

3

СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ

562,37
МЛРД РУБЛЕЙ

ОБЩАЯ СУММА РАСХОДОВ
НА ПЕРСОНАЛ

ОБРАЩЕНИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ПО ПЕРСОНАЛУ

Уважаемые коллеги и партнеры!

Отчетный 2022 год стал годом очередных перемен в стране и в мире, временем больших вызовов. Госкорпорация «Росатом» всегда смотрит на любые вызовы как на возможность стать еще сильнее, еще эффективнее. Реализуя бизнес-задачи, мы сосредоточили фокус внимания на людях, и достигнутые результаты показывают, что это решение было верным.

В прошедшем году мы сохранили все имеющиеся льготы и оказывали дополнительную поддержку сотрудникам отрасли, членам их семей, жителям атомных городов. В апреле приказом генерального директора «Росатома» были проиндексированы оклады работников отрасли, а также введена дополнительная помощь отдельным категориям сотрудников: молодым специалистам, научным работникам и высококвалифицированным специалистам, рабочим и неработающим пенсионерам.

В течение года мы не только поддерживали людей, но и находились в открытом и честном диалоге с ними. Отвечали на вопросы в рамках Дней информирования и Дней директора, вовлекали молодежь и руководителей в каскадирование и обсуждение «Видения Росатома – 2030», обозначая роль каждого в достижении стратегических целей Корпорации, проводили пульс-опросы и фокус-группы. Благодаря такой открытой культуре Госкорпорации «Росатом» по итогам года вовлеченность сотрудников сохранилась на уровне 84%, что соответствует показателям лучших мировых работодателей.

В 2022 году мы уделяли большое внимание заботе о здоровье и безопасности сотрудников. Совместно с ФМБА России началась реализация проекта по совершенствованию качества и доступности медицинской помощи в городах присутствия Корпорации. Число жителей, удовлетворенных медицинской помощью, выросло с 36% до 61%. Время прохождения диспансеризации сократилось с трех дней до одного, а время ожидания плановой госпитализации сократилось с 10–14 дней до 3–5 дней.

В течение года сотрудники регулярно проходили углубленные медицинские осмотры и программы диспансеризации. На предприятиях были организованы дни здоровья и школы здоровья для информирования о серьезных заболеваниях. Продолжили свою работу линия психологической поддержки, кабинеты психологов и комнаты психологической разгрузки на предприятиях, были проведены 50 вебинаров по управлению стрессом и психологическим практикам, в которых приняли участие около 9 тыс. сотрудников отрасли.

В целях снижения уровня производственного травматизма продолжилась работа по проекту «Развитие культуры безопасного поведения», в котором сегодня принимают участие 20 предприятий отрасли. Организуется регулярное обучение сотрудников культуре безопасного поведения, проводятся мероприятия для обмена лучшими практиками, важнейшее из которых – Отраслевой слет лидеров безопасности Госкорпорации «Росатом», объединивший в 2022 году более 1000 человек.

Еще один важный приоритет социальной политики Корпорации – образование и развитие как действующих, так и будущих сотрудников. Мы продолжили работать с нашей экосистемой развития талантов, включающей учащиеся детских садов, школ, колледжей, вузов, сотрудников Госкорпорации «Росатом» и жителей атомных городов.

Молодежь сегодня – это наша опора, это будущие лидеры Корпорации. Одним из самых ярких мероприятий в рамках работы со школьниками стала экспедиция «Ледокол открытый», в ходе которой 80 талантливых ребят со всей страны на ледоколе «50 лет Победы» побывали на Северном полюсе. Важным событием в области работы со студентами стало партнерство Корпорации в реализации федерального проекта «Профессионалитет», цель которого – обеспечить промышленность квалифицированными сотрудниками и приблизить систему подготовки кадров среднего звена к запросам рынка в регионе.

>5000

ТЫС. ЧЕЛОВЕК

СОВОКУПНАЯ АУДИТОРИЯ БЛАГОПОЛУЧАТЕЛЕЙ ВОЛОНТЕРСКИХ АКЦИЙ КОРПОРАЦИИ

Для будущих сотрудников предприятий атомной отрасли открыли свои двери три учебных заведения: Озерский технологический институт, Озерский технический колледж и Курский монтажный техникум. В конце года прошел ежегодный форум молодых профессионалов «Атом-Профи», собравший более 600 школьников, студентов, сотрудников Корпорации – участников молодежных сообществ, которые совместно с ведущими экспертами отрасли подводили итоги работы за год, делились планами на будущее и предлагали идеи перспективных проектов.

Особая часть нашей образовательной экосистемы, как и прежде, – действующие сотрудники отрасли от молодых профессионалов до представителей «серебряного» возраста. Особую роль в обучении играет цифровая образовательная среда. На образовательной платформе «РЕКОРД mobile» размещено около 3500 единиц обучающего контента, среди которых самыми популярными стали курсы, направленные на развитие цифровых компетенций, самоорганизации и личной эффективности, навыков коммуникации и ведения переговоров.

Продолжили свое развитие и другие цифровые сервисы. Расширился функционал корпоративной социальной сети «Росатом LIFE»: сегодня благодаря ей сотрудники создают профессиональные сообщества, находят экспертов для про-

ектных команд, обмениваются опытом, проводят опросы. «Личный кабинет сотрудника» стал доступен и с мобильных устройств. Во всех дивизионах отрасли заработала система РЕКОРД 2.0, которая используется для оценки эффективности деятельности, планирования обучения и карьеры. Новый масштаб приобрел и чат-бот помощник «Цифровой ассистент Марк»: сегодня им воспользовались уже 37 тыс. работников 85 предприятий. С помощью цифрового ассистента сотрудники могут оформить командировку, отпуск в любом удобном месте с мобильного телефона, получить ответы на вопросы.

В прошедшем году люди Росатома не только получали знания, но и активно применяли их на практике, в том числе в рамках отраслевого чемпионатного движения. Так, наша сборная команда в очередной раз защитила титул лидера медального зачета на Международном чемпионате высокотехнологичных профессий «Хайтек». Рекордное количество участников из Госкорпорации «Росатом» и других промышленных компаний соревновались на VII отраслевом чемпионате профессионального мастерства AtomSkills-2022, подтвердившем статус самого крупного корпоративного чемпионата. Отдельным знаковым событием 2022 года стал первый отраслевой чемпионат по применению методов и инструментов ПСР среди первичных трудовых

коллективов. Это апофеоз большой программы, разработанной для линейных руководителей и лидеров малых групп на производстве.

В целом руководители – и в особенности те, кто работает на первой линии, – сегодня в особом фокусе нашего внимания. Это не просто лидеры мнений, это тот фундамент, на котором строятся все процессы в Госкорпорации «Росатом». С пониманием этого была запущена программа для развития линейных руководителей «Первая линия», которая в 2022 году охватила уже более 17 000 человек. Мы продолжили работу с руководителями на всех уровнях и в рамках программ управленческого кадрового резерва Корпорации. В 2022 году число их участников составило около 6000 человек, а доля назначений на новую руководящую должность – 92%. Наши сотрудники достойно представили Госкорпорацию «Росатом» на национальном конкурсе управленцев «Лидеры России» в суперфинале победили пять наших сотрудников. Двое из них – женщины, что мне представляется очень ярким подтверждением равенства возможностей для роста и развития, которое дает Корпорация.

Работая в Госкорпорации «Росатом», можно раскрыть свой потенциал не только в профессиональной деятельности, но и в спорте. В 2022 году в массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия отрасли было вовлечено более 32 000 работников. Самыми масштабными событиями стали «Атомиада», «Забег атомных городов» и онлайн-проект «Гонка дивизионов».

Еще одна часть кода Корпорации – волонтерство, которое помогает достичь душевного равновесия, найти новых друзей, а также раскрыть лидерские качества. В 2022 году при участии волонтеров Корпорации реализовано свыше 400 акций, совокупная аудитория благополучателей которых составила более 500 000 человек. Волонтеры помогали жителям городов присутствия Госкорпорации «Росатом», занимались поддержкой пожилых людей и ветеранов, участвовали в донорских и экологических акциях, решали социально значимые проблемы в городах и разрабатывали инновационные решения для развития инфраструктуры, проводили мероприятия для популяризации науки, рабочих и инженерных специальностей и экокультуры. Новыми формами работы с волонтерами стал запу-

щенный в 2022 году Университет корпоративной социальной ответственности и реализованный проект «КСО-акселератор», позволяющий обмениваться лучшими практиками.

Госкорпорация «Росатом» активно развивает программы, направленные на расширение возможностей для профессиональной реализации сотрудниц. В 2022 году была запущена четырехмесячная образовательная программа «[не]Видимая Сила», ориентированная на развитие лидерских компетенций у женщин-руководителей. Участниками программы стали 38 руководителей начального звена, в 2023 году планируется масштабирование программы на 1,5 тыс. человек. Ведется системная работа по изучению барьеров и выработке мер, направленных на создание условий для профессионального развития женщин в атомной отрасли. Так, Госкорпорация «Росатом» приняла участие в первом отраслевом исследовании по вопросам гендерного баланса в атомной отрасли, проведенном Агентством по ядерной энергии ОЭСР в 34 странах мира. 2022 год охарактеризовался ростом сообщества «Женщины атомной отрасли», которое насчитывает 1500 участниц из 37 субъектов Российской Федерации, а также Турции, Казахстана, Индонезии, Индии, ЮАР и других. Участницами сообщества было реализовано более 100 социальных проектов, направленных на создание среды для развития карьеры женщин-профессионалов в сфере высоких технологий.

Мы продолжили активно развивать филиал МГУ им. М.В. Ломоносова в Сарове – ядро Национального центра физики и математики. Сегодня в нем обучается 95 магистрантов и 10 аспирантов, которые из рук академиков и профессоров РАН получают знания в области перспективных направлений физики и математики, компьютерных наук и суперкомпьютерных технологий, чтобы в будущем присоединиться к реализации проектов НЦФМ. МГУ Саров – гораздо больше, чем просто вуз. Здесь возможность получать самые актуальные теоретические знания сочетается с возможностью участвовать в проведении фундаментальных исследований на уникальном оборудовании мирового уровня.

В числе ярких образовательных проектов 2022 года отмечу открытие культурно-просветительского центра «Академия Маяк» им. А.Д. Сахарова в Ниж-

нем Новгороде. «Маяк» стал источником света новых знаний, точкой притяжения руководителей и специалистов, инженеров, ученых, лидеров сообществ, тренеров, школьников и студентов, а также площадкой для образовательных и просветительских мероприятий Госкорпорации «Росатом», Российской академии наук, правительства Нижегородской области. На площадке центра в 2022 году прошло 15 мероприятий, охвативших в очном формате более 2000 человек.

В 2022 году мы продолжили развивать международные проекты. Важнейшим событием стала международная конференция Global Impact Conference, на которой эксперты из 20 стран мира обсудили проблемы, тенденции, вызовы и новые возможности в сфере образования на ближайшие годы. Также мы провели первое заседание международного молодежного консультативного органа при генеральном директоре Корпорации – «Impact Team 2050». 12 молодых людей из 12 стран, среди которых талантливые ученые, инженеры, управленцы, международные активисты, выразили мнение по актуальным вопросам устойчивого развития и заявили о готовности реализовывать проекты вместе с Госкорпорацией «Росатом». Продолжилась работа международной группы МАГАТЭ по гендерному балансу, а также проведен IV Международный форум женщин атомной отрасли, объединивший российских и международных экспертов, женщин-технологических лидеров из 13 стран Центральной, Юго-Восточной и Южной Азии, Африки, Центральной Европы и других регионов.

Члены отраслевого молодежного сообщества Госкорпорации «Росатом» приняли участие в Международном молодежном ядерном конгрессе IYNC2022 в Японии. В состав делегации вошли 23 молодых работника из 12 предприятий атомной отрасли. Делегация Госкорпорации «Росатом» стала одной из самых многочисленных на площадке (всего в мероприятии приняло участие более 200 человек из 40 стран). В рамках

деловой программы конгресса представители Корпорации выступили в 2 панельных сессиях, 6 технических треках, презентовали 18 докладов и провели 3 мастер-класса. Российские атомщики продемонстрировали высокий уровень профессиональной экспертизы и готовность к развитию международного диалога.

Важно, что наша работа в области развития людей и территорий не осталась незамеченной. В 2022 году Госкорпорация «Росатом» вошла в наивысшую, «платиновую» категорию рейтинга лучших работодателей России по версии Forbes. Это говорит о том, что Госкорпорация «Росатом» привлекательна как для действующих, так и для потенциальных сотрудников отрасли.

Считаю, секрет успеха в том, что сегодня в Госкорпорации «Росатом» создана особая среда открытости и равных возможностей, позволяющая всем, кто приходит в нее, чувствовать себя уверенными в завтрашнем дне и быть причастными к решению глобальных задач, стоящих перед страной и миром. Мы работаем с высокими технологиями, но во главу всех процессов ставим человека, и это, как мне кажется, залог успеха во все времена.



Татьяна Терентьева

заместитель генерального директора по персоналу

Ключевые результаты 2022 года

- Среднемесячная заработная плата составила 107,2 тыс. рублей в месяц (+11,4% к 2021 году).
- Коэффициент текучести кадров составил 10,6%.
- Уровень вовлеченности в отрасли по итогам 2022 года остался прежним – 84%, что соответствует показателям лучших мировых работодателей.
- 92% участников управленческого кадрового резерва получили назначение на новые руководящие должности.
- Более 340 работников Корпорации и ее организаций удостоились государственных наград, почетных грамот и благодарностей Президента Российской Федерации.
- Более 11,4 тыс. работников и ветеранов отрасли получили отраслевые награды.

Награды

- В 2022 году Госкорпорация «Росатом» вошла в наивысшую – «платиновую» категорию рейтинга лучших работодателей России по версии делового издания Forbes.
- Проект Корпорации «Люди и города: программа формирования устойчивой социальной среды» стал победителем международной премии #МыВМЕСТЕ-2022 в номинации «Крупный бизнес».
- Корпорация вошла в число лауреатов Всероссийской премии молодежных достижений «Время молодых–2022» в номинации «Друг молодых».
- Проект «Новое поколение интеллекта» занял первое место в номинации «DevRel и техно-PR» на Всероссийском конкурсе IT HR AWARDS 2022.
- Проект «Амбассадоры науки и технологий атомной отрасли» вошел в шорт-лист просветительской премии общества «Знание» в номинации «За вклад в просвещение в сфере “Наука и Технологии”».
- Корпоративная Академия Росатома получила Гран-при в номинации «Корпоративный университет года» премии «Хрустальная пирамида–2022».
- Проект «Гонка дивизионов Росатома» стал лауреатом в номинации «Проекты сферы физической культуры и спорта» Форума «Спорт и Россия», победителем номинации «Развитие спортивной культуры» Форума «Инвестиции в развитие здоровой страны. Лучшие корпоративные практики–2022», победителем в номинации «Лучший онлайн-проект по вовлечению сотрудников в спорт и ЗОЖ» Национальной премии в области корпоративного спорта.
- Руководители Корпорации вошли в ежегодный управленческий рейтинг «Топ–1000 российских менеджеров» Ассоциации менеджеров и ИД «Коммерсантъ».

