3 СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ

150,4
тыс. рублей

среднемесячная заработная плата (+9,7% к 2024 году)

402,3
тыс. человек

среднесписочная численность персонала (+2,24 к 2024 году)

14%

снижение общей заболеваемости населения за последние три года в городах атомной энергетики и промышленности

96%

участников управленческого кадрового резерва получили назначение на новые руководящие должности за последние три года.

ОБРАЩЕНИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ПО ПЕРСОНАЛУ

Уважаемые коллеги и партнеры!

Этот год прошел для Корпорации под знаком двух значимых юбилеев: 80-летия атомной промышленности России и 80-летия Победы в Великой Отечественной войне.

В 1945 году, когда страна праздновала Великую Победу, атомщикам только предстояло сохранить наступивший мир, создав стратегический щит. Они это сделали, совершив исторический технологический рывок, благодаря которому наша страна развивается и уверенно смотрит в будущее.

Основатели атомного проекта опередили время. Мы прошли большой путь от первых успехов в мирном атоме до глобального лидерства. И юбилей – не финал, а точка отсчета. Мы гордимся великой историей и сохранили дух новаторства, заложенный 80 лет назад. Неслучайно девизом года стали слова: «Гордость. Вдохновение. Мечта». Гордость за нашу историю, за достижения предшественников, вдохновение от масштабных проектов настоящего и мечта о создании лучшего будущего с помощью атомных технологий. Эти три чувства стали объединяющей опорой для работников Корпорации, вокруг которой сплотились наши люди. Как результат, в 2025 году вовлеченность в отрасли выросла до самых высоких показателей – до 84%.

80-летие атомной промышленности стало по-настоящему народным праздником. В 31 атомном городе около миллиона человек были активными участниками юбилейных мероприятий. Наши города как тогда, так и сегодня вносят решающий вклад в стратегическую безопасность России и ее суверенитет, а люди, живущие там, пишут историю атомной промышленности.

Нам важно сделать атомные города лидерами по уровню жизни, центрами притяжения талантов. За последние два года рост социальных инвестиций в городах присутствия составил 72%. Мы формируем устойчивую модель развития территорий. Инвестиции направляются в ключевые сферы качества жизни – медицину, образование, социальную инфраструктуру, благоустройство и культурные проекты. Развитие именно этих направлений позволяет сформировать в городах современную, комфортную и насыщенную возможностями среду для жизни.

Мы видим результаты нашей общей работы. Качество жизни в атомных городах стабильно превышает средние показатели по России. Так, уровень удовлетворенности качеством образования достигает 70%, а уровень удовлетворенности медицинским обслуживанием за несколько лет вырос в два раза – до 72%. Отмечу, что удовлетворенность условиями для активной социальной жизни достигла 75%.

Один из главных факторов закрепления в городах молодежи – научно-образовательная инфраструктура столичного уровня. В Сарове, Снежинске, Лесном, Обнинске и Железногорске совместно с ведущими вузами страны мы создаем и развиваем научно-образовательные центры. Более 90% их выпускников приходят в организации Корпорации.

Эти центры являются частью нашей образовательной экосистемы. Еще на этапе детского сада и школы мы формируем все условия для гармоничного развития и поддержки детей и молодежи, чтобы они поверили в себя, нашли себе занятие по душе и приносили пользу своей стране.

Лучшая иллюстрация практической реализации этой экосистемы – чемпионат AtomSkills. В нем участвуют юниоры, студенты вузов и колледжей, отраслевые профессионалы и опытные наставники. В 2025 году прошел юбилейный, десятый чемпионат, который собрал тысячи участников. AtomSkills ярко подчеркивает наше единение и преемственность культуры, знаний и профессиональных компетенций. Это уже не просто чемпионат, это масштабный форум, где можно обсу-

дить различные аспекты системы образования с уклоном на подготовку инженерных и рабочих кадров. В деловой программе участвуют все стороны образовательной экосистемы – родители, педагоги, представители власти, что позволяет формировать новые образовательные стандарты и внедрять успешные практики.

Проекты в атомной отрасли устремлены в будущее и могут быть осуществлены только с участием нескольких поколений. Именно молодежи предстоит развивать текущие проекты и запускать новые. 80 лет назад и сейчас наша молодежь буквально горит идеями и ценит причастность к большому делу.

Поэтому особый акцент в 2025 году мы сделали на тех, кому предстоит решать задачи завтрашнего дня. Реализовали специальную молодежную программу. Значительная ее часть – «Университетская программа», призванная сформировать и укрепить чувство гордости молодежи за достижения атомной науки и технологий. Мероприятия охватили более 100 университетов и более 200 тыс. участников. Мы видим, что молодежь готова брать ответственность за судьбу страны и за устойчивое развитие мира. На форуме «Мировая атомная неделя» 100 молодых лидеров из 33 стран разработали первую Молодежную декларацию атомного сотрудничества. Особенно ценно, что в декларации речь идет о новом мировоззрении: как ядерные технологии делают мир лучше благодаря доступу к образованию и новым возможностям для развития и жизни людей.

2025 год был для нас успешным и с точки зрения признания экспертного сообщества. Мы укрепили наше лидерство в основных рейтингах, стали победителями многих ключевых премий в области развития людей. Высшее признание – оценка нашей работы от Президента России. Встречаясь с молодежью Корпорации в Сарове, на родине атомной промышленности, Владимир Путин подчеркнул, что молодежи и всем поколениям специалистов Корпорации по плечу любые, самые сложные цели, и это доказано выдающимися результатами труда.

Всего в 2025 году государственными наградами Российской Федерации, Почетными грамотами, благодарностями Президента России наградили 2 тыс. работников отрасли, девять организаций и коллективов. Три представителя атомной отрасли были удостоены высшей государственной награды за особые трудовые заслуги перед государством и народом, стали Героями Труда Российской Федерации. Отраслевыми наградами были отмечены более 18 тыс. работников и ветеранов отрасли.

Мы высоко ценим достижения наших людей. Программа «Человек года Росатома» поощряет выдающиеся заслуги работников. Награжденные профессионалы и команды становятся ролевой моделью для коллег. В 2025 году в Екатеринбурге прошла XII церемония награждения. Лучших выбирали в 66 номинациях. Среди нововведений – командная номинация «Управление персоналом» и спецприз к 80-летию отрасли. Его получила команда, создавшая инновационную систему привлечения молодежи в Корпорацию. На сцену вышли более 540 финалистов, которых поддерживали родные и близкие, все они – наша большая атомная семья.

Впереди нас ждут масштабные цели и новые возможности. Мы продолжим развивать атомные города, совершенствовать систему непрерывного образования – от профильных классов в школе до обучения в отрасли – и создавать среду, в которой раскрываются таланты, готовить технологическую элиту будущего. Будем вместе создавать мечту, ведь мечта всегда устремлена в будущее.

Следующий, 2026 год в Корпорации объявлен Годом команды и взаимопомощи. Это лишний раз подчеркивает, что семья Корпорации – это сообщество неравнодушных людей, способных на большой результат. Сообща мы справляемся с любыми вызовами и добиваемся больших успехов.

Татьяна Терентьева,

заместитель генерального директора по персоналу

Ключевые результаты и события 2025 года

- Среднемесячная заработная плата составила 150,4 тыс. рублей в месяц (+9,7% к 2024 году).
- Коэффициент текучести кадров составил 11,6%.
- Уровень вовлеченности в отрасли по итогам 2025 года составил 84%, что соответствует показателям лучших мировых работодателей.
- 96% участников управленческого кадрового резерва получили назначение на новые руководящие должности за последние три года.
- Объем социальных инвестиций составил 13,3 млрд рублей.
- Более 2 тыс. работников Корпорации и ее организаций удостоились государственных наград, Почетных грамот и благодарностей Президента Российской Федерации.
- Более 18 тыс. работников и ветеранов отрасли награждены отраслевыми наградами.

Полученные награды

- ESG-рейтинг АКРА: максимальная оценка ESG-1 в социальной части;
- «рейтинг работодателей РБК»: Наивысшая I группа;
- рейтинг работодателей Forbes: Категория «Платина» (наивысшая);
- Employer Brand Awards: Гран-при в номинации «Бренд работодателя года»;
- победа в трех ключевых номинациях премии #МЫВМЕСТЕ: «Лидер социальных изменений. Крупный бизнес», «Герои нашего времени», «Моногорода» (трек «Территория»).

Социальная ответственность

- рейтинг «Лидеры корпоративной благотворительности», категория А+ (высшая оценка в рейтинге);
- национальный рейтинг социальной репутации российского бизнеса ВЦИОМ: «Лучшие из лучших»;
- конкурс «Лучшие ESG-проекты России»: победа в номинации «Устойчивые города. Социальные инвестиции в развитие регионов присутствия»;
- Премия Национального совета по корпоративному волонтерству (НСКВ);
- «Лучшее для России. Развитие регионов», номинация «Проект года», проект «Грантовый конкурс “80 добрых дел”»;
- «Лучшие социальные проекты России» – 2024–2025, категория «Социально-экономическое развитие – партнерство общества и бизнеса», номинация – «Проект года», проект «Система грантовых конкурсов Госкорпорации «Росатом»;
- премия Eco-best, номинация «Проект года», проект «Создание среды и экосистемы возможностей для работников, членов их семей, жителей регионов присутствия и общества в целом для реализации принципов экологической ответственности и развития экологических практик и решений»;
- HR FORCE AWARD 2025: победа в номинации «Психологическая поддержка сотрудников».

Образование и наука

- премия «Лучший работодатель в ТЭК»: победа в номинации «Старт в карьере: лучшая программа в области работы с молодежью»;
- HR FORCE AWARD 2025: победа в номинация «Лучшая система развития карьеры»;
- HR-премия «Хрустальная пирамида»-2025: победа в номинации «Система управления талантами».

Спорт и здоровый образ жизни

- конкурс «Россия – футбольная страна», учрежденный Российским футбольным союзом при поддержке Минспорта Российской Федерации, – лучший проект «Турнир по мини-футболу памяти Е.П. Славского»;
- «Лучшие социальные проекты России» – турнир по баскетболу 3х3 «Оранжевый атом» (поддержка спорта);
- всероссийский конкурс «Инвестиции в развитие здоровой страны» – победитель в номинации «Развитие спортивной культуры» – проекты Корпорации по спорту за 2025 год;
- конкурс «Ты в игре» - проект «Зимняя Атомиада».

Туризм

- международная премия коммуникационных практик в области туризма «РУПОР 2025»: «Пресс-туры возможностей» в Глазов, Сосновый Бор и Удомлю: инструменты формирования нового образа атомных городов – 2-е место в номинации «Внутриотраслевые коммуникации и отраслевые медиа».

Основные события года

- X юбилейный чемпионат рабочих и инженерных профессий AtomSkills-2025 с участием порядка 2 тыс. человек из России и девяти других стран, включая Турцию, Китай, Индонезию, Бангладеш и Индию. Чемпионат включил 44 компетенции, две лиги – основную и студенческую (70 вузов и колледжей), а также профориентационный трек, в котором приняли участие около 1,5 тыс. школьников. AtomSkills – крупнейший в России отраслевой чемпионат, который является мощным инструментом профориентации и развития компетенций.
- Международный чемпионат высокотехнологичных профессий «Хайтек: навыки будущего». Сборная Корпорации завоевала 32 медали, из них 26 золотых.
- 12-я церемония награждения в рамках программы «Человек года» – программа признания, которая позволяет поощрять работников за выдающиеся заслуги. Всего поступило 4268 заявок, финалистами стали 540 человек в 66 номинациях. К 80-летию атомной промышленности был учрежден спецприз председателя наблюдательного совета. В церемонии традиционно приняли участие семьи, близкие финалистов и победителей.
- Мероприятия в рамках 80-летия Победы в Великой Отечественной войне и Года защитника Отечества прошли в 31 атомном городе и охватили 100 тыс. участников. Одним из ключевых стал проект «Семейные традиции династий атомных городов. Защитники Отечества», сделавший акцент на преемственности поколений, вкладе атомных городов в историю страны и подвигах героев.

- 80-летие российской атомной промышленности стало событием мирового масштаба. Ключевые аспекты празднования нашли отражение в девизе «Гордость. Вдохновение. Мечта». В 31 атомном городе состоялось 1127 праздничных мероприятий. В них приняли участие 997 тыс. человек, более 280 тыс. человек посетили юбилейные концерты.
- «Университетская программа» охватила 109 университетов и 215 тыс. очных участников. Ее цель – сформировать и укрепить чувство гордости молодежи за достижения атомной науки и технологий.
- Театрализованная сага «Эра мечтателей» – одно из кульминационных событий программы празднования юбилея атомной промышленности России. Масштабное шоу состоялось в Нижнем Новгороде. Оно объединило около 30 тыс. зрителей: работников отрасли и компаний-партнеров, студентов и преподавателей опорных вузов Росатома, а также жителей Нижнего Новгорода. Приглашенные были не только зрителями, но и участниками представления. «Эра мечтателей» – это история о смелых научных открытиях, стремительных прорывах и трудовых подвигах. О защите страны и мировом балансе сил. Об управлении мирной атомной энергией. Главное, «Эра мечтателей» – это дань уважения всем людям, сделавшим торжество атома возможным.
- Президент России Владимир Путин встретился с молодежью Корпорации в Сарове – на родине отечественной атомной промышленности. Глава государства подчеркнул значимость Корпорации для развития страны и мировой цивилизации, роль Корпорации в создании и внедрении передовых технологий.
- Международный форум «Мировая атомная неделя» (World Atomic Week). Он объединил более 40 тыс. участников из 119 стран мира. В рамках мероприятия прошел Атомный саммит с участием Президента Российской Федерации и других лидеров стран, где была подтверждена исключительная роль мирного атома в формировании нового технологического уклада всего мира. Принята первая молодежная декларация атомного сотрудничества.
- III Международный молодежный ядерный форум «Obninsk NEW» объединил более 700 очных участников – студентов и аспирантов из 70 стран мира. Они обсудили роль ядерных и смежных технологий в построении справедливого будущего и достижении глобальных целей устойчивого развития.
- Корпорация приняла участие в V Конгрессе молодых ученых. Один из дней конгресса был полностью посвящен 80-летию атомной промышленности и перспективам развития новых технологий. Центральным событием этого дня стала сессия под названием «80-летие атомной промышленности: Гордость. Вдохновение. Мечта».

