

Утверждены
 решением организационного комитета
 по проведению всероссийского конкурса
 «Российская организация высокой
 социальной эффективности»
 от « 2 » марта 2018 г. протокол № 1

**Критерии оценки принятых к участию заявок во всероссийском конкурсе
 «Российская организация высокой социальной эффективности»**

Оценка оформления заявки. Оценка производится по результатам проведенного анализа пояснительной записки и подтверждающих документов по итогам коллективного обсуждения экспертной группы – до 5 баллов.

1. «За создание и развитие рабочих мест в организациях производственной сферы»

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
1. Системность деятельности организации		
1.1. Наличие политики, плана действий (перечня мероприятий)	Источники: политика и (или) план действий (перечень мероприятий), свидетельствующие о системном подходе по организации деятельности в рамках номинации, локальные нормативные акты организации по их разработке и утверждению	наличие – 3 балла отсутствие – 0 баллов
1.2. Информирование о социальных результатах деятельности организации (интернет - ресурсы, официальные отчеты (социальные), информационные листки и другие)	Источники: локальные нормативные акты организации, регламентирующие соответствующие мероприятия, официальные отчеты (социальные), адреса соответствующих интернет - ресурсов, публикации в средствах массовой информации и другие	наличие – 3 балла (при подтверждении документами); (заявлено, но не подтверждено документами) - 1 балл; отсутствие – 0 баллов
2. Создание новых рабочих мест и модернизация имеющихся рабочих мест		
2.1. Отношение численности принятых работников на дополнительно введенные рабочие	Источники: отчетность по форме федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» за декабрь-месяц по трем годам,	Для организаций со средней численностью работников: а) свыше 1500 сотрудников:

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
<p>места к средней численности работников</p>	<p>предшествующим проведению конкурса (годовые - для юридических лиц, средняя численность работников которых не превышает 15 человек) Рассчитывается в процентах как среднее за три года, предшествующих проведению конкурса, отношение численности принятых работников на дополнительно введенные рабочие места к средней численности работников. Примечание. Численность принятых работников на дополнительно введенные рабочие места определяется без учета работников организаций, привлеченных к выполнению работ временного характера или общественных работ на условиях внутреннего совместительства, в связи с мерами, принятыми по снижению напряженности на рынке труда. Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (статья 209 Трудового кодекса Российской Федерации).</p>	<p>от 10,1% – 20 баллов от 7,1 – 10,0% – 18 баллов от 5,1 – 7,0% – 16 баллов от 3,1 – 5,0% – 14 баллов от 1,1 – 3,0% – 12 баллов от 0,41 – 1,0% – 10 баллов от 0,31 – 0,40% – 8 баллов от 0,21 – 0,30% – 6 баллов от 0,11 – 0,20% – 4 балла от 0,06 – 0,10% – 2 балла 0,05% и менее – 0 баллов; б) свыше 600 до 1500 сотрудников: от 15,1% – 20 баллов от 12,6 – 15,0% – 18 баллов от 10,1 – 12,5% – 16 баллов от 8,4 – 10,0% – 14 баллов от 5,9 – 8,3% – 12 баллов от 4,2 – 5,8% – 10 баллов от 3,4 – 4,1% – 8 баллов от 2,6 – 3,3% – 6 баллов от 1,7 – 2,5% – 4 балла от 0,9 – 1,7% – 2 балла 0,8 и менее – 0 баллов; в) свыше 250 до 600 сотрудников: от 20,1% – 20 баллов от 15,8 – 20,0% – 18 баллов от 13,0 – 15,7% – 16 баллов от 10,1 – 12,9% – 14 баллов от 8,7 – 10,0% – 12 баллов от 5,8 – 8,6% – 10 балла от 4,4 – 5,7% – 8 баллов от 3,0 – 4,3% – 6 баллов от 1,8 – 2,9% – 4 балла от 1,2 – 1,7% – 2 балла</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>1,1% и менее – 0 баллов;</p> <p>г) свыше 100 до 250 сотрудников: от 20,1% – 14 баллов от 16,7 – 20,0% – 12 баллов от 13,4 – 16,6% – 10 баллов от 10,1 – 13,3% – 8 баллов от 6,7 – 10,0% – 6 баллов от 3,4 – 6,6% – 4 балла от 2,1 – 3,3% – 2 балла. 2,0 % и менее – 0 баллов.</p> <p>д) свыше 15 до 100 сотрудников: от 30,1% – 12 баллов от 20,1 – 30,0% – 10 баллов от 14,1 – 20,0% – 8 баллов от 10,1 – 14,0% – 6 баллов от 6,1 – 10,0% – 4 балла от 4,1 – 6,0% – 2 балла 4,0 % и менее – 0 баллов.</p> <p>е) до 15 сотрудников: от 50,1% – 8 баллов от 37,6 - 50,0% – 6 баллов от 25,1 - 37,6% – 4 балла от 12,5 - 25,0% – 2 балла 12,4 % и менее – 0 баллов.</p>
<p>2.2 Отношение ввода в действие новых основных фондов к их полной учетной стоимости на конец периода</p>	<p>Источники: отчетность по форме федерального статистического наблюдения № 11 «Сведения о наличии и движении основных фондов (средств) и других нефинансовых активов» - по крупным и средним коммерческим организациям и №11 (краткая) «Сведения о наличии и движении основных фондов (средств) некоммерческих организаций» - по некоммерческим организациям - из отчетов за три года, предшествующих проведению конкурса.</p> <p>Рассчитывается в процентах как отношение суммарного за три года, предшествующих проведению конкурса, увеличения полной учетной стоимости основных фондов за счет создания новой стоимости (ввода</p>	<p>свыше 30,1%– 5 баллов 25,1 -30,0% – 4 балла 20,1 - 25,0% – 3 балла 15,1 - 20,0% – 2 балла 10,1 - 15,0% – 1 балл 10% и менее – 0 баллов</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
	в действие основных фондов, модернизации, реконструкции) к величине основных фондов по полной учетной стоимости на конец предшествующего года	
3. Заработная плата и социальный пакет		
3.1. Цепной индекс реальной заработной платы	<p>Источники:</p> <p>1) Фонд начисленной заработной платы работников и средняя численность работников – отчетность по форме федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» ежемесячно по четырем годам, предшествующим проведению конкурса (годовые - для юридических лиц, средняя численность работников которых не превышает 15 человек).</p> <p>2) Индексы потребительских цен – данные Росстата по субъектам</p> <p>Цепной индекс реальной заработной платы рассчитывается как произведение значений ежегодных значений роста реальной начисленной заработной платы за три года, предшествующих проведению конкурса.</p> <p>Рост реальной начисленной заработной платы определяется как отношение значения роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в отчетном году к индексу потребительских цен в отчетном году.</p> <p>Рост среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в отчетном году равен отношению среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в отчетном году к среднемесячной номинальной начисленной заработной плате в году, предшествующем отчетному.</p> <p>Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в соответствующем году определяется как отношение величины фонда начисленной заработной платы работников к средней численности работников</p>	<p>от 1,16 и более – 5 баллов</p> <p>от 1,11 до 1,15 – 4 балла</p> <p>от 1,06 до 1,10 – 3 балла</p> <p>от 1,01 до 1,05 – 2 балла</p> <p>1,0 и менее – 0 баллов</p>
3.2. Отношение размера среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в	<p>Источники:</p> <p>1) Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в расчете на одного работника в среднем за год, предшествующий проведению конкурса, - расчет в п. 3.1.</p>	<p>от 150,0% – 5 баллов;</p> <p>135,1-149,9% – 4 балла;</p> <p>120,1-135,0% – 3 балла;</p> <p>105,1-120,0% – 2 балла;</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
<p>организации к размеру среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в регионе по соответствующему виду экономической деятельности</p>	<p>2) Размер среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в регионе по соответствующему виду экономической деятельности – данные Росстата. В тех случаях, когда организация является единственной, осуществляющей соответствующую деятельность в данном субъекте Российской Федерации, то сравнение необходимо проводить с показателями по федеральному округу либо общероссийским уровнем по соответствующему виду деятельности (по данным Росстата).</p> <p>Отношение размера среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в организации к размеру среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в регионе по соответствующему виду экономической деятельности рассчитывается в процентах в среднем за три года, предшествующих проведению конкурса,</p>	<p>95,1-105,0% – 1 балл; 95,0% и менее – 0 баллов</p>
<p>3.3. Отношение величины наименьшего размера оплаты труда в организации к уровню прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем регионе</p>	<p>Источники:</p> <p>1) Величина наименьшего размера оплаты труда работников организации – наименьший размер оплаты труда работников, предусмотренный коллективным договором, либо наименьшая тарифная ставка (оклад), предусмотренная в штатном расписании организации</p> <p>2) Величина прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе – данные Росстата.</p> <p>Отношение величины наименьшего размера оплаты труда в организации к уровню прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе определяются в процентах на конец года, предшествующего проведению конкурса</p>	<p>от 130,1 и более – 5 баллов 125,1 – 130,0% – 4 балла 120,1 – 125,0% – 3 балла 115,1 – 120,0% – 2 балла 105,1 – 115,0% – 1 балл 100,0 – 105,0% – 0 баллов менее 100,0% – (минус 5 баллов)</p>
<p>3.4. Социальный пакет</p>	<p>Источники: сведения о фактическом исполнении обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором, о реализации иных локальных нормативных актов</p> <p>Начисляется 1-2 балла при наличии пункта</p>	<p>предоставление жилья – 2 балла оплата аренды жилья – 2 балла предоставление работникам беспроцентных денежных ссуд на приобретение жилья – 1 балл оплата обучения работников – 2 балла предоставление работникам беспроцентных денежных ссуд на</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>обучение – 1 балл</p> <p>наличие собственной медицинской службы в организации (медсанчасть, медпункт, медкабинет и т.п.) – 2 балла</p> <p>добровольное страхование здоровья (обеспечение полисами ДМС) – 2 балла</p> <p>предоставление работникам беспроцентных денежных ссуд на лечение – 1 балл</p> <p>отчисления в негосударственный пенсионный фонд-1 балл</p> <p>дополнительное пенсионное страхование, в том числе софинансирование платежей на накопительную часть пенсии – 1 балл</p> <p>компенсация расходов, связанных с оплатой услуг на занятие физической культурой и массовым спортом – 1 балл</p> <p>доплата до фактического заработка при временной нетрудоспособности – 1 балл</p> <p>оплата (или компенсация стоимости) путевок в детские оздоровительные лагеря и др. для детей работников – 2 балла</p> <p>оплата питания в течение рабочего времени – 1 балл</p> <p>оплата культурно-массовых мероприятий – 1 балл</p> <p>наличие детского сада – 1 балл</p> <p>материальная помощь – 1 балл</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных и общеобразовательных учреждениях – 1 балл</p> <p>наличие собственного пункта питания в организации (столовая, выделенное и оборудованное помещение для приёма пищи и т.п.) – 2 балла</p> <p>оплата (частичное) лечения табакокурения за счет средств предприятия – 1 балл</p> <p>наличие оборудованных мест для занятий физической культурой - 1 балл</p> <p>среднемесячные социальные выплаты в расчете на одного работника (форма Росстата № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников»):</p> <p>более 10 001 руб. – 5 баллов</p> <p>5 001 – 10 000 руб. – 3 балла</p> <p>2 001 – 5 000 руб. – 2 балла</p> <p>1 001 – 2 000 руб. – 1 балл</p> <p>менее 1 000 руб. - 0 баллов</p> <p>иные социальные гарантии работникам, в том числе членам их семей – по 1 баллу за каждый пункт (не более 12 гарантий)</p>
4. Использование кадрового потенциала		
4.1. Отношение численности работников из числа российских граждан к общей численности работников организации	Источники: заявка работодателей, заказчиков работ (услуг) о потребности в привлечении иностранных работников для замещения вакантных и создаваемых рабочих мест, либо выполнения работ (оказания услуг), в том числе увеличении (уменьшении) размера потребности в привлечении иностранных работников на предстоящий	<p>100,0% – 5 баллов</p> <p>от 95,1 до 99,9% – 4 балла</p> <p>от 90,1 до 95,0% – 3 балла</p> <p>от 85,1 до 90,0% – 2 балла</p> <p>от 80,1 до 85,0% – 1 балл</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
	год (для целей конкурса подразумевается заявка, поданная организацией на тот год, в котором проводится конкурс), утвержденная Приказом Минтруда России от 23.01.2014 № 27н. Рассчитывается как отношение общей численности работников организации за вычетом численности иностранных работников к общей численности работников организации (по состоянию на 1 января года, предшествующего году проведения конкурса), в процентах	80,0% и менее – 0 баллов
4.2. Доля инвалидов в общей численности работников	Источники: форма П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников», данные первичной кадровой учетной документации (либо справка с информацией о численности инвалидов, подготовленная на основании данных первичной кадровой учетной документации, за подписью руководителя организации и заверенная печатью организации) Рассчитывается как отношение численности инвалидов по состоянию на конец года, предшествующего году проведения конкурса, к среднесписочной численности работников на конец того же года, в процентах	более 4% – 5 баллов от 2 до 4% – 3 балла менее 2% – 0 баллов
4.3. Использование гибких форм занятости	Источники: трудовой договор, локальный нормативный акт Примечание: Баллы начисляются при наличии женщин с детьми дошкольного и младшего школьного возраста, женщин с детьми-инвалидами, инвалидов, работающих на дому, либо в условиях скользящего (гибкого) графика работы	надомный труд – 2 балла скользящий (гибкий) график работы – 2 балла иные гибкие формы занятости – по 1 баллу (не более 2 мероприятий)

2. «За создание и развитие рабочих мест в организациях непромышленной сферы»

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
1. Системность деятельности организации		
1.1. Наличие политики, плана действий (перечня мероприятий)	Источники: политика и(или) план действий (перечень мероприятий), свидетельствующие о системном подходе по организации деятельности в рамках номинации, локальные	наличие – 3 балла отсутствие – 0 баллов