Основные события 2022 года

- Открыт культурно-просветительский центр «Академия Маяк» им. А.Д. Сахарова.
- Филиал МГУ им. М.В. Ломоносова в г. Саров на базе Национального центра физики и математики (НЦФМ) открыл свои двери для 96 магистрантов и 10 аспирантов.
- С 2022 года реализуется масштабный федеральный проект «Профессионалитет», одним из ключевых партнеров которого стала Госкорпорация «Росатом». Корпорация полностью переработала 15 программ в трех образовательно-производственных кластерах.

- Корпорация приняла участие в третьей Международной конференции Global Impact Conference (GIC), объединившей более 1 млн человек.
- Состоялось первое заседание Международного молодежного консультационного совета Impact Team 2050 при генеральном директоре Госкорпорации «Росатом».
- Проведен VII Отраслевой чемпионат AtomSkills–2022 (1,4 тыс. специалистов).
- Сборная Корпорации в восьмой раз стала лидером медального зачета Международного чемпионата высокотехнологичных профессий «Хайтек».
- Сборная Корпорации выиграла главный приз II Кубка по рационализации и производительности в рамках нацпроекта «Производительность труда».
- На IV отраслевом чемпионате профессионального мастерства в сфере информационных технологий DigitalSkills–2022 сборная Госкорпорации «Росатом» и НИЯУ МИФИ выступила в 11 из 29 компетенций и завоевала 10 наград.
- На II Международном строительном чемпионате сборная команда Корпорации заняла призовые места в 16 из 20 номинаций, завоевав 26 медалей.
- Проведен ежегодный отраслевой форум «Лидеры ПСР» и первый Чемпионат по применению методов и инструментов ПСР среди первичных трудовых коллективов и малых групп, в котором свои силы попробовали более 680 коллективов 20 ПСР-предприятий, всего более 2,5 тыс. человек.
- Корпорация провела ежегодный форум молодых профессионалов «АтомПрофи».
- Организованы две просветительские экспедиции на Северный полюс: «Ледокол открытий» и «Ледокол знаний».
- В рамках проекта по вовлечению жителей Усолья-Сибирского в общественную жизнь города в 2022 году организовано 38 вебинаров по темам психологии, личностного роста, развития детей, школьной медиации (общий охват – 4395 человек). Реализована программа «Лидеры региона» для подготовки преемников на руководящие должности в администрации города для 17 сотрудников администрации.

РАБОТНИКОВ КОРПОРАЦИИ И ЕЕ ОРГАНИЗАЦИЙ УДОСТОИЛИСЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ НАГРАД, ПОЧЕТНЫХ ГРАМОТ И БЛАГОДАРНОСТЕЙ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

3.1. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

GRI 3-3 3.1.1. Подходы и принципы кадровой политики

Госкорпорация «Росатом» проводит мотивирующую кадровую политику, предусматривающую выплату работникам конкурентной заработной платы и высокий уровень социальных гарантий (медицинское страхование, корпоративные кредитные программы, пенсионные программы, санаторно-курортное лечение и отдых, семейные программы и др.).

Кодекс этики

В Госкорпорации «Росатом» действует Кодекс этики и служебного поведения работников. Кодекс этики транслирует ценности Госкорпорации, определяет основанные на них этические принципы поведения работников при взаимодействии с широким кругом внешних и внутренних заинтересованных сторон. Правила поведения, содержащиеся в Кодексе, касаются противодействия коррупции, обеспечения сохранности ресурсов, имущества и информации, охраны труда и окружающей среды, обеспечения промышленной безопасности, предотвращения конфликтных ситуаций и регулирования конфликтов интересов, а также соблюдения корпоративного имиджа.

Кодекс этики
Госкорпорации
«Росатом»:



Цель кадровой политики – своевременно обеспечить Корпорацию и ее организации вовлеченным персоналом с необходимой квалификацией в нужном количестве и по оптимальной стоимости.

Принципы кадровой политики:

- направления и приоритеты кадровой политики должны обеспечивать реализацию стратегических целей Корпорации;
- ответственность руководителей Корпорации, ее организаций и структурных подразделений за эффективность работы персонала;
- социальное партнерство для обеспечения согласованности интересов работников и работодателей;
- приоритет культуры «результата» и постоянных улучшений в Корпорации и ее организациях;
- системное обучение, развитие и продвижение работников Корпорации и ее организаций в рамках атомной отрасли в соответствии со стратегическими целями;
- вознаграждение за результат, стимулирующее реализацию стратегических целей Госкорпорации «Росатом» и ее организаций;
- предоставление всем работникам Корпорации возможности выражать свою оценку ситуации в Корпорации и ее организациях, давать руководителям и получать от них обратную связь о своей работе, получать любую информацию, не относящуюся к информации ограниченного доступа, о деятельности Госкорпорации «Росатом» и ее предприятий.

3.1.2. Основные характеристики персонала

GRI 2-7 В 2022 году в Госкорпорации «Росатом» и ее организациях работало 329,2 тыс. человек (среднесписочная численность), в том числе в зарубежных организациях, филиалах и представительствах за рубежом – 31,1 тыс. человек, из них:

Показатель	Количество, тыс. чел.	% от общего числа работников
------------	-----------------------	------------------------------

Количество работников по категориям персонала

Руководители	39,7	12,1%
Специалисты	132,9	40,4%
Служащие	10,6	3,2%
Рабочие	146	44,3%

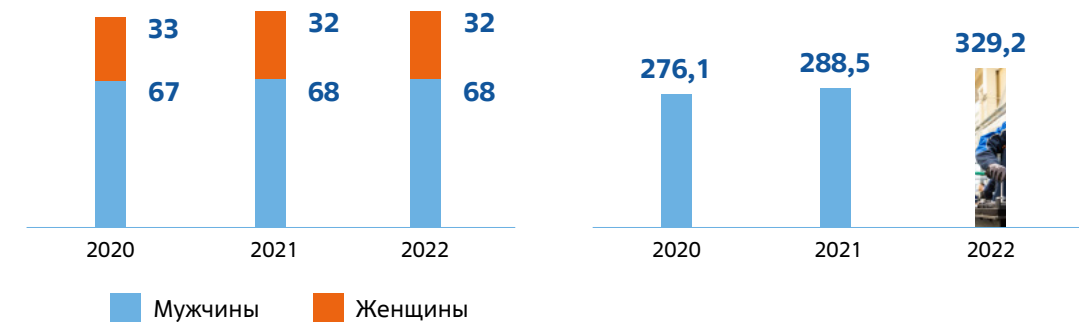
Количество работников по уровню образования

Работники с высшим образованием	184,6	56,1%
Кандидаты и доктора наук	3,895	1,2%

Средняя численность работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера, составила 304 человека (0,1% от общего числа работников).

Гендерный состав Госкорпорации «Росатом» и ее организаций в 2020–2022 гг., %

Среднесписочная численность персонала Госкорпорации «Росатом» и ее организаций, тыс. чел.¹



Соотношение мужчин и женщин в Корпорации вызвано отраслевой спецификой.

Показатель	Мужчины, % от общего числа работников	Женщины, % от общего числа работников
------------	---------------------------------------	---------------------------------------

Руководители	79,96	20,04
Специалисты и служащие	52,60	47,40
Рабочие	79,50	20,50

1. Существенный рост численности работников в 2022 году обеспечило развитие новых бизнесов: ПАО «Квадра» (11 тыс. чел.), ООО «УК Дело» (8,5 тыс. чел.), расширение блока цифровизации на 5,2 тыс. чел. и другие факторы.

Средний возраст работников составил 43,2 года (руководителей – 46,1 лет).

Доля работников в возрасте до 35 лет – 29,3%.

Возраст работников	% от общего числа работников
до 35 лет	29,3 %
от 36 до 50 лет	42,5 %
старше 50 лет	28,2 %

GRI 401-1 В течение 2022 года было нанято 72 171 чел., что составляет 21,9% от среднесписочной численности персонала.

Количество уволенных работников за 2022 год составило 34 884 чел., коэффициент текучести кадров равен 10,6%.

Среднесписочная численность персонала в разбивке по направлениям деятельности¹, тыс. чел.

Дивизион/комплекс/организация	2020	2021	2022
Ядерный оружейный комплекс	90,03	87,80	87,60
Подразделения по обеспечению аварийной готовности	2,59	2,68	2,93
Дирекция Северного морского пути	2,35	2,32	2,31
Горнорудный дивизион	7,25	7,33	7,69
Топливный дивизион	21,95 (0,11)	21,96 (0,12)	23,38 (0,12)
Дивизион «Сбыт и трейдинг»	1,92 (1,26)	1,86 (1,17)	1,88 (1,21)
Электроэнергетический дивизион	56,95 (0,78)	57,28 (1,01)	63,55 (7,48)
Машиностроительный дивизион	17,75 (1,85)	18,19 (1,78)	20,37 (0,62)
Перспективные материалы и технологии	0,90	1,17	1,98
Дивизион «Оверсиз»	2,70 (1,09)	3,46 (1,45)	4,14 (2,06)
Новые бизнесы	0,10	0,15	8,71 (0,01)
АСУ ТП и электротехника	1,35	1,53	1,67 (0,01)
Инжиниринговый дивизион	31,66 (11,0)	41,66 (19,18)	43,60 (19,39)
Дивизион «Экологические решения»	7,60	8,23	8,38
Блок по управлению инновациями	9,10	9,16	9,33
АО «РИР»	3,03	3,51	15,06
Подразделения по обеспечению безопасности	9,25	9,35	9,40
АО «Русатом Хэлскеа»	1,45	1,46	1,48
Ветроэнергетика	0,31	0,46	0,74
Административно-хозяйственные подразделения	7,80	8,95	9,73
Непрофильные активы	0,02	0,01	0,00
Интегратор	–	–	0,05
Цифровизация	–	–	5,18 (0,10)
Госкорпорация «Росатом», итого	276,06 (16,09)	288,5 (24,73)	329,2 (31,08)

1. В скобках указана в том числе среднесписочная численность в зарубежных организациях, филиалах и представительствах за рубежом.

Организации Госкорпорации «Росатом» присутствуют в 71 регионе России с общей численностью работников 310,9 тыс. человек¹.

Регионы с наибольшей численностью работников организаций Корпорации:

- Москва и Московская область – более 63 тыс. человек;
- Нижегородская область – более 34 тыс. человек;
- Челябинская область – более 30 тыс. человек;
- Санкт-Петербург и Ленинградская область – более 25 тыс. человек;
- Курская область – более 23 тыс. человек.

Организации Госкорпорации «Росатом» представлены в 32 иностранных государствах, за рубежом трудится 26,5 тыс. работников с наибольшей численностью персонала:

- Бангладеш – 15,7 тыс. человек;
- Турция – 3,7 тыс. человек;
- Египет – 2,9 тыс. человек;
- страны СНГ (Белоруссия, Казахстан и др.) – 2,6 тыс. человек.

3.1.3. Расходы на персонал и система оплаты труда

Общая сумма расходов на персонал в 2022 году составила 562,37 млрд рублей, что на 26,7% больше, чем в 2021 году.

Расходы на одного работника в год возросли на 10,9%, с 1531,81 тыс. рублей в 2021 году до 1699,15 тыс. рублей в 2022 году.

Структура расходов на персонал, %

Показатель	2020	2021	2022
Фонд заработной платы	75,4	75,4	75,8
Страховые взносы	21,0	20,6	20,2
Расходы социального характера и прочие расходы (включая обучение)	3,6	4,0	4,0

GRI 2-19 Система оплаты труда

Действующая в Госкорпорации «Росатом» система оплаты труда обеспечивает:

- конкурентоспособный уровень вознаграждения за труд, соответствующий уровню вознаграждения в лучших компаниях России;
- вознаграждение за результат: взаимосвязь размера заработной платы работника и его результативности, профессионализма и выполнения ключевых показателей эффективности (КПЭ).

В Госкорпорации «Росатом» действует гибкая система оплаты труда, которая включает в себя различные инструменты, обеспечивающие достижение бизнес-показателей и высокую мотивацию работников на результат.

1. Списочная численность работников филиалов Госкорпорации и ее организаций. Дополнительная информация размещена в Приложении № 3.

Основные показатели деятельности Госкорпорации «Росатом» разрабатываются в соответствии с требованиями Методических рекомендаций по формированию и применению ключевых показателей эффективности¹, утверждаются наблюдательным советом и декомпозируются с уровня топ-менеджмента до линейных руководителей организаций.

В соответствии с требованиями Единой отраслевой системы оплаты труда и Единой отраслевой политики управления эффективностью деятельности размер годовой премии работников зависит от выполнения установленных КПЭ и отражает эффективность достижения основных показателей деятельности Госкорпорации и входящих в ее состав организаций.

В 2022 году среднемесячная заработная плата в Госкорпорации «Росатом» выросла по сравнению с 2021 годом на 11,4% и составила 107,2 тыс. рублей в месяц. Это во многом стало возможно за счет продолжающегося роста производительности труда, повышения эффективности производства и контроля затрат.

3.1.4. Управленческий кадровый резерв

В целях кадровой преемственности и подготовки работников к назначению на управленческие должности в Госкорпорации «Росатом» формируется и развивается управленческий кадровый резерв (УКР).

Для оптимального подбора программы развития под целевую должность резервиста УКР разделен на четыре уровня:

- «Достояние Росатома» и «Достояние Росатома. Базовый уровень» (руководители высшего и старшего звена);
- «Капитал Росатома» (руководители среднего звена);
- «Таланты Росатома» (высокопотенциальные специалисты и руководители начального уровня управления).

Количество участников, вошедших в состав управленческого кадрового резерва с момента его формирования, составило более 5,9 тыс. человек.

Количество работников, состоящих в УКР, с разбивкой на мужчин и женщин

Пол	2020		2021 ¹		2022	
	Количество	Доля	Количество	Доля	Количество	Доля
Мужчины	3918	78%	4279	77%	4614	78%
Женщины	1093	22%	1186	23%	1306	22%

Назначения участников УКР на новую должность, %²

	2020	2021	2022
Доля назначений из УКР на вакантные позиции высшего и старшего звена управления (топ-30 и топ-1000 руководителей отрасли)	68,17	70,37	70,82
Доля участников УКР старшего, среднего и начального звена управления, получивших назначения на новую (руководящую) должность	79,65	91,02	92

1. Утверждены Распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.12.2020 № 3579-р.

2. С 2018 года изменился расчет показателя: продвижение резервистов оценивалось исходя из количества участников управленческого кадрового резерва, получивших назначения на новые должности за три последних отчетных года. В 2020–2022 годах оценивалась доля получивших продвижение резервистов, которые были зачислены в УКР в 2018 и 2020 году соответственно.

Особенность программ развития кадрового резерва – практическая направленность. Руководители не только проходят обучение по модулям, но и работают над собственными проектами, связанными с достижением стратегических целей Госкорпорации.

