

Важно!!!

Заключение трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера из других местностей, допускается при наличии медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в указанных районах и местностях (статья 324 Трудового Кодекса РФ). При этом не имеет значения на какую по характеру и условиям выполнения работу принимается работник. Отсутствие у лица, прибывшего в указанные районы и местности, такого медицинского заключения является основанием для отказа в заключении трудового договора. Это обусловлено тем, что жизнь и работа в условиях Севера предъявляют повышенные требования к психофизическому состоянию организма человека.

Со всеми работниками, поступающими на работу в ООО «Норильский обеспечивающий комплекс», заключаются трудовые договоры и гарантируется соблюдение норм трудового законодательства, норм и правил в области безопасности и охраны труда.

Работникам, прибывшим по приглашению ООО «Норильский обеспечивающий комплекс», предоставляется возможность принять участие в программе «Содействие в обустройстве на новом месте жительства работникам, прибывшим по приглашению ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» (при отсутствии жилья на территории Норильского промышленного района). В рамках данной программы предоставляются следующие компенсационные выплаты:

- оплачивается стоимость проезда до города Норильска по фактическим затратам, но не выше стоимости проезда экономическим классом и провоз багажа не свыше 5 тонн;*
- разовые выплаты на обустройство на новом месте жительства;*
- по решению руководителя - ежемесячные выплаты для оплаты найма (поднайма) жилых помещений, входящих в жилищный фонд коммерческого использования, находящихся в собственности муниципальных образований, граждан, юридических лиц, а также для оплаты проживания в муниципальных общежитиях, комплексе «Валек», гостинице «Норильск».*

Социальные гарантии

Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера

1. Районный коэффициент к заработной плате

Районный коэффициент к заработной плате 1,8 (статья 316 Трудового Кодекса РФ; информационное письмо Департамента по вопросам пенсионного обеспечения Министерства труда и социального развития РФ от 09.06.2003 № 1199-16).

2. Процентная надбавка к заработной плате

Работающим в районах Крайнего Севера, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах (статья 317 Трудового Кодекса РФ).

По решению руководства ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях лицам в возрасте до 30 лет составляет 80% с первого дня работы (вне зависимости от стажа проживания в указанных условиях), лицам в возрасте 30 лет и старше - на усмотрение работодателя.

3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам продолжительностью 28 календарных дней. Кроме ежегодного основного оплачиваемого отпуска лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью

24 календарных дня (суммарно гарантирован отпуск продолжительность 52 календарных дня) (статья 322 Трудового Кодекса РФ)

4. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно

Работающие в районах Крайнего Севера, а также члены их семьи, имеют право на ежегодный оплачиваемый проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории РФ, а также на стоимость провоза багажа весом до 30 кг. (статья 325 Трудового Кодекса РФ)

5. Сокращенная рабочая неделя (для женщин)

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 Трудового Кодекса РФ)

6. Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня

Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня (привлекаемым к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени), предоставляется ежегодный дополнительный (помимо 52 календарных дней) оплачиваемый отпуск (статья 119 Трудового Кодекса РФ)

7. Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодно дополнительный (помимо 52 календарных дней) оплачиваемый отпуск (статья 117 Трудового Кодекса РФ)

8. Обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, кефиром, соком

Все работники ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» занятые на работах с особо вредными условиями труда, обеспечиваются лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, кефиром, соком (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009 № 45н)

Государственное пенсионное обеспечение

Лицам, проработавшим не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера или не менее 20 календарных лет в приравненных к ним местностях и имеющих необходимый для досрочного назначения трудовой пенсии по старости, предусмотренной подпунктами 1-10 пункта 1 статьи 27 и подпунктами 7-9 пункта 1 статьи 28 Закона от 17.12. 2001 №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», страховой стаж и стаж на соответствующих видах работ, возраст, установленный для досрочного назначения указанной пенсии, уменьшаются на 5 лет (ст.28. прим. Закона от 17.12. 2001 №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

Дополнительный социальный пакет

1. Программа «Санаторно-курортное лечение и отдых работников»

Программа направлена на поддержание и восстановление здоровья и работоспособности персонала и профилактику профессиональных заболеваний.

