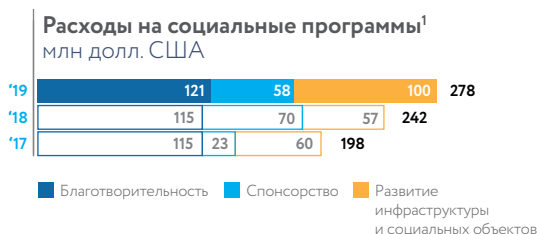


СОЦИАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

«Норникель» — это крупнейшая мировая горно-металлургическая компания, играющая важную роль в экономике России. В силу своего географического положения и финансовых показателей Компания оказывает значительное влияние на социальную и экономическую жизнь регионов, в которых ведет деятельность. Поскольку основная часть предприятий «Норникеля» расположена в моногородах, Компания заинтересована в поддержании на их территории благоприятной социальной обстановки и комфортной городской среды, открывающей сотрудникам Компании и членам их семей широкие возможности для творчества и самореализации.

Главным принципом осуществления такого взаимодействия является партнерство, предусматривающее совместное участие всех заинтересованных сторон в разработке и осуществлении социальных программ на основе баланса интересов, сотрудничества и социального консенсуса.

Непростые климатические условия, в которых приходится жить и трудиться сотрудникам Компании, географическая изолированность ее основных производственных комплексов, усиливающаяся конкуренция за трудовые ресурсы в отрасли — все это требует от «Норникеля», чтобы проводимая им социальная политика отличалась высокой эффективностью, была сфокусирована на человеке и способствовала привлекательности Компании как работодателя.



СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

На предприятиях Группы действует система социального партнерства, направленная на согласование интересов сотрудников и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

Компания исполняет все взятые обязательства в рамках Трудового кодекса Российской Федерации, коллективных договоров предприятий и совместных решений.

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

В рамках действующей системы социального партнерства представители работников участвуют

Схема социального партнерства



в решении вопросов, стоящих в области регулирования социально-трудовых отношений, проведении специальной оценки условий труда, внедрении мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В соответствии с требованиями трудового законодательства мнение представителей работников учитывается при принятии локальных актов по основным вопросам регулирования трудовых отношений, связанным с оплатой труда, рабочим временем, нормами труда, предоставлением гарантий и компенсаций, охраной труда и пр.

ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

На межрегиональном уровне функционирует Межрегиональная общественная организация — профсоюз работников «ПАО «ГМК «Норильский никель», которая объединяет территориальные профсоюзные организации предприятий Группы, расположенные в Норильском промышленном районе, Мурманской области, а также первичные профсоюзные организации, расположенные в иных регионах.

Общественная профсоюзная организация работников ПАО «ГМК «Норильский никель» и его дочерних и зависимых обществ объединяет 38 первичных профсоюзных организаций работников предприятий Группы, расположенных в Норильском промышленном районе.

Территориальная профсоюзная организация работников Кольской ГМК и ее дочерних предприятий и Первичная профсоюзная организация ОАО «Кольская горно-металлургическая компания» объединяют 17 первичных профсоюзных организаций работников предприятий Группы, расположенных в Мурманской области.

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

На конец 2019 года в профсоюзных организациях состояло 9,5% сотрудников российских активов Группы.

В отчетном году взаимоотношения между работодателем и Межрегиональной профсоюзной организацией строились в рамках подписанного

в 2014 году соглашения о социальном партнерстве, которое регулирует порядок и организацию совместной деятельности, направленной на обеспечение стабильной работы предприятий в целях повышения их производственно-экономической эффективности, достижения достойного уровня жизни работников, создания безопасных условий труда, охраны здоровья и совершенствования системы социальных гарантий работников.

В течение отчетного периода профсоюзные организации принимали активное участие в подготовке проектов коллективных договоров предприятий Группы, срок действия которых истек в 2019 году. Общее методологическое руководство данным процессом осуществлялось Межрегиональной общественной организацией — профсоюзом работников «ПАО «ГМК «Норильский никель», которая анализировала предложения сотрудников на предмет их соответствия трудовому законодательству и принципам социального партнерства и направляла их на рассмотрение уполномоченным представителям работодателей.

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ СОВЕТЫ

На предприятиях, расположенных на территории Норильского промышленного района и Мурманской области, с 2006 года действуют социально-трудовые советы. Они представляют интересы всех сотрудников в социальном партнерстве на локальном уровне. Председатели советов трудовых коллективов объединены в Социально-трудовой совет ПАО «ГМК «Норильский никель» и Социально-трудовой совет Кольской ГМК.

Социально-трудовые советы имеют полномочия по инициированию рассмотрения вопросов, возникающих при реализации программ санаторно-курортного оздоровления, отдыха и досуга сотрудников, профилактики заболеваний, обеспечения средствами индивидуальной защиты, организации рабочего питания и места, и других вопросов.

Выработкой единых подходов и стандартов в социально-трудовой сфере занимается корпоративный социально-трудовой совет предприятий Группы — консультативно-совещательный орган, объединяющий уполномоченных представителей сотрудников предприятий Группы, расположенных на территории Красноярского края.

В 2019 году социально-трудовые советы представляли интересы 79% сотрудников российских предприятий Группы.

1/ Без учета социальных программ для персонала.