GRI 404-2 Обучение по программам развития управленческого кадрового резерва

Уровень УКР	Программа развития	Ключевые темы обучения	2020	2021	2022
Старшее звено управления	«Достояние Росатома»	«Формируя будущее», «Виртуозы управления», «Взаимодействие в эпоху перемен», «Маркетинг», «Финансы»	368	391	416
	«Достояние Росатома. Базовый уровень»	«Стратегия», «Лидерство и управление людьми», «Управление изменениями и горизонтальное взаимодействие», «Маркетинг», «Финансы»	368	427	491
Среднее звено управления	«Капитал Росатома»	«Лидерство и управление проектами», «Продвинутые навыки руководителя», «Управление данными», «Ситуационное руководство»	2060	2271	2448
Начальное звено управления	«Таланты Росатома»		2215	2376	2565
Итого			5011	5465	5920

3.1.5. Оценка преемников

Для повышения качества планов преемственности и прозрачности процессов продвижения работников внедрен инновационный подход к оценке высокопотенциальных сотрудников. Методика разработана на основе лучших практик крупных международных компаний и пилотирована в 2018 году. Руководители вовлечены в процесс оценки кадрового потенциала сотрудников и несут ответственность за формирование планов преемственности. При этом сокращаются сроки и стоимость оценочных мероприятий. Для обмена опытом и принятия объективных решений методика оценки предусматривает возможность межфункционального/междивизионального взаимодействия, когда одни руководители участвуют в оценке других руководителей – кандидатов на должности. Кандидаты в преемники оцениваются на приверженность корпоративным ценностям, наличие соответствующего профессионального опыта и знаний, а также опыта и знаний в области управления, мотивации и потенциала.

В 2022 году руководителями организаций и управляющих компаний была проведена оценка 2857 кандидатов на руководящие должности во всех основных дивизионах (более 80 организаций).

GRI 404-2 3.1.6. Карьерное консультирование

Для достижения цели «Стать лучшим в раскрытии кадрового потенциала» в рамках «Видения Росатома – 2030» в Корпорации с 2020 года проводятся индивидуальные карьерные консультации. Данный сервис помогает работникам выявить свои сильные стороны, определиться со следующим карьерным шагом, выстроить диалог о карьерном развитии с руководителем. Сегодня в отрасли

работают 54 карьерных консультанта. Разработана и апробирована программа переподготовки HR-специалистов, которая позволяет быстро и эффективно увеличивать пул отраслевых консультантов.

В течение 2022 года проведено 1678 консультаций более чем в 70 организациях отрасли. По итогам 2022 года сервис получил высокие оценки от сотрудников (84% готовы рекомендовать карьерное консультирование своим коллегам). Консультации доступны как в офлайн-, так и в онлайн-форматах. Сервис дополнительно работает на поддержку работников в период карьерного кризиса и формирования дальнейшей карьерной стратегии.

3.1.7. Обучение работников

Развитие компетенций работников – важная задача кадровой политики Госкорпорации «Росатом».

Главными отраслевыми площадками для обучения специалистов и руководителей являются АНО «Корпоративная Академия Росатома» (далее – Корпоративная Академия Росатома) с ее новой площадкой – культурно-просветительским центром «Академия Маяк» им. А.Д. Сахарова и АНО ДПО «Техническая академия Росатома» (далее – Техническая академия Росатома). В настоящее время обе академии выступают полноправными партнерами Корпорации в достижении стратегических задач и реализуют проекты, напрямую связанные с приоритетными направлениями развития бизнеса.

Корпоративная Академия Росатома, которой в 2022 году исполнилось 10 лет со дня образования, реализует программы, направленные на развитие лидерских и бизнес-компетенций, управленческое обучение, развитие корпоративных функций, привлечение лучших выпускников и профессионалов в отрасль, оценку компетенций, карьерное консультирование, подготовку рабочих и инженерных кадров, развитие корпоративной культуры, молодежного сообщества, культуры безопасности.

Корпоративная Академия Росатома играет лидирующую роль в реализации ключевых проектов Корпорации: «Люди и города» по формированию устойчивой социальной среды в городах присутствия Росатома, «Ускорение» по деbüroкратизации, «Рабочие и инженерные кадры для производственно-технологического роста», «Развитие культуры безопасности в Росатоме», «Амбассадоры ядерного образования», «Ценности Росатома». Ежегодно внедряются новые проекты и программы, например, Академия L&D для методологов образовательных программ, лидерская программа для женщин-руководителей «{He} Видимая сила», программы по устойчивому развитию и другие.

На открывшейся в 2022 году площадке «Академия Маяк» им. А.Д. Сахарова в Нижнем Новгороде проходят программы и отраслевые мероприятия для инженеров, ученых, руководителей, тренеров, специалистов разных направлений, лидеров сообществ. Кроме того, организуются образовательные и просветительские мероприятия для Российской академии наук, правительства Нижегородской области и, конечно, самой Госкорпорации «Росатом». «Академия Маяк» им. А.Д. Сахарова стала местом притяжения сотрудников атомной отрасли и участников крупных федеральных инициатив, в 2022 году прошло 15 мероприятий, в которых очно приняли участие более 2 тыс. человек.

В портфель Корпоративной Академии Росатома входит более 550 программ обучения. Это электронные и видеокурсы, очные и микс-программы. Используются многообразные форматы обучения. Среди них есть и классические, и инновационные, и даже экспериментальные. Например, обучение в формате эдьютейнмент, когда образовательный процесс сопровождается яркими эмоциями, сессии «Моя лучшая ошибка», в ходе которых руководители рассказывают об ошибках, на которых смогли научиться. Еще один пример экспериментального формата – иммерсивная окулография, обучение и тестирование сотрудников через моделирование рабочей ситуации в виртуальной реальности.

В рамках проекта по микрообучению разработано 68 видеороликов по профессионально-технической тематике (цифровые навыки, интернет-вещей, проектное управление и др.), из них 53 набрали более 1000 просмотров.

Одной из главных задач организации остается создание экосистемы для развития человеческого потенциала, соответствующей вызовам современности. В 2022 году Корпоративная Академия Росатома провела более 1 млн человеко-курсов очного и дистанционного обучения. В течение года проведено более 4,3 тыс. мероприятий, из них 2,8 тыс. обучающих мероприятий. Общий охват участников обучения и развивающих мероприятий составил свыше 15 млн точек касания.

Техническая академия Росатома специализируется на дополнительном профессиональном образовании, профессиональной переподготовке руководителей и специалистов атомной энергетики и промышленности и является образовательным, научно-методическим центром Госкорпорации «Росатом» в области обеспечения безопасного использования атомной энергии, государственной безопасности, операционных и поддерживающих процессов. Техническая академия Росатома – это также международная площадка по обмену знаниями и развитию компетенций в атомной отрасли, выполняющая роль технологического интегратора подготовки персонала атомных электростанций.

Техническая академия Росатома имеет статус первого в мире центра сотрудничества МАГАТЭ, который ведет работу в трех программных областях: управление ядерными знаниями, развитие людских ресурсов для ядерной энергетики и физической ядерной безопасности, неэнергетическое применение ядерных и радиационных технологий.

Кроме того, Техническая академия Росатома является членом Московского центра Всемирной ассоциации операторов АЭС (ВАО АЭС) под эгидой АО «Концерн Росэнергоатом».

В портфеле Технической академии Росатома – более 400 программ дополнительного профессионального образования по направлениям ядерной, радиационной, промышленной и информационной безопасности, охраны труда, эксплуатации АЭС, строительства и проектирования, импортонезависимых ИТ-технологий и др. В 2022 году Техническая академия Росатома провела 1021,1 тыс. человеко-часов обучения, в том числе 450 тыс. человеко-часов обучения зарубежных специалистов в рамках реализации международных обязательств Госкорпорации «Росатом» по сооружению АЭС.

GRI 404-1 В целом по отрасли в 2022 году обучением охвачено 67% работников. Среднее количество часов обучения на одного работника составило 40,07 часа¹.

Доля обученных работников атомной отрасли в 2022 году, %

Руководители	15,3%
Специалисты и служащие	47,5%
Рабочие	37,2%
Пол	
Мужской	69,3%
Женский	30,7%

1. По показателю списочной численности. На одного работника среднесписочной численности показатель составил 41,06 часа.

Среднегодовое количество часов обучения на 1 работника атомной отрасли в разбивке по полу, часов

Пол	2022
Мужской	46,67
Женский	27,09

Среднегодовое количество часов обучения на 1 работника атомной отрасли по категориям, часов

	2020	2021	2022
Руководители	51,5	72,0	73,9
Специалисты и служащие	24,4	35,6	36,0
Рабочие	31,3	44,3	37,1

Количество часов обучения работников атомной отрасли по категориям, часов

Категория работников	2022
Руководители	2 937 943,26
Специалисты и служащие	5 162 131,71
Рабочие	5 417 416,70

Подготовка персонала иностранного заказчика как бизнес-направление

В 2022 году в Корпорации реализован инвестиционный проект «Развитие Технической академии Росатома на 2018–2022 годы». Цель проекта – запуск интегрированного экспортного продукта, подготовка и дополнительное профессиональное образование персонала ядерной инфраструктуры, персонала подрядных организаций, эксплуатационного персонала атомных станций, строящихся за рубежом по российским проектам для увеличения прибыли отрасли и выполнения международных обязательств Госкорпорации «Росатом».

В рамках проекта подготовлено 167 инструкторов нового поколения, свободно владеющих английским языком, обладающих знанием передовых методических подходов к обучению и соответствующих по квалификации руководящему эксплуатирующему персоналу действующих АЭС.

В течение 2022 года они принимали участие в процессе подготовки персонала зарубежных АЭС «Руппур», «Аккую», «Эль-Дабба», «Пакш-II»: проводили теоретическое обучение, тренажерную подготовку, разрабатывали учебно-методические материалы, а также выступали в качестве переводчиков во время стажировки персонала на российских АЭС.

Для максимально практической направленности обучения площадки Технической академии Росатома в Санкт-Петербурге, Нововоронеже и Обнинске оборудованы новейшими аналитическими тренажерами блочного щита управления АЭС, а площадка в Нововоронеже оборудована полномасштабным тренажером. Все это позволяет формировать образовательный продукт высшего качества, не имеющий аналогов в мире.

Тренажеры, введенные в эксплуатацию:

Обнинск	Нововоронежский филиал	Санкт-Петербургский филиал
Многофункциональный тренажер АЭС-2006 по проектам НВАЭС-2 и ЛАЭС-2	Полномасштабный тренажер и многофункциональный тренажер АЭС-2006 по проектам НВАЭС-2 и ЛАЭС-2	Многофункциональный тренажер АЭС-2006 по проектам НВАЭС-2 и ЛАЭС-2
	Полигон по отработке навыков безопасного выполнения работ в ограниченных и замкнутых пространствах	
	Полигон для отработки навыков технического обслуживания и ремонта (ТОиР) тепломеханического и электрооборудования АЭС и ТЭС	

Взаимодействуя с иностранными заказчиками в рамках контрактов на сооружение АЭС за рубежом, Техническая академия Росатома по состоянию на конец 2022 года подготовила 2325 человек.

Полностью завершена подготовка персонала для Белорусской АЭС (631 человек) – первой станции, для эксплуатации которой была проведена комплексная подготовка персонала внутри Госкорпорации «Росатом».

Для работы на АЭС «Руппур» в Бангладеш полностью завершена программа обучения 605 человек (42% от потребности персонала АЭС); для работы на АЭС «Аккую» (Турция) – 776 человек (60% от потребности персонала АЭС).

С 2019 по 2022 годы в Технической академии Росатома прошли подготовку 280 специалистов ремонтного персонала зарубежных АЭС.

Для работы на АЭС «Эль-Дабба» в 2022 году начали обучение первые 60 специалистов из Египта.

В Технической академии Росатома проходят обучение 357 специалистов, работающих на четырех АЭС: «Руппур», «Аккую», «Эль-Дабба», «Пакш».

Кроме того, в 2022 году стартовало обучение на площадках иностранных заказчиков в Бангладеш и Турции. Академия готова полностью проводить тренажерную подготовку собственными человеческими ресурсами и на своей материально-технической базе.

Данное направление принесло Технической академии Росатома 2022 году 1,1 млрд рублей выручки вне контура Корпорации (в 2021 году – 1,46 млрд рублей).

На открытом рынке востребованы и другие образовательные и методические услуги Технической академии Росатома, включающие в том числе подготовку неэксплуатационного персонала по программам из продуктового портфеля.

Дистанционное обучение

GRI 404-2 Госкорпорация «Росатом» продолжает развивать дистанционные форматы обучения, позволяющие создавать полноценную цифровую образовательную среду. В 2022 году доля дистанционного обучения в отрасли составила 37%.

Благодаря мобильной образовательной платформе «РЕКОРД mobile» обучение по-прежнему доступно с любого устройства и из любого места в режиме 24/7. Платформа «РЕКОРД mobile» включает в себя мобильное приложение и его веб-версию. Всего на платформе в 2022 году завершено 11 88 182 курсов общей продолжительностью 1 351 230 человеко-часов (на 13% больше, чем в 2021 году). В каталоге приложения размещено 3472 единицы обучающего контента: в 2022 году количество размещенных курсов увеличилось более чем в два раза. За отчетный год на платформе авторизовалось почти 40 тыс. новых пользователей (на конец 2022 года – 162 426 пользователей,

из них 43 076 активных пользователей, то есть завершивших не менее 8 часов обучения за год). В среднем пользователи заходят в приложение 2190 раз в день (на 530 раз больше, чем в 2021 году). Оценка удовлетворенности пользователей сервисом – 4,2 балла из 5.

В 2022 году на платформе реализован новый функционал – возможность создавать и размещать собственные курсы, 22 пользователя создали авторские курсы и поделились ими с отраслью. Кроме того, для сотрудников, работающих за границей, появилась английская версия приложения.

В 2022 году руководители начального и среднего звеньев управления продолжили обучение в отраслевой программе «Электронная школа руководителя», целью которой является обеспечение единого подхода к развитию отраслевых управленческих компетенций, качественная подготовка руководителей и преемников на руководящие должности. В отчетном году уроками школы воспользовались 14 637 человек, за все время существования школы (с 2019 года) – 27 088 человек.

С целью сохранения традиций и наработанного опыта, создания возможностей для общения в экспертной среде, решения «живых» кейсов и формирования базы выученных уроков Корпорация развивает технологические школы на базе отраслевых центров экспертизы. В 2022 году запущены две новые школы: ИТ-школа (на базе АО «Гринатом») и Школа проектировщика (на базе АО «Атомэнергопроект»). В 2022 году в ИТ-школе обучилось более 250 человек по пяти направлениям: JS Junior, JS Full Stack, 1С Аналитик, 1С Разработчик, Основы DevOps. В Школе проектировщика обучилось 363 человека.

GRI 404-2 Обучение в области цифровизации

Для достижения технологического лидерства продолжена работа по повышению уровня цифровой грамотности у работников Госкорпорации «Росатом». По программе повышения цифровой грамотности прошли обучение 41 877 человек. Это соответствует запросу отрасли не только на талантливых ИТ-специалистов, но и на высокий уровень цифровой культуры у всех без исключения сотрудников.

Реализованы две программы по развитию цифровых компетенций у лидеров предприятий: программа «Управление цифровым производством», реализуемая совместно с СПбПУ им. Петра Великого, и совместный проект с БШУ СКОЛКОВО – программа для руководителей по цифровым технологиям – «Управление цифровой трансформацией». Охват по ним составил более 250 человеко-курсов.

