



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Одно из приоритетных направлений «Норникеля» — развитие корпоративной культуры, нацеленной на повышение эффективности работы сотрудников и ответственности за ее результат.

«НОРНИКЕЛЬ» ЯВЛЯЕТСЯ СОУЧРЕДИТЕЛЕМ ПРОЕКТА ДЛЯ ПОДДЕРЖКИ РАЗВИТИЯ ЖЕНЩИН В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ WOMEN IN MINING RUSSIA.

56 сотрудников

«Норникель» подали заявки на участие во всероссийском конкурсе «Талантливая женщина в добывающей отрасли» в 2021 году, 11 из них попали в шорт-лист и три победили.

Компания рассматривает сотрудников как свой основной актив и инвестирует в их профессиональное и личностное развитие, а также стремится создавать условия, которые способствуют повышению эффективности работы и вовлеченности в решение корпоративных задач.

Компания предоставляет своим сотрудникам равные права и возможности независимо от пола, возраста, расы, национальности и происхождения. Все сотрудники имеют равные условия для реализации своего потенциала, а карьерное продвижение осуществляется только на основе профессиональных компетенций. В основе деятельности «Норникеля» лежит уважение к каждому сотруднику и его правам. Компания не использует детский и принудительный труд.

Наши награды

ПО ИТОГАМ 2021 ГОДА «НОРНИКЕЛЬ» ВОШЕЛ В РЕЙТИНГИ ЛУЧШИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ:



лучший работодатель горно-металлургической отрасли среди студентов, выпускников и профессионалов согласно рейтингу Universum и Ransstadt Award;



лучший работодатель металлургической отрасли среди студентов ведущих вузов согласно рейтингу Best Company Award от Changellenge, а также второе место в номинации «Сила роста» за стабильный рост интереса к Компании со стороны студентов бизнес-специальностей;



лучший работодатель металлургической отрасли, а также 14-е место в категории «Лучшие работодатели среди своей целевой аудитории» в рейтинге компании Future Today, который учитывает мнения студентов российских вузов;



16-е место (из более чем 600 компаний) среди крупнейших компаний в национальном рейтинге работодателей HeadHunter и РБК;



серебро в рейтинге лучших российских работодателей журнала Forbes (топ-50 из 104 компаний-участников), золото в категории «Сотрудники и общество», платина в категории «Корпоративное управление».

ПРОФИЛАКТИКА КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ

В 2021 году Компания продолжила мероприятия по поддержке медицинских организаций и местного бизнеса. Была реализована масштабная программа по организации мониторинга и продвижению вакцинации среди сотрудников: организовано регулярное ПЦР-тестирование, закуплены вакцины, организованы мобильные пункты вакцинации (в том числе в отдаленных районах), предоставлены дополнительные дни отдыха после вакцинации, а также закуплена сувенирная продукция для вакцинированных.

В период пандемии коронавируса Компания производила доплату к пособию по временной нетрудоспособности в случае недомогания после вакцинации, а также сотрудникам, которые находились в вынужденной самоизоляции и не имели возможности выполнять должностные обязанности. В отдельных регионах присутствия Компании сотрудникам компенсировалась стоимость поездки на такси до места работы и домой.

В среднем по Компании 69% сотрудников привились как минимум одним компонентом вакцины. На многих предприятиях, включая такие крупные, как НТЭК, Кольская ГМК, количество привитых превысило 80%. В целом можно отметить, что Компания адаптировалась к работе в пандемийной ситуации.

Кадровый состав

Среднесписочная численность персонала Группы в 2021 году составила 73 557 человек, из которых 99% приходилось на российские предприятия Группы. Компания — один из основных работодателей в Норильском промышленном

районе (67% сотрудников) и на территории Кольского полуострова (16% сотрудников). При этом доля сотрудников, нанятых из представителей местного населения, составляет 99,8%.

