

Концепция социально-экономического развития ОАО «ГМК «Норильский никель» до 2015 года

Норильск 2004

1. Цели и задачи Концепции	2
2. Описание текущей ситуации	2
3. Основные принципы социальной политики	8
4. Цель и задачи социального развития	10
5. Персонал и социальная политика	10
5.1. Развитие персонала	10
5.2. Совершенствование систем мотивации трудовой деятельности	11
5.3. Социальные программы	16
5.4. Охрана труда	19
5.5. Развитие социального партнерства	21
5.6. Отношение Компании к работнику и работника к Компании. Трудовая этика. Развитие корпоративной культуры	23
6. Защита окружающей среды и улучшение экологической обстановки	26
7. Развитие отношений по социальным вопросам с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями и совершенствование законодательства в социально-трудовой сфере	27

1. Цели и задачи Концепции

Руководство ОАО «ГМК «Норильский никель» (далее – Компания) определило в качестве стратегической цели выход Компании на лидирующие позиции в мировом горнорудном и металлургическом бизнесе.

На достижение этой цели направлена "Концепция производственно-технического развития ОАО "ГМК "Норильский никель" на период до 2010 г.", определяющая основные направления производственного развития предприятий Группы ОАО «Норильский никель» на средне- и долгосрочную перспективу и предусматривающая в качестве ключевых принципов:

оптимизацию объемов и профиля производства в зависимости от ожидаемого рыночного спроса;

повышение эффективности производства путем внедрения более эффективных технологий добычи, обогащения и металлургии с последующим закрытием неэффективных мощностей;

решение экологических проблем путем значительного снижения выбросов загрязняющих веществ в атмосферу;

обеспечение устойчивости и экономической эффективности производственной деятельности Компании.

Успешная реализация Стратегии должна обеспечить рост эффективности производства и создание на этой основе условий для роста социального и материального благосостояния работников Компании.

Реализация Стратегии требует совершенствования трудовых и социальных отношений в Компании. Основные направления развития в данной сфере определяются Концепцией социально-экономического развития Компании до 2015 года.

Концепция социально-экономического развития Компании это система представлений о стратегических целях и приоритетах политики Компании в социально-трудовой сфере, важнейших направлениях реализации этих целей.

Концепция должна определить:

взаимосогласованные позиции работников и работодателя по достижению стратегических целей и приоритетам развития трудовых и социальных отношений в Компании, основные направления действий, обеспечивающих успешную реализацию Стратегии;

принципы политики социального развития Компании, которыми должны руководствоваться работники и работодатель;

основные ориентиры социального развития Компании, условия и параметры их достижения.

2. Описание текущей ситуации

Компания является уникальным горно-металлургическим предприятием и одним из крупнейших в мире и крупнейшим в России производителем цветных и драгоценных металлов, который располагает богатыми сырьевыми ресурсами.

Компания производит более 20% мирового объема никеля, более 10% кобальта и 3% меди. Компания является крупнейшим в мире производителем палладия, одним из крупнейших производителей платины, его доля в мировом производстве металлов платиновой группы составляет более 40%. На отечественном рынке на долю Норильского никеля приходится около 96% всего производимого в стране никеля, 55% меди, 95% кобальта. Доля Компании в ВВП Российской Федерации составляет 1,9%, в объеме промышленного производства – 2,8%.

Компания, являясь градообразующей для Норильского промышленного района (далее - НПП), осознает свою социальную ответственность и уделяет особое внимание социальной политике, учитывающей интересы работников Компании и жителей региона.

Одним из важнейших факторов долгосрочного устойчивого развития Компании являются эффективная социальная политика, ответственные, партнерские отношения со своими работниками, жителями НПП, государством, обществом в целом.

Основными приоритетами социальной политики являются: достойные оплата труда и условия для жизни и развития работников Компании, поддержка населения и развитие территорий, являющихся базовыми для Компании.

Социальная политика Компании неоднократно признавалась лучшей по результатам конкурсов «Российская организация высокой социальной эффективности».

Динамика производства

Успешная реализация социальной политики обеспечивалась производственными достижениями Компании. За счет реализации мероприятий по техническому и технологическому обновлению производств, повышению эффективности технологических процессов, совершенствованию методов управления и организации труда к настоящему времени удалось достичь наибольших объемов производства и наивысшей производительности труда за все время деятельности Компании. Объем производства товарной продукции с 1996 года вырос более чем на 35%, производительность труда возросла почти в 2,4 раза. По отношению к 2000 году рост производительности труда составил 18,7%. Производственные достижения и рост производительности труда позволили обеспечить рост заработной платы и повышенные социальные гарантии работникам.

Оплата и стимулирование труда

Политика Компании в области оплаты труда, материального стимулирования работников основана на строгом соблюдении российского законодательства в сфере оплаты труда, выполнении всех государственных стандартов и Коллективного договора.

Оплата труда в Заполярном филиале Компании (далее – Заполярный филиал) производится с учетом обязательств работодателя по Коллективному договору на 2001-2004 годы, предусматривающему рост средней заработной платы на 25% по отношению к уровню 2000 года. К настоящему времени заработная плата работников превысила уровень, установленный Коллективным договором. В 2002 году ее рост по сравнению с базовым 2000 годом составил 143%.

В декабре 2003 года средняя заработная плата работников Заполярного филиала составила 27 550 рублей (средний доход – 28 520 рублей), превысив среднюю заработную

плату по цветной металлургии в 2,1 раза и в 4,6 раза среднюю заработную плату в целом по Российской Федерации.

В Компании действует система материального поощрения, связанная с конечным результатом работы: выполнением объемов производства, ростом производительности труда, снижением себестоимости продукции и другими важнейшими производственными показателями.

В дополнение к материальному стимулированию в Заполярном филиале действуют системы морального поощрения работников и трудовых коллективов: стимулирование и поощрение достижения наивысших показателей текущей производственной деятельности; поощрение работников за многолетний, добросовестный и плодотворный труд к юбилейным датам работников или профессиональным праздникам; стимулирование и поощрение творческой инициативы работников по разработке и внедрению инноваций, награждение работников за отдельные действия, предотвратившие угрозу жизни или здоровью сотрудников, нанесение материального ущерба Компании и др.

Ежегодно более 40 работников Заполярного филиала получают государственные награды, около 200 – награды министерств, звания «Заслуженный работник Компании» получают более 100 работников, «Ветеран труда Компании» - более 300, а «Кадровый работник Компании» - более 500 человек.

Развитие персонала, повышение профессионально-квалификационного уровня работников

Фундаментом роста производительности труда и повышения эффективности производства является обеспечение производства работниками необходимого профессионально-квалификационного уровня. В Заполярном филиале реализуется установка на опережающее обучение, постоянное повышение квалификационного уровня персонала, создание условий для максимального развития профессиональных качеств каждого работника.

Работники Компании имеют возможность обучаться по 250 рабочим профессиям, по 30 направлениям проводится повышение квалификации руководителей и специалистов.

На базе центра подготовки персонала Компании ежегодно проходят обучение, переподготовку и повышают квалификацию около 7,5 тысяч рабочих и 6 тысяч инженерно-технических работников Заполярного филиала, а с учетом непосредственно обучаемых на производстве – 26 тыс. человек.

Одновременно с повышением профессионального потенциала работников в Компании используются современные системы оценки и аттестации персонала, которые позволяют объективно оценить вклад работника, обоснованно формировать кадровый резерв на выдвижение, производить ротацию персонала.

