Контактная информация	107
2.11.	Период, за который представлена информация в отчете (например, финансовый / календарный год)	Рамки Отчета	4
2.13.	Границы отчета (страны/регионы, продукция/услуги, подразделения/объекты/совместные предприятия/дочерние компании), а также любые ограничения области отчетности	Рамки Отчета	4
	Характеристика Отчета		
2.20.	Политики и внутренние практические подходы, направленные на повышение точности, полноты и достоверности отчета, а также на их подтверждение	Рамки Отчета	4-5
2.21.	Политика и текущая практика в отношении обеспечения независимого подтверждения полного отчета	Рамки Отчета	4-5
2.22.	Способы получения пользователями отчета дополнительных сведений и отчетов об экономических, экологических и социальных аспектах деятельности организации, включая информацию по конкретным объектам (если таковая доступна)	2. Стратегии и политики в области устойчивого развития 2.5. Информационная политика Контактная информация	31 107

№	Раздел Отчета/показатель Руководства GRI	Раздел Отчета	Страницы
3. Структура управления и системы менеджмента			
Структура и управление			
3.1.	Структура управления организации, включая основные комитеты в составе совета директоров, отвечающие за разработку стратегии и общий надзор за деятельностью организации	3. Структура управления и системы менеджмента	32-35
3.2.	Процент членов совета директоров, которые являются независимыми директорами, не несущими исполнительных функций в организации	3. Структура управления и системы менеджмента	33
3.5.	Связь между размером выплат менеджерам и достижением финансовых и нефинансовых целей организации	4. Социальная политика в действии 4.1. Мотивация персонала 4.3. Безопасность труда и оздоровление персонала	39, 40 63
3.6.	Организационная структура и ключевые сотрудники, ответственные за надзор, реализацию и аудит экономической, экологической, социальной политики и других политик, связанных с ними	3. Структура управления и системы менеджмента	35
3.7.	Заявления о миссии и ценностях организации, самостоятельно разработанные кодексы поведения и принципы, а также политики, имеющие отношение к экономической, экологической и социальной результативности, и степень их реализации	Обращение Генерального директора 1. Принципы политики социальной ответственности 1.1. Социальная миссия ГМК «Норильский Никель» 2. Стратегии и политики в области устойчивого развития 2.1. Стратегия развития производства 2.2. Социальная политика 2.3. Политика промышленной безопасности и охраны труда 2.4. Экологическая политика	6 17 25-26 26-27 27 28-29
Вовлечение заинтересованных сторон			
3.10.	Подходы к консультациям с заинтересованными сторонами	1. Принципы политики социальной ответственности 1.2. Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами	18-23
3.11.	Характер информации, получаемой в результате консультаций с заинтересованными сторонами	1. Принципы политики социальной ответственности 1.2. Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами	18-23
3.12.	Использование информации, полученной в результате вовлечения заинтересованных сторон	Обращение Генерального директора 1. Принципы политики социальной ответственности 1.2. Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами	7 18-23

№	Раздел Отчета/показатель Руководства GRI	Раздел Отчета	Страницы
Рамочные политики и системы менеджмента			
3.14. Разработанные внешними сторонами добровольные экономические, экологические и социальные хартии, системы принципов или другие инициативы, к которым организация присоединилась или которые она поддерживает			
3.15.	Полноценное членство в отраслевых и деловых ассоциациях, а также национальных и международных организациях по защите интересов социальной ответственности	1. Принципы политики социальной ответственности 1.2. Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами	18-23
3.19.	Программы и процедуры, относящиеся к экономической, экологической и социальной результативности	2. Стратегии и политики в области устойчивого развития	22-23 24-31
3.20.	Состояние сертификации, относящейся к системам экономического, экологического и социального менеджмента	2. Стратегии и политики в области устойчивого развития 2.5. Политика в области качества 3. Структура управления и системы менеджмента	30-31 33
4. Указатель содержания GRI			
4.1.	Таблица, указывающая местонахождение каждого элемента, включенного в отчет согласно рекомендациям GRI, по разделам и показателям	Приложение 2. Индекс содержания GRI	97-101
5. Показатели результативности			
Показатели экономической результативности			
EC1	Объем продаж	Компания «Норильский никель» Приложение 1. Основные показатели деятельности	12 94
EC5	Общий объем выплат сотрудникам (включая зарплаты, пенсионные выплаты, прочие выплаты, а также выходные пособия) с разбивкой по странам или регионам	4. Социальная политика в действии 4.1. Мотивация персонала 4.5. Социально ответственная реструктуризация Приложение 1. Основные показатели деятельности	39-44 74-75 95
EC7	Увеличение/уменьшение нераспределенной прибыли в конце периода	Приложение 1. Основные показатели деятельности	94
EC8	Общая сумма уплаченных налогов всех видов с распределением по странам	Компания «Норильский никель» Приложение 1. Основные показатели деятельности	10 94
EC10	Пожертвования сообществам, структурам гражданского общества и другим группам с разбивкой на денежную и натуральную помощь для каждого типа групп	4. Социальная политика в действии 4.6. Содействие развитию местных сообществ Приложение 1. Основные показатели деятельности	77 96

