



НОРНИКЕЛЬ



ТВОИ ВОЗМОЖНОСТИ ЗДЕСЬ И СЕЙЧАС

РАБОТА В НОРНИКЕЛЕ

**АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«НОРИЛЬСКО-ТАЙМЫРСКАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ
КОМПАНИЯ»**

Уникальная изолированная энергосистема по
производству, передаче и сбыту электрической
энергии



НОРНИКЕЛЬ

НОРИЛЬСКО-ТАЙМЫРСКАЯ
ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ
КОМПАНИЯ

Акционерное общество «Норильско-Таймырская энергетическая компания» (АО «НТЭК»)

Акционерное общество «Норильско-Таймырская энергетическая компания» (АО «НТЭК») - российская организация корпоративной структуры, входящая в Группу компаний «Норильский никель».

Основные структурные подразделения АО «НТЭК» расположены в районах Крайнего Севера Красноярского края и включает в себя пять энергогенерирующих предприятий: ТЭЦ-1, ТЭЦ-2, ТЭЦ-3, Курейская ГЭС, Усть-Хантайская ГЭС; три сетевых: Управление «Высоковольтные сети», Управление «Тепловодоснабжение», Предприятие тепловых и электрических сетей города Дудинки, предприятие «Энергосбыт» и функциональные службы Управления.

Основные направления деятельности Компании – производство, передача и распределение тепловой и электрической энергии; забор, очистка, передача и распределение технической и питьевой воды.

Потребителями Компании являются предприятия, учреждения, а также жилой сектор, расположенные на территории:

- город Норильск (подразделения - ТЭЦ-1, ТЭЦ-2, ТЭЦ-3, УВВС, УТВС, предприятие «Энергосбыт» и функциональные подразделения Управления);
- п. Снежногорск Красноярского края (подразделение - Усть-Хантайская ГЭС);
- город Дудинка (подразделение ПТЭС г.Дудинка);
- п. Светлогорск Красноярского края (подразделение - Курейская ГЭС).

75 % продукции АО «НТЭК» потребляет подразделения ПАО «ГМК «Норильский никель», его дочерние и зависимые общества.

Информация об уровне заработной платы работников, условиях работы, наличия социального пакета, возможности обучения и дальнейшего карьерного роста

Заработная плата

За выполнение обязанностей, предусмотренных условиями настоящего Договора, Работнику выплачивается заработная плата

Уровень заработной платы устанавливается в зависимости от профессии, образования, уровня квалификации кандидатов.

Работодатель гарантирует своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц путем ее перечисления на расчетный счет банковской карты Работника.

Льготы, гарантии и компенсации

Работнику предоставляются льготы, гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, а также локальными нормативными актами Работодателя, содержащими нормы трудового права.

За выполнение работы с вредными и (или) опасными условиями труда Работнику предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

Работник подлежит обязательному социальному страхованию (пенсионному, медицинскому, социальному), а также страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в случаях, порядке и на условиях, установленных действующим законодательством.

Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера

Работникам, работающим в Районах Крайнего севера, устанавливается районный коэффициент к заработной плате в размере 1,8 (статья 316 Трудового Кодекса РФ).

Работающим в районах Крайнего Севера, выплачивается процентная надбавка к заработной плате в размере 80% с первого дня работы в АО «НТЭК» независимо от стажа работы и времени проживания в районах Крайнего Севера в соответствии с Коллективным договором.

Ежегодный оплачиваемый отпуск

Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно в соответствии с очередностью, определяемой графиком отпусков.

Основной оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового Кодекса РФ).

Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в следующем размере:

- Работникам, работающим в районах Крайнего Севера, продолжительностью 24 календарных дня (статья 321 Трудового Кодекса РФ);

- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью, предусмотренной локальными нормативными актами Работодателя, с учетом результатов специальной оценки условий труда, но не менее установленной нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 117 Трудового Кодекса РФ);

- Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, продолжительностью, предусмотренной Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам на основании нормативного локального акта Работодателя, но не менее 3-х календарных дней (статья 119 Трудового Кодекса РФ);

- Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для проезда к месту использования отпуска и обратно при наличии права на оплату проезда продолжительностью до 4 календарных дней;

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется суммированием основного и дополнительных оплачиваемых отпусков.

Сокращенная рабочая неделя (для женщин)

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера продолжительность рабочей недели составляет 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 Трудового Кодекса РФ).

Охрана труда

Политика Работодателя в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья Работника перед результатами производственной деятельности АО «НТЭК».

Работодатель гарантирует Работнику:

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать Работника средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда.

Все работники Компании, 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).

Работодатель способствует созданию достойных социально-бытовых условий для Работников АО «НТЭК».