В целях привлечения в Компанию наиболее перспективной молодежи, ее обучения и профессиональной адаптации непосредственно на рабочем месте в 2002 году введены в действие социальные программы «Стажер» (за 2002 – 2003 гг. – 178 участников, из которых на работу в Заполярный филиал принято 99 человек) и «Рабочая смена» (за 2002 – 2003 гг. – 770 участников, из которых на работу в Заполярный филиал принято 465 человек).

Достижения Компании в сфере развития персонала высоко оценивались на всероссийских конкурсах: в 2000-м и 2002 годах на Всероссийском конкурсе «Российская

организация высокой социальной эффективности» в номинации «Квалификация кадров, система их подготовки» Компания заняла первые места.

Социальные программы

В дополнение к заработной плате работникам за счет средств Компании в рамках реализации социальных программ предоставляется целый ряд льгот и гарантий. В целом Компания ежегодно направляет на корпоративные социальные программы за счет прибыли около 1,5 млрд. рублей.

Санаторно-курортное лечение и оздоровление работников

Большинство подразделений Компании расположены за Полярным кругом, на территориях, климатические условия которых абсолютно дискомфортны для жизнедеятельности человека, учитывая это, а также наличие тяжелых и вредных условий труда в основном производстве, Компания особое внимание уделяет программе санаторно-курортного лечения и оздоровления.

Компания располагает собственной санаторно-курортной базой, что позволяет эффективно решать задачи по восстановлению и укреплению здоровья работников.

Ежегодно более 30% работников Компании проходят курсы льготного санаторно-курортного лечения и оздоровления, почти 1 700 детей работников отдыхают в детских оздоровительных лагерях. Приоритетным правом на льготные путевки пользуются работники, работающие во вредных и опасных условиях труда, а также имеющие соответствующие рекомендации по результатам ежегодных медосмотров.

Для обеспечения полноценного отдыха и занятости детей работников Компании школьного возраста в летний период организуются оздоровительные лагеря. За период 2001 – 2003 г.г. в этих лагерях отдохнул 5 261 ребенок.

На территории НПП имеется развитая сеть медицинских учреждений, предоставляющих высококвалифицированные услуги, в т.ч. узкоспециализированную медицинскую помощь. В случаях, когда требуется специализированная медицинская помощь, не предоставляемая медицинскими учреждениями НПП, Компания оказывает содействие в лечении работников за пределами НПП.

Оплата проезда работников в отпуск

Компания, строго выполняя законодательство, и в соответствии с Коллективным договором за счет своих средств оплачивает расходы по проезду и провозу багажа к месту отпуска и обратно работников и членов семьи один раз в два года.

Общие затраты на оплату проезда в отпуск в 2003 году составили более 665 млн. рублей.

Программа развития физкультуры и спорта

Данная программа – одна из приоритетных в Компании, поскольку регулярные занятия физкультурой и спортом являются необходимым условием успешной работы в тяжелых климатических условиях НПП.

На предприятиях Компании работает 107 спортивных сооружений для занятий физкультурой и спортом работников, работают постоянные секции по видам спорта, пользующимся популярностью у работников, каждый год проводятся спартакиады. Спортивные команды трудовых коллективов участвуют в выездных соревнованиях, включая международные. Наиболее массовая спартакиада включает соревнования в подразделениях Компании и финальные соревнования по 22 видам спорта, таким как бокс, легкая атлетика, лыжные гонки, зимнее многоборье, мини-футбол, плавание, стрельба, теннис, шахматы и др.

В целом физкультурно-оздоровительной и спортивной работой в Компании охвачено около четверти работников.

Программы социальной защиты пенсионеров

Компания, по достоинству оценивая многолетний труд работников, выходящих на пенсию, реализует комплекс пенсионных программ, обеспечивающих социальную защиту своих пенсионеров. Эти программы содействуют переезду пенсионеров на постоянное место жительства в климатически более благоприятные регионы России, обеспечивают поддержание достойного уровня их жизни на «материке» и одновременно позволяют предоставлять рабочие места норильской молодежи.

- *Программа “Шесть пенсий”*. В целях создания условий для выезда пенсионеров из НПР на постоянное место жительства в климатически благоприятные районы России Компания с марта 1999 года осуществляет выплату ежемесячной материальной помощи увольняющимся на пенсию работникам. Материальная помощь выплачивается в течение двух лет после выхода на пенсию и переезда на «материк», в размере равном шести государственным пенсиям. В 2003 году в программе участвовал 221 человек, а с начала действия программы около 7 251 работника Компании. Средний размер выплат лиц, оформивших пенсию в рамках данной программы, в 2003 году составил около 16 582 руб. на человека.

- *Пожизненная профессиональная пенсия*. Эта программа реализуется с середины 2001 года. Добившись стабилизации финансового состояния, Компания выплачивает дополнительно к государственной пожизненную корпоративную пенсию, размер которой равен двум государственным пенсиям. В 2003 году программой воспользовался 241 работник, а общее число участников с начала действия программы составило 1 288 человек. Средняя ежемесячная выплата в 2003 году составила 5 449 рублей на человека.

- *Солидарная корпоративная пенсия*. Программа введена в действие в декабре 2002 года и предусматривает выплату дополнительной пожизненной корпоративной пенсии работникам Компании после их увольнения в связи с уходом на пенсию и выездом на «материк». В формировании пенсионных накоплений солидарно участвуют работник и Компания.

Данная программа нацелена на стимулирование работников к долгосрочному и производительному труду в Компании и обеспечивает увязку трудового вклада работника и размера пенсии. Планируется, что к концу 2005 года в программе примет участие более 5 тыс. человек. Средний размер пенсии составит около 4 500 руб. в месяц на человека.

- *Программа материальной помощи пенсионерам, проживающим на «материке»*.

Программа «Фонд материальной помощи пенсионерам, проживающим на материке» обеспечивает поддержку бывших работников Заполярного филиала, неработающих

пенсионеров. Фонд материальной помощи пенсионерам был создан в 2001 году на принципах солидарности: 50% за счет добровольных денежных взносов работников (отчисления из зарплаты) и 50% - за счет прибыли Компании. Средства в Фонд отчисляют около 30% работников Заполярного филиала.

Численность пенсионеров, получающих материальную поддержку, возросло с 5 822 человек в 2001 году до 8 490 чел. к концу 2002 года. Материальную помощь в настоящее время получают около 8 500 пенсионеров, средний размер ежеквартальных выплат составляет около 1 400 руб. на человека.

Социально-бытовые условия на производстве

Для обеспечения успешной производственной деятельности Компании чрезвычайно важное значение имеют социально-бытовые условия на производстве. В Заполярном филиале имеется свыше 600 объектов, относящихся к социально-бытовой сфере (столовые, гардеробы, душевые, прачечные, производственные комнаты отдыха, медицинские пункты, спортивные залы и комнаты и пр.).

С целью улучшения социально-бытовых условий на производстве, начиная с 2002 года, в Заполярном филиале Компании реализуется комплекс мероприятий по ремонту, модернизации объектов, улучшению качеству обслуживания работников, внедрению единых корпоративных стандартов социально-бытового обслуживания, соответствующих лучшим образцам российских и зарубежных компаний.

Первый этап реализации программы в 2003 году был профинансирован в объеме около 100 млн. руб., в 2004 году запланировано финансирование в размере 250 млн. руб.