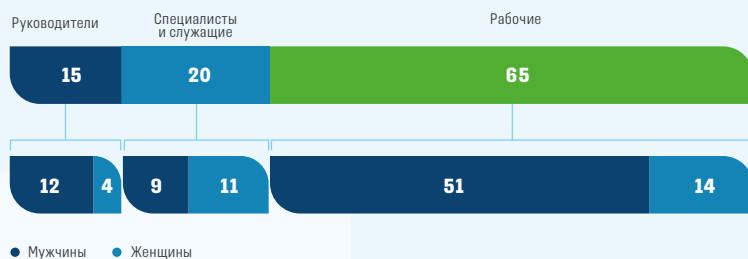
Среднесписочная численность персонала Группы (человек)

Месторасположение	2017	2018	2019	2020	2021
Россия	77 991	74 926	72 782	71 447	73 061
Африка	605	617	577	519	151
Европа	326	330	326	323	317
Азия	13	13	16	15	15
США	10	10	9	10	10
Австралия	5	5	5	5	3
Всего	78 950	75 901	73 715	72 319	73 557

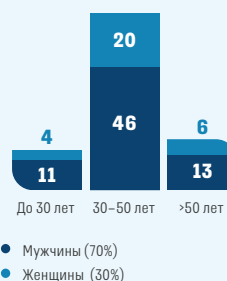


**РОСТ СРЕДНЕСПИСОЧНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ
В 2021 ГОДУ БЫЛ СВЯЗАН С РЕАЛИЗАЦИЕЙ
ИНВЕСТИЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ
КОМПАНИИ И ОРГАНИЗАЦИОННО-
ТЕХНИЧЕСКИМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ.**

Структура персонала по категориям¹ (%)



Возрастной и гендерный состав¹ (%)



¹ По российским предприятиям Группы.

Привлечение персонала

ПРОГРАММЫ С ВУЗАМИ

Для повышения интереса молодежи к профильным инженерным специальностям и в целом к горно-металлургической отрасли в Компании реализуются программы для студентов и выпускников профильных вузов России.

Компания фокусируется на подготовке и повышении навыков студентов, обучающихся по специальностям, востребованным в «Норникеле». К примеру, ставший уже привычным формат образовательной программы «Покорители Севера» трансформировался в онлайн-формат и стал доступен большой аудитории студентов профильных вузов страны.

В 2021 году заявки на участие подали 2 080 студентов, 1 360 человек прошли скрининг и приглашены для участия, 590 участников проходили курс обучения.

Онлайн-академия «Покорители Севера» стала для студентов огромной библиотекой знаний. Участники прослушали 30 видеолекций, решали кейсы для закрепления полученных ими знаний. «Норникель» стал первой компанией в горно-металлургической отрасли России, которая использовала метод работы

со студентами и выпускниками, основанный на их участии в решении реальных задач бизнеса, и своевременно переформатировала программу в онлайн-формат из-за эпидемиологической обстановки в России.

В 2021 году реализована стажерская программа для Главного офиса в Москве в дистанционном формате. В программе приняли участие лучшие выпускники ведущих вузов столицы.

Компания продолжает поддерживать талантливых студентов профильных вузов, и за 2021 год 72 студентам была назначена корпоративная стипендия «Норникеля».

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

В рамках поддержания интегрирующей среды в «Норникеле» ежегодно реализуется цикл управления вовлеченностью сотрудников Компании.

Он включает в себя три этапа:

- проведение исследования «Услышать каждого. Что думаешь ты?»;
- анализ результатов исследования;
- разработка и реализация решений по его итогам.

По результатам исследования в 2021 году индекс вовлеченности вырос на 2 п. п., до 56%, по отношению к уровню 2020 года, в том числе по следующим темам:

- условия для успешного труда — +4 п. п.;
- улучшение быта на производстве, модернизация оборудования и ремонты позитивно повлияли на данный фактор;
- вознаграждение и признание — +2 п. п.;
- удовлетворенность зарплатой выросла за год на 5 п. п.;
- карьерные возможности — +4 п. п.

Также восприятие высшего руководства вышло из зоны риска впервые за четыре года, и восприятие экологии плавно улучшается.

Исследование включает в себя анкетирование и фокус-группы и проводится среди 73 тыс. сотрудников 32 предприятий Компании. В 2021 году к исследованию было привлечено 46,8 тыс. сотрудников, что выше показателя прошлого года на 10%.

Анализ результатов, разработка и исполнение мероприятий по улучшениям происходят на всех уровнях управления — от подразделений предприятий до Группы в целом.

Программы развития и тренинги

Компания предоставляет большие возможности для обучения, его доступности, уделяя особое внимание использованию современных технологий для различных групп персонала. Более 24 тыс. сотрудников являются активными пользователями корпоративной образовательной платформы «Академия «Норникель», с помощью которой постоянно расширяются возможности дистанционного обучения.