Социальное и медицинское страхование, оздоровление и отдых Работников и членов их семей

Государственное пенсионное обеспечение

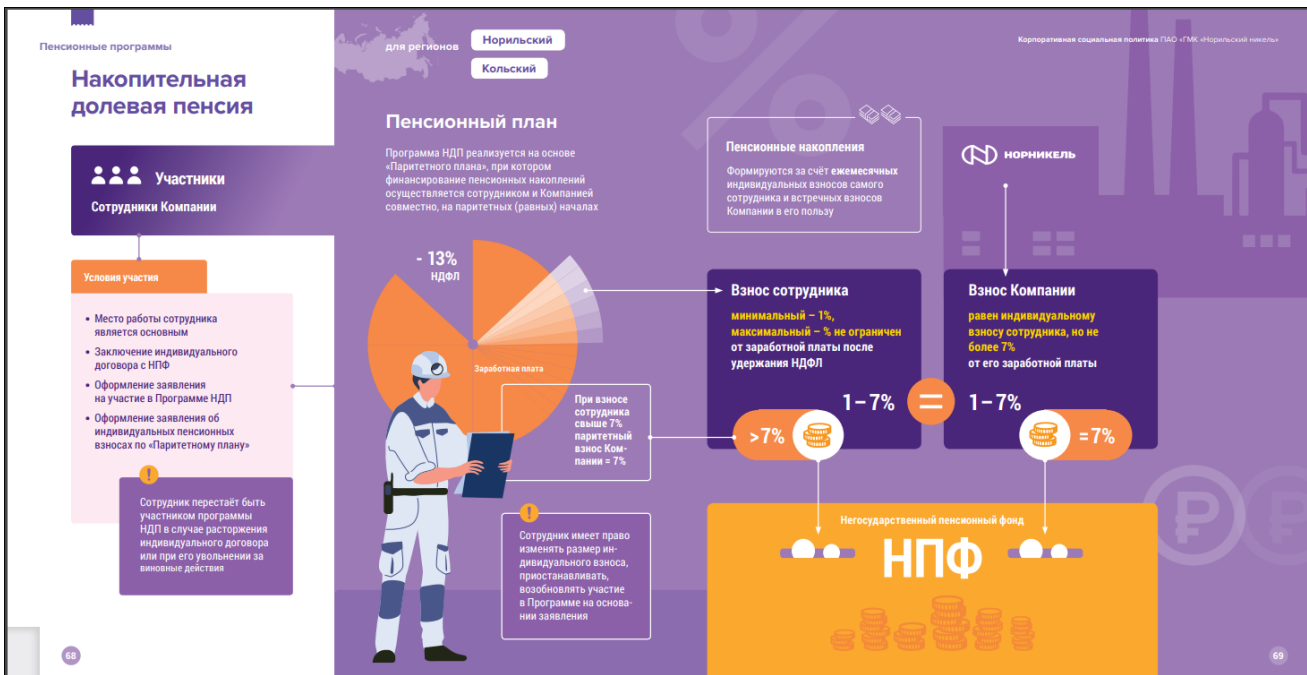
Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и имеющим необходимый для досрочного назначения трудовой пенсии по старости страховой стаж и стаж на соответствующих видах работ, возраст для досрочного назначения трудовой пенсии по старости устанавливается в соответствии с законом «О страховых пенсиях» от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ.

Негосударственное (дополнительное) пенсионное обеспечение Работников

Программа «Накопительная долевая пенсия»

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

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



Программа «Дополнительная корпоративная пенсия»

Программа разработана в целях развития системы негосударственного пенсионного обеспечения, повышения мотивации высококвалифицированных специалистов к долгосрочному планированию своей деятельности в Компании, содействия повышению уровня пенсионного обеспечения работников Компании после окончания трудовой деятельности путем формирования негосударственной пенсии, а также содействие переселению увольняющихся работников из районов Крайнего Севера.

Расчет выплаты осуществляется исходя из двух параметров: стажа работы на предприятиях Компании и заработной платы участника. В программе могут участвовать увольняющиеся работники в возрасте 55 и более лет, со стажем работы в Компании не менее 15 лет.

Пенсионные программы

Дополнительная корпоративная пенсия

Это единовременная выплата сотруднику из средств Компании при его увольнении и переезде за пределы Региона.

Участники
Сотрудники, завершающие свою трудовую деятельность в филиалах Компании и РОКС НП, расположенных на территории НПР, с последующим переездом на постоянное место жительства за пределы Региона

Условия участия

- Место работы сотрудника в Компании является **основным**
- Назначена страховая пенсия по старости/инвалидности
- Стаж работы – не менее **20 лет**
- Возраст **55-65 лет** (включительно)

Рейтинговая система предоставления права

- Для определения приоритетного права сотрудников на участие в Программе применяется единая система критериев и расчета **рейтинговых баллов**
- Участники Программы вносятся в основной рейтинговый список подразделения в порядке убывания их рейтинговых баллов
- Количество участников Программы регулируется квотами, утвержденными ежегодно
- В первоочередном порядке право на участие предоставляется сотрудникам с наибольшим рейтинговым баллом

По состоянию на 1 января года, в котором предоставляется право на участие в Программе

