

ИНТЕР  РАОЕЭС	Политика	ПТ-064-1
	«Молодёжная политика ПАО «Интер РАО»	Для внутреннего использования

Приложение № 1 к приказу
 ПАО «Интер РАО»
 от 28.05.2020 № ИРАО/189

Политика ПТ-064-1 «Молодёжная политика ПАО «Интер РАО»

Ответственный за применение ВНД	Блок управления персоналом и организационного развития / Дирекции привлечения и развития персонала / Руководитель Дирекции
Владелец документа	Блок управления персоналом и организационного развития / Руководитель Блока

	Политика «Молодёжная политика ПАО «Интер РАО»»	ПТ-064-1
		Для внутреннего использования

1. ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

Краткое описание документа	Политика определяет цели, задачи, устанавливает основные принципы работы и направления деятельности ПАО «Интер РАО» в области молодёжной политики
Корпоративный стандарт	да
Ограничение доступа	нет

2. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящий документ регламентирует деятельность следующих подразделений и должностных лиц, включая исполняющих роли:

Наименование подразделения/должности/роли
Все работники

3. ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТЕРМИНОВ

Остальные определения терминов, сокращений приведены в «Глоссарии» Корпоративного портала.

Наименование термина	Сокращение	Определение термина (расшифровка сокращения)
Вводимые определения:		
Молодой работник		Работник Общества до 35 лет
Молодёжь		Молодые работники Общества, а также учащиеся и студенты, проходящие обучение в профильных высших, средних и начальных профессиональных образовательных учреждениях, ученики общеобразовательных учебных заведений
Действующие определения:		
Общество	Общество	ПАО «Интер РАО»
	БУПОР	Блок управления персоналом и организационного развития ПАО «Интер РАО»
	ДПиРП	Дирекция привлечения и развития персонала ПАО «Интер РАО»

4. Общие положения

4.1. Важным направлением деятельности ПАО «Интер РАО» является молодёжная политика, направленная на привлечение учеников, учащихся и студентов образовательных учреждений и развитие молодых работников Общества, повышение их профессионального и научного потенциала, а также стимулирование социальной и творческой активности.

4.2. Настоящая Молодёжная политика ПАО «Интер РАО» (далее – Политика) является внутренним документом, разработанным в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, Устава и внутренних документов Общества.

4.3. Настоящая Политика ориентирована на всех молодых работников Общества до 35 лет, а также на молодёжь (учащихся и студентов), проходящую обучение в профильных высших,

	Политика «Молодёжная политика ПАО «Интер РАО»»	ПТ-064-1 Для внутреннего использования
--	---	--

средних и начальных профессиональных образовательных учреждениях, учеников общеобразовательных учебных заведений, являющихся объектами молодёжной работы.

4.4. Политика обязательна к применению всеми структурными подразделениями Общества и рекомендована к применению подконтрольными лицами.

4.5. Настоящая Политика является составной частью системы управления персоналом Общества.

5. Цель и задачи политики

5.1. Целью данной Политики является систематизация принципов работы с молодёжью и присвоение высокого приоритета выстраиванию работы с молодёжью, а также активизация руководителей Общества для оказания поддержки молодёжи.

5.2. Для достижения цели Политики необходимо решение следующих задач:

- определить целевые направления работы с молодёжью;
- определить принципы работы с молодёжью.

5.3. Целями Общества в области молодёжной политики являются:

- формирование и поддержание условий для повышения уровня привлекательности Общества как предпочтительного работодателя для молодёжи;

- формирование и поддержание условий для развития компетенций молодёжи, совершенствование процесса адаптации новых работников, развитие системы наставничества и обеспечение преемственности поколений;

- привлечение молодёжи к обеспечению условий для эффективного внедрения принципов и стандартов устойчивого развития в деятельность Общества.

5.4. Для достижения целей работы с молодёжью необходимо решение следующих задач:

- развитие системы привлечения молодёжи для работы в Обществе, а также популяризация специальностей энергетического комплекса среди школьников и студентов;

- совершенствование системы обучения и развития молодых работников Общества;

- вовлечение молодых работников в решение корпоративных задач Общества, в том числе в инновационную и научную деятельность;

- развитие корпоративного волонтерства и повышение уровня социальной ответственности молодых работников, в том числе с предоставлением возможности использования имущественных активов компаний Группы «Интер РАО» для реализации мероприятий, направленных на поддержание здорового образа жизни работников и семей работников Общества, а также в процессе реализации социально-значимых проектов;

- содействие интеллектуальному, духовно-нравственному и физическому развитию молодых работников.