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
1.2. Информирование о социальных результатах деятельности организации (интернет - ресурсы, официальные отчеты (социальные), информационные листки и другие)	<p>нормативные акты организации по их разработке и утверждению.</p> <p>Источники: локальные нормативные акты организации, регламентирующие соответствующие мероприятия, официальные отчеты (социальные), адреса соответствующих интернет - ресурсов, публикации в средствах массовой информации и другие.</p>	наличие – 3 балла (при подтверждении документами); (заявлено, но не подтверждено документами) - 1 балл; отсутствие – 0 баллов
2. Создание новых рабочих мест и модернизация имеющихся рабочих мест		
2.1. Отношение численности принятых работников на дополнительно введенные рабочие места к средней численности работников	<p>Источники: отчетность по форме федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» за декабрь-месяц по трем годам, предшествующим проведению конкурса (годовые - для юридических лиц, средняя численность работников которых не превышает 15 человек)</p> <p>Рассчитывается в процентах как среднее за три года, предшествующих проведению конкурса, отношение численности принятых работников на дополнительно введенные рабочие места к средней численности работников.</p> <p>Примечание: Численность принятых работников на дополнительно введенные рабочие места определяется без учета работников организаций, привлеченных к выполнению работ временного характера или общественных работ на условиях внутреннего совместительства, в связи с мерами, принятыми по снижению напряженности на рынке труда.</p> <p>Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (статья 209 Трудового кодекса Российской Федерации).</p>	<p>Для организаций с штатной численностью:</p> <p>а) свыше 600:</p> <p>от 10,1% – 20 баллов 7,1 – 10,0% - 18 баллов 5,1 – 7,0% – 16 баллов 3,1 – 5,0% – 14 баллов 1,1 – 3,0% – 12 баллов 0,41 – 1,0% – 10 баллов 0,31 – 0,40% – 8 баллов 0,21 – 0,30% – 6 баллов 0,11 – 0,20% – 4 балла 0,06 – 0,10% – 2 балла 0,05% и менее – 0 баллов.</p> <p>б) свыше 250 до 600 сотрудников:</p> <p>от 15,1% – 20 баллов от 12,6 – 15,0% – 18 баллов от 10,1 – 12,5% – 16 баллов от 8,4 – 10,0% – 14 баллов от 5,9 – 8,3% – 12 баллов от 4,2 – 5,8% – 10 баллов от 3,4 – 4,1% – 8 баллов от 2,6 – 3,3% – 6 баллов от 1,7 – 2,5% – 4 балла от 0,9 – 1,7% – 2 балла 0,8 и менее – 0 баллов;</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>в) свыше 100 до 250 сотрудников: от 20,1% – 20 баллов от 15,8 – 20,0% – 18 баллов от 13,0 – 15,7% – 16 баллов от 10,1 – 12,9% – 14 баллов от 8,7 – 10,0% – 12 баллов от 5,8 – 8,6% – 10 балла от 4,4 – 5,7% – 8 баллов от 3,0 – 4,3% – 6 баллов от 1,8 – 2,9% – 4 балла от 1,2 – 1,7% – 2 балла 1,1% и менее – 0 баллов;</p> <p>г) свыше 15 до 100 сотрудников: от 30,1% – 12 баллов от 20,1 – 30,0% – 10 баллов от 14,1 – 20,0% – 8 баллов от 10,1 – 14,0% – 6 баллов от 6,1 – 10,0% – 4 балла от 4,1 – 6,0% – 2 балла 4,0 % и менее – 0 баллов.</p> <p>д) до 15 сотрудников: от 50,1% – 8 баллов от 37,6 - 50,0% – 6 баллов от 25,1 - 37,6% – 4 балла от 12,5 - 25,0% – 2 балла 12,4 % и менее – 0 баллов.</p>
2.2. Отношение ввода в действие новых основных фондов к их полной учетной стоимости на конец периода	Источники: отчетность по форме федерального статистического наблюдения № 11 «Сведения о наличии и движении основных фондов (средств) и других нефинансовых активов» - по крупным и средним коммерческим организациям и №11 (краткая) «Сведения о наличии и движении основных фондов (средств) некоммерческих организаций» - по некоммерческим организациям - из отчетов за три года, предшествующих проведению конкурса.	свыше 50,1 – 5 баллов 40,1 -50,0% – 4 балла 30,1 - 40,0% – 3 балла 20,1 - 30,0% – 2 балла 10,1 - 20,0% – 1 балл 10% и менее – 0 баллов

