



НОРНИКЕЛЬ



Участник
Социальной
хартии
русского
бизнеса



Global Compact
Network Russia



ПАРТНЕР

ПАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»



**ПОТАНИН
ВЛАДИМИР
ОЛЕГОВИЧ**
Президент,
Председатель правления



БИЗНЕС. РАБОТНИКИ. СЕМЬЯ

Группа «Норникель» – лидер горно-металлургической промышленности России и крупнейший мировой производитель палладия и металлического никеля, один из самых крупных производителей платины и меди.

Основные производственные активы расположены в России: Заполярный и Забайкальский дивизионы.

В составе Группы: исследовательское подразделение в Санкт-Петербурге с отделениями в Норильске и Мончегорске, геологические и топливно-энергетические предприятия, транспортные логистические компании с портами и арктическим флотом.

Группа «Норникель» имеет международную сеть сбытовых компаний для реализации своей продукции.

Численность персонала – 80,6 тыс. чел.

В 2023 г. утверждена Стратегия социально-устойчивого развития ПАО «ГМК «Норильский никель» до 2030 г. Она базируется на четырёх приоритетах: безопасность и охрана труда, управление талантами и корпоративная культура, развитие технологий и продуктов, способствующих технологическому и социальному прогрессу, участие в жизни местного населения и общества. Реализация Стратегии способствует достижению ЦУР ООН и национальных целей России.

Компания определила, что вносит системный вклад в 13 целей устойчивого развития ООН – 2030, из которых цели № 3, 8, 9, 11, 12, 13 считаются фокусными, концентрирующими на себе наибольшее внимание и усилия компании.

Главной ценностью «Норникеля» являются люди. Более чем за 80 лет работы в условиях Крайнего Севера «Норникель» сформировал уникальные профессиональные компетенции сотрудников, позволяющие компании успешно решать нестандартные по масштабу и сложности задачи.

Обеспечение лидерства среди работодателей отрасли является стратегической целью, которая закреплена в Программе развития человеческого капитала и Стратегии социально-устойчивого развития ПАО «ГМК «Норильский никель».

Абсолютный приоритет компании – выполнение всех социальных обязательств перед сотрудниками и государством. «Норникель» стремится обеспечить работников не только достойной зарплатой, но и создать комфортные и безопасные условия труда, предоставляет медицинское обслуживание, жильё, отдых и пр.

В компании выстроена комплексная система поддержки работников, ориентированная на семью, материнство и детство. Коллективный договор компании включает ежегодный оплачиваемый проезд в отпуск из районов Крайнего Севера, дополнительное медицинское страхование, программы пенсионного обеспечения, жилищные программы, развитие профессионального обучения, дополнительные компенсационные и стимулирующие выплаты, а также программу корпоративных и внутренних поощрений, с особым акцентом на усиление адресной поддержки отдельных категорий сотрудников в новой версии от ноября 2024 г.

«Норникель» постоянно совершенствует свои социальные программы, вовлекая сотрудников и партнёров в эти процессы, стремится соответствовать международным стандартам и принципам ведущих отраслевых инициатив в области устойчивого развития.

Компания вносит системный вклад в социально-экономическое развитие территорий присутствия и общественное благополучие, улучшая условия проживания и повышение качества и доступности услуг образования, здравоохранения и др. путём реализации значимых инфраструктурных проектов. Расходы компании на развитие социальной инфраструктуры, социальные, благотворительные и спонсорские программы в 2023 г. составили 43,7 млрд руб.

МАМА НА РАБОТЕ

Современные тенденции на рынке труда акцентируют внимание на необходимости индивидуального подхода к разным категориям сотрудников, особенно к родителям.

В компании работает более 41,5 тыс. сотрудников с семейными обязанностями, детьми, среди которых 4,6 тыс. многодетных родителей с тремя и более детьми. Это делает заботу о них важным стратегическим направлением для «Норникеля».

Цель его – повышение уровня рождаемости, защита и социальная поддержка материнства, отцовства, детства, создание благополучной среды для увеличения семьи, содействие укреплению престижа и роли многодетной семьи.

Для реализации этой цели в компании выстроена комплексная система, включающая программы, проекты, системы мер по разным направлениям. Основными документами, регламентирующими меры поддержки работников с семейными обязанностями, являются Коллективный договор и Социальная политика компании.

