



Одной из приоритетных областей для «Норникеля» является развитие корпоративной культуры, способствующей эффективной работе и поощряющей стремление к достижению поставленных целей

Материалы по теме



Кадровая программа равных возможностей

197 Кб



Политика по защите прав человека

233 Кб



Политика по условиям труда

164 Кб



Политика в области промышленной безопасности и охраны труда

203 Кб

Новости



«Норникель» и СГУ научат студентов работать с SAP



Руководители «Норникеля» стали лидерами рейтинга «Топ-1000 российских менеджеров»



«Норникель» назначил Станислава Селезнёва директором департамента экологии



«Норникель» переходит на дивизионную систему управления



«Норникель» усиливает управленческую команду



Основа нашего успеха — наши сотрудники. «Норникель» стремится создать привлекательные условия труда, позволяющие каждому в полной мере раскрыть свой потенциал и ощутить причастность к достижению целей компании.

*Дарья Крячкова,
вице-президент по кадровой политике*

Наши сотрудники

Средняя численность сотрудников группы «Норникель» в 2020 г. превысила 72 105 человек. При этом 97% персонала являются сотрудниками российских предприятий группы «Норникель». Большая часть кадрового состава работает на условиях полной занятости (>99%) и бессрочных трудовых договоров (>96%).

Компания является крупным работодателем в Норильском промышленном районе и на территории Кольского полуострова и оказывает значимое воздействие на рынок труда в этих регионах. Политика «Норникеля» в области подбора и найма персонала соответствует общепринятой международной практике: решение о сотрудничестве принимается исходя из опыта работы, квалификации, уровня образования и наличия необходимых компетенций у кандидата.

Компания соблюдает и предоставляет своим сотрудникам равные права и возможности независимо от пола, возраста, расы, национальности и происхождения. Все сотрудники имеют равные возможности для реализации своего потенциала, а главным фактором, определяющим продвижение по службе, являются исключительно профессиональные качества сотрудника.

Принцип соблюдения прав человека зафиксирован в документах компании: Кодексе деловой этики, Политике в области обработки персональных данных, Положении об организации борьбы с хищениями материальных ценностей и Политике по защите прав человека. Компания не использует детский труд.

«Норникель» постоянно работает над повышением эффективности своей деятельности. С этой целью внедрены типовые подходы по формированию организационных структур подразделений, разработана номенклатура должностей.

Признание

В 2020 г. «Норникель» подтвердил статус одного из лучших работодателей в российской металлургической и горнодобывающей отрасли и самой привлекательной компании для выпускников и специалистов.

В 2019 г. «Норникель» был признан лучшим работодателем в России и занял 36-е место среди 2 000 лучших работодателей мира согласно рейтингу Forbes Global 2000: The World's Best Employers.

Для составления рейтинга лучших российских работодателей журнал Forbes отобрал 150 компаний с максимальным числом поисковых запросов вакансий и провел опрос с целью определения ключевых критериев, используемых при выборе работодателя. По результатам опроса, в котором приняло участие три тысячи человек, было выделено девять метрик, в соответствии с которыми оценивались российские компании и вес каждой из них; далее издание анализировало предоставленные компаниями официальные данные.

Также в 2019 г. группа «Норникель» вошла в Глобальный рейтинг работодателей компании Universum, заняв первое место среди студентов и профессионалов в категории Metals & Mining.

«Норникель» занял 12-е место (первое место в отрасли) в рейтинге 100 лучших работодателей России, организованном компанией HeadHunter.

Соблюдение прав сотрудников

В основе деятельности «Норникеля» лежит уважение к каждому сотруднику и его правам.

Режим рабочего времени сотрудников «Норникеля» определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются по результатам обсуждений с профсоюзными организациями. Стандартная продолжительность рабочего времени установлена в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и составляет 40 ч в неделю. Для сотрудников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 ч в неделю. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, продолжительность рабочей недели составляет 36 ч, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них нормативными правовыми актами Российской Федерации. Компания ведет учет продолжительности рабочего времени и посещаемости по каждому из своих сотрудников.

