

Устойчивое развитие

Персонал



Стратегия компании в области управления персоналом направлена на формирование конкурентоспособного, высокопрофессионального, ответственного и сплоченного трудового коллектива. Приоритетом социальной политики является поддержание социальной стабильности в трудовых коллективах на предприятиях Группы «Норильский никель» и на территориях присутствия. Успешная реализация социальной политики является неотъемлемым условием стабильного долгосрочного развития компании.

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Долгосрочная кадровая стратегия сформулирована в Программе развития человеческого капитала (принята в 2014 году).

Основные направления Программы:

- Повышение эффективности деятельности работников
- Сегментация персонала
- Внедрение адресного подхода при распределении социальных льгот
- Укрепление кадрового резерва компании
- Трансформация и автоматизация функции управления персоналом

2,2 %

составил рост среднесписочной численности в 2015 году

71 %

работников российских предприятий Группы «Норильский никель» работает на территории Норильска и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района

КАДРОВЫЙ СОСТАВ

Среднесписочная численность персонала предприятий Группы «Норильский никель» в 2015 году составила 81,6 тыс. человек на российских предприятиях и 2 тыс. человек — на зарубежных предприятиях. Основная часть работников российских предприятий Группы «Норильский никель» (71 % численности

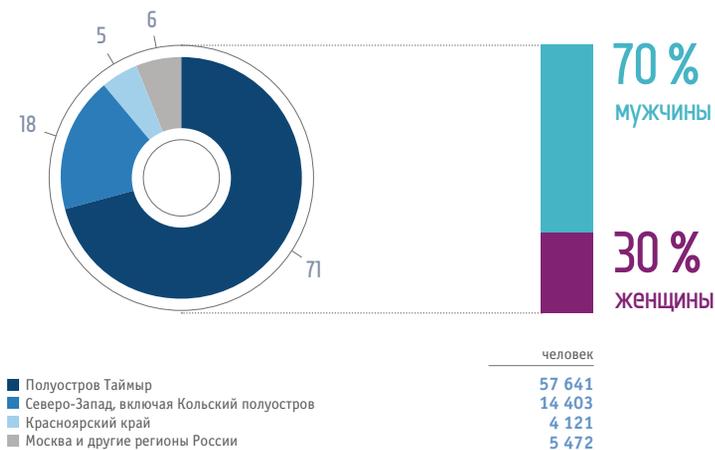
работников в России) работает на территории Норильска и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района. На Кольском полуострове и в Северо-Западном федеральном округе работает 18 % работников предприятий Группы «Норильский никель», расположенных на территории Российской Федерации.

■ Динамика среднесписочной численности персонала по Группе «Норильский никель»

	2015	2014	2013
Российская Федерация	81 637	79 897	83 005
США	10	10	10
Европа	307	290	297
Азия	12	12	13
Австралия	6	15	73
ЮАР	870	883	842
Ботсвана	780	748	756
Индонезия	2	–	2
Всего	83 624	81 855	84 998

Рост среднесписочной численности в 2015 году на 2,2 % вызван в основном увеличением объемов работ по закрытию Никелевого завода и реализацией других инвестиционных проектов.

■ Распределение численности работников российских предприятий Группы «Норильский никель», %



■ Полуостров Таймыр
 ■ Северо-Запад, включая Кольский полуостров
 ■ Красноярский край
 ■ Москва и другие регионы России

Устойчивое развитие

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ И МОТИВАЦИЯ

Программы по повышению эффективности

С 2014 года в компании внедряется система управления эффективностью деятельности работников, которая включает в себя оценку результативности деятельности по ключевым показателям эффективности (КПЭ) и оценку по компетенциям методом 360 градусов. В 2015 году проводилась работа по тиражированию системы управления эффективностью деятельности работников Группы «Норильский никель», которая охватила весь контур активов компании. В оценку результативности на основе КПЭ включены новые уровни управления до уровня топ-1000. В ключевых производственных активах карты КПЭ разрабатываются до уровня начальника цеха. Также в 2015 году продолжился процесс автоматизации оценочных процедур: в Главном офисе компании для оценки по КПЭ внедрен программный продукт Web Tutor.

Со стороны менеджмента компании уделяется большое внимание вопросам эффективности сотрудников. Ключевой фокус в оценке результативности по КПЭ в 2016 году — это повышение качества показателей: КПЭ должны быть более измеримыми, цели более напряженными, будет уделяться внимание обеспечению понятной и прозрачной взаимосвязи задач конкретного работника с целями подразделения, стратегией компании. В 2016 году планируется дальнейшая автоматизация процедур оценки на предприятиях Группы «Норильский никель».