Региональная социальная политика

Основными принципами региональной социальной политики Компании является координация действий и сотрудничество с местными органами власти и широкой общественностью, помощь социально-уязвимым категориям населения, содействие устойчивому развитию территорий. Поддержка социальной сферы содействует социальной стабильности в регионе, формированию социальной инфраструктуры, необходимой для удовлетворения потребностей работников Компании, членов их семей и в целом населения региона. Учитывая, что базовые предприятия Компании расположены в субарктической зоне с экстремальными природными условиями, Компания содействует поддержанию и развитию инфраструктуры региона для обеспечения жизнедеятельности населения.

Природоохранная деятельность и охрана труда

Компания, учитывая характер производственных процессов, масштаб деятельности в рамках НПП, проводит политику, направленную на улучшение экологической обстановки в регионе.

Компания реализует следующие природоохранные направления:

- строительство, реконструкция и модернизация основных производственных фондов, включая производственные фонды природоохранного назначения;

- разработка и внедрение новых технологий, направленных на снижение негативного воздействия на окружающую среду;
- развитие системы экологического мониторинга и создание средств производственного экологического контроля в рабочей зоне;
- проведение мероприятий с целью снижения загазованности НПП;
- развитие экологического образования и просвещения, включая переподготовку и повышение квалификации персонала, обучение персонала, издание экологической литературы.

Суммарные затраты Компании на природоохранные мероприятия за период 2000-2003 гг. составили около 8 млрд. руб. В результате проводимых мероприятий экологическая обстановка в НПП в последние годы улучшается.

В области охраны труда политика Компании строится на принципах приоритета жизни и здоровья работников. В результате проводимых мероприятий общее количество несчастных случаев снижено в 2003 году по сравнению с 2000 годом на 40,6%. Общие затраты на охрану труда и технику безопасности составляют около 2,6 млрд. руб. в год.

3. Основные принципы социальной политики

Основные принципы, которыми руководствуется Компания в политике социального развития:

1. Компания последовательно проводит социально-ответственную политику, заключающуюся в гармоничном учете интересов работников, населения в регионах расположения подразделений Компании, общества в целом и акционеров, неукоснительном соблюдении законодательства и принятых Компанией обязательств.
2. Компания развивает сотрудничество с трудовыми коллективами на основе общности целей и взаимности обязательств, создает возможности для участия всех работников и трудовых коллективов в разработке, принятии и реализации решений, касающихся различных аспектов деятельности Компании, содействует проведению постоянного прямого диалога руководителей всех уровней с работниками.
3. Компания ценит труд всех своих работников и в своей политике стремится к формированию командного духа, сплоченности коллектива в понимании и достижении целей, формированию корпоративной культуры, основанной на требовательности и взаимном уважении Компании и работников.
4. Компания создает условия для роста производительности труда, достижения наивысших показателей в труде. Компания поддерживает инициативы работников, направленные на повышение эффективности производства.
5. Компания обеспечивает конкурентоспособный уровень оплаты труда и других социальных выплат работникам в тесной связи с производительностью труда, ростом профессионализма, уровнем квалификации, дисциплинированностью, ответственностью, исполнительностью, участием в обучении молодежи (наставничество) и другими полезными для Компании результатами деятельности работника.

6. Компания продолжит работу по усилению ответственности руководителей всех уровней за выполнение производственных планов, обеспечение стабильной социальной обстановки и благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах.
7. Компания предполагает во взаимоотношениях придавать большее значение индивидуальному вкладу каждого работника, его месту на предприятии.
8. Компания обеспечивает условия труда, отвечающие требованиям законодательства и коллективного договора.
9. Компания создает условия для реализации потенциала работников, повышения их профессионально-квалификационного уровня, что является важнейшим условием успешной реализации стратегических целей Компании.
10. Компания дорожит своими работниками и намерена вести активную политику по отстаиванию их интересов при взаимодействии с другими организациями, формировании законодательства и др.

Основные принципы, которыми руководствуются работники и их представители:

1. Работники в своих действиях исходят из того, что эффективная работа Компании в целом, ее устойчивое развитие – это необходимое условие достойной оплаты труда работников, их благополучия.
2. Работники уважают традиции Компании, ее ветеранов, дорожат и гордятся многолетней славной историей Компании.
3. Работники гордятся и дорожат работой в Компании, являющейся одним из ведущих промышленных компаний России и занимающей значимое место среди мировых горно-металлургических компаний.
4. Работники добросовестно выполняют свои трудовые обязанности, обеспечивают эффективное расходование имеющихся в их распоряжении производственных ресурсов, бережное отношение к имуществу Компании, содействуют предотвращению хищений на производстве.
5. Работники прилагают все усилия для развития профессионализма, передаче своих знаний и навыков молодежи.
6. Работников Компании отличает активная, лидерская позиция в достижении поставленных производственных задач, высокая трудовая и производственная дисциплина, точность, аккуратность и ответственность в исполнении порученных работ, в соблюдении правил безопасности труда, инициатива в поиске новых технических и организационных решений, направленных на повышение эффективности производства.
7. Работники Компании стремятся развивать корпоративную культуру, умение взаимодействовать с коллегами по работе, подчиненными и руководством, решать проблемы честным, объективным и бесконфликтным путем, формировать взаимоотношения с коллегами на принципах взаимопомощи и уважения к личности, обеспечивать благоприятный климат в трудовых коллективах, содействуют улучшению позитивного имиджа Компании.

4. Цель и задачи социального развития

Основная 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: (а) конкурентоспособного, рыночного уровня оплаты труда и социальных выплат работникам, (б) работы в условиях, соответствующих высоким современным стандартам.

Задачи:

1. Развитие персонала (отбор, найм, оценка, обучение, продвижение) для обеспечения подразделений Компании работниками с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками.
2. Формирование системы регулирования трудовых отношений в соответствии со стратегическими задачами развития Компании, на основе консолидации интересов работников и Компании.
3. Совершенствование систем мотивации работников, обеспечивающих повышение заработной платы работников в увязке с ростом производительности труда, коллективными и индивидуальными результатами трудовой деятельности.
4. 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.
5. Создание социально-бытовых и производственных условий, соответствующих передовым нормам, осуществление природоохранных мероприятий, обеспечивающих оздоровление территорий.
6. Развитие корпоративной культуры, обеспечение социальной стабильности и благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах.
7. 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.

5. Персонал и социальная политика

5.1. Развитие персонала

Компания

- развивает системы по поиску, привлечению и отбору новых работников, обладающих знаниями, способностями и навыками, необходимыми для наиболее эффективного выполнения порученной работы;
- создает условия для открытого конкурсного отбора работников; в этих целях реализуются программы привлечения в Компанию наиболее перспективной

молодежи, ее обучению и профессиональной адаптации непосредственно на рабочем месте;

- обеспечивает профессиональную адаптацию новых работников, включая полное овладение необходимыми для работы знаниями и навыками;
- содействует максимальной реализации потенциала работников (подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, внедрение эффективных методов обучения, развитие инфраструктуры системы обучения);
- развивает системы ротации, обновления, формирования кадрового резерва на всех уровнях управления, оценки работы персонала, планирования трудовой карьеры и корректировки производственной деятельности для эффективного использования человеческих ресурсов;
- обеспечивает создание на единых принципах учебно-методических комплексов по направлениям и программам развития персонала Компании, базирующихся на современных учебных технологиях, с использованием телекоммуникационных и интернет-технологий;
- формирует сеть корпоративных учебных структур и внешних подрядных учебных организаций, обеспечивающих развитие персонала на основе единых корпоративных стандартов обучения (корпоративный университет);
- создает условия для получения работниками удовлетворения от выполняемой работы.