Компания полностью исключает возможность привлечения детей и лиц в возрасте до 18 лет к работам с вредными и (или) опасными условиями труда. Также в соответствии с применимыми нормами компания не допускает женщин к горным работам с тяжелыми

и опасными условиями труда. «Норникель» предоставляет всем своим сотрудникам равные возможности для реализации их потенциала в процессе трудовой деятельности. Оценка результатов работы проводится беспристрастно и справедливо, а трудоустройство и должностное продвижение сотрудников осуществляются исключительно с учетом их профессиональных способностей, знаний и навыков.

Компания реализует программы социальной поддержки сотрудников и с должным уважением относится к их правам на социальное обеспечение, образование, охрану семьи, жилище, свободу творчества и участие в культурной жизни.

Профессиональное сообщество Women in Mining

Women in Mining Russia — некоммерческая организация, способствующая профессиональному развитию женщин в добывающей отрасли. Организация была создана в 2020 г. ведущими российскими металлургическими и горнодобывающими компаниями, включая «Норникель» и «Полиметалл». Основная цель Women in Mining Russia — содействие профессиональному развитию и продвижению женщин в добывающей промышленности.

За первую половину 2020 г. организация достигла значительных успехов.

1. В настоящее время проект насчитывает более 10 официальных партнеров, в том числе 5 отраслевых компаний-участниц, с каждой из которых организованы канал коммуникаций и сбор обратной связи по кадровым, социальным и иным вопросам и практикам.
2. Более 200 организаций, в числе которых ведущие инженерные вузы России (Санкт-Петербургский горный университет, Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС», Сибирский федеральный университет), оказали проекту информационную и экспертную поддержку.
3. Свыше 500 участниц присоединились к ассоциации.
4. В условиях пандемии было проведено более 10 вебинаров.

Официальные партнеры ассоциации Women in Mining Russia: «Норникель», «Полиметалл», Highland Gold, НЛМК, «Уралкалий», Deloitte CIS, SAP CIS, Brunel Russia, Paul Ekman International, MINEX Russia и Adam Smith Conferences. Ассоциация сотрудничает с Инновационным центром «Сколково», Санкт-Петербургским горным университетом, Национальным исследовательским технологическим университетом «МИСиС», Сибирским федеральным университетом и информационным агентством «Интерфакс».

Социальное партнерство

Система социального партнерства на предприятиях «Норникеля» направлена на согласование интересов сотрудников и организаций по вопросам регулирования социально-трудовых отношений. В своей деятельности компания следует положениям Трудового кодекса Российской Федерации, коллективных договоров предприятий, Межрегионального межотраслевого соглашения по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса на 2019–2022 гг. и совместных решений. В компании действует Политика в области свободы объединений, утвержденная советом директоров.

Интересы сотрудников в сфере трудовых отношений представляют профсоюзные организации и социально-трудовые советы.

Социально-трудовые советы действуют на всех крупных предприятиях группы «Норникель», расположенных на территории Норильского промышленного района и Мурманской области. Председатели советов трудовых коллективов объединены в Социально-трудовой совет «Норникеля» и Социально-трудовой совет Кольской ГМК.

На предприятиях действуют рабочие органы коллегиального принятия решений с участием представителей работодателя, сотрудников и профсоюзных организаций: комиссии по коллективному договору, трудовым спорам, социальным выплатам, социальному страхованию, охране труда, регулированию социально-трудовых отношений, а также иные комиссии.

Интересы сотрудников компаний группы «Норникель» на межрегиональном уровне представляет общественная профсоюзная организация сотрудников ПАО «ГМК «Норильский никель», в которую входят территориальные профсоюзные организации и профсоюзные организации компаний группы «Норникель». Профсоюзные организации предприятий транспортно-логистического комплекса входят в Енисейскую бассейновую профсоюзную организацию профсоюза работников водного транспорта Российской Федерации (г. Красноярск).

В компаниях группы «Норникель» заключен 21 коллективный договор, действие которого распространяется на 83% от среднесписочной численности сотрудников «Норникеля». На конец 2019 г. в профсоюзах состояло 9,5% от общей численности сотрудников «Норникеля», 79% являлись членами социально-трудовых советов.

