



**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом Ректора НОУ Корпоративный  
университет «Норильский никель»

№ НОУ КУ/ 13 -п от «дт» 01 2013 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о регулировании социально-трудовых отношений  
в НОУ «Корпоративный университет «Норильский никель»

П-НОУ КУ-00-004-2013

Вводится взамен Положения о регулировании  
социально-трудовых отношений в  
НОУ «Корпоративный университет «Норильский  
никель» на 2011-2012 гг., утвержденного приказом  
№ НОУ КУ/26-п от 30.12.2010

Вводится с 01.01.2013

## Содержание

1	Общие положения.....	3
2	Основные принципы социальной политики.....	3
3	Развитие персонала.....	4
4	Мотивация трудовой деятельности .....	4
5	Охрана труда .....	7
6	Система взаимоотношений между работниками и Работодателем.....	8
7	Корпоративная культура и трудовая этика.....	9
8	Заключительные положения.....	9

## Раздел 1. Общие положения

**Статья 1.** Настоящее Положение о регулировании социально-трудовых отношений в НОУ «Корпоративный университет «Норильский никель» (далее - Положение) определяет основополагающие социальные принципы деятельности НОУ «Корпоративный университет «Норильский никель» (далее Учреждение), которым Работодатель намеревается добровольно следовать, а также устанавливает обязательства Работодателя перед работниками, способствующие эффективной деятельности Учреждения и его перспективному развитию, а также созданию в коллективе Учреждения атмосферы взаимоуважения и доверия.

**Статья 2.** В своей деятельности Работодатель руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, Указами Президента Российской Федерации, нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, региональными законами и иными правовыми актами, Уставом Учреждения, решениями Совета Учреждения и настоящим Положением.

## Раздел 2. Основные принципы социальной политики

**Статья 3.** Социальная политика Учреждения основывается на следующих основных принципах:

1. Работодатель проводит ответственную и результативную социальную политику, заключающуюся в гармоничном и сбалансированном учете интересов трудового коллектива и Учреждения в целом, соблюдении законодательства и принятых в соответствии с настоящим Положением обязательств. Работодатель исходит из того, что предпринимательские цели, экономическая и социальная ответственность равнозначны и не противоречат, а дополняют друг друга.

2. Работодатель содействует раскрытию профессиональных и личных способностей работников и расширяет их возможности через развитие персонала, создание условий для профессионального и карьерного роста, обучение, поддержание работоспособности, создание стимулов к производительному эффективному труду.

3. Работодатель соблюдает установленные законом трудовые права работников как неотъемлемую часть прав человека, содействует предотвращению любых форм дискриминации и принудительного труда, способствует раскрытию профессиональных и личных способностей работников.

4. Работодатель гарантирует работникам получение льгот, гарантий и компенсаций, связанных с работой в особых климатических условиях Крайнего Севера.

5. Работодатель обеспечивает работнику конкурентоспособный уровень оплаты труда и социальных льгот в тесной связи с уровнем его профессионализма, квалификации, дисциплинированностью, ответственностью, исполнительностью, участием в обучении молодежи и другими полезными для Учреждения результатами деятельности работника.

6. Работодатель ценит труд своих работников и стремится к формированию командного духа, корпоративной культуры, сплоченности коллектива в понимании и достижении стоящих перед Учреждением целей.

7. Работодатель развивает сотрудничество с трудовым коллективом на основе общности целей и взаимности обязательств, создает возможности для участия работников в рассмотрении важнейших вопросов развития Учреждения, содействует проведению постоянного прямого диалога руководителей всех уровней с работниками.

8. Работодатель относится к жизни человека как к высшей ценности, а к

безопасности труда и здоровью работника - как к ключевому приоритету. Для него нет, и не может быть компромисса между здоровьем, безопасностью работника и получением прибыли.

9. Работодатель может предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего времени в случае установления в трудовом договоре работника режима работы «ненормированный рабочий день» следующим категориям работников:

- ректор, проректор – до 10 дней;
- главный бухгалтер, главный инженер, начальник отдела, начальник полигона, заместитель начальника отдела - до 8 дней;
- главный специалист, главный юрист-консульт, помощник ректора, ведущий специалист, бухгалтер 1 категории - до 6 дней.