№	Раздел Отчета/показатель Руководства GRI	Раздел Отчета	Страницы
Показатели экологической результативности			
EN17	Инициативы по использованию возобновляемых источников энергии и по повышению энергоэффективности	2. Стратегии и политики в области устойчивого развития 2.1. Стратегия развития производства	25
Показатели социальной результативности			
LA1	Распределение рабочей силы по региону/стране, статусу (сотрудники/не являющиеся сотрудниками организации), типу занятости (полная/частичная), контракту (срочный/бессрочный). Рабочая сила, используемая совместно с другими работодателями с разбивкой по региону/стране	Компания «Норильский никель»	12
LA2	Общее количество создаваемых организацией рабочих мест и средняя текучесть кадров с разбивкой по региону/стране	Компания «Норильский никель» Приложение 1. Основные показатели деятельности	12 95
LA3	Доля сотрудников, представленных независимыми профсоюзными организациями, объединениями или иными признанными представителями с географической разбивкой, ИЛИ доля сотрудников, охваченных коллективными договорами с разбивкой по региону/стране	1. Принципы политики социальной ответственности 1.2. Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами	18
LA4	Политики и процедуры, относящиеся к информированию сотрудников, переговорам и консультациям с ними относительно изменений в деятельности организации (например, реструктуризации)	1. Принципы политики социальной ответственности 1.2. Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами 4. Социальная политика в действии 4.5. Социально ответственная реструктуризация	18-19 72-75
LA5	Практические подходы к регистрации и уведомлению о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях. Их соотношение с «Правилами регистрации и уведомления о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях» МОТ	4. Социальная политика в действии 4.3. Охрана труда и оздоровление персонала	63
LA6	Описание официальных комитетов по охране здоровья и безопасности труда, объединяющих руководство организации и представителей работников, а также доля персонала, охваченная такими комитетами	1. Принципы политики социальной ответственности 1.2. Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами 4. Социальная политика в действии 4.3. Охрана труда и оздоровление персонала	19 63
LA7	Типичный уровень производственного травматизма, случаев временной нетрудоспособности, отсутствия без уважительных причин, а также количество несчастных случаев со смертельным исходом, связанных с работой (включая работников других организаций, используемых на производстве)	Приложение 1. Основные показатели деятельности	96