ПРИЕМНЫЕ ПО ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМ ВОПРОСАМ

Наряду со Службой корпоративного доверия в Группе с 2003 года функционируют приемные по производственным и социально-трудовым вопросам. Основные функции приемных — реагирование на обращения, контроль их рассмотрения, оперативное разрешение конфликтных ситуаций. Приемные осуществляют регулярный мониторинг социальной ситуации в трудовых коллективах, что позволяет оперативно принимать необходимые меры по решению возникающих проблем. В 2019 году на предприятиях Группы на территории Норильского промышленного района действовали 24 приемные, в которые поступило около 40 тыс. обращений. Из них 74% поступили от сотрудников, 25% — от бывших сотрудников, 1% — от иных граждан.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ

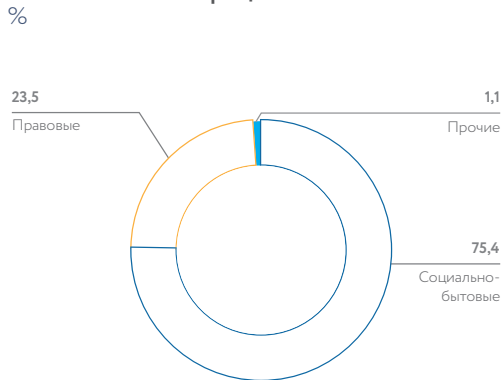
С 2018 года на предприятиях «Норникеля» разработаны и внедряются единые подходы к регулированию социально-трудовых отношений в области социального партнерства. Коллективные договоры российских предприятий Группы соответствуют требованиям действующего законодательства и в достаточной мере отвечают ожиданиям сотрудников.

В течение 2019 года на предприятиях Группы было заключено 11 коллективных договоров на трех-летний период, в том числе на двух предприятиях впервые.

Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами, в 2019 году в Группе составила 83%.

Контроль исполнения сторонами принятых на себя обязательств осуществляется на постоянной основе в период всего действия коллективных договоров в рамках работы комиссий по коллективному договору. На предприятиях Группы также созданы комиссии по трудовым спорам, комиссии/комитеты по социальным выплатам, комиссии по социальному страхованию, комиссии/комитеты по охране труда, комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и т. д.

Основные темы обращений



В отчетном году на предприятиях Группы не отмечено нарушений исполнения коллективно-договорных обязательств, не было забастовок и локаутов.

МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЕ МЕЖОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

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

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

В 2019 году число членов Объединения работодателей достигло 22 предприятий. Доля сотрудников предприятий Группы, охваченных Соглашением, составила 89%.

ТРУДОУСТРОЙСТВО СОТРУДНИКОВ В РЕЗУЛЬТАТЕ ЗАКРЫТИЯ ПЛАВИЛЬНОГО ЦЕХА В П. Г. Т. НИКЕЛЬ

В конце 2019 года руководством Компании принято решение о закрытии плавильного производства Кольской ГМК в п. г. т. Никель с целью соблюдения требований экологического законодательства и улучшения экологической ситуации в Печенгском районе.

Общая численность сотрудников плавильного цеха и вспомогательных служб, которых затронут мероприятия по консервации плавильного производства, — 660 человек.

В декабре 2019 года «Норникель» разработал программу социальной поддержки высвобождаемого персонала плавильного производства, взяв на себя обязательства оказать работникам поддержку в вопросах переезда к новому месту жительства, переобучения и дальнейшего трудоустройства. Данная политика была согласована с Социально-трудовым советом и первичными профсоюзными организациями АО «Кольская ГМК» и ООО «Печенгастрой».

Основные положения программы социальной поддержки:

- при трудоустройстве сотрудника в другую компанию Группы:
 - компенсация расходов на аренду жилья при трудоустройстве в другом городе,
 - сохранение достигнутого уровня заработной платы сроком на календарный год,
 - компенсация расходов на переезд сотрудника и членов его семьи (включая провоз багажа),
 - приоритетное право на участие в корпоративных программах льготного кредитования для приобретения жилья по новому месту работы,
 - обучение/переобучение/аттестация по новой профессии/должности;
- при высвобождении сотрудника:
 - выплата выходного пособия в размере шести среднемесячных заработных плат,
 - досрочное назначение корпоративной пенсии участникам корпоративных пенсионных программ при наличии пенсии по старости, инвалидности, за выслугу лет,
 - компенсация расходов на переезд сотрудника и членов его семьи,

- выплата материальной помощи на выкуп жилья по программе «Наш дом» / «Мой Дом»,
- сохранение полиса ДМС на календарный год с даты увольнения,
- программа «Преемственность», предусматривающая обучение высвобождаемого сотрудника другим сотрудником Компании пенсионного возраста с выплатой выходного пособия наставнику по окончании обучения.

Кроме того, в 2020 году будет организована работа специально созданного Центра трудоустройства «Норникеля», задачами которого станут всесторонняя поддержка работников, высвобождаемых при закрытии плавильного производства (информирование, консультации, профориентационная работа), сотрудничество с подразделениями Группы, региональными органами власти и работодателями Мурманской области по вопросам трудоустройства высвобождаемых работников.

Все мероприятия по персоналу будут проведены с соблюдением требований трудового законодательства, законодательства о занятости населения и программы социальной поддержки.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА

ПРОГРАММЫ ОЗДОРОВЛЕНИЯ

Принимая во внимание жизнь в суровом климате Крайнего Севера, а также тяжелые условия труда на горно-металлургических предприятиях, Компания регулярно инвестирует в программы оздоровления сотрудников и членов их семей. Программы оздоровления и санаторно-курортного лечения — это приоритет социальной политики «Норникеля».

Расходы на социальные программы
для персонала
млн долл. США