На платформе «Академия «Норникель» размещено более 150 курсов в общем доступе. Каталог включает в себя курсы по направлениям:

- «Я и Компания»;
- профессиональное развитие;
- личное развитие;
- управление людьми и процессами.

Наибольшей популярностью в 2021 году пользовались курсы, направленные

на развитие управленческих и цифровых компетенций, курсы по профессиям, обязательные курсы и инструктажи. Более 5,3 тыс. сотрудников прошли курсы, направленные на развитие управленческих компетенций.

В 2021 году был разработан образовательный курс «Основы цветной металлургии» для непрофильных специалистов Компании, который в итоге прошли более 700 сотрудников.

Так, на платформе «Академия «Норникель» за 2021 год более 2 тыс. человек прошли курсы по теме «Цифровизация и информационные технологии». Самым популярным стал курс «Цифровая грамотность», который был разработан в рамках программы обучения «Цифровой «Норникель» с целью рассказать в доступной форме, какие цифровые решения,

технологии, инструменты существуют сейчас на рынке, что внедрено в «Норникеле» и что каждый может использовать в своей работе. По состоянию на конец 2021 года обучение по этому курсу прошли 46,7 тыс. человек.

Всего по программам обучения и переподготовки было проведено 115,5 тыс. человеко-мероприятий, охвачены 52,2 тыс. сотрудников. Общий объем составил 5 058 тыс. человеко-часов, в рамках которых 21,7 тыс. сотрудников прошли обучение на базе корпоративных учебных центров (41,6 тыс. человеко-мероприятий). Вследствие введенных в стране ограничений, исключающих возможность проведения очного обучения, в Компании активно использовались дистанционные формы обучения персонала (75,3 тыс. человеко-мероприятий).

РАЗВИТИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Компания продолжает уделять особое внимание развитию управленческих компетенций руководителей. Уже четвертый год реализуется корпоративная программа развития руководителей уровня топ-100 и руководителей с высоким потенциалом, определенных по итогам кадровых комитетов. В 2021 году программа была реализована в смешанном формате. Обучение прошли 22 руководителя. В основу программы был положен проектный метод, предполагающий, что участники включаются в разработку реальных проектов развития определенных областей деятельности Компании. Структура каждого модуля включала теоретическую часть, выступления спикеров и проектную работу в формате групповых заданий и пленарных обсуждений результатов групповой работы.

Программа «По пути эффективности» стала хорошим примером внедрения цифровой культуры обучения. Она включает в себя пять модулей, которые направлены на развитие управленческих компетенций менеджеров среднего звена:

- управление, ориентированное на результат («Управляй!»);
- производительность труда («Улучшай!»);
- эффективные коммуникации («Договаривайся!»);
- финансовый менеджмент («Анализируй!»);
- управление командой («Взаимодействуй!»).

В 2021 году продолжилось обучение по онлайн-программе «Управление на 360 градусов» для руководителей, которые прошли оценку по компетенциям методом 360 градусов.

Программа сфокусировалась на развитии корпоративных и управленческих компетенций. Участники самостоятельно выбрали темы с учетом результатов оценки и направлений развития, определенных в индивидуальном плане развития. Обучение проводилось по шести темам:

- работа с людьми;
- управление исполнением;
- развитие корпоративных компетенций;
- коммуникации;
- системное мышление;
- партнерские отношения.

Обучение прошли 139 руководителей.

В 2021 году была запущена новая программа обучения линейных руководителей производства «Школа мастеров», обучены 72 мастера. Согласно анкетам обратной связи, программа была высоко оценена участниками: в 9,6 балла из 10 возможных.

ПРОГРАММА «СОДЕЙСТВИЕ»

Вследствие географической удаленности промышленных площадок Компания активно привлекает на свои производственные предприятия персонал из других регионов России. Программа

«Содействие» призвана помочь вновь принятым сотрудникам адаптироваться в новых условиях и обустроиться на новом месте жительства на полуострове Таймыр. Программа направлена на привлечение не только высококвалифицированных специалистов и руководителей, но и молодых специалистов, а также сотрудников, профессии которых считаются дефицитными. На данный момент участниками программы являются 1 587 сотрудников «Норникеля», включая 758 человек, которые присоединились в 2021 году. В рамках программы Компания способствует созданию комфортных условий для проживания и компенсирует расходы, связанные с переездом и обустройством на новом месте жительства.