Отчетный год ознаменовался проведением нового мероприятия для ИТ-специалистов – конференции IT Core, в ходе которой крупнейшие компании страны обсудили роль цифровых специалистов в достижении технологического суверенитета России, а также вопросы взаимодействия крупнейших предприятий страны со студентами и преподавателями в ходе подготовки ИТ-кадров.

Охват обучением в рамках программы поддержки конечных пользователей по переходу на отечественное ПО Astra Linux и «Мой офис» составил 154 399 человеко-курсов.

Наивысший приоритет при реализации программы цифровизации Госкорпорация «Росатом» отдает информационной безопасности. Культура информационной безопасности направлена на формирование компетенций, необходимых каждому человеку в эпоху глобальной цифровизации. За 2022 год в мероприятиях Корпоративной Академии Росатома по данному направлению, охват составил более 1000 участников. Дистанционный контент в РЕКОРД mobile освоили более 92 500 человек.

В 2022 году в Технической академии Росатома 1108 специалистов по информационным технологиям и информационной безопасности организаций Корпорации прошли повышение квалификации по информационной безопасности, программированию, сетевому и системному администрированию. Подготовлены и проведены новые программы обучения для разработчиков программного обеспечения по методологии DevOps и по языку программирования Java. Для максимального увеличения доли практического обучения в учебных программах используется виртуальный класс, который

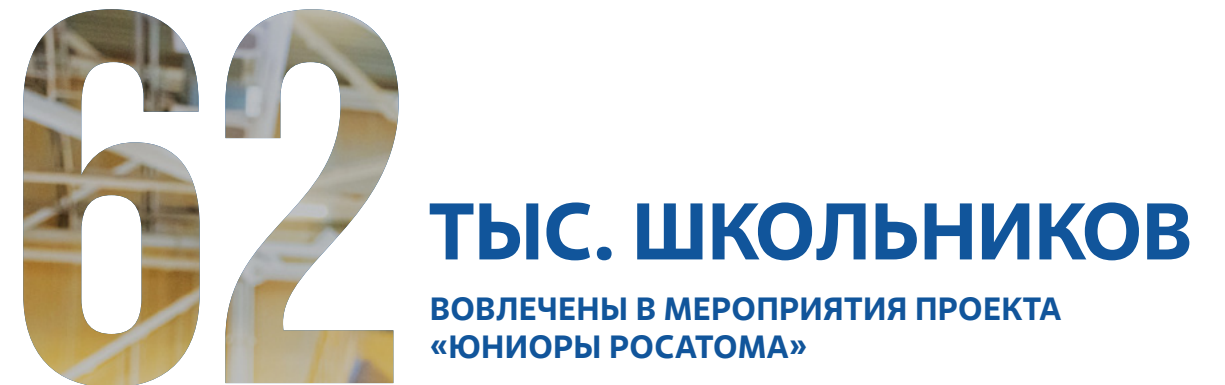
является собственной разработкой на импортонезависимом программном обеспечении. Введен в эксплуатацию киберполигон, который широко используется в учебном процессе для отработки практических навыков защиты от компьютерных атак. Для специалистов отрасли по информационной безопасности была проведена конференция «Росатом. Информационная безопасность – 2022», в которой приняли участие более 200 представителей отрасли.

GRI 404-2 Развитие экосистемы непрерывного развития

Корпорация продолжает построение экосистемы непрерывного развития инженерных компетенций на каждом этапе кадрового воспроизводства:

- для школьников с 10 до 17 лет – «Юниоры Росатома»;
- для студентов с 17 до 25 лет – «Новые кадры»;
- для работников отрасли 18+ – «Профессионалы Росатома».

В мероприятиях проекта «Юниоры Росатома», направленного на популяризацию среди подрастающего поколения приоритетных для Корпорации инженерных и рабочих компетенций и создание среды массового развития инженерно-технического творчества, были вовлечены более 62 000 школьников, более 300 педагогов и более 80 000 представителей родительского сообщества. Проектные инженерные смены «Юниоры Росатома» в 2022 году объединили 540 человек. Юные исследователи разработали и защитили 30 командных проектов. Впервые свои работы представили дошколята.



В 2022 году продолжили работу участники Совета юниоров Росатома. Ими были реализованы 10 проектных решений и инициатив.

Силами Центров непрерывного развития инженерных компетенций было проведено более 20 мероприятий и обучающих курсов для сотрудников Корпорации, в них приняли участие свыше 700 человек из 21 дивизиона и 100 предприятий Корпорации, в том числе более 450 рабочих и инженеров из 38 городов.

Эксперты Госкорпорации «Росатом» приняли участие в оценке демонстрационных экзаменов более 2000 студентов. Средний уровень компетенций по итогам составил 54,5% (прирост 6% к уровню 2021 года, 10% к уровню 2020 года).

Под руководством ведущих преподавателей и экспертов отрасли проведены Зимний и Летний студенческие ЦЕХИ, онлайн-мастер-классы по 18 компетенциям (+13 компетенций к количеству 2021 года). Программу прошли более 500 студентов колледжей, вузов. Также были проведены Дни компетенций по 13 компетенциям отрасли, трансляции смотрели более 15 000 студентов.

В 2022 году Корпорация стала одним из ключевых партнеров федерального проекта «Профессионалитет», реализуемого с целью обеспечения быстрой и качественной подготовки студентов колледжей к работе на производстве. На данный момент Корпорация полностью переработала 15 программ подготовки в трех колледжах (Курский монтажный техникум, колледж ОТИ НИЯУ МИФИ и Озерский технологический колледж), активно использует в них собственные наработки и делится ими со всеми промышленными предприятиями и регионами России. Скоро в проект войдут еще несколько учебных заведений. На первый курс по программам проекта было зачислено 430 человек.

GRI 404-2 Обучение в рамках реализации стратегических целей

По направлению «Производственно-технологическое развитие» в 2022 году действовало 17 отраслевых центров компетенций, они провели более 450 очных и онлайн-мероприятий, в которых было обучено более 15 000 человек. Из них около 220 преподавателей учебных заведений партнеров, более 1500 школьников, около 2000 студентов и 11 240 работников и руководителей отраслевых организаций. Разработано более 10 образовательных программ и более 50 единиц контента в дистанционном формате.

В поддержку стратегических целей «Снижение себестоимости продукции и сроков протекания процессов» продолжает действовать система обучения Производственной системе «Росатома» (ПСП), которая является гарантом сохранения и накопления знаний в области бережливого производства. В 2022 году охват обучения по программам ПСП составил 85 630 человеко-курсов.

Госкорпорация «Росатом» продолжает реализовывать масштабную программу для линейных руководителей и лидеров малых групп на производстве, которая охватывает более 3000 человек. В рамках программы есть четыре направления:

1. Производственная лига, добровольное профессиональное сообщество для обмена опытом и решения возникающих производственных проблем. В 2022 году Производственная лига помогла решить 55 вопросов.
2. Практикум «Проводник изменений», обучение в рамках которого прошло уже более 1000 человек, при этом удовлетворенность программой составляет 91%.
3. Дни линейного руководителя – встречи линейных руководителей и лидеров малых групп с руководством предприятий. Проведено 19 Дней линейного руководителя, получены ответы более чем на 500 вопросов.
4. Новым направлением программы в 2022 году стал Чемпионат по ПСП среди малых групп и первичных трудовых коллективов. Общий рост экономического эффекта на предприятиях, участвующих в программе второй год, составил 63,7 млн рублей.

Руководители – и в особенности те, кто работает на первой линии, – сегодня в особом фокусе внимания Корпорации. Это не просто лидеры мнений, а фундамент, на котором строятся все процессы в Корпорации. С пониманием этого была запущена программа для развития линейных руководителей «Первая линия», которая в 2022 году приобрела особый масштаб и охватила более 18 000 человек 150 предприятий отрасли, которые приняли участие в 35 мероприятиях.

Продолжилась работа над проектом по развитию среды для раскрытия потенциала человека «Миссия: Таланты»: более 15 000 человек в очном и дистанционном формате были охвачены инициативами в рамках действующих дорожных карт. Свыше 1300 сотрудников Корпорации, представителей организаций-партнеров и администраций городов присутствия приняли участие в глубинных интервью, ответи-

ли на вопросы в ходе анкетирования и мониторинга среды раскрытия потенциала человека. По итогам полученной информации разработан индекс среды «Миссия: Таланты» – инструмент для управления ее развитием. Всего в 2022 году в работу проектных команд было вовлечено более 6,5 тыс. жителей городов присутствия, включая школьников, студентов и педагогов. Состоялся Баркемп управленческих команд, в котором приняли участие более 120 человек: представители 23 предприятий Корпорации из 19 городов атомной энергетики и промышленности, сотрудники 40 партнерских организаций.

В течение года в рамках комплексной программы развития лидеров и участников глобализации Global Professionals проведено 6 бизнес-клубов по международной тематике, в которых приняли участие 863 человек. По программе Global Professionals обучаются в очно-заочном формате 99 человек, 463 человека – в дистанционном.

В 2022 году обеспечено обучение по программам профессиональной подготовки 2245 специалистов дивизионов Корпорации, задействованных в проектировании и сооружении объектов использования атомной энергии (ОИАЭ).

Техническая академия Росатома совместно с АО «Атомэнергoproject» участвовала в запуске «Школы проектировщиков» и реализации пилотных программ обучения по теме «Современные подходы при проектировании и строительстве АЭС и ОИАЭ», обучение успешно прошли 77 человек.

В 2022 году обучение по программам английского языка Rosatom English прошли 2835 человек, из них 1101 человек занимался с преподавателем, 439 человек сдали отраслевое тестирование, а 8,6 тыс. человек стали участниками мероприятий экосреды обучения английскому языку.

По отраслевой программе на английском языке для формирования и подготовки пула спикеров Росатома «Voice of Rosatom» обучение прошли 15 человек, 25 – стали сертифицированными спикерами по итогам оценки.

Для достижения стратегической цели «Создание новых продуктов для российского и международных рынков» продолжилась реализация программы «Новые продукты Росатома». В 2022 году обучение прошли 52 участника. По итогам представлены к защите 23 проекта. Охват дистанционным обучением за 2022 год составил более 3,5 тыс. человеко-курсов.

Корпоративная Академия Росатома продолжает обучение по программе «Применение полимерных композиционных материалов в атомной отрасли», которое прошли сотрудники 16 организаций отрасли, участвующих в реализации проектов по внедрению полимерных композиционных материалов в отрасли.

Около 100 молодых ученых приняли участие в научных школах Госкорпорации «Росатом» в 2022 году.

В 2022 году системно развивалось обучение корпоративным функциям в рамках Школы закупок, МТО и качества; Школы права; HR-школы; Школы управления проектами; программ развития по культуре информационной безопасности и управлению имуществом. В общей сложности в дистанционном и очном формате обучение прошли более 25 тыс. человек.

Состоялся II Отраслевой слет лидеров по безопасности Госкорпорации «Росатом», который собрал более 1 тыс. человек. В отчетном году охват обученных по программам развития культуры безопасного поведения в очном формате и дистанционно составил более 120 тыс. человеко-курсов. За период 2019–2022 годов подготовлено 165 отраслевых тренеров, из них – 129 тренеров в 2022 году. К проекту «Развитие культуры безопасного поведения в Росатоме» в отчетном году присоединились 8 организаций Корпорации.

Продолжила работу Академия L&D по подготовке методологов образовательных программ, в поточе 2022–2023 года обучение проходят 150 участников.

Развитие молодежного сообщества атомной отрасли

Корпорация продолжает активно развивать молодежное сообщество. Начиная с 2018 года в отрасли действует Отраслевой совет молодежи, созданный для представления интересов молодых работников предприятий Госкорпорации «Росатом» в возрасте до 35 лет. При его участии в 2022 году реализован ряд мероприятий для молодых работников: развивающие и образовательные проекты, Молодежные дни информирования, мероприятия, направленные на развитие международного молодежного сотрудничества.

Делегация Госкорпорации «Росатом» в составе 23 молодых работников 12 предприятий атомной отрасли приняла участие в Международном молодежном ядерном конгрессе IYNC2022 (Япония). В рамках развития международного молодежного сотрудничества на Международном форуме «АТОМЭКСПО–2022» проведена стратегическая сессия на базе Молодежного энергетического агентства БРИКС и был дан старт инициативе Global Partners Network – глобального сообщества молодых инноваторов и предпринимателей из атомной и смежных технологичных областей, нацеленных на поиск и реализацию крупных социально значимых проектов.

Кроме того, молодые работники Госкорпорации «Росатом» ежегодно принимают участие в федеральных молодежных мероприятиях: Форуме рабочей молодежи, Фестивале «Таврида – Арт», Молодежных днях Российской энергетической недели, Петербургском экономическом форуме и Всероссийской недели охраны труда, Международном форуме гражданского участия #МыВместе и др.

Финальным мероприятием года стал отраслевой форум молодых профессионалов «АтомПрофи» – крупнейшее молодежное мероприятие атомной отрасли, объединившее 600 школьников, студентов и сотрудников Корпорации. На форуме «АтомПрофи» реализована обширная образовательная и дискуссионная программа, а также сформулированы и представлены генеральному директору Госкорпорации «Росатом» результаты 2022 года и планы работ на 2023 год по развитию отраслевого молодежного сообщества.

Значимой частью поддержки и развития молодежного сообщества Корпорации является программа развития движения студенческих строительных отрядов атомной отрасли (ССО). Общее количество участников студенческих трудовых проектов выросло на 18,4% в сравнении с 2021 годом и достигло 2144 человек – это абсолютный рекорд с начала реализации проекта в 2008 году.

Организована подготовка 2144 студентов в зимний и летний периоды на 10 строительных площадках Корпорации в России и за рубежом. Впервые организованы сразу четыре Всероссийские студенческие стройки: ВСС «Мирный атом – МБИР» (Ульяновская область, г. Димитровград), ВСС «Мирный атом – ПРОРЫВ» (Томская область, г. Северск), ВСС «Норильск» (Красноярский край, г. Норильск) и ВСС «Мирный атом» (Челябинская область, г. Озерск). Всего с участием бойцов студенческих строительных отрядов возводилось 10 объектов, 3 из них – на международной арене: Турции (АЭС «Аккую»), Бангладеш (АЭС «Руппур») и Египте (АЭС «Эль-Дабба»).

Карьерные возможности для сотрудниц отрасли

Госкорпорация «Росатом» активно развивает программы, направленные на расширение возможностей для профессиональной реализации сотрудниц Корпорации. В 2022 году была запущена четырехмесячная образовательная программа «[He]Видимая Сила», ориентированная на развитие лидерских компетенций у женщин-руководителей. Участниками программы стали 38 руководителей начального звена, в 2023 году планируется масштабирование программы на 1500 человек.

Ведется системная работа по изучению барьеров и выработке мер, направленных на создание условий для профессионального развития женщин в атомной отрасли. Так, Корпорация приняла участие в первом отраслевом исследовании по вопросам гендерного баланса в атомной отрасли, проведенном Агентством по ядерной энергии ОЭСР в 34 странах мира. Также в составе рабочей группы МАГАТЭ ведется работа над руководством для стран-участниц атомной отрасли по вопросам обес-

печения равенства возможностей. Подготовлены предложения, учитывающие специфические потребности женщин, работающих в высокотехнологичном секторе, в Национальную стратегию действий в интересах женщин на 2023–2030 годы.

