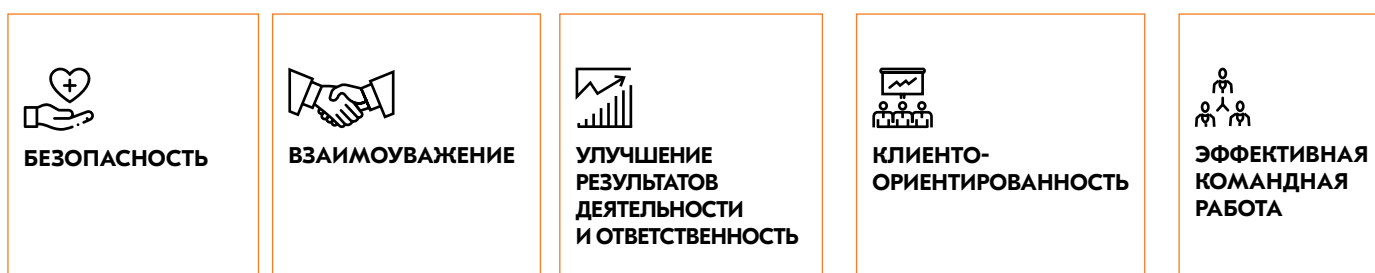


# ПОДБОР И СОКРАЩЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

ЕВРАЗ уделяет особое внимание выявлению и устранению рисков в области прав человека, в том числе связанных с наймом и условиями труда. Мы придерживаемся принципа равных возможностей при приеме на работу и не допускаем никаких форм дискриминации. Набор персонала осуществляется в полном соответствии с законодательством стран, в которых работает Группа, включая нормативные акты, регулирующие охрану труда, уровень минимальной заработной платы, ежегодный оплачиваемый отпуск и отпуск по уходу за ребенком, коллективные договоры, медицинское страхование, пенсии и защиту персональных данных.

ЕВРАЗ придерживается следующих принципов подбора персонала:



## ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

Мы стараемся нанимать большинство работников на основании бессрочных трудовых договоров. Однако время от времени возникает необходимость в срочных трудовых договорах. Работники, с которыми заключены такие договоры, находятся

в выгодном положении при найме на постоянные должности, соответствующие их квалификации и образованию. Вознаграждение одинаково для работников, с которыми заключены срочные договоры, и для тех, с кем заключены

бессрочные договоры, за исключением студентов вузов, проходящих практику, и некоторых других категорий. Срочные договоры используются в особых случаях, например, для студентов университетов, проходящих практику, стажировку и т. д.

### Пример из практики

#### ЕВРАЗ внедрил систему Huntflow

В 2020 году мы уделили особое внимание повышению эффективности HR-процессов. Мы внедрили систему Huntflow и автоматизировали ряд рутинных процессов. В системе Huntflow рекрутеры могут видеть, когда кандидат уже находится на стадии собеседования, что исключает возможность найма разными отделами одного и того же специалиста. Кроме того, рекрутеры из разных отделов могут обмениваться полезной информацией в случаях, когда соискатель больше подходит на другую открытую вакансию, не совпадающую с той, на которую он первоначально подавал заявку.

В ЕВРАЗе действует программа наставничества, а также программа кураторов, запущенная в 2019 году и актуализированная в 2020 году в связи с переходом на онлайн-формат. Кроме того, мы внедрили мобильное приложение Свой человек, которое позволяет новым работникам оставаться на связи с руководителями, а также отслеживать свои задачи, полезную информацию, требования и правила компании. Приложение Свой человек доступно для наставников и помогает им следить за активностью своих учеников.

## РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

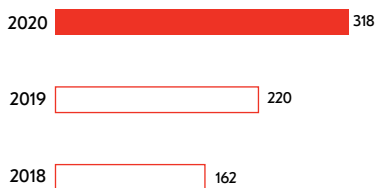
Группа проводит различные мероприятия и реализует программы по привлечению молодых талантов. Мы заботимся о том, чтобы процесс адаптации был максимально эффективным и удобным. Мы предоставляем студентам возможность прохождения практики как в Управляющей компании, так и на производственных предприятиях.