Работники

- обеспечивают соответствие своего профессионально-квалификационного уровня потребностям производства и требованиям рабочих мест;
- овладевают смежными профессиями для обеспечения оптимальной организации трудового и производственного процессов;
- стремятся к опережающему развитию своего профессионального потенциала и планированию карьерного роста в целях создания кадрового резерва Компании;
- всемерно содействуют профессиональной адаптации вновь принимаемых работников, передают производственный опыт и знания молодежи;
- иницируют предложения по совершенствованию системы развития персонала.

5.2. Совершенствование систем мотивации трудовой деятельности

Система мотивации персонала Компании – совокупность приемов и способов, мотивирующих персонал на результативный с позиций целей и задач Компании труд, что является основой социального развития трудового коллектива Компании.

Прямые и косвенные затраты Компании, связанные с мотивацией персонала, составляют значительную часть всех расходов Компании. Эффективное использование этих ресурсов, совершенствование систем стимулирования эффективного труда работников является одним из основных резервов повышения конкурентоспособности Компании и ее

движения в направлении поставленных целей текущего и стратегического развития, роста благосостояния работников.

В системе мотивации персонала Компании основную роль играют следующие взаимосвязанные и взаимодополняющие элементы (подсистемы):

- оплата труда;
- дополнительные выплаты работникам, реализуемые, как правило, в рамках соответствующих социальных программ;¹
- моральное стимулирование;
- предоставление возможностей профессионального обучения.

Для повышения эффективности работы Компании необходимо усиление стимулирования работников, ориентированных на максимальные достижения в труде, инициативных, берущих на себя ответственность не только за свою судьбу, но и за успех общего дела, стремящихся к повышению квалификации, добросовестных, способных к инновационной деятельности.

Оплата труда

Основной инструмент мотивации персонала на предприятиях Компании – оплата труда, которая является вознаграждением за труд работника. Уровень заработной платы зависит от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества, качества, производительности и эффективности труда, коллективных и индивидуальных результатов работы.

В период с 1996 г. по 2003 г. усилиями трудового коллектива и менеджмента Компании были достигнуты существенные позитивные сдвиги в части роста производительности труда и на этой основе повышения уровня заработной платы работников и предоставляемых им социальных выплат. В течение последних лет заработная плата работников Компании является самой высокой среди всех предприятий металлургической промышленности России.

Для завоевания позиций лидера мирового горнорудного бизнеса одной из основных целей Компании на перспективу до 2015 года наряду с производственной, технической и организационной модернизацией производства является совершенствование системы оплаты труда в части усиления связи между результатами труда каждого работника и трудовых коллективов с уровнем оплаты труда, что должно способствовать росту производительности труда, обеспечению социального развития и стабильности трудовых коллективов.

При совершенствовании системы оплаты труда трудовые коллективы и руководство Компании намерены исходить из следующих принципов:

- 1) строгое соблюдение действующего российского законодательства, Коллективного договора, локальных нормативных актов;
- 2) взаимная ответственность работодателя и работника: работодатель должен предоставлять и оплачивать работникам работу в соответствии с трудовым договором, работник должен быть обеспечен оборудованием, инструментами,

¹ См. раздел 5.3.

средствами индивидуальной защиты и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей; работник обязан добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать трудовую и производственную дисциплину, исполнять нормы труда, следовать нормам корпоративной культуры;

- 3) обеспечение, с одной стороны, уровня заработной платы, соответствующего сложности, ответственности и результативности труда работников, а с другой стороны, достаточно высокого, конкурентоспособного, позволяющего привлекать и удерживать работников с необходимыми профессиональными и деловыми характеристиками;
- 4) усиление мотивации работников к добросовестному исполнению трудовых обязанностей, соблюдению трудовой, производственной и исполнительской дисциплины, проявлению творчества и инициативы, направленных на повышение эффективности производства;
- 5) обеспечение большей дифференциации в уровне оплаты в зависимости от трудового вклада работников в необходимые Компании результаты работы, большей индивидуализации трудовых отношений, более полного и адресного учета интересов отдельных работников и групп работников;
- 6) система материального стимулирования должна быть:
 - (а) направлена на повышение заинтересованности работников в улучшении не только индивидуальной работы, но и в получении наивысших коллективных результатов труда;
 - (б) гибкой, дающей возможность поощрять каждый положительный результат работы;
 - (в) основана на простых, понятных работникам, достижимых показателях, на которые они могут оказать влияние; работники должны понимать, каких производственных результатов им необходимо достичь, как развивать свой профессионально-квалификационный и моральный уровень, чтобы претендовать на соответствующую оплату труда;
 - (г) справедливой в восприятии работников и работодателя;
 - (д) направлена на четкое выполнение производственных планов и программ с соблюдением требований технологических норм и нормативов, качества выполняемой работы, на рост производительности труда, на обоснованную экономию затрат, на соблюдение плановых остатков товарно-материальных ценностей, соблюдение норм корпоративной культуры, на инициацию и реализацию обоснованных предложений по сокращению затрат, совершенствованию организации трудовых и производственных процессов, охраны и безопасности труда, мероприятий по улучшению экологической обстановки, сохранности имущества Компании;
- 7) обеспечение опережающей динамики производительности труда по сравнению с темпами изменения оплаты труда;
- 8) выплата в обязательном порядке и вне зависимости от финансовых результатов работы Компании основной части заработной платы, сумм в счет оплаты ежегодных отпусков;

- 9) формирование переменной части заработной платы в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов труда работников;
- 10) достигнутый в 2003 году средний уровень заработной платы принимается в качестве базового и при условии позитивной динамики производственно-экономических показателей будет увеличиваться с учетом роста производительности труда, снижения затрат на производство, организационных, технических, технологических мероприятий, влияющих на повышение эффективности работы Компании, соблюдения норм корпоративной культуры, выполнения других целевых показателей.

Повышение производительности труда, являющее основой обеспечения достойного уровня заработной платы и социальных гарантий работникам, предусматривается обеспечивать за счет:

- 1) технического переоснащения и внедрения более прогрессивных технологий, более производительного оборудования, внедрения современных информационных систем управления производством, планирования и отчетности;
- 2) обеспечения соответствующего профессионального уровня работников, способных выполнить производственную программу с минимальными затратами и высоким качеством;
- 3) реорганизации и совершенствования нормирования работ с целью сокращения непроизводительных затрат;
- 4) развитие трудовой активности через состязательность (соревнование) коллективов, стимулирования творческих инициатив работников, направленных на снижение непроизводительных затрат, рост производительности труда;
- 5) совершенствования организации труда на основе содержания экономически обоснованного количества рабочих мест, необходимых для выполнения производственной программы с учетом снижения доли ручного, малопродуктивного и низкоквалифицированного труда.

Обеспечение опережающих темпов роста производительности и эффективности труда, будет основой сохранения Компанией лидирующих позиций по уровню оплаты труда среди крупнейших российских промышленных предприятий.

Моральное стимулирование

Моральное стимулирование является важным фактором мотивации персонала к достижению максимального производственного результата и проявлению творческих способностей. Своевременное и соответствующее полученному результату моральное поощрение способствует формированию у работников чувства своей причастности и значимости в достижении общих корпоративных целей, что усиливает их заинтересованность в решении задач повышения эффективности своей работы, работы своего подразделения и Компании в целом.