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
	Рассчитывается в процентах как отношение суммарного за три года, предшествующих проведению конкурса, увеличения полной учетной стоимости основных фондов за счет создания новой стоимости (ввода в действие основных фондов, модернизации, реконструкции) к величине основных фондов по полной учетной стоимости на конец предшествующего года	
3. Зарботная плата и социальный пакет		
3.1. Цепной индекс реальной заработной платы	<p>Источники:</p> <p>1) Фонд начисленной заработной платы работников и средняя численность работников – отчетность по форме федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» ежемесячно по четырем годам, предшествующим проведению конкурса (годовые - для юридических лиц, средняя численность работников которых не превышает 15 человек).</p> <p>2) Индексы потребительских цен – данные Росстата</p> <p>Цепной индекс реальной заработной платы рассчитывается как произведение значений ежегодных значений роста реальной начисленной заработной платы в расчете на одного работника за три года, предшествующих проведению конкурса.</p> <p>Рост реальной начисленной заработной платы определяется как отношение значения роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы на одного работника в отчетном году к индексу потребительских цен в отчетном году.</p> <p>Рост среднемесячной номинальной начисленной заработной платы на одного работника в отчетном году равен отношению среднемесячной номинальной начисленной заработной платы на одного работника в отчетном году к среднемесячной номинальной начисленной заработной плате на одного работника в году, предшествующем отчетному.</p> <p>Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в соответствующем году определяется как отношение величины фонда начисленной заработной платы работников к средней численности работников</p>	<p>от 1,16 и более – 5 баллов</p> <p>от 1,11 до 1,15 – 4 балла</p> <p>от 1,06 до 1,10 – 3 балла</p> <p>от 1,01 до 1,05 – 2 балла</p> <p>1,0 и менее – 0 баллов</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
3.2. Отношение размера среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в организации к размеру среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в регионе по соответствующему виду экономической деятельности	<p>Источники:</p> <p>1) Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в расчете на одного работника в среднем за год, предшествующий проведению конкурса, - расчет в п. 2.1.</p> <p>2) Размер среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в регионе по соответствующему виду экономической деятельности – данные Росстата.</p> <p>Отношение размера среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в организации к размеру среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в регионе по соответствующему виду экономической деятельности рассчитывается в процентах в среднем за три года, предшествующих проведению конкурса</p>	<p>от 150,0% – 5 баллов; 135,1-149,9% – 4 балла; 120,1-135,0% – 3 балла; 105,1-120,0% – 2 балла; 95,1-105,0% – 1 балл; 95,0% и менее – 0 баллов</p>
3.3. Отношение величины наименьшего размера оплаты труда в организации к уровню прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем регионе	<p>Источники:</p> <p>1) Величина наименьшего размера оплаты труда работников организации – наименьший размер оплаты труда работников, предусмотренный коллективным договором, либо наименьшая тарифная ставка (оклад), предусмотренная в штатном расписании организации</p> <p>2) Величина прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе – данные Росстата.</p> <p>Отношение величины наименьшего размера оплаты труда в организации к уровню прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе определяются в процентах на конец года, предшествующего проведению конкурса</p>	<p>от 130,1 и более – 5 баллов 125,1 – 130,0% – 4 балла 120,1 – 125,0% – 3 балла 115,1 – 120,0% – 2 балла 105,1 – 115,0% – 1 балл 100,0 – 105,0% – 0 баллов менее 100,0% – (минус 5 баллов)</p>
3.4. Социальный пакет	<p>Источники: сведения о фактическом исполнении обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором, о реализации иных локальных нормативных актов</p> <p>Начисляется 1-2 балла при наличии пункта</p>	<p>предоставление жилья – 2 балла оплата аренды жилья – 2 балла предоставление работникам беспроцентных денежных ссуд на приобретение жилья – 1 балл оплата обучения работников – 2 балла предоставление работникам беспроцентных денежных ссуд на обучение – 1 балл</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>наличие собственной медицинской службы в организации (медсанчасть, медпункт, медкабинет и т.п.) – 2 балла</p> <p>добровольное страхование здоровья (обеспечение полисами ДМС) – 2 балла</p> <p>предоставление работникам беспроцентных денежных ссуд на лечение – 1 балл</p> <p>отчисления в негосударственный пенсионный фонд-1 балл</p> <p>дополнительное пенсионное страхование, в том числе софинансирование платежей на накопительную часть пенсии – 1 балл</p> <p>компенсация расходов, связанных с оплатой услуг на занятие физической культурой и массовым спортом – 1 балл</p> <p>доплата до фактического заработка при временной нетрудоспособности – 1 балл</p> <p>оплата (или компенсация стоимости) путевок в детские оздоровительные лагеря и др. для детей работников – 2 балла</p> <p>оплата питания в течение рабочего времени – 1 балл</p> <p>оплата культурно-массовых мероприятий – 1 балл</p> <p>наличие детского сада – 1 балл</p> <p>материальная помощь – 1 балл</p> <p>возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных и общеобразовательных учреждениях – 1 балл</p> <p>наличие собственного пункта питания в</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>организации (столовая, выделенное и оборудованное помещение для приёма пищи и т.п.) – 2 балла оплата (частичное) лечения табакокурения за счет средств предприятия– 1 балл наличие оборудованных мест для занятий физической культурой - 1 балл среднемесячные социальные выплаты в расчете на одного работника (форма Росстата № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников»): более 10 001 руб. – 5 баллов 5 001 – 10 000 руб. – 3 балла 2 001 – 5 000 руб. – 2 балла 1 001 – 2 000 руб. – 1 балл менее 1 000 руб. - 0 баллов иные социальные гарантии работникам, в том числе членам их семей – по 1 баллу за каждый пункт (не более 12 гарантий)</p>
4. Использование кадрового потенциала		
<p>4.1. Отношение численности работников из числа российских граждан к общей численности работников организации</p>	<p>Источники: заявка работодателей, заказчиков работ (услуг) о потребности в привлечении иностранных работников для замещения вакантных и создаваемых рабочих мест, либо выполнения работ (оказания услуг), в том числе увеличении (уменьшении) размера потребности в привлечении иностранных работников на предстоящий год (для целей конкурса подразумевается заявка, поданная организацией на тот год, в котором проводится конкурс), утвержденная Приказом Минтруда России от 23.01.2014 № 27н. Рассчитывается как отношение общей численности работников организации за вычетом численности иностранных работников к общей численности работников организации (по состоянию на 1</p>	<p>100,0% – 5 баллов от 95,1 до 99,9% – 4 балла от 90,1 до 95,0% – 3 балла от 85,1 до 90,0% – 2 балла от 80,1 до 85,0% – 1 балл 80,0% и менее – 0 баллов</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
	января года, предшествующего году проведения конкурса), в процентах	
4.2. Доля инвалидов в общей численности работников	Источники: форма П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников», данные первичной кадровой учетной документации (либо справка с информацией о численности инвалидов, подготовленная на основании данных первичной кадровой учетной документации, за подписью руководителя организации и заверенная печатью организации) Рассчитывается как отношение численности инвалидов по состоянию на конец года, предшествующего году проведения конкурса, к среднесписочной численности работников на конец того же года, в процентах	более 4% – 5 баллов от 2 до 4% – 3 балла менее 2% – 0 баллов
4.3. Использование гибких форм занятости	Источники: трудовой договор, локальный нормативный акт Примечание: Баллы начисляются при наличии женщин с детьми дошкольного и младшего школьного возраста, женщин с детьми-инвалидами, инвалидов, работающих на дому, либо в условиях скользящего (гибкого) графика работы	надомный труд – 2 балла скользящий (гибкий) график работы – 2 балла иные гибкие формы занятости – по 1 баллу (не более 2 форм) отсутствие – 0 баллов

3. «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях производственной сферы»

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
1. Состояние условий труда, производственный травматизм и профессиональная заболеваемость		
1.1. Динамика уровня производственного травматизма	Источник: отчетность по форме № 7-травматизм «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях» Рассчитывается в относительных единицах как средний за три года, предшествующих проведению конкурса, прирост уровня производственного травматизма, т.е. отношения численности пострадавших при несчастных случаях на производстве с потерей трудоспособности на один рабочий день и более к средней численности работников (работники списочного состава и внешние	отсутствует или менее 1 – 5 баллов равен 1 – 0 баллов более 1 – минус 5 баллов

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
1.2. Динамика уровня профессиональной заболеваемости	совместители) Источник: отчетность по форме № 7-травматизм «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях» Рассчитывается в относительных единицах как средний за три года, предшествующих проведению конкурса, прирост уровня профессиональной заболеваемости, т.е. отношения численности лиц с впервые установленным профессиональным заболеванием к средней численности работников (работники списочного состава и внешние совместители)	отсутствует или менее 1 – 5 баллов равен 1 – 0 баллов более 1 – минус 5 баллов
1.3 Динамика уровня занятости в условиях труда, не отвечающих гигиеническим нормативам	Источник: отчетность по форме 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда» Рассчитывается в относительных единицах как средний за три года, предшествующих проведению конкурса, прирост показателя отношения численности работников, занятых в условиях труда, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда к списочной численности работников	отсутствует или менее 1 – 3 балла равен 1 – 0 баллов более 1 – минус 3 балла
1.4. Динамика уровня занятости на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда	Источник: отчетность по форме 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда» Рассчитывается в относительных единицах как средний за три года, предшествующих проведению конкурса, прирост показателя отношения численности работающих на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда к списочной численности работников	отсутствует или менее 1 – 3 балла равен 1 – 0 баллов более 1 – минус 3 балла
2. Организация охраны труда		
2.1. Привлечение работников (их представительных органов) к организации охраны труда	Источники: Положение о комиссии по охране труда, об уполномоченных по охране труда, отчеты о деятельности комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда, иные локальные акты организации, подтверждающие участие работников в организации охраны труда в году, предшествующем проведению конкурса	наличие комиссии по охране труда, созданной на двусторонней основе – 3 балла наличие утвержденного положения – 2 балл наличие отчета о деятельности комиссии по охране труда – 2 балла наличие уполномоченных по охране

