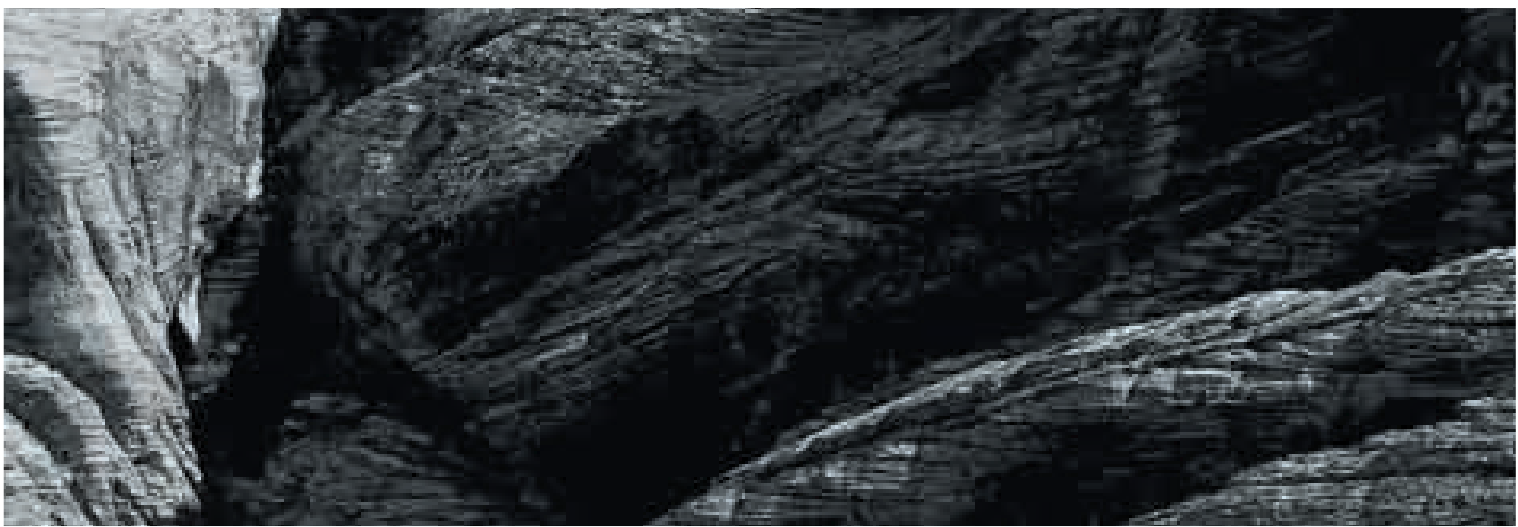


Персонал
и социальная политика } 13 [глава]



Персонал и социальная политика

+ Развитие персонала

Политика Компании в области развития персонала направлена на обеспечение ее предприятий эффективно работающим персоналом на основе выявления, развития и максимальной реализации трудового и творческого потенциала каждого работника, формирование у него чувства корпоративной солидарности и приверженности интересам Компании.

Для реализации такой политики применяются современные технологии профессиональной подготовки персонала, отбора и адаптации молодых работников, поиска высококвалифицированных специалистов, подготовки кадрового резерва, работы с целевыми группами персонала, развития корпоративной культуры и внутренних коммуникаций.

Всего в 2006 году по основным предприятиям Группы прошли дополнительную профессиональную подготовку 31,2 тысячи работников, что составляет 42% от среднегодовой численности персонала. Более 80% всего объема подготовки было реализовано на собственной учебной базе Компании.

В Группе действует внутрикорпоративная система дистанционного обучения. В 2006 году к системе дистанционного обучения были подключены предприятия Кольской ГМК. По сравнению с 2005 годом количество пользователей системы увеличилось в 2,9 раза. Достигнутый уровень развития внутрифирменной системы обучения позволил в отчетном году перейти на качественно новый уровень организации профессионального развития персонала предприятий Группы.



В 2007 году решением Правления Компании на базе основных учебных актов учреждено негосударственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) «Корпоративный Университет «Норильский никель». Функционирование Университета направлено на достижение следующих целей: изучение потребностей в подготовке кадров, составление прогнозов и перспективных планов подготовки персонала, проведение исследовательских и научных работ.



В 2006 году для удовлетворения потребности в персонале были отобраны и приняты на предприятия Группы 3 700 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. В целях повышения эффективности поиска персонала в 2006 году был введен в действие общекорпоративный сайт «Работа и карьера», который предоставляет всем предприятиям Группы возможность размещать сведения о своих вакансиях, получать резюме кандидатов, а также устанавливать с ними рабочие контакты.