Система морального стимулирования Компании должна обеспечивать:

- 1) стимулирование и поощрение достижения наивысших показателей текущей производственной деятельности. Как правило, организация этого вида поощрения связана со сравнительной оценкой их работы по итогам производственного соревнования за определенный отчетный период (квартал, полугодие, год);
- 2) поощрение и стимулирование работников за многолетний, добросовестный и плодотворный труд к юбилейным датам работников, предприятий или профессиональным праздникам;
- 3) стимулирование и поощрение творческой инициативы работников по разработке и внедрению инноваций, обеспечивающих получение экономического или социального эффекта;
- 4) награждение работников за отдельные действия, предотвратившие угрозу жизни или здоровью сотрудников, нанесение материального ущерба Компании.

Для морального поощрения работников и трудовых коллективов используются корпоративные награды (на уровне Компании в целом и ее филиалов), отраслевые и ведомственные награды, государственные награды Российской Федерации.

Конкретные виды наградений и поощрений, используемых для поощрения работников на уровне Заполярного филиала Компании, критерии отбора работников для награждения и порядок представления к награждению утверждаются локальным нормативным актом Заполярного филиала.

Награды и поощрения Компании включают:

награждение Почетным знаком Компании «Норильский никель» (I, II и III степени);
присвоение Почетного звания Компании «Норильский никель»: «Лучший руководитель», «Лучший специалист», «Лучший рабочий»;
награждение Почетной грамотой Компании «Норильский никель»;
награждение ценным подарком;
объявление благодарности Генерального директора Компании.

Работники Заполярного филиала Компании дополнительно к указанным общекорпоративным наградам могут поощряться путем присвоения почетных званий Заполярного филиала Компании («Заслуженный работник Заполярного филиала ОАО «ГМК «Норильский никель», «Ветеран труда Заполярного филиала ОАО «ГМК «Норильский никель», «Кадровый работник Заполярного филиала ОАО «ГМК «Норильский никель») и другими видами наград.

Основания и порядок представления работников к награждению наградами Компании определяются локальными нормативными актами, утвержденными в установленном порядке.

Виды наград, основания и порядок представления к награждению отраслевыми и государственными наградами определяются соответствующими нормативными документами.

Функционирование и дальнейшее развитие системы морального поощрения Компании базируется на следующих принципах:

соответствие поощрения результату деятельности работников;

прозрачность порядка выдвижения работников для поощрения, гласность и учет мнения трудовых коллективов при реализации этого порядка;

широкое оповещение трудовых коллективов и общественности о награжденных работниках и их производственных достижениях;

распространение положительного опыта производственной деятельности награжденных работников, воспитание на их примере молодых сотрудников;

оказание почета и уважения к награжденным работникам.

5.3. Социальные программы

В дополнение к оплате труда работникам предоставляются различные социальные гарантии, льготы и компенсации, реализуемые в рамках соответствующих социальных программ, направленных на оздоровление, отдых, лечение, социальную защиту персонала.

Основные принципы корпоративной политики предоставления социальных гарантий и компенсаций состоят в следующем:

1. работникам в обязательном порядке предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством;
2. Компания обеспечивает обязательное социальное страхование работников (пенсионное, медицинское, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, другие виды социального страхования), целевое использование социальных пособий, финансируемых из государственных внебюджетных фондов, и своевременную их выплату в полном объеме в соответствии с действующим законодательством;
3. более широкое привлечение негосударственных организаций социального страхования (страховых компаний, негосударственных пенсионных фондов) для социальной защиты работников Компании;
4. финансирование расходов на социальные программы на основе корпоративных нормативов (в стоимостном и натуральном выражении);
5. в целях социальной защиты работников, членов их семей, бывших работников Компания реализует социальные программы, направленные на предоставление гарантий и компенсаций различным целевым категориям: (а) всем работникам Компании и членам их семей; (б) работникам и членам их семей, нуждающимся в дополнительной социальной поддержке; (в) увольняемым и бывшим работникам; (г) работникам, имеющим особые трудовые заслуги;
6. в целях улучшения социально-экономической ситуации в Норильском промышленном районе Компания также реализует благотворительные программы, направленные: (а) на поддержку устойчивого социального развития территории в целях улучшения условий жизнедеятельности работников Компании и населения в целом в сфере образования, культуры, здравоохранения, спорта; (б) на решение задач укрепления взаимодействия с органами государственной и местной власти, общественными организациями; (в) на помощь социально незащищенным категориям населения и общественным организациям, объединяющим данные категории, с целью поддержания социальной стабильности в местном сообществе и благоприятного социально-экономического фона для развития Компании;

7. достигнутый в 2003 году уровень расходов на социальные программы (в расчете на одного работника) принимается в качестве базового и при условии позитивной динамики производственно-экономических показателей работы Компании может увеличиваться. Часть расходов на социальные программы может направляться на повышение заработной платы;
8. корректировка действующих программ и формирование новых программ производится с учетом эффективности действующих социальных программ, исходя из финансовых возможностей, краткосрочных и долгосрочных целей социальной политики; порядок разработки, утверждения и реализации социальных программ регулируется локальными нормативными актами.

Основные направления социальных программ на среднесрочную перспективу (до 2007 года)

Социальные гарантии и компенсации, распространяющиеся на всех работников:

- сохранение и укрепление здоровья работников (содействие санаторно-курортному лечению, отдыху работников и членов их семей и др.);
- улучшение социально-бытовых условий на производстве;
- развитие корпоративного спорта и культурно-массовой работы.

Гарантии и компенсации работникам и членам их семей, нуждающимся в дополнительной социальной поддержке

- гарантии женщинам и работникам, имеющим детей: (а) обеспечение гарантий, предусмотренных законодательством (режим труда и отдыха, содействие детскому оздоровительному отдыху и др.), (б) предоставление дополнительных корпоративных льгот;
- гарантии работникам, совмещающим работу с обучением;
- помощь работникам и членам их семей в трудных жизненных ситуациях.

Социальные гарантии и компенсации увольняемым работникам и бывшим работникам Компании

- гарантии лицам, высвобождаемым из Компании: (а) обеспечение гарантий, предусмотренных законодательством, (б) предоставление дополнительных корпоративных гарантий и компенсаций (единовременные компенсационные выплаты, корпоративные пенсионные социальные программы);
- гарантии пенсионерам – бывшим работникам Компании: выплата материальной помощи и др.

Дополнительные социальные гарантии и компенсации работникам, имеющим особые трудовые заслуги (стаж работы в Компании, наличие государственных и корпоративных наград, оценка трудового вклада работника и др.):

- предоставление права участия в корпоративной программе дополнительного пенсионного обеспечения на принципах солидарности;
- льготное кредитование работников.

Региональная благотворительность:

- в сфере образования, науки, культуры, искусства, просвещения, физической культуры и массового спорта, духовного развития личности;
- по развитию здравоохранения, профилактике и охране здоровья граждан, пропаганде здорового образа жизни, улучшению морально-психологического состояния граждан;
- по охране окружающей природной среды;
- по содержанию зданий, объектов и территорий, имеющих историческое, культовое, культурное или природоохранное значение.

Основные принципы формирования и реализации социальных программ на долгосрочную перспективу (2007 - 2015 гг.)

- в основном будет обеспечена преемственность принципов корпоративной политики предоставления социальных гарантий и компенсаций, действующих в настоящее время и предусмотренных на среднесрочную перспективу;
- усиление целевого характера программ в увязке со стратегическими задачами Компании;
- повышение приоритета социальных программ, обеспечивающих долгосрочные цели по отношению к программам, направленным на решение краткосрочных задач;
- дополнительные гарантии рассматриваются как социальные инвестиции и поощрения, которые повысят заинтересованность каждого работника в результатах его труда;
- долгосрочные социальные программы должны быть нацелены на удовлетворение основных долгосрочных жизненных потребностей работников – улучшение жилищных условий, пенсионное обеспечение, медицинское обслуживание, получение детьми образования;
- сохранение в качестве одного из приоритетов социальной политики Компании благотворительной деятельности, осуществляемой на территории расположения подразделений Компании, на которой проживает основная часть персонала.