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>труда в организации – 1 балл иные формы участия работников (их представительных органов) в обеспечении безопасных условий труда – по 1 баллу за каждую отсутствие – 0 баллов (не более – 4 форм) отсутствие – 0 баллов</p>
<p>2.2. Проведение специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) на рабочих местах</p>	<p>Источник: Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда (таблица 1, раздел V.) приложение №3 к Приказу Минтруда России от 24 января 2014 № 33н "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению", сводная ведомость рабочих мест организации и результатов их аттестации по условиям труда (приложение к Порядку проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденному Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н). Рассчитывается в процентах как отношение суммарного количества рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда в течение пяти лет, предшествующих проведению конкурса, к количеству рабочих мест на момент проведения последней специальной оценки условий труда</p>	<p>от 90,0 до 100% – 5 баллов от 80,0 до 89,9% – 4 балла от 70,0 до 79,9% – 3 балла от 60,0 до 69,9% – 2 балла от 50,0 до 59,9% – 1 балл менее 50,0% – 0 баллов</p>
<p>2.3. Отражение информации о политике охраны труда в открытых источниках информации</p>	<p>Источники: корпоративная социальная отчетность, разделы годового отчета организации, разделы Интернет-сайта и другие открытые источники информации</p>	<p>Нефинансовая отчетность - 3 балла; Разделы годового отчета - 2 балла, Разделы интернет-сайта организации - 1 балл, другие открытые источники информации - 1 балл. Максимально за данный показатель - 5 баллов, указывается не более 5 источников</p>
<p>2.4. Укомплектованность кадрами службы охраны труда</p>	<p>Источники: 1) Нормативная численность работников службы охраны труда - Межотраслевые нормативы численности работников службы</p>	<p>100% и более – 3 балла от 70 до 99,9% – 1 балл</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
	<p>охраны труда в организациях, утвержденные Постановлением Минтруда России от 22.01.2001 № 10 (в ред. Приказа Минтруда России от 12.02.2014 № 96)</p> <p>2) Фактическая численность работников службы охраны труда – штатное расписание</p> <p>Рассчитывается как отношение фактической численности работников службы охраны труда к ее нормативному значению на конец года, предшествующего проведению конкурса, в процентах</p>	менее 70% - 0 баллов
3. Реализация мероприятий, направленных на профилактику несчастных случаев и профессиональных заболеваний		
3.1. Наличие комплексных программ профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, по организации рационального режима труда и отдыха	Источники: утвержденные комплексные программы (перечни, планы мероприятий) по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, по организации рационального режима труда и отдыха, отчеты об их исполнении по итогам года, предшествующего проведению конкурса	<p>наличие программы (перечня, плана мероприятий) по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости – 3 балла</p> <p>наличие системы управления охраной труда в организации - 3 балла</p> <p>наличие программы (перечня, плана мероприятий) по организации рационального режима труда и отдыха – 2 балла</p> <p>наличие отчетов об исполнении указанных программ (перечней, планов мероприятий) – дополнительно по 2 балла</p>
3.2. Реализация предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний	Источники: расчетная ведомость по средствам Фонда социального страхования Российской Федерации (форма 4-ФСС РФ) Указывается при наличии данных по гр. 4 стр. 9 Таблицы 8 «Расходы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»	наличие – 3 балла отсутствие – 0 баллов
3.3. Проведение за счет средств работодателя медицинских осмотров работников, занятых на работах с	Источники: заключительный акт медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в году, предшествующем	наличие – 3 балла отсутствие – 0 баллов

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
вредными и (или) опасными производственными факторами	проведению конкурса, другие локальные нормативные акты организации, подтверждающие проведение медицинских осмотров работников.	
4. Обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты, санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием		
4.1. Дополнительное обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	Источники: локальные нормативные акты об установлении повышенных норм или более качественные и эффективные, коллективный договор, отчет о его выполнении, соглашение с представительным органом работников, официальные отчеты (социальные)	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов
4.2. Дополнительное обеспечение работников санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием сверх установленной нормы	Источники: локальные нормативные акты об установлении повышенных норм, коллективный договор, отчет о его выполнении, соглашение с представительным органом работников, официальные отчеты (социальные)	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов
5. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда		
Дополнительное финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда	Источники: коллективный договор, отчет о его исполнении, официальные отчеты (социальные) Рассчитывается как отношение объема фактического финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда за три года, предшествующие проведению конкурса, к сумме затрат на производство продукции (работ, услуг), в процентах	более 0,60% – 10 баллов от 0,41 до 0,60% – 7 баллов от 0,21 до 0,40% – 5 баллов 0,20% и менее - 0 баллов

4. «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях непромышленной сферы»

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
1. Состояние условий труда, производственный травматизм и профессиональная заболеваемость		
1.1. Динамика уровня производственного травматизма	Источник: отчетность по форме № 7-травматизм «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях» Рассчитывается в относительных единицах как средний за три года, предшествующих проведению конкурса, прирост уровня	отсутствует или менее 1 – 5 баллов равен 1 – 0 баллов более 1 – минус 5 баллов

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
	производственного травматизма, т.е. отношения численности пострадавших при несчастных случаях на производстве с потерей трудоспособности на один рабочий день и более к средней численности работников (работники списочного состава и внешние совместители)	
1.2. Динамика уровня профессиональной заболеваемости	Источник: отчетность по форме № 7-травматизм «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях» Рассчитывается в относительных единицах как средний за три года, предшествующих проведению конкурса, прирост уровня профессиональной заболеваемости, т.е. отношения численности лиц с впервые установленным профессиональным заболеванием к средней численности работников (работники списочного состава и внешние совместители)	отсутствует или менее 1 – 5 баллов равен 1 – 0 баллов более 1 – минус 5 баллов
1.3 Динамика уровня занятости в условиях труда, не отвечающих гигиеническим нормативам	Источник: отчетность по форме 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда» Рассчитывается в относительных единицах как средний за три года, предшествующих проведению конкурса, прирост показателя отношения численности работников, занятых в условиях труда, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда к списочной численности работников	отсутствует или менее 1 – 3 балла равен 1 – 0 баллов более 1 – минус 3 балла
1.4. Динамика уровня занятости на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда	Источник: отчетность по форме 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда» Рассчитывается в относительных единицах как средний за три года, предшествующих проведению конкурса, прирост показателя отношения численности работающих на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда к списочной численности работников	отсутствует или менее 1 – 3 балла равен 1 – 0 баллов более 1 – минус 3 балла
2. Организация охраны труда		
2.1. Привлечение работников (их представительных органов) к организации охраны труда	Источники: Положение о комиссии по охране труда, об уполномоченных по охране труда, отчеты о деятельности комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда, иные локальные акты организации, подтверждающие участие работников в	наличие комиссии по охране труда, созданной на двусторонней основе – 3 балла наличие утвержденного положения

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
	организации охраны труда в году, предшествующем проведению конкурса	– 1 балл наличие отчета о деятельности комиссии по охране труда – 2 балла наличие уполномоченных по охране труда в организации – 1 балл иные формы участия работников (их представительных органов) в обеспечении безопасных условий труда – по 1 баллу за каждую (не более – 4 форм) отсутствие – 0 баллов
2.2. Проведение специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) на рабочих местах	Источник: Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда (таблица 1, раздел V,) приложение №3 к Приказу Минтруда России от 24 января 2014 № 33н "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению", сводная ведомость рабочих мест организации и результатов их аттестации по условиям труда (приложение к Порядку проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденному Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н). Рассчитывается в процентах как отношение суммарного количества рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда в течение пяти лет, предшествующих проведению конкурса, к количеству рабочих мест на момент проведения последней специальной оценки условий труда	от 90,0 до 100% – 5 баллов от 80,0 до 89,9% – 4 балла от 70,0 до 79,9% – 3 балла от 60,0 до 69,9% – 2 балла от 50,0 до 59,9% – 1 балл менее 50,0% – 0 баллов
2.3. Отражение информации о деятельности по обеспечению охраны труда в открытых источниках	Источники: корпоративная социальная отчетность, разделы годового отчета организации, разделы Интернет-сайта и другие открытые источники информации	Нефинансовая отчетность - 3 балла; Разделы годового отчета - 2 балла, Разделы интернет-сайта организации - 1 балл, другие открытые источники информации - 1 балл. Максимально за данный