В 2015 году состоялось обсуждение эффективности деятельности работников, прошедших оценку по компетенциям методом 360 градусов с их непосредственными руководителями. Результатом этой работы стало определение основных направлений развития руководителей, прошедших оценку.

В конце 2015 года проведена первая серия тренингов по развитию управленческих компетенций руководителей категории ТОП-500. В оценке по компетенциям участвовало 126 руководителей Главного офиса и ключевых производственных активов, должности которых отнесены к категории ТОП-500. Из них:

- женщин — 25 % (32 человека),
- мужчин — 75 % (94 человека).

В 2015 году прошло внедрение автоматизированной системы управления персоналом на базе SAP HCM, с 1 января 2015 года данная система начала работать в Главном офисе компании, с 1 июля 2015 года тиражирование системы произошло в АО «Кольская ГМК» и АО «Печенгастрой», в дальнейшем данное решение будет распространяться на Заполярный филиал и предприятия НПР. Также с сентября 2015 года запущен проект по автоматизации процесса командировки (SAP FI-TV), который заработал в Главном офисе с февраля 2016 года, с последующим тиражированием на АО «Кольская ГМК» и АО «Печенгастрой».

Социальный пакет

Основную долю социального пакета составляют выплаты работникам компании и членам их семей, проживающим в районах Крайнего Севера, на компенсацию стоимости проезда и провоза багажа к месту проведения отпуска и обратно. Такую компенсацию, начиная с 2012 года, компания осуществляет на ежегодной основе (ранее компания оплачивала проезд один раз в два года). Расходы компании на социальный пакет по российским предприятиям в 2015 году составили более 102 млн долл. США (или 1,3 тыс. долл. США на одного работника) в год.

126

руководителей Главного офиса и ключевых производственных активов, должности которых отнесены к категории топ-500, участвовало в оценке по компетенциям

Мотивационные программы

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ МОТИВАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА
В ГРУППЕ «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»



Единый подход к оплате труда работников



Конкурентоспособность заработной платы на рынке труда



Укрепление имиджа компании как ответственного и надежного работодателя



Мотивация работников на достижение поставленных задач и целей путем повышения эффективности индивидуальной работы, деятельности подразделений и Группы «Норильский никель» в целом

Сегментация персонала и адресный подход

Сегментация персонала ориентирована на два основных направления:

- распределение подразделений Группы «Норильский никель» по направлениям бизнеса в зависимости от их вовлечения в производство конечной продукции (производство металлопродукции ГО и АО «Кольская ГМК») — основной/обеспечивающий/независимый/непрофильный бизнес;
 - отнесение всех должностей «основного» и «обеспечивающего» бизнеса к сегментам должностей, которые определяют степень участия в производстве конечной продукции, и сложности приобретения навыков и компетенций работников.
- Включение в тот или иной сегмент (критичный/экспертный/ключевой/вне сегмента) в дальнейшем будет определять дополнительные социальные льготы и другие программы привлечения и удержания важных производственных должностей.

Целью сегментации является повышение прозрачности и эффективности социальных льгот, предоставляемых работникам, а также разработка и применение адресного подхода к процессам управления персоналом: подбор, привлечение, расстановка, развитие, обучение — для повышения привлекательности ключевых производственных должностей и своевременного качественного кадрового обеспечения.

Привлечение персонала

В рамках реализации долгосрочной стратегии развития персонала на предприятиях Группы «Норильский никель» реализован ряд инициатив:

- внедрение альтернативного метода работы по привлечению персонала;
- корпоративная программа привлечения студентов из профильных вузов Российской Федерации «Профессиональный старт», в которой принял участие 291 человек;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации: более 63 тыс. работников предприятий Группы «Норильский никель» прошли переподготовку в 2015 году, из которых более 18 тыс. человек составила молодежь в возрасте до 30 лет. Более 38 тыс. работников были обучены на базе корпоративных учебных центров.

Укрепление кадрового резерва

В 2015 году из 391 кандидата, прошедшего тестирование, отобран 51 участник кадрового резерва, которым предстоит принять участие в различных развивающих, обучающих мероприятиях, разработанных специально для них.