стаж от **20 лет**

возраст **55 лет** — **65 лет**

Порядок участия в Программе

- 1 Заявление** о предоставлении права на участие в Программе на следующий год
Подать до 1-го декабря текущего года
- 2 Проверка** соблюдения условий участия в Программе
Кандидат
- 3 Рейтинговые баллы**
Подсчет рейтинговых баллов сотрудника = балл возраст + балл стаж + балл пенсионный список + балл поощрения, награды
- 4 Право на участие**
Предоставление права на участие в Программе
Утвержденный кандидат
- 5 Оформление участия**
Обращение за получением выплаты
Выплата

Программа «Санаторно-курортное лечение и отдых работников»

Для сохранения и укрепления здоровья Работников, для профилактики профессиональных заболеваний, создания условий для полноценного отдыха Работников и повышения их работоспособности Работодатель обеспечивает социальное и медицинское страхование Работников и реализует Программу «Санаторно-курортное лечение и отдых Работников».

Компания централизованно закупает путевки в санатории, расположенные на курортах Краснодарского края, «Белокуриха», «Кавказские Минеральные Воды». Также реализуется туристический отдых работников за рубежом. 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, Компания возмещает основную часть расходов.

Санаторно-курортное лечение и отдых

для регионов: Норильский, Кольский, Забайкальский, Красноярский, Лесосибирск, Архангельск, Санкт-Петербург, Саратов

Участники
Сотрудники Компании и члены их семей независимо от места их регистрации и проживания

Программа направлена на сохранение и укрепление здоровья сотрудников, профилактику заболеваний, организацию полноценного семейного отдыха.

Путевки распределяются на рейтинговой основе, набирая в первую очередь сотрудников, набирающих более высокий балл, учитывая:

- условия труда, работу во вредных и опасных условиях
- использование права на получение путевки в предыдущих периодах
- стаж работы в Компании

Порядок участия

- 1 Заявление**
Подается сотрудником не позднее чем за 30 дней до начала квартала, в котором предлагаются даты отдыха
Свидетельство о браке
Свидетельство о рождении
Документ, подтверждающий установление опекуноу или попечительство
- 2 Подтверждающие документы**
Сотрудник предоставляет копии документов, подтверждающие родство
- 3 Подсчет рейтинговых баллов**
Балл за условия труда + Балл за стаж + Балл за давность использования путевок
- 4 Путевка**
Предоставление права в соответствии с рейтинговым списком и оформление путевки по месту работы
- 5 Санаторно-курортная карта**
Сотрудник оформляет самостоятельно
- 6 Орывной талон к путевке**
Сотрудник предоставляет в течение 7 рабочих дней после окончания отпуска или отдыха членам семьи
Если орывной талон не сдан в службу персонала по месту работы, стоимость путевки вычитается из заработной платы

Размер компенсации стоимости путевки в среднем 85%
70-100%

Путевки предоставляются на льготных условиях с выплатой полной или частичной компенсации стоимости за счет Компании

Оплачивает сотрудник
0-30%

Путевки для сотрудников и членов семьи компенсируются на одинаковых условиях

1 не чаще чем 1 раз в год

1 не чаще чем 1 раз в 2 года

До оформления путевки сотрудник самостоятельно обращается в медицинское учреждение за подтверждением отсутствия у него и членов семьи медицинской противопоказаний для пребывания в оздоровительном учреждении

Путевки не предоставляются сотрудникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания

Период участия

Даты заезда в санаторий: Участник + сотрудник + супруг или супруга

В течение года без ограничений

Июнь – сентябрь
- дети в возрасте до 18 лет
- дети-инвалиды до 24 лет

Октябрь – май
- дети без ограничения по возрасту
- родители, отчимы, мачехи

Члены семьи могут получить путевки с октября по май независимо от сотрудника. При этом сотрудник может дополнительно воспользоваться путевкой в течение года

при условии, что путевки не востребованы сотрудниками
приоритет отдаётся бывшим сотрудникам Компании

АО «НТЭК» 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.

Санаторно-курортное лечение и отдых

Детский отдых

для всех регионов

возраст * 6 лет — 16 лет

Участники: Дети сотрудников Компании в возрасте от 6 до 16 лет *

Программа направлена на создание условий для оздоровления и отдыха детей без присутствия родителей в детских оздоровительных учреждениях, расположенных в благоприятных климатических условиях.

