

Молодежная экосистема «Норникеля»

С учетом дефицита высококвалифицированных сотрудников в горнодобывающей отрасли, снижения популярности инженерных профессий, сокращения трудоспособного населения, усложнения технологий и развития новых трендов в «Норникеле» были актуализированы подходы к обучению и вовлечению сотрудников. Компания формирует принципиально новую инфраструктуру (экосистему), нацеленную на долгосрочные задачи по изменению уровня и качества жизни

в Заполярье, не только закрывая текущие потребности предприятий Группы в обучении и мотивации сотрудников, но и создавая позитивный образ будущего.

Привлечение новых специалистов в отрасль, повышение компетентности сотрудников, а также обеспечение прироста людей, заинтересованных в построении карьеры в этой сфере в ближайшем будущем, осуществляются через единую

экосистему и бесшовный путь кандидата «школьник — студент — молодой специалист».

В ходе формирования образовательной экосистемы развиваются комплексные программы, рассчитанные на разные аудитории — от 5 до 35 лет. Используя современные подходы к обучению (создание сообществ, геймификация, акселераторы), Компания формирует осознанный выбор инженерной профессии.

Категория	Задачи	Ключевые программы и проекты «Норникеля»
Дети (5–17 лет) и их родители	<ul style="list-style-type: none"> Пробуждение и поддержка интереса к инженерным компетенциям; приток замотивированных абитуриентов в профильные вузы и ссузы 	<ul style="list-style-type: none"> Уроки Компании; Экскурсии на предприятия Группы; Перемена; SVET ON; LIGA IMAKE; Город профессий; Цифроникель Junior
Студенты (18 лет — 24 года)	<ul style="list-style-type: none"> Адаптация под производственные реалии Компании посредством получения практических знаний и навыков; рост узнаваемости Компании в учебных заведениях; вовлечение в коммуникацию с Компанией и в молодежное сообщество в регионах; мотивация жить и работать в Арктике 	<ul style="list-style-type: none"> Практико-ориентированные образовательные программы с учебными заведениями; Покорители Севера; Профессиональный старт; Полярный колледж; Поколение БЫСТРЫХ; Стройотряды
Молодые сотрудники (до 35 лет)	<ul style="list-style-type: none"> Привлечение и удержание молодых сотрудников на рабочих местах в регионах присутствия Компании; повышение лояльности сотрудников и их вовлеченности в корпоративную жизнь; развитие профессиональных знаний и навыков; формирование и развитие внутрикорпоративного молодежного сообщества 	<ul style="list-style-type: none"> В хорошей компании; Первая Арктическая; Кому не все равно; Комбинат добра

В качестве ключевых результатов формирования молодежной экосистемы отмечаются рост количества студентов в образовательных учреждениях Заполярья, входящих в Компанию резюме и индекса вовлеченности молодых сотрудников.

Большое количество реализуемых программ для вовлечения школьников, студентов и молодых сотрудников, в перспективе предполагает их систематизацию и совмещение на основе объединения ресурсов с заинтересованными сторонами (вузы, ссузы,

региональные органы власти и иные) и последующее создание единой экосистемы.

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

GRI 2-26

Развитие социального партнерства в целях согласования интересов сотрудников Группы и работодателей в сфере социально-трудовых отношений осуществляется на локальном, региональном и межрегиональном уровнях.

Механизмы представления интересов сотрудников



Межрегиональный уровень

С 2019 года на межрегиональном уровне социального партнерства действует Соглашение между полномочными представителями сотрудников и работодателей медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса.

На конец 2023 года Соглашение действовало в отношении 21 предприятия Группы. Доля сотрудников Группы, охваченных Соглашением в 2023 году, составила 89,6%.

Уровень Компании

В «Норникеле» внедрена система социального партнерства на уровне предприятий, которая регламентирована положениями Трудового кодекса Российской Федерации, коллективных договоров предприятий, Межрегионального межотраслевого соглашения по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса на 2022–2025 годы и совместных решений. В Компании действует [Политика в области свободы объединений](#), утвержденная Советом директоров.

В 2023 году профсоюзы и социально-трудовые советы на регулярной основе участвовали в проведении проверок санитарного состояния объектов организации лечебно-профилактического и общественного питания, а также качества предоставляемого питания на предприятиях Группы, расположенных в Норильском промышленном районе и Мурманской области.

Для обеспечения высокого уровня информированности сотрудников о планах и результатах работы Компании и принимаемых руководством социально-трудовых решениях в 2023 году профсоюзному активу были представлены Программа развития человеческого капитала и ее промежуточные итоги. Помимо этого, профсоюзный актив был привлечен к информационной кампании, проводимой работодателем и освещающей запуск корпоративной программы «Цифровой инвестор». Компания рассматривает встречи в подобном формате как возможность поддерживать конструктивный

диалог с представителями сотрудников и своевременно получать обратную связь по проводимым в Компании изменениям.

GRI 2-30

22

коллективных договора заключено в компаниях Группы

94%

охват сотрудников «Норникеля» коллективными договорами

7,3%

доля сотрудников от общей численности Компании, состоящих в профсоюзах

76,5%

доля сотрудников, представленных в социально-трудовых советах

Регулирование социально-трудовых отношений в тех компаниях Группы, где не заключены коллективные договоры (6% сотрудников «Норникеля»), осуществляется в том числе в соответствии с локальными нормативными

актами таких компаний, принимаемых с учетом мнения представительного органа сотрудников (при его наличии), в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

GRI 402-1

Компания информирует своих сотрудников о значительных изменениях в деятельности, руководствуясь требованиями Трудового кодекса Российской Федерации:

- минимальный период уведомления — не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- в том случае, если решение о сокращении численности или штата сотрудников может привести к их массовому увольнению, — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Данные нормы зафиксированы во всех коллективных договорах.

SASB EM-MM-310a.2

В 2023 году не зафиксированы забастовки и локауты с участием сотрудников Компании.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Вклад «Норникеля» в национальные проекты России

Национальный проект «Демография»

Релевантные ЦУР ООН



Связанные федеральные проекты

«Финансовая поддержка семей при рождении детей»

«Укрепление общественного здоровья»

«Старшее поколение»

«Спорт — норма жизни»

Ключевые инициативы и направления деятельности «Норникеля»

Корпоративная программа негосударственного пенсионного обеспечения «Накопительная долевая пенсия»

Программа «Ветераны компании», ориентированная на поддержку неработающих пенсионеров

Программа спортивно-массовых мероприятий

Создание рабочих мест в регионах присутствия¹



¹ Более подробная информация представлена в разделе «Развитие регионов присутствия».