В 2016 году планируется продолжить работу по обновлению системы управления кадровым резервом. Основное внимание будет сосредоточено на формировании единых подходов к развитию участников кадрового резерва, формированию института наставничества. Завершающим этапом данной работы будет разработка Положения о кадровом резерве и поэтапное внедрение системы на всех предприятиях Группы «Норильский никель».

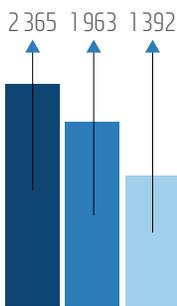
> **63** тыс.

работников предприятий Группы «Норильский никель» прошли переподготовку в 2015 году

> **38** тыс.

работников были обучены на базе корпоративных учебных центров

■ Средняя заработная плата работников Группы «Норильский никель» в России, долл. США

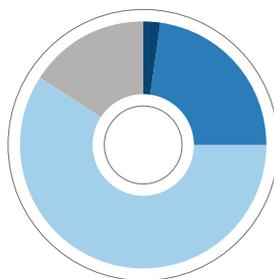


¹ Расчет по среднегодовому курсу долл. США / руб.:
2015 = 60,9579;
2014 = 38,4217;
2013 = 31,8480.

тыс. руб.¹

■ 2013	74,5
■ 2014	75,4
■ 2015	84,9

■ Награды за высокие производственные достижения, многолетний и добросовестный труд



4 669
наград

Структура компенсационного пакета по российским предприятиям Группы «Норильский никель»:



Устойчивое развитие

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ СОТРУДНИКОВ

На российских предприятиях Группы «Норильский никель» действует система социального партнерства, направленная на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

Интересы работников представляют социально-трудовые советы и профсоюзные организации.

На предприятиях созданы все условия для обеспечения деятельности представительных органов работников, в том числе путем выполнения обязательств работодателя в рамках Трудового кодекса Российской Федерации, коллективных договоров предприятий и совместных решений.

СХЕМА СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА



Трудоустройство персонала Никелевого завода

С целью сохранения уникальных компетенций персонала Никелевого завода в подразделениях Заполярного филиала компании и российских организаций корпоративной структуры проводятся мероприятия по обеспечению рабочими местами высвобождаемых сотрудников. Открыт консультационный центр, где сотрудникам Никелевого завода предлагается на выбор несколько рабочих мест как в Норильске, так и за его пределами. При этом с работниками Никелевого завода заключаются соглашения о трудоустройстве, гарантирующие им работу на выбранном рабочем месте и сохранение среднего заработка в течение одного года.



Профсоюзы

В профсоюзных организациях на конец 2015 года среди сотрудников российских подразделений Группы «Норильский никель» в совокупности состояло 12 % сотрудников.

42 первичные профсоюзные организации работников предприятий компании, расположенных на территориях города Норильска и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района объединены в профсоюзную организацию работников ПАО «ГМК «Норильский никель» и его дочерних обществ, которая является членом Межрегиональной общественной организации — профсоюза работников ПАО «ГМК «Норильский никель» (далее — МООП). В МООП также входят две профсоюзные организации АО «Кольская ГМК», профсоюзная организация ООО «Санаторий «Заполярье» и профсоюзная организация ОАО «Авиакомпания «Таймыр». В отчетном году взаимоотношения между работодателем и МООП строились в рамках подписанного в 2014 году Соглашения о социальном партнерстве, которое регулирует порядок и организацию совместной деятельности, направленной на обеспечение стабильной работы предприятий в целях повышения производственно-экономической эффективности их деятельности, достижения достойного уровня жизни работников, создания безопасных

условий труда и охраны здоровья работников и совершенствования системы социальных гарантий работников.

■ Структура членства в профсоюзных организациях

ПРЕДПРИЯТИЕ	ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ, СОСТОЯЩИХ В ПРОФСОЮЗЕ, %
Предприятия Группы «Норильский никель», расположенные на территориях города Норильска и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района	8
ОАО «Красноярская судостроительная верфь»	8
ООО «Институт «Гипроникель»	9
ОАО «Авиакомпания «Таймыр»	13
АО «Кольская ГМК» и дочерние общества	18
ЗАО «Нордавиа-РА»	25
ООО «Санаторий Заполярье»	33
ОАО «Красноярский речной порт»	47
ОАО «Лесосибирский порт»	52
ОАО «Архангельский морской торговый порт»	53
ОАО «Енисейское речное пароходство»	54

Кроме того, в целях сохранения опытных работников Никелевого завода, обладающих высокими профессиональными качествами и являющихся наставниками, «золотого запаса», принято решение о вводе 300 дополнительных штатных единиц по основным профессиям металлургического профиля в подразделениях Заполярного филиала (Медный завод, Надеждинский металлургический завод, ПООФ) для трудоустройства данной категории сотрудников.

