НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ

Социальная политика

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Цель:

Формирование кадрового потенциала Компании, способного к эффективной и высокопроизводительной работе, социально-стабильного, обеспечивающего рост эффективности работы Компании, реализацию Концепции ее развития, и на этой основе создание возможностей для:

- конкурентоспособного, рыночного уровня оплаты труда и социальных выплат работникам;
- работы в условиях, соответствующих высоким современным стандартам.

Задачи:

Развитие персонала (отбор, найм, оценка, обучение, продвижение) для обеспечения подразделений Компании работниками с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками.

Формирование системы регулирования трудовых отношений в соответствии со стратегическими задачами развития Компании, на основе консолидации интересов работников и Компании.

Совершенствование систем мотивации работников, обеспечивающих повышение заработной платы работников в увязке с ростом производительности труда, коллективными и индивидуальными результатами трудовой деятельности.

Развитие корпоративных социальных программ, обеспечивающих работников и членов их семей дополнительными возможностями оздоровления, занятий физкультурой и спортом, культурного досуга, а также программ дополнительного пенсионного обеспечения и др.

Создание социально-бытовых и производственных условий, соответствующих передовым нормам, осуществление природоохранных мероприятий, обеспечивающих оздоровление территорий.

Развитие корпоративной культуры, обеспечение социальной стабильности и благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах.

Обеспечение взаимодействия с органами федеральной, региональной и местной власти для создания благоприятных условий социально-экономического развития Компании и защиты интересов работников Компании, жителей северных территорий.

Подходы к реализации политики управления персоналом

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.

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.

Разработке 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 реализации, 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 реализации 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.

Права человека

ОАО ГМК «Норильский никель» заявляет о своей приверженности соблюдению прав человека в соответствии с Конституцией РФ и российским законодательством. Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в Компании в соответствии со стандартами Международной организации труда и действующим законодательством Российской Федерации.

В Компании соблюдается право работников на объединения в организации по своему выбору, которое является неотъемлемым элементом права на свободу ассоциаций и свободу ведения переговоров.

В соответствии с Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений на предприятиях Группы «Норильский никель» на 2006 – 2008 годы, предприятия Группы «Норильский никель» при разработке и принятии локальных нормативных актов, коллективных договоров и трудовых договоров обязуются добровольно придерживаться следующих основных принципов: не допускать любых форм дискриминации и принудительного труда, имея в виду, что каждый работник имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав, независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Компания обеспечивает всем работникам равные возможности для реализации их потенциала в процессе трудовой деятельности, беспристрастную и справедливую оценку их результатов, подбор и должностное продвижение работников исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков.

ГМК «Норильский никель» не использует труд лиц моложе 16 лет и соблюдает требования Трудового Кодекса РФ, которые запрещают применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Компания не использует принудительный труд и строго соблюдает нормы о недопущении использования труда женщин на работах с тяжелыми и опасными условиями труда в горнодобывающей промышленности.

В Компании действует система профилактики, выявления и, при необходимости, принятия мер по устранению нарушений социально-экономических прав работников. Система включает комиссии по индивидуальным трудовым спорам на уровне производственных единиц, в которых представители работников и работодателя принимают решения на паритетных началах. В случае, если работник считает свои трудовые права нарушенными, он может обратиться в комиссию, решение которой является обязательным для работодателя.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Сложившаяся в Компании система социального партнерства базируется на следующих основных принципах:

- равноправие сторон;
- учет взаимных интересов при разработке, принятии и реализации решений, касающихся различных аспектов деятельности предприятий Компании;
- строгое соблюдение национального законодательства в социально-трудовой сфере и локальных нормативных актов;
- добровольность принятия обязательств и неукоснительное их выполнение;
- рассмотрение всех возникающих проблем на основе конструктивного диалога социальных партнеров.

Организации работников и механизмы регулирования социально-трудовых отношений

Компания признает право работников на объединение и создание организаций, представляющих интересы работников, что является неотъемлемым элементом права на свободу ассоциаций и свободу ведения переговоров.

В Компании налажена система представительства интересов работников в социально-трудовой сфере. От имени всех работников выступают социально-трудовые советы (СТС), производственные советы и иные уполномоченные работниками органы, которым трудовые коллективы делегируют право представлять их интересы (объединения молодёжи, женские движения, объединения по спорту). Члены профсоюзных организаций объединены в два крупных профсоюза: Объединение профсоюзных организаций и Федерация профсоюзов ОАО ГМК «Норильский никель». Таким образом, общественные объединения работников представляют интересы практически всех работающих, для которых место работы в Компании является основным.

В течение последнего десятилетия в Компании накоплен опыт регулирования взаимоотношений между работниками и работодателем в социально-трудовой сфере с использованием механизма коллективных договоров, которые распространяются практически на всех работников. В дополнение к коллективным договорам на предприятиях Группы действуют локальные нормативные акты, регламентирующие предоставление социальных гарантий работникам.

Помимо предусмотренных законодательством льгот и компенсаций, работникам предоставляются дополнительные гарантии в соответствии с Коллективным договором Компании, а также по социальным программам, инициированным работодателем. В частности, реализуются корпоративные пенсионные программы, возмещаются расходы на проезд к месту проведения отпуска и обратно, организуется санаторно-курортное лечение работников и оздоровление детей в период летних каникул. Предоставляются также другие виды гарантий в области охраны труда и здоровья.