1500

УЧАСТНИЦ НАСЧИТЫВАЕТ СООБЩЕСТВО «ЖЕНЩИНЫ АТОМНОЙ ОТРАСЛИ»

Отчетный год охарактеризовался ростом сообщества «Женщины атомной отрасли», которое насчитывает 1500 участниц из 37 субъектов Российской Федерации, а также Турции, Казахстана, Индонезии, Индии, ЮАР и другие. Участницами сообщества было реализовано более 100 социальных проектов, направленных на создание среды для развития карьеры женщин-профессионалов в сфере высоких технологий. В частности, было проведено 5 менторских сессий для студенток технических вузов, акселератор для социальных проектов в Арктике, экологические инициативы, состоялся ряд мероприятий по обмену опытом, в том числе IV Международный форум женщин атомной отрасли, на полях которого был подписан ряд международных соглашений о сотрудничестве.

3.1.8. Международное сотрудничество в области образования

С целью усиления позиций Госкорпорации «Росатом» на мировом рынке ядерных технологий, популяризации российского инженерного образования проводится работа по его активному продвижению за рубеж. Создается необходимая образовательная инфраструктура для подготовки кадров для стран-партнеров, развиваются национальные системы их ядерного образования с использованием российских образовательных технологий.

Осуществляется подготовка иностранных студентов по атомным и смежным специальностям в российских университетах. Иностранные студенты обучаются на базе НИЯУ МИФИ, а также в опорных вузах Госкорпорации «Росатом» и вузах-партнерах: ТПУ, СПбГУ, СПбПУ, РХТУ им. Д.И. Менделеева, НИУ «МЭИ», ДВФУ, УрФУ, МФТИ, НИУ МГСУ и МГТУ им. Н.Э. Баумана, НГТУ им. Р.Е. Алексеева, НИТУ МИСИС.

В 2022 году в российских университетах обучалось более 2000 иностранных студентов из 65 стран, в том числе из Армении, Вьетнама, Руанды, Боливии, Узбекистана, Турции, Бангладеш, Иордании, Египта, Алжира, Нигерии, Кении, Казахстана, Конго, Эфиопии, Венгрии, Сербии, Болгарии, ЮАР, Ганы и других.

Продолжается успешная реализация международных образовательных программ опорных университетов Госкорпорации «Росатом» (всего 15 программ на базе НИЯУ МИФИ, ТПУ, СПбГУ, МГУ им. М.В. Ломоносова, СПбГУ, НГТУ им. Р. Е. Алексеева) в сотрудничестве с зарубежными университетами стран-партнеров Госкорпорации «Росатом»: Египта, Боливии, Бразилии, Ганы, Армении, Казахстана, Бангладеш, Руанды.

Продолжается работа, направленная на развитие филиалов опорных вузов Корпорации за рубежом. В 2022–2023 учебном году на базе Ташкентского филиала НИЯУ МИФИ проходили обучение 310 человек по четырем образовательным программам. По итогам текущего учебного года состоится первый выпуск.

В г. Алма-Ате (Казахстан) 12 сентября 2022 г. открыт филиал НИЯУ МИФИ, образовательный процесс запущен 1 октября по двум образовательным программам, на данный момент на них обучается 94 студента.

Большой интерес среди иностранных студентов вызывает проведение хакатонов при поддержке Госкорпорации «Росатом» – «ХакАтомов» – соревнований студенческих команд по атомной тематике. Подобные «ХакАтомы» были проведены в 2022 году в Казахстане, Аргентине, Болгарии, Венгрии, Армении, Боливии.

С целью содействия трудоустройству выпускников российских университетов, входящих в Ассоциацию вузов «Консорциум опорных вузов Госкорпорации «Росатом», проводится ряд карьерных мероприятий, необходимых для установления контакта между иностранным работодателем и выпускником, в частности, проведены Дни карьеры Госкорпорации «Росатом» для иностранных студентов с участием зарубежных эксплуатирующих организаций, регуляторов, национальных комиссий по атомной энергии, организаций ядерной инфраструктуры на базе НИЯУ МИФИ и ТПУ. В мероприятиях приняли участие более 220 студентов опорных вузов и 20 организаций из Азербайджана, Армении, Белоруссии, Казахстана, Кыргызстана, Египта, Ганы, Нигерии, Узбекистана, Бангладеш, Бразилии, Боливии, Замбии.

Совместно с российскими вузами Техническая академия Росатома проводит курсы повышения квалификации для преподавателей и сотрудников отрасли в области применения радиационных и ядерных технологий в промышленности и образовании в формате Train-the-trainers. Целью курсов является обеспечение развития кадрового потенциала страны-партнера. Всего в 2022 году в курсах в формате Train-The-Trainers приняли участие более 130 иностранных слушателей из 28 стран.

3.1.9. Участие работников во внешних и отраслевых профессиональных конкурсах

«Лидеры России». Работники Госкорпорации «Росатом» и ее организаций принимают активное участие в национальном конкурсе управленцев «Лидеры России». В четвертом сезоне этого конкурса участвовали 1083 руководителя Корпорации, в суперфинале конкурса победили 5 сотрудников Корпорации, в том числе 2 женщины.

Чемпионаты и профессиональные мероприятия. Работники атомной отрасли показали высокие результаты на профессиональных мероприятиях и чемпионатах. Сборная Госкорпорации «Росатом» в восьмой раз стала лидером медального зачета Международного чемпионата высокотехнологичных профессий «Хайтек». В чемпионате приняли участие более 230 работников 10 дивизионов отрасли, а также студенты и преподаватели НИЯУ МИФИ. Суммарно участники команды завоевали 61 награду: 20 золотых, 27 серебряных и 14 бронзовых знаков отличия, что стало самым высоким результатом по количеству призовых мест на чемпионате.

Отраслевой чемпионат AtomSkills. Это крупнейший в мире корпоративный чемпионат профессионального мастерства. В отчетном году участниками стали более 1400 человек из 40 регионов России, которые соревновались по 39 профессиональным компетенциям. Приняли участие 16 команд из Электроэнергетического, Инжинирингового, Машиностроительного, Топливного и других дивизионов Госкорпорации «Росатом». По традиции в чемпионате приняли участие около 200 студентов из 9 вузов во главе с опорным вузом Корпорации – НИЯУ МИФИ, а также специалисты ряда крупных промышленных компаний, таких как «СИБУР», «ЕВРАЗ» и другие. Также впервые прошла юниорская программа, подготовленная Советом юниоров Госкорпорации «Росатом» и амбассадорами движения «Юниоры Росатома».

DigitalSkills. В сентябре 2022 г. сборная Госкорпорации «Росатом» и НИЯУ МИФИ выступила в 11 из 29 компетенций чемпионата и завоевала 10 наград на IV отраслевом чемпионате профессионального мастерства в сфере информационных технологий DigitalSkills – 2022.

Кубок по рационализации и производительности. II Кубок по рационализации и производительности в рамках национального проекта «Производительность труда» объединил более 400 конкурсантов и экспертов в рамках 8 конкурсных направлений. От Госкорпорации «Росатом» участвовали 53 представителя шести дивизионов отрасли. Сборная Корпорации получила главный приз Кубка – «Кубок по максимальному результату», набрав максимальные баллы в компетенции «Инженерное мышление. Каркури».

Международный строительный чемпионат. На II Международном строительном чемпионате сборная команда Корпорации была представлена в количестве 165 человек и заняла призовые места в 16 из 20 номинаций. Команда Корпорации завоевала 26 медалей: 4 бронзовых, 13 серебряных и 9 золотых, в том числе в одной из самых массовых и престижных номинаций – «Лучшая площадка по сооружению», где Корпорация завоевала 1-е и 2-е места.

Участие Корпорации в чемпионатах и полученные награды в 2022 году

Чемпионаты	Кол-во компетенций, участвовали	Всего медалей	Золотых	Серебряных	Бронзовых
Хайтек 2022	25	61	20	27	14
II Кубок по рационализации и производительности	4	7	3	2	2
DigitalSkills–2022	11	10	4	1	5
II Международный строительный чемпионат	20	26	9	13	4
Итого	–	104	36	43	25

«Человек года Росатома»

Отраслевая программа признания «Человек года Росатома» проходит по трем ключевым направлениям – дивизиональным профессиям, общекорпоративным специальностям и специальным номинациям генерального директора. Основными критериями отбора в номинациях являются результаты работы, вовлеченность, разделение ценностей Госкорпорации «Росатом» и профессиональные качества участников. Стать номинантом программы признания сотрудник может как самостоятельно, заручившись согласием непосредственного руководителя, так и по выдвижению непосредственного руководителя или коллег.

Целью программы признания является поощрение выдающихся результатов работников, повышение мотивации сотрудников на вклад в общий результат, подсвечивание ролевой модели лидеров и командной работы над проектом.

На X юбилейную отраслевую программу признания «Человек года Росатома» по итогам 2022 года поступило рекордное число заявок от работников атомной отрасли – 3520, что на 23% больше, по сравнению с предыдущим годом. Это абсолютный рекорд за всю историю программы, суммарно насчитывающую порядка 20 000 заявок.

В конкурсе приняли участие рабочие, инженеры, ученые, сотрудники корпоративного блока. Выбрано рекордное количество финалистов: 543 работника получили награды в 68 командных и индивидуальных номинациях. Кроме того, вручен специальный приз председателя наблюдательного совета, приуроченный к юбилею программы, за проекты, оказавшие существенное влияние на развитие Корпорации за последние 15 лет.

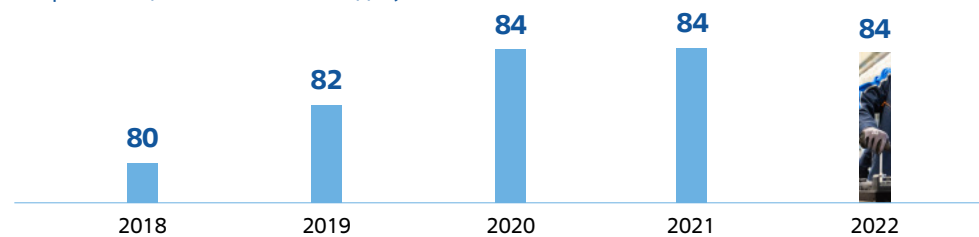
На торжественную церемонию награждения финалисты программы приглашаются вместе с сопровождающим лицом: супругой, супругом или ребенком старше 12 лет. Помимо традиционных «атомных оscarов», для команд-победителей в честь юбилея отраслевой программы признания изготовлены мини-статуэтки, чтобы каждый финалист смог оставить себе на память символ праздника, а большая статуэтка отправилась в организацию. Кроме того, для финалистов изготовили юбилейные медали «Человек года Росатома» I, II и III степени и эксклюзивные именные часы на солнечных батареях.

Церемония награждения по итогам 2022 года прошла в 2023 году в г. Санкт-Петербурге и собрала 1200 гостей. Кроме того, накануне был показан юбилейный корпоративный фильм «Это Мы», героями которого стали финалисты программы разных лет.

3.1.10. Вовлеченность работников¹

Уровень вовлеченности в отрасли по итогам 2022 года сохранил свои позиции и составил 84%, что соответствует уровню лучших мировых работодателей.

Динамика уровня вовлеченности персонала Госкорпорации «Росатом» и ее организаций в 2018–2022 годах, %



В 2022 году в Корпорации, помимо исследования вовлеченности, проведены два пульс-опроса (в июне и октябре) для диагностики эмоционального состояния сотрудников. В течение года вовлеченность сотрудников удалось удержать на высоком уровне, по итогам пульс-опросов уровень вовлеченности составил 82% (июнь) и 84% (октябрь).

Команда поддержки изменений – важный инструмент внедрения преобразований на всех предприятиях отрасли. Благодаря реализуемым проектам руководство Корпорации может понять, что действительно беспокоит людей, какие зоны и направления требуют дополнительного внимания.

1. Вовлеченность – это эмоциональное и интеллектуальное состояние, которое мотивирует работников выполнять их работу как можно лучше. Исследования вовлеченности проводятся в российской атомной отрасли с 2011 года по международной методике с привлечением независимой экспертной организации. Вовлеченностью считается процент вовлеченных работников от общего числа респондентов исследования.

Участвуя в КПИ-проекте, сотрудники получают возможности для личностного роста, развития навыков управления командой, лидерства без полномочий, они учатся влиять, убеждать, формировать и мотивировать команды.

Согласно итогам ежегодного исследования вовлеченности, члены команд КПИ более вовлечены, чем люди в среднем по отрасли, разница показателей составляет несколько процентных пунктов. Кроме того, 91% участников КПИ отметили, что понимают, какой вклад в достижение «Видения Росатома – 2030» вносит их предприятие.

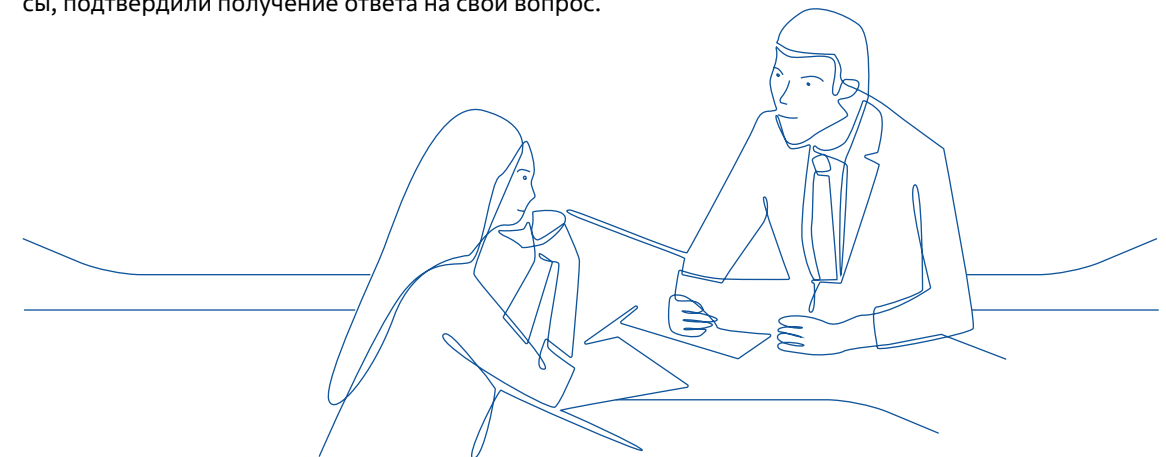
За 2022 год силами КПИ в проекты изменений вовлечены более 6,6 тыс. сотрудников отрасли. Они приняли участие в реализации 64 новых проектов в поддержку ключевых инициатив Госкорпорации «Росатом», из которых 42 были в рамках приоритетного направления «Видения Росатома – 2030» – стать «Лучшими в раскрытие кадрового потенциала»: 12 по теме «Безопасность» и 13 по теме «Люди и города», четыре проекта по теме «Дебюрократизация». 10 проектов были реализованы в рамках приоритета «Единый Росатом», пять проектов в рамках приоритета «Технологическое лидерство» и четыре проекта в рамках приоритета «Доля новых продуктов».