Основные принципы участия работников в реализации социальных программ

В целях эффективной реализации социальных программ работники Компании:

- бережно относятся к своему здоровью, проходят обязательные медицинские осмотры (обследования);
- используют выделяемые работодателем льготные путевки на санаторно-курортное лечение строго по назначению;
- содействуют целевому использованию средств, направляемых работодателем на оздоровление работников;

- бережно относятся к имуществу корпоративных медицинских и санаторно-профилактических учреждений, к оборудованию и инвентарю объектов социально – бытового назначения, объектов для занятий спортом и культуры, содействуют поддержанию порядка на указанных объектах;
- выступают с инициативными предложениями по улучшению социально-бытовых условий на производстве и содействуют их реализации;
- активно занимаются физической культурой и спортом, привлекают к занятиям спортом членов своих семей;
- принимают активное участие в спортивных, праздничных и культурно-массовых мероприятиях, проводимых Компанией;
- повышают свой культурный уровень, работают над гармоничным развитием своей личности, развитием своих детей;
- бережно относятся к женщинам на производстве с учетом их психо-физиологических особенностей;
- содействуют целевому использованию средств, направляемых работодателем на оздоровление детей;
- воспитывают в детях: культуру отношения к своему здоровью, уважительное отношение к ветеранам, старшему поколению, к традициям Компании;
- при направлении на обучение добросовестно и с полной отдачей, но не в ущерб производственному процессу осваивают учебную программу;
- с максимальной отдачей используют приобретенные в процессе обучения знания и навыки в целях повышения производительности труда и совершенствования работы Компании;
- передают молодежи профессиональные навыки и опыт, своим примером воспитывают молодежь в соответствии с нормами корпоративной культуры;
- всемерно помогают сотрудникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию.

5.4. Охрана труда

Социальная политика Компании исходит из того, что самым ценным для человека является его жизнь и здоровье. Исходя из этого основополагающего принципа, Компания продолжит развитие целостной системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, учитывающей особенности видов производственной деятельности, а также природно-климатические факторы, оказывающие неблагоприятное воздействие на здоровье и работоспособность работников.

Базовыми принципами действия такой системы являются:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- строгое соблюдение требований законов и иных нормативных правовых актов в области охраны жизни и здоровья работников, включая локальные нормативные акты Компании;
- системное управление охраной труда и здоровья работников на базе развития системы управления промышленной безопасностью и системы управления охраной

труда и здоровья, действующих в Компании и предполагающих, прежде всего профилактические меры в сфере промышленной безопасности и охраны труда;

- составление комплексных планов улучшения условий охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий, комплексных планов повышения технического уровня и эффективности производства;
- аттестация рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда;
- материальная, организационно-техническая и информационная обеспеченность системы сохранения жизни и здоровья работников;
- обеспечение работников качественными, современными необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты и лечебно-профилактическими средствами;
- подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда, обучение работников безопасным приемам и методам работы, проверка знаний требований охраны труда, инструктаж по охране труда, ведение активной пропагандистской работы по охране труда;
- компенсация работнику воздействия на его организм неблагоприятных условий труда в соответствии с законодательством;
- проведение необходимых медицинских освидетельствований и осмотров состояния здоровья работников и усиление контроля их качества;
- координация работы по охране труда и здоровья работников на административном и общественном уровне внутри Компании, а также с государственными органами и организациями;
- изучение передового отечественного и зарубежного опыта по улучшению охраны труда, здоровья работников и его внедрение в организацию работы Компании.

Охрана труда и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности гарантируется обязательным соблюдением каждой из сторон (работодателем и работником) своих обязанностей в сфере охраны труда, определенных законодательством.

Успешность работы по обеспечению промышленной безопасности и охраны труда во многом зависит от эффективности совместных действий работодателя и трудовых коллективов.

В этой связи работодатель и работники (их представители) предполагают проведение совместной работы в сфере охраны труда по следующим основным направлениям:

- создание условий для снижения так называемого «человеческого фактора» производственного травматизма; работа в этой области должна иметь системный характер, не допуская как «кампанейщины», так и самоуспокоенности;
- реализация совместных действий по улучшению ситуации в области безопасности труда в подразделениях и на конкретных рабочих местах, направленных на обеспечение выполнения всеми работниками Компании в полном объеме норм и правил промышленной безопасности и охраны труда;
- обеспечение в полном объеме работников эффективными средствами индивидуальной защиты;

- повышение эффективности системы профилактических мероприятий в сфере промышленной безопасности и охраны труда;
- поддержка инициатив отдельных работников и трудовых коллективов по созданию безопасных условий труда и соблюдению действующих правил и норм;
- проведение открытого и гласного рассмотрения в коллективах итогов работы в сфере охраны труда;
- формирование в трудовых коллективах атмосферы нетерпимости к сокрытию фактов производственного травматизма и нарушения норм и правил в области промышленной безопасности и охраны труда;
- повышение эффективности работы комитетов (комиссий) по охране труда, обновление их состава, усиление наиболее профессиональными работниками подразделений, при необходимости организация соответствующего обучения;
- проведение на постоянной основе мониторинга состояния факторов, влияющих на соблюдение работниками в полном объеме норм и правил промышленной безопасности и охраны труда и подготовка предложений по совершенствованию системы промышленной безопасности и охраны труда.

Для обеспечения планируемых мероприятий в области охраны труда и повышение их эффективности затраты Компании на эти цели ежегодно увеличиваются в среднем на 20%. Капитальные вложения, направляемые Компанией на развитие и модернизацию производства (в среднем около 10 млрд. рублей в год), также содействуют улучшению условий и охраны труда.

5.5. Развитие социального партнерства

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатель в лице их представителей, уполномоченных на представительство соответствующей стороны в установленном законодательством порядке.

Основные принципы взаимоотношений социальных партнеров должны базироваться на положениях законодательства Российской Федерации и Коллективного договора.

Совместные усилия сторон социального партнерства будут направлены на обеспечение роста эффективности производства, что позволит создать условия для повышения материального благосостояния работников Компании, создания новых рабочих мест, увеличения налоговых отчислений в бюджеты всех уровней и тем самым будет содействовать решению социально-трудовых проблем региона и его развитию в целом.

Развитие социального партнерства будет базироваться на следующих основных принципах:

- обеспечение социальной стабильности в трудовых коллективах;
- признание человека, его прав и свобод высшей ценностью Компании;
- равноправие сторон социального партнерства;
- уважение и учет интересов сторон социального партнерства;
- добровольность принятия сторонами социального партнерства обязательств; реальность этих обязательств; обязательность их исполнения;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных

правовых актов.

Стороны социального партнерства должны соблюдать провозглашенные принципы и стремиться к созданию эффективной системы выработки решений по социально-трудовым проблемам.

Стороны социального партнерства исходят из того, что полномочия трудовых коллективов осуществляются непосредственно общими собраниями (конференциями) работников. Решения общих собраний (конференций) являются высшей формой волеизъявления работников.

В период между общими собраниями (конференциями) вопросы социально-трудовых отношений решаются Сторонами социального партнерства в лице представителей работодателя и всех представителей работников, уполномоченных на представительство в установленном законодательством порядке.