С 2015 года организовано опережающее обучение работников Никелевого завода с целью приобретения рабочих профессий. Профессиональное обучение проводится по программам и силами ЧОУ ДПО «Корпоративный университет «Норильский никель». По состоянию на 9 марта 2016 года заявлено на обучение 357 работников, прошли обучение 22 работника, в процессе обучения — 59 работников.

В связи с необходимостью выполнения Никелевым заводом производственной программы в полном объеме и, как следствие, невозможностью организации производственного обучения работников с отрывом от работы, основной объем переобучения будет реализован после трудоустройства работников на новое место работы.

Продолжается работа по заключению соглашений с работниками Никелевого завода на участие в программе «Ветераны металлургического производства». На сегодняшний день выразили желание участвовать в программе порядка 500 работников.

В целях обеспечения социальной поддержки высвобождаемых работников, отнесенных к категории «слабозащищенные», разработан механизм предоставления этим работникам дополнительных льгот и гарантий при увольнении.

Для участников программы «Ветераны металлургического производства» и для работников, относящихся к категории «слабозащищенные», предусмотрена в повышенном размере компенсация расходов, связанных с переездом «на материк».

Проводится работа по заключению дополнительных соглашений к трудовому договору с работниками Медного завода и Надеждинского металлургического завода на предоставление права участия в социальной программе «Дополнительная корпоративная пенсия» при их увольнении в 2016 году; соглашения заключили почти 170 человек (по состоянию на 1 марта 2016 года — 168 человек, в том числе Медный завод — 103 человека, Надеждинский металлургический завод — 65 человек).

Таким образом, по итогам мероприятий, проводимых компанией, по состоянию на 1 марта 2016 года 1 877 сотрудников Никелевого завода (около 80,9 % численности работников завода) определились со своими планами на будущее.

В 2016 году планируется завершить мероприятия, связанные с трудоустройством и социальной поддержкой всех высвобождаемых работников Никелевого завода.

Устойчивое развитие

Социально-трудовые советы

Корпоративный социально-трудовой совет предприятий Группы «Норильский никель» действует с 2006 года. Он объединяет около 60 тыс. работников предприятий Группы «Норильский никель», расположенных на территории города Норильска и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края. В состав социально-трудового совета АО «Кольская ГМК» входят представители социально-трудовых советов, действующих в каждом из внутренних структурных подразделений.

В целях регулирования социально-трудовых отношений на предприятиях действуют рабочие органы коллегиального принятия решений: комиссии по Коллективному договору, 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 так далее.

Служба корпоративного доверия

В ПАО «ГМК «Норильский никель» с февраля 2010 года функционирует Служба корпоративного доверия, целью которой является обеспечение оперативного реагирования руководства компании на сообщения о злоупотреблениях, хищениях и иных нарушениях в Главном офисе компании, филиалах, представительстве и дочерних компаниях. Информация о Службе корпоративного доверия размещена на внутреннем корпоративном интернет-портале и официальном интернет-сайте компании.

Сотрудники, акционеры и иные заинтересованные лица могут предоставить сведения о совершении действий, которые наносят или могут нанести материальный ущерб или причинить вред деловой репутации Группы «Норильский никель». При этом обязательно сохраняется анонимность заявителей, обратившихся в Службу корпоративного доверия.

Статистика обращений в разрезе предприятий Группы «Норильский никель» и тематики обращений ежеквартально направляется в Комитет по аудиту и в подразделения компании, уполномоченные обеспечить их должное рассмотрение.

В 2015 году общее количество поступивших обращений снизилось до 656, но при этом доля обращений, по которым были инициированы проверки, увеличилась в 3 раза.

В рамках действующей системы социального партнерства на российских предприятиях компании представители работников имеют возможность открыто рассматривать производственные и социальные программы, реализуемые на предприятиях, содействовать проведению специальной оценки условий труда, внедрению мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний у работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

Социально-трудовые отношения на российских предприятиях компании регламентируются в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и закрепляются коллективными договорами и локальными нормативными актами.