В 2022 году продолжил работу канал обратной связи для лидеров команд поддержки изменений в рамках оценки проектов на уровне дивизионов. Благодаря ему 100% проектов были поддержаны руководством отрасли (ТОП-1000). Руководители оценили результаты деятельности КПИ в 2022 году, из них 43% – хорошо, 22% – положительно, 21% – удовлетворительно. В качестве зоны для развития были перечислены следующие пункты: увеличение количества проектов, улучшение их качества, рост охватов, укрепление связи между КПИ и бизнесом, внедрение системного подхода.

В фокусе работы с КПИ остается развитие участников движения с точки зрения компетенций управления изменениями и управления проектами. В 2022 году было подготовлено 611 экспертов изменений. Дополнительно лидеры команд прошли обучение по развитию проектов, уровень удовлетворенности данной программой составил 100%.

Дни информирования и Дни директора в отрасли

В течение года активно развивался проект «Новые возможности Дней информирования», призванный дать возможность каждому сотруднику отрасли задать свой вопрос руководству и получить ответ; услышать от первого лица информацию о текущем положении дел, стратегии развития предприятия и отрасли. За три года увеличен охват онлайн-трансляцией Дня информирования с 16 тыс. до 100 тыс. сотрудников со 135 предприятий отрасли, внедрена практика смотреть трансляцию и задавать вопросы через мессенджер «Атомспейс». По итогам 2-го Дня информирования 2022 года 98% сотрудников дали положительную оценку мероприятию, 81% сотрудников, задававших вопросы, подтвердили получение ответа на свой вопрос.



3.2. ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Госкорпорация «Росатом» активно поддерживает и соблюдает нормы трудовых отношений, руководствуясь законодательством Российской Федерации, отраслевыми и локальными нормативными актами, Социальной хартией российского бизнеса, а также Отраслевым соглашением по атомной энергетике, промышленности и науке.

Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке, а также локальные нормативные акты Госкорпорации «Росатом» не содержат норм, ограничивающих возможности работы в отрасли в зависимости от пола, национальности, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политическим убеждениям, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям.

GRI 2-23 Принципы Кодекса этики Госкорпорации «Росатом»¹ и Единой отраслевой политики Госкорпорации «Росатом» и ее организаций по правам человека согласуются с нормами ратифицированными Российской Федерацией, Конституцией Российской Федерации, Конвенцией ООН, в том числе Всеобщей декларацией прав человека, Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, Руководящими принципами Организации экономического сотрудничества и развития для многонациональных предприятий, добровольными Принципами безопасности и прав человека. С 2020 года Госкорпорация «Росатом» является участником Глобального договора ООН (ГД ООН) и выражает свою приверженность к соблюдению десяти принципов ГД ООН, включая принципы, относящиеся к правам человека.

В рамках политики по правам человека задекларировано, что люди всегда были главным приоритетом в атомной отрасли – их безопасность, поддержка и, конечно, соблюдение прав ставились во главу угла. Корпорация традиционно опекала целые города, заботясь не только о сотрудниках отрасли и их семьях, но и жителях на территориях присутствия.

В отраслевой политике выделены 7 ключевых принципов работы Госкорпорации «Росатом» с людьми:

- 1. Охрана труда и безопасность – это то, что лежит в основе работы в атомной отрасли.** Люди – главная ценность Корпорации. Сохранение их жизни и здоровья, повышение уровня их безопасности и защищенности – высший приоритет. Корпорация в 2019 году присоединилась к концепции Vision Zero и развивает культуру безопасности в отрасли через обучение, информирование о рисках. Цель Корпорации – нулевой травматизм, и в отрасли ведется планомерная работа в этом направлении.
- 2. Недопущение принудительного и детского труда.** Корпорация не приемлет ситуаций, в которых людей заставляют работать путем насилия и запугивания. Корпорация обеспечивает условия для добровольной и эффективной работы, полностью выполняя свои обязательства по заработной плате, социальному пакету. Корпорация не просто отказывается от детского труда, но и выступает за полное его искоренение. В России дети даже на летнюю подработку могут устроиться, только достигнув минимального возраста, обозначенного Конвенцией «О минимальном возрасте приема на работу». Корпорация работает во многих странах и транслирует на территориях присутствия свои принципы и культуру. Поэтому можно сказать, что мы защищаем детство не только в России, но и за рубежом.
- 3. Недопущение преследования и насилия в любой форме:** физической, вербальной, психологической и сексуальной. Как на работе, так и вне ее не должно быть места агрессивному поведению, угрозам и оскорблениям. Корпорация и ее организации защищают достоинство людей от любых посягательств подобного рода и придерживается принципов равенства.
- 4. Недопущение любой дискриминации.** Каждый человек уникален. И каждый обладает равными правами, вне зависимости от национальности, цвета кожи, пола, религиозных убеждений и других особенностей. Для Корпорации ценен каждый сотрудник. Поэтому любые кадровые решения – от найма на работу до выхода на пенсию – принимаются, исходя из принципа равных возможностей.

1. Полное название – Кодекс этики и служебного поведения работников Госкорпорации «Росатом».

- 5. Равный доступ к возможностям и справедливое вознаграждение.** Все сотрудники атомной отрасли обеспечиваются конкурентной заработной платой и имеют равный доступ к возможностям: социальному обеспечению и обучению, позволяющему развиваться и в профессиональной, и в личной сфере. Кроме того, Корпорация и ее организации соблюдают законы на территориях присутствия и местные традиции, касающиеся рабочего времени, времени отдыха. Корпорация стремится поддерживать здоровый баланс между работой и личной жизнью сотрудников, что помогает каждому раскрыть свой потенциал.
- 6. Свобода объединений и право на коллективный договор.** Корпорация и ее организации поддерживают свободу объединений, признают за работниками неприкосновенность их права на заключение коллективных договоров и права каждого работника на коллективное представительство интересов, а также прав работников на участие в организациях, направленных на защиту и поддержку их интересов.
- 7. Развитие территорий присутствия и местных сообществ.** Корпорация и ее организации ответственно подходят к соблюдению прав и решению вопросов, связанных с благополучием местных сообществ на территориях присутствия, сотрудничают с органами власти и с уважением относятся к населению этих территорий.

8245

**РАБОТНИКОВ
ПРОШЛИ ОБУЧЕНИЕ
В ОБЛАСТИ ПРАВ
ЧЕЛОВЕКА**

Действие норм этичного поведения распространяется на отношения с деловыми партнерами, поставщиками и подрядчиками через следующие документы (включая, но не ограничиваясь):

- Кодекс этики и служебного поведения работников Госкорпорации «Росатом»;
- Единая отраслевая кадровая политика;
- Единая отраслевая политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций по правам человека;
- Единые отраслевые методические указания по перемещению работников Госкорпорации «Росатом» и ее организаций на территории Российской Федерации;
- Единый отраслевой порядок проверки сообщений о правонарушениях коррупционной и иной направленности, поступающих по горячей линии и другим каналам;
- Единая отраслевая антикоррупционная политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций;
- Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке;
- Соглашения с профсоюзной организацией;
- Единый отраслевой порядок процесса «Договорная деятельность», относящийся к порядку заключения всех внешнеэкономических договоров.

GRI 2-26 В Госкорпорации «Росатом» действует Совет по этике, который дает оценку действиям работников Корпорации и ее организаций на соответствие положениям Кодекса этики и Политике по правам человека. Любой работник отрасли может направить обращение в Совет по этике. Пред-

седателем Совета по этике Корпорации является первый заместитель генерального директора по атомной энергетике. На уровне отрасли он отвечает за координацию деятельности Госкорпорации «Росатом» по всем аспектам соблюдения этических норм. Заместителем председателя Совета по этике является заместитель генерального директора по персоналу, который отвечает за координацию деятельности компании по направлению «Права человека».

Работники проинформированы о наличии в отрасли горячей линии, по которой принимаются сообщения, в том числе жалобы и обращения граждан и организаций с целью обеспечения их права обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения по вопросам защиты прав и законных интересов компании, ее организаций и их работников.

Жалобы и обращения поступают по почте, электронной почте руководителям организаций Корпорации, включая генерального директора. В день поступления жалобы/обращения регистрируются, рассматриваются в сроки, установленные законодательством Российской Федерации, и в случае необходимости проводится расследование, устанавливается система контроля за рассмотрением и подготовкой ответов на обращения/жалобы.

Рассмотрение жалоб/обращений по вопросам социально-трудовых отношений, включая жалобы/обращения, связанные с правами человека, осуществляется совместно с представительным органом работников. На отраслевом верхнем уровне рассмотрение проводит Отраслевая комиссия по социально-трудовым отношениям, на уровне дивизионов – комиссии по социально-трудовым отношениям, действующие в дивизионах, на уровне организаций – в рамках работы комиссий по социально-трудовым отношениям и коллективным договорам в организациях.

Оценка нарушений прав человека происходит путем всестороннего рассмотрения жалоб/обращений с выявлением их обоснованности путем приобщения к ответу документов и иных источников, применимым к конкретным доводам, достоверности сообщаемых сведений путем установления фактических обстоятельств жалобы/обращения. При этом обеспечивается сохранность доказательств выявленных правонарушений, а также защита заявителей и их персональных данных посредством мер, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Диагностировать проблемы на ранней стадии их формирования, в том числе в отношении нарушения прав человека, и принять необходимые решения для предотвращения таких проблем позволяют регулярные опросы работников.

В 2022 году в области прав человека разработаны и проведены новые программы обучения, в том числе электронные курсы по темам:

- «Права человека в бизнес-контексте»;
- «Права человека в Росатоме»;
- «Гендерный баланс в бизнесе»;
- «Гендерное равенство как фактор устойчивого развития»;
- «Инклюзивные коммуникации».

Обучение прошли 8245 работников. По перечисленным программам проведено 45,8 тыс. человеко-курсов.

В 2023 году Госкорпорация «Росатом» планирует актуализировать Кодекс этики, усовершенствовать деятельность Совета по этике и развить этот инструмент взаимодействия, продолжить массовое обучение работников по вопросам прав человека, а также повысить качество работы с обращениями через мониторинг внедренных процедур учета обращений и ответов на них, улучшить функционирование систем обратной связи, гарантировать конфиденциальность, не допускать дискриминацию и проводить ежеквартальный анализ результатов работы с обращениями.

Подробнее о коллективных договорах см. раздел «Социальное партнерство в атомной отрасли».

3.3. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

3.3.1. Подходы и принципы социальной политики

Социальная политика Госкорпорации «Росатом» направлена на:

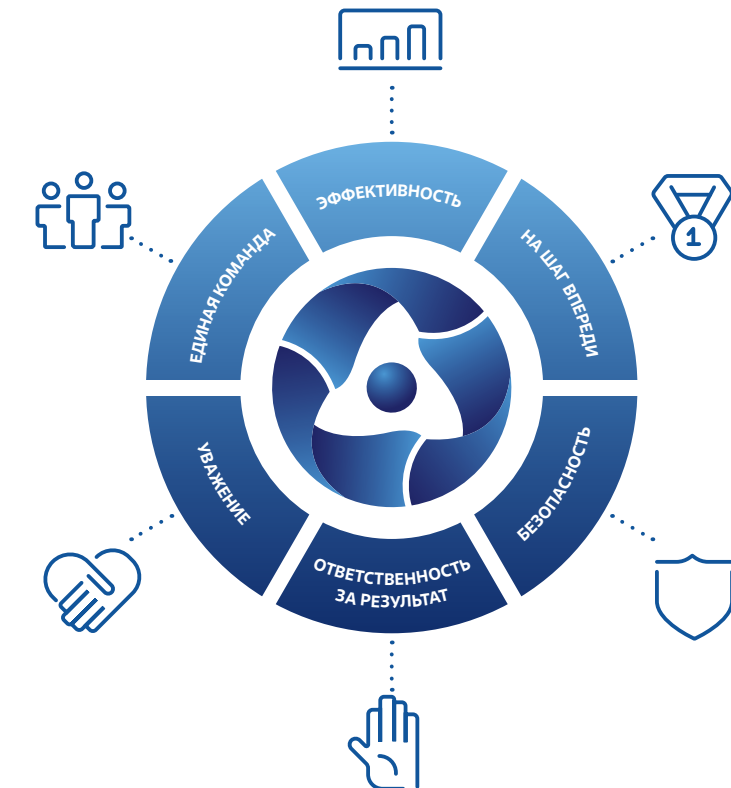
- повышение привлекательности Корпорации как работодателя;
- привлечение и удержание молодых и высокопрофессиональных специалистов;
- повышение эффективности социальной поддержки и социальных расходов.

В основе социальной политики Госкорпорации «Росатом» заложены следующие принципы:

- приверженность положениям Глобального договора ООН;
- регулярный контроль за выполнением взятых обязательств по социально ответственному поведению;
- информационная открытость и прозрачность социально-трудовых отношений.

Ценности Росатома

Единая отраслевая социальная политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций



3.3.2. Социальные программы

GRI 403-6 Социальный пакет работников и неработающих пенсионеров формируется в соответствии с Единой отраслевой социальной политикой, в основе которой лежат стандартизированные корпоративные социальные программы.

Структура корпоративных социальных программ и расходы по ним определяются на основании приоритетов Корпорации в работе с персоналом:

- важность сохранения здоровья и трудового долголетия;
- поддержка здоровья тех, кто работает в условиях, отклоняющихся от нормальных (по этой причине на дополнительное личное страхование работников и их санаторно-курортное лечение направляется основной объем средств);
- внимание бывшим сотрудникам, которые много лет проработали в отрасли;
- политика, направленная на развитие массового спорта, дополнительного пенсионного обеспечения, поддержку семей с детьми, молодых специалистов, тех, кто попал в сложные жизненные ситуации.

Компенсации и льготы в рамках реализуемых корпоративных социальных программ предоставляются сотрудникам, работающим на условиях полной занятости.

В 2022 году 48% расходов на реализацию социальных программ составили расходы на программы, направленные на сохранение здоровья работников и поддержку здорового образа жизни.

Расходы на корпоративные социальные программы Корпорации и ее организаций, млрд рублей

Корпоративные социальные программы	2020	2021	2022
Добровольное медицинское страхование и личное страхование от несчастных случаев и болезней	2,9	3,3	3,8
Санаторно-курортное лечение и отдых работников и их детей, в том числе:	0,5	1,0	1,5
— санаторно-курортное и реабилитационно-восстановительное лечение работников	0,4	0,7	1,1
— детское санаторно-курортное лечение и отдых	0,1	0,3	0,4
Улучшение жилищных условий работников	0,9	0,8	0,9
Негосударственное пенсионное обеспечение	0,7	0,8	1,0
Поддержка неработающих пенсионеров	1,2	1,2	1,8
Организация спортивной и культурной работы	1,5	1,6	2,0
Оказание помощи работникам	1,6	1,8	2,4
Прочее	0,7	0,9	1,8
Итого	10,0	11,5	15,2

В рамках реализации Единой отраслевой социальной политики действуют корпоративные социальные программы добровольного медицинского страхования, добровольного страхования от несчастных случаев и болезней, санаторно-курортного лечения работников. Их основная цель — сохранение и защита профессионального здоровья работников, в том числе реабилитация и оздоровление сотрудников после перенесенных профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

По итогам 2022 года около 79% работников отрасли имеют возможность оперативно получать медицинскую помощь в рамках ДМС (260 тыс. работников). Более половины сотрудников отрасли (182 тыс. человек) застрахованы от несчастных случаев и болезней, то есть имеют возможность получить дополнительные материальные выплаты при наступлении страховых случаев, к которым относятся не только несчастные случаи на производстве, но и общие заболевания.