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		показатель - 5 баллов, указывается не более 5 источников
2.4. Укомплектованность кадрами службы охраны труда	<p>Источники: 1) Нормативная численность работников службы охраны труда - Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденные Постановлением Минтруда России от 22.01.01 № 10 (в ред. Приказа Минтруда России от 12.02.2014 № 96)</p> <p>2) Фактическая численность работников службы охраны труда – штатное расписание</p> <p>Рассчитывается как отношение фактической численности работников службы охраны труда к ее нормативному значению на конец года, предшествующего проведению конкурса, в процентах</p>	100% и более – 3 балла от 70 до 99,9% – 1 балл менее 70% - 0 баллов
3. Реализация мероприятий, направленных на профилактику несчастных случаев и профессиональных заболеваний		
3.1. Наличие комплексных программ профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, по организации рационального режима труда и отдыха	Источники: утвержденные комплексные программы (планы, перечни мероприятий) по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, по организации рационального режима труда и отдыха, отчеты об их исполнении по итогам года, предшествующего проведению конкурса	<p>наличие программы (перечня мероприятий) по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости – 3 балла</p> <p>наличие системы управления охраной труда в организации - 3 балла</p> <p>наличие программы (перечня мероприятий) по организации рационального режима труда и отдыха – 2 балла</p> <p>наличие программы (плана, перечня мероприятий) по организации рационального режима труда и отдыха – 2 балла</p> <p>наличие отчетов об исполнении указанных программ (планов мероприятий) – дополнительно по 2 балла</p>
3.2. Реализация предупредительных мер	Источник: расчетная ведомость по средствам Фонда социального	наличие – 3 балла

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний	страхования Российской Федерации (форма 4-ФСС РФ)	отсутствие – 0 баллов
3.3. Проведение за счет средств работодателя углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами	Источник: локальные нормативные акты организации, подтверждающие проведение углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в году, предшествующем проведению конкурса	наличие – 3 балла отсутствие – 0 баллов
4. Обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты, санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием		
4.1. Дополнительное обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	Источники: локальные нормативные акты об установлении повышенных норм, коллективный договор, отчет о его выполнении, соглашение с представительным органом работников, официальные отчеты (социальные)	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов
4.2. Дополнительное обеспечение работников санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием сверх установленной нормы	Источники: локальные нормативные акты об установлении повышенных норм или более качественные и эффективные, коллективный договор, отчет о его выполнении, соглашение с представительным органом работников, официальные отчеты (социальные)	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов
5. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда		
Дополнительное финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда	Источники: коллективный договор, отчет о его исполнении, официальные отчеты (социальные) Рассчитывается как отношение объема фактического финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда за три года, предшествующие проведению конкурса, к сумме затрат на производство продукции (работ, услуг), в процентах	более 0,60% – 10 баллов от 0,41 до 0,60% – 7 баллов от 0,21 до 0,40% – 5 баллов 0,20% и менее - 0 баллов

5. «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы»

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
1. Управление человеческими ресурсами организации		
1.1. Проведение оценки результатов деятельности работников	Источник: локальный нормативный акт, утверждающий методику и/или регламентирующий процедуры оценки	используется утвержденная методика и критерии оценки результативности

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
	результативности деятельности работников, а также учет такой оценки при определении размеров оплаты труда и стимулирующих выплат	работников – 5 баллов осуществляется учет результатов оценки при определении размеров оплаты труда и стимулирующих выплат – 2 балла создание прозрачной системы оценки результатов труда – 1 балл оценка отсутствует – 0 баллов
1.2. Реализация социальных программ, способствующих формированию человеческих ресурсов организации	Источники: сведения о фактическом исполнении обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором, о реализации иных локальных нормативных актов (публикации в открытых источниках информации, официальные отчеты (социальные) и другое) Начисляется 1-2 балла при наличии пункта	добровольное страхование здоровья (обеспечение полисами ДМС) – 2 балла компенсация расходов, связанных с оплатой услуг на занятие физической культурой и массовым спортом – 1 балл оплата (или компенсация стоимости) путевок в детские оздоровительные лагеря и др. для детей работников – 2 балла получение работниками дополнительного образования за счет организации – 2 балла предоставление займов на льготных условиях (на обучение и другие нужды) – 1 балл иные программы, направленные на развитие человеческих ресурсов организации – по 1 баллу за каждую (не более – 4 программ) отсутствие – 0 баллов
1.3. Мероприятия по закреплению в организации молодых специалистов, в том числе выпускников образовательных учреждений высшего профессионального	Источник: коллективный договор, иные локальные нормативные акты организации, официальные отчеты (социальные)	предоставление жилья по месту работы – 2 балла возможность приобретения жилья на льготных условиях – 2 балла

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
образования, избравших работу по профильной профессии		меры материального стимулирования: единовременное пособие при трудоустройстве – 2 балла стимулирующие надбавки к заработной плате – 2 балла бесплатный проезд к месту работы и обратно – 1 балл программа адаптации молодых специалистов в коллективе – 2 балла финансирование деятельности молодежного совета в организации (при их наличии) - 1 балл иные меры – по 1 баллу за каждое (не более – 5 мероприятий) отсутствие – 0 баллов
1.4. Периодичность проведения оценки компетенции персонала (аттестации работников)	Источник: локальные нормативные акты, регламентирующие порядок проведения аттестации работников, планы проведения аттестаций работников за 5 лет, предшествующих проведению конкурса, либо данные первичной кадровой учетной документации Примечание: при оценке не учитывается проведение обязательной аттестации работников, предусмотренной законодательством Российской Федерации в отношении отдельных профессий и должностей.	каждые 2 года – 5 баллов каждые 3 года – 4 балла каждые 4 года – 3 балла каждые 5 лет – 2 балла отсутствует, либо реже 5 лет – 0 баллов
1.5. Охват мероприятиями по оценке компетенции персонала (аттестации работников)	Источник: локальные нормативные акты, регламентирующие порядок проведения аттестации работников, план проведения аттестации работников за год, предшествующий проведению конкурса, либо данные первичной кадровой учетной документации (личные карточки работников) Рассчитывается как отношение численности работников, прошедших аттестацию за год, предшествующий проведению конкурса, к численности работников, подлежащих аттестации (запланированных к аттестации) в том же году, в процентах	40% и более – 5 баллов 30,0 – 39,9% – 4 балла 20,0 – 29,9% – 3 балла 10,0 – 19,9% – 2 балла отсутствует, либо менее 10,0% – 0 баллов