В программу входит:

- Детская путёвка
- Авиаперелёт
- Трансфер
- Медицинское обслуживание

Порядок участия:

- 1. Заявление** — Подается сотрудником не позднее чем за 40 дней до даты начала месяца предполагаемого отдыха
- 2. Согласование** — Комитет по социальным льготам подразделения принимает решение о выделении путёвки
- 3. Документы на ребёнка** — Сотрудник предоставляет документы на ребёнка для оформления путёвки
- 4. Путёвка** — Сотрудник получает детскую путёвку не позднее чем за 15 дней до даты заезда

Документы:

- Свидетельство о рождении либо паспорт (оригинал и копия)
- Медицинский полис (оригинал и копия)
- Санаторно-курортная карта
- Анкета о контактных данных семьи и особенностях ребёнка
- Пакет документов по требованию санатория (согласие на обработку личных данных, согласие на медицинское вмешательство)

Преимущественное право:

- Многодетные семьи
- Сотрудник имеет статус матери/отца-одиночки
- Путёвка ребёнку не выделялась в предыдущие годы
- У сотрудника отсутствует летний отпуск

Условия пребывания:

- Комфортное размещение в комнатах по 3-4 человека
- Пятиразовое питание
- Круглосуточная охрана и медицинские посты
- Организация досуга, культурно-развлекательная программа
- Оборудованные пляжи, спортивные площадки, комнаты отдыха

Причины отказа:

- Медицинские противопоказания для пребывания ребёнка в лечебно-оздоровительном учреждении
- Информация от санатория о нарушении ребёнком режима пребывания в предыдущих периодах

* Возрастные ограничения уточнять в службе персонала по месту работы.

Жилищные программы

Программы «Наш дом» и «Мой дом»

В целях совершенствования системы мотивации работников на долгосрочную перспективу работы в Компании реализуются корпоративные социальные программы «Наш дом» и «Мой дом», которые помогут квалифицированным, инициативным и ответственным работникам Компании приобрести жилье «на материке».

Компания в рамках данной программы решает две задачи: закрепление высококвалифицированных работников для выполнения производственных задач и обеспечение их жильем после завершения работы в Компании.

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 выплатит до 50 % стоимости жилья. Оставшиеся 50 % компенсирует Компания 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.

Жилищные программы

для регионов: Норильский, Красноярск, Кольский, Лесосибирск

Корпоративная социальная политика ПАО «НТЭК» «Норильский металл»

Наш дом / Мой дом / Твой дом

Участники: Сотрудники Компании

Условия участия:

- Возраст не более 50 лет
- Профессия участника относится к высококвалифицированным или остродефицитным специальностям
- Отсутствие дисциплинарных взысканий
- Стаж не менее 3 лет

Для сотрудников, прибывших на работу по приглашению Компании из других регионов, допускается стаж менее 3 лет

Сотрудник, выкупивший жилое помещение по Программе, а также его супруга или супруг не допускается к повторному участию, а также к участию в других корпоративных жилищных программах

Наш дом / Мой дом: Сотрудникам предоставляется жильё на условиях договора коммерческого найма с последующим выкупом

Твой дом: Сотрудникам предоставляется жильё с обременением на условиях договора купли-продажи с рассрочкой платежа

Порядок участия:

- Заявление на участие:** Подача заявления на участие в Программе по месту работы
- Проверка:** Соответствие сотрудника условиям участия
- Право на участие:** Отбор кандидатов комиссиями по реализации жилищных программ
- Оформление участия:** Заключение соглашения между сотрудником и Компанией. Заключение договора купли-продажи между сотрудником и оператором программы
- Участие:** Оплата сотрудником ежемесячных платежей по договору купли-продажи и ЖКУ
- Завершение участия:** По окончании срока участия сотруднику выплачивается материальная помощь в размере, достаточном для погашения окончательного платежа

Срок участия: 7-10 лет

Стоимость квартиры, млн р.	Выплата сотрудника	Помощь Компании
4 и менее	50% стоимости квартиры	50% стоимости квартиры
4-5	Не более 2 млн р.	Не более 3 млн р.
5 и более	За вычетом 3 млн р. мат. помощи	3 млн р.

Формула расчёта ежемесячного платежа:

$$\text{стоимость квартиры} - \text{помощь Компании} : \text{кол-во месяцев рассрочки} = 1 \text{ месяц}$$

Пример расчёта:

Стоимость квартиры	4 850 000 р.
Выплата участником за весь период	2 000 000 р.
Ежемесячный платеж	16 806,72 р. + оплата ЖКУ
Срок участия	119 месяцев
Выплата материальной помощи Компанией по завершении участия	2 850 000 р. без НДФЛ

Не возникнет 60 календарных дней с момента заключения соглашения

Максимальная сумма материальной помощи 3 млн р. после удержания НДФЛ

Программа «Льготное кредитование»

Целью Корпоративной социальной программы льготного кредитования работников является создание условий для оказания помощи работникам АО «НТЭК» в приобретении жилых помещений в любых регионах Российской Федерации, а также на территории Норильского промышленного района, для мотивации и закрепления на длительный период работы в Компании высококвалифицированных работников и работников редких специальностей.

Жилищные программы

для регионов: Норильский, Красноярск, Кольский, Лесосибирск

норильск

Корпоративная социальная политика ПАО «НТЭК» «Норильский металл»

Программа льготного кредитования

Ваш выбор

Участники: Сотрудники Компании

Компания предоставляет сотрудникам помощь в форме частичной компенсации процентов по кредиту и/или предоставления беспроцентного займа на первоначальный взнос для приобретения жилья в любом регионе РФ.