В 2022 году 100% работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении по результатам перидического медицинского осмотра, обеспечены путевками на санаторно-курортное и реабилитационно-оздоровительное лечение.

Дополнительную социальную поддержку в сложной экономической ситуации получили около тысячи молодых специалистов и высококвалифицированных работников на общую сумму более 101,6 млн рублей, в том числе 640 молодых специалистов получили единовременную выплату при трудоустройстве на сумму более 31 млн рублей.

Корпорация уделяет большое внимание вовлечению работников, членов их семей, жителей территорий присутствия в регулярные занятия физической культурой и спортом. Каждый шестой работник отрасли регулярно занимается спортом.

Третий год подряд Госкорпорация «Росатом» стала победителем Всероссийского фестиваля ГТО среди трудовых коллективов. Корпорация заняла 2-е место в Кубке России по мини-футболу среди корпоративных команд.

Два года подряд в г. Усолье–Сибирском Иркутской области проходит грандиозный праздник спорта «АтомФест», в котором с каждым годом принимает участие все большее количество жителей города – от 4 тыс. человек в 2021 году до почти 6,5 тыс. человек в 2022 году. В мероприятии могут участвовать целые семьи: и взрослые, и дети. Для этого проводятся семейные эстафеты, укрепляющие традиционные семейные ценности и сплачивающие разные поколения. В 2022 году в состязаниях приняли участие граждане с ограниченными возможностями: для них были организованы специальные соревнования по стрельбе, дартсу, шахматам, кольцебросу.

Самое массовое спортивное мероприятие на протяжении последних четырех лет – «Забег атомных городов»: количество его участников выросло с 7 тыс. человек (2019 год) до 20 тыс. человек в 2022 году. При этом география проведения соревнований и категории участников постоянно расширялись. В 2022 году в офлайн-формате в мероприятии приняли участие работники Госкорпорации «Росатом», члены их семей, студенты и жители 26 городов присутствия Корпорации, включая Белоруссию и Турцию. В онлайн-формате поучаствовали более 3 тыс. работников и членов их семей из 80 городов России.

Отраслевым мероприятием, направленным на популяризацию здорового образа жизни, стал спортивный проект «ЗОЖ-Амбассадор Росатома. Гонка дивизионов». Смысл проекта заключается в том, что активные работники собирают вокруг себя команды единомышленников и ведут здоровый образ жизни, используя специальное мобильное приложение «Атом-Спорт». Приложение «Атом-Спорт» – это экосистема для поддержания спортивной формы и здорового образа жизни, в ней сейчас могут регистрироваться не только работники Корпорации, но и студенты профильных вузов и жители атомных городов.

В 2022 году продолжились мероприятия в рамках сформированной в 2019 году программы поддержки работников предпенсионного возраста Корпорации и ее организаций. В результате реализации программ:

- 867 работников прошли диспансеризацию;
- 610 работников обеспечены путевками на санаторно-курортное и оздоровительное лечение;
- 38 работников перешли на гибкий график работы;
- 5037 работников прошли обучение и переобучение;
- 89 млн рублей направлено на обучение работников.

Проект реализуется на протяжении трех лет, и количество его участников постоянно растет:

Показатель	2020	2021	2022
Количество городов	48	62	187
Количество участников	1900	3939	11 054

Впервые в новом формате прошло отраслевое спортивное мероприятие «Зимняя Атомиада – 2022»: финалы по шести видам спорта прошли в трех городах России, участие приняли 370 работников из девяти дивизионов, впервые среди участников были работники АЭС «Аккую» (Турция). Количество просмотров трансляций «Атомиады» за три дня превысило 21 тыс.

В Международном турнире по мини-футболу памяти Е.П. Славского в 2022 году приняли участие команды из Турции и Белоруссии. Всего в турнире участвовала 41 команда.

Впервые прошел Кубок Росатома по баскетболу «Оранжевый атом», в котором приняли участие 40 команд организаций отрасли.

В 2023 году Госкорпорация «Росатом» планирует активно вовлекать в масштабные отраслевые спортивные проекты студентов профильных вузов и еще больше жителей атомных городов.

Успехи Госкорпорации «Росатом» в продвижении здорового образа жизни отмечены победами и наградами:

- проект «Гонка дивизионов Росатома» стал лауреатом в номинации «Проекты сферы физической культуры и спорта» Форума «Спорт и Россия», победителем номинации «Развитие спортивной культуры» Форума «Инвестиции в развитие здоровой страны. Лучшие корпоративные практики-2022», победителем в номинации «Лучший онлайн-проект по вовлечению сотрудников в спорт и ЗОЖ» Национальной премии в области корпоративного спорта;
- отраслевое спортивное мероприятие «Атомиада» стало лауреатом в номинации «Корпоративные проекты» Форума «Лучшие социальные проекты России»;
- проект «ЗОЖ-Амбассадор Росатома» стал победителем в номинации «Высокий старт» Форума «Создавая будущее».

В 2022 году Корпорация вошла в наивысшую – «платиновую» категорию рейтинга лучших работодателей России по версии делового издания Forbes. В группу «Платина» вошли работодатели, получившие максимальные баллы по ESG-метрикам: «Сотрудники и общество» (S), «Экология» (E), «Корпоративное управление» (G). Учредители рейтинга уделили особое внимание социальным параметрам: оценивали наличие политики, направленной на благополучие сотрудников, выходящей за рамки привычного социального пакета, учитывали, кто смог не сократить штат в кризисных условиях и увеличить заработную плату, а также учитывали показатели прозрачности компании.

3.3.3. Поддержка ветеранов отрасли

Большое внимание в отрасли по-прежнему уделяется ветеранам и неработающим пенсионерам, проработавшим в отрасли более 20 лет, их более 117 тыс. человек: в 2022 году 5515 пенсионеров получили путевки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения (суммарно на 277 млн рублей), более 82 тыс. пенсионеров получили материальную помощь на сумму более 1,1 млрд рублей, более 17 тыс. пенсионеров ежемесячно получают доплаты к государственной пенсии (суммарно на 256 млн рублей).

В целях дополнительной социальной поддержки ветеранов и неработающих пенсионеров в сложной экономической ситуации более 82,6 тыс. человек получили единовременную выплату в размере 5 тыс. рублей (суммарно более 413 млн рублей), 780 одиноким пенсионерам и инвалидам, нуждающимся в особом уходе, оказана дополнительная социальная поддержка на сумму 18,6 млн рублей.

3.3.4. Социальное партнерство в атомной отрасли

В Госкорпорации «Росатом» действует Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2018–2020 годы (далее – Соглашение), которое пролонгировано до конца 2022 года. Соглашение основано на многолетней практике социального партнерства в атомной отрасли и направлено на реализацию Системы управления охраной труда, Единой унифицированной системы оплаты труда, Единой отраслевой социальной политики.

Соглашение разработано и реализуется совместно с Российским профессиональным союзом работников атомной энергетике и промышленности (РПРАЭП). Число членов профсоюза в организациях Корпорации, где осуществляют свою деятельность организации РПРАЭП, составляет 130 514 человек, что составляет 39,6% от числа работающих в организациях отрасли.

В Соглашении закреплён приоритет сохранения жизни и здоровья работников. Работодатели совместно с профсоюзом проводят учет и анализ заболеваемости работников, в том числе по результатам периодического медицинского осмотра и показателям временной нетрудоспособности работников по болезни, и формируют комплексную программу оздоровительных мероприятий «Здоровье». В Соглашении учтены возможности, которые дает законодательство по специальной оценке условий труда (СОУТ), в нем также закреплён дополнительный механизм взаимодействия с профсоюзом при проведении СОУТ и анализе результатов этой оценки.

GRI 2-30 Соглашение является основой для заключения в организациях отрасли коллективных договоров. Коллективные договоры обеспечивают реализацию Соглашения и регулируют социально-трудовые отношения с учетом производственных, технологических и территориальных особенностей каждой организации. Коллективными договорами охвачено 79% работников, работающих в организациях Госкорпорации «Росатом».

В Отраслевом соглашении отражены обязательства работодателя по индексации заработной платы, социальным льготам. Повышена роль отраслевого профсоюза, первичных профсоюзных организаций и профкомов в сохранении социальной стабильности в трудовых коллективах организаций Госкорпорации «Росатом». Деятельность РПРАЭП в 2022 году была направлена прежде всего на соблюдение действующего Соглашения, помощь первичным профсоюзным организациям в подготовке и заключении коллективных договоров, активное участие в работе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Также о реализации политики в области охраны труда см. главу «Отчет по безопасности».

130,5

ТЫС. ЧЕЛОВЕК**ЯВЛЯЮТСЯ ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА
В ОРГАНИЗАЦИЯХ КОРПОРАЦИИ**

3.3.5. Взаимодействие с вузами и привлечение молодых специалистов

Привлечение молодых специалистов реализуется Госкорпорацией «Росатом» системно на всех уровнях формирования молодежного кадрового потенциала: детский сад – школа – вуз – предприятие.

Для школьников Госкорпорация «Росатом» предлагает раннюю профориентацию, профессиональные пробы, открытые лекции, инженерные и проектные смены, чемпионаты, олимпиады, конкурсы, занятия в лабораториях и мастерских. Ежегодно в мероприятиях Корпорации принимает участие более 8 млн школьников из всех субъектов Российской Федерации.

Средний балл трудоустроенных в организации Корпорации выпускников вузов в 2022 году составил 4,44. Доля трудоустроенных выпускников вузов с отличной успеваемостью – 30,5%.

В рамках работы со студентами Корпорация активно сотрудничает с профильными образовательными организациями, более чем с 40 колледжами и университетами, 18 из которых составляют конкурс опорных вузов. Ключевыми форматами карьерных мероприятий на площадках образовательных организаций с участием более 100 предприятий атомной отрасли, представивших около 500 вакансий, в 2022 году стали дни открытых дверей и ярмарки вакансий, которые посетили более 200 тыс. человек.

В 2022 году предприятия Госкорпорации «Росатом» приняли для прохождения практик и стажировок более 8,7 тыс. студентов, около 2,5 тыс. выпускников вузов и колледжей были трудоустроены в отрасль.

Для привлечения перспективных молодых специалистов на работу в отрасль и повышения интереса школьников, студентов к естественным и точным наукам, а также техническим специальностям Корпорация активно участвовала в федеральных мероприятиях и проектах. Госкорпорация «Росатом»

выступает партнером и соорганизатором следующих проектов: Всероссийского студенческого конкурса «Твой ход», Всероссийского конкурса для школьников «Большая перемена»; олимпиады «Я – Профессионал», всероссийской акции «Время карьеры», в том числе конкурса «Золотая стажировка», а также Российского общества «Знание». В рамках сотрудничества Госкорпорации «Росатом» с Образовательным фондом «Талант и успех» реализуются совместные партнерские образовательные программы, открываются профильные лаборатории и центры. Корпорация представлена в пространстве Федеральной территории «Сириус», Образовательного центра «Сириус», Лицея «Сириус» и Университета «Сириус». За 2022 год проведено более 61 совместного мероприятия Корпорации с Фондом «Талант и успех» с общим охватом более 250 тыс. школьников и студентов.

Ежегодно охват по федеральным проектам превышает 10 млн просмотров. Общее количество мероприятий с привлечением технических экспертов организаций атомной отрасли, тренеров Корпоративной Академии Росатома, посещением производственных площадок Госкорпорации «Росатом» – более 100. В 2022 году для победителей и лучших участников федеральных проектов были организованы просветительская экспедиция на Северный полюс «Ледокол открытий», научно-образовательный тур на Кольский полуостров «Atom Discovery», технические туры на промышленные площадки АО «Атомэнергопроект», Радиевый институт им. В.Г. Хлопина, Кольскую АЭС, и др.

Одним из ключевых инструментов поддержки профориентационной работы атомной отрасли является проект «Амбассадоры бренда работодателя Росатома», направленный на просвещение школьников и студентов. Он реализуется активными сотрудниками предприятий атомной отрасли и студентами опорных вузов. За 2022 год амбассадоры приняли участие в более чем 70 просветительских мероприятиях для школьников и студентов, их общий охват свыше 10 млн просмотров.

Экспертиза Госкорпорации «Росатом» в области работы с молодежью востребована и на внешнем рынке. Эксперты Корпорации входят в состав рабочих групп и комиссий при ФОИВ: Комиссии Госсовета Российской Федерации «Молодежная политика», Общественного совета Росмолодежи, Комитета Госдумы по молодежной политике, Координационного совета Общественной палаты Российской Федерации по развитию сообществ молодых специалистов, Координационного совета по делам молодежи в научной и образовательных сферах Совета при Президенте Российской Федерации по науке и образованию и др.



3.4. КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО

3.4.1. Подходы и принципы волонтерской деятельности Госкорпорации «Росатом»



Официальное решение о запуске программы корпоративного волонтерства на уровне Госкорпорации «Росатом» принято в 2018 году. Совместно с волонтерами из ключевых дивизионов было выделено пять основных направлений волонтерской деятельности: сохранение окружающей среды (просвещение, уборка территорий, высадка саженцев, обращение с отходами), поддержка социально незащищенных слоев населения и ветеранов (малоимущие семьи, дети-сироты, пожилые), поддержка здорового образа жизни (донорство, спортивные мероприятия), профориентация и наставничество (уроки в школах, открытые экскурсии, интеллектуальные игры, конкурсы), интеллектуальное волонтерство (использование профессиональных навыков сотрудников в регионах присутствия). За 2022 год в отрасли было реализовано порядка 400 волонтерских акций, в том числе 12 общепромышленных, а общее количество волонтеров Госкорпорации «Росатом» насчитывает порядка 40 тыс. человек. Совокупная аудитория благополучателей превысила 800 тыс. человек.

Исторически Госкорпорация «Росатом» всегда была активно вовлечена в реализацию социальных проектов на территориях присутствия и брала на себя ответственность за обеспечение высокого качества жизни граждан. В 2020 году, когда были утверждены цели национального развития и направления устойчивого (в том числе «зеленого») развития Российской Федерации, Корпорация взяла на себя задачу по продвижению волонтерства и социальных инициатив не только среди работников, но и во внешнем контуре – среди жителей территорий присутствия, образовательных учреждений, молодежных сообществ, НКО и бизнес-партнеров, а также представителей МСП.

40

ТЫС. ЧЕЛОВЕК

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ВОЛОНТЕРОВ
КОРПОРАЦИИ

Данная задача была сформулирована как приоритетная молодежным активом атомной отрасли и получила поддержку у руководства Корпорации. В данный момент программа развития волонтерского движения направлена на несколько целевых аудиторий: работников отрасли, жителей регионов присутствия (в том числе молодежной аудитории), бизнес-сообществ.