№	Раздел Отчета/показатель Руководства GRI	Раздел Отчета	Страницы
LA9	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год, с разбивкой по категории сотрудников (например, высшее руководство, руководство среднего звена, специалисты, технический, административный, производственный, обслуживающий персонал)	Приложение 1. Основные показатели деятельности	95
LA12	Социальные пособия и льготы работникам, помимо установленных законом (например, пособия на медицинские услуги, образование, по инвалидности, материнству, при выходе на пенсию)	4. Социальная политика в действии 4.5. Социально ответственная реструктуризация	73-75
LA16	Описание программ, способствующих возможности трудоустройства сотрудников при необходимости, а также программ поддержки работников, заканчивающих карьеру	Приложение 1. Основные показатели деятельности	95
LA17	Целевые политики и программы в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	4. Социальная политика в действии 4.2. Развитие персонала	49-61
HR12	Описание политик, руководств и процедур, направленных на учет потребностей представителей коренных и малочисленных народов	4. Социальная политика в действии 4.6. Содействие развитию местных сообществ	78-79 82-83
SO1	Описание политики по управлению воздействиями на сообщества на территориях, затрагиваемых деятельностью организации, а также описание процедур и программ в данной области, включая также системы мониторинга и результаты мониторинга	4. Социальная политика в действии 4.6. Содействие развитию местных сообществ	38 76-83
SO4	Полученные награды, имеющие отношение к социальной, этической и экологической результативности	Компания «Норильский никель»	15
PR8	Описание политики, систем менеджмента и процедур, а также механизмов их соблюдения в области удовлетворения потребителей, включая результаты соответствующих опросов и исследований	1. Принципы политики социальной ответственности 1.2. Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами	21
MM3	Приведите примеры инвестиций в создание и поддержание объектов общественной инфраструктуры и опишите воздействие данных инвестиций	4. Социальная политика в действии 4.6. Содействие развитию местных сообществ	77
MM11	Опишите процедуры вовлечения местных сообществ в процессы планирования экономического развития	1. Принципы политики социальной ответственности 1.2. Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами 4. Социальная политика в действии 4.6. Содействие развитию местных сообществ	21
MM22	Количество новых случаев профессиональных заболеваний. Опишите программы, направленные на снижение и предотвращение профессиональных заболеваний	4. Социальная политика в действии 4.3. Охрана труда и оздоровление персонала	64-67
		Приложение 1. Основные показатели деятельности	96

Приложение 3

ИНДЕКС МЕЖДУНАРОДНЫХ РУКОВОДСТВ И ПРИНЦИПОВ

Раздел Отчета	Руководство Организации Экономического Сотрудничества и Развития для международных предприятий	Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам	Конвенции МОТ (соблюдение ратифицированных Российской Федерацией Конвенций МОТ и Конвенции 169)	Раздел Отчета	Руководство Организации Экономического Сотрудничества и Развития для международных предприятий	Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам	Конвенции МОТ (соблюдение ратифицированных Российской Федерацией Конвенций МОТ и Конвенции 169)
Рамки Отчета	III.1. Предприятия должны обеспечить раскрытие своевременной, регулярной, достоверной и релевантной информации об их деятельности, структуре, финансовом положении и показателях результативности. Данная информация должна передаваться по компании в целом, с разбивкой, где возможно, по направлениям деятельности и регионам присутствия. Политика в области раскрытия информации должна соответствовать характеру, масштабу и местоположению предприятия, при этом учитывать затраты, конфиденциальность и другие вопросы, связанные с конкуренцией III.2. Предприятия должны применять высокие стандарты раскрытия информации, учета и аудита. Также поощряется применение высоких стандартов для нефинансовой информации, включая экологическую и социальную отчетность (если таковые имеются). Компании должны сообщать, по каким стандартам осуществляется подготовка и выпуск финансовой и нефинансовой информации	10b. Предоставлять своевременную, достоверную и значимую информацию		3. Структура управления и системы менеджмента	I.6. Поддерживать высокие стандарты корпоративного управления, развивать и применять практику хорошего корпоративного управления.	1. Внедрять и поддерживать практику этического ведения бизнеса и надежные системы корпоративного управления	
Обращение Генерального директора	II.1. Вносить вклад в экономическое, социальное и экологическое развитие с целью достижения устойчивого развития	2. Учитывать вопросы, связанные с устойчивым развитием, в процессе принятия решений компаний		4. Социальная политика в действии	III.4.g) Предприятия также должны раскрывать значимую информацию о политиках и структуре корпоративного управления	5a. Внедрять систему менеджмента, направленную на постоянное улучшение всех аспектов деятельности, которые могут потенциально влиять на безопасность и здоровье наших работников, подрядчиков и сообщества, где мы ведем деятельность 6b. Внедрять направленную на постоянное улучшение систему экологического менеджмента для анализа, предотвращения или смягчения негативных экологических воздействий	
Компания «Норильский никель»	III.3. Предприятия должны раскрывать базовую информацию, показывающую название компании, ее местоположение, структуру, а также название, адрес и телефон материнской компании и ее основные филиалы, прямую и косвенную долю собственности в данных филиалах, включая распределение акций между ними			4.1. Мотивация персонала	IV.4.a) Придерживаться не менее благоприятных трудовых стандартов и отношений, чем у сравнимых работодателей в стране присутствия	За. Обеспечивать справедливое вознаграждение и условия работы всем работникам и не использовать принудительный, обязательный или детский труд	Конвенция 52 - О ежегодных оплачиваемых отпусках (предоставление ежегодных отпусков с сохранением места работы и среднего заработка) Конвенция 95 - Об охране заработной платы (осуществляется регулярная выплата заработной платы не реже чем каждые полмесяца с уведомлением о составных частях заработной платы за данный период) Конвенция 100 - О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (соблюдение при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности)