Постоянно действующим органом социального партнерства является Комиссия по Коллективному договору. В Комиссию входят на паритетной основе по 8 представителей со стороны работодателя и со стороны работников. В течение 2007 года Комиссией по Коллективному договору, действующей в ОАО «ГМК «Норильский никель», было принято 84 решения, из них 22 – по важнейшим вопросам (совершенствование системы охраны труда, замена выдачи молока денежной компенсацией, травматизм, хищения, социальные программы, НДП и др.) и 62 решения - по индивидуальным обращениям работников.

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.

Система социального партнерства

В целях дальнейшего совершенствования механизмов социального партнерства и для учета мнений работников на предприятиях Компании ими инициировано создание социально-трудовых советов (СТС), представляющих интересы всех работников. Эта инициатива была поддержана работодателем.

Для консолидации позиций работников в целом по группе норильских предприятий работниками был создан Корпоративный социально-трудовой совет (КСТС). В состав КСТС вошли представители работников крупнейших предприятий Группы, расположенных на территории НПР. В настоящий момент КСТС представляет интересы 55 тысяч работников предприятий Группы.

В Компании действует Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений на предприятиях Группы «Норильский никель», расположенных в муниципальном образовании «город Норильск» и Таймырском автономном округе на 2006-2008 годы, определяющее базовый стандарт взаимоотношений работодателя и работников в социально-трудовой сфере для всех предприятий Группы, расположенных в Норильске и Дудинке. В Соглашении сформированы единые основополагающие принципы корпоративной социальной политики, которая должна способствовать долгосрочному, устойчивому развитию предприятий и созданию на этой основе условий для достойной жизни работников. В Соглашении закреплены принципы взаимодействия между предприятиями Группы «Норильский никель» по основным направлениям реализации социальной политики на предприятиях: развитие персонала, оплата труда, режимы труда и отдыха, охрана труда.

В целях развития социального партнерства на региональном и общероссийском отраслевом уровне в декабре 2007 года было создано Общероссийское межотраслевое объединение работодателей – производителей никеля и драгоценных металлов. Учредителями этого Объединения стали 20 предприятий Группы.

Развитие системы внутрикорпоративных коммуникаций

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.

Система приемных по производственным и социально-трудовым вопросам, состоящая из Центральной приемной и 21 приемных, которые созданы в крупных структурных подразделениях Компании (далее – система приемных), обеспечивает установление отношений сотрудничества и партнерства между администрацией и работниками Компании и коммуникации по тем вопросам, которые значимы для работников.

Система приемных выполняет следующие основные функции:

- информирование работников о целях и задачах Компании на перспективу и текущий период;
- получение обратной связи об эффективности принятых решений;
- рассмотрение конкретных вопросов и предложений и доведение информации о принятых мерах;
- учет мнений работников для подготовки соответствующих управленческих решений.

В целях развития системы внутрикорпоративных коммуникаций работодателей с работниками Компании, организовано проведение ежегодного регионального Корпоративного форума предприятий группы «Норильский никель». На прошедшем в начале года Корпоративном форуме предприятий группы «Норильский никель» были подведены итоги развития социально-трудовых отношений в отраслевых комплексах Компании. Основным результатом данного мероприятия стало решение о достижении конкурентного уровня заработной платы на предприятиях Группы.

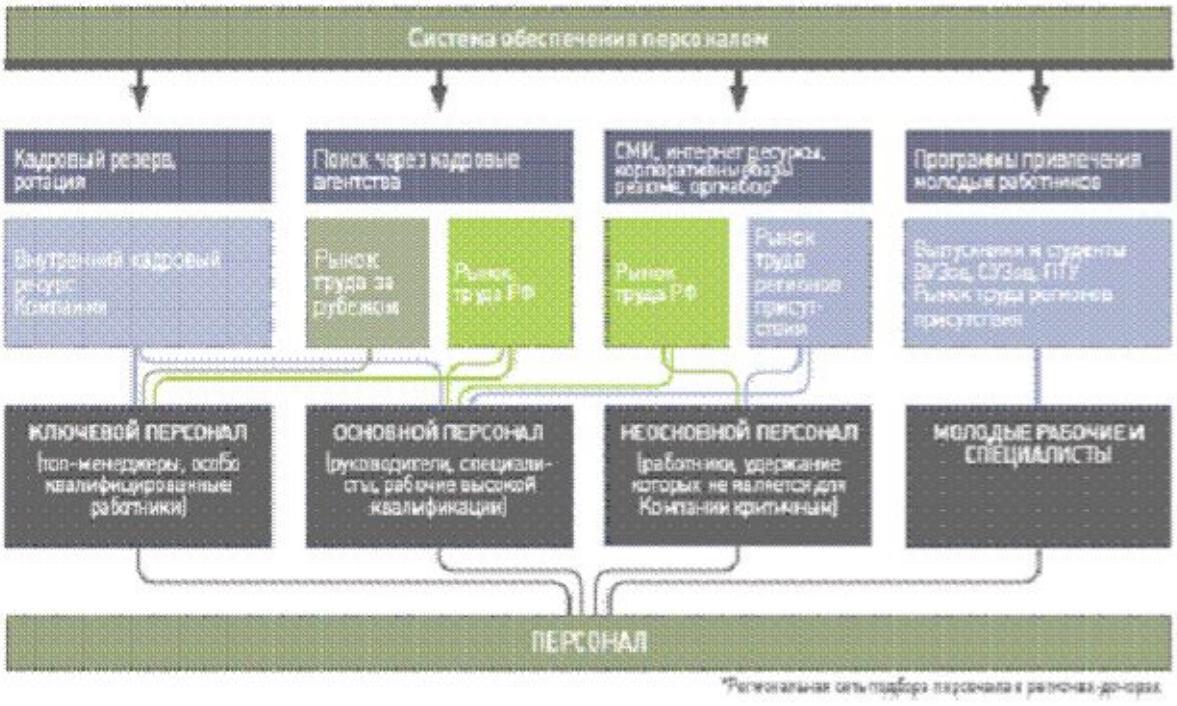
РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА И КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