Условия участия:

- Возраст не более 50 лет
- Стаж:
 - 1 год и более – для приобретения жилья в регионе присутствия
 - 5 лет и более – для приобретения жилья в других регионах
- Профессия участника относится к высококвалифицированным или остродефицитным специальностям
- Отсутствие дисциплинарных взысканий

Супруг или супруга участника Программы не допускается к участию в корпоративных жилищных программах

Порядок участия:

- Заявление на участие:** Подача заявления на участие в Программе по месту работы
- Проверка:** Соответствие сотрудника условиям участия
- Одобрение банка:** Обращение сотрудника в банк за предварительным одобрением на получение ипотечного кредита
- Право на участие:** Отбор кандидатов комиссиями по реализации жилищных программ
- Оформление участия:** Заключение дополнительного соглашения к Трудовому договору. Заключение договора займа и/или соглашения о компенсации между сотрудником и Компанией
- Получение целевого займа:** Перечисление Компанией целевого займа на счет зарплатной банковской карты и последующее ежемесячное удержание из заработной платы сумм в счёт его погашения
- Выплата компенсации:** Ежегодная выплата сотруднику компенсации процентов по ипотечному кредиту
- Завершение участия:** Полное исполнение сотрудником обязательств по договору займа и/или соглашению о компенсации

Размер беспроцентного займа:

- 50% от стоимости жилья, приобретаемого в регионе присутствия (но не более 850 000)
- ИЛИ
- 20% от стоимости жилья, приобретаемого в любом регионе РФ за пределами региона присутствия (но не более 550 000)

При получении займа у сотрудника возникает обязательство по уплате НДФЛ с материальной выгоды за беспроцентное пользование средствами Компании

Размер компенсации процентов:

- 80% от суммы оплаченных процентов по ипотечному кредиту, в том числе оформленному до вступления в Программу, при условии, что до окончания его действия остаётся не менее 5 лет

Максимальный размер процентной ставки по кредиту, в отношении которой осуществляется компенсация, не должен превышать 12% годовых

Срок участия: не более 10 лет

Дополнительное медицинское страхование

В дополнение к обязательному медицинскому страхованию Работников, установленному федеральным законодательством, АО «НТЭК» осуществляет добровольное медицинское страхование и страхование от несчастных случаев Работников в порядке, установленном локальными нормативными актами Работодателя.

Добровольное медицинское страхование является дополнительной социальной льготой и формой социальной защиты интересов работников АО «НТЭК» по охране здоровья.

Комплексная программа личного страхования

Добровольное медицинское страхование (ДМС)

для всех регионов

НОРИЛЬСКИЙ Корпоративная социальная политика ПАО «НМК «Норильский никель»

Участники
Сотрудники Компании и члены их семей

Сотрудник
Сотрудники, работающие по основному месту работы, в том числе находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до 1,5 и 3 лет

- применять на период декретного отпуска
- работающие по срочным трудовым договорам

Если срок трудового договора более 6 месяцев

Члены семьи
Компания предоставляет сотруднику возможность страхования одного близкого родственника по корпоративным тарифам в течение льготного периода без применения повышающих коэффициентов (в зависимости от возраста и состояния здоровья страхуемого)

Ваш выбор муж или жена родитель ребёнок

Программа страхования родственника соответствует программе сотрудника и оплачивается за счёт средств сотрудника

ДМС – это программа, защищающая вас от медицинских расходов и гарантирующая вам получение квалифицированных медицинских услуг в случае наступления страхового случая

Страховым случаем по ДМС является:

- острое заболевание (острой) недомогание, внезапное резкое ухудшение здоровья, например, высокая температура, сильный непрекращающийся кашель, острая боль, повышение давления, появление других симптомов, которые не было ранее
- обострение хронического заболевания; указание врачом по заболеванию, которое было диагностировано ранее
- травмы (в том числе снос, обморожений, отравления)

Оформление участия

- 1 Прикрепление к программе** Работодатель передаёт Страховщику списки застрахованных сотрудников
- 2 Получение полиса** Пластиковая карта и электронный страховой полис
- 3 Получение памятки** Контакты Страховщика, объём услуг, перечень медицинских учреждений и др. информация
- 4 Регистрация личного кабинета** На сайте или в мобильном приложении Страховщика

Сотрудник оплата за счёт Компании 100%

Родственник доплата за счёт сотрудника (по корпоративному тарифу)

Медицинские услуги

- Амбулаторно-поликлиническая помощь
- Помощь на дому
- Стоматологическая помощь
- Скорая и неотложная помощь
- Экстренная и плановая стационарная помощь
- Экстренная и неотложная помощь на территории РФ

В случае наступления страхового случая вам будет предоставлена медицинская помощь в рамках вашей индивидуальной страховой программы