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)

НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ

ЦУР ООН – 2030

НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ

- Программа для поддержки благополучия сотрудников:
 - Телемедицина – сервис для заботы о здоровье;
 - Дистанционные консультации по юридическим, психологическим, финансовым вопросам и здоровому образу жизни.
- «Корпоративная медицина»
- «Женщины в современной индустрии»: программы женского лидерства, инженерных профессий в добывающей отрасли, развитие платформы для профессиональных коммуникаций
- Спортивно-массовые мероприятия и соревнования, включая «Папа, мама, я – спортивная семья»
- Программа повышения комфорта сотрудников «Сделано с заботой»
- Программы лечения и оздоровления работников и членов семьи в санатории-профилактории, во вневедомственных санаториях, детский отдых, программа зарубежного корпоративного отдыха
- Жилищные программы («Наш дом/Мой дом» и «Твой дом»), льготного кредитования
- Корпоративное волонтерство – Программа «Комбинат добра»:
 - общекорпоративные благотворительные акции, «Клуб волонтера», Pro-bono (безвозмездное оказание профессиональных услуг ради общественного блага), возможность реализовать собственный волонтерский проект, программы личных пожертвований;
 - благотворительная ярмарка «Волонтеры в City» – создание уникальных лотов ручной работы волонтеров и членов их семей из Норильска, Красноярска, Москвы, Мончегорска, Печенгского округа, Читы, Газимуро-Заводского района, Саратова. После продажи компания удваивает сумму пожертвований, и средства направляются на благотворительность.
- Региональные экосмены – занятия в различных мастерских, участие в интерактивных занятиях, онлайн-квестах, квизах и реализация экологических инициатив

Здравоохранение
Демография
Культура
Цифровая экономика
Жильё
и городская среда
Семья



НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ

- Программы по повышению доступности и качества услуг образования, здравоохранения, социальной сферы
- Программа спортивно-массовых мероприятий
- Программы, направленные на благоприятные условия проживания, развитие социальных объектов и модернизацию инфраструктуры города

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ

- Доплата к пособию по беременности и родам (рассчитывается как разница между заработком работника и размером пособия по беременности и родам)
- Выплаты при рождении ребёнка, усыновлении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (одному из родителей)
- Оказание материальной помощи работнику: в период отпуска по уходу за ребёнком до 3 лет или работы на условиях неполного рабочего времени (ежемесячно), имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет (один раз в квартал), в связи с наступлением определённых жизненных событий или трудной жизненной ситуации (по заявлению)
- Предоставление до 14 кал. дн. в году (суммарно или непрерывно) одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему двух или более детей (до 14 лет), ребёнка-инвалида (до 18 лет), одинокому родителю, имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет
- Сокращение на один час рабочего дня (смены) с сохранением заработной платы за час недоработки работникам, имеющим трёх и более детей (до 18 лет)
- Предоставление на льготной основе путёвок для санаторно-курортного лечения и отдыха сотрудникам и членам их семей, путёвок в детские лагеря
- Ежегодная оплата сотрудникам предприятий, находящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно
- Предоставление релокационного пакета при переезде в другой регион: единовременная выплата на обустройство на новом месте жительства, компенсация стоимости проезда, расходов по провозу багажа, ежемесячная выплата для оплаты найма (поднайма) жилых помещений, проживания в общежитиях
- ДМС для членов семьи и др.





Для поддержки женщин на всех этапах материнства и создания оптимальных условий для сочетания профессиональной деятельности и семейных обязанностей была разработана специальная программа. Она включает социальную поддержку, предоставление материальной помощи, а также гайдлайны и чек-листы для ухода работниц в отпуск по беременности и родам. Кроме того, программа помогает сотрудницам адаптироваться после возвращения на работу.

Понимая ценность поддержки женщины, в том числе и для полноценного формирования и развития малыша в период беременности, родов и дальнейшего воспитания детей, компания оказывает комплекс различных мер поддержки.

Социальная поддержка, материальная помощь. Так, например, в 2023 г. её получили:

- доплату к пособию по беременности и родам, которая рассчитывается как разница между заработком работника и размером пособия по беременности и родам, – 367 работников на сумму 89,9 млн руб.;
- разовую материальную помощь: в размере 30 тыс. руб. при рождении ребёнка, усыновлении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (выплачивается одному из родителей), – 1,2 тыс. обратившихся работников на общую сумму 36,1 млн руб.;
- до 350 тыс. рублей в случае тяжёлой болезни, медобследования, лечения самого работника или члена семьи (дети, супруги, родители), при его обращении – 2,1 тыс. чел. на общую сумму 61,5 млн руб.;
- ежемесячную материальную помощь на каждого ребёнка 5 тыс. руб. в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до 3 лет или работы на условиях неполного рабочего времени получили 1,8 тыс. работников, сумма годовых затрат – 54,14 млн руб. и др.;
- ежеквартальную материальную помощь на ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, 15 тыс. руб. – 842 обратившимся работникам выплачено 22,82 млн руб.