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.

Схема 2.



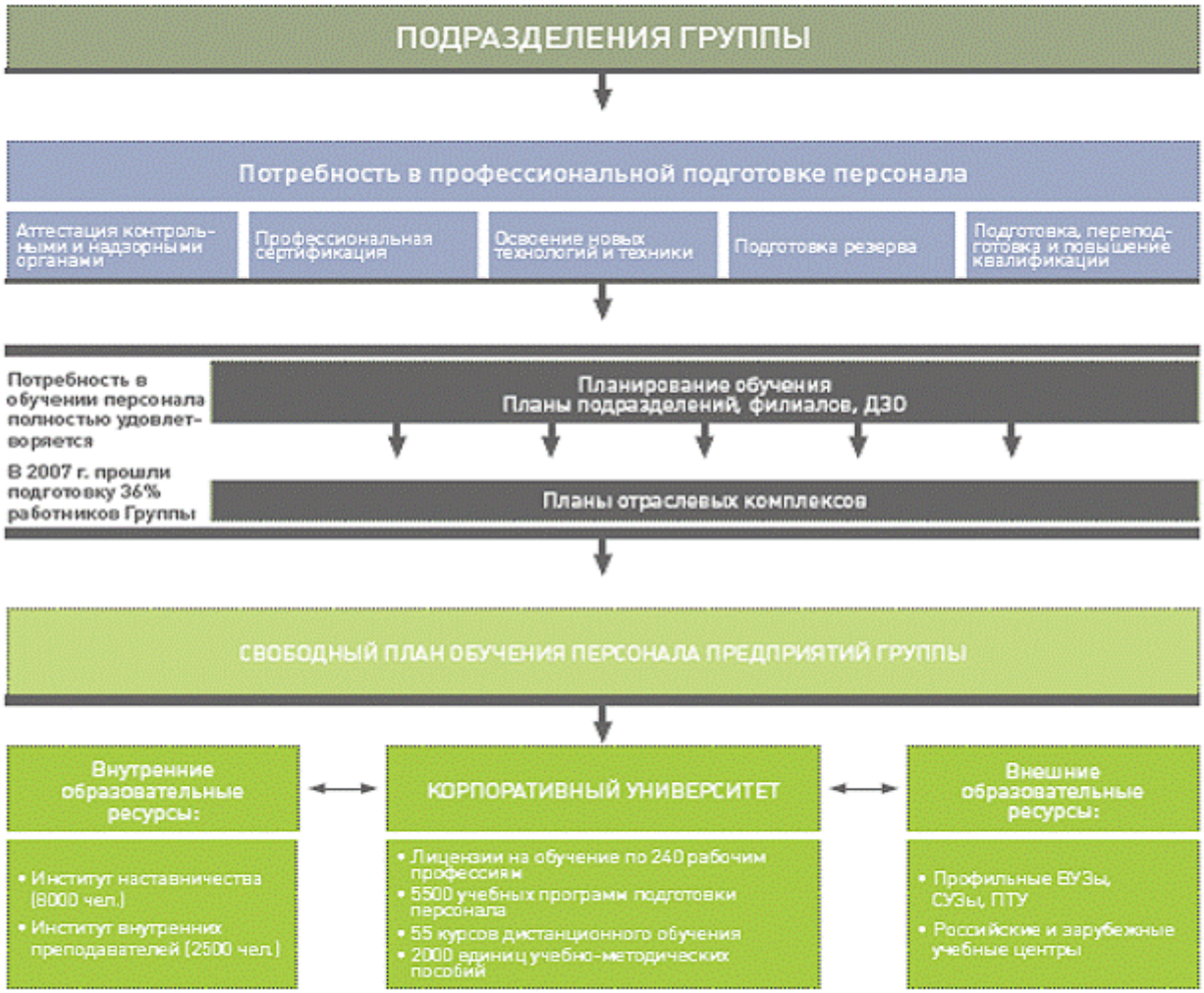
Все решения по развитию персонала базируются на его оценке. В Компании внедрены технологии регулярной оценки квалификации работников и их соответствия занимаемому рабочему месту, оценки эффективности производственной деятельности, а в случае принятия кадровых решений в отношении руководителей высшего 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.