Основными направлениями совместной работы Сторон социального партнерства являются:

1. определение приоритетов развития социально-трудовых отношений в Компании;
2. обсуждение принимаемых в Компании программных документов, направленных на достижение стратегической цели по выходу Компании на лидирующие позиции в мировом горнорудном и металлургическом бизнесе;
3. подготовка предложений и обсуждение проектов локальных нормативных актов по следующим важнейшим вопросам:
 - повышение производительности труда, эффективности производства, качества работы и выпускаемой продукции, технического перевооружения, механизации и автоматизации производства;
 - улучшение условий труда, повышение эффективности работы в области промышленной безопасности и охраны труда, проведение оздоровительных мероприятий;
 - разработка и осуществление мер, направленных на выявление и использование внутренних резервов, обеспечение рационального и экономного использования сырья и материалов, эффективное использование оборудования, машин, других основных фондов и др.;
 - улучшение организации и повышение культуры производства, сокращение ручного, малоквалифицированного и тяжелого физического труда;
 - совершенствование оплаты труда работников, обеспечение соответствия заработной платы каждого работника его личному трудовому вкладу и усиление ее зависимости от конечных результатов работы коллектива;
 - совершенствование социальных программ, форм и методов морального и материального стимулирования работников;
 - развитие эффективного взаимодействия работодателя и работников в достижении стратегической цели по выходу Компании на лидирующие позиции в мировом горнорудном и металлургическом бизнесе.
4. участие в организации отдыха членов коллектива и их семей, развитии физкультуры и спорта;
5. участие в реализации мероприятий по улучшению социально-бытовых условий работников;

6. выявление существующих проблем в области социально-трудовых отношений и разработка предложений по их бесконфликтному разрешению.

Стороны социального партнерства должны вести целенаправленную работу по созданию в Компании здорового морально-психологического климата, развитию творческого отношения к труду, повышению эффективности и качества работы, развитию корпоративной гордости и сплоченности, проведению совместных мероприятий, направленных на развитие потенциала работников.

В целях создания условий для устойчивого развития региона в целом Стороны социального партнерства будут проводить совместную работу по взаимодействию с общественностью НПР и Таймырского (Долгано-Ненецкого) автономного округа (далее – ТАО) в оказании помощи социально-уязвимым категориям населения, а также будут содействовать социальной стабильности в регионе.

5.6. Отношение Компании к работнику и работника к Компании. Трудовая этика. Развитие корпоративной культуры

Взаимоотношения Компании и работников в социально-трудовой сфере строятся на взаимной заинтересованности каждой из сторон в оптимальном использовании человеческого и производственного потенциала для достижения максимально возможных результатов, необходимых каждой стороне для удовлетворения своих текущих и перспективных потребностей (роста благосостояния, социального, духовного и физического развития работников и членов их семей – с одной стороны и роста конкурентоспособности, капитализации и доходности Компании, а также совершенствования ее производственной базы – с другой).

Исходя из того, что реальным источником роста благосостояния работников и развития социально-трудовой сферы может быть только повышение эффективности работы Компании работодатель и работник руководствуются следующими принципами при определении обязательств, обеспечивающих развитие трудовых отношений и социально-трудовой сферы:

- работодатель стремится не допустить снижения своих обязательств в области обеспечения материального благосостояния работников и финансирования социально-трудовой сферы;
- увеличение объема средств на цели роста благосостояния и развитие социально-трудовой сферы обеспечивается исключительно на основе роста эффективности результатов производственной деятельности, стороны воздерживаются от принятия обязательств, не обеспеченных экономическими результатами деятельности;
- полное выполнение принятых сторонами обязательств обеспечивается выполнением утвержденных плановых показателей. При снижении эффективности работы Компании или при ее повышении относительно плановых показателей могут вноситься корректировки в объем принятых обязательств, очередность и приоритетность их осуществления.

В отношениях с работниками работодатель гарантирует:

- содействие полному и всестороннему развитию и наращиванию трудового потенциала работников и максимальному его использованию в процессе трудовой деятельности;
- недопущение каких-либо форм дискриминации в трудовых отношениях, равенство прав и возможностей работников перед Компанией;
- защиту жизни и здоровья работников, работающих в неблагоприятных условиях труда, а также защиту жизни и здоровья работников и членов их семей от неблагоприятных условий проживания в НПП;
- должностное продвижение работников с учетом результативности труда и деловых качеств, профессиональной подготовки и уровня квалификации;
- уважение к правам и интересам работника, строгое соблюдение норм трудового законодательства и условий коллективного договора;
- соблюдение принципов и норм трудовой этики и корпоративной культуры;
- развитие производственной демократии, вовлечение работников в дела Компании, в рамках их реально возможного содействия достижению производственных целей Компании и с учетом границ, которые ставит требование соблюдения конфиденциальности при ведении бизнеса;
- материальное и моральное поощрение достижений и творческой инициативы работников, обеспечивающих рост эффективности работы Компании и повышение ее имиджа;
- содействие при возникновении трудных жизненных ситуаций у работников.

Работники гарантируют:

- содействие достижению целей Компании посредством добросовестного и инициативного исполнения своих трудовых обязанностей и в иной форме;
- бережное использование в процессе трудовой деятельности предоставленных работнику Компании предметов и средств труда и иного имущества, строгое следование установленным инструкциям по их использованию и по соблюдению мер безопасности;
- поддержку и учет тактических и стратегических целей Компании при формировании своих интересов, соблюдение принципа сбалансированности целей социального и экономического развития;
- сотрудничество с работодателем по бесконфликтному преодолению имеющихся и возникающих противоречий и разногласий отдельных групп работников и интересов трудового коллектива в целом;
- содействие Компании в разработке, введении и поддержании рациональных форм организации и стимулирования труда, эффективности режимов труда и отдыха, улучшения условий исполнения работы;
- содействие в определении приоритетов в направлениях использования материальных и финансовых ресурсов, направленных на рост благосостояния и

социального развития, охрану здоровья и социальную защиту работающих и членов их семей с целью достижения максимального социального эффекта от выделенных средств;

- отказ от использования любых, не предусмотренных законом форм воздействия на работодателя, строгое следование принципам трудовой этики и корпоративной культуры;
- защиту имиджа и авторитета Компании в НПР и за его пределами;
- содействие Компании в преодолении возникающих у нее затруднений, вызванных чрезвычайными происшествиями, авариями, погодными условиями и т.д.

Работодатель и работники содействуют развитию корпоративной культуры как важного средства формирования благоприятной атмосферы в Компании.

Приоритетными направлениями развития корпоративной культуры являются:

- внедрение нравственных норм, соблюдение которых обеспечит соответствие деятельности и поведения работников Компании высоким профессиональным стандартам и моральным ценностям;
- развитие корпоративной системы награждения работников, выявление лучших работников, их моральное и материальное поощрение соответствующее результату деятельности;
- организация корпоративных праздничных мероприятий;
- создание фирменной системы профессионального развития работников;
- разработка и реализация программ работы с молодежью, наставниками, развития физкультуры и спорта на предприятиях Компании;
- организация творческих конкурсов для детей, проживающих в районах расположения предприятий Компании;
- разработка и соблюдение единых корпоративных стандартов социального обеспечения и бытового обслуживания работников.