Большое значение уделялось приему и адаптации молодых рабочих и специалистов. К участию в постоянно действующих в этих целях корпоративных программах были привлечены 1 129 человек, в том числе выпускники и студенты 15 профильных ВУЗов.

В 2006 году стартовала совместная программа ГМК «Норильский никель» и Благотворительного фонда В. Потанина, получившая название «Будущее Севера». Цель программы – поддержать перспективных студентов, участников корпоративной программы «Профессиональный старт», стремящихся начать трудовую деятельность на предприятиях ГМК «Норильский никель» в Норильском промышленном районе.

Мотивация персонала

Важнейшими целями политики Компании в области оплаты труда являются обеспечение мотивации работников к высокопроизводительному труду, а также эффективное использование фондов оплаты труда.

Ведущим элементом мотивации персонала является система материального стимулирования, реализуемая посредством проведения скоординированной компенсационной политики в области оплаты труда, включающей управление затратами на персонал и механизмы вознаграждения работников.

Заработная плата работников формируется с учетом достигаемой производительности и эффективности труда, конкурентоспособности на соотносимых рынках труда. Такие подходы обеспечивают привлечение и закрепление персонала с профессионально-квалификационными характеристиками, отвечающими потребностям Компании.

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 2006 году проведено повышение тарифных ставок и должностных окладов работников Кольской ГМК, Архангельского морского порта, ряда подразделений ОАО «Енисейское речное пароходство». В целях усиления мотивации персонала, направленной на реализацию мероприятий по снижению расхода топлива-энергетических ресурсов и обеспечения сохранности

имущества Компании, разработаны соответствующие механизмы материального стимулирования. Продолжают развиваться такие инструменты управления результативностью труда, как премирование работников из фондов коллективного стимулирования и премирование руководителей предприятий в зависимости от выполнения ключевых показателей эффективности.

В связи с проведением мероприятий по реструктуризации, развитием отраслевой системы управления в Компании реализован механизм вознаграждения за успехи в структурных преобразованиях посредством выплаты отраслевых надбавок работникам.

За отчетный период усилиями трудового коллектива и менеджмента Компании был обеспечен рост производительности труда, позволяющий Компании сохранить лидирующие позиции по уровню оплаты труда среди крупнейших горно-металлургических предприятий России. Средняя заработная плата работников Группы выросла по сравнению с прошлым годом на 13% и составила в 2006 году 31,6 тысячи рублей (1,2 тысячи долларов США), что в 2,9 раза выше средней заработной платы по России и в 2,2 раза – в российской металлургической отрасли.

Затраты предприятий Группы, связанные с оплатой труда работников, отражаемых в отчетности по МСФО в составе себестоимости реализованных металлов, а также в составе коммерческих, общехозяйственных и административных расходов в 2006 году составили 1,3 миллиарда долларов США.

Наряду с выплатами социального характера и льготами, распространенными на всех работников, Компания предлагает дополнительный социальный пакет высококвалифицированным работникам, достигающим высоких производственных результатов и разделяющим принципы корпоративной культуры и социальной ответственности. В 2006 году дополнительный социальный пакет предоставлялся лучшим работникам в рамках социальных программ «Солитарная корпоративная пенсия», «Льготное кредитование», «Дополнительные корпоративные выплаты на проезд».

В целях поощрения работников ряда предприятий Группы по итогам работы в 2006 году и создания условий для их дополнительного пенсионного обеспечения принято решение о предоставлении 70 тысячам работников права (опциона) на зачисление на их именные пенсионные счета в негосударственном пенсионном фонде пенсионного взноса за счет средств Компании в размере 10 тысяч рублей (368 долларов США). Реализация корпоративной пенсионной опционной программы намечена на первое полугодие 2007 года.

Компания придает большое значение нематериальной мотивации персонала исходя из того, что своевременное и соответствующее трудовым достижениям моральное поощрение способствует формированию у работников сознания своего соучастия и значимости в достижении корпоративных целей, усиливает заинтересованность в повышении эффективности работы своего подразделения и предприятия в целом.

В 2006 году за высокие производственные достижения, реализацию инновационных проектов, многолетний добросовестный труд были удостоены различных наград более 3 000 работников основных предприятий Группы, в том числе государственные и отраслевые награды получили 321 человек.

Развитие корпоративной культуры

Компания уделяет большое внимание развитию корпоративной культуры, способствующей формированию солидарности работников в достижении поставленных целей, их позитивного настроения в решении задач развития Компании, пропаганде здорового образа жизни.