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 внедрение новых технологий, а также подготовку кадрового резерва.

Схема 3.



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. Получила дальнейшее развитие корпоративная система дистанционного обучения, библиотека которой насчитывает 60 дистанционных курсов и компьютерных тренажеров. Общее

количество зарегистрированных пользователей СДО на конец 2007 года составило – 1991 человек, в том числе 684 человека в ГО (Москва), 890 человека ЗФ (Норильск), 417 человек КГМК (Мончегорск, Заполярный).

Для усиления конкурентных преимуществ Компании в части развития персонала в соответствии с корпоративными стандартами, определяющими необходимый для достижения стратегических целей Группы уровень профессиональной подготовки, получил дальнейшее развитие корпоративный университет «Норильский Никель». Данное учреждение имеет лицензии на обучение кадров по 240 рабочим профессиям, на профессиональную подготовку специалистов по 38 программам и 7 направлениям подготовки в сфере управления, финансов, информационных технологий и т.д., а также государственную аккредитацию с правом выдачи документов об образовании государственного образца. имеет лицензии на обучение кадров по 240 рабочим профессиям, на профессиональную подготовку специалистов по 38 программам и 7 направлениям подготовки в сфере управления, финансов, информационных технологий и т.д., а также государственную аккредитацию с правом выдачи документов об образовании государственного образца.

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 (мастера), 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 управленческую 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.

Для каждого резервиста сформирован паспорт развития, в соответствии с которым, работники в течение трех лет проходят комплексную управленческую подготовку, и по ее результатам назначаются на освобождаемые руководящие должности.

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.

Поиск и подбор кандидатов на трудоустройство осуществлялся на всем пространстве трудовых ресурсов Российской Федерации с применением современных технологий и привлечением кадровых агентств для целевого подбора высококвалифицированных специалистов и руководителей.

В 2007 году для удовлетворения потребности в персонале были отобраны и приняты на российские предприятия Группы более 7 000 работников. Поиск и подбор кандидатов на трудоустройство осуществлялся на всем пространстве трудовых ресурсов Российской Федерации с применением современных технологий и привлечением кадровых агентств для целевого подбора высококвалифицированных специалистов и руководителей.

Большое значение в Компании уделяется приему и адаптации молодых рабочих и специалистов. В 2007 году на российские предприятия Группы были привлечены более 3 000 молодых работников в возрасте до 30 лет. К участию в постоянно действующих в этих целях корпоративных программах «Рабочая смена», «Стажер» (программа стартовала в 2007 году в ОАО «Институт Гипроникель») и «Профессиональный старт» были привлечены 1 091 человек, в том числе выпускники и студенты 15 профильных ВУЗов.

В отчетном году в состав участников корпоративной программы «Профессиональный старт» помимо студентов 4-го и 5-го курсов вошли студенты 3-х курсов. Всего в 2007 году по этой программе прошли производственную практику на предприятиях Группы 274 человек, с 146 из них были заключены договора о дополнительной профессиональной подготовке и трудоустройстве в Компании по окончании обучения. 68 студентов, получившие наивысшие оценки по результатам практики и активно участвовавшие в разработке и реализации социальных проектов получили

именные стипендии В. Потанина.

Более подробно вопросы поиска персонала освещены на специализированном ресурсе Компании – «Работа и Карьера» (www.hr.nornik.ru).

Корпоративная культура

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», целью которого является 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.

В 2007 г. за наивысшие производственные достижения, многолетний и добросовестный труд были награждены 3 528 работников предприятий группы, в том числе: 9 человек - государственными наградами; 267 человек - наградами различных министерств и ведомств; 221 человек – наградами региональных и муниципальных органов власти; 3 031 человек - корпоративными наградами.

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 Компании.

Компания отмечает также профессиональные праздники всех основных профессий и юбилейные даты дочерних предприятий. В соответствии с Календарем корпоративных событий ГМК «Норильский никель» и планами предприятий Группы в 2007 году были проведены праздничные, спортивные, детские мероприятия, в которых участвовали более 190 000 работников предприятий Группы и членов их семей.

В 2007 году продолжалась работа по поддержке инициатив целевых групп персонала, имеющих ключевое значение в достижении производственных результатов, формировании кадрового потенциала Компании и в развитии корпоративной культуры. В течение 2007 г. в различных развивающих, конкурсных, культурно-массовых и других мероприятиях приняли участие около 57 970 работников предприятий Группы, 14 146 из них были вовлечены в

мероприятия, организованные участниками «Женского взгляда», более 13 000 человек приняли участие в мероприятиях ДМС «Лидер».

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. В мероприятиях Клуба участвуют 11 команд различных предприятий Группы. В ноябре 2007 г. В Норильске прошел V корпоративный фестиваль Клуба «Веселый Норильский никель».

Спортивные мероприятия

Пропаганда здорового образа жизни как средства повышения трудового потенциала и производительности труда и создание условий для занятия физической культурой и спортом являются одним из важнейших направлений развития корпоративной культуры. В корпоративных соревнованиях участвовали не только работники Компании, но и члены их семей, включая детей, а также жители территорий расположения Компании.