94 %

Доля сотрудников, охваченных коллективным договором

84 %

Доля сотрудников, представленных в социально-трудовых советах

год	поступило	инициировано проверок	уд. вес, %
2014	901	119	13
2015	656	255	39

■ Статистика обращений в Службу корпоративного доверия

признак сообщения	2015	
	количество	уд. вес, %
Нарушения по выплатам персоналу	94	37
Нарушения производственных отношений	61	24
Нарушения технологии производства и ТБ	28	11
Коррупционные действия	16	6
Нарушения коммерческой и договорной деятельности	10	4
Нарушения должностных инструкций	9	4
Трудовые споры	18	7
Социальные вопросы	9	4
Хищения	10	4
Итого	255	100

>650

общее количество обращений, поступивших в 2015 году

в 3

выросла доля обращений, по которым были проведены проверки

Бесплатная круглосуточная линия для приема сообщений:

тел.: 8 800 700-19-41,
8 800 700-19-45
e-mail: skd@nornik.ru



Подробнее читайте в отчете КСО за 2015 год в разделе № 5 «Ответственное управление»

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА

Программа оздоровления персонала

Жизнь в суровом климате Крайнего Севера, а также тяжелые условия труда на горно-металлургических предприятиях требуют дополнительных усилий от компании для сохранения здоровья работников. Поэтому развитие программ по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников и членов их семей являются одним из приоритетных направлений социальной политики компании и закреплены в Коллективном договоре.

В 2015 году в санатории «Заполярье» (Сочи), который принадлежит компании, отдохнуло более 16 тыс. работников и членов их семей, а более 9 тыс. человек — в других санаторно-курортных учреждениях России.

Целью программ оздоровления детей является сохранение и укрепление здоровья детей работников, профилактика детской заболеваемости, создание условий для полноценного отдыха и занятости детей в летний период. Всего по данной программе отдохнуло более 1 600 детей в Анапе и Варне (Болгария).



Открытие водолечебного корпуса в санатории «Заполярье»

■ Объем финансирования программ санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей, млн долл. США¹

год	полная стоимость путевок по договорам	затраты компании
2015	31,7	26,6
2014	42,2	34,9
2013	46,1	н/д

¹ До 2015 года в расходах компании учитывался объем финансирования по полной стоимости путевок. Начиная с 2015 года изменилась система учета: затраты отражаются без стоимости, оплачиваемой работником.

Программы спортивно-массовых мероприятий

Спортивно-массовые мероприятия проводятся с целью пропаганды здорового образа жизни, укрепления корпоративной солидарности, развития корпоративной культуры.



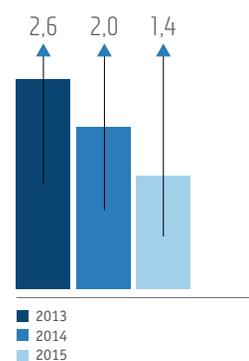
«Полярная Олимпиада. Зимние семейные старты»

В 2015 году было организовано более десяти общекорпоративных спортивно-массовых мероприятий, в которых приняло участие более 18 тыс. сотрудников.

В 2015 году запущен пилотный проект «Полярная Олимпиада. Зимние семейные старты» в городах Норильске и Мончегорске. Этот семейный спортивный праздник вошел в программу мероприятий, приуроченных к празднованию 80-летия ПАО «ГМК «Норильский никель».

В спортивно-массовых мероприятиях, организованных на территории Норильского промышленного района, принимают участие не только работники Группы «Норильский никель», но и представители местных организаций.

■ Объем финансирования по программам спортивно-массовой направленности, млн долл. США



Устойчивое развитие

Программы «Наш дом» и «Мой дом»

Обе программы нацелены на обеспечение сотрудников жильем в регионах России с благоприятным климатом. Компания приобретает готовые к проживанию квартиры в Московской, Тверской областях и Краснодарском крае и предоставляет их участникам программ на условиях софинансирования.

Программа «Наш дом» реализуется с 2010 года и охватывает работников Заполярного филиала и АО «Кольская ГМК». Программа «Мой дом» введена в действие с 2011 года и распространяется на персонал 13 организаций корпоративной структуры, функционирующих на территории Норильска, Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района и Мурманской области. С начала реализации программы работникам компании передана 2 501 квартира. 348 квартир находятся на этапе распределения. Всего с начала реализации программы компанией было закуплено 2 849 готовых жилых помещений, в том числе 549 квартир в 2015 году.