3.1. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

3.1.1. Цели кадровой политики

GRI 3-3

- Развитие талантов и раскрытие потенциала каждого человека. Создание образовательной экосистемы: от детского сада до обучения в отрасли.
- Участие в реализации государственной политики социального развития. Достижение Корпорацией и ее организациями целей национальных и федеральных проектов Российской Федерации по следующим направлениям: молодежная политика, образование, политика в сфере занятости населения, развитие рынка труда, опережающая подготовка кадров, демографическое развитие, поддержка и развитие семьи и детства, духовно-нравственное развитие и воспитание.
- Стратегическое планирование потребности в персонале, опережающая подготовка кадров и обеспечение Корпорации персоналом с необходимой квалификацией.
- Развитие корпоративной культуры и обеспечение высокого уровня вовлеченности персонала.
- Повышение эффективности и производительности труда работников Корпорации и ее организаций.
- Реализация социальной политики, социальная поддержка работников отрасли. Повышение привлекательности Корпорации как работодателя, привлечение и удержание молодых и высокопрофессиональных специалистов. Поддержание и сохранение здоровья работников Корпорации и ее организаций, вместе с партнерами создание условий для профессионального долголетия жителей на территориях присутствия.
- Повышение социальной привлекательности территорий присутствия, их комплексное развитие.
- Международное гуманитарное сотрудничество, развитие образования за рубежом, продвижение российского ядерного и смежного образования. Развитие кадрового потенциала в странах присутствия, подготовка кадров для зарубежных проектов.

3.1.2. Права человека

GRI 2-23
GRI 2-25
GRI 2-26

Корпорация активно поддерживает и соблюдает нормы трудовых отношений, руководствуясь законодательством Российской Федерации, 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 Корпорации 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.

В 2024 году принят Единый отраслевой кодекс этики и служебного поведения, который усиливает ответственность за соблюдение прав работников, формирует культуру доверия и взаимодействия, определяет нормы делового поведения и порядок работы с обращениями.

Кодекс этики Госкорпорации «Росатом»:

Кодекс этики транслирует ключевые ценности атомной отрасли, 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, предотвращения конфликтных ситуаций и урегулирования конфликтов интересов, а также соблюдения корпоративного имиджа.

Принципы Кодекса этики Госкорпорации «Росатом»[1] и Единой отраслевой политики Госкорпорации «Росатом» и ее организаций по правам человека согласуются с нормами ратифицированных Российской Федерацией, Конституцией Российской Федерации конвенций ООН, в том числе Всеобщей декларации прав человека, Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, Руководящих принципов Организации экономического сотрудничества и развития для многонациональных организаций, добровольных Принципов безопасности и прав человека. С 2020 года Корпорация является участником Глобального договора ООН (ГД ООН) и выражает свою приверженность к соблюдению десяти принципов ГД ООН, включая принципы, относящиеся к правам 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;
- Единая отраслевая кадровая политика;
- Единая отраслевая политика по правам человека;
- Единые отраслевые методические указания по работе с обращениями граждан;
- Единый отраслевой порядок работы с сообщениями горячей линии;
- Единая отраслевая антикоррупционная политика.

GRI 2-25

В 2025 году проведена работа по актуализации составов комитетов и кодексов по этике в организациях отрасли. Комитеты созданы на уровне организации, управляющей компании и отраслевого Комитета по этике в Корпорации. Комитеты проводят заседания по вопросам, связанным с рассмотрением этических кейсов и вопросам развития этической культуры в отрасли. Проведены два очных заседания отраслевого Комитета по этике на уровне Корпорации.

GRI 2-26

Работники проинформированы о наличии в отрасли различных каналов, по которым принимаются обращения, в том числе по Почте России и посредством Единого портала государственных услуг. Обращения регистрируются в день поступления, рассматриваются в установленные сроки, в рамках рассмотрения обращений проводится расследование, затем они направляются в Комитет по этике при необходимости. Корпорация также обеспечивает поддержку работников, предоставляя консультации по вопросам внедрения политики и практики ответственного ведения бизнеса.

Рассмотрение обращений по вопросам социально-трудовых отношений, включая обращения, связанные с этикой и правами человека, осуществляется совместно с представительным органом работников. Организовано и проведено два очных обучающих мероприятия специалистов по работе с обращениями граждан управляющих компаний (32 эксперта, 16 дивизионов). На обучении рассматривались: правила и порядок работы с обращениями граждан, практические кейсы по сложным вопросам, а также актуальные темы трудового законодательства. Организация и проведение вебинаров и обучений по работе с обращениями граждан будет продолжена в 2026 году.

Электронный курс «Этика в действии: как следовать Кодексу в повседневной работе», опубликованный для дистанционного обучения в системе «РЕКОРД mobile», прошли более 40 тыс. работников, в том числе члены комитетов по этике.

За 2025 год рассмотрено 627 обращений по кадровым и социальным вопросам, по следующим тематикам: по трудоустройству и сотрудничеству; по оплате труда и социальным вопросам; по обучению, практике, стажировке; по трудовым отношениям; по правам человека и этике; по промышленной безопасности и охране труда.

Корпорация анализирует системные и повторяющиеся обращения с целью выработки отраслевых

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

подходов и решений, создания регламентов, анализа рисков нарушений по вопросам этики и прав человека и предотвращения повторения выявленных нарушений в будущем.

3.1.3. Основные характеристики персонала

GRI 2-7

МЭР-25

На конец 2025 года в Корпорации и ее организациях работало 414,6 тыс. человек[1] (среднесписочная численность составила 402,3 тыс. человек, что на 8,8 тыс. человек больше, чем в 2024 году (393,5 тыс. человек)).

Динамика численности персонала, тыс. человек

Показатель	2022	2023	2024	2025
Списочная численность на конец года	337,4	371,2	418,4	414,6
Среднесписочная численность	329,2	343,2	393,5	402,3

Организации Корпорации присутствуют в 82 регионах России со списочной численностью работников 362,8 тыс. человек[2].

Регионы с наибольшим количеством работников организаций Корпорации:

- Москва и Московская область – 70,8 тыс. человек;
- Нижегородская область – 34,2 тыс. человек;
- Челябинская область – 34,1 тыс. человек;
- Санкт-Петербург и Ленинградская область – 30,2 тыс. человек;
- Курская область – 25,0 тыс. человек.

Организации Корпорации представлены в 28 иностранных государствах[3], за рубежом трудится 51,8 тыс. работников с наибольшей численностью персонала:

- Египет – 23,6 тыс. человек;
- Бангладеш – 12,3 тыс. человек;
- Турция – 10,6 тыс. человек;
- страны СНГ (Республика Беларусь, Казахстан и др.) – 2,9 тыс. человек.

Среднесписочная численность по категориям персонала

Показатель	Численность, тыс. чел.	% от общей численности
Руководители	46,1	11,46%
Специалисты и служащие	177,6	44,14%
Рабочие	178,7	44,41%

1. Снижение численности обусловлено сокращением стройки, а также снижением количества M&A-сделок, что не позволило компенсировать эффект сокращения стройки.
2. Дополнительная информация по численности подразделений в Российской Федерации приведена в приложении № 4.
3. Дополнительная информация по численности зарубежных филиалов и организаций приведена в приложении № 4.

Численность персонала по уровням образования

Уровень образования	Численность, тыс. человек	% от общей численности
Работники с высшим образованием	217,24	51,92%
Кандидаты и доктора наук	4,14	0,99%

GRI 2-8

Средняя численность работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера, составила 0,81 тыс. человек (0,19% от среднесписочной численности)[1].

Доля женщин в персонале Корпорации и ее организаций не снижается последние 4 года и стабильно составляет 32% среднесписочной численности, что объясняется спецификой атомной отрасли.

Средний возраст работников составил 43,0 года (руководителей – 46,3 года). Доля работников в возрасте до 35 лет – 28,8%.

GRI 401-1

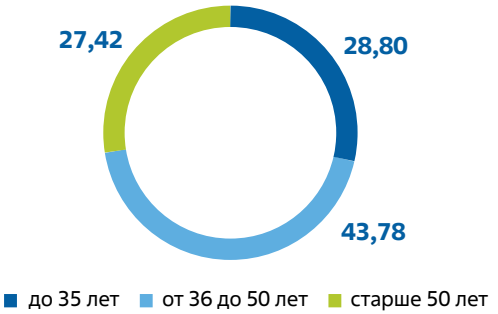
В течение 2025 года было нанято 82,2 тыс. человек, что составляет 20,4% от среднесписочной численности персонала.

Количество уволенных работников[2] за 2025 год составило 46,7 тыс. человек.

МЭР-44

Соотношение мужчин и женщин по категориям персонала, %

Соотношение списочной численности работников по возрастам, %



МЭР-33

Динамика текучести кадров, %

1. Средняя численность работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера, выросла на 12,5% по сравнению с 2024 годом в связи с увеличением объема работ по направлениям деятельности Корпорации.
2. Согласно методике Корпорации, для расчета текучести используется количество уволенных работников, исключая увольнения в связи с оптимизацией, истечением срочного трудового договора, выходом на пенсию, призывом на военную службу, смертью и переводом внутри отрасли.

3.1.4. Система оплаты труда

Общая сумма расходов на персонал в 2025 году составила 981,4 млрд рублей, что на 13% больше, чем в 2024 году.

Расходы на одного работника в год возросли на 10,9%, с 2186,95 тыс. рублей в 2024 году до 2424,33 тыс. рублей в 2025 году.

Структура расходов на персонал, %

МЭР-24

Показатель	2022	2023	2024	2025
Фонд заработной платы	75,8	75,5	75,4	74,5
Страховые взносы	20,2	20,1	20,4	21,0
Расходы социального характера и прочие расходы (включая обучение)	4,0	4,4	4,2	4,5

GRI 2-20

В Корпорации действует гибкая система оплаты труда, которая включает в себя различные инструменты, направленные на достижение бизнес-показателей и высокую мотивацию работников на результат.

Действующая 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 КПЭ.

Основные показатели деятельности Корпорации разрабатываются в соответствии с требованиями Методических рекомендаций по формированию и применению ключевых показателей эффективности[1], утверждаются наблюдательным советом и декомпозируются с уровня топ-менеджмента Корпорации 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 Корпорации и входящих в ее состав организаций.

МЭР-26

В 2025 году среднемесячная заработная плата в Корпорации выросла по сравнению с 2024 годом на 9,7% и составила 150,4 тыс. рублей в месяц. Это во многом стало возможно за счет продолжающегося роста производительности труда, повышения эффективности производства и контроля затрат.

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

GRI 3-3

3.1.5. Возможности развития карьеры и кадровый резерв

В целях кадровой преемственности и подготовки работников к назначению на управленческие должности в Корпорации 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).

Участники – работники организаций отрасли, обладающие способностью к управленческой деятельности и профессиональной экспертизой отобранные для подготовки и последующего назначения на ключевые позиции.

Количество участников, вошедших в состав управленческого кадрового резерва с момента его формирования, составило более 7,2 тыс. человек. Доля продвижений участников УКР на руководящие должности за три года составила 95,9%. Доля назначений из УКР на вакантные позиции высшего и старшего звеньев управления за 2025 год составила 80%.

Количество работников, состоящих в УКР, с разбивкой по полу

Пол	2022		2023		2024		2025	
	Количество	Доля	Количество	Доля	Количество	Доля	Количество	Доля
Мужчины	4614	78%	4928	78%	5157	77%	5905	76%
Женщины	1306	22%	1426	22%	1542	23%	1835	24%

Назначения участников УКР на новую должность[1]

Показатель	2022	2023	2024	2025
Доля назначений из УКР на вакантные позиции высшего и старшего звена управления (топ-30 и топ-1000 руководителей отрасли)	70,8%	74,1%	77,7%	80,0%
Доля участников УКР старшего, среднего и начального звена управления, получивших назначения на новую (руководящую) должность	92,0%	94,0%	96,0%	95,9%

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 Корпорации.

1. 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 гг. оценивалась доля получивших продвижение резервистов, которые зачислены в УКР в 2018 и 2020 году соответственно.

Обучение по программам развития управленческого кадрового резерва, чел.

Уровень УКР	Программа развития	Ключевые темы обучения	2022	2023	2024	2025
Старшее звено управления	«Достояние Росатома»	«Формируя будущее», «Виртуозы управления», «Взаимодействие в эпоху перемен», «Маркетинг», «Финансы»	416	449	483	519
	«Достояние Росатома. Базовый уровень»	«Стратегия», «Лидерство и управление людьми», «Управление изменениями и горизонтальное взаимодействие», «Маркетинг», «Финансы»	491	562	621	693
Среднее звено управления	«Капитал Росатома»	«Лидерство и управление проектами», «Продвинутые навыки руководителя», «Управление данными», «Ситуационное руководство»	2448	2640	2833	2974
Начальное звено управления	«Таланты Росатома»		2565	2703	2855	2999
Итого			**5920**	**6354**	**6792**	**7185**

Для повышения качества планов преемственности и прозрачности процессов продвижения работников с 2018 года применяется оценка высокопотенциальных работников, методика разработана на основе лучших практик крупных международных компаний. Руководители вовлечены в процесс оценки кадрового потенциала работников и несут ответственность за формирование планов преемственности. Для обмена опытом и принятия объективных решений методика оценки предусматривает возможность межфункционального и 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.