Для работников при возвращении из декретного отпуска (например, в 2023 г. это 623 работника) разработан специальный план адаптации, который включает закрепление наставника, приветственное письмо с полезными ссылками и возможность гибкого графика работы.

Каждый возвращающийся сотрудник получает инструкцию (гайд) с рекомендациями и нормативами, что позволяет безболезненно влиться в рабочий процесс.

Обучение и консультации. Компания организует и проводит вебинары для мам, где они могут получить в том числе рекомендации по воспитанию, питанию и социальной адаптации детей.

Консультации с опытными психологами помогают в решении проблем, возникающих в отношениях родителей и подростков, а консультации тьютора по вопросам выстраивания образовательной траектории ребёнка и помощи – в подборе образовательных учреждений для детей. Всё это помогает сотрудникам быть более уверенными в дальнейшем развитии детей.

Коллективным договором «Норникеля» принято обязательство предоставлять отпуск до 14 кал. дн. в году (суммарно или непрерывно) без сохранения заработной платы работнику (опекуну, попечителю): одному из родителей, имеющему двух или более детей до 14 лет, имеющему ребёнка-инвалида до 18 лет, одинокому родителю, имеющему ребёнка до 14 лет.

ПОДДЕРЖКА СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ

В целях укрепления межпоколенческих отношений в семье и обществе, семейных ценностей и традиций, преемственности поколений, повышения престижности металлургических профессий и стимулирования молодёжи в городах присутствия компания реализует большое количество проектов и мероприятий.



«Династии «Норникеля»

В целях сохранения и поддержки трудовых династий в компании реализуется корпоративный проект по сохранению и поддержке трудовых династий. В настоящее время в 35 подразделениях компании работает около 200 трудовых династий.

Задачи проекта:

- вовлечение семейных династий в активную досуговую деятельность, реализация творческого потенциала работников;
- укрепление престижа рабочих профессий;
- обеспечение социальной стабильности в трудовых коллективах и содействие эффективной работе персонала;
- общественное признание заслуг семей, повышение престижа образа работника – человека труда.

В 2023 г. в компании запущена серия фильмов о династиях. На официальных страницах в социальных сетях, на корпоративном портале и сайте «Северного города» опубликовано пять серий. Также на корпоративном портале создана рубрика «Лица компании», в рамках которой опубликовано восемь статей о трудовых династиях компании.

В рамках медиапроектов династия Рубан стала героем масштабного фотопроекта о династиях в российской промышленности, реализуемого информационным агентством РИА Новости. Семья Рубан (рудник «Маяк») трудится уже четвёртое поколение на предприятиях «Норникеля». Семья Близинок (НМЗ им. Б. И. Колесникова) также стала известна на всю страну. О ней опубликована статья в бортовом журнале «Летать легко!» авиакомпании NordStar.

Семейные конкурсы

Для работников с семейными обязанностями и членов их семьи организуются различные конкурсы. Среди них:

- Литературно-поэтический фестиваль «В книжной памяти мгновения войны», приуроченный ко Дню Победы;
- Видеоконкурс «Моя семья – это...!»;
- Флешмоб на стадионе «Заполярьник»;
- Творческий конкурс «Профессиональное древо моей семьи»;
- Интеллектуально-интерактивная игра «Седьмая ценность Норникеля»;
- Творческий конкурс «Моя семья работает в «Норникеле», по итогам которого в девяти номинациях были отмечены династии;
- Фотоконкурс для семей «Удивительный момент»;
- Конкурс проектов «Всей семьёй в будущее».



13 семей «Норникеля» приняли участие и стали финалистами российского проекта «Всей семьей». В июле 2024 г. в г. Норильске состоялся фестиваль, приуроченный ко Дню семьи, любви и верности, в котором приняли участие династии ГМК «Норильский никель».

Почётным и значимым стало участие представителей «Норникеля» во Всероссийском конкурсе «Семья года», организованном Минтрудом России, Фондом поддержки детей, находящихся в сложной жизненной ситуации, а также органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Так, в 2024 г. 14 семей приняли участие в четырёх номинациях конкурса: в номинации «Многодетная семья» было заявлено восемь семей.

На премию «Семья России» заявлено 26 многодетных семей из числа сотрудников «Норникеля». В феврале 2024 г. стартовал творческий конкурс «Моя семья работает в «Норникеле», по итогам которого в девяти номинациях были отмечены династии. Проявить свои таланты семьи также могут в фотоконкурсе «Удивительный момент» и в конкурсе проектов «Всей семьей в будущее».