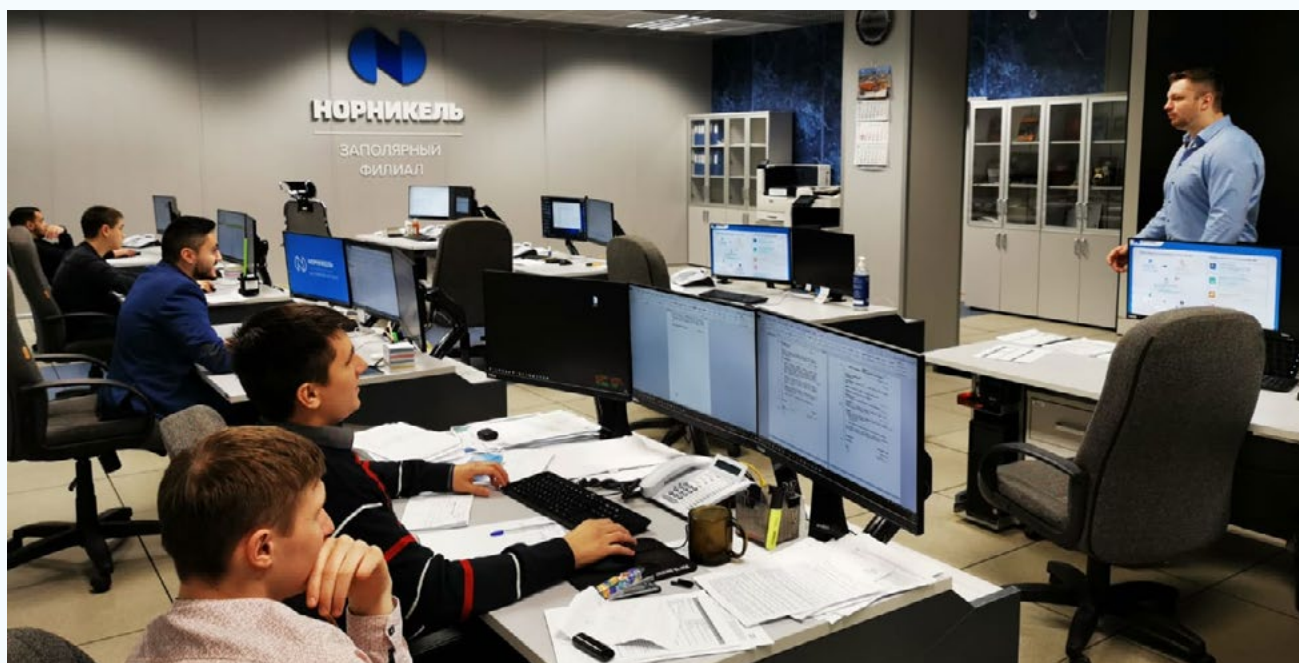
1 587 сотрудников
участники программы «Содействие»

142 млн долл. США

расходы Компании на социальный пакет в 2021 году

2,0 тыс. долл. США

среднемесячная заработная плата сотрудников



Оценка персонала и вознаграждение

Система вознаграждения «Норникеля» связана с ключевыми показателями эффективности (КПЭ) по разным уровням должностей. КПЭ включают в себя показатели социальной ответственности, безопасности труда, экологической безопасности, операционной эффективности, управления капиталом и учитывают кросс-функциональные интересы. В 2021 году в оценке результативности по КПЭ участвовало более 13 тыс. сотрудников Группы.

Постановка КПЭ соответствует установленным принципам Компании: сбалансированности, периодичности, обоснованности оценки достижения КПЭ, декомпозиции, амбициозности и критериям SMART. Один из инструментов в постановке КПЭ — каскадирование. Руководитель раскладывает свой КПЭ на составляющие и передает их подчиненным. Таким образом, выполнение КПЭ каждого сотрудника обеспечивает достижение КПЭ вышестоящих руководителей.

Система КПЭ позволяет применять единый подход к оценке результативности

сотрудников, выделять руководителям и подчиненным наиболее приоритетные цели на текущий год в соответствии со стратегией Компании, а также связать вознаграждение с результатами труда конкретного сотрудника.