Ежегодно расширяется охват руководителей, принявших участие в оценке преемников на руководящие должности. В 2025 году более 115 организаций провели оценку кандидатов в преемники на вышестоящие управленческие позиции. Оценку проводят вышестоящие руководители при модерации сертифицированного эксперта. Благодаря такому подходу повышается личная ответственность и вовлеченность руководителей в формирование планов преемственности, сокращаются сроки и стоимость оценочных мероприятий. Всего за 2025 год оценено 2168 преемников. В отрасли действуют более 175 сертифицированных экспертов по оценке преемников, из них 65 прошли сертификацию в 2025 году.

Продолжил работу сервис по предоставлению карьерных консультаций. Карьерное консультирование проводят 43 отраслевых эксперта. В течение 2025 года было проведено 749 консультаций в 121 организации отрасли, в том числе 225 консультаций в отраслевом центре карьерного консультирования для ИТ-специалистов на базе организации Корпорации, открытом в 2024 году. По итогам 2025 года сервис получил высокие оценки (66% работников готовы рекомендовать сервис своим коллегам, 84% удовлетворены карьерными консультациями).

Продолжается развитие цифровых инструментов для управления работниками своей карьерой: электронный курс «Моя карьера в Росатоме» в 2025 году прошли более 6 тыс. работников, интерактивным карьерным тренажером «Перезагрузка» воспользовались более 1,2 тысячи участников. Количество подписчиков группы «Моя карьера в Росатоме» в корпоративной сети Росатом LIFE в 2025 году составило более 3,2 тыс. человек.

3.1.6. Цифровая среда для работников

Корпорация продолжает развитие цифровой среды, обеспечивая работников цифровыми инструментами на всех этапах профессионального пути. Одно из ключевых направлений – разработка и развитие программных продуктов для технологической независимости в автоматизации кадровых процессов.

С 2024 года реализуется проект «Экосистема HR-сервисов», формирующий «бесшовный путь» работника в электронных HR-сервисах, повышающий вовлеченность пользователей. Экосистема объединяет сервисы: «Росатом Life», «РЕКОРД mobile», «Личный кабинет сотрудника», «Рекорд 2.0» и «Цифровой ассистент Марк» в единое пространство с персонализированным профилем, задачами, уведомлениями и сквозным поиском. В конце 2025 года система переведена в опытную эксплуатацию, подключено 170 тыс. пользователей. Промышленный запуск запланирован на 2026 год.

С 2020 года развивается система «Атомкор» для замены импортных систем. Система охватывает 21 организацию с численностью свыше 28 тыс. работников.

Параллельно развивается «Атомкор. Кабинет сотрудника» для замены действующего Личного кабинета. С 2024 года система внедрена в 7 организациях с базовым функционалом. По итогам 2025 года доля активных пользователей превышает 90%.

Действующий Личный кабинет обеспечивает безбумажный кадровый документооборот и доступен с рабочего и домашнего компьютера, а также через мобильное приложение. В 2024–2025 годах расширен функционал электронного кадрового документооборота: согласование доплат и работы в выходной, подписание приказов об изменении оплаты труда, оформление различных видов отсутствий, создание и электронное ознакомление с должностными инструкциями, оформление материальной помощи, изменение персональных данных. Сервисом пользуются около 160 тыс. работников, включая 50 тыс. рабочих; мобильное приложение внедрено в более 80 организациях и используется более чем 70 тыс. работников. В 2025 году в электронном виде оформлено более 2,2 млн кадровых мероприятий, что сократило длительность HR-процессов от 30 до 80%. Оценка пользователей остается самой высокой среди кадровых сервисов.

В каталоге «РЕКОРД mobile» размещено более 3500 единиц контента. К концу 2025 года системой воспользовались около 200 тыс. работников, ежемесячно обучаются 43 тыс. работников. За 2025 год пройдено 1 300 000 курсов – на 30% больше предыдущего года. Платформа доступна 24/7 в веб-версии и мобильном приложении, пользовательская оценка – стабильно высокая.

Система «РЕКОРД 2.0» – импортонезависимое решение Корпорации, доступна более 190 тыс. работников в 137 организациях. Она обеспечивает оценку эффективности, компетенций, оценку «360 градусов», планирование обучения и карьеры, работу с преемниками и кадровым резервом. Система активно развивается, пользовательская оценка высокая.

Единый карьерный портал Корпорации в 2025 году привлек более 2,5 млн посетителей; получено свыше 80 тыс. откликов на вакансии и более 10 тыс. регистраций на молодежные мероприятия. Добавлен раздел «Маркетплейс талантов», внедрены функции искусственного интеллекта для персональных рекомендаций вакансий. Оценка пользователей ежегодно растет.

В 2025 году расширен функционал социальной сети «Росатом LIFE», доступной из интернета более чем 130 тыс. работников в 121 организации. За год платформой воспользовались 105 тыс. работников, создано более 400 сообществ, опубликовано 90 тыс. материалов и комментариев, проведено более 200 опросов.

«Цифровым ассистентом» пользуются 70 тыс. работников, из них 11 тыс. подключены в 2025 году. База знаний содержит более 3,2 тыс. статей, число запросов выросло на 52%. Автоматизировано 11 новых процессов, в 2025 году подписано 5 тыс. документов, включая бухгалтерские. Сервис доступен на рабочих местах и в мобильном приложении, оценка пользователей ежегодно повышается.

Оценки пользователей реализованных HR-систем находятся на высоком уровне, подтверждая эффективность, востребованность и удовлетворенность функциональностью.

3.1.7. Образовательная экосистема для привлечения квалифицированных кадров

Корпорация уделяет особенное внимание развитию кадрового потенциала атомной отрасли и выстраивает комплексную систему работы с профессионалами и потенциальными работниками для достижения кадровой устойчивости организации, включая системную подготовку рабочих и инженерных кадров.

Создана эффективная образовательная экосистема, основанная на принципах партнерства со школами, колледжами, вузами, включающая инструменты для непрерывного развития работников отрасли. Она позволяет готовить высококвалифицированных специалистов со школы и вести их через всю профессиональную жизнь.

Это дорога с двусторонним движением: через производственные практики Корпорация вовлекает школьников и студентов в реальную производственную среду организаций Корпорации и приходит в школы и вузы через наблюдательные и попечительские советы, создание профильных кафедр и преподавание, интегрируя бизнес-повестку в образовательный процесс, тем самым сокращая сроки на последующую адаптацию и знакомство с корпоративной культурой. Кроме того, ведется работа с профессиональными и социальными сообществами, развиваются молодежные движения и объединения: «Юниоры Росатома», «Сообщество студентов Росатома» и Отраслевой совет молодежи.

Экосистема охватывает все уровни образования – школа, колледж/вуз, а также корпоративное образование.

Работа со школами

В городах присутствия Корпорации действует сеть из 300 школ со специализированными классами: атомными, инженерными, менделеевскими, горными. В 2025 году начали работать 44 инженерных класса, всего создано 130 инженерных классов в 34 городах. Ученики изучают технологии современных производств и выполняют проектные работы. 87% выпускников таких классов поступают в вузы на профильные для отрасли направления подготовки.

Движение «Юниоры Росатома» работает на задачи популяризации инженерных и рабочих профессий. С 2025 года были вовлечены более 62 тыс. школьников, более 700 педагогов и более 200 тыс. представителей родительского сообщества. Проектные инженерные смены «Юниоры Росатома» объединили более 500 человек.

В 2025 году продолжил реализацию проект «Учитель для Росатома». В рамках проекта 461 студент стал участником педагогических стажировок в городах присутствия, а 50 педагогов трудоустроены по итогам стажировок. Свыше 500 педагогов и директоров школ стали участниками учительской конференции «Зеленая ручка» и Фестиваля педагогического мастерства, которые проводит Корпоративная Академия Росатома.

В 2025 году впервые прошли «Образовательные миссии Росатома». Проект направлен на развитие образования и профориентации в атомградах через экспертную оценку, рекомендации и авторские практики. Участниками четырех образовательных миссий в городах Корпорации стали более 1600 учителей и директоров школ, руководителей системы образования, педагогов дополнительного образования и родителей.

В 2025 году состоялся курс повышения квалификации для учителей физики и математики в партнерстве с НЦФМ, НИЯУ МИФИ и МФТИ. Участниками стали свыше 100 педагогов как из школ городов Корпорации, так и из других российских школ.

В партнерстве с Российской академией наук состоялось вручение премии для учителей «Исток», 20 лауреатов получили премии в размере 250 тыс. рублей.

В 2025 году продолжила работу «Родительская лига». В мероприятиях проекта в очном формате приняли участие более 550 родителей школьников из городов присутствия Корпорации и разных регионов страны.

Работа с колледжами и СПО

Корпорация является ключевым партнером федерального образовательного проекта Минпросвещения России «Профессионалитет». Проект способствует ускоренной подготовке квалифицированных инженерных и рабочих кадров для атомной отрасли, синхронизируя кадровые потребности работодателей с возможностями системы среднего профессионального образования.

В 2025 году к проекту «Профессионалитет» Корпорации присоединились шесть новых колледжей, увеличив общее число участников до 12 образовательных учреждений в атомных городах.

По итогам приемной кампании 2025 года на программы проекта зачислено 2350 студентов. Повышение квалификации прошли почти 300 педагогов колледжей, наставников и экспертов организаций Корпорации. Для обучения совместно с организациями переработано 35 образовательных программ и создано 45 практических зон (всего с 2022 года – 138).

Выпуск специалистов в 2025 году состоялся в четырех кластерах, расположенных в Озерске, Курске и Глазове. Общее число выпускников 2025 года составило около 400 человек. Доля трудоустроенных в отрасли и городах размещения кластеров из выпусков 2025 года – 91%, а уровень их компетенций по итогам демонстрационных экзаменов составил 68,14%.

Свыше 2,5 тыс. студентов колледжей и университетов стали участниками Студенческих ЦЕХов Корпорации – онлайн-мастер-классов под руководством ведущих преподавателей и экспертов отрасли по 20 компетенциям. Более 2,6 тыс. студентов прошли оценку уровня практических компетенций в формате демонстрационных экзаменов у инженеров отрасли на базовом и профильном уровнях.

Работа с вузами

GRI 3-3

В 2025 году организации Корпорации приняли для прохождения практики и стажировки более 16 тыс. студентов. Более 4400 выпускников вузов и колледжей были трудоустроены в отрасль.

Для системной работы с вузами Корпорации действует Консорциум опорных вузов, который координирует деятельность в сфере высшего, послевузовского и дополнительного профессионального образования, а также в научной сфере в интересах атомной отрасли. Особое внимание уделяется интеграции образования с наукой и производством, развитию фундаментальных и прикладных исследований в университетах. В 2025 году в состав Консорциума опорных вузов вошли два новых участника – РТУ МИРЭА и МГУ им. адм. Г.И. Невельского. Таким образом, на сегодняшний день у Корпорации 22 опорных вуза, из них 18 – участники программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030», реализуемой Минобрнауки России.

Лидер консорциума, НИЯУ МИФИ, в 2025 году подтвердил высокий статус университета. По данным мониторинга качества приема в вузы, проведенного НИУ ВШЭ совместно с Минобрнауки России, НИЯУ МИФИ занял 2-е место среди всех вузов России, а средний балл поступивших в московский филиал на бюджетные места по общему конкурсу составил 91,5 балла.

В отчетном периоде продолжилась реализация программы «Развитие НИЯУ МИФИ во взаимодействии с Госкорпорацией “Росатом” до 2030 года», нацеленной на подготовку кадров для атомной отрасли. В рамках программы были достигнуты следующие результаты: проведены мероприятия, способствующие найму выпускников за счет улучшения качества образования и образовательной среды, повышения вовлеченности студентов и преподавателей, а также узнаваемости и лояльности к Корпорации; отремонтирован Научно-образовательный центр и закуплено оборудование для филиала СарФТИ; отремонтированы объекты в филиалах НИЯУ МИФИ, включая капитальный ремонт входной группы филиала ИАТЭ и создание трех лабораторных комплексов в рамках проекта «ОбнинскТех». Кроме того, реализованы мероприятия по развитию международного сотрудничества: в университете обучается более 2200 иностранных студентов, проведен конкурс стипендий для граждан стран-партнеров и организованы мероприятия по популяризации российского образования за рубежом. В результате системной работы филиалы НИЯУ МИФИ входят в топ-20% лучших высших учебных заведений своих регионов.

Сообщество студентов Корпорации, которое помогает осознанному выбору карьерного пути и вовлечению молодежи в научные и технологические проекты, в 2025 году расширило свою сеть: всего открыто 52 ячейки в российских вузах. В сообщество входит более 2000 студентов. В 2025 году был проведен первый Съезд Сообщества студентов. Руководители Корпорации, эксперты и будущие работники атомной отрасли подвели итоги работы Сообщества, разработали стратегию его дальнейшего развития, а также обсудили актуальные вопросы формирования кадрового потенциала. Мероприятие объединило 250 студентов из 60 ведущих вузов страны.

Традиционным инструментом продвижения бренда работодателя Корпорации на площадках опорных вузов выступают карьерные мероприятия с участием организаций атомной отрасли – дни открытых дверей и ярмарки вакансий. Общее количество участников карьерных мероприятий в 2025 году составило более 59 тыс. человек. На мероприятиях были представлены более 110 отраслевых организаций.

Продолжилась реализация проекта по развитию движения студенческих строительных отрядов (ССО) атомной отрасли. В 2025 году в зимнем и летнем трудовых семестрах приняли участие около 1700 «бойцов». Среди трудовых проектов – стройки на 5 объектах в России, а также зарубежные стройки АЭС в Египте, Турции, Бангладеш, Индии.

Федеральный проект «Передовые инженерные школы»

Основной целью реализации Передовых инженерных школ (ПИШ) является подготовка высококвалифицированных кадров для технологических компаний России с акцентом на практикоориентированность. Обучение ведется по программам магистратуры и ДПО, разработанным под конкретный заказ индустриального партнера.

