

В 2017 году на ряде российских предприятий Группы «Норильский никель» были заключены новые коллективные договоры, а также пролонгированы те из них, сроки действия которых закончились. Комиссиями по коллективным договорам в отчетном году вносились изменения и дополнения в коллективные договоры предприятий. В значительной степени необходимость внесения поправок и дополнений была обусловлена корректировками норм по оплате труда из-за изменений в законодательстве, трансформации организационной структуры и введения новой автоматизированной системы в области управления персоналом. Одним из главных изменений стало реформирование системы оплаты труда, в частности увеличение постоянной гарантированной части заработной платы. Обновление системы оплаты труда было осуществлено в строгом соответствии с законодательством с согласия каждого работника. По результатам этой работы Комиссия по коллективному договору ПАО «ГМК «Норильский никель» полностью пересмотрела, утвердила и ввела в действие с 1 апреля 2017 года тарифные ставки и оклады для оплаты труда рабочих.

В отчетном году конфликтов в сфере социально-трудовых отношений не зафиксировано.

Доля работников, охваченных коллективным договором, в 2017 году составила 80%¹.

Мотивационные программы

Система вознаграждения

Цели компенсационной политики «Норникеля»:

- привлечение и удержание персонала;
- стимулирование роста производительности труда;
- административная эффективность и простота;
- соответствие требованиям законодательства.

Компенсационный пакет состоит из постоянной и переменной частей (70 и 30% соответственно).

Переменная часть выплачивается по итогам производственно-хозяйственной деятельности Компании и результатам выполнения ключевых показателей эффективности.

Основные принципы компенсационной политики:

- внутренняя справедливость — управление вознаграждением на основе описания и оценки должностей по методологии HAY Group;
- внешняя конкурентоспособность — уровень вознаграждения определяется на основе данных рынка труда в соответствии со спецификой деятельности, локации предприятия и уровня должности;
- поощрение за достигнутые результаты — изменение вознаграждения в зависимости от ежегодной оценки деятельности;
- простота системы вознаграждения — правила установления и пересмотра вознаграждения понятны каждому работнику Компании.

Кроме заработной платы, работники получают социальный пакет. Ежегодная компенсация работникам Компании и членам их семей, проживающим в районах Крайнего Севера, оплаты стоимости проезда и провоза багажа к месту проведения отпуска и обратно и предоставление льготных санаторно-курортных путевок работникам и членам семей составляют 69% от всего социального пакета.

Средняя ежемесячная заработная плата работников Группы «Норильский никель» в России

Наименование валюты	2015	2016	2017
Доллары США ²	1 393	1 405	1 784
Российские рубли, тыс. руб.	84,9	94,2	104,1

Расходы Компании на социальный пакет по российским предприятиям // тыс. долл. США

Показатель	2015	2016	2017
Всего расходы на социальный пакет по российским предприятиям, в том числе	102 000	103 000	122 539
на одного работника	1 300	1 300	1 571

80%

число работников, в отношении которых действует коллективный договор

¹ Включая предприятия, где нет коллективного договора, но приняты локальные нормативные акты, на которые распространяется действие коллективного договора ПАО «ГМК «Норильский никель», с учетом зарубежных предприятий.

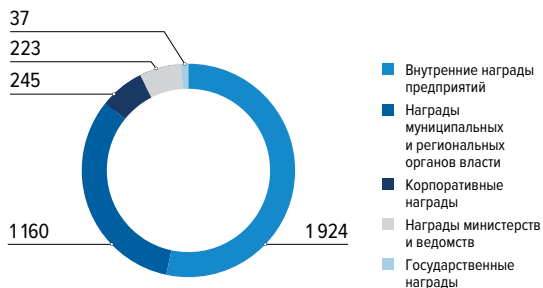
² Расчет по среднегодовому курсу доллара США к рублю: 2015 год = 60,9579; 2016 год = 67,0349; 2017 год = 58,3529.

Программы повышения эффективности

Система управления эффективностью деятельности работников в Компании внедрена с 2014 года. Оценка производится на основе ключевых показателей эффективности, которые охватывают показатели по безопасности труда, операционной эффективности, управлению капиталом. В 2017 году в оценке результативности по ключевым показателям эффективности участвовали около 4 326 человек (работники Главного офиса, филиалов и дочерних предприятий). С внедрением системы в Компании появился единый подход к оценке результативности работников, позволяющий руководителю и подчиненному выделять наиболее приоритетные цели на текущий год в соответствии с показателями Компании / филиалов / дочерних обществ, а также совместно вырабатывать решения для достижения этих задач. Данная система позволяет связать результаты труда конкретного работника с его вознаграждением.

В 2018 году продолжится работа по тиражированию этой системы. Особое внимание будет уделяться автоматизации процесса оценки результативности на базе SAP HCM на основных производственных площадках Компании. В 2017 году автоматизированная система управления персоналом на базе SAP HCM была введена в ООО «Медвежий ручей», ООО «Норникель — Общий центр обслуживания», АО «НОРМЕТИМПЭКС» и Быстринском транспортном филиале. Результаты оценки эффективности используются для награждения работников. Также в 2017 году были введены в эксплуатацию подсистемы «Кадровый резерв» и «Оценка результативности» АСУП, которые заработали в Заполярном филиале, на Кольской ГМК, в ООО «Печенгастрой» и ООО «ГРК «Быстринское».

Награды за высокие производственные достижения, многолетний и добросовестный труд // шт.



Социальные программы для персонала

Программы оздоровления персонала

Жизнь в суровом климате Крайнего Севера, а также тяжелые условия труда на горно-металлургических предприятиях требуют дополнительных усилий со стороны Компании для сохранения здоровья работников.

В 2017 году в санатории «Заполярье» в Сочи, который принадлежит Компании, отдохнули 9,2 тыс. работников и членов их семей, около 15,5 тыс. человек — в других санаторно-курортных учреждениях, из них около 5 тыс. работников — на курортах Болгарии и более 2 тыс. человек — в Китае, на о. Хайнань.

Санаторно-курортной программой могут воспользоваться дети работников для профилактики хронических заболеваний и полноценного отдыха в летний период. Всего по этой программе около 1,5 тыс. детей отдохнули в Анапе и Греции (Лутраки).

Программы оздоровления и санаторно-курортного лечения работников и членов их семей — одни из приоритетных направлений социальной политики «Норникеля»

Объем финансирования программ санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей // млн долл. США



О Компании

Обзор стратегии

Обзор рынка

Обзор деятельности

Корпоративное управление

Информация для акционеров

Приложения