В Компании используется регламент проведения оценки результативности сотрудников Главного офиса и отдельно руководителей Группы. С 2020 года для всех сотрудников проектных офисов внедрена новая система мотивации — проектное премирование и традиционный годовой бонус заменены премией за реализацию проекта. Премирование производится на основании выполнения ключевых параметров проекта и нацелено на мотивацию и удержание ключевых сотрудников проекта до момента его завершения. В 2021 году в оценке результативности в рамках проектного премирования участвовали 1 045 сотрудников проектных офисов Группы.

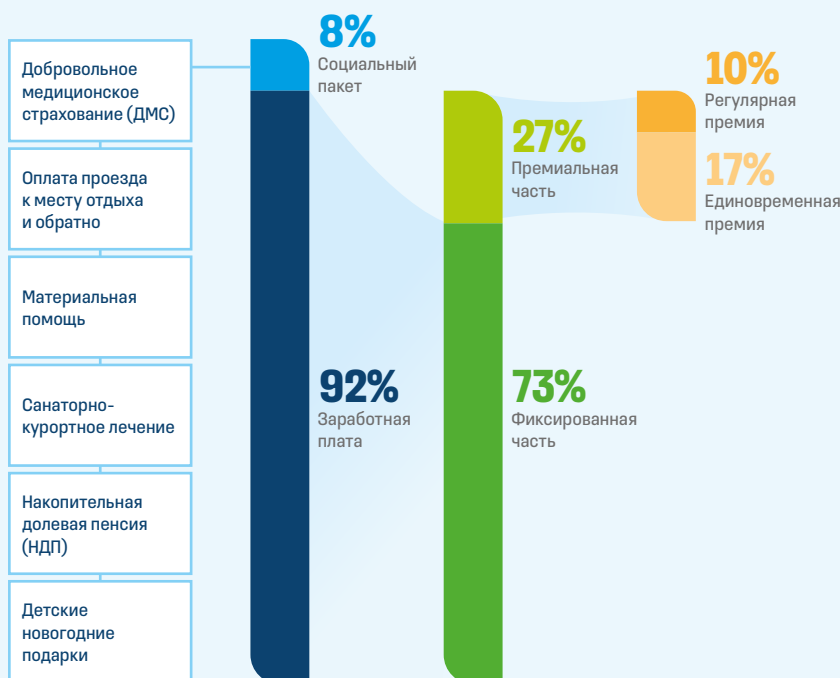
Помимо оценки результативности, на 28 предприятиях Группы проводится автоматизированная оценка

по компетенциям методом 360 градусов. В 2021 году в оценке 360 участвовали почти 2,4 тыс. руководителей всех уровней управления, включая топ-менеджеров. По результатам оценки сотрудники получают обратную связь от своих руководителей, обсуждают с ними направления развития, формируют индивидуальный план развития на год.

В дополнение к возможности пройти дистанционное обучение в «Академии «Норникель» сотрудники, сформировавшие индивидуальные планы развития по итогам оценки методом 360 градусов, могут получить доступ к корпоративной электронной библиотеке, а также пройти обучение по программе «Управление на 360 градусов».

Компенсационный пакет состоит из заработной платы и социального пакета. Заработная плата, в свою очередь, состоит из постоянной и переменной частей. Переменная часть выплачивается по итогам производственно-хозяйственной деятельности Компании и результатам выполнения КПЭ.

Структура компенсационного пакета по российским предприятиям Группы



В социальный пакет входят следующие льготы и компенсации:

- обеспечение сотрудников полисами добровольного медицинского страхования (ДМС) и предоставление страхового покрытия от тяжелых несчастных случаев;
- предоставление на льготной основе путевок на санаторно-курортное лечение и отдых сотрудникам и членам их семей;
- оплата сотрудникам предприятий, находящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно;
- оказание единовременной материальной помощи сотрудникам в связи с наступлением определенных жизненных событий или трудной жизненной ситуацией;
- дополнительное пенсионное обеспечение сотрудников;
- прочие виды социальных гарантий согласно действующим коллективным договорам и локальным нормативным актам.

Ежегодные расходы «Норникеля» на социальный пакет

Расходы	2017	2018	2019	2020	2021
Всего (млн долл. США)	123	128	147	99	142
На одного сотрудника (тыс. долл. США)	1,6	1,7	2,0	1,4	1,9

Уровень заработной платы сотрудников «Норникеля» определяется сложностью выполняемых функций, уровнем знаний и умений сотрудников, а также их личным вкладом в результат деятельности Компании. В Компании запрещена любая дискриминация в части установления и изменения заработной платы в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, происхождения, а также вероисповедания.