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 Компании регулярно проводятся корпоративные спортивные соревнования, в которых принимают участие сборные команды Компании, дочерних и зависимых обществ, а также территорий проведения соревнований. Соревнования проводятся по лыжным гонкам, легкой атлетике, мини-футболу и волейболу. В соответствии с Календарем работы корпоративного Совета по спорту в 2007 году проведены 5 общекорпоративных спортивных мероприятий: Лыжня «Норильского никеля», легкоатлетический пробег, посвященный Дню металлурга, семейные соревнования «Папа, мама, я – спортивная семья», турниры по мини-футболу и баскетболу, участие в которых приняли 10 500 человек и 124 команды.

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.

Детство и юношество

В Компании действуют программы для детей и юношества, таких как программа **«Детский клуб», «Трудовые отряды школьников», конкурс «Дорога в завтра»** и ряд других. Одним из важных элементов мотивации и корпоративной культуры ГМК «Норильский никель» является Программа «Детский клуб». В 2007 году в рамках данного проекта Компания продолжила реализацию мероприятий, направленных на развитие творческих способностей детей и подростков, проживающих в регионах присутствия Компании, на формирование в их сознании положительного образа Компании и мотивации к выбору связанного с ней жизненного пути.

В рамках проекта «Детский клуб» был проведен творческий конкурс «Дорога в Завтра», была разработана и издана ежегодная книга для первоклассников, оказана помощь детским учреждениям социальной защиты НПР, осуществлялось обслуживание корпоративного сайта http://www.nickelca.ru, был подготовлен и проведен корпоративный новогодний праздник для детей сотрудников Компании, организовано изготовление и доставка до мест расположения предприятий Группы 41 947 детских новогодних подарков.

Более подробно это направление социальной политики освещено на специализированном детском ресурсе Компании www.nickelka.ru. Данный портал стал победителем наиболее авторитетного Интернет-конкурса «Золотой сайт-2007» в номинации «Социальные и благотворительные проекты». В этом году за призовые места боролись более 840 участников конкурса. Проект Nickelca.ru вошел десятку лучших в номинации «Государство и общество», в которой участвовало более 90 сайтов.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И МОТИВАЦИЯ

Основную роль в системе мотивации персонала Компании играют взаимосвязанные и взаимодополняющие элементы, такие как: материальное вознаграждение, моральное стимулирование и карьерное продвижение.

Ведущий элемент в системе мотивации персонала – это материальное вознаграждение работников, которое

осуществляется в Компании посредством реализации комплексной компенсационной политики, основанной на следующих основных принципах:

обеспечивается строгое соблюдение российского законодательства, выполнение всех государственных стандартов для районов Крайнего Севера и действующего Коллективного договора;

своевременно и в полном объеме выплачивается заработная плата 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;

при определении уровня оплаты труда работников политика Компании с целью обеспечения привлечения и закрепления на производстве персонала с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками и высокой мотивацией к производительному труду основывается на концепции эффективной заработной платы, конкурентоспособной на локальных рынках труда.

Оплата труда и компенсационный пакет.

Структура компенсационного пакета включает следующие основные элементы:

заработная плата, в состав которой входит:

тарифная часть заработной платы (включая 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, отраслевые надбавки за успешную работу по реструктуризации; оплату за неотработанное время и т.п.), которая составляет более 60% в общей структуре компенсационного пакета;

текущее премирование (12% от общего компенсационного пакета);

премии за коллективные и индивидуальные результаты труда (18% от общего компенсационного пакета);

социальный пакет, включающий льготы и компенсации, предусмотренные российским законодательством и коллективными договорами предприятий, а также дополнительные выплаты стимулирующего характера, предоставляемые работникам в рамках соответствующих социальных программ (более 9% от общего компенсационного пакета).

Заработная плата

Оплата труда работников основывается на тарифной системе, направленной на дифференциацию и сбалансированность заработной платы в зависимости от уровня квалификации, степени ответственности работников и сложности труда.

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.

Совокупные затраты на предоставление работникам дополнительных выплат, связанных с работой на Севере, составляют около 60% всех затрат на оплату труда в структуре ФОТ этих предприятий.

Политика Компании в области вознаграждения персонала, включая топ-менеджмент Компании и ее подразделений, предусматривает увязку оплаты труда с коллективными и индивидуальными ключевыми показателями эффективности – ростом объемов производства, производительности труда, снижением плановых затрат на производство, сокращением непроизводительного расходования ресурсов, состоянием техники безопасности и охраны труда, трудовой дисциплины, соблюдением норм корпоративной культуры и др.

Важнейшими целями политики Компании в области оплаты труда являются обеспечение мотивации работников к высокопроизводительному труду путем достижения конкурентоспособного уровня оплаты труда, а также эффективное использование средств, направляемых на вознаграждение персонала.

В Компании проводится постоянная работа по совершенствованию механизмов вознаграждения работников, усилению связи между вкладом каждого работника в общие результаты работы и уровнем оплаты его труда.

В 2007 году в подразделениях Группы «Норильский никель» получила продолжение реализация системы

управления результативностью персонала, целью которой является совершенствование оценки работников, учет их индивидуального вклада в повышение эффективности производства, дополнительная мотивация персонала и повышение персональной ответственности работников в обеспечении решения текущих и стратегических задач Компании.