С учетом спроса работников, ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» приобретает путевки в санатории, расположенные на курортах Краснодарского края, «Белокуриха», «Кавказские Минеральные Воды», а также в Санкт-Петербурге. Также реализуется туристический отдых работников за рубежом. Работники вправе выбирать по своему усмотрению наиболее удобный вариант оздоровления, а также сезон.

Продолжительность отдыха по санаторно-курортным путевкам составляет 21 день, по туристическим – 15 дней/14 ночей. Путевки предоставляются работникам и членам их семей на льготных условиях, ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» возмещает основную часть расходов. Несмотря на то, что в связи с инфляцией стоимость путевок растет из года в год, доля оплаты путевок работником снижается. Работники оплачивают в среднем 15 % от полной стоимости санаторно-курортных путевок, что составляет от 5 до 10 тысяч рублей за место.

Сохранение и укрепление здоровья детей работников, профилактика детской заболеваемости, создание условий для полноценного отдыха и занятости детей в летний период, является неотъемлемой частью социальной политики ООО «Норильский обеспечивающий комплекс». Ежегодно организуется летний отдых детей работников в выездных оздоровительных лагерях, расположенных в районах с благоприятными климатическими условиями – на Черноморском побережье, а также за рубежом. Путевки предоставляются на льготных условиях продолжительностью 42 дня, с оплатой от 10-15 % от полной стоимости, что составляет 7-10 тысяч рублей. Перевозка детей осуществляется беспосадочными чартерными авиарейсами.

2. Льготное кредитование

В целях закрепления персонала на долгосрочную работу работникам ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» предоставляется возможность получения кредита на льготных условиях.

3. Программа «Мой дом»

В целях совершенствования системы мотивации работников на долгосрочную перспективу работы в ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» реализуется корпоративная социальная программа «Мой дом», которая помогает квалифицированным, инициативным и ответственным работникам ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» приобрести жилье «на материке».

ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» в рамках данной программы решает две задачи: закрепление высококвалифицированных работников для выполнения производственных задач и обеспечение их жильем после завершения работы в ООО «Норильский обеспечивающий комплекс».

Программа предусматривает приобретение жилья по льготной цене, право на которое работник приобретает по договору найма с последующим выкупом. Оплата стоимости приобретаемого жилья производится работником ежемесячно в течение периода до 10 лет. Фактически работник из собственных средств выплачивает до 50 % стоимости жилья. Оставшиеся 50 % компенсирует ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» по окончании срока соглашения. Определены регионы, в которых будет приобретаться жилье на первом этапе – это Подмосковье и Краснодарский край. Главное преимущество приобретения квартиры в рамках корпоративной программы – то, что в течение указанного в договоре срока цена ее остается неизменной. Речь идет о пригодном для проживания жилье, в котором уже сделан ремонт. Пользоваться квартирой и даже сдавать ее в аренду можно в течение всего срока, пока человек выплачивает деньги. После выполнения указанных в договоре условий на работника оформляется право собственности, и он может жилье продать или подарить.

4. Программа «Накопительная долевая пенсия»

Для повышения заинтересованности работников к заботе о собственном пенсионном обеспечении и стимулирования их к планированию своей работы в ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» на долгосрочную перспективу, реализуется программа «Накопительная долевая пенсия», в которой может принять участие любой работник ООО «Норильский обеспечивающий комплекс», для которого место работы является основным.

Пенсионные накопления работников ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» размещаются в Негосударственном пенсионном фонде «Норильский никель». Благодаря участию в программе, работники смогут получать дополнительно к трудовой, негосударственную пенсию, сформированную из трех составляющих: взносов работника, взносов ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» и инвестиционного дохода, начисляемого на эти взносы.

Базовым является план «Паритетный», в рамках которого Участник и ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» совместно формируют негосударственную пенсию.