Прикрепление к программе производится с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором закончился испытательный срок сотрудника. Для сотрудников, принятых без испытательного срока, – с 1 числа месяца, следующего после полного отработанного месяца

Программа ДМС

- Программа страхования сотрудника зависит от категории его должности
- Набор услуг по программе ДМС единый для всех сотрудников Компании (программы отличаются регионами обслуживания и составом клиник)
- Получение медицинских услуг в рамках ДМС предполагает обслуживание в медицинских учреждениях городов РФ, включённых в программу ДМС

Комплексная программа личного страхования

Страхование от несчастных случаев (НС)

НОРИЛЬСКИЙ Корпоративная социальная политика ПАО «НМК «Норильский никель»

Страхование от несчастных случаев (НС) – это денежная компенсация в случае причинения вреда вашей жизни, здоровью и трудоспособности, предоставляемая участникам корпоративной программы ДМС

Порядок действия при наступлении страхового случая

- 1 Информирование Страховщика** Застрахованный сотрудник, его законный представитель или родственник в течение 30 календарных дней с момента наступления страхового события сообщает об этом в свободной форме Страховщику
- 2 Предоставление документов** Предоставляет письменное заявление и все необходимые документы для установления факта страхового случая и определения размера страховой выплаты
- 3 Получение страховой выплаты**

Страховая защита действует

24 часа в сутки
7 дней в неделю

На всей территории РФ

Другие виды страхования

Участники корпоративной программы ДМС имеют право на получение скидки у корпоративного Страховщика при оформлении страхования

- автотранспорта КАСКО и ОСАГО
- личного имущества: квартиры, дачи, дома

Страхование выезжающих за рубеж (ВЗР)

Участникам корпоративной программы ДМС полис ВЗР предоставляется бесплатно

Полис для поездки за пределы РФ

- страховая сумма \$50 000
- не более 90 дней пребывания в поездке
- количество поездок не ограничено
- покрытие – весь мир

Как получить Ваш выбор

- Самостоятельно в Личном кабинете или в Мобильном приложении Страховщика
- На электронную почту Страховщика прислать информацию: ФИО, номер и серию загранпаспорта, дату рождения. Полис оформляется в течение 2-3 рабочих дней. Готовый полис направляется сотруднику по электронной почте

Профессиональное обучение и развитие персонала

АО «НТЭК» проводит последовательную и целенаправленную работу по развитию и совершенствованию системы профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала.

Работодатель создает необходимые условия для самообразования, повышения квалификации и профессионального роста Работников с учетом интересов производства.

Работник имеет возможность повысить свой разряд, квалификацию или **бесплатно** получить новую профессию. Ежегодно проходят обучение около 3 тысяч работников АО «НТЭК». Основной объем профессиональной подготовки работников выполняется на рабочих местах в соответствии с лицензией на образовательную деятельность АО «НТЭК», часть работников проходят обучение в НОУ «Корпоративный университет «Норильский никель» и других учебных центрах РФ.

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.

Развитие кадрового потенциала

В целях развития кадрового потенциала Работодатель формирует кадровый резерв руководителей для своевременного замещения руководящих должностей Работниками, содействует развитию творческого потенциала Работников различных возрастных целевых групп, реализует комплекс корпоративных мероприятий. Порядок проведения мероприятий устанавливается соответствующими локальными нормативными актами Работодателя.

В АО «НТЭК» 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, начальники цехов, начальники отделов),

- высший уровень – директора, главные инженеры, заместители директоров структурных подразделений Компании.

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.

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

Работникам предоставляется возможность приобретать авиабилеты для себя и членов своей семьи на рейсы корпоративного контрагента или корпоративного авиаперевозчика (при наличии) по ценам не выше специального фиксированного тарифа в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя.

Работодатель ежегодно компенсирует Работникам подразделений Общества, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и представительного органа Работников.

Компенсация стоимости проезда к месту отпуска

для регионов: Норильский, Кольский, Забайкальский, Лесосибирск, Архангельск

Участники: Сотрудники Компании, занятые в РКС, члены их семей имеют право на компенсацию расходов на проезд и провоз багажа к месту отпуска и обратно.

1. Члены семьи: Временно или постоянно проживающие в регионе неработающие члены семьи сотрудника.

- муж или жена
- дети до 18 лет, родные, усыновленные, находящиеся под опекой
- от 18 до 23 лет включительно – учащиеся общеобразовательных учреждений и дневных отделений учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, расположенных на территории

2. Вид транспорта: Используемый транспорт – любой, в том числе личный, исключение – такси.