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
	Примечание: при оценке не учитывается проведение обязательной аттестации работников, предусмотренной законодательством Российской Федерации в отношении отдельных профессий и должностей	
1.6. Формирование кадрового резерва	Источник: Положение о кадровом резерве, либо иные локальные нормативные акты о формировании кадрового резерва, официальные отчеты (социальные)	наличие кадрового резерва – 3 балла отсутствие кадрового резерва – 0 баллов
2. Внутрифирменное обучение (повышение квалификации)		
2.1. Повышение квалификации работников	<p>Источник:</p> <p>до 2014 года - форма № 1 кадры «Сведения о дополнительном профессиональном образовании работников в организациях», (приказ Росстата от 6 сентября 2010 г. № 305 (в ред. от 28.09.2013 г.) раздел 1 «Профессиональное обучение» гр. 1 стр. 05;</p> <p>с 2014 года - форма № 1 кадры «Сведения об обучении работников организаций» (приказ Росстата от 29 августа 2013 г. № 349 (в ред. от 28.09.2016 г.) раздел 1 «Профессиональное обучение в отчетном году» гр. 1 стр. 02;</p> <p>другие года - локальные нормативные акты, регламентирующие порядок повышения квалификации работников; или планы повышения квалификации работников за 3 года, предшествующих проведению конкурса, либо данные первичной кадровой учетной документации (личные карточки работников)</p> <p>Рассчитывается как отношение численности работников, прошедших повышение квалификации за три года, предшествующие проведению конкурса, к среднесписочной численности работников на конец предыдущего года, в процентах.</p> <p>Примечание: при оценке не учитывается проведение обязательного повышения квалификации работников, предусмотренного законодательством Российской Федерации в отношении отдельных профессий и должностей</p>	от 80,0 до 100,0% – 5 баллов от 60,0 до 79,9% – 4 балла от 40,0 до 59,9% – 3 балла менее 40,0% – 0 баллов
2.2. Организация наставничества и иные мероприятия по распространению	Источник: локальные нормативные акты о производственном наставничестве, о системе оплаты труда, предусматривающие	организация наставничества – 3 балла надбавки за наставничество – 1 балл

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
передового опыта	надбавки за наставничество, о проведении мероприятий по распространению передового опыта, о реализации программ адаптации вновь принятых работников, об организации профессиональной карьеры работников, официальные отчеты (социальные)	<p>проведение мероприятий по распространению передового опыта – 2 балла</p> <p>программы адаптации вновь принятых работников – 2 балла</p> <p>обучение вновь принятых работников – 1 балл</p> <p>организация профессиональной карьеры работников (в том числе продвижение внутренних работников на руководящие должности) – 2 балла</p> <p>система поощрения рационализаторских предложений – 1 балл</p> <p>иные мероприятия по распространению передового опыта – по 1 баллу за каждое (не более 6 мероприятий)</p> <p>отсутствие – 0 баллов</p>
3. Развитие корпоративной культуры		
Развитие корпоративной культуры	<p>Источник: локальные нормативные акты, регламентирующие соответствующие мероприятия, утверждающие соответствующие корпоративные документы, положения о конкурсах профессионального мастерства, публикации, официальные отчеты (социальные)</p> <p>Баллы начисляются при наличии пунктов по состоянию на конец года, предшествующего проведению конкурса</p>	<p>наличие системы корпоративных стандартов – 1 балл</p> <p>наличие кодекса корпоративной этики – 1 балл</p> <p>пропаганда здорового образа жизни как элемент корпоративной культуры – 1 балл</p> <p>проведение семинаров и тренингов, в том числе по развитию «команды» - 2 балла</p> <p>выпуск внутреннего информационного издания (газета, журнал, бюллетень, электронное издание, Интранет) – 1 балл</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>публикация корпоративной социальной отчетности – 1 балл</p> <p>публикация информации о социальных результатах деятельности организации – 1 балл</p> <p>проведение конкурсов профессионального мастерства – 1 балл</p> <p>создание иных механизмов поддержания корпоративной культуры – по 1 баллу (не более 3 механизмов)</p> <p>отсутствие – 0 баллов</p>
4. Взаимодействие с учреждениями профессионального образования		
4.1. Заключение соглашений с учреждениями профессионального образования	<p>Источник: Соглашение (соглашения) о взаимодействии с учреждениями профессионального образования, действовавшие в году, предшествующем проведению конкурса</p> <p>Примечание: для образовательных учреждений, участвующих в конкурсе по данной номинации, учитываются соглашения, заключенные с организациями - работодателями</p>	<p>наличие более 1 соглашения с различными учреждениями профессионального образования – 2 балла</p> <p>наличие 1 соглашения – 1 балл</p> <p>отсутствие – 0 баллов</p>
4.2. Содержание соглашений с учреждениями профессионального образования	<p>Источник: Соглашение (соглашения) о взаимодействии с учреждениями профессионального образования, действовавшие в году, предшествующем проведению конкурса</p> <p>Примечание: для образовательных учреждений, участвующих в конкурсе по данной номинации, учитываются соглашения, заключенные с организациями - работодателями</p>	<p>целевая профессиональная подготовка: начальное (и/или среднее) профессиональное образование – 1 балл</p> <p>высшее профессиональное образование – 2 балла</p> <p>целевая аспирантура, в том числе соискательство – 3 балла</p> <p>иные мероприятия (кроме мероприятий, предусмотренных пунктами 4.3 и 4.4) – по 1 баллу за каждое мероприятие за каждое (не более 3 мероприятий)</p> <p>отсутствие – 0 баллов</p>
4.3. Организация производственной практики для учащихся	<p>Источник: Соглашение (соглашения) о взаимодействии с учреждениями профессионального образования, действовавшие в году, предшествующем проведению конкурса, либо иные</p>	<p>наличие – 2 балла</p> <p>отсутствие – 0 баллов</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
	документы, в случае проведения мероприятия без заключения соглашения Примечание: для образовательных учреждений, участвующих в конкурсе по данной номинации, учитываются соглашения, заключенные с организациями - работодателями	
4.4. Мероприятия по информированию учащихся о вакансиях, предоставляемых предприятием	Источник: Соглашение (соглашения) о взаимодействии с учреждениями профессионального образования, действовавшие в году, предшествующем проведению конкурса, либо иные документы, в случае проведения мероприятия без заключения соглашения Примечание: для образовательных учреждений, участвующих в конкурсе по данной номинации, учитываются соглашения, заключенные с организациями – работодателями	наличие – 2 балла отсутствие – 0 баллов

6. «За развитие кадрового потенциала в организациях непромышленной сферы»

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
1. Управление человеческими ресурсами организации		
1.1. Проведение оценки результатов деятельности работников	Источник: локальный нормативный акт, утверждающий методику и/или регламентирующий процедуры оценки результативности деятельности работников, а также учет такой оценки при определении размеров оплаты труда и стимулирующих выплат	используется утвержденная методика и критерии оценки результативности работников – 5 баллов осуществляется учет результатов оценки при определении размеров оплаты труда и стимулирующих выплат – 2 балла создание прозрачной системы оценки результатов труда – 1 балл оценка отсутствует – 0 баллов
1.2. Реализация социальных программ, способствующих формированию человеческих ресурсов организации	Источники: сведения о фактическом исполнении обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором, о реализации иных локальных нормативных актов (публикации в открытых источниках информации, официальные отчеты (социальные) и другое) Начисляется 1-2 балла при наличии пункта	добровольное страхование здоровья (обеспечение полисами ДМС) – 2 балла компенсация расходов, связанных с оплатой услуг на занятие физической культурой и