Корпорация принимает участие в реализации 10 ПИШ. Общая потребность в выпускниках этих школ по программам магистратуры и ДПО до 2030 года составляет порядка 3000 человек.

С начала сотрудничества с вузами-партнерами в рамках ПИШ запущено 45 образовательных программ высшего образования. В 2025 году выпуск обученных по этим программам составил около 200 человек, из которых 146 были трудоустроены в организации Корпорации. В 2026 году планируется выпустить около 350 выпускников ПИШ. Параллельно с этим в рамках ПИШ создано и реализуется 49 программ ДПО. В 2025 году обучение по ним уже прошли 630 инженеров – работников организаций Корпорации. Кроме того, реализовано 84 НИОКР, еще не менее 15 находятся в стадии выполнения.

Научно-образовательные центры в городах присутствия

В городах присутствия Корпорация открывает и развивает образовательные пространства для подготовки новых поколений инженеров и ученых. Центры обеспечивают подготовку кадров по сквозной модели образования, от школы до магистратуры и аспирантуры. Эти проекты направлены на трансформацию атомных городов в современные научно-образовательные хабы, способные привлекать и удерживать талантливую молодежь.

Национальный центр физики и математики (НЦФМ)

В 2025 году продолжилась реализация проекта НЦФМ, образовательным ядром которого является созданный в 2021 году филиал МГУ в г. Сарове (МГУ Саров).

Успех проекта НЦФМ как инициативы, направленной на обеспечение глобального научного лидерства и технологического суверенитета России, напрямую зависит от качества подготовки кадров, вовлеченных в его реализацию.

Подготовка будущих ученых для (Научной программы) НЦФМ начинается на уровне общего образования – в Университетской гимназии МГУ. Так, в гимназии создан «класс Росатома» по профилю «физика и математика». В 2025 году состоялся первый выпуск класса – 9 из 10 выпускников успешно поступили на факультеты МГУ имени М.В. Ломоносова, якорные для Корпорации.

Образовательным ядром НЦФМ является созданный в 2021 году филиал МГУ в г. Сарове (МГУ Саров). Он открыт для подготовки научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации в области физики и математики для высокотехнологичных отраслей страны. Для подготовки такого уровня выпускников привлекаются ведущие профессора и ученые МГУ и РАН (в 2025 году это 5 академиков РАН, 7 членов-корреспондентов РАН, 54 профессора РАН, 42 доктора и 48 кандидатов наук), 4 выпускника МГУ Саров вошли в ядро профессорско-преподавательского состава.

Для магистров и аспирантов филиала за счет средств Корпорации создана отвечающая высоким стандартам инфраструктура. В процессе обучения используется уникальная научная и технологическая база организации Корпорации и МГУ. В июне 2025 г. состоялся третий выпуск МГУ Саров. Из 56 магистров 48 человек трудоустроились в организации в контуре Корпорации и продолжают участвовать в реализации Научной программы НЦФМ.

С 2024 года на физическом факультете московской площадки МГУ им. М.В. Ломоносова реализуется программа специалитета «Физика частиц и экстремальных состояний материи» (24 бюджетных места). В 2025 году конкурс

на одно место составил более 50 человек. Программа нацелена на углубленную подготовку физиков-теоретиков, студенты получают знания по широкому кругу задач и проблем: ядерная физика, физика элементарных частиц, лазерная физика, физика плазмы и экстремальных состояний вещества, и другим. Эта программа уникальна: на первых четырех курсах обучающиеся будут учиться на московской площадке МГУ с обязательным проведением практик в г. Сарове. На 5-м и 6-м курсах реализация образовательного процесса будет осуществляться только в МГУ Саров.

На площадках НЦФМ и МГУ Саров регулярно проходят научные школы НЦФМ по 10 направлениям научной программы НЦФМ, включая ядерную и лазерную физику, искусственный интеллект. В работе школ принимают участие ведущие ученые РАН и вузов, входящих в научную кооперацию НЦФМ. Охват каждой из 10 школ – не менее 80 человек.

Не менее двух раз в год МГУ имени М.В. Ломоносова совместно с Корпорацией и НЦФМ проводят Конкурс-школы имени И.Е. Тамма (летние и зимние). Школы доказали свою эффективность в качестве инструмента поиска и отбора талантливых ребят. Охват каждой школы – около 50 человек. На конец отчетного периода прошли четыре в г. Сарове. В 2025 году состоялась первая «выездная» школа в г. Томске, организованная на площадке Томского политехнического университета при поддержке губернатора Томской области В.В. Мазура.

Планомерная работа на всех уровнях образования позволила выстроить в рамках Проекта бесшовную образовательную траекторию «Университетская гимназия МГУ – МГУ имени М.В. Ломоносова – МГУ Саров – Корпорация», цель которой – отбор наиболее талантливых обучающихся и их глубокая подготовка специально под задачи Научной программы НЦФМ.

Подготовка научных и инженерных кадров

В Снежинске развивается уникальная сетевая магистерская программа с ведущими вузами России **«Новый Снежинск»** в целях подготовки научных и инженерных кадров высшей квалификации для отраслевой организации в Снежинске. За три выпуска было подготовлено 50 магистров, они трудоустроены в организацию Корпорации. Магистры с первого дня занимаются исследовательской работой под научным руководством работников отраслевой организации.

На базе Технологического института НИЯУ МИФИ в г. Лесном создается образовательный кластер **«Уральский атом»**. В 2025 году дипломы о высшем и среднем профессиональном образовании получили 130 выпускников Технологического института НИЯУ МИФИ.

Проект **«Космический атом»** реализуется в г. Железногорске Красноярского края. Ядро проекта – образовательный научно-технический центр ядерных и космических технологий в 2025 году принял порядка 200 студентов по сетевым программам бакалавриата и магистратуры. К 2030 году набор увеличится в три раза.

«Новый Снежинск», «Уральский атом» входят в национальный проект «Кадры». «Космический атом» входит в национальный проект «Развитие космической деятельности Российской Федерации» (нацпроект «Космос»).

Международное сотрудничество в области образования

В 2025 году Корпорация совместно с партнерскими вузами организовала более 50 мероприятий в 27 странах для продвижения российского ядерного и смежного образования. Эти действия направлены на усиление позиций Корпорации на мировом рынке ядерных технологий, создание необходимой образовательной инфраструктуры для подготовки кадров стран-партнеров и развитие их национальных систем образования с использованием российских технологий.

Успешно функционирует проект «Амбассадоры российского ядерного образования», объединяющий более 50 студентов из 28 стран мира. Ежегодно амбассадоры принимают участие в более чем 60 международных мероприятиях, самостоятельно организуют просветительские лекции и вебинары, активно освещают свою деятельность в СМИ и социальных сетях, а также оказывают поддержку абитуриентам, помогая им выбрать профильный вуз в России и поступить на интересующую специальность. Они способствуют развитию и продвижению Международного научно-образовательного центра атомных и смежных технологий «Обнинск Тех» и российского ядерного образования в целом.

Корпорация принимает участие в стипендиальной программе для талантливых студентов из стран – партнеров Корпорации, а также программе МАГАТЭ имени Марии Кюри для девушек, изучающих технические науки (при поддержке Корпорации). С 2020 года стипендии получили более 60 студенток из 27 стран мира.

Большой интерес среди студентов вызвали «ХакАтомы» – соревнования студенческих команд по атомной тематике, проведенные в Боливии, Бразилии, Венгрии, Индонезии, Руанде, Мьянме, Казахстане и Намибии. Команды-победители национальных этапов приняли участие в финале Global HackAtom в Москве в рамках Мировой атомной недели в сентябре 2025 г., где победила команда из Бразилии.

Осуществляется подготовка иностранных студентов по атомным и смежным специальностям в ведущих российских университетах: на базе НИЯУ МИФИ, а также в опорных вузах Корпорации и вузах-партнерах (ТПУ, СПбГУ, СПбПУ, РХТУ им. Д.И. Менделеева, МЭИ, УрФУ, МФТИ, МГСУ, МГТУ им. Н.Э. Баумана, НГТУ им. Р.Е. Алексеева, МИСиС, КГЭУ, ЛЭТИ). В 2025/2026 учебном году в них обучается более 2400 иностранных студентов из 65 стран.

Продолжается успешная реализация 30 международных образовательных программ опорных университетов Корпорации в сотрудничестве с зарубежными вузами стран-партнеров.

Корпорация активно поддерживает перенос российских ядерных технологий на территорию стран-партнеров.

Работают филиалы НИЯУ МИФИ в Казахстане и Узбекистане. В ташкентском филиале НИЯУ МИФИ обучается 307 студентов, в казахстанском филиале – 168 чел.

В ноябре 2025 г. был подписан Меморандум о взаимопонимании в сфере высшего образования между Минауки Российской Федерации и Министерством высшего образования Египта, предусматривающий открытие филиалов опорных вузов в Египте на базе Технологического университета Борг-эль-Араб.

Особое внимание Корпорация уделяет взаимодействию с выпускниками советских и российских вузов: в 2025 году было проведено более 10 мероприятий с участием свыше 250 иностранных выпускников опорных вузов.

В рамках международных образовательных инициатив продолжается реализация проекта Международного научно-образовательного центра «Обнинск Тех». Ключевая задача центра – комплексная подготовка специалистов для зарубежных проектов Корпорации и продвижение российских ядерных технологий на мировом рынке для обеспечения технологического суверенитета нашей страны.

Для достижения этих целей реализуется Программа развития проекта «Обнинск Тех», подписанная генеральным директором Корпорации А.Е. Лихачёвым, губернатором Калужской области В.В. Шапшой и ректором НИЯУ МИФИ В.И. Шевченко.

Корпорация организует международные научно-практические конференции для привлечения молодежи к изучению атомных технологий. В 2025 году более 5000 студентов, молодых специалистов и преподавателей приняли участие в мероприятиях в рамках проекта «Обнинск Тех». Традиционно проводится Международный молодежный ядерный форум «Обнинск NEW», работает МЕГАсовет проекта, объединивший иностранных студентов, участников проектов «Амбассадоры российского ядерного образования», Impact Team, молодежные советы Корпорации и опорных вузов для создания в Обнинске «точки притяжения» молодежи в ядерном образовании и науке.

В 2025 году в рамках проекта «Обнинск Тех» были открыты восемь новых научно-лабораторных комплексов на базе ИАТЭ НИЯУ МИФИ и разработаны 24 образовательные программы совместно с ведущими российскими и зарубежными университетами.

Продолжается обучение персонала иностранного заказчика сооружаемых за рубежом АЭС. В 2025 году в Технической академии Росатома прошло обучение 2014 человек, в том числе по проектам:

- АЭС «Руппур» – 1397 чел.;
- АЭС «Аккую» – 52 чел.;
- АЭС «Эль-Дабаа» – 558 чел.;
- АЭС «Пакш II» – 7 чел.

Техническая академия Росатома продолжает вести подготовку персонала зарубежных АЭС, сооружаемых по российским проектам. Важнейшим событием 2025 года стал старт обучения персонала АЭС «Эль-Дабаа» (АРЕ) на площадке строительства. Ведется обучение русскому языку как иностранному персонала АЭС «Эль-Дабаа»: в 2025 году были выданы 82 сертификата об обучении.

3.1.8. Молодежь Росатома

Работа с молодыми работниками занимает важнейшее место в деятельности Корпорации. На сегодняшний день в организациях атомной отрасли действуют 163 молодежных совета, входящих в состав Отраслевого совета молодежи Корпорации и ее организаций, в том числе восемь из них – на зарубежных площадках.

В целях выстраивания системной работы и обеспечения преемственности советов в 2025 году проведена масштабная работа по формированию кадрового резерва на позиции лидеров молодежных объединений отрасли. В итоговый пул преемников зачислен 241 человек.

В 2025 году при участии Отраслевого совета молодежи реализованы следующие мероприятия: в 11 дивизионах проведено более 1000 патрулей безопасности, сформирована база из 200 молодых экспертов для участия в международных и федеральных мероприятиях, в 11 дивизионах молодежью реализовано 32 проекта по сокращению бюрократии, получено три федеральных гранта суммой 2,8 млн рублей на реализацию молодежных проектов в городах, впервые проведен молодежный ПСР-марафон «Практика конкретных дел», участниками которого стали более 1200 молодых работников из более 100 организаций отрасли.

В рамках Всероссийской акции «Ночь музеев» спектакли поставлены в 10 городах, собрав более 2500 участников в офлайн- и более 8000 в онлайн-форматах.

В рамках смены «Мы – профессионалы» всероссийского молодежного форума «Территория инициативной молодежи “Бирюса”» организован очный модуль «Школы лидеров молодежных сообществ». В нем приняли участие более 100 молодых специалистов Корпорации из 75 организаций и 15 дивизионов.

Более 300 молодых работников в 2025 году стали участниками федеральных и международных форумов: «Территория смыслов» (Московская область), «Форум рабочей молодежи» (Пермский край), молодежные дни Петербургского международного экономического форума (ПМЭФ) и Российской энергетической недели (РЭН), Молодежный саммит БРИКС (г. Бразилиа, Бразилия), Международный молодежный форум «зеленых» ядерных технологий (г. Александрия, Египет) и Слет Всемирного фестиваля молодежи (г. Нижний Новгород).

Итоговым мероприятием Корпорации для молодых талантов стал фестиваль молодежных сообществ «Атом-Профи», который объединил представителей Совета юниоров, Сообщества студентов Росатома, Отраслевого совета молодежи, финалистов и победителей федеральных проектов по ключевым направлениям деятельности атомной отрасли из числа школьников и студентов. Мероприятие собрало на своей площадке 450 молодых лидеров атомной отрасли.

3.1.9. Раскрытие человеческого потенциала в отрасли

GRI 3-3

Развитие компетенций и обучение персонала являются одними из важнейших задач кадровой политики Корпорации. Программы обучения и развития персонала формируются с учетом бизнес-потребностей и стратегических целей Корпорации.