6. Принципы работы с молодёжью

В основе Молодёжной политики Общества лежат фундаментальные принципы, служащие руководством для принятия решений и организации работы с молодёжью.

	Политика «Молодёжная политика ПАО «Интер РАО»»	ПТ-064-1 Для внутреннего использования
---	---	---

6.1. **Преимственность:** активное вовлечение наиболее опытных работников Общества в процессы, связанные с наставничеством, адаптацией и обучением молодых работников для распространения и передачи опыта, знаний, навыков и умений.

6.2. **Ответственность:** ориентация работников Общества на достижение целевых направлений деятельности Политики, способствовать достижению цели и задач настоящей Политики, соблюдая нормы корпоративной этики, не создавая поводы, которые могут привести к информационным, имиджевым и репутационным рискам, как для Общества, так и для самого работника.

6.3. **Сотрудничество:** создание условий для обмена опытом и укрепления связей между молодыми работниками Общества, общественными, образовательными и государственными организациями, с целью повышения эффективности реализации совместных проектов и формирования чувства сопричастности и вовлечённости в решении отраслевых и социальных задач.

6.4. **Системность:** понимание необходимости перехода от отдельных мероприятий и индивидуальных инициатив по различным направлениям к политике централизованного привлечения молодёжи в процессы социального развития, к активному участию в личной, социально-значимой, инновационной и научно-практической деятельности Общества.

6.5. **Инновационность:** ценность многообразия поколений, заинтересованность в поддержке инициатив молодых работников Общества, направленных на разработку и внедрение новых технологий, подходов и методов работы для повышения операционной эффективности Общества.

6.6. **Социальная ответственность:** реализация концепции управления бизнесом, ориентированной на удовлетворение ожиданий всех заинтересованных сторон в комплексном устойчивом экономическом, социальном и экологическом развитии Общества, отвечающем потребностям настоящего времени и не ставящем под угрозу возможности и стремления будущих поколений.

7. Основные направления деятельности

7.1. Формирование фонда высококвалифицированного персонала Общества

Общество поддерживает активность, направленную на:

- создание, развитие и совершенствование долгосрочных программ профессиональной ориентации школьников и студентов, а также мероприятий по выявлению и отбору наиболее перспективных для Общества учащихся и студентов, заинтересованных в профессиональной деятельности в топливно-энергетическом комплексе;
- получение знаний и практических навыков работы в топливно-энергетическом комплексе и в Обществе, в том числе в формате плановой производственной/преддипломной практики учащихся в Обществе;
- развитие конкурентоспособности Общества как привлекательного и предпочтительного работодателя для выпускников образовательных организаций;
- реализацию и постоянное совершенствование программ наставничества и адаптации молодых работников Общества к рабочим процессам в Обществе;

- создание условий для удержания и мотивирования молодых перспективных работников Общества.

7.2. Развитие инновационного потенциала Общества

Общество поддерживает активность, направленную на:

- участие, организацию и проведение научных и общественных форумов, отраслевых и специализированных научно-практических конференций, конкурсов профессионального мастерства, семинаров и других мероприятий, прямо или косвенно направленных на поддержку и развитие молодых работников Общества, раскрытие их инновационного и научного потенциала;
- вовлечение молодых работников Общества, школьников, учащихся и студентов в реализацию инновационных проектов, в том числе проектов по цифровизации топливно-энергетического комплекса;
- стимулирование интереса молодых работников Общества к саморазвитию;
- повышение эффективности совместной деятельности молодёжи электроэнергетической отрасли, органов государственной власти, научных и образовательных организаций по популяризации среди молодёжи инновационной деятельности, развитию инновационного поведения.