### **Раздел 3. Развитие персонала**

**Статья 4.** Работодатель формирует в Учреждении социально-стабильный кадровый потенциал, способный к эффективной и высокопроизводительной работе, обеспечивающий долгосрочное и устойчивое развитие Учреждения. В этих целях Работодатель:

- создает условия для максимальной реализации потенциала работников (подготовка, переподготовка и повышение квалификации, внедрение эффективных методов обучения, развитие инфраструктуры системы обучения);
- развивает системы ротации, обновления, формирования кадрового резерва на всех уровнях управления, оценки работы персонала, планирования трудовой карьеры для эффективного использования человеческих ресурсов;
- обеспечивает соответствие профессионально-квалификационного уровня работников потребностям деятельности Учреждения и требованиям рабочих мест;
- развивает системы по поиску, привлечению и отбору новых работников, обладающих знаниями, способностями и навыками, необходимыми для наиболее эффективного выполнения порученной работы;
- обеспечивает профессиональную адаптацию новых работников, включая полное овладение необходимыми для работы знаниями и навыками.

### **Раздел 4. Мотивация трудовой деятельности**

**Статья 5.** В Учреждении формируется система стимулирования эффективного труда работников с позиций целей и задач Учреждения, основанная на понятных работникам и достижимых показателях.

В системе мотивации трудовой деятельности основную роль играют следующие взаимосвязанные и взаимодополняющие элементы: оплата труда; дополнительные выплаты работникам, реализуемые, как правило, в рамках соответствующих социальных выплат (программ); моральное стимулирование.

**Статья 6.** При формировании системы оплаты труда Работодатель исходит из следующих принципов:

- взаимная ответственность Работодателя и работника. Работодатель предоставляет и оплачивает работнику работу в соответствии с трудовым договором и Положением об оплате труда и премировании работников, работник обеспечивается оборудованием, инструментами, спецодеждой и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей. Работник добросовестно исполняет трудовые обязанности, соблюдает трудовую и

производственную дисциплину, Правила внутреннего трудового распорядка, исполняет нормы труда и следует нормам корпоративной культуры;

- направленность системы оплаты труда на четкое выполнение планов и программ Учреждения с соблюдением требований соответствующих норм и нормативов, качества выполняемой работы, на обоснованную экономию затрат, соблюдение норм корпоративной культуры, на инициацию и реализацию обоснованных предложений по сокращению затрат, совершенствованию организации трудовых процессов, охране и безопасности труда, сохранности имущества Учреждения и улучшению экологической обстановки;

- обеспечение уровня заработной платы, соответствующего сложности, ответственности и результативности труда работников, а вместе с тем, - достаточно высокого, конкурентоспособного, позволяющего привлекать и удерживать работников с необходимыми профессиональными и деловыми характеристиками, в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников;

- усиление мотивации работников к добросовестному исполнению трудовых обязанностей, соблюдению трудовой, производственной и исполнительской дисциплины, проявлению творчества и инициативы, направленных на повышение эффективности деятельности Учреждения;

- обеспечение дифференциации в уровне оплаты труда в зависимости от трудового вклада работников в необходимые Учреждению результаты работы, большей индивидуализации трудовых отношений, более полного и адресного учета интересов отдельных работников и групп работников;

- повышение заинтересованности работников в улучшении не только индивидуальной работы, но и в получении наивысших коллективных результатов труда.

**Статья 7.** В дополнение к оплате труда работникам предоставляются различные социальные гарантии, компенсации и льготы, реализуемые, как правило, в рамках соответствующих социальных выплат (программ), направленных на сохранение и укрепление здоровья работников (содействие санаторно-курортному лечению, отдыху работников и членов их семей, помощь в трудных жизненных ситуациях и др.), улучшение социально-бытовых условий на производстве, развитие корпоративного спорта и культурно-массовой работы.

**Статья 8.** При предоставлении социальных гарантий, компенсаций и льгот Работодатель принимает на себя обязательства:

1. Компенсировать расходы на оплату стоимости проезда в отпуск и обратно работников и членов их семей. Условия и порядок компенсации расходов устанавливаются действующим Положением «О компенсации работникам и членам их семей расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно».

2. Каждому работнику Учреждения производить возмещение расходов, связанных с выездом из территории муниципального образования город Норильск или Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района к месту постоянного жительства на условиях, предусмотренных действующим Порядком компенсации работникам НОУ «Корпоративный университет «Норильский никель» и членам их семей расходов, связанных с переездом с территории муниципального образования город Норильск или Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением работником трудового договора».

3. Учреждение обеспечивает обязательное социальное страхование работников (пенсионное, медицинское, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, другие виды обязательного социального страхования), целевое использование социальных пособий, финансируемых из государственных внебюджетных фондов, и своевременную

их выплату в полном объеме в соответствии с действующим законодательством.