Обучение работников

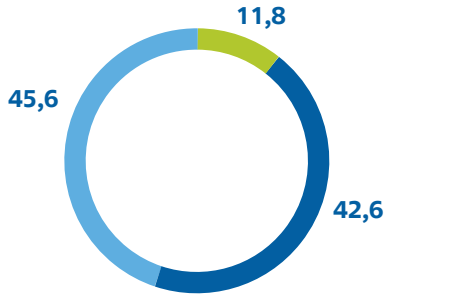
GRI 3-3

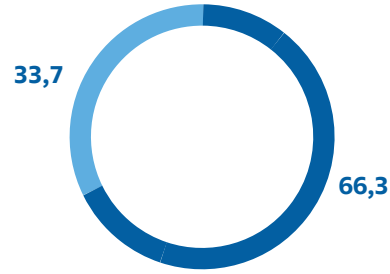
Главными отраслевыми площадками для обучения специалистов и руководителей являются Корпоративная Академия Росатома и Техническая академия Росатома. В настоящее время обе академии выступают полноправными партнерами Корпорации в достижении стратегических задач и реализуют проекты, напрямую связанные с приоритетными направлениями развития бизнеса.

МЭР-31

В целом по отрасли в 2025 году обучением охвачено 87,5%. Среднее количество часов обучения на одного работника составило 59,0 часа[1].

Соотношение обученных работников по категориям и полу, %





GRI 404-1

Среднегодовое количество часов обучения на одного работника в разбивке по полу, час.

1. По показателю среднесписочной численности. На одного работника списочной численности на 31.12.2025 показатель составил 57,2 часа.

Среднегодовое количество часов обучения на одного работника по категориям, час.

Категория работников	2022	2023	2024	2025
Руководители	73,9	87,9	83,9	109,6
Специалисты и служащие	36,0	45,6	40,0	47,2
Рабочие	37,1	65,0	56,0	58,7

Количество часов обучения по категориям работников, час.

Категория работников	2025
Руководители	4 994 945
Специалисты и служащие	8 303 317
Рабочие	10 429 942

МЭР-30

Затраты на обучение, развитие и оценку на одного работника в год, тыс. рублей

Корпоративная Академия

Корпоративная Академия Росатома реализует программы, направленные на развитие лидерских и бизнес-компетенций, управленческое обучение, производственное обучение (включает обучение бережливым технологиям), развитие корпоративных функций, оценку компетенций и управленческого потенциала, карьерное консультирование, подготовку рабочих и инженерных кадров, развитие корпоративной культуры, молодежного сообщества, культуры безопасности.

Корпоративная Академия играет лидирующую роль в реализации ключевых проектов Корпорации: «Люди и города» по формированию устойчивой социальной среды в городах присутствия Росатома, «Рабочие и инженерные кадры для производственно-технологического роста», «Развитие культуры безопасности в Росатоме», «Ценности Росатома», укрепление бренда работодателя и привлечение молодежи в отрасль. Ежегодно внедряются новые проекты и программы, например, в 2025 году была запущена лидерская про-

грамма для управленцев городов присутствия Росатома «Высшая лига».

В течение 2025 года Академия провела более 2,3 тыс. мероприятий (более 3,4 млн человеко-курсов). В портфель организации входит свыше 250 образовательных и обучающих программ.

Важное значение для обучения и развития специалистов имеют «Академия Маяк», отраслевые центры компетенций и чемпионатное движение.

Культурно-просветительский центр «Академия Маяк» им. А.Д. Сахарова» в 2025 году укрепил свой статус ведущей площадки Нижнего Новгорода для значимых отраслевых, региональных и федеральных мероприятий. Организовано порядка 150 мероприятий с общим охватом почти 28 тыс. участников. «Академия Маяк» активно сотрудничает с НЦФМ, Движением первых, Российским обществом «Знание», Росмолодежью, Ассоциацией волонтерских центров Добро.РФ, правительством Нижегородской области и другими партнерами, развивая образовательные и культурные инициативы.

Техническая академия

Фокус внимания Технической академии направлен на совершенствование и развитие системы отраслевого профессионального образования, включающей подготовку квалифицированных специалистов и руководителей, владеющих передовыми технологиями и компетенциями в области использования атомной энергии, промышленной и экологической безопасности, национальной безопасности.

В 2025 году по программам повышения квалификации были обучены более 23 тыс. человек, в специализированных очных мероприятиях по обмену лучшими практиками приняли участие более 2500 человек, в вебинарах с участием отраслевых экспертов в рамках программы «Обучение в Росатоме» участвовало более 4300 человек.

Техническая академия играет ключевую роль в выполнении обязательств Корпорации по подготовке персонала перспективных проектов по сооружению АЭС в России и за рубежом и международном сотрудничестве Корпорации.

В 2025 году в Технической академии прошли обучение более 2000 работников иностранных заказчиков по проектам АЭС, сооружаемых за рубежом. Объем обучения составил около 5000 чел.•мес. Организовано и проведено 10 мероприятий под эгидой МАГАТЭ. Обучение прошел 231 человек из 45 стран. Количество обученных выросло на 1% по отношению к 2024 году.

В 2025 году Технической академией совместно с Генеральной инспекцией Корпорации на площадке академии в г. Обнинске был организован и проведен научно-технический семинар по вопросам промышленной безопасности и безопасности гидротехнических сооружений. В семинаре приняли участие более 200 участников от организаций отрасли.

GRI 403-5

Техническая академия планомерно обеспечивает обучение в области охраны труда, снижения травматизма персонала отрасли. Техническая академия при участии Корпорации организовала научно-практическую конференцию «Обеспечение современными средствами индивидуальной защиты работников атомной отрасли», в которой приняли участие более 120 человек.

В Технической академии в 2025 году были разработаны новые дистанционные курсы по программам «Общие вопросы охраны труда и функционирования системы управления охраной труда (п. 46А, постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464)», «Безопасные методы и приемы выполнения работ (п. 46Б, постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464)». Обучение в асинхронном дистанционном формате прошли более 500 работников отрасли, курсы получили высокую оценку функциональных заказчиков и обучаемых.

В рамках 69-й сессии Генеральной конференции МАГАТЭ Техническая академия организовала и провела тематическое мероприятие «На шаг впереди: подход Росатома к развитию кадрового потенциала атомной отрасли для стран-новичков». Для участия были приглашены высокопоставленные представители Секретариата МАГАТЭ и Корпорации.

Ряд мероприятий был приурочен к празднованию восьмидесятилетия атомной отрасли и проходил на площадке Мировой атомной недели (WAW) на ВДНХ: ежегодная Школа Российской Федерации и МАГАТЭ по менеджменту в области ядерной энергии для руководителей и первая в России Школа МАГАТЭ по взаимодействию с заинтересованными сторонами в ядерной области. Участниками школ стали более 60 представителей 26 стран мира. Более 15 ведущих экспертов МАГАТЭ, а представители международных и российских организаций поделились с ними своим опытом в рамках учебных программ мероприятий.

Отраслевые центры компетенций

В отрасли действует 17 отраслевых центров компетенций (ОЦК) для подготовки высококвалифицированных рабочих и инженерных кадров, развития технологий, передачи компетенций, унификации стандартов производства, повышения производительности труда и обеспечения технологического лидерства отрасли. Эти центры созданы на базе промышленных предприятий и партнерских образовательных организаций по всей России и обучают специалистов по более чем 120 программам. Через них уже прошло свыше 77 000 человек.

В 2025 году экспертное сообщество сети Отраслевых центров компетенций (ОЦК) совместно с отделом развития ОЦК провело 385 очных и дистанционных мероприятий. Среди направлений обучения: развитие профессиональных компетенций работников, школьников, студентов и преподавательского состава партнерских образовательных организаций; подготовка к чемпионатам профессионального мастерства; профориентация и разработка новых продуктов. Мероприятия охватили более 27,5 тыс. участников.

GRI 3-3

Чемпионатное движение

В 2025 году в Екатеринбурге состоялся X, юбилейный AtomSkills. Чемпионат является элементом образовательной экосистемы, который способствует повышению престижа инженерных и рабочих специальностей. Он объединяет профессионалов, студентов и школьников.

В 2025 году в 44 компетенциях участвовали более 2000 профессионалов из России и девяти стран, включая Турцию, Китай, Индонезию, Бангладеш, Индию. Чемпионат включил Основную и Студенческую лиги (70 вузов и колледжей). В рамках AtomSkills прошел профориентационный трек, в котором приняли участие более 1,5 тыс. школьников.

Сборная Корпорации, которая состоит из победителей AtomSkills, приняла участие в XII Международном чемпионате высокотехнологичных профессий «Хайтек: навыки будущего» в 25 из 41 соревновательной компетенции. Завоевала 32 медали: 26 золотых (из них 8 – в международном зачете), 5 серебряных и одну бронзовую.

В IV Международном строительном чемпионате сборная команда Корпорации выступала в 20 номинациях. По итогам конкурса среди специалистов команда Корпорации завоевала 14 медалей: 4 золотые, 4 серебряные, 6 бронзовых, в том числе в одной из самых массовых и престижных номинаций – «Лучшая площадка по сооружению».

Участие Корпорации в чемпионатах и полученные награды в 2025 году

Чемпионаты	Кол-во компетенций	Всего медалей	Золото	Серебро	Бронза
Хайтек 2025	25	32	26	5	1
V Международный строительный чемпионат	20	14	4	4	6
Итого	**–**	**46**	**30**	**9**	**7**

Флагманские программы развития

Электронная школа руководителей. В 2025 году руководители начального и среднего звеньев управления, а также преемники на руководящие должности 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. На конец 2025 года более 18 тыс. работников сертифицированы по программе «Электронная школа руководителей».

Школа развития руководителей проектов сооружения объектов использования атомной энергии в России и за рубежом. Ее цель – подготовить резерв на ключевые позиции в команды сооружения АЭС в России и за границей. Программа помогает создать базу квалифицированных специалистов, которые готовы к оперативному назначению, обеспечивая непрерывность процессов и стабильность управления на каждом этапе жизненного цикла проекта. Особенностью программы является комплексная подготовка команд для проектов сооружения. С 2025 года на программе обучаются не только будущие руководители проектов, но и специалисты по функциональным направлениям: финансы, закупки и МТО, кадры. К отраслевой программе подготовки преемников руководителей проектов сооружений, запущенной в 2024 году, присоединился 41 участник. В 2025 году обучение проходили 89 человек. NPS программы составляет 84%.

Программа «Технологический лидер» сочетает образовательные цели с решением реальных междивизиональных задач по повышению производительности и сокращению сроков протекания процессов, выводу на рынок сложных продуктов и внедрению новых технологий. В 2024–2025 гг. прошло обучение пилотного потока, объединившего более 70 руководителей Машиностроительного, Арктического и Топливного дивизионов. Программа включала посещение ведущих российских технологических площадок, всестороннее освещение тем технологического лидерства с привлечением спикеров-практиков, а также регулярную защиту промежуточных результатов и обмен идеями между участниками. Итогом обучения стала защита проектных инициатив, которые получили импульс для дальнейшей реализации за пределами программы.

«Global Professionals. Основы» – программа развития работников, участвующих в глобальных проектах и взаимодействующих с иностранными партнерами и клиентами. В 2025 году 660 человек приняли участие в обучении дистанционно.

«Voice of Rosatom» – программа подготовки сертифицированных спикеров. 136 человек прошли оценку и обучение в 2025 году, 73 из которых пополнили пул сертифицированных спикеров Росатома. Индекс лояльности участников программы (NPS) 80%.

«Лидеры бизнеса Росатома» – комплексная программа развития топ-руководителей организаций Росатома по направлениям международного бизнеса и новых бизнесов. В 2025 году обучение в рамках программы проходило 110 топ-руководителей. Прирост компетенций +20%.

«Новые продукты Росатома» – программа, разработанная для поддержки достижения стратегической цели «Создание новых продуктов для российского и международных рынков». Охват обучением составил более 7,2 тыс. человеко-курсов. В очном формате программу успешно завершили 27 работников, защищены 19 проектов по развитию новых бизнесов.

«Первая линия» – программа обучения и развития линейных руководителей отрасли. Проведено более 25 мероприятий, обучением охвачено более 17 тыс. человек. Уровень удовлетворенности программой составил 77% (NPS).

В Управленческом диктанте в 2025 году приняли участие 8360 человек. Уровень управленческих знаний составил 68%.

Технологические школы и школы корпоративных функций

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 2025 году технологические школы увеличили охват слушателей, всего обучено 5373 человека.

При запуске новых программ в рамках технологических школ Корпорация переходит от знания ключевых технологий к комплексному решению реальных технологических задач в партнерстве с ведущими научными и техническими экспертами.

Одно из важных направлений деятельности – совершенствование корпоративных функций.

В перечень программ, направленных на глубокое, системное развитие экспертизы работников в ключевых профессиональных областях входят: Школа закупок, МТО и качества, Школа управления проектами, Школы права, HR-школа. Суммарный охват по этим программам в 2025 году составил более 30 тыс. человеко-курсов.

GRI 403-5

Культура безопасного поведения

Продолжились мероприятия в рамках программы по развитию культуры безопасного поведения (далее – КБП). Охват обучением в 2025 году составил 126 885 человеко-курсов. По итогам 2025 года в более 100 организациях отрасли запущено системное развитие КБП.

Проведено более 10 отраслевых и дивизиональных мероприятий: День безопасности атомной энергетики и промышленности с участием топ-руководства и руководителей организаций, два Слета лидеров безопасности (аудитория каждого – более 700 человек), стратегические сессии для управляющих компаний ключевых дивизионов, молодежные форумы по культуре безопасности.

Лидеры безопасности из числа работников реализовали более 80 проектов в своих организациях.

