

/ Корпоративная культура / Персонал и кадровая политика

**СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ**

В 2016 г. утверждена компенсационная политика Компании, целью которой являются:

- привлечение и удержание персонала;
- сохранение работников в Компании;
- стимулирование производительного поведения;
- административная эффективность и простота;
- соответствие требованиям законодательства.

Основные принципы компенсационной политики в Группе «Норильский никель»:

- применение прогрессивного подхода в системе вознаграждения персонала на основании грейдов (единый подход к оплате труда работников);
- мотивация работников на достижение поставленных задач и целей путем повышения эффективности индивидуальной работы, деятельности подразделений и Группы «Норильский никель» в целом;
- конкурентоспособность заработной платы на рынке труда;
- укрепление имиджа Компании как ответственного и надежного работодателя.

Помимо заработной платы работники получают социальный пакет. Наибольшую долю социального пакета составляют выплаты работникам Компании и членам их семей, проживающим в районах Крайнего Севера, в виде компенсации стоимости проезда и провоза багажа к месту проведения отпуска и обратно. Такую компенсацию начиная с 2012 г. Компания осуществляет на ежегодной основе (ранее Компания оплачивала проезд один раз в два года). Второй значительной частью социального пакета является предоставление на льготной основе путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха работникам и членам семей.

Расходы Компании на социальный пакет по российским предприятиям в 2016 г. составили более 103 млн долл. США (или в среднем около 1,3 тыс. долл. США на одного работника) в год.

Расходы Компании на социальный пакет по российским предприятиям в 2016 г. составили

**>103**  
млн долл. США

**Программы по повышению эффективности**

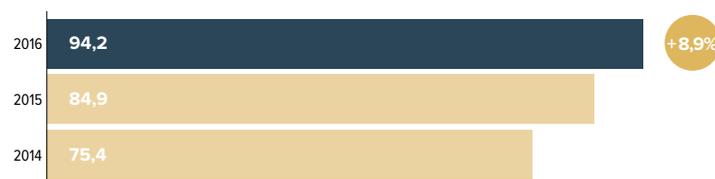
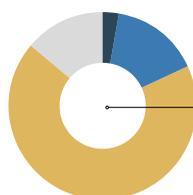
В 2016 г. в оценке результативности на основе КПЭ участвовали около 2 тыс. человек (работники Главного офиса, филиалов и российских дочерних компаний).

В 2017 г. продолжится работа по тиражированию системы управления деятельностью работников Группы «Норильский никель». В процедуру оценки результативности на основе КПЭ будут включены руководители до уровня начальника участков основных производственных подразделений. Особое внимание будет уделяться коммуникациям, направленным на принятие руководителями данной системы как эффективного инструмента управления, основанного на грамотном лидерстве и качественных наставнических отношениях менеджера и подчиненного, постоянной обратной связи.

**Средняя ежемесячная заработная плата работников Группы «Норильский никель» в России**

Наименование валюты	2014	2015	2016
долл. США	1 963	1 392	1 404
тыс. руб. <sup>1</sup>	75,4	84,9	94,2

<sup>1</sup> Расчет по среднегодовому курсу долл. США / руб.: 2016 = 67,0349; 2015 = 60,9579; 2014 = 38,4217

**Зарплата состоит из фиксированной и премиальной частей (70 и 30% соответственно).****Средняя ежемесячная заработная плата работников Группы «Норильский никель» в России, тыс. руб.****Награды за высокие производственные достижения, многолетний и добросовестный труд**

**4 980** работников

	шт.
● Государственные награды	55
● Награды министерств и ведомств	303
● Награды муниципальных и региональных органов власти	1 338
● Корпоративные награды	271