Политика по оплате труда основана на принципах внутренней справедливости, внешней конкурентоспособности и поощрений за достигнутые результаты.

Компания регулярно анализирует размеры и динамику заработной платы, а также стоимость жизни как в среднем по стране, так и по регионам присутствия, на основании данного анализа производится

ежегодная индексация заработной платы. Компания постоянно проводит оценку заработной платы, чтобы ее размер был не ниже установленного минимального прожиточного уровня. Согласно мониторингу, все сотрудники Компании получают заработную плату выше минимального размера оплаты труда (МРОТ) в регионах присутствия «Норникеля».

Величина МРОТ в регионах присутствия «Норникеля»

Регион	Тыс. руб.	Долл. США
Норильский промышленный район (НПР)	33,3	452
Мурманская область	29,4	399
Москва и прочие регионы России	20,6	280
Красноярский край (кроме НПР)	20,5	278
Забайкальский край	19,2	261

Среднемесячная заработная плата сотрудников «Норникеля»¹

Наименование валюты	2017	2018	2019	2020	2021
Долл. США ²	1 784	1 780	1 835	1 827	1 970
Тыс. руб.	104	112	119	132	145

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПООЩРЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

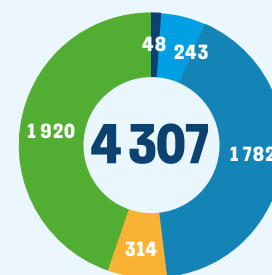
Наградная политика непосредственно связана с ценностями и стратегическими приоритетами «Норникеля». Компания награждает сотрудников за выдающиеся достижения в труде, сверхусилия в профессиональной деятельности, внедрение инноваций, способствующих развитию Компании и получению дополнительного экономического эффекта, а также действия, расширяющие рамки формальных договоренностей Компании с сотрудниками и полезные для бизнеса в целом.

Существует несколько уровней наград и поощрений. Компания приветствует признание своих сотрудников со стороны государства и ведомств, региональных и муниципальных органов власти, представляя к наградам тех, кто добился выдающихся результатов в производственной и управленческой деятельности, внес значительный вклад в развитие производства.

Корпоративные поощрения являются общекорпоративными наградами.

Решение о корпоративном поощрении принимает Президент Компании. Также существуют внутренние поощрения, которые иницируются и вручаются сотрудникам от имени предприятия по месту их работы.

Награды сотрудников в 2021 году (шт.)



- Государственные награды
- Награды министерств и ведомств
- Награды региональных и муниципальных органов власти
- Корпоративные поощрения
- Внутренние поощрения предприятий

¹ По российским предприятиям Группы.

² Расчет по среднегодовому курсу доллара США к рублю, который приведен в конце годового отчета.

Социальное партнерство

На предприятиях Группы действует система социального партнерства, направленная на согласование интересов сотрудников и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений. Компания исполняет все взятые обязательства в рамках Трудового кодекса Российской Федерации, коллективных договоров предприятий и совместных решений.

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

В рамках действующей системы социального партнерства представители сотрудников участвуют в решении вопросов, стоящих в области регулирования социально-трудовых отношений, проведении специальной оценки условий труда, внедрении мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Мнение представителей сотрудников учитывается при принятии локальных актов по основным вопросам регулирования трудовых отношений, связанным с оплатой труда, рабочим временем, нормами труда, предоставлением гарантий и компенсаций, охраной труда и пр.

Схема социального партнерства



ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Профсоюзные организации предприятий Группы представлены 58 первичными профсоюзными организациями, объединенными в территориальные профсоюзные организации Норильского промышленного района и Мурманской области, которые входят в состав Межрегиональной общественной организации — профсоюза сотрудников ПАО «ГМК «Норильский никель».