По условиям программы до половины стоимости квартиры оплачивается за счет средств работодателя (не более 33 тыс. долл. США, остальное — за счет собственных средств работника в течение определенного срока работы на предприятиях Группы «Норильский никель» (от 5 до 10 лет), при этом стоимость жилья в течение срока участия работника в программе не меняется. Жилье оформляется в собственность работника по завершении его участия в программе, при этом пользоваться квартирой работник может с момента ее получения.

Обязательства компании по приобретению для работников до 550 квартир ежегодно фиксируются в Коллективном договоре компании.

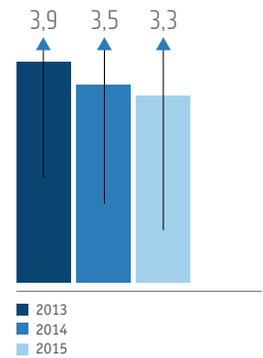
В связи с востребованностью программ со стороны работников и эффективным их влиянием на систему управления персоналом новым Коллективным договором на 2015–2018 год срок реализации программ «Наш дом» и «Мой дом» продлен до 2018 года включительно. Вместе с тем компания намерена в 2016 году осуществить пересмотр некоторых принципов реализации указанных жилищных программ в целях усиления их эффективности. В частности, вводятся элементы отбора участников программ с учетом сегментации бизнеса и персонала, усиливается ответственность участников программ за принятое решение и одновременно усиливается прозрачность социальной поддержки семей участников программ в случае возникновения форс-мажорных обстоятельств.

Привлечение молодых специалистов

В 2015 году участниками программы «Содействие вновь принятым работникам в обустройстве на новом месте жительства на территории города Норильска и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района» стали 1 954 человека. В рамках программы компания способствует созданию комфортных условий для проживания приглашенных работников и компенсирует расходы, связанные с переездом и обустройством на новом месте жительства.

Для работы на предприятиях Группы «Норильский никель» привлекаются молодые специалисты и квалифицированные работники, имеющие дефицитные профессии, из различных регионов России и стран Содружества независимых государств.

■ Объем финансирования по программе «Содействие», млн долл. США



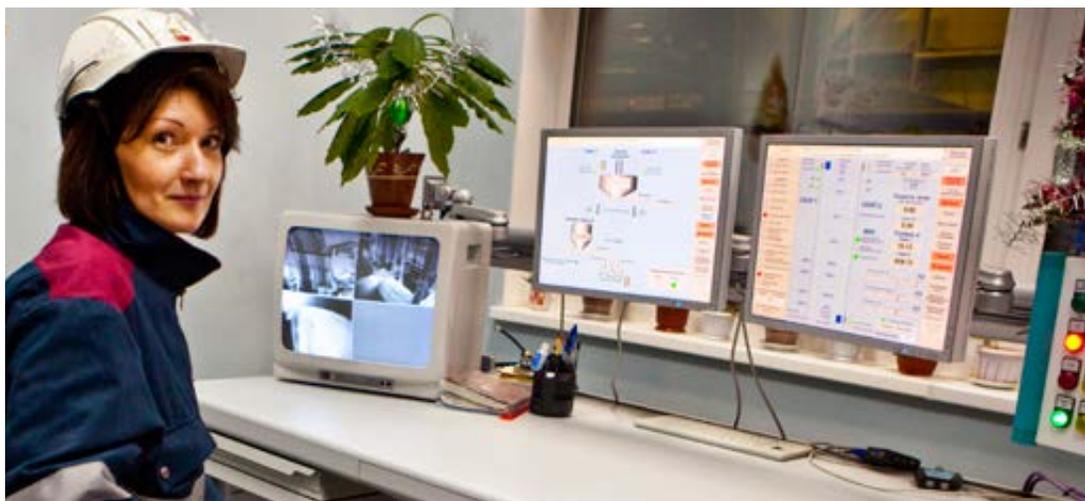
Строительство домов

~550
квартир

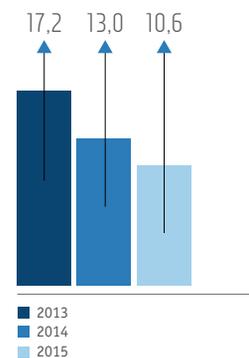
компания ежегодно приобретает для своих сотрудников