Корпоративные даты

В Компании бережно относятся к истории и традициям Компании, отмечают как внутренние корпоративные праздники следующие даты:

- День геолога – первое воскресенье апреля;
- День работников морского и речного флота – первое воскресенье июля;
- День Компании – третья пятница июля;
- День металлурга – третье воскресенье июля;
- День железнодорожника – первое воскресенье августа;
- День строителя – второе воскресенье августа;
- День шахтера – последнее воскресенье августа;
- День машиностроителя – последнее воскресенье сентября;
- День работников автомобильного транспорта – последнее воскресенье октября;
- День энергетика – третье воскресенье декабря;
- День спасателя – 27 декабря;

Корпоративные юбилейные даты - (10,20,30,40,50,60,65,70,75 и т.д. лет филиалам Компании и их структурным подразделениям).

Кроме того, к праздничным датам, ежегодно отмечаемым в Компании, относятся:

Новый год – 31 декабря

День Защитника Отечества – 23 февраля

Международный женский день – 8 марта.

Символы Компании

В качестве символов единства и солидарности предприятий, трудовых коллективов и работников Компании, для формирования развития корпоративного самосознания, привития работникам чувства гордости за Компанию, и побуждения их к действиям на ее благо, существуют официальные символы Компании:

Флаг Компании

Логотип Компании

Гимн Компании.

Наряду с действующими официальными символами, в Компании бережно сохраняют и с уважением относятся к историческим символам – Знамени Норильского Горно-металлургического комбината им. А.П. Завенягина и государственным наградам – Ордену Ленина, Ордену Трудового Красного Знамени, Ордену Октябрьской Революции.

6. Защита окружающей среды и улучшение экологической обстановки

Одной из важных задач, которые ставит перед собой Компания, является улучшение экологической обстановки в НПП. С этой целью Компания разрабатывает и осуществляет экологические программы, направленные на снижение загрязнения окружающей среды выбросами, сбросами и отходами, признавая охрану окружающей среды и защиту здоровья населения одним из неоспоримых общественных приоритетов.

Основные принципы формирования и реализации экологических программ состоят в следующем:

повышение приоритета целевых экологических программ в рамках стратегических задач Компании, обеспечивающих поэтапный переход к наилучшим существующим технологиям, отвечающим современным экологическим требованиям;

обеспечение комплексного подхода при решении экологических проблем, исключение перераспределения загрязнения между разными природными средами;

осуществление природоохранных мероприятий по устранению негативных последствий не только от текущей хозяйственной деятельности Компании, но и от последствий деятельности в предыдущие периоды;

применение новейших научных достижений при разработке и внедрении природоохранных технологий, а также для рационального и комплексного использования природных ресурсов;

привлечение широко круга работников Компании к решению задач по совершенствованию имеющихся технологий в направлении снижения негативного воздействия на окружающую среду на основе совершенствования экологической культуры работников.

Основные направления деятельности Компании в области экологии:

строительство, реконструкция и модернизация основных производственных фондов, включая производственные фонды природоохранного назначения;

разработка и внедрение новых технологий, направленных на снижение негативного воздействия на окружающую среду;

переход на плавку в автогенных агрегатах на Медном и Надеждинском заводах, в целях создания основы для реализации наименее затратной технологии по утилизации серы, строительство комплексов по производству элементарной серы;

достижение значительного уменьшения выбросов в атмосферу загрязняющих веществ, в частности трехкратное сокращение к 2010 году выбросов диоксида серы;

анализ состояния производственного экологического контроля, включая систему мониторинга загрязнения окружающей среды, в целях предупреждения неблагоприятных условий труда и экологической обстановки в регионе;

содействие совершенствованию нормативно-правовых и методических документов, регулирующих природоохранную деятельность;

проведение сертификации системы управления окружающей средой на соответствие международному стандарту ISO 14001 для поддержания конкурентоспособности Компании на мировом рынке цветных и драгоценных металлов и уменьшения негативного воздействия на окружающую среду;

обучение и повышение квалификации сотрудников Компании в области охраны окружающей среды;

периодическое информирование населения в регионах деятельности Компании о реализации экологической программы, ее уточнение по результатам совместной работы с населением и общественными организациями, защищающими окружающую среду.

7. Развитие отношений по социальным вопросам с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями и совершенствование законодательства в социально-трудовой сфере

Федеральные органы законодательной и исполнительной власти

С позиций интересов Компании чрезвычайно важное значение имеет работа, связанная с формированием предложений по совершенствованию социально-трудового законодательства, действующих нормативно-правовых актов, а также для профилактики рисков, связанных с их применением.

Несовершенство государственных систем обязательного социального и пенсионного страхования приводит к тому, что социальные платежи в федеральный бюджет и внебюджетные фонды существенно превосходят реальный уровень социальной защиты работников Компании со стороны государства и внебюджетных фондов.

Совершенствование законодательства – существенный резерв повышения социальной защищенности работников Компании, сокращения неэффективных затрат и, как следствие, создания дополнительных возможностей для роста благосостояния работников.

Основные направления совершенствования социально-трудового законодательства, в которых заинтересована Компания, состоят в следующем:

- реформирование систем социального и пенсионного страхования с целью перевода их на подлинно страховые принципы и обеспечения соответствия между затратами Компании и страховыми выплатами, получаемыми работниками;
- отстаивание интересов лиц, проживающих и работающих на Крайнем Севере, в сфере увеличения «северных» пенсий, других социальных гарантий;
- снижение социально и экономически неоправданных затрат Компании, предотвращение несправедливого роста социальной налоговой нагрузки на Компанию.

В интересах Компании – налаживание и поддержание деловых и партнерских отношений с федеральными органами власти с целью оперативного решения необходимых вопросов текущей деятельности Компании, связанных с социально-трудовой сферой.

Региональные органы власти и местного самоуправления

Взаимодействие с региональными и местными органами власти сосредотачивается на следующих вопросах:

- Компания содействует обеспечению благоприятного социального климата в регионе, в том числе за счет реализации собственных благотворительных программ, которые призваны заполнить разрыв, возникший в результате недостаточного финансирования из бюджетов всех уровней государственных социальных гарантий. Это, прежде всего, оказание материальной помощи и другие виды содействия слабо защищенным категориям населения и бюджетным организациям.

Благотворительная деятельность Компании в первую очередь направлена на: (а) помощь коренным народам Севера; (б) помощь детским специализированным учреждениям, детям-инвалидам, детям-сиротам, детям из трудных семей; (в) шефскую помощь образовательным учреждениям НПП и ТАО; (г) поддержку одаренных детей, молодежи и студентов; (д) поддержку социально уязвимых групп населения; (е) помощь и поддержку общественных организаций НПП;

- Компания координирует с региональными органами власти работу по вопросам регулирования заработной платы, цен на потребительские товары и услуги в НПП – для достижения согласованной и отвечающей интересам Компании, ее работников и жителей НПП региональной политики;
- Компания проводит работу в федеральных органах государственной власти по отстаиванию общих для региона и Компании интересов.

Взаимодействие с общественными организациями

Компания в своей деятельности по развитию социальной сферы НПП взаимодействует с общественными организациями и институтами, представляющими интересы самых

различных социальных слоев и групп населения НПП и ТАО (советы ветеранов, общества инвалидов, творческие союзы и т.п.).

Поддержание партнерских отношений с федеральными и региональными общественными организациями способствует укреплению позитивного имиджа Компании как социально-ответственного работодателя, что влияет на инвестиционную привлекательность, имидж и эффективность бизнеса, а, следовательно, и на благосостояние работников.

Успешное взаимодействие с федеральными и региональными общественными организациями предполагает единство позиций и согласованную работу Компании и трудового коллектива.