Свидетельством грамотно выстроенных рабочих отношений и эффективности социальной политики «Норникеля» в целом стало отсутствие забастовок и локаутов с участием сотрудников компании.

В целях развития социального партнерства на межрегиональном уровне в 2019 г. Межрегиональное межотраслевое объединение работодателей «Союз предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса» и Межрегиональная

общественная организация — профсоюз работников ПАО «ГМК «Норильский никель» заключили Межрегиональное межотраслевое соглашение по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса на 2019–2022 гг. Соглашение регулирует социально-трудовые отношения между работодателями, являющимися членами объединения, и их сотрудниками и устанавливает единый подход к оплате труда, порядку предоставления сотрудникам гарантий, компенсаций и льгот, режимам труда и отдыха, охране труда и здоровья, порядку высвобождения сотрудников и др.

На конец 2019 г. соглашение действовало в отношении 22 предприятий группы «Норникель», включая ПАО «ГМК «Норильский никель», и 89% сотрудников группы «Норникель».

Приемные по производственным и социально-трудовым вопросам

Наряду со Службой корпоративного доверия в компании функционируют приемные по производственным и социально-трудовым вопросам. Основные функции приемных — реагирование на обращения и их рассмотрение, оперативное разрешение конфликтных ситуаций. Приемные осуществляют регулярный мониторинг социальной ситуации в трудовых коллективах, что позволяет оперативно принимать конструктивные меры по решению возникающих проблем.

В 2020 году на предприятиях Группы на территории Норильского промышленного района действовали 24 приемные, в которые поступило свыше 40 тыс. обращений. 81% обращений поступил от работников, 18% — от бывших работников, 1% — обращения граждан. Основная тематика обращений — социально-бытовые вопросы (79% обращений), правовые вопросы (20% обращений), другие вопросы (1% обращений).

Система мотивации персонала

В «Норникеле» действует система мотивации персонала, направленная на стимулирование сотрудников к повышению производительности труда и достижению высоких производственных результатов, что способствует развитию компании. Данная система предусматривает как материальное, так и нематериальное поощрения.

Материальная мотивация сотрудников регламентируется компенсационной политикой компании.

В «Норникеле» внедрена система грейдов, которая служит инструментом получения максимальной отдачи от инвестиций в персонал, а также способствует привлечению и удержанию лучших специалистов. Определение грейда должностей производится по балльно-факторному методу, который учитывает знания и умения, сложность решаемых вопросов и уровень ответственности на каждой должности.

Противодействие дискриминации

«Норникель» не допускает какие-либо формы дискриминации и не использует принудительный и детский труд, предоставляет каждому сотруднику равные возможности для реализации своих трудовых прав вне зависимости от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами сотрудника, а также планомерно решает социально значимые задачи на всех территориях деятельности компании. «Норникель» не осуществляет операций в районах, затронутых военными конфликтами, и не закупает продукцию из таких районов.

Ответственность за соблюдение прав человека в «Норникеле» несет президент компании. Руководители и сотрудники компании обязаны исполнять требования российского и международного права и внутренних документов в области прав человека. В компании действует четкая управленческая вертикаль, по которой значимые вопросы соблюдения прав человека доводятся до сведения руководства.

В компании также проводится регулярная оценка потенциального воздействия деятельности «Норникеля» на права человека. Компания не только учитывает риски, связанные с правами человека, и обеспечивает полное соответствие применимым требованиям в сфере прав человека, но и внедряет лучшие практики: заключает трудовые контракты, коллективные договоры, создает достойные условия труда и отдыха для сотрудников, — а также ожидает соблюдения прав человека от поставщиков и подрядных организаций.

Все новые проекты компании проходят проверку на соответствие национальным и международным законодательным требованиям в области защиты прав человека, а также комплексную экспертизу соблюдения прав человека, в том числе оценку воздействия на них. В такие проверки вовлечены более 10 функциональных направлений «Норникеля».

Информация о случаях нарушений прав человека собирается через Службу корпоративного доверия, опросы персонала и исследование настроения местного населения. Компания обеспечивает сохранение анонимности заявителям и респондентам. Статистика обращений ежеквартально рассматривается Комитетом по аудиту Совета директоров компании.