3.4.2. Приоритетные направления волонтерской деятельности

Волонтеры Госкорпорации «Росатом» активно вовлечены как в реализацию традиционных общепромышленных проектов – донорство, профориентация и наставничество, эковолонтерство, поддержка ветеранов, людей старшего поколения, представителей уязвимых групп, животных, так и поддержку новых практик – развитие локальных сообществ, поддержку креативных индустрий, социализацию и обучение людей с ограниченными возможностями.

В 2022 году в Госкорпорации «Росатом» запущен масштабный отраслевой проект помощи бездомным животным «Пушистый атом». За год к нему присоединились 37 предприятий Корпорации, вместе они оказали поддержку 22 приютам по всей России.

Перед Новым годом волонтеры Корпорации и участники Международного форума гражданского участия #МыВМЕСТЕ отправили подопечным фонда «Старость в радость» более 1,5 тыс. новогодних открыток с добрыми пожеланиями. В качестве иллюстраций были использованы работы детей сотрудников отрасли, поданные на конкурс детского рисунка «Энергия добра».

Сотрудники предприятий отрасли регулярно участвуют в донорских акциях, в том числе сдают кровь на типирование для постановки на учет в регистре доноров костного мозга. На регулярной основе реализуются донорские акции, охват которыми с каждым годом растет. Так, в 2022 году в рамках отраслевых месяцев донора (апрель и октябрь) сотрудники Корпорации сдали кровь более 3,2 тыс. раз. Для оперативного пополнения банков крови был сформирован отраслевой реестр доноров.

При активном участии волонтеров Госкорпорации «Росатом» была инициирована работа по формированию единого информационного ресурса о донорстве костного мозга, профилактике онкозаболеваний и грантрайтингу.

По направлению «эковолонтерство» проведено свыше 200 экологических акций, собрано более 20 тонн ТБО и высажено 11 тыс. деревьев.

В рамках направления «интеллектуальное волонтерство» разработаны десятки инновационных решений с использованием цифровых технологий для развития городской инфраструктуры (цифровые копии города, системы оптимизации движения общественного транспорта, проекты BIM, цифровые туристические продукты), проведено более 1000 просветительских мероприятий для популяризации науки, рабочих и инженерных специальностей и экокультуры.

Для решения задачи по усилению общественного диалога бизнеса, НКО и государства была сформирована уникальная модель центра социального проектирования, пилот которого реализуется в городе Снежинск. Благодаря этой инициативе около 350 тыс. человек в Челябинской области охвачено различными проектами.

3.4.3. Обучение волонтерству

Для повышения качества социальных проектов и расширения форматов работы для волонтеров и лидеров волонтерского сообщества было подготовлено более 150 часов образовательного контента, запущен Университет КСО для изучения основ работы с сообществами и различных подходов к КСО: программам, грантрайтингу. Реализован проект «КСО-акселератор», в рамках которого участники со всей России создавали и масштабировали свои проекты, а лучшие практики были представлены генеральному директору Госкорпорации «Росатом».

3.4.4. Мероприятия, включая конкурс КСО-проектов

В 2022 году волонтерские практики вышли за пределы Госкорпорации «Росатом» и атомных городов. Более 15 компаний стали партнерами проектов движения «Волонтеры Росатома». За 2022 год удалось провести несколько кросс-корпоративных встреч, совместных акций, деловых мероприятий, где представители разных компаний могли познакомиться лично и обменяться опытом. Все это стало важной частью развития добровольчества в отрасли.

В добровольческие акции активно вовлекаются и представители вузов (более 300 студентов НИЯУ МИФИ ежегодно принимают участие в экологических выездах).

Отдельного внимания заслуживает проект «Социальный лидер Усолья-Сибирского» – грантовый конкурс, в рамках которого волонтеры города могут не только предложить свою проектную идею, но и войти в команды проектов других заявителей (НКО, образовательных учреждений, предпринимателей) и в дальнейшем принять участие в реализации проектов победителей. По итогам конкурса 2021–2022 годов успешно реализовано 18 проектов победителей с общей аудиторией благополучателей более 7,5 тыс. человек.

Важным направлением работы в этом году стало развитие внутриотраслевых и городских волонтерских сообществ и интеграция с федеральными проектами. Так, Корпорация стала партнером франшизы «Доброцентры», где курирует экологический трек и совместно с АНО «Национальные приоритеты» провел глобальное исследование экопривычек россиян. Также волонтеры Корпорации приняли участие в акциях АНО «Чистая Арктика» и «Сад Памяти» и присоединились к всероссийским акциям «БумБаттл» (собрали 25 тонн макулатуры) и «День Волги».

Данная работа была высоко оценена экспертами и замечена на федеральном уровне. В 2022 году волонтерская и КСО-программа Корпорации получила признание ключевых федеральных премий: «МыВместе», «Чемпионы добрых дел», «Хрустальная пирамида» в номинации «КСО года», «Лидеры инвестиций», People Investor, «Национальная экологическая премия «Комсомольской правды» и др.

3.4.5. Ключевые реализованные проекты

Задача проекта	Результаты проекта	Команда проекта	География проекта
Популяризация донорства крови и ее компонентов, а также костного мозга среди сотрудников атомной отрасли и жителей городов присутствия Корпорации в рамках проекта «Пульсация»	В 2022 году в рамках донорского проекта «Пульсация» сотрудники атомной отрасли сдали кровь более 3,2 тыс. раз	Волонтеры Госкорпорации «Росатом»	Вся территория России
Проект «Чистый город» направлен на развитие экологической культуры среди всех возрастных категорий граждан, включение экотематики в систему образования, создание удобной инфраструктуры и возможностей для граждан участвовать в проектах экологической направленности, а также развивать систему мотивации к интеграции экологических решений и привычек как для граждан, так и для организаций разного типа	В регионах присутствия Корпорации реализована комплексная программа по экологизации городских пространств, а также вовлечению сотрудников и населения в экологически ответственный образ жизни. В рамках проекта было собрано и переработано более 3 тонн пластиковой тары; собрано и передано на переработку 10 тонн отсортированного мусора; собрано 7,6 тонн макулатуры; передано на переработку более 1 000 кг батареек. Впервые проведена акция «Экотакси». Высажено 11,3 тыс. саженцев молодых деревьев. Проведено более 400 эколого-просветительских мероприятий для жителей регионов. Проведено более 100 субботников. Непосредственное участие в проекте приняло более 5 тыс. человек. Информационная поддержка проекта – более 500 материалов в СМИ. Разработана и установлена накопительная балльная система поощрения участников проекта за активную экологическую деятельность в городе Волгодонске. Аудитория проекта – более 400 тыс. человек (жители городов).	Волонтеры Электроэнергетического дивизиона в Госкорпорации «Росатом»	Волгодонск, Нововоронеж, Курчатова, Заречный, Сосновый Бор, Десногорск
Просветительская деятельность о форматах помощи приютам, консолидация запросов приютов, помощь в передаче животных из приютов и воспитания ответственного отношения к животным	В 2022 году в Корпорации был запущен масштабный отраслевой проект помощи бездомным животным «Пушистый атом». За год к проекту присоединились 37 предприятий Корпорации, вместе они оказали поддержку 22 приютам по всей России.	Волонтеры всех дивизионов организаций атомной отрасли	Более 40 городов

3.4.6. Конкурс в области корпоративной социальной ответственности и волонтерства им. А.П. Александрова

Для стимулирования развития добровольческого движения и выработки новых инициатив в отрасли ежегодно проводится конкурс в области корпоративной социальной ответственности и волонтерства им. А.П. Александрова¹. Конкурс позволяет выявить лучшие практики, развить системы управления социальными проектами и волонтерством, информировать работников о Целях устойчивого развития ООН, выработать критерии оценки эффективности социальных проектов и дальнейшего формирования команд по тематическим направлениям в кросс-дивизиональном формате.

В 2022 году на конкурс подано более 160 заявок из всех дивизионов Госкорпорации «Росатом» и многих внедивизиональных организаций. Общее количество участников превысило 800 человек. Награды победителям вручил генеральный директор Госкорпорации «Росатом» А.Е. Лихачев на торжественной церемонии награждения в Москве в День добровольца.

3.5. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ПРОЕКТЫ В КАДРОВОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ

Развитие экосистемы подготовки талантов

Привлечение молодых специалистов реализуется Госкорпорацией «Росатом» системно на всех уровнях: детский сад – школа – колледж – университет – предприятие. В городах присутствия Корпорации запущен проект «Школа Росатома», направленный на развитие дошкольников, школьников и педагогов. В рамках проекта проводится до 200 мероприятий в год, организуются «атомклассы», открываются инновационные детские сады и школы. На сегодня уже 10 школ присоединились к этому проекту, в них действуют 67 «атомклассов» с углубленным изучением физики и математики, в которых в разных форматах учатся около 60 тысяч школьников.

В Корпорации создана «Родительская академия» – образовательная площадка для тех, кто стремится раскрыть потенциал своих детей вместе с лучшими учителями и психологами, и Совет педагогов Росатома, который объединил ведущих деятелей науки, наставников и победителей конкурсов педагогического мастерства. При участии Совета педагогов уже удалось провести диагностику свыше 600 школьников, по ее итогам каждый ученик получил рекомендации по дальнейшему развитию. Взаимодействие с учителями происходит и в рамках проекта «Большая перемена». В 2022 году в мероприятиях проекта «Родительская Академия» – встречах с экспертами, учеными в области педагогики, психологии, руководителями федеральных проектов, ведущими учителями – в дистанционном формате приняли участие более 84 000 человек из городов присутствия Корпорации и разных регионов страны.

В рамках работы со студентами Госкорпорация «Росатом» активно сотрудничает с профильными образовательными организациями, более чем с 40 колледжами и университетами, 18 из которых составляют консорциум опорных вузов. Ключевыми форматами карьерных мероприятий на площадках образовательных организаций с участием более 100 предприятий атомной отрасли, представивших около 500 вакансий, в 2022 году стали дни открытых дверей и ярмарки вакансий, которые посетили более 200 тыс. человек. Ежегодно в отрасль приходят более 3000 молодых специалистов.

Новое направление в партнерской работе – участие Корпорации в федеральном проекте «Профессионалитет». Его цель – максимально сблизить потребности предприятий-работодателей и учебные программы учреждений среднего профессионального образования, для того чтобы выпускники

могли оперативно включаться в производственные задачи. Эксперты Корпорации полностью переработали 15 программ подготовки в трех учебных заведениях: Озерском технологическом институте, Озерском техническом колледже и Курском монтажном техникуме, скоро в проект войдут еще несколько учебных заведений. На первый курс по программам проекта было зачислено 430 человек.

Отдельное направление в профориентационной работе Госкорпорации «Росатом» – движение студенческих строительных отрядов (ССО). В 2022 в зимнем и летнем трудовых семестрах приняли участие 2144 человека. По итогам этой работы на предприятия атомной отрасли трудоустроилось 51 человек.

Обеспечение защищенности критически важных должностей старшего звена управления преемниками

В 2022 году 69 участников управленческого кадрового резерва «Достояние Росатома», «Достояние Росатома. Базовый уровень» окончили программу развития кадрового резерва. По итогам двухгодичной программы развития был сформирован рейтинг, при подведении итогов которого учитываются такие параметры, как эффективность, проактивное поведение, участие в программе «Росатом для Росатома».

Для участников программ «Достояние Росатома», «Достояние Росатома. Базовый уровень» продолжает реализовываться поддерживающая программа, действует клуб выпускников.

Доля назначений из управленческого кадрового резерва на вакантные позиции высшего и старшего звена управления за 2022 год составила 70,82%. Доля назначений на должности генеральных директоров организаций Госкорпорации составила 75,86%, заместителей руководителей организаций по основной деятельности – 79,17%.

Процесс планирования карьеры и преемственности обязателен и реализуется в ключевых организациях отрасли, на критически важные должности сформированы планы преемственности.

Развитие цифровой среды для работников

Госкорпорация «Росатом» продолжает развивать цифровую среду для сотрудников, обеспечивающую персонал цифровыми инструментами на всех этапах профессионального пути в отрасли.

На все дивизионы ядерно-энергетического комплекса отрасли тиражирована система РЕКОРД 2.0, разработанная АО «Гринатом». Система используется более чем в 100 организациях для оценки эффективности деятельности, планирования обучения и карьеры.

В развитие сервиса «Личный кабинет сотрудника» (кадровые сервисы в электронном формате) в 2022 году запущена мобильная версия. Приложением могут воспользоваться в том числе рабочие и сотрудники, не имеющие доступа к стационарным компьютерам.

Единый карьерный портал Госкорпорации «Росатом» <https://rosatom-career.ru> (цифровая платформа привлечения и трудоустройства кандидатов) за 2022 год привлек 750 тыс. посетителей, из них откликнулось на вакансии 31 тыс. человек. На карьерном портале на конец 2022 года одновременно опубликовано свыше 2,5 тыс. вакансий.

В 2022 году расширился функционал и охват корпоративной социальной сети. С момента запуска платформой воспользовались 55 тыс. сотрудников, создано 900 сообществ.

Госкорпорация «Росатом» активно разрабатывает собственные программные продукты для обеспечения технологической независимости отрасли в сфере автоматизации кадровых процессов. В 2022 году разработан «Атомкор» – импортонезависимая система учета персонала и расчета заработной платы



1. Положение о конкурсе утверждено распоряжением Госкорпорации «Росатом» от 08.07.2020 № 1-1/399-Р.

для египетской площадки организаций Инжинирингового дивизиона. В системе реализовано два законодательства: российское и египетское. Интерфейс переведен на два языка (русский и английский). С января 2023 года из новой системы выплачивается заработная плата локальному и российскому персоналу (более 3 тыс. сотрудников). На основе данной разработки планируется развернуть полномасштабную систему расчета заработной платы для отрасли как замену SAP HCM.

«Отраслевой Центр обслуживания по управлению персоналом» (ЦО по УП) ежегодно наращивает объем предоставляемых услуг. По состоянию на 31.12.2022 на обслуживании у ЦО по УП находилось 146 организаций отрасли с общей численностью 197 406 работников. Качество услуг, оказываемых ЦО по УП, достигло 99,99%, а производительность труда выросла на 11,66%. Уровень удовлетворенности HR-функцией работников обслуживаемых организаций за 2022 год составил 6,1 балла из 7 возможных.

Развитие культуры открытости и доверия

Корпорация формирует особую культуру открытости, доверия, уважения, справедливости и равных возможностей, необходимых для раскрытия потенциала сотрудников. Для этого используется целый ряд инструментов, доказавших свою эффективность. Среди них – каскадирование единого сигнала с уровня генерального директора до каждого сотрудника, адресная работа с активом отрасли (молодежью, линейными руководителями, волонтерами, командами поддержки изменений, рабочими и инженерами), постоянный запрос обратной связи от персонала и немедленная реакция на нее.

В течение 2022 года руководители Корпорации поддерживали постоянный открытый диалог с сотрудниками предприятий и организаций отрасли. Руководители отвечали на вопросы в рамках Дней информирования и Дней директора, занимались каскадированием «Видения Росатома – 2030», обозначая роль каждого в достижении стратегических целей Корпорации, проводили пульс-опросы и фокус-группы. Благодаря этим мероприятиям по итогам года вовлеченность сотрудников Корпорации сохранилась на уровне 84%, что соответствует показателям лучших мировых работодателей.