В соответствии с планом корпоративных событий ГМК «Норильский никель» в 2006 году были организованы праздничные, спортивные, детские мероприятия, которыми были охвачены более 120 тысяч работников предприятий Группы и членов их семей.

Развитию молодежного творчества содействовала активная работа клуба «Веселый Норильский никель», объединившего 10 команд различных предприятий Группы. В ноябре 2006 года в городе Норильске был проведен IV корпоративный фестиваль клуба «Веселый Норильский никель».

Пропаганда здорового образа жизни как средства повышения трудового потенциала и производительности труда и как создание условий для занятия физической культурой и спортом является одним из важнейших направлений развития корпоративной культуры. В 2006 году более 22 тысяч сотрудников Компании приняли участие в корпоративных спортивных мероприятиях.

В 2006 году в рамках проекта детский клуб «Никелька» 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.

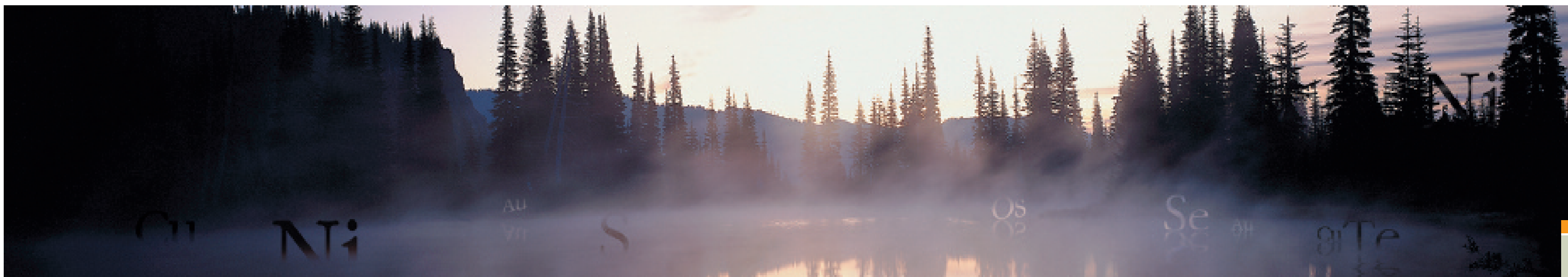
Оздоровление персонала и обеспечение социально-бытовых условий на производстве

Оздоровление работников Компании и членов их семей является одним из приоритетных направлений социальной политики, действенным механизмом по профилактике профессиональных заболеваний, способствует сокращению уровня заболеваемости и повышению результатов трудовой деятельности.

В рамках программ оздоровления работники имеют также возможность воспользоваться услугами ведомственных и сторонних оздоровительных учреждений, расположенных на территории Российской Федерации. В 2006 году по льготным путевкам, предоставленным работникам предприятий Группы и членам их семей для санаторно-курортного лечения и отдыха, было оздоровлено около 20 тысяч человек.

Финансирование программ оздоровления и санаторно-курортного лечения работников и членов их семей осуществляется в предприятиях Группы на принципах солидарного участия за счет средств организаций, самих работников и государственного социального страхования.

В 2006 году на предприятиях Группы продолжилась реализация программы, в рамках которой производился ремонт бытовых и спортивных объектов, оснащение новым современным оборудованием и инвентарем производственных столовых, раздевалок и здравпунктов. На реализацию программы в 2006 году было направлено около 170 миллионов рублей (6,3 миллиона долларов США).



Программы социальной адаптации при проведении реструктуризации

В целях повышения эффективности производства и выхода на лидирующие позиции в мировом горнорудном бизнесе в 2006 году в ГМК «Норильский никель» были продолжены структурные преобразования по формированию отраслевой системы управления. Эти мероприятия сопровождались реализацией программ, способствующих социальной адаптации работников.

При переводе работников во вновь создаваемые предприятия Группы соблюдается принцип сохранения уровня социальных гарантий для работников. Для тех работников, чьи рабочие места подлежали сокращению, в течение 2006 года были приняты следующие меры социальной защиты:

- создание дополнительных вакансий для трудоустройства высвобождаемых работников;
- перевод высвобождаемых работников на вакансии в другие структурные подразделения (с учетом профессии и квалификации работников);
- организация обучения и переобучения высвобождаемых работников новым профессиям, в которых нуждается Компания;
- трудоустройство работников по окончании обучения.

В Компании также действуют программы, связанные с поддержкой работников пенсионного возраста при увольнении и выезде из Норильского промышленного района, направленные на поддержание оптимального возрастного состава

ва работников и обеспечение ротации кадров за счет увольнения работников старших возрастных групп.