3. Условия компенсации:

Регион	Периодичность	Максимальная выплата, р.	Кому предоставляется
Норильский	ежегодно	50 000	сотруднику и каждому члену семьи
Кольский	ежегодно	35 000	сотруднику и каждому члену семьи
Архангельск	ежегодно	35 000	сотруднику и каждому члену семьи
Лесосибирск	1 раз в 2 года	50 000 + 5 000	сотруднику и детям до 18 лет, взрослым членам семьи на иждивении
Забайкальский	1 раз в 2 года	30 000 + 20 000	сотруднику, только 1 члену семьи

4. Багаж: Не более 30 кг сверх нормы, установленной перевозчиком, по каждому виду используемого транспорта и по каждому проездному билету. В оплату входит провоз животных и птиц.

5. Сопутствующие расходы: Услуга «несопровождаемый ребёнок», Обязательные сборы транспортных агентств и перевозчиков, не включенные в стоимость билета. Услуги по оформлению архивных справок, справок о тарифе на перевозку.

6. Зарубежные поездки: Компенсируются только расходы на проезд до ближайших к месту пересечения границы РФ транспортных пунктов.

7. Размер компенсации включает возмещение расходов по провозу багажа и сопутствующих расходов.

8. Компенсация является целевой выплатой, не накапливается и не суммируется, если сотрудник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом.

9. Оплата проезда членам семьи сотрудника производится независимо от фактического использования отпуска самим сотрудником и времени использования отпуска членами его семьи.

Содействия вновь принятым работникам АО «НТЭК» в обустройстве на новом месте жительства

В целях повышения эффективности привлечения и закрепления квалифицированного персонала в АО «НТЭК» действует программа «Содействие в обустройстве на новом месте жительства»

Данная программа распространяется на работников, прибывшим по приглашению АО «НТЭК» из других регионов Российской Федерации, и принятым на работу в структурные подразделения АО «НТЭК», расположенные в районах Крайнего Севера

Вновь принятым работникам АО «НТЭК» компенсационные выплаты в следующих размерах:

Единовременная выплата на обустройство на новом месте жительства - 100 000 руб.,

Максимальный размер компенсации стоимости проезда – **80 000 руб.;**

Ежемесячная выплата для оплаты найма (поднайма) жилых помещений в течении трех лет по фактическим расходам, но не более **40 000 руб.;**

Компенсации стоимости проезда участникам первой и второй группы производится в размере фактических затрат по тарифам экономического класса.

В случае увольнения работника до истечения 3-х лет с даты заключения трудового договора Работодатель оставляет за собой право потребовать возмещения суммы уплаченных компенсационных выплат.

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 Компании 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.

Наградная политика

для всех регионов

Участники
Сотрудники Компании

Сотрудники поощряются наградами за выдающиеся достижения в профессиональной деятельности в области производства, экономики, управления и социальных технологий

Уровни наград и поощрений

- 1 Государственные, ведомственные и региональные награды**
 - Государственные награды
 - Награды отраслевых министерств
 - Награды региональных и муниципальных органов власти
- 2 Корпоративные поощрения**
 - Почётный знак, Почётные звания, Специальные почётные звания ПАО «ГМК «Норильский никель»
 - Почётная грамота и Благодарность ПАО «ГМК «Норильский никель»
- 3 Внутренние поощрения предприятий**
 - Почётные звания ГО Компании, филиалов Компании и РОКС НН
 - Почётные грамоты и Благодарности ГО Компании, филиалов Компании и РОКС НН

Государственные, ведомственные и региональные награды

Государственные награды

- Высшая форма поощрения граждан РФ в различных областях деятельности
- Высшие звания РФ, ордена РФ, знаки отличия РФ, медали РФ, почётные звания РФ
- Особые заслуги перед государством
- Решение о награждении принимается Президентом РФ

Награды отраслевых министерств

- Почётные звания, медали, знаки отличия, почётные грамоты, благодарности
- Выдающиеся достижения в установленной сфере
- Юбилей сотрудника
- Юбилей предприятия
- Профессиональный праздник
- Решение о награждении принимается министром

Награды региональных и муниципальных органов власти

- Почётные звания, почётные знаки, знаки отличия, почётные грамоты, благодарности и другие награды
- Особые заслуги в труде
- Юбилей предприятия/подразделения
- Профессиональные праздники
- Решение о награждении принимается Главой края, области или города

Корпоративные мероприятия

АО «НТЭК» пропагандируют здоровый образа жизни среди работников, в т.ч. привлекает работников к регулярным занятиям физкультурой и спортом, занимается развитием спортивного потенциала работников в АО «НТЭК», организует спортивные и праздничные мероприятия, в которых принимают участие все работники.