4. Учреждение формирует социальные выплаты (программы), направленные на предоставление гарантий и компенсаций различным целевым категориям (в приоритетном порядке - работникам, имеющим особые трудовые заслуги). Порядок разработки, утверждения и реализации социальных выплат (программ) регулируется локальными нормативными актами.

5. Материальная помощь оказывается по личному заявлению работника, представлению рабочей комиссии Социально-трудового совета и на основании приказа руководителя в следующих случаях и размерах:

- работнику, впервые вступающему в зарегистрированный брак (при обращении в течение одного года) – до 10000 рублей;

- работнику при рождении ребенка, а также усыновлении детей-сирот, оставшихся без попечения родителей – в сумме 50000 рублей на каждого ребенка;

- в случае смерти работника – в размере 40000 рублей;

- в случае смерти членов семьи работника (муж, жена, родители, дети) – до 40000 рублей;

- в случае тяжелой болезни и необходимости медицинского обследования или лечения работника (члена семьи), при условии предоставления выписки из истории болезни или направления на лечение (обследование) лечащего врача или лечебного учреждения и подтверждающих оплату документов, в том числе для оплаты лечебных путевок (не чаще одного раза в два года) – до 25000 рублей, при наличии средств, предусмотренных на данные цели в бюджете Учреждения;

- работнику, имеющему среднемесячный доход на каждого члена семьи ниже 153% величины прожиточного минимума на душу населения по районам Крайнего Севера Красноярского края (не более одного раза в полугодие) – до 20000 рублей, при наличии средств, предусмотренных на данные цели в бюджете Учреждения;

- при материальном ущербе в связи с пожарами, авариями, кражами и т.п. по предъявлении документов о размере причиненного ущерба, а также в других исключительных случаях (в том числе бывшим работникам) – до 20000 рублей, при наличии средств, предусмотренных на данные цели в бюджете Учреждения.

При достижении юбилейного возраста работником (50, 55, 60 и далее каждые 5 лет) выплачивается единовременное денежное вознаграждение на основании приказа Ректора – в сумме 10000 рублей.

**Статья 9.** Работодатель намерен не допускать снижения взятых на себя ранее обязательств в области обеспечения материального благосостояния работников и финансирования социально-трудовой сферы.

Увеличение объема средств на цели роста благосостояния и развитие социально-трудовой сферы обеспечивается ростом эффективности результатов труда.

**Статья 10.** Работодателем применяется система морального стимулирования работников за добросовестный и плодотворный труд, способствующая формированию у них чувства сопричастности в достижении общих корпоративных целей и усилению их заинтересованности в достижениях наивысших показателей своего труда.

Для морального поощрения работников в Учреждении используются корпоративные награды, отраслевые и ведомственные награды, государственные награды Российской Федерации. Конкретные виды награждений и поощрений, используемых для поощрения работников, критерии отбора работников для награждения и порядок представления к награждению утверждаются локальным нормативным актом. Виды наград, основания и порядок представления к награждению отраслевыми и государственными наградами определяются

соответствующими нормативными документами.

Развитие системы морального поощрения работников базируется на следующих принципах:

- соответствие поощрения результату деятельности работника;
- прозрачность порядка выдвижения работников для поощрения, гласность и учет мнения коллективов подразделений при реализации этого порядка;
- 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 к награжденным работникам.

## **Раздел 5. Охрана труда**

**Статья 11.** Учреждение развивает целостную систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе труда, учитывающую особенности видов трудовой деятельности работников, а также природно-климатические факторы, оказывающие неблагоприятное воздействие на их здоровье и работоспособность. Базовыми принципами действия такой системы являются:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- строгое соблюдение требований законов и иных нормативных правовых актов в области охраны жизни и здоровья работников, включая локальные нормативные акты;
- системное управление охраной труда и здоровья работников;
- составление комплексных планов улучшения условий охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий, комплексных планов повышения технического уровня и эффективности трудовой деятельности;
- своевременная аттестация рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда;
- материальная, организационно-техническая и информационная обеспеченность системы сохранения жизни и здоровья работников;
- обеспечение работников качественными, современными необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, молоком и лечебно-профилактическим питанием, в соответствии с нормативными документами;
- обучение работников безопасным приемам и методам работы, охране труда, проверка знаний требований охраны труда, инструктаж по охране труда, ведение активной пропагандистской работы по охране труда;
- компенсация работнику воздействия на его организм неблагоприятных условий труда в соответствии с законодательством;
- проведение необходимых медицинских освидетельствований и осмотров состояния здоровья работников и усиление контроля их качества.