Благодаря реализации программ социальной адаптации в 2006 году из Заполярного филиала уволилось и смогло переехать в климатически благоприятные регионы более 1,9 тысячи работников, что способствовало эффективной ротации персонала за счет внутренней мобильности работников и приема молодых рабочих и специалистов.

Содействие развитию местных сообществ

В тесном сотрудничестве с региональными органами власти, органами местного самоуправления и общественными организациями Компания оказывает содействие развитию социальной сферы, стабильному развитию территорий и благополучию населения регионов хозяйствования, осуществляет обширную благотворительную помощь социально уязвимым категориям населения в регионах, в которых предприятия Компании являются градообразующими.

Компания осуществляет постоянный мониторинг и поддержание жилищного фонда города Норильска в надлежащем состоянии. В соответствии с программой по реконструкции объектов социальной сферы проведен комплекс работ по капитальному ремонту дошкольных образовательных учреждений, городской больницы, культурно-досуговых учреждений, спортивных учреждений и залов в школах.

Компания взаимодействует с Администрацией города Норильска в области укрепления и дальнейшего развития материально-технической базы физической культуры и спорта на территории города. В 2006 году подписано Соглашение между Администрацией и Компанией о реализации и финансировании на паритетных условиях Программы развития материально-технической базы физической культуры и спорта в городе Норильске на 2007–2010 годы.

Вопросы сохранения и повышения кадрового потенциала Компании находятся в зоне пересечения долгосрочных интересов Компании и местного сообщества. В течение 2006 года проводились совместные мероприятия с органами местного самоуправления, региональными и федеральными органами власти и высшими образовательными учреждениями, направленными на повышение качества и результативности подготовки молодых рабочих и специалистов, была продолжена профориентационная и шефская работа в школах городов расположения предприятий Группы.

Компания оказывает помощь поселкам Таймыра, реализует мероприятия, направленные на сохранение самобытности, возрождение культурных традиций народов Крайнего Севера и поддержку природного своеобразия Таймырского полуострова.

Традиционно в рамках региональной благотворительной деятельности Компания оказывает помощь местным общественным организациям, среди которых:

- Всероссийское общество инвалидов;
- Всероссийское общество слепых;
- Всероссийское общество глухих;
- Ассоциация общественных организаций родителей, воспитывающих детей-инвалидов Норильского промышленного района «Виктория»;
- Норильский городской Совет ветеранов войны и труда;
- Союз защиты жертв незаконных политических репрессий;
- землячества норильчан юга Красноярского края;
- спортивные и творческие коллективы города Норильска;
- бюджетные организации здравоохранения и культуры;
- организации молодежи и студентов;
- правоохранительные органы;
- войсковые части;
- организации и учреждения Красноярского края.

Социальное партнерство

Многолетние традиции в регулировании взаимоотношений в социально-трудовой сфере между работниками и работодателем имеют коллективные договоры, которые действуют в Компании и большинстве ее дочерних обществ. Помимо Коллективного договора на предприятиях Группы всех созданных дочерних предприятиях Компании действуют локальные нормативные акты, регламентирующие предоставление льгот и компенсаций, которые обеспечивают социальную защищенность работников.

В 2006 году система социального партнерства вышла на новый уровень развития. В целях дальнейшего совершенствования механизмов взаимодействия с работниками, сохранения накопленных и формирования новых единых стандартов в социально-трудовой сфере для работников предприятий Группы был создан Корпоративный социально-трудовой совет (далее – КСТС). В настоящий момент КСТС представляет интересы 55 тысяч работников предприятий Группы.

В целях создания эффективного механизма учета мнений представителей работников по инициативе КСТС проводится ежегодный региональный корпоративный форум предприятий Группы. На Корпоративном форуме, который состоялся в феврале 2006 года, было принято Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений на предприятиях Группы, расположенных в городе Норильске и Таймырском (Долгано-Ненецком) муниципальном

районе на 2006–2008 годы. Это Соглашение определило базовый стандарт взаимоотношений работодателя и работников в социально-трудовой сфере для всех предприятий Группы, расположенных в Норильском промышленном районе.

Дальнейшее совершенствование механизмов социального партнерства обеспечивается развитием прямого диалога работодателя с работниками, непосредственной коммуникацией работников с менеджментом, позволяющими оперативно принимать решения по насущным вопросам непосредственно на уровнях их возникновения.

Социальная политика Компании получила наивысшую оценку всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности». Компании присвоено Почетное звание «Российская организация высокой социальной эффективности 2006 года».

Более подробная информация о социальной политике ГМК «Норильский никель» содержится в Социальном отчете Компании за 2006 год.