2 501
квартира

была передана с начала реализации программы



■ Объем финансирования программы «Накопительная долевая пенсия», млн долл. США



Конференция «Рынок труда и социальные инвестиции»

~20 тыс. сотрудников

вступило в программу негосударственного пенсионного обеспечения

Пенсионные программы

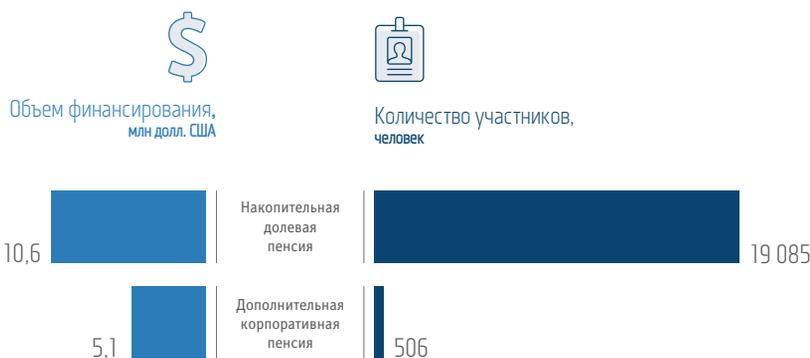
ПАО «ГМК «Норильский никель» предлагает сотрудникам принять участие в программах негосударственного пенсионного обеспечения.

Наиболее востребованными в 2015 году стали программы «Накопительная долевая пенсия» и «Дополнительная корпоративная пенсия».

Накопительная долевая пенсия представляет собой результат формирования пенсионных накоплений сотрудников за счет паритетных взносов компании и работника.

Дополнительная корпоративная пенсия направлена на поощрение завершающих свою трудовую деятельность сотрудников, которые имеют трудовые заслуги и значительный стаж работы на предприятиях компании.

■ Объем финансирования и количество участников программ «Накопительная долевая пенсия» и «Дополнительная корпоративная пенсия» в 2015 году



Устойчивое развитие

ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

Стратегические приоритеты

В соответствии со стратегией в области промышленной безопасности и охраны труда, рассмотренной и одобренной Комитетом по аудиту при Совете директоров в 2014 году, предусмотрено плановое ежегодное снижение на 20 % абсолютных значений по несчастным случаям, связанным с производством, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Группа «Норильский никель» объединяет горное, обогатительное и металлургическое производства, железнодорожный и автомобильный транспорт, эксплуатирует большое количество опасных производственных объектов, применяет в технологических процессах различные опасные вещества (токсичные, взрывчатые, окисляющие и другие). Все эти факторы многократно повышают ответственность менеджмента за сохранение жизни и здоровья участников своей производственной деятельности. Основываясь на этом принципе, принята Политика в области промышленной безопасности и охраны труда, которая провозглашает принцип приоритетности жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности и декларирует заинтересованность компании в создании здоровых и безопасных условий труда для всех работников компании и формировании у работников компании устойчивого мотивационного механизма безопасного поведения на производстве.

С 2015 года в «Норильском никеле» под руководством Первого вице-президента – Операционного директора компании работает Комитет по промышленной безопасности, охране труда и экологии.

Основными целями деятельности Комитета являются:

- Повышение эффективности организационно-профилактической работы в области промышленной безопасности и охраны труда на российских предприятиях Группы «Норильский никель».
- Повышение ответственности руководителей и специалистов Группы «Норильский никель» за обеспечение здоровых и безопасных условий труда работников.
- Оценка эффективности мероприятий в области промышленной безопасности и охраны труда на российских предприятиях Группы «Норильский никель».
- Совершенствование системы управления промышленной безопасностью и охраной труда на российских предприятиях Группы «Норильский никель».

Корпоративные стандарты в области промышленной безопасности

- Стандарт СТО КИСМ 121-216-2015. Расследование происшествий.
- Стандарт СТО КИСМ 121-217-2014. Порядок организации и выполнения работ повышенной опасности.
- Стандарт СТО КИСМ 121-218-2015. Требования безопасности при взаимодействии транспортных средств и пешеходов на производственных площадках и объектах.