Внедрены новые элементы мотивации персонала, направленные на повышения результативности труда, эффективности проектной деятельности, стимулирование реализации мероприятий по обеспечению сохранности имущества Компании, усиление индивидуальной и коллективной ответственности за соблюдение требований промышленной безопасности и охраны труда.

В целях усиления мотивации ключевых руководителей Компании в содействии долгосрочному финансовому успеху Группы была разработана и в апреле 2008 года утверждена Советом директоров Компании Программа долгосрочного вознаграждения ключевых руководителей ОАО "ГМК "Норильский никель" и компаний Группы - опционный план, направленная на консолидацию интересов менеджмента и акционеров на повышение капитализации Компании.

Социальный пакет

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 провоза багажа к месту отдыха и обратно [1];
- дополнительное пенсионное обеспечение работников.

Наряду с выплатами социального характера и льготами, распространенными на всех работников, Компания предлагает дополнительный социальный пакет высококвалифицированным работникам, достигающим высоких производственных результатов в рамках социальных программ «Корпоративные дополнительные отпускные выплаты на проезд», «Солидарная корпоративная пенсия», «Льготное кредитование» и др. (описание перечисленных программ см.: Социальный отчет ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2006 год).

В 2004-2006 годах программа льготного кредитования лучших работников, прошедших отбор и заключивших в установленном порядке трудовые договоры с особыми условиями, действовала в пилотном режиме на предприятиях Заполярного филиала. В 2007 году она была распространена на филиалы, дочерние и зависимые общества Компании, функционирующие в Норильске и ТМР.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

Выплаты работникам, которые предусматриваются социальными программами, являются добровольными обязательствами по повышению социальной защищенности работников и страхованию от рисков и выступают составной частью социального пакета работников или отдельных его групп. Как правило, социальные программы как целевые долгосрочные проекты реализуются в дополнение к коллективному договору и расширяют спектр социальных льгот, предоставляемых работникам предприятий по инициативе работодателя. Перечень и условия программ, которые действуют на конкретных предприятиях, зависит от региональной и страновой специфики.

В региональном разрезе на территории России наиболее развита система социальных гарантий и льгот на основных предприятиях Группы, расположенных в районах Крайнего Севера.

Схема 4.

На перспективу стоит задача гармонизации социальной политики, внедрение на всех подразделениях Группы, включая зарубежные активы, общекорпоративных политик и стандартов работы с персоналом и реализации социальных программ, учитывающих страновую и региональную специфику.

Пенсионные программы.

На протяжении последнего десятилетия пенсионные программы пользовались повышенным вниманием со стороны руководства и работников Компании. За этот период было разработано и внедрено несколько программ, предусматривающих выплаты работникам пенсионного возраста при увольнении из Компании. По мере накопления опыта реализации таких программ внутри Компании, а также с учетом результатов проведения пенсионной реформы в России, развития рынка пенсионных услуг, в Компании были созданы условия для формирования корпоративной пенсионной системы, построенной на принципах накопления и солидарного участия Компании и работников в пенсионных накоплениях. Год 2007 стал важным поворотным пунктом в закладывании основ такой системы.

В середине года была запущена новая корпоративная программа солидарного пенсионного обеспечения на накопительных принципах «Накопительная долевая пенсия». Отличительной особенностью новой долгосрочной программы является также ее доступность для каждого работника независимо от возраста и стажа работы в Компании. В течение полугодового срока ее действия участниками программы стали 3 779 работников предприятий, расположенных на территории НПР (Заполярный филиал, ООО «НОК», ООО «ЗСК», ООО «ННР», ОАО «НТЭК»), и 1 583 работника ОАО «КГМК».

В 2007 году началась реализация корпоративной пенсионной опционной программы. С целью повышения заинтересованности работников в достижении высоких производственных и финансовых результатов при подведении итогов работы Компании за 2006 год руководством Компании было принято решение направить часть вознаграждения работников на их именные пенсионные счета в НПФ «Норильский никель». Пенсионный взнос Компании (опцион) был сделан в пользу тех работников, которые сделали свой выбор и проявили готовность участвовать в развития системы дополнительного пенсионного обеспечения, заключив индивидуальные пенсионные договора с НПФ. За короткий срок участниками корпоративной пенсионной опционной программы

стали более 60 тыс. работников Компании, дочерних и зависимых обществ, охват работников программой на предприятиях-участниках составил в среднем около 90%. В конце отчетного года было принято решение о поощрении работников по итогам работы в 2007 году аналогичной мерой.

Программы оздоровления

В течение многих лет на большинстве предприятий Группы реализуются программы оздоровления работников и членов их семей, в социальном бюджете выделяются средства для компенсации работникам значительной части стоимости путевок. Путевки распределяются согласно поданным заявлениям и в соответствии с медицинскими заключениями комиссии по социальному страхованию, руководствующейся в своей работе Положением о порядке распределения путевок на санаторно-курортное лечение работников и членов их семей.