7.3. Взаимодействие с органами власти и иными организациями

Общество поддерживает активность, направленную на:

- взаимодействие с органами государственной и муниципальной власти, молодёжными объединениями и ассоциациями, реализующими молодёжную политику, с учреждениями государственной системы образования на всех уровнях (высшее, среднее, начальное профессиональное образование, общеобразовательные учреждения) по вопросам реализации настоящей Политики;
- подготовку предложений по продвижению на государственном, региональном и местном уровнях инициатив, касающихся интересов молодёжи электроэнергетической отрасли, создание условий для закрепления ее в отрасли, успешной реализации профессионального потенциала;
- взаимодействие с учреждениями государственной системы образования на всех уровнях (высшее, среднее, начальное профессиональное образование, общеобразовательные учреждения), федеральными органами исполнительной власти, реализующими молодёжную политику, молодёжными объединениями и ассоциациями по вопросам долгосрочной подготовки молодёжи;
- сотрудничество с ведущими высшими и средними специальными учебными заведениями для проведения совместных научных форумов, круглых столов и конференций с целью выявления наиболее способных, мотивированных учащихся и студентов.

7.4. Развитие духовно-нравственного и физического воспитания

Общество поддерживает активность, направленную на:

- участие, организацию и проведение мероприятий, способствующих стимулированию интереса молодых работников Общества к историческому и культурному наследию

электроэнергетической отрасли, вовлечению в реализацию мемориальных, патриотических, историко-культурных программ и проектов;

- участие, организацию и проведение мероприятий, способствующих стимулированию интереса молодых работников Общества к семейным ценностям;
- участие, организацию и проведение культурно-просветительских и иных специальных мероприятий, приуроченных к знаменательным (значимым) дням (датам) электроэнергетической отрасли и Общества;
- участие, организацию и проведение мероприятий, способствующих стимулированию интереса молодых работников Общества к здоровому образу жизни, их вовлечению в развитие массового молодёжного спорта.

7.5. Социальная ответственность

Общество поддерживает активность, направленную на:

- поддержку инициатив молодых работников в оказании помощи детям, оставшимся без попечения родителей, детям с ограниченными возможностями здоровья, семьям в сложной жизненной ситуации, детским домам и приютам, школам-интернатам, реабилитационным центрам для несовершеннолетних;
- формирование среди молодых работников Общества бережного отношения к окружающей среде, в том числе путем поддержки всероссийских и региональных социальных и экологических инициатив, а также организацию и проведение экологических мероприятий регионального и федерального уровня;
- популяризацию социальных программ среди молодёжи.

8. Основные показатели эффективности реализации молодёжной политики

8.1. Основными показателями результативности реализации Политики являются:

- количество студентов и учащихся, прошедших практику в Обществе;
- количество молодых работников Общества, зачисленных в кадровый резерв и получивших карьерное продвижение;
- доля молодых работников в Обществе;
- текучесть молодых работников в Обществе.

8.2. Координацию реализации Политики и мониторинг её эффективности осуществляет Дирекция привлечения и развития персонала Блока управления персоналом и организационного развития Общества.

9. Нормативные ссылки¹

9.1.1. Внешние нормативные документы

№ п/п	Номер и Дата документа	Наименование документа
1	№ 197-ФЗ от 30.12.2001	Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями и дополнениями)

¹ В случае внесения в указанные нормативно-правовые акты или внутренние нормативные документы изменений или дополнений применяется действующая редакция.

№ п/п	Номер и Дата документа	Наименование документа
2	от 29.11.2014 № 2403-р	Распоряжение Правительства Российской Федерации «Основы государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2025 года»
3	от 22.08.2018 № 688	Приказ Министерства энергетики Российской Федерации «О Молодёжном совете электроэнергетики при Министерстве энергетики Российской Федерации»

9.1.2. Внутренние нормативные и организационно-распорядительные документы

№ п/п	Номер ВНД или Номер ОРД, Дата ОРД	Наименование документа
1	Решение годового Общего собрания акционеров ПАО «Интер РАО» от 20.05.2019 (протокол от 20.05.2019 № 19)	Устав ПАО «Интер РАО»
2	Решение Совета директоров ПАО «Интер РАО» от 30.11.2018 (протокол от 03.12.2018 № 235)	Кодекс корпоративной этики ПАО «Интер РАО»

10. Контроль версий документа

Номер версии	Дата создания версии	Должность Ответственного за разработку ВНД	ФИО Ответственного за разработку ВНД
1	30.04.2020	Блок управления персоналом и организационного развития / Дирекция привлечения и развития персонала / Руководитель Дирекции привлечения и развития персонала. Блок управления персоналом и организационного развития / Дирекция привлечения и развития персонала / Менеджер по корпоративной социальной ответственности	Сон Т.Х. Галанов М.В.