В соответствии с регламентированной процедурой в российских филиалах компании организовано и проводится внедрение стандартов, в том числе введенных в 2014 году:

- Стандарт СТО КИСМ 121-207-2014. Поведенческий аудит безопасности.
- Стандарт СТО КИСМ 121-208-2014. Изоляция источников энергии.
- Стандарт СТО КИСМ 121-210-2014. Работа на высоте.
- Стандарт СТО КИСМ 121-211-2014. Идентификация опасностей, оценка рисков и управление рисками в области промышленной безопасности и охраны труда.
- Стандарт СТО КИСМ 121-212-2014. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.
- Стандарт СТО КИСМ 121-215-2014. Требования безопасности при посадке и высадке людей при их перевозке на автотранспорте предприятий компании.

Мониторинг выполнения мероприятий, определенных планами внедрения стандартов, проводится сотрудниками Департамента промышленной безопасности и охраны труда, в соответствии с действующим Положением проведено 28 аудитов системы управления промышленной безопасностью и охраной труда.

28

аудитов

системы управления промышленной безопасностью и охраной труда проведено в соответствии с действующим Положением



Показатели результативности

Внешний аудит в области промышленной безопасности и охраны труда (оценка уровня культуры производственной безопасности)

В 2015 году (март и декабрь) компанией «Дюпон Наука и Технологии» проводилась оценка текущей ситуации и определение приоритетных направлений для дальнейшего совершенствования корпоративной системы управления в области охраны труда и снижения рисков травматизма и происшествий на основных предприятиях Группы «Норильский никель». Согласно представленным отчетам, рост уровня культуры производственной безопасности с марта по декабрь 2015 года вырос с 2,1 до 2,3¹ (в марте 2014 года — 1,4). Рост культуры безопасности произошел за счет внедрения стандартов, направленных на снижение рисков, коммуникационной компании по безопасности и реализации целевых программ по снижению рисков.

В 2014 году значительное снижение травматизма было достигнуто в первую очередь за счет реализации мероприятий, направленных на недопущение травмирования работников со стажем до 3 лет (в 2013 году — 44 % из общего количества травм; в 2014 году показатель снижен до 30 %) и начала работы по ключевым корпоративным стандартам.

В 2015 году основная производственная площадка — Заполярный филиал — отработала с показателями 2014 года, что свидетельствует о тенденции устойчивого развития.

Основной прирост травматизма в 2015 году пришелся:

- на Читинскую площадку (ООО «Востокгеология» и ООО «ГРК Быстринское») — 45 %;
- на ООО «ЗСК» — 27 %.

В 2015 году в Группе «Норильский никель» был введен в работу Корпоративный стандарт «Расследование происшествий» и ужесточено требование за несообщение о микротравмах и несчастных случаях.

В соответствии с разработанной и утвержденной стратегией по ПБиОТ в Группе «Норильский никель» наблюдается общая тенденция по снижению производственного травматизма.

Достижение нулевого количества производственных несчастных случаев со смертельным исходом является стратегической задачей, которая должна быть решена в процессе реализации мероприятий, предусмотренных стратегией в области промышленной безопасности и охраны труда.

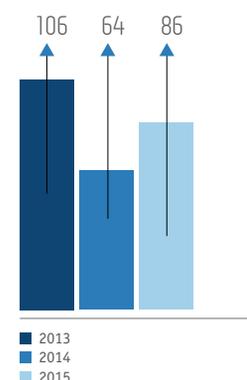


Более подробная информация о деятельности в области промышленной безопасности и охраны труда изложена в Отчете о корпоративной социальной ответственности компании за 2015 год

■ Показатели в области промышленной безопасности и охраны труда по Группе «Норильский никель» за 2013–2015 годы

ПОКАЗАТЕЛЬ	2015	2014	2013
LTIFR ¹	0,61	0,48	0,80
FIFR ²	0,11	0,07	0,10
Общее количество несчастных случаев, связанных с производством, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации	86	64	106
в т. ч. количество несчастных случаев, связанных с производством, с временной потерей дней трудоспособности	73	56	94
в т. ч. количество несчастных случаев, связанных с производством, со смертельным исходом	13	8	12
Количество микротравм	411	305	50

■ Динамика производственного травматизма, человек



¹ Показатель по шкале Брэдли.

² LTIFR — коэффициент частоты несчастных случаев с временной потерей дней трудоспособности (LTIFR = количество несчастных случаев с временной потерей дней трудоспособности (без случаев со смертельным исходом) / фактически отработанное время всеми работниками * 1 000 000).

³ FIFR — коэффициент частоты несчастных случаев со смертельным исходом (FIFR = количество несчастных случаев со смертельным исходом / фактически отработанное время всеми работниками * 1 000 000).