В рамках работы с ментальным здоровьем и профилактикой стресса и выгорания прошла программа «Атомная подзарядка». Проведена отраслевая «Неделя атомной подзарядки» и локальные «Дни атомной подзарядки» в организациях отрасли, обновлен бот «Зарядная станция» – цифровой продукт с образовательным контентом по профилактике стресса и выгорания (охват образовательных программ – более 5,5 тыс. работников), разработано обучение для амбассадоров программы.

Развитие цифровых навыков

Продолжена работа по повышению уровня цифровой грамотности у работников Корпорации. Охват очным и дистанционным обучением составил 60,6 тыс. человеко-курсов. Проведен ряд мероприятий: фестиваль хакатонов «АтомикХак 3.0», Конференция для студентов и молодых специалистов IT Core, марафон «Автоматизация и оптимизация работы». Мероприятия охватили 51,5 тыс. участников.

По программе повышения цифровой грамотности прошли обучение 50% руководителей и специалистов отрасли. Это соответствует запросу Корпорации не только на талантливых ИТ-специалистов, но и на высокий уровень цифровой грамотности у всех без исключения работников.

Реализованы образовательные программы-практикумы по развитию компетенций в области искусственного интеллекта: для руководителей и специалистов HR-функции и для руководителей ТОП-1000.

Для специалистов отрасли проведено 20 программ в рамках ИТ-школы. 1084 человека обучено по направлениям: программная разработка, сетевое и системное администрирование, DevOps.

Технической академией Росатома в 2025 году проведено восемь открытых отраслевых вебинаров по направлениям информационных технологий и информационной безопасности. Общая аудитория составила около 2000 человек. Традиционными площадками для обмена лучшими практиками становятся отраслевые конференции «Росатом – современные технологии» и «Росатом – информационная безопасность» с общей аудиторией в 2025 году более 700 человек.

Также важным направлением является развитие навыков работы с отраслевыми ИТ-системами и иными используемыми в работе программами. Охват обучением отраслевым ИТ-системам составил около 1500 человеко-курсов.

Общий уровень цифровой грамотности по отрасли среди руководителей, специалистов и служащих составил 76% (более чем на 6 пунктов выше среднего уровня цифровой грамотности по России).

3.2. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

3.2.1. Подходы и принципы социальной политики

Социальная политика Корпорации направлена на:

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

При реализации социальной политики Корпорация руководствуется следующими принципами:

- соответствие кадровым задачам;
- взаимная ответственность;
- прозрачность и доступность;
- финансовая обеспеченность.

В 2025 году социальная политика актуализирована: установлены единые размеры льгот для всех организаций Корпорации, усилена поддержка наименее социально защищенных категорий работников путем введения программ социальной поддержки молодежи, работников с детьми и членов их семей.

Единая отраслевая социальная политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций

GRI 403-6

3.2.2. Социальные программы

Социальный пакет работников и неработающих пенсионеров формируется в соответствии с Единой отраслевой социальной политикой, в основе которой лежат стандартизированные корпоративные социальные программы, а также программы, направленные на усиление поддержки отдельных категорий работников: молодежи, работников с семейными обязанностями.

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 работников, работающих во вредных условиях труда (на дополнительное личное страхование работников и их санаторно-курортное лечение направляется значительный объем средств);
- внимание бывшим работникам, много лет проработавшим 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 работникам, работающим на условиях как полной, так и частичной занятости.

В 2025 году 53,9% расходов на реализацию социальных программ составили расходы на программы, направленные на сохранение здоровья работников и поддержку здорового образа жизни.

GRI 401-2

МЭР-28

Расходы на корпоративные социальные программы Госкорпорации и ее организаций, млрд рублей[1]

Корпоративные социальные программы	2022	2023	2024	2025
Добровольное медицинское страхование и личное страхование от несчастных случаев и болезней	3,8	4,9	6,3	6,8
Санаторно-курортное лечение и отдых работников и их детей, в том числе:	1,5	1,9	2,2	2,4
санаторно-курортное и реабилитационно-восстановительное лечение работников	*1,1*	*1,4*	*1,5*	*1,7*
детское санаторно-курортное лечение и отдых	*0,4*	*0,5*	*0,7*	*0,8*
Улучшение жилищных условий работников	0,9	1,0	1,2	1,4
Негосударственное пенсионное обеспечение	1,0	1,2	1,3	1,5
Поддержка неработающих пенсионеров	1,8	1,4	1,4	1,6
Организация спортивной и культурной работы	2,0	2,7	2,8	3,6
Оказание помощи работникам	2,4	3,1	4,2	5,4
Прочее	1,8	2,2	2,3	2,2
Итого расходы социального характера	**15,2**	**18,2**	**21,7**	**24,9**

В рамках Единой отраслевой социальной политики реализуются корпоративные социальные программы добровольного медицинского страхования, добровольного страхования от несчастных случаев и болезней, санаторно-курортного лечения работников, основной целью которых является сохранение и защита профессионального здоровья работников, в том числе реабилитация и оздоровление после перенесенных профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

По итогам 2025 года около 82% работников отрасли имеют возможность оперативно получать медицинскую помощь в рамках ДМС (330 тыс. работников). Более половины работников отрасли (217 тыс. человек) застрахованы от несчастных случаев и болезней.

В 2025 году 78,5% работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении по результатам периодического медицинского осмотра, обеспечены путевками на санаторно-курортное и реабилитационно-оздоровительное лечение.

В 2025 году в целях содействия государственной семейно ориентированной политике введена в действие программа социальной поддержки работников с семейными обязанностями, материнства и детства. Доля работников, имеющих несовершеннолетних детей, а также детей в возрасте до 23 лет, обучающихся очно, составляет 36,9%. Почти 6% работников отрасли имеют многодетные семьи. Всего у работников отрасли 194 353 ребенка, в 2025 году родились 6358 детей. Общий объем расходов на поддержку работников с детьми составил в 2025 году 5,3 млрд рублей.

В целях привлечения и удержания молодежи, повышения ее социальной защищенности и качества жизни в 2025 году введена в действие программа социальной поддержки молодых специалистов и молодых работников, в рамках которой объем социальных льгот для молодежи составил 3,8 млрд рублей.

1. Компенсации и льготы в рамках реализуемых корпоративных социальных программ предоставляются всем работникам, за исключением занятых на сезонных и временных работах (часть срочных трудовых договоров), работающих по внешнему совместительству и по гражданско-правовым договорам.

3.2.3. Поддержка ветеранов отрасли

Большое внимание в отрасли по-прежнему уделяется ветеранам и неработающим пенсионерам, отработавшим в отрасли более 20 лет, которых более 111,4 тыс. человек. Общий объем расходов на поддержку ветеранов составил 1,6 млрд рублей. В 2025 году 5676 пенсионеров получили путевки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения (суммарно на 359,7 млн рублей), около 71 тыс. пенсионеров получили материальную помощь на сумму около 787 млн рублей, 14,4 тыс. пенсионеров ежемесячно получают доплаты к государственной пенсии (суммарно на 253,6 млн рублей).

В Год защитника Отечества разработана программа дополнительных мер поддержки ветеранов Великой Отечественной войны, тружеников тыла, жителей блокадного Ленинграда, узников фашистских концлагерей. В рамках программы 1238 ветеранов получили единовременную выплату в размере 80 тыс. рублей и подарки к Дню Победы (суммарно 103,4 млн рублей), 56 ветеранов обеспечены путевками на санаторно-курортное лечение, их сопровождали 25 членов их семей, которые также обеспечены путевками (суммарно 5,5 млн рублей), 347 ветеранов получили поздравления с днем рождения (суммарно 1,8 млн рублей), 42 ветеранам оказана помощь в решении бытовых вопросов (суммарно 0,4 млн рублей).

Более 8 тыс. ветеранов получили поддержку в рамках волонтерской деятельности (покупка продуктов и лекарств, помощь по дому, мелкий ремонт по дому, настройка компьютера, смартфона, ТВ и другой техники и обучение цифровой грамотности, выгул собак и др.).

3.2.4. Социальное партнерство в атомной отрасли

В 2025 году в Корпорации действовало Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2023–2025 гг. (далее – Соглашение).

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 усилило ответственность Корпорации за соблюдение и уважение прав человека, принципов равенства и справедливости, недопустимости дискриминации, информирование работников об условиях труда, обеспечение безопасности и охраны труда и здоровья работ-

ников, персонала подрядчиков и населения регионов присутствия, регулярную выплату заработной платы, обеспечение достойных социально-трудовых гарантий и повышение благосостояния, реализацию права на объединение и заключение коллективного договора, а также развитие регионов присутствия организаций отрасли и местных сообществ. В Соглашении закреплены меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, в частности предоставление обучения и преимущественное право трудоустройства в данной организации в случае создания в ней новых рабочих мест.

GRI 404-2

МЭР-32

Соглашение разработано и реализуется совместно с Российским профсоюзом работников атомной энергетики и промышленности (далее – РПРАЭП). Число членов профсоюза в организациях Корпорации, где осуществляют свою деятельность организации РПРАЭП, составляет 148 551 человек (36,9% от числа работающих в организациях отрасли).

В Соглашении закреплен 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 о специальной оценке условий труда (СОУТ), в нем также закреплен дополнительный механизм взаимодействия с профсоюзом при проведении СОУТ и анализе результатов этой оценки в данной организации в случае создания в ней новых рабочих мест.

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 67,74% работников среднесписочной численности организаций Корпорации[1].

GRI 2-30

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 Корпорации. Деятельность РПРАЭП в 2025 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.

В 2025 году заключено новое Соглашение на 2026–2028 гг., все социальные обязательства работодателя и профсоюза перед работниками остались без изменений.

3.2.5. Инклюзия

GRI 3-3

С 2023 года реализуется проект «Инклюзия», целью которого является создание устойчивой системы профессиональной и социальной интеграции людей с ограниченными возможностями здоровья в городах присутствия Корпорации.

В рамках проекта «Добрый атом» проведено более 50 совместных акций с крупными НКО. Совместно с НКО «Новые возможности» реализован комплекс мероприятий в рамках президентского гранта по проекту «Одиночество не приговор – мы рядом» с целью оказания психологической помощи и сохранности психического здоровья работников и членов их семей.

Впервые в отрасли успешно отработана схема рециклинга ИТ-оборудования и передачи оборудования на благотворительность на базе Нижегородского училища-интерната для лиц с ОВЗ. Оснащено два компьютерных класса (15 рабочих ПК).

1. Регулирование социально-трудовых отношений с теми работниками, с которыми не заключены коллективные договоры (32,26% работников), осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами, в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

АНО «Центр развития водных видов спорта и туризма "Формула воды"» (в которую входят работники Ленинградской АЭС) специализируется на развитии водных видов спорта. Особым направлением работы Центра является работа с маломобильными группами населения. За 2022–2025 гг. через Центр прошли 22 человека с инвалидностью. В 2025 году совместно с администрацией города и Корпорацией организованы занятия в бассейне для детей с ОВЗ (30 человек), закуплены специальные тренажеры и проведены открытые тренировки для людей с инвалидностью.

В пяти городах: Волгодонск, Балаково, Десногорск, Заречный (Свердловская область), Калининград – с 2019 года реализуется инклюзивный проект **«Паруса Духа»**. Проект объединяет людей с инвалидностью и без ограничений физических возможностей, в ходе регаты каждый участник сможет проявить свои лидерские качества и спортивные таланты, проверить свои силы при движении к поставленным целям. Проект «Волжские Паруса Духа» в 2025 году стал победителем грантового конкурса «80 добрых дел».

В Сарове работает клуб общения для молодых людей с ограниченными возможностями здоровья «Лотос». В рамках клуба проводятся занятия по адаптивной физической культуре, творческие занятия, организуются экскурсии по городу и за его пределами. В 2025 году Корпорация оказала клубу грантовую поддержку.

В рамках конкурса **«Территория здоровья и добра Росатома»** оказана финансовая поддержка Снежинской городской общественной организации помощи людям, находящимся в трудной жизненной ситуации, людям с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам, а также членам их семей «Бумеранг добра». Люди с ограниченными возможностями здоровья получают возможность физической и психологической реабилитации, общаются, социализируются, осваивают полезные практические навыки.

При поддержке Корпорации проводится юношеский инклюзивный конкурс по строительным специальностям «Построй мечту». Цель конкурса – поддержать людей с ограниченными возможностями здоровья, помочь интегрироваться в профессиональную деятельность, а также сократить дефицит кадров в строительной отрасли.

В рамках грантового конкурса Корпорации **«Социальные лидеры атомных городов»** оказана поддержка проекту «Шагаем в жизнь». В рамках проекта создана коворкинг-площадка для людей с ОВЗ и инвалидностью в Озерске (Челябинская область). Участники от 14 до 35 лет обучаются бытовым навыкам: поход по магазинам, готовка, стирка, глажка, уборка, шитье, вязание.

Платформа **«Умный город»**, разработанная в Корпорации, имеет специальный модуль «Обеспечение мобильности». Он позволяет людям с ОВЗ составить маршрут для самостоятельного посещения учреждений или определить, на каких участках им потребуется помощь.

3.3. ВОВЛЕЧЕННОСТЬ И ПРИЗНАНИЕ РАБОТНИКОВ

По итогам 2025 года уровень вовлеченности в отрасли вырос на 2 п.п. и составил 84%, что соответствует уровню лучших российских и международных работодателей. Абсолютное большинство дивизионов Корпорации также показали положительную динамику.

Динамика уровня вовлеченности персонала, %

GRI 2-26

Значимое влияние на рост вовлеченности оказало празднование 80-летия атомной отрасли России, которое сплотило всех работников Корпорации. В рамках юбилея прошло более 500 мероприятий, направленных на укрепление преемственности поколений, воспитание патриотизма, популяризацию науки и технологий, а также на выражение искренней благодарности ветеранам, создававшим отрасль с нуля.

