

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

ЕВРАЗ разрабатывает, реализует и проводит социальную политику, направленную на повышение качества условий труда и уровня жизни работников. Группа уделяет особое внимание вопросам страхования, отдыха и работы с профсоюзами.

Работа с профсоюзами

Для обеспечения эффективного сотрудничества высшее руководство Компании проводит встречи с представителями профсоюзов на каждом предприятии ЕВРАЗа не реже одного раза в неделю. В 2018 году не было зафиксировано каких-либо конфликтов или коллективных трудовых споров на российских предприятиях Группы. Одна из целей социальной политики ЕВРАЗа состоит в заключении долгосрочных коллективных соглашений с профсоюзами. До недавнего

времени долгосрочные договоры не заключались, поэтому Группе и профсоюзам приходилось ежегодно согласовывать вопросы заработной платы. Однако в 2018 году было принято решение о подписании трехлетнего отраслевого соглашения о темпах роста заработной платы. Новое соглашение включает положения о гарантированном росте минимальной заработной платы вне зависимости от результатов деятельности. Данные изменения коснулись ЕВРАЗ КГОК, ЕВРАЗ НТМК и ЕВРАЗ Ванадий Тула. Таким образом, Группа обеспечила стабильное социальное положение работников в этих регионах на ближайший период. ЕВРАЗ планирует подписать аналогичные соглашения и на других предприятиях.

Для сохранения социальных льгот и защиты работников при использовании услуг аутсорсинга между Группой, аутсорсинговой компанией и основным профсоюзом под-

писывается трехстороннее соглашение, согласно которому, если услуга или результат работ аутсорсинговой компании оказывает какое-либо влияние на работников ЕВРАЗа, то профсоюзы становятся полноправными участниками тендерных процедур.

➡ Подробнее см. на стр. 85 Годового отчета.

В соответствии с коллективными соглашениями сотрудникам ЕВРАЗа предоставляются уникальные льготы. Отдельно следует отметить существующие в ЕВРАЗ НТМК положения о детских садах: Группа компенсирует дополнительное образование детей в детских садах (предоставляется работникам в качестве компенсации).

ЦЕЛИ НА 2019 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

- Одним из приоритетных направлений развития ЕВРАЗа в 2019 году является улучшение системы управления охраной здоровья. Кроме того, Группа планирует создать так называемый центр врачебного обслуживания для предоставления медицинских услуг руководителям высшего звена. Результаты проверок будут консолидироваться для выработки рекомендаций относительно будущих обследований и лечения. Также ЕВРАЗ намерен объединить все существующие медицинские программы в единую IT-систему для улучшения качества медицинского обслуживания работников.
- В 2019 году Группа планирует приступить к реализации двухлетнего проекта по внесению изменений в действующую в ЕВРАЗе систему оплаты труда.
- Планируется расширить программу ТОП-300 и включить в нее руководителей производственных предприятий и более высокие должности.
- ЕВРАЗ намерен развивать программу производственного наставничества в рамках Группы. Начальный этап программы предполагает внедрение новых подходов к наставничеству на Западно-Сибирской ТЭЦ, а затем во всех подразделениях ЕВРАЗ ЗСМК, ЕВРАЗ НТМК и Распадской Угольной Компании.