Раздел Отчета	Руководство Организации Экономического Сотрудничества и Развития для международных предприятий	Принципы устойчивого развития Междунородного совета по горному делу и металлам	Конвенции МОТ (соблюдение ратифицированных Российской Федерации Конвенций МОТ и Конвенции 169)	Раздел Отчета	Руководство Организации Экономического Сотрудничества и Развития для международных предприятий	Принципы устойчивого развития Междунородного совета по горному делу и металлам	Конвенции МОТ (соблюдение ратифицированных Российской Федерации Конвенций МОТ и Конвенции 169)
4.2. Развитие персонала	II.4. Поддерживать формирование человеческого капитала, в частности путем создания рабочих мест и предоставления возможностей обучения для работников II.8. Повышать уровень осведомленности работников о политиках компании и степень соответствия им через надлежащее распространение данных политик, в том числе с помощью обучающих программ IV.5. Максимизировать по возможности долю местного персонала и проводить их обучение с целью улучшения навыков, сотрудничая с представителями работников и, где уместно, с соответствующими органами власти	2e. Проводить обучение в области устойчивого развития с целью обеспечения надлежащей компетентности персонала на всех уровнях нашей организации и подрядчиков 5c. Обеспечивать обучение всех работников в области безопасности и здоровья и требовать от подрядчиков проходить такое обучение	Конвенция 138 - О минимальном возрасте для приема на работу (работники в возрасте моложе пятнадцати лет на работу не принимаются)	4.3. Охрана труда и оздоровление персонала (продолжение)			Конвенция 119 - О снабжении машин защитными приспособлениями (соблюдение государственных нормативных требований охраны труда норм и правил техники безопасности и гигиены труда, создание и поддержание условий, в которых работники, имеющие дело с машинами, не подвергаются никакой опасности) Конвенция 120 - О гигиене в торговле и учреждениях (соблюдение общих принципов гигиены труда работников административных управлений) Конвенция 124 - О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках (проведение медицинских осмотров при приеме на работу и периодических осмотров не реже одного раза в год)
4.3. Охрана труда и оздоровление персонала	IV.4.b) Принимать достаточные меры для обеспечения безопасности и охраны здоровья в рамках деятельности компании	5. Стремиться к постоянному улучшению наших показателей в области безопасности и здоровья	Конвенция 14 - О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях (предоставление работникам еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов) Конвенция 45 - Применение труда женщин на подземных работах (ограничение применения труда женщин на подземных работах, за исключением нефизических работ и работ по санитарному и бытовому обслуживанию) Конвенция 47 - О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю)				Конвенция 148 - О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах (принятие мер, направленных на предупреждение и ограничение профессиональных рисков, вызываемых загрязнением воздуха, шумом и вибрацией) Конвенция 155 - О безопасности и гигиене труда и производственной среде (обеспечение безопасности рабочих мест, оборудования, механизмов, веществ и агентов, а также предоставление защитных одежды и средств, принятие мер при возникновении аварийных ситуаций и несчастных случаев на производстве)