**Статья 12.** Охрана труда и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности обеспечивается обязательным соблюдением Работодателем и работниками своих обязанностей в сфере охраны труда, а также проведением совместной работы в сфере охраны труда по следующим основным направлениям:

- создание условий для снижения так называемого «человеческого фактора» производственного травматизма;

- обеспечение соблюдения всеми работниками норм и правил охраны труда, формирование в коллективах подразделений атмосферы нетерпимости к сокрытию фактов производственного травматизма и нарушения норм и правил охраны труда;
- повышение эффективности системы профилактических мероприятий в сфере охраны труда;
- проведение на постоянной основе мониторинга состояния факторов, влияющих на соблюдение работниками в полном объеме правил охраны труда.

Работодатель:

- обеспечивает проведение за счет средств Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников;
- обеспечивает сохранение на время прохождения осмотров места работы (должности) и среднего заработка работника;
- предоставляет работникам до трех часов рабочего времени на амбулаторное обследование в один день и не более одной рабочей смены суммарно в другие дни для прохождения периодического медицинского обследования.

Работники, не прошедшие медицинский осмотр в установленные графиком сроки по неуважительным причинам, проходят его в свободное от работы время.

К работникам, уклоняющимся от прохождения медицинского осмотра, применяются меры согласно действующему законодательству.

## **Раздел 6. Система взаимоотношений между работниками и Работодателем**

**Статья 13.** В Учреждении формируется система взаимоотношений между работниками и Работодателем, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми. Эта система основывается на следующих основных принципах:

- обеспечение социальной стабильности в трудовых коллективах;
- признание человека, его прав и свобод высшей ценностью;
- равноправие работников и Работодателя;
- уважение и учет интересов работников и Работодателя;
- добровольность принятия работниками и Работодателем обязательств, обязательность их исполнения;
- обеспеченность обязательств Работодателя экономическими результатами деятельности Учреждения, реальность этих обязательств;
- соблюдение работниками и Работодателем законов и иных нормативных правовых актов.

**Статья 14.** Основными направлениями совместной работы работников и Работодателя являются:

- определение приоритетов развития социально-трудовых отношений в Учреждении;
- обсуждение принимаемых в Учреждении программных документов по важнейшим вопросам трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;
- повышение качества работы, технического перевооружения, механизации и



автоматизации труда;

- улучшение условий труда, повышение эффективности работы в области охраны труда, проведение оздоровительных мероприятий;
- разработка и осуществление мер, направленных на выявление и использование внутренних резервов, обеспечение рационального и экономного использования и материалов, эффективное использование оборудования, и других основных фондов;
- улучшение организации и повышение культуры труда;
- совершенствование оплаты труда работников, обеспечение соответствия заработной платы каждого работника его личному трудовому вкладу и усиление ее зависимости от конечных результатов работы коллектива; совершенствование социальных выплат (программ), форм и методов морального и материального стимулирования работников;
- участие в организации отдыха членов коллектива и их семей, развитии физкультуры и спорта;
- участие в реализации мероприятий по улучшению социально-бытовых условий работников;
- выявление существующих проблем в области социально-трудовых отношений и разработка предложений по их бесконфликтному разрешению.

Работники и Работодатель ведут целенаправленную совместную работу по созданию в Учреждении здорового морально-психологического климата, развитию у работников творческого отношения к труду, повышению эффективности и качества работы, развитию корпоративной гордости и сплоченности, проведению мероприятий, направленных на развитие потенциала работников.

## **Раздел 7. Корпоративная культура и трудовая этика**

**Статья 15.** Работодатель и работники содействуют развитию корпоративной культуры как важного средства формирования благоприятной атмосферы в Учреждении. Приоритетными направлениями развития корпоративной культуры являются:

- внедрение нравственных норм, соблюдение которых обеспечит соответствие деятельности и поведения работников высоким профессиональным стандартам и моральным ценностям;
- формирование морального климата в коллективе, основанного на принципах приверженности общечеловеческим ценностям, взаимопомощи и уважения к личности;
- развитие корпоративной системы награждения работников, выявление лучших работников, их моральное и материальное поощрение, соответствующее результату труда;
- организация и проведение праздничных корпоративных мероприятий;
- создание фирменной системы профессионального развития работников;
- разработка и реализация программ работы с молодежью, наставниками, развития физкультуры и спорта.

## **Раздел 8. Заключительные положения**

**Статья 16.** Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в соответствии с действующим законодательством.

**Статья 17.** Настоящее Положение вводится на 2013-2015 годы.