Корпоративные спортивные мероприятия

для всех регионов

Участники
Сотрудники Компании и члены их семей

Спортивные мероприятия

- Внутренние отборочные этапы
- Спартакиады
- Личные первенства
- Соревнования, посвящённые праздничным датам
- Корпоративные спортивные мероприятия

Выездные соревнования

- Плавание
- Семейные старты «Полярная Олимпиада»
- Горные лыжи и сноуборд
- Марафон здоровья «Лыжня «Норникеля»
- Семейные старты «Папа, мама, я – спортивная семья»
- Спортивные мероприятия, посвящённые Дню Компании
- Мини-футбол
- Баскетбол
- Хоккей
- Волейбол

Порядок участия

- 1 Заявка на участие**
Обращение к сотруднику, ответственному за спортивное направление по месту работы, за информацией о внутренних отборочных этапах соревнований
- 2 Отбор**
Участие во внутренних отборочных этапах соревнований по месту работы
- 3 Участие**
По итогу отборочных этапов сотрудник, ответственный за спортивное направление по месту работы, формирует команду для участия в спортивном мероприятии

Компания оплачивает

- Проезд до места проведения корпоративных спортивных мероприятий и обратно
- Стоимость проживания во время мероприятий
- Спортивную атрибутику с корпоративной символикой для участия в соревнованиях

Награждение

Команды-победители и призеры, а также победители в личных первенствах награждаются кубками, медалями, дипломами, памятным призами (в зависимости от вида спорта). Всем участникам соревнований вручаются памятные подарки от Компании

Медицинская поддержка

Ответственный за спортивное направление по месту работы оформляет медицинскую справку о допуске команды к соревнованиям. На корпоративных выездных соревнованиях всем участникам централизованно оформляется спортивная страховка

Условия участия

для сотрудников

- возраст 18+
- непрофессиональный спортсмен
- стаж работы в Компании не менее 6 месяцев до даты проведения спортивного мероприятия

для членов семьи

- супруг или супруга сотрудника
- дети сотрудника

Не состоит в командах спорта высоких достижений

В соревнованиях семейного формата



НОРНИКЕЛЬ

НОРИЛЬСКО-ТАЙМЫРСКАЯ
ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ
КОМПАНИЯ

РАБОТА В АО «НТЭК»

АО «НОРИЛЬСКО-ТАЙМЫРСКАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ»

ВЕДЕТ НАБОР РАБОЧИХ И СПЕЦИАЛИСТОВ

- **Стабильная заработная плата**
- **Полный социальный пакет** (Санаторно-курортное лечение, Негосударственное пенсионное обеспечение, Добровольное медицинское страхование и т.д.)
- **Ежегодная оплата дороги в отпуск** (для работников и членов семьи, находящихся на иждивении)
- **Возможность бесплатного обучения по профессии**
- **Карьерный рост**

Кандидатам, прибывшим **по Приглашению Компании из других регионов РФ оплачивается:**

- Единовременная выплата на обустройство на новом месте жительства – **100 000 руб.**
- Ежемесячная выплата для оплаты найма жилья в течении 3-х лет - по фактическим расходам, но не более **40 000 руб.**
- Компенсации стоимости проезда в размере фактических затрат по тарифам экономического класса.
- Компенсации расходов по провозу багажа – **80 000 руб.**

По вопросам трудоустройства в АО «НТЭК» обращаться:

в Отдел кадрового администрирования и подбора персонала АО «НТЭК»

по адресу: г.Норильск, ул. Ветеранов, д.19, каб.113

контактные телефоны (3919) **26-77-91, 25-93-15, 25-92-96, 25-93-02, 25-92-39**

Резюме направлять по адресу: ok@oao-ntek.ru

Информация о вакансиях размещена на корпоративном сайте АО «НТЭК» в разделе «ВАКАНСИИ», а также по ссылкам:



веб-сайт вакансии НТЭК



Работа в АО «НТЭК» «В Контакте»

Присоединяйся к команде ЭНЕРГЕТИКОВ !
С НАМИ ТЫ МОЖЕШЬ ГОРДИТЬСЯ СВОЕЙ РАБОТОЙ !

Список востребованных профессий

Профессия (специальность)
Контролер измерительных приборов и специального инструмента службы метрологии
Лаборант химического анализа
Машинист - обходчик по турбинному оборудованию
Машинист блочной системы управления агрегатами (котел-турбина)
Машинист гидроагрегатов
Машинист паровых турбин
Машинист центрального теплового щита управления котлами
Машинист-обходчик по котельному оборудованию
Слесарь аварийно-восстановительных работ
Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
Слесарь по обслуживанию оборудования электростанций
Слесарь по обслуживанию тепловых сетей
Слесарь по ремонту гидротурбинного оборудования
Слесарь по ремонту парогазотурбинного оборудования
Электромонтер главного щита управления электростанции
Электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики
Электромонтер оперативно-выездной бригады
Электромонтер по обслуживанию подстанции
Электромонтер по ремонту аппаратуры релейной защиты и автоматики
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств
Электрослесарь по ремонту и обслуживанию автоматики и средств измерений электростанций
Электрослесарь по ремонту электрических машин
Специалист по охране окружающей среды и экологии
Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений
Инженер по автоматизированным системам управления технологическими процессами
Инженер-электроник
Специалист по промышленной безопасности
Инженер отдела ремонтов
Специалист по магнитному и ультразвуковому контролю службы металлов

Инженер сектора вращающихся машин и трансформаторов