В 2007 году возможности оздоровления для работников были расширены. На ряде предприятий Группы в пилотном режиме начато внедрение программы «Здоровье» для создания дополнительных условий оздоровления работников с учетом их индивидуальных потребностей – в медицинском обследовании, приобретении дорогостоящих лекарств, или в приобретении абонемента для занятий в спортивно-оздоровительном комплексе и т.д. По условиям программы работник получает соответствующую компенсацию (один раз в три года) для проведения отпуска вне зависимости от того, где он будет его проходить – на «материке» или в Норильске.

СОДЕЙСТВИЕ РАЗВИТИЮ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

«Норильский никель» вносит существенный вклад в развитие Норильского промышленного района, на территории которого расположены все предприятия Группы, включенные в Отчет. Многие жители НПР заняты непосредственно на предприятиях ОАО «ГМК «Норильский никель». Кроме того, заметная часть занятых в различных организациях частного сектора на территории оказывает предприятиям Группы услуги производственного характера (подрядчики, занятые на ремонтных, строительных и прочих работах). Налоговые платежи предприятий Группы в бюджет муниципального образования город Норильск составили в 2007 году 7 036 млн. рублей.

«Норильский никель» активно участвует в решении приоритетных задач развития территорий, выступая как партнер региональных и местных администраций в реализации программ укрепления социальной инфраструктуры и улучшения качества услуг в жилищной, социальной и культурной сфере.

Можно выделить следующие формы содействия социально-экономическому развитию территорий:

Социальные инвестиции в проекты по модернизации и ремонту объектов социальной инфраструктуры, в том числе финансируемые на паритетной основе с государством (частно-государственное партнерство), а также в реализацию долгосрочных программ сотрудничества с образовательными учреждениями, творческими, культурными и спортивными организациями

Финансовая и организационная поддержка мероприятий, инициированных благополучателями.

В числе получателей благотворительной помощи в приоритетном порядке оказываются учреждения и организации, которые можно отнести к институтам развития и деятельность которых непосредственным образом влияет на формирование квалификационного потенциала территории и Компании, а также культурной составляющей качества жизни на территории. Речь идет об образовательных учреждениях разного уровня, культурных и спортивных учреждениях и общественных организациях, в том числе ветеранских и молодежных, которые вносят вклад в формирование здорового и активного образа жизни, патриотическое воспитание молодежи.

С целью информирования населения территорий и работников о приоритетах благотворительной деятельности предприятий Группы и реальных делах основные шефские и благотворительные мероприятия освещаются в местных и корпоративных СМИ. Для получения обратной связи ежегодно проводятся опросы основных групп благополучателей, в которых выявляются их мнения и уровень информированности относительно содержания и организации благотворительной деятельности Компании.

Модернизация социальной инфраструктуры Норильска

Для достижения долгосрочных целей создания благоприятных условий жизни на территориях присутствия Компания совместно с Администрацией города Норильска приступила в 2007 году к реализации Программы развития материально-технической базы физической культуры и спорта в муниципальном образовании город Норильск на 2007-2010 годы. В рамках Программы Компания профинансировала ремонт 6 спортивных объектов, а также приобретение покрытия для мини-футбольного поля в спортивном комплексе «Арктика» и инвентаря для лыжной базы «Оль-гуль».

В 2007 году благодаря финансовому участию Компании был завершен крупный благотворительный проект по проведению ремонтов спортивных залов в школах Большого Норильска. В результате проделанной работы в 45 школах произведены капитальные ремонты спортивных залов и созданы нормальные условия для занятий учащихся физической культурой.

Помимо спортивных сооружений, Компания вложила средства в модернизацию и ремонт жилищного фонда и объектов социальной сферы на территории НПР (детская больница, здания профессионального училища № 105, профессионального лицея № 17, Норильского индустриального института, Центра детского творчества и др.).

ОАО «КГМК» оказывала финансовую помощь администрации Печенгского района по ремонту объектов энергетического и дорожного хозяйства.

Шефская помощь поселкам Таймыра

Традиционным направлением работы на территории НПР является оказание шефской помощи населенным пунктам и учреждениям Таймырского муниципального района (ТМР). Представители структурных подразделений Заполярного филиала Компании и предприятий Группы принимали участие в посещениях подшефных поселков, привлекались к проведению мероприятий поселкового и районного масштабов. Значительная часть средств была направлена на решение задач, сформированных на основании обращений созданных в ходе муниципальной реформы в 2006 году соответствующих административных структур.

В целях создании необходимых условий для повышения уровня жизни местного населения и укрепления материально-технической базы учреждений и организаций ТМР Компанией была оказана помощь медицинским учреждениям, школам, дошкольным учреждениям, Таймырскому окружному обществу инвалидов и другим организациями в приобретении строительных материалов, оборудования, учебных пособий, мебели и пр.

В рамках программы «Шефская помощь поселкам Таймыра» Компанией организовано приобретение детских городков и спортивного оборудования для оснащения открытых детских площадок в поселках Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района. К Новому году для всех домов культуры поселков ТМР были приобретены новогодние елки в комплекте с гирляндами. Были приобретены и доставлены в поселки около 3800 новогодних подарков для детей, проживающих в населенных пунктах Таймыра.