Раздел Отчета	Руководство Организации Экономического Сотрудничества и Развития для международных предприятий	Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам	Конвенции МОТ (соблюдение ратифицированных Российской Федерацией Конвенций МОТ и Конвенции 169)	Раздел Отчета	Руководство Организации Экономического Сотрудничества и Развития для международных предприятий	Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам	Конвенции МОТ (соблюдение ратифицированных Российской Федерации Конвенций МОТ и Конвенции 169)
4.3. Охрана труда и оздоровление персонала (продолжение)			Конвенция 161 - О службах гигиены труда (функции этой службы выполняет служба охраны труда - наблюдение за факторами производственной среды, которые могут неблагоприятно влиять на здоровье работников, наблюдение за состоянием здоровья работников, обучение работников в области охраны здоровья, анализ несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний)	4.6. Содействие развитию местных сообществ		9e. Способствовать социальному и экономическому развитию путем поиска возможностей борьбы с бедностью	
4.4. Развитие корпоративной культуры	III.5.a) Предприятия могут раскрывать информацию о ценностях и кодексе поведения			3. Задачи на 2006 год	III.4.b) Предприятия также должны раскрывать значимую информацию о целях компании		
4.5. Социально ответственная реструктуризация			Конвенция 103 - Об охране материнства (выплата за счет средств обязательного социального страхования пособия по беременности и родам, включение перерывов для кормления ребенка в рабочее время и их оплата в размере среднего заработка)	Приложение 1. Основные показатели деятельности	III.4.a) Предприятия также должны раскрывать значимую информацию о финансовых и операционных результатах деятельности		
4.6. Содействие развитию местных сообществ	II.3. Поддерживать местный потенциал с помощью тесного сотрудничества с местными сообществами и местным бизнесом наряду с развитием деятельности компании на национальных и международных рынках	3f. Уважать культуру и наследие местных сообществ, в том числе коренных народов 9. Вносить вклад в социальное, экономическое и институциональное развитие сообществ, в которых мы осуществляем свою деятельность 9d. Поощрять партнерства с органами власти и НКО для обеспечения адекватной разработки и эффективного функционирования социальных программ (например, направленных на поддержание здоровья местного населения, образование, развитие местного бизнеса)	Конвенция 169 - Конвенция о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (содействие осуществлению социальных, экономических и культурных прав этих народов при уважении их социальной и культурной самобытности, их обычаяев и традиций)				

Контактная информация

**Открытое акционерное общество
«Горно-металлургическая компания
«Норильский никель»**

125993, Москва, Россия
Вознесенский переулок, 22
«Усадьба Центр»

Тел.: +7 495 787 7667
Факс: +7 495 755 6731
E-mail: social_report@nornik.ru

Корпоративный интернет-сайт
www.norilsknickel.ru

Корпоративный детский интернет-сайт
www.nickelca.ru

По любым интересующим Вас вопросам, связанным с Социальным отчетом, Вы можете обратиться:

Департамент персонала
тел./факс +7 495 797 8631

Департамент корпоративной компенсационной политики
и социальных программ
тел./факс +7 495 755 6731

Управление по работе с инвесторами
тел. +7 495 786 8320
факс +7 495 797 8613

Дизайн, верстка, пре-пресс, печать – Издательская группа «Арбор», 2006.
Фотографии: А. Волков, В. Пешков, Ю. Маноенко, Е. Варфоломеев, Г. Хамельянин.

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ:

Ваше мнение важно для нас

Вы ознакомились с Социальным отчетом ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2005 год. Для Компании важно Ваше мнение о нем, и мы будем благодарны, если Вы поможете улучшить качество отчетности Компании, ответив на вопросы ниже.

Пожалуйста, отправьте заполненную форму по факсу: +7 495 7556731 или по почте: 125993, Москва, Россия, Вознесенский переулок 22, «Усадьба Центр», ОАО «ГМК «Норильский никель» с пометкой СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ 2005. Вы также можете направить данную форму по электронному адресу: social_report@nornik.ru.

1. Узнали ли Вы что-то новое о Компании из данного Отчета?

Да Нет

Если да, то что именно?

2. Как Вы оцениваете Отчет с точки зрения:

доверия к представленным данным и информации	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
удобства поиска нужной информации	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
дизайна и структуры	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
стиля изложения	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>

(5 – «отлично», 4 – «хорошо», 3 – «удовлетворительно», 2 – «неудовлетворительно»)

3. Какой из разделов Отчета был Вам наиболее интересен?

**4. Назовите один факт/событие/программу, которая Вам
больше всего запомнилась после прочтения Отчета?**

**5. Какую дополнительную информацию Вы хотели бы видеть
в следующем Отчете ОАО «ГМК «Норильский никель»?**

6. Ваши комментарии:

7. Вы по отношению к Компании:

- Сотрудник Компании
Поставщик
Акционер
Потребитель
Представитель некоммерческой организации
Житель территории расположения Компании
Другое (укажите) _____

БОЛЬШОЕ СПАСИБО!