В 2020 году в дивизионы «Урал» и «Сибирь» было принято в общей сложности 594 выпускника высших и средних специальных учебных заведений.

ЕВРАЗ проводит программы адаптации и стажировки для молодых специалистов, предусматривает стимулирующие выплаты, стипендии, а также проводит комплексную оценку молодых специалистов. В программе «Стажировки для молодых специалистов» в 2020 году участвовало 123 человека. ЕВРАЗ

привлекает молодежь к участию в научно-технических конференциях, конкурсах профессионального мастерства (принял участие 1061 работник дивизиона «Сибирь»), конкурсах молодых лидеров.

### Прием на работу выпускников учебных заведений, дивизион Сибирь



ЕВРАЗ оказывает поддержку учебным заведениям, организуя всевозможные стажировки, тестирования и консультации

по профориентации для студентов. В отчетном году на развитие учебных заведений направлено более 54 млн рублей. В 2020 году впервые была реализована федеральная программа «Целевой прием» совместно с СибГИУ.

В рамках нашей работы со школьниками мы:

- организуем профессиональные экскурсии в структурные подразделения, музеи и выставочные центры, а также обучающие мастер-классы в дивизионе «Урал» ЕВРАЗа;
- предоставляем оборудование для курсов математики, физики, химии и информатики, а также лаборатории;
- участвуем в различных культурных и спортивных мероприятиях.

До введения противоэпидемиологических мер в 2020 учебном году около 300 учащихся приняли участие в экскурсиях, организованных Группой.

## СОКРАЩЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Группа постоянно стремится к повышению эффективности своей деятельности, что иногда влечет за собой необходимость принятия мер по сокращению персонала. Будучи социально ответственной компанией, мы подходим к увольнению персонала надлежащим образом, руководствуясь принятым в 2012 году внутренним документом «Программа социально ответственного высвобождения». Его положения закреплены в коллективных договорах ЕВРАЗа. Кроме того, коллективные договоры и отраслевые тарифные соглашения Группы содержат подробные разделы, касающиеся трудовых отношений.

На случай временного увольнения в наших коллективных договорах четко определены конкретные меры по поддержке работников и сохранению рабочих мест: изменение графика работы, введение сокращенного рабочего дня или рабочей недели, создание временных рабочих мест,

перевод работников на другую работу (с их согласия), разработка программы социальной адаптации работников с участием профсоюза.

В рамках работы с профсоюзами мы включаем подробные разделы, касающиеся занятости, в коллективные договоры и отраслевые тарифные соглашения. Все решения, касающиеся сокращения персонала, обсуждаются с профсоюзной организацией. Кроме того, в соответствии с российским законодательством, следующие категории работников имеют дополнительные гарантии защиты от увольнения в результате сокращения штата: матери-одиночки, родители, являющиеся единственными кормильцами ребенка-инвалида или ребенка младше трех лет, а также беременные женщины.

Кроме того, мы стремимся расширить круг лиц, которым предоставляется

приоритетное право на сохранение работы. На данный момент в него входят следующие категории работников, определенные российским законодательством: отцы-одиночки, люди с ограниченными возможностями и люди, чей супруг находится на пенсии или является безработным.

Мы стараемся делать все возможное для удержания производственного персонала. При сокращении штата Группа предлагает работникам вакантные должности и, где это применимо, предоставляет возможность обучения новым специальностям. При необходимости ЕВРАЗ организует переезд работников на другие предприятия Группы, сотрудничая с центрами занятости в регионах присутствия. ЕВРАЗ также предоставляет обучение и финансовую помощь уволенным работникам, которые рассматривают возможность открытия собственного бизнеса.