

**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.

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

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

- Трудовые отношения,
- Подбор и комплектование,
- Подготовка, развитие и обучение персонала, для обеспечения требуемой квалификации персонала,
- Корпоративная культура,
- Управление ядерными знаниями,
- Совокупное вознаграждение и мотивация,
- Организация труда,
- Профессиональное здоровье персонала,
- Социальные гарантии и льготы,
- Управление эффективностью деятельности персонала,
- Кадровый резерв и преемственность персонала.

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

- формирования приверженности принципам культуры безопасности и непрерывного развития культуры безопасности в Концерне,
- применения отраслевых ценностей во всех процессах интегрированной системы управления,
- планирования человеческих ресурсов в горизонте 10-15 лет,
- обеспечения защищенности критически важных должностей необходимым количеством преемников,
- повышения уровня квалификации, профессионального мастерства работников, том числе за счет проведения чемпионатов и конкурсов профессионального мастерства и участия в подобных чемпионатах и конкурсах на национальном и международном уровнях,
- повышения эффективности деятельности персонала, команд, процессов и организационных структур,
- системного, постоянного обучения, а также ротации работников Концерна,

- обеспечения эффективного функционирования системы управления ядерными знаниями, обмена опытом между сотрудниками,
- создание эффективности системы внутренней коммуникации и единого информационного пространства,
- повышения производительности труда за счет повышения квалификации работников и улучшения организации труда,
- развития инструментов мотивации персонала, которые стимулируют приверженность безопасности, открытость действий работников и способствуют не сокрытию ошибок в работе,
- осуществления расходов на содержание персонала, соразмерных потребностям Концерна, и необходимых и достаточных для привлечения, мотивации, развития и удержания работников необходимой квалификации,
- вознаграждения за результат, стимулирующего реализацию стратегических целей и Древа целей Концерна,
- повышения и удержания уровня вовлеченности персонала в зоне результативности,
- формирования и развития корпоративной культуры, нацеленной на безопасность, эффективность и результативность деятельности,
- развития и внедрения эффективных, цифровых и мобильных 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:

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

Генеральный директор



А.Ю. Петров