✓ Минимальный размер взноса Участника по «Паритетному» плану программы – не менее 1 % от суммы заработной платы. Максимальный размер взноса не ограничен. Можно по личному заявлению приостанавливать и возобновлять внесение пенсионных взносов по индивидуальному договору, а так же менять размер пенсионного взноса.

✓ ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» вносит на пенсионный счет работника взнос в таком же размере, сколько работник лично отчисляет из заработной платы, но не выше 7 %.

Кроме того, в рамках программы в целях поощрения, ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» может вносить, в виде единовременного взноса, дополнительные пенсионные взносы работникам, имеющим высокие производственные показатели и достижения в трудовой деятельности, по планам «Пенсионный бонус», «Заслуженные работники».

С целью мотивации работников к эффективному труду в ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» предусмотрен план «Наше будущее», в рамках которого ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» вносит единовременный пенсионный взнос в пользу Участников на условиях Вестинга (определенный период времени не более 5-ти лет, который Участник должен отработать в ООО «Норильский обеспечивающий комплекс»).

5. Программа «Дополнительная корпоративная пенсия»

Программа направлена на оптимизацию кадрового состава работников, в соответствии с текущими и перспективными задачами технико-экономических показателей развития предприятия, а также содействие переселению увольняющихся работников из районов Крайнего Севера. Расчет выплаты осуществляется исходя из двух параметров: стажа работы на предприятиях Группы «Норильский никель» и заработной платы участника. В программе могут участвовать увольняющиеся работники в возрасте 55 и более лет, со стажем работы на предприятиях Группы «Норильский никель» не менее 15 лет.

Корпоративные авиаперевозки

С целью обеспечения доступных условий для выезда к месту проведения отпуска в районы с благоприятными климатическими условиями реализуется программа корпоративных авиаперевозок работников предприятий Группы «Норильский никель» и членов их семей на рейсах ОАО «Авиакомпания «Таймыр» и ЗАО «Нордавиа – региональные авиалинии». География маршрутов, по которым реализуются корпоративные авиабилеты для работников предприятий Группы «Норильский никель»: Москва, Санкт-Петербург, Красноярск, Абакан, Сочи, Екатеринбург, Краснодар, Минеральные Воды, Новосибирск, Уфа, Анапа, Самара, Нижний Новгород и др..

Кроме того, данные авиакомпании участвуют в государственной программе субсидированных авиаперевозок для молодежи и пенсионеров.

Моральное стимулирование

Важным фактором мотивации персонала к достижению максимального производственного результата, усилению заинтересованности в повышении эффективности своей работы является, действующая система морального стимулирования, которая предусматривает награждение работников ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» государственными наградами Российской Федерации, отраслевыми, ведомственными и корпоративными наградами.

Система морального поощрения базируется на принципах:

- соответствие поощрения результату деятельности работников;
- прозрачность процедур выдвижения работников на поощрение, гласность и учет мнения трудовых коллективов при проведении этих процедур;
- 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 награжденным работникам.

Обучение и развитие персонала

1. Обучение дополнительным профессиям и специальностям за счет средств работодателя

Работник имеет возможность повысить свой разряд, квалификацию или получить новую профессию. Ежегодно проходят обучение более 500 работников ООО «Норильский обеспечивающий комплекс». Основной объем профессиональной подготовки работников выполняется в НОУ «Корпоративный университет «Норильский никель».

Приоритетным является:

- обучение, направленное на получение аттестатов (сертификатов, дипломов, удостоверений, др. документов), без наличия которых персонал не допускается к исполнению производственных функций (проведению работ на объектах, подконтрольных государственным органам). Для обучения персонала используются программы, утвержденные соответствующими контрольными и надзорными государственными органами;
- обучение, направленное на получение профессиональных сертификатов (дипломов, аттестатов, удостоверений, др. документов), подтверждающих наличие у персонала определенного уровня специальных знаний и профессиональных навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей;
- обучение, направленное на формирование и развитие у руководителей и специалистов новых производственных и управленческих компетенций, обеспечивающих повышение эффективности и качества производства, адаптацию сотрудников к изменяющимся условиям функционирования предприятия;
- обучение, направленное на формирование у рабочих новых знаний, навыков и умений, присвоение в необходимых случаях определенных квалификаций (разрядов) для эффективного выполнения производственных функций.