ДОЛГОСРОЧНЫЕ ПРОГРАММЫ СОТРУДНИЧЕСТВА

Поддержка образовательных учреждений

Во взаимодействии с городскими образовательными учреждениями на протяжении многих лет предприятия Группы укрепили свою репутацию постоянного делового партнера. Помимо сотрудничества в создании необходимых условий для реализации учебного и воспитательного процесса, представителями предприятий проводится работа по профессиональной ориентации школьников, ознакомлению с основными принципами социальной политики, технологическими и экологическими проектами Группы.

В 2007 году шефствующими предприятиями Группы «Норильский никель» на территории НПР была оказана помощь 63 образовательным учреждениям (школам, лицеям, профессионально-техническим училищам) Норильска и Дудинки и 32 дошкольным учреждениям г. Норильска. Расходы по программе шефской помощи образовательным учреждениям направлялись в 2007 году на повышение качества методической и материально-технической базы подшефных учреждений: организацию тематических классов, помощь в организации и проведении культурных и спортивных мероприятий, организацию вывоза детей на природу, проведение экскурсий на предприятия.

В последние годы укрепилась тенденция смещения фокуса поддержки образовательных учреждений от укрепления материально-технической базы отдельных детских садов и школ (помощь при приведении ремонтов, закупке строительных материалов) к выделению средств на приобретение инновационных технологий, современных учебных пособий, развивающих игр, специализированного оборудования. В этой связи в 2007 году в качестве целевой программы по согласованию с Управлением общего и дошкольного образования города Норильска Заполярным филиалом был проведен конкурс, в результате которого приобретены мультимедийные системы и ноутбуки, интерактивные доски для всех подшефных городских объектов сферы образования, исходя из нужд каждого учреждения.

В 2007 году к шефской работе были привлечены некоторые предприятия Группы, ранее не участвовавшие в данной

программе: ЗАО «Алыкель», ОАО «Норильск-Телеком», ООО «Норильский промышленный транспорт» и др.

Компания оказывает благотворительную помощь ГОУ «Норильский кадетский корпус», расположенному на территории Минусинского района Красноярского края, материальную поддержку профильных профессиональных учебных заведений Красноярского края в 2007 году оказывало ОАО «Енисейское речное пароходство».

На протяжении нескольких лет Кольской ГМК реализуется программа «Медалист ОАО «Кольская ГМК», в рамках который лучшие выпускники – медалисты школ городов расположения предприятий Кольской компании получают от компании поощрительные премии.

Поддержка организаций, способствующих развитию детей и юношества, является одним из приоритетных направлений содействия Norilsk Nickel Harjavalta развитию территории. Финское предприятие наладило также тесное сотрудничество со школами и другими образовательными учреждениями

Поддержка творческих и спортивных коллективов

Предприятия Группы откликаются на обращения организаций и коллективов, деятельность которых развивает и укрепляет культуру и ключевые составляющие здорового образа жизни населения территорий хозяйствования.

Так, например, в 2007 году Заполярный филиал Компании оказывал финансовую помощь ансамблю «Таймыр» Дудинской городской школы искусств; ОАО «ЕРП» поддержал деятельность краевого молодежного клуба «Патриот» г. Красноярска, краевой Федерации по боксу г. Красноярска и других творческих объединений. В ОАО «КГМК» значимым направлением благотворительной помощи в 2007 году являлась поддержка Мурманской региональной общественной организации хоккейного клуба «Мончегорск-Североникель».

Вклад Nkomati в развитие местных сообществ

Из всех зарубежных предприятий Группы Nkomati вносит наиболее существенный вклад в местное развитие, реализуя двухуровневую программу социально-экономического развития, которая включает, помимо помощи социально уязвимым группам населения и поддержки некоммерческих организаций, выполнение социально-трудового плана. Социально-трудовой план является обязательным документом и регулируется Актом по развитию рудных и нефтяных ресурсов (MPRDA) для удовлетворения потребностей сообщества в области образования и повышения квалификации, здравоохранения, спорта, культуры и развития предпринимательства.

Отношения руководства предприятия с муниципалитетами регулируются Муниципальным Актом, законами и постановлениями местных органов власти. Реализованные предприятием в 2007 году проекты экономического развития, предусматривающие создание рабочих мест для трех местных сообществ, были согласованы с муниципалитетами. Муниципалитеты также участвуют в реализации инициатив Nkomati в области здоровья, социального развития, спорта и культуры.

Nkomati сотрудничает с двумя муниципалитетами, которые учредили Бизнес-Форумы для объединения усилий по развитию сообществ.

После изменения системы управления ЖКХ 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. Компания стремится не допустить ухудшения состояния социальной инфраструктуры в условиях дефицита государственного финансирования, поскольку в экстремальных условиях Крайнего Севера на восстановление социальных объектов требуется гораздо больше затрат, нежели на поддержание их в нормальном состоянии.

Для достижения долгосрочных целей создания благоприятных условий жизни на территориях присутствия в рамках Программы развития материально-технической базы физической культуры и спорта в муниципальном образовании город Норильск на 2007-2010 годы Компания профинансировала ремонт 6 спортивных объектов. Важным итогом выполнения Соглашения между Компанией и Администрацией города Норильска о реализации Программы стало завершение модернизации спортивных залов школ города.

[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.