Фокус-группы, проведенные в рамках исследования вовлеченности в более чем 100 организациях отрасли, подтвердили: девиз празднования – «Гордость, вдохновение, мечта» – стал объединяющей опорой для работников Корпорации, отражением уникальных смыслов отрасли, позволяющих решать нестандартные задачи в сложных условиях.

В течение 2025 года одним из приоритетных направлений работы оставалось укрепление доверительного диалога между руководителями и работниками, а также оперативное реагирование на проблемы, которые волнуют персонал. Системная работа в этом направлении позволила улучшить качество коммуникаций руководителей и работников: 84% руководителей (+5 п.п.) отметили, что знают, как отвечать на сложные вопросы подчиненных, 82% работников (+3 п.п.) подтвердили, что действительно получают ответы на такие вопросы. Вырос уровень доверия руководству: 84% работников (+5 п.п.) видят, что их проблемы не остаются без внимания.

В организациях отрасли реализуются различные практики по выстраиванию двусторонней коммуникации. Например, ежемесячные встречи с руководством в формате открытого диалога, обсуждение актуальных для работников тем в неформальной обстановке («встречи без галстука», бизнес-завтраки), посещение производственных площадок с обсуждением волнующих работников вопросов (топ-десант, проекты «Атмосфера открытости» и «Живой диалог»), встречи с лидерами мнений и активистами (встречи с молодежным советом, с линейными руководителями т.д.).

Продолжает развиваться проект «Новые возможности Дней информирования», призванный дать возможность каждому работнику отрасли задать свой вопрос руководству и получить на него ответ. Цель проекта – повысить качество организации и проведения онлайн-мероприятий до уровня, соответствующего имиджу Корпорации как глобального технологического лидера, за счет внедрения и развития импортонезависимой информационной системы «День информирования 2.0».

За пять лет увеличен охват онлайн-трансляцией Дня информирования с 16 тыс. до 125 тыс. работников из 143 организаций отрасли, запущена система централизованного вещания на плазменные экраны организаций «Атом дисплей» (подключено 105 организаций и 187 устройств), через мессенджер «Атомспейс» к трансляции подключены не только российские, но и зарубежные площадки.

В рамках проекта внедрены технологии доставки контента телевизионного качества «Атом. Эфир», создана подсистема оперативной служебной связи. Аналогов в российских компаниях не существует. Технология дает возможность транслировать качественный звук и картинку независимо от качества Интернета и емкости каналов связи на площадке.

Разработан робот на базе ИИ, анализирующий открытые ответы. Сервис позволяет определить общее настроение ответов и наиболее актуальные темы, сокращает трудозатраты при анализе ответов с 4 часов до 10 мин.

Третий год подряд Дни информирования признаются работниками самым популярным каналом получения информации об отрасли (78%). По итогам второго Дня информирования 2025 года 98% работников дали положительную оценку мероприятию, 82% работников, задававших вопросы, подтвердили получение ответа на свой вопрос.

Признание работников

В 2025 году на отраслевую программу признания «Человек года Росатома» было подано рекордное количество заявок – 4268. Рекордное количество финалистов – 540 работников отрасли в 66 номинациях из более 150 организаций – вышли на сцену на церемонии награждения в Екатеринбурге. За 12 лет в программе признания приняли участие свыше 28 000 работников отрасли. Награды получили более 3500 финалистов.

В отчетном году более 2 тыс. работников Корпорации и ее организаций, а также девять коллективов организаций отрасли удостоились государственных наград, почетных грамот и благодарностей Президента Российской Федерации. Героями Труда Российской Федерации стали три представителя Корпорации.

В рейтинг «Топ-1000 российских менеджеров» в 2025 году вошли 16 руководителей Корпорации и ее организаций (в 2024 году в рейтинге были 14 руководителей отрасли). Рейтинг лучших управленцев страны ежегодно составляется Ассоциацией менеджеров и ИД «Коммерсант» и в 2025 году объявлен в 26-й раз.

3.4. ВКЛАД В ДОСТИЖЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

GRI 3-3

3.4.1. Патриотическое воспитание молодежи

В целях патриотического воспитания детей работников и детей жителей атомных городов в 2025 году в трех атомных городах (Десногорск, Северск, Новоуральск) и г. Волгограде прошли II военно-патриотические игры «Атомная гвардия», в которых приняли участие 420 девушек и юношей в возрасте от 14 до 17 лет из 24 атомных городов.

В честь празднования 80-летия Победы в Великой Отечественной войне и 80-летия атомной промышленности молодежью реализован ряд проектов: поэтическая акция «Сердце с сердцем говорит». Проект «Мы живем, пока помним» – уникальная книга памяти, в которой собраны 1418 писем-эссе, по числу дней войны, свои письма писали молодые люди, ветераны, школьники. Показано 74 спектакля про отцов-основателей атомной промышленности более чем на 40 площадках. В рамках Всероссийской акции «Ночь музеев» спектакли поставлены в 10 городах, собрав более 2500 участников в офлайн- и более 8000 в онлайн-форматах.

В апреле 2025 г. состоялся III Международный отраслевой фестиваль «Многоборье ГТО-2025» среди работников Корпорации, в рамках открытия фестиваля также состоялся флешмоб «Живой флаг России», в рамках которого участники выстроились в цвета флага России и подняли флажки под звук гимна страны.

В 2025 году Корпорация стала партнером проведения цикла «Разговоры о важном» Минпросвещения Российской Федерации. Представители Корпорации рассказали школьникам и студентам колледжей об истории атомной промышленности. Уроки прошли на 250 площадках в 56 российских городах.

В рамках Конкурса проектов в области корпоративной социальной ответственности (КСО) и волонтерства имени А.П. Александрова в 2025 году была учреждена специальная номинация «Патриотические проекты», в рамках которой отмечены 12 команд.

3.4.2. Вовлечение молодежи в добровольческую деятельность

В настоящее время отрасль насчитывает более 25 тысяч молодых добровольцев и социальных лидеров, что составляет более 38% от общего числа волонтеров.

Корпорация ведет системную работу в рамках вовлечения молодежи в добровольческую и общественную деятельность: образовательные и волонтерские мероприятия для участников «Движения Первых», сообщества «Росмолодежи», юннатов, студентов опорных вузов, жителей атомных городов (работа с детскими садами, школами, вузами и молодежными центрами), а также молодых работников отрасли (через Советы молодежи).

Примеры наиболее ярких проектов: «Детский Форсайт», направленный на обучение подростков проектной деятельности и реализацию первых социальных проектов под руководством наставников (реализован в Глазове, Зеленогорске и Снежинске), лаборатория «Экоузнавайка» в Трехгорном (волонтеры Корпорации в игровой форме обучают детей города основам экологически ответственного образа жизни).

В 2025 году Корпорация выступила партнером программы «Росмолодежь.Предпринимай» в рамках трека для молодых предпринимателей «Акселератор моногородов» – пять бизнес-проектов запущено в трех атомных городах.

3.4.3. Профориентация молодежи

Ежегодно Корпорация выступает партнером крупных федеральных мероприятий и проектов. Охват мероприятиями с участием Корпорации в рамках федеральных проектов в 2025 году превысил 270 млн просмотров контента в социальных сетях.

Для привлечения талантливых школьников в атомную отрасль продолжили сотрудничество с федеральными партнерами – Росмолодежью, «Движением Первых», а также с образовательными учреждениями «Сириуса», организуя совместные программы, научные смены и создавая профильные лаборатории.

В рамках исполнения дорожной карты, а также в честь празднования 80-летия атомной промышленности России в 2025 году совместно с «Движением Первых» прошел цикл экскурсий на исторические объекты атомной промышленности (ледокол «Ленин» в Мурманске, музей «Атом» в Москве, «Первая в мире АЭС», г. Обнинск), реализован Всероссийский проект «Первые в городе» с информационным охватом более 2,5 млн человек, реализована Всероссийская акция «Мирный атом» участие в которой приняли активисты «Движения Первых» из 89 субъектов Российской Федерации с общим охватом более 7000 участников, организованы тематические дни атомной промышленности в региональных детских центрах, университетских сменах, а также на площадках ВДЦ и МДЦ (охват более 800 000 участников) и др.

Всероссийский конкурс «Большая перемена» – один из флагманских проектов «Движения Первых», в котором Корпорация выступает стратегическим партнером. В 2025 году в конкурсе зарегистрировались более 20 тыс. школьников из городов присутствия. Победители «Большой перемены» стали участниками международной арктической экспедиции «Ледокол знаний», Менделеевской экологической экспедиции на Кольском полуострове, приняли участие в отраслевом молодежном форуме «АтомПрофи».

В августе 2025 г. состоялась шестая экспедиция на Северный полюс. За 10 дней 66 школьников из 21 страны прошли на ледоколе «50 лет Победы» более 5000 км. Экспедиция состоялась по маршруту Мурманск – Северный полюс – Земля Франца-Иосифа – Мурманск.

Одним из крупнейших событий года стал Международный молодежный форум «зеленых» ядерных технологий, проведенный 25–28 февраля 2025 г. в Египте при партнерстве компаний российской атомной отрасли. Проведение форума в Египте с участием более 350 делегатов (студенты, молодые специалисты и эксперты) из 25 стран и онлайн-охватом трансляцией 600 тыс. зрителей, уникальным техническим туром на площадку строящейся АЭС «Эль-Дабаа» позволило создать прецедент международного молодежного события по уровню вовлечения высших руководящих структур (МАГАТЭ, ВАО АЭС).

Более 400 делегатов – молодых ученых, инженеров, представителей опорных вузов и предприятий-партнеров из 19 стран приняли участие в XI Международной научно-практической конференции молодых ученых и специалистов атомной отрасли «КОМАНДА», организатором которой традиционно выступило Молодежное общество Инжинирингового дивизиона в Санкт-Петербурге.

3.5. ПРОЕКТЫ И ИНИЦИАТИВЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РАЗВИТИЕ ТЕРРИТОРИЙ

3.5.1. Совершенствование качества и доступности медицинской помощи в городах присутствия

GRI 3-3

С 2022 года реализуется совместный с ФМБА России проект «Совершенствование качества и доступности медицинской помощи в городах присутствия предприятий Госкорпорации «Росатом». В 2025 году проектом охвачено 22 города, в числе которых 10 ЗАТО, восемь городов расположения АЭС, другие атомные города присутствия дивизионов «Наука» и Топливный.

Общий бюджет за 4 года (2022–2025 гг.) составил 9,4 млрд рублей, в том числе Корпорации – 2,5 млрд рублей, ФМБА России – 8,9 млрд рублей.

Продолжается реализация Программы развития промышленной медицины и сохранения здоровья работников, утвержденной в 2024 году, цель которой – сохранение здоровья и профессионального долголетия работников Корпорации. В городах присутствия создано 18 центров промышленной медицины.

В целях совершенствования медицинской помощи онкологическим пациентам продолжает работу Координационный центр по онкологии, осуществляющий координацию онкологической службы, маршрутизацию и консультирование, что позволило до семи дней сократить срок от выявления ЗНО до начала лечения. Под руководством центра открыто семь центров амбулаторной онкологической помощи. В 2026 году планируется открыть еще три центра (Озерск, Трехгорный, Обнинск).

В 2025 году начал свою работу Координационный центр по совершенствованию медицинской помощи пациентам с сердечно-сосудистыми заболеваниями. Основными задачами центра стали координация деятельности профильных специалистов и сосудистых центров, разработка оптимальных схем маршрутизации, телемедицинские консультации, повышение квалификации врачей.

Уровень удовлетворенности медицинским обслуживанием в 2025 году повысился до 72% (71% в 2024 году, в 2021году – 36%).

15%

снижение смертности от острого инфаркта миокарда в г. Саров за два года работы сосудистого центра (2024–2025 г.)

Особое внимание уделяется вопросу привлечения врачей в города. За 4 года привлечено 1377 врачей-специалистов. Это помогло довести укомплектованность врачами первичного звена здравоохранения до 78% (2024 год – 76,5%). Для вновь прибывающих врачей приобретается жилье (с 2022 года 93 квартиры). По инициативе Росатома в программе «Земский доктор» включены пристанционные города.

В 2025 году получило реализацию новое направление в кадровой политике организованы «Дни Росатома» в Уральском и Южно-Уральском медицинских университетах с участием 350 студентов 5–6-х курсов и ординаторов. 150 человек посетили Снежинск и Озерск, где ознакомились с социальной инфраструктурой города и оснащением медучреждений ФМБА России.

3.5.2. Реализация программы «Люди и города»

Корпорация системно реализует программу «Люди и города», направленную на то, чтобы территории его присутствия становились центрами притяжения, комфорта и новых возможностей для жителей страны, преображая городскую среду, делая ее более комфортной и экологичной для миллионов россиян.

3.5.3. Образование в городах атомной энергетики и промышленности

В городах присутствия развиваются специализированные классы, проект «Профессионалитет», а также расширяется сотрудничество с опорными вузами Корпорации и их региональными филиалами, в том числе в рамках Передовых инженерных школ. Создаются и развиваются пять научно-образовательных комплексов, обеспечивающих подготовку кадров по сквозной модели образования, от школы до магистратуры и аспирантуры. Цель – обеспечение столичного уровня образования в атомградах, создание среды, которая привлекает и удерживает таланты, воспитывает новое поколение инженеров и ученых, а также способствует раскрытию потенциала каждого жителя.

Уровень удовлетворенности качеством образования достигает 70%. Укомплектованность педагогическими кадрами составляет 88%. Охвачены дополнительным образованием 79% детей в возрасте 7–17 лет.

