

**Заявление о Политике в области управления персоналом
АО «Концерн Росэнергоатом»**

АО «Концерн Росэнергоатом» (далее – Концерн) определяет Политику в области управления персоналом Концерна, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 21 ноября 1995 г. № 170-ФЗ «Об использовании атомной энергии», федеральными нормами и правилами в области использования атомной энергии «Общие положения обеспечения безопасности атомных станций» НП-001-15 и с учетом рекомендаций МАГАТЭ GSR Part 2, NS-G-2.8 и ВАО АЭС WANO PL-2013-01, и заявляет следующее.

Управление персоналом в Концерне осуществляется исходя из основных целей деятельности Концерна – экономически эффективного производства электрической энергии и мощности, тепловой энергии при безусловном соблюдении требований безопасности.

Для достижения основных целей Концерн проводит Политику в области управления персоналом по следующим направлениям:

- Управление трудовыми отношениями.
- Комплектование персоналом.
- Управление совокупным вознаграждением и мотивацией.
- Организация труда.
- Подготовка и развитие персонала.
- Управление ядерными знаниями.
- Профессиональное здоровье персонала.
- Управление корпоративной культурой.
- Социальное развитие персонала.
- Управление эффективностью деятельности персонала.
- Управление резервом и преемственностью персонала.

Основной целью деятельности в области управления персоналом является своевременное обеспечение Концерна вовлеченным персоналом в нужном количестве с необходимой квалификацией и по эффективной стоимости.

Генеральный директор и руководство Концерна стремится к достижению поставленных целей посредством:

- управления и повышения эффективности деятельности персонала и организации,
- повышения уровня профессионального мастерства работников, в том числе проведения чемпионатов и конкурсов профессионального мастерства и участия в подобных чемпионатах и конкурсах на национальном и международном уровнях,
- обеспечения защищенности критически важных должностей необходимым количеством преемников, заблаговременной подготовки преемников и развития работников из состава управленческого кадрового резерва,
- системного непрерывного обучения, развития и ротации работников Концерна в рамках атомной отрасли в соответствии со стратегическими целями,
- обеспечения эффективного функционирования системы управления ядерными знаниями,

- повышения производительности труда за счет повышения квалификации работников и улучшения организации труда,
- развития инструментов мотивации персонала в соответствии с потребностями Концерна,
- осуществления расходов на содержание персонала, соразмерных потребностям Концерна, и необходимых и достаточных для привлечения, мотивации, развития и удержания работников необходимой квалификации в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе,
- вознаграждения за результат, стимулирующего реализацию стратегических целей и Древа целей Концерна,
- повышения уровня вовлеченности персонала в деятельность Концерна до уровня результативности,
- непрерывного развития культуры безопасности в Концерне,
- формирования и развития культуры результата и постоянных улучшений в Концерне,
- развития корпоративной культуры и внедрения отраслевых ценностей,
- развития и внедрения эффективных технологий в области управления персоналом,
- содействия в ведении здорового образа жизни, надежности и психологической устойчивости работников Концерна,
- построения социального партнерства при обеспечении согласования интересов работников и работодателей,
- проведения систематической профориентационной работы для привлечения в Концерн высокопотенциальных выпускников профильных вузов, а также мероприятий, направленных на повышение привлекательности Концерна как работодателя,
- предоставления работникам Концерна, возможности обсуждать с руководителями оценку своей работы и получать от них обратную связь о своей работе, получать любую общедоступную информацию о деятельности Концерна.

Для достижения поставленных целей Генеральный директор и руководство Концерна обязуются:

- соблюдать требования трудового законодательства Российской Федерации,
- проявлять лидерство в вопросах развития культуры безопасности,
- открыто информировать персонал Концерна о принимаемых решениях в области управления персоналом,
- выделять необходимые ресурсы,
- требовать от каждого работника качественного выполнения должностных обязанностей и соответствия квалификации,
- создавать возможности для всестороннего развития работников Концерна,
- содействовать поддержанию здоровья каждого работника,
- быть положительным примером проявления ценностей и эффективности.

Генеральный директор



А.Ю. Петров