Экскурсии «Идём к папе на работу»

Компания организует экскурсии для детей работников на предприятия, где работают их отцы. Проект направлен на то, чтобы показать рабочее место отца, заинтересовать детей производством, чтобы молодёжь не покидала Кольский полуостров.

Ежегодное исследование по вовлечённости, проходящее по всей компании «Норильский никель», уже пятый год показывает заинтересованность сотрудников в возможности показать производство своим детям. Это даёт возможность познакомить их с местом, куда мама или папа ежедневно ходят на работу, продемонстрировать процесс работы и выпускаемую продукцию.

Кроме того, такие экскурсии знакомят с возможными будущими профессиями и направлены на:

- раннюю профориентацию детей и молодёжи;
- популяризацию профессий и возможностей карьерного роста;
- формирование позитивного имиджа компании, что особенно актуально для вредных производств.

Ранняя профориентация детей

Компания уделяет большое внимание вопросам ранней профориентации детей в условиях дефицита высококвалифицированных кадров и оттока населения из городов присутствия.

Цель – повышение мотивации обучающихся к поступлению в средние профессиональные учреждения города Мончегорска или посёлка городского типа Никель по востребованным в компании специальностям, а после окончания обучения – трудоустройство в компанию.

В 2022 г. Кольская ГМК открыла и запустила профильный класс по горным, металлургическим и компьютерным специальностям на базе МБОУ ОШ №14. В рамках реализации проекта для учащихся проводятся развивающие тренинги, экскурсии на предприятие, встречи с преподавателями и представителями производства. Компания занимается и обновлением материально-технической базы школы.

Семейный отдых и оздоровление

«Норильский никель» – компания, большинство предприятий которой находятся в районах Крайнего Севера, уделяет большое внимание поддержке здоровья и отдыха своих сотрудников и их детей в регионах с благоприятным климатом.

Цель – создание благополучных условий для оздоровления работника и членов его семьи в климатически более благоприятных условиях.

В этих целях организуются санаторно-курортное лечение и отдых работников и членов семьи и летний оздоровительный отдых детей в детских лагерях.

«Норникель» ежегодно закупает санаторно-курортные путёвки в количестве не менее 30% от численности работников, а также с учётом текущей потребности – путёвки в детские оздоровительные лагеря.

Путёвки выделяются работникам, в том числе для семейного отдыха с членами семьи – супругами, детьми (работник оплачивает 14% стоимости). Работникам, имеющим статус «многодетные», в период с января по май и с октября по декабрь путёвки на детей предоставляются полностью за счёт средств работодателя.

Кроме того, компания ежегодно производит компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту отпуска и обратно для работающих в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях работнику и каждому члену его семьи (неработающим супругам и детям до 18 лет, учащимся до 23 лет) в размере фактических расходов, но не выше 50 тыс. руб.

Детские оздоровительные лагеря формируются по двум направлениям: санаторно-курортному и спортивному. Ежегодно организуется отдых более чем для 800 детей работников Норильской производственной площадки.



По первому направлению дети отдыхают на базе ООО «Санаторий «Вита» в г. Анапа. Продолжительность смены составляет 41 день. В течение лета за две смены в «Вите» отдыхают 660 детей сотрудников. В лагере для детей проводятся профориентационная программа, а также праздничные мероприятия ко Дню компании и Дню города Норильска. В 2024 г. открылся новый корпус «Аврора», где одновременно размещаются порядка 800 детей работников со всех регионов присутствия компании.

Второе направление – спортивное, в лагерь выезжают порядка 160 детей, занимающихся в спортивных группах. В 2023–2024 гг. спортивный лагерь работал на базе «Деревня Универсиады» в г. Казань. Продолжительность смены составила 30 дней.

Результаты

Ежегодно по корпоративным путёвкам оздоравливается порядка 17,5 тыс. работников и членов их семей. На санаторно-курортное лечение работников и детский отдых ежегодно выделяется около 2,1 млрд руб. Правом на оплату проезда к месту проведения отпуска в 2023 г. воспользовались более 39 тыс. работников и порядка 32 тыс. чел. – членов их семей, расходы работодателя составили более 3,2 млрд руб.

ПАО «ГМК «Норильский никель» не раз имело высокое общественное признание за свои социальные программы для работников и в регионах присутствия по созданию благоприятных условий проживания. Так, в 2023 г. компания стала лауреатом Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА» – 2023, программы признаны лучшими в номинациях: «За развитие человеческого капитала», «За экологические проекты» и «За развитие территорий».