2. Формирование и развитие кадрового резерва

В ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» разработана и действует эффективная система подготовки внутреннего резерва для своевременного замещения освобождающихся и вновь образующихся руководящих должностей.

Ежегодно осуществляется отбор наиболее перспективных и подготовленных работников в резерв трех должностных уровней:

- начальный уровень – должности руководителей, в непосредственном подчинении которых находятся рабочие и специалисты (мастера),
- средний уровень – должности руководителей, которым непосредственно подчинены руководители, занимающие должности начального уровня (начальники участков, заместители главных инженеров цехов, начальники отделов),
- высший уровень – директора, главные инженеры, заместители директоров структурных подразделений ООО «Норильский обеспечивающий комплекс».

В течение трех лет резервисты проходят комплексную управленческую подготовку, оценку и по ее результатам назначаются на освобождаемые и вновь образующиеся руководящие должности.

Сформированный по такой технологии резерв имеет высокую степень реализации и обеспечивает постоянную ротацию персонала по вертикали управления от руководителя начального уровня до директора подразделения.

Программы работы с молодежью

Движение молодых специалистов «Лидер»

Одной из задач, которую ставит перед собой Компания «Норильский никель» для своего стратегического развития – это предоставление условий и возможностей для самореализации молодых специалистов. В этой связи действует корпоративный проект «Движение молодых специалистов «Лидер», объединяющий в своих рядах тысячи активных и целеустремленных работников, чей возраст до 30 лет. Мероприятиями проекта реализовываются пять основных направлений развития Движения:

- развитие и реализация интеллектуального потенциала молодежи (25 команд интеллектуального Клуба «НИКоНН», научно-практические конференции, конкурсы инновационных проектов и пр.);
- реализация творческого потенциала (участие коллективов и исполнителей в творческих фестивалях, культурных акциях, популярных Клуб «Веселый Норильский никель», объединяющий 18 команд веселых и находчивых из различных предприятий Группы «Норильский никель»);
- содействие молодым специалистам в адаптации на производстве и закреплении новичков в трудовых коллективах;
- развитие активных форм досуга и командообразование (турниры по пейнтболлу, боулингу, бильярду, пулевой стрельбе, зимним и экстремальным видам спорта и пр.)
- учебно-информационная и общественно-просветительская деятельность Движения (проведение семинаров и тренингов, круглых столов, открытых диспутов и др.).

Корпоративный спорт

Важным инструментом укрепления корпоративной культуры является содействие работникам ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» в занятиях физкультурой и спортом, пропаганда здорового образа жизни и пользы физического совершенствования как средства повышения трудового потенциала и производительности труда. Это направление особенно актуально в условиях трудовой деятельности работников ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» в тяжелых климатических условиях Крайнего Севера.

На предприятиях ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» работают спортивные сооружения 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 предприятий Группы «Норильский никель» и финальные соревнования по 22 видам спорта, таким как бокс, легкая атлетика, лыжные гонки, зимнее многоборье, мини-футбол, плавание, стрельба, теннис, шахматы и др.

Как до нас добраться

По прибытии в аэропорт «Норильск» Вам необходимо приехать в отдел по работе с персоналом предприятия, по приглашению которого вы прибыли.

***В г.Норильск** можно добраться от аэропорта «Норильск» до автовокзала:*

- на маршрутном такси;*
- на автобусе № 33.*

Структурные подразделения ООО «Норильский обеспечивающий комплекс»:

***Механический завод:** проезд Машиностроителей, 3; авт. № 5А, 5Б; 4, остановка «АБК Механического завода», ОРП, каб. № 102, 103, тел. (3919) 31-30-35, 31-30-38.*

***Завод строительных материалов и конструкций:** территория ЗЖБИ, проезд автобусом № 4 (конечная ост.), АБК, ОРП, каб. 707, тел. (3919) 25-68-82, 25-69-94.*