3.5.4. Здравоохранение

В рамках реализации совместного проекта «Совершенствование качества и доступности медицинской помощи в городах присутствия Корпорации модернизировано 15 детских и 16 взрослых поликлиник. Организованы четыре центра семейного здоровья (Саров, Димитровград, Трехгорный, Сосновый Бор). Первый Центр охраны репродуктивного здоровья детей и подростков создали в новой детской поликлинике в Сарове. Главными задачами Центра стали – сохранение репродуктивного здоровья и формирование здоровых взаимоотношений в семье. Создание центров охраны репродуктивного здоровья не только для детей, а для жителей всех возрастов будет одним из приоритетных направлений нашего сотрудничества с ФМБА в 2026–2027 гг.

Продолжено проведение в городах форума «Росатом – территория здоровья», в мероприятиях которого приняли участие около 40% жителей. Главные акценты форума – здоровая семья, вопросы воспитания детей и семейные форматы профилактики. Форумы Корпорации признаны лучшей практикой в рамках Всероссийского марафона «Здорово Вместе», организованного Советом Федерации Федерального Собрания Российской Федерации в 2025 году.

В развитие спортивных инициатив в городах направлены системные организационные и инфраструктурные решения.

3.5.5. Управленческие проекты

В 2025 году 20 городов разработали публичные стратегии социально-экономического развития («Видение города»). В каждом городе сформированы межсекторные команды с участием представителей органов местного самоуправления, градообразующих предприятий и организаций, бизнеса, образовательных и медицинских организаций, молодежных и общественных объединений, СМИ и волонтеров.

Стартовала новая образовательная программа «Высшая лига», разработанная в сотрудничестве с РАНХиГС для глав городов и представителей их команд. Цель проекта – формирование управленческой команды, способной эффективно развивать города, создавать в них привлекательные условия для жизни, учебы и работы.

На конец 2025 года 21 город включен в проект «Эффективный муниципалитет».

3.6. АКТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ЖИЗНЬ В ГОРОДЕ

Сегодня в атомных городах есть все возможности для активной жизни и самореализации. Так, в рамках программы «Люди и города» выделено отдельное направление – «социальная активность». В него входят: развитие волонтерства, работа с НКО, экологической повесткой, креативными индустриями, поддержка МСП, социального предпринимательства, формирование комплексных программ развития территорий, туризма и гостеприимства. В результате работы по этому направлению удовлетворенность условиями для активной социальной жизни в городах присутствия выросла с 47% до 75%

В рамках программы корпоративной социальной ответственности особое внимание уделяется тем программам и проектам, которые обеспечивают активное развитие гражданского общества и предпринимательской инициативы, реализацию национальных проектов «Молодежь и дети», «Экологическое благополучие», «Туризм и гостеприимство».

58,4%

жителей атомных городов регулярно занимаются физкультурой и спортом

GRI 3-3

3.6.1. Волонтерское движение

Росатом развивает волонтерское движение как в организациях отрасли, так и в городах присутствия, а также активно участвует в поддержке инициатив федеральных структур в сфере волонтерства и программ корпоративной социальной ответственности.

В 2025 году 66% работников организаций отрасли (более 270 тыс.) и 46% жителей атомных городов участвовали в волонтерских проектах и взаимодействовали с НКО.

Реализуемые проекты направлены на поддержку уязвимых групп населения, развитие инклюзивной и доступной среды, сохранение окружающей среды и экологическое просвещение, благоустройство, профориентацию и наставничество, развитие семейного и молодежного досуга, поддержку здорового образа жизни, оказание помощи семьям работников и жителей регионов присутствия, патриотическое воспитание, донорство, творческие инициативы и интеллектуальное волонтерство (использование профессиональных навыков работников в регионах присутствия). За год было реализовано более 900 социальных проектов, охват благополучателей составил более 1 млн человек.

При участии волонтеров было собрано более 180 тонн гуманитарной помощи и 65 млн рублей на поддержку г. Курчатов. В честь года 80-летия великой Победы более 5000 работников присоединились к патриотическим акциям. В партнерстве с ФМБА России с целью популяризации донорства костного мозга реализован медиапроект редкоесовпадение.рф. За год более 1000 человек вступили в федеральный регистр.

В 2025 году в Обнинске было открыто представительство Национального совета по корпоративному волонтерству (НСКВ) в Калужской области. Представительство будет заниматься координацией и развитием корпоративного волонтерства в регионе, точкой сборки инициатив станет Техническая академия Росатома.

Для волонтеров реализуется программа мотивации, учреждена отраслевая награда. Ключевым проектом, направленным на поощрение волонтеров и социальных практик, является Конкурс проектов в области корпоративной социальной ответственности (КСО) и волонтерства имени А.П. Александрова. В 2025 году на конкурс поступило более 140 заявок в четырех основных номинациях: «Лучший волонтерский проект», «Лучший КСО-проект», «Лучшая КСО-программа» и «Лучшая программа на зарубежных территориях». Также была учреждена специальная номинация «Патриотические проекты», в рамках которой были отмечены сразу 12 команд.

В 2025 году проекты Корпорации стали победителями Международной премии «МыВместе»: в номинации «Лидер социальных изменений. Крупный бизнес» победил проект: Смоленской АЭС «Автографы Победы», в номинации «Герои нашего времени» – проект «Цех-52» работника дивизиона «Экология». Более 20 проектов Корпорации стали победителями регионального этапа премии и были награждены в регионах. В номинации «Моногорода» победу одержал город Глазов.

Партнерство с Добро.рф

В рамках развития центров социальной активности в городах присутствия совместно с Добро.рф и федеральной франшизой Добро.Центры были открыты 24 Добро.Центра в атомных городах, из них семь центров – в 2025 году, они системно занимаются развитием социальных проектов и работают с городскими сообществами. В 2025 году была сформирована новая концептуальная модель – Добро.Центры атомных городов становятся центрами грантрайтинга и развития территории.

Все 24 Добро.Центра в атомных городах участвуют в образовательных программах, направленных на повышение их компетенций в сфере управления проектами и грантрайтинга, а также реализации коммуникационной стратегии.

Ежегодно проводится обучение с предоставлением грантовой поддержки. В 2025 году гранты на общую сумму 6 млн рублей получили 11 Добро.Центров.

В рамках работы трека «Территория добра» было разработано 15 дорожных карт развития социальной активности в городах, 10 городов представили инновационные стратегии развития социальной активности.

Отдельное внимание уделяется работе с сообществами и НКО. Так, уже 2 года реализуется проект «Школа НКО», «Университет волонтера», «Социальный акселератор» для студентов опорных вузов Корпорации. Более 3000 человек приняли участие в образовательных мероприятиях, более 200 по итогам запустили свои социальные проекты.

3.6.2. Грантовые конкурсы, акселераторы и обучение НКО

GRI 3-3

Важной мерой поддержки волонтеров и социальных лидеров в городах, НКО, общественных объединений является реализация отраслевых грантовых конкурсов и обучение НКО, волонтеров работе с привлечением внешних федеральных и региональных грантов.

В 2025 году Корпорацией и ее организациями в рамках 26 грантовых конкурсов поддержано более 650 общественно значимых проектов на общую сумму порядка 930 млн рублей.

Знаковым проектом 2025 года стал отраслевой грантовый конкурс, охвативший все атомные города – **«80 добрых дел»**. Конкурс приурочен к 80-летию Великой Победы и 80-летию атомной промышленности. Конкурс проводился с целью выявления лучших социальных и волонтерских инициатив в атомных городах. В рамках заявочной кампании было получено 985 заявок из 32 городов. Грантовый фонд Конкурса составил 310 млн рублей. Поддержку получили 169 проектов, которые будут реализованы в 2026 году.

Кроме того, проведен международный грантовый конкурс в семи странах – Индии, Египте, Казахстане, Узбекистане, Киргизии, Турции, Бангладеш, суммарно 34 социальных и экологических проекта получили грантовую поддержку.

Совместно с Советом Федерации Федерального Собрания Российской Федерации была организована премия «Социальные лидеры России», на конкурс поступило более 350 заявок, пять проектов получили поддержку. Премия направлена на выявление, поддержку и признание лучших практик среди администраций малых и средних городов России, бюджетных учреждений, НКО, социальных предпринимателей, представителей малого и среднего бизнеса, способствующих повышению качества жизни граждан, развитию городской среды, сферы туризма и гостеприимства.

Экологическая повестка

Особое внимание уделяется развитию экоповестки. В 2025 году прошел 2-й сезон проекта «Экологический акселератор Росатома» для поиска новых экологических инициатив по улучшению экологической обстановки в регионах присутствия, а также экологизации и развития уже существующих МСП в экологическом секторе. По итогам проекта «Экологического акселератора» 19 экологических стартапов получили поддержку в размере 500 тыс. рублей.

В рамках специальной программы по подготовке экотренеров в 21 атомном городе сформирован пул профессиональных спикеров и организаторов экологических мероприятий, а к сообществу экопартнеров присоединилось 60 экспертов из 18 атомных городов.

В целях подготовки эколидеров в городах создана образовательная программа, проводятся акселерационные программы для эколого-ориентированных НКО. Кроме

того, помимо развития компетенций в сфере экологического предпринимательства, реализуется программа подготовки экотренеров в атомных городах.

Совместно с российским экологическим обществом создан экостандарт для атомных городов, проведены стратегические сессии по внедрению экостандарта в Снежинске, Озерске и Трехгорном. Проведено исследование биоразнообразия на территориях присутствия атомной отрасли с ФГБУ «ВНИИ Экология».

3.6.3. Программа «Гостеприимные города Росатома»

Программа «Гостеприимные города Росатома» представляет собой комплексную инициативу, направленную на социально-экономическое развитие малых городов с высоким научно-технологическим потенциалом. Ключевыми задачами программы являются устойчивое развитие туризма, формирование современной гостеприимной среды, повышение качества жизни местного населения и повышение привлекательности атомных городов для молодых специалистов и их семей, а также создание новых туристических продуктов и инфраструктуры.

В 2025 году к программе присоединились восемь атомных городов, сейчас в ней принимают участие 13 городов: ЗАТО Железногорск, ЗАТО Саров, ЗАТО Трехгорный, Волгодонск, Удомля, Полярные Зори, Советск и Неман, Глазов, Сосновый Бор, Певек и Билибино, Нововоронеж.

Прошел новый сезон образовательной программы **«Высшая школа гостеприимства Росатома»**, направленной на развитие индустрии гостеприимства, туризма и городской экономики в регионах присутствия, формирование компетенций в этой сфере у муниципальных команд, предпринимателей, специалистов индустрии, представителей организаций атомной отрасли и актива города. Обучение ведется по пяти факультетам: туроперейтинг, сервис, маркетинг, инфраструктура, муниципальное устойчивое управление туризмом.

В 2025 году в образовательном проекте программы приняли участие 46 представителей муниципалитетов и 189 предпринимателей. Победители получили гранты на общую сумму 13 млн рублей, слушатели получили удостоверения ДПО.

Все проекты, прошедшие обучение в «Высшей школе гостеприимства Росатома» включаются в прием «Туров возможностей в атомные города», тем самым их авторы получают практические навыки. Совокупный доход предпринимателей от приема групп «Туров возможностей» составил более 100 млн рублей.

В 2025 году было проведено 74 «Тура возможностей», в которые отправились 3500 молодых людей различных профессий и специальностей. По итогам опросов, 100% участников готовы рекомендовать тур, 90% выразили желание работать в Корпорации, а 64% рассматривают возможность переезда в один из атомных городов.

Развитие предпринимательства и креативных индустрий

Корпорация активно содействует развитию предпринимательства в городах присутствия. В поддержку социального предпринимательства Корпорация впервые стала партнером программы «Росмолодежь.Предпринимай» в рамках трека «Акселератор моногородов» – пять бизнес-проектов запущено в трех атомных городах.

Значимым проектом поддержки предпринимательства является грантовый конкурс **«Атомы вкуса. Кулинарное наследие городов Росатома»,** целью которого является развитие локальной гастрономии и усиление бренда городов через историю, региональные особенности. В 2025 году в конкурсе получили поддержку 14 проектов

в размере 24 млн рублей. По итогам конкурса будет выпущена книга «Атомы вкуса. Кулинарное наследие городов Росатома», в которой будут описаны локальные рецепты и любимые блюда отцов-основателей атомной отрасли.

Корпорация развивает креативные проекты в атомных городах, например, знаковым стал проект «Творцы атомных городов», благодаря которому мастера из атомных городов заработали более чем 4 млн рублей.

В рамках проекта **«Творцы атомных городов»** была создана онлайн-платформа (rosatomcreators.ru), где зарегистрированы более 300 производителей из атомных городов, более 1500 единиц изделий в базе. Производители представлены на ключевых федеральных площадках, в том числе на Российской креативной неделе и Всемирном фестивале молодежи в Нижнем Новгороде.

В рамках образовательной программы для творцов было проведено 26 онлайн-лекций с экспертами, пять предпринимателей получили гранты на развитие своего дела общей суммой более 900 тыс. рублей.

Проведена образовательная программа с ключевыми экспертами рынка по развитию креативного сообщества фотографов, в том числе направленная на получение самостоятельного заработка участников на профессиональном уровне. Результатом проекта по развитию сообщества фотографов стало размещение 20 лучших работ в Новой Третьяковке в Москве на фестивале «Золотая Черепаха».

В планах дальнейшего развития:

- продолжение активной работы с городскими сообществами, тиражирование успешных социальных практик и инноваций по развитию территорий в атомных городах;
- формирование стандарта отраслевой грантовой системы; развитие совместной работы с ассоциацией Добро.рф – интеграция новой модели Добро.Центра атомного города с дополнительными компетенциями в части развития территорий;
- тиражирование успешных экобизнесов, расширение сообщества экопартнеров, поддержка новых экоцентров в атомных городах;
- обмен опытом в части экологических и социальных практик с зарубежными партнерами;
- вовлечение локальных предпринимателей в организацию мероприятий, в том числе туристических продуктов, разработка новых подходов к продвижению товаров и услуг представителей малого и среднего бизнеса из атомных городов, повышение компетенций представителей МСП; включение новых городов в программу «Гостеприимные города».