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



В 2021 году с участием профсоюзов были реализованы следующие социальные мероприятия:

- дополнительная социальная поддержка сотрудников и бывших сотрудников в период распространения новой коронавирусной инфекции;
- унификация видов материальной помощи, оказываемой сотрудникам предприятий Группы и членам их семей;
- дополнительная социальная поддержка сотрудников, имеющих статус инвалида;
- увеличение размеров компенсации расходов, связанных с переездом к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора (сотрудникам предприятий Группы, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Красноярского края);
- проведение коллективных переговоров по продлению на три года и внесению изменений в межрегиональное межотраслевое соглашение по предприятиям медно-никелевой промышленно-сти и обеспечивающего комплекса на 2019–2022 годы.

На конец 2021 года в профсоюзных организациях состояло 7,6% сотрудников российских активов Группы.

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ СОВЕТЫ

На предприятиях, расположенных на территории Норильского промышленного района и Мурманской области, с 2006 года действуют социально-трудовые советы. Они представляют интересы всех сотрудников в социальном партнерстве на локальном уровне. Социально-трудовые советы имеют полномочия по инициированию рассмотрения вопросов, возникающих при реализации программ санаторно-курортного оздоровления, отдыха и досуга сотрудников, профилактики заболеваний, обеспечения средствами индивидуальной защиты, организации рабочего питания и места и др.

В 2021 году социально-трудовые советы представляли интересы 77,2% сотрудников российских предприятий Группы.

> 64 тыс. обращений
поступило в приемные

ПРИЕМНЫЕ ПО ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМ ВОПРОСАМ

Наряду со Службой корпоративного доверия в Группе с 2003 года функционируют приемные по производственным и социально-трудовым вопросам. Основные функции приемных — реагирование на обращения, контроль их рассмотрения, оперативное разрешение конфликтных случаев. Приемные осуществляют регулярный мониторинг социальной ситуации в трудовых коллективах, что позволяет оперативно принимать необходимые меры по решению возникающих проблем.

Поступающие в приемные обращения рассматриваются специалистами приемных либо направляются в функциональные или производственные подразделения для рассмотрения по принадлежности поставленных в обращении вопросов. Сроки и качество подготовки ответов контролируются приемными. При рассмотрении жалоб приемные придерживаются принципа недопущения направления жалоб тем руководителям, чьи действия оспариваются. В 2021 году на предприятиях Группы на территории Норильского промышленного района действовало 25 приемных, в которые поступило свыше 64 тыс. обращений, из них 81% поступил от сотрудников, 18% — от бывших сотрудников, 1% — от иных граждан.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ

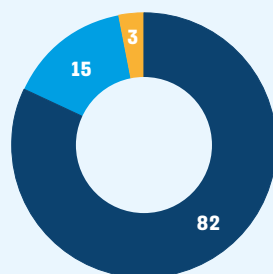
Коллективные договоры российских предприятий Группы соответствуют требованиям действующего законодательства и в достаточной мере отвечают ожиданиям сотрудников.

В течение 2021 года на предприятиях Группы на новый трехлетний период были продлены четыре коллективных договора, которые традиционно предусматривают один из лучших социальных пакетов в отрасли. «Норникель» ежегодно компенсирует расходы на проезд в отпуск сотрудников и членов их семей, предлагает программы медицинского страхования, оздоровления и отдыха, дополнительного пенсионного обеспечения, развивает жилищные программы и программы профессионального обучения.

В настоящее время все коллективные договоры российских предприятий Группы заключены с применением единых подходов к регулированию социально-трудовых отношений в области социального партнерства. Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами, в 2021 году в Группе составила 94%.

Комиссии по коллективному договору осуществляют постоянный контроль исполнения сторонами принятых на себя обязательств. На предприятиях Группы

Основные темы обращений (шт.)



- Социально-бытовые
- Правовые
- Прочие



также созданы комиссии по трудовым спорам, комиссии/комитеты по социальным выплатам, комиссии по социальному страхованию, комиссии/комитеты по охране труда, комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и т. д. В отчетном году на предприятиях Группы не отмечено нарушений исполнения коллективно-договорных обязательств, забастовки и массовые увольнения отсутствовали.

МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЕ МЕЖОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

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

В декабре 2021 года соглашение было продлено на 2022–2025 годы и в него был внесен ряд изменений. В настоящее время в объединение работодателей входит 22 предприятия. Доля сотрудников предприятий Группы, охваченных соглашением, составляет 89,5%.

22 компании

входят в объединение работодателей

89,5%

сотрудников охвачены
межрегиональным межотраслевым
соглашением

94%

сотрудников охвачены
коллективными договорами