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>массовым спортом – 1 балл оплата (или компенсация стоимости) путевок в детские оздоровительные лагеря и др. для детей работников – 2 балла получение работниками дополнительного образования за счет организации – 2 балла предоставление займов на льготных условиях (на обучение и другие нужды) – 1 балл иные программы, направленные на развитие человеческих ресурсов организации – по 1 баллу за каждую (не более – 4 программ) отсутствие – 0 баллов</p>
<p>1.3. Мероприятия по закреплению в организации молодых специалистов, в том числе выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования, избравших работу по профильной профессии</p>	<p>Источник: коллективный договор, иные локальные нормативные акты организации, официальные отчеты (социальные)</p>	<p>предоставление жилья по месту работы – 2 балла возможность приобретения жилья на льготных условиях – 2 балла меры материального стимулирования: единовременное пособие при трудоустройстве – 2 балла стимулирующие надбавки к заработной плате – 2 балла бесплатный проезд к месту работы и обратно – 1 балл программа адаптации молодых специалистов в коллективе – 2 балла финансирование деятельности молодежного совета в организации (при их наличии) - 1 балл иные меры – по 1 баллу за каждое (не</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
1.4. Периодичность проведения оценки компетенции персонала (аттестации работников)	<p>Источник: локальные нормативные акты, регламентирующие порядок проведения аттестации работников, планы проведения аттестаций работников за 5 лет, предшествующих проведению конкурса, либо данные первичной кадровой учетной документации</p> <p>Примечание: при оценке не учитывается проведение обязательной аттестации работников, предусмотренной законодательством Российской Федерации в отношении отдельных профессий и должностей</p>	<p>более 5 мероприятий)</p> <p>каждые 2 года – 5 баллов каждые 3 года – 4 балла каждые 4 года – 3 балла каждые 5 лет – 2 балла отсутствует, либо реже 5 лет – 0 баллов</p>
1.5. Охват мероприятиями по оценке компетенции персонала (аттестации работников)	<p>Источник: локальные нормативные акты, регламентирующие порядок проведения аттестации работников, план проведения аттестации работников за год, предшествующий проведению конкурса, либо данные первичной кадровой учетной документации (личные карточки работников)</p> <p>Рассчитывается как отношение численности работников, прошедших аттестацию за год, предшествующий проведению конкурса, к численности работников, подлежащих аттестации (запланированных к аттестации) в том же году, в процентах</p> <p>Примечание: при оценке не учитывается проведение обязательной аттестации работников, предусмотренной законодательством Российской Федерации в отношении отдельных профессий и должностей</p>	<p>40% и более – 5 баллов 30,0 – 39,9% – 4 балла 20,0 – 29,9% – 3 балла 10,0 – 19,9% – 2 балла отсутствует, либо менее 10,0% – 0 баллов</p>
1.6. Формирование кадрового резерва	<p>Источник: Положение о кадровом резерве, либо иные локальные нормативные акты о формировании кадрового резерва, официальные отчеты (социальные)</p>	<p>наличие кадрового резерва – 3 балла отсутствие кадрового резерва – 0 баллов</p>
2. Внутрифирменное обучение (повышение квалификации)		
2.1. Повышение квалификации работников	<p>Источник:</p> <p>до 2014 года - форма № 1 кадры «Сведения о дополнительном профессиональном образовании работников в организациях», (приказ Росстата от 6 сентября 2010 г. № 305 (в ред. от 29.08.2013) раздел 1 «Профессиональное обучение» гр. 1 стр. 05;</p> <p>с 2014 года - форма № 1 кадры «Сведения об обучении работников организаций» (приказ Росстата от 29 августа 2013 г.</p>	<p>от 80,0 до 100,0% – 5 баллов от 60,0 до 79,9% – 4 балла от 40,0 до 59,9% – 3 балла менее 40,0% – 0 баллов</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
	<p>№ 349 (в ред. от 28.09.2016 г.) раздел 1 «Профессиональное обучение в отчетном году» гр. 1 стр. 02;</p> <p>другие года - локальные нормативные акты, регламентирующие порядок повышения квалификации работников; или планы повышения квалификации работников за 3 года, предшествующих проведению конкурса, либо данные первичной кадровой учетной документации (личные карточки работников)</p> <p>Рассчитывается как отношение численности работников, прошедших повышение квалификации за три года, предшествующие проведению конкурса, к среднесписочной численности работников на конец предыдущего года, в процентах.</p> <p>Примечание: при оценке не учитывается проведение обязательного повышения квалификации работников, предусмотренного законодательством Российской Федерации в отношении отдельных профессий и должностей</p>	
2.2. Организация наставничества и иные мероприятия по распространению передового опыта	<p>Источник: локальные нормативные акты о производственном наставничестве, о системе оплаты труда, предусматривающие надбавки за наставничество, о проведении мероприятий по распространению передового опыта, о реализации программ адаптации вновь принятых работников, об организации профессиональной карьеры работников, официальные отчеты (социальные)</p>	<p>организация наставничества – 3 балла</p> <p>надбавки за наставничество – 1 балл</p> <p>проведение мероприятий по распространению передового опыта – 2 балла</p> <p>программы адаптации вновь принятых работников – 2 балла</p> <p>обучение вновь принятых работников – 1 балл</p> <p>организация профессиональной карьеры работников (в том числе продвижение внутренних работников на руководящие должности) – 2 балла</p> <p>система поощрения рационализаторских предложений – 1 балл</p> <p>иные мероприятия по распространению передового опыта –</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		по 1 баллу за каждое (не более 6 мероприятий)
3. Развитие корпоративной культуры		
Развитие корпоративной культуры	<p>Источник: локальные нормативные акты, регламентирующие соответствующие мероприятия, утверждающие соответствующие корпоративные документы, положения о конкурсах профессионального мастерства, публикации, официальные отчеты (социальные)</p> <p>Баллы начисляются при наличии пунктов по состоянию на конец года, предшествующего проведению конкурса</p>	<p>наличие системы корпоративных стандартов – 1 балл</p> <p>наличие кодекса корпоративной этики – 1 балл</p> <p>пропаганда здорового образа жизни как элемент корпоративной культуры – 1 балл</p> <p>проведение семинаров и тренингов, в том числе по развитию «команды» - 2 балла</p> <p>выпуск внутреннего информационного издания (газета, журнал, бюллетень, электронное издание, Интранет) – 1 балл</p> <p>публикация корпоративной социальной отчетности – 1 балл</p> <p>публикация информации о социальных результатах деятельности организации – 1 балл</p> <p>проведение конкурсов профессионального мастерства – 1 балл</p> <p>создание иных механизмов поддержания корпоративной культуры – по 1 баллу (не более 4 механизмов)</p> <p>отсутствие – 0 баллов</p>
4. Взаимодействие с учреждениями профессионального образования		
4.1. Заключение соглашений с учреждениями профессионального образования	<p>Источник: Соглашение (соглашения) о взаимодействии с учреждениями профессионального образования, действовавшие в году, предшествующем проведению конкурса</p> <p>Примечание: для образовательных учреждений, участвующих в</p>	<p>наличие более 1 соглашения с различными учреждениями профессионального образования – 2 балла</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
	конкурсе по данной номинации, учитываются соглашения, заключенные с организациями - работодателями	наличие 1 соглашения – 1 балл отсутствие – 0 баллов
4.2. Содержание соглашений с учреждениями профессионального образования	Источник: Соглашение (соглашения) о взаимодействии с учреждениями профессионального образования, действовавшие в году, предшествующем проведению конкурса Примечание: для образовательных учреждений, участвующих в конкурсе по данной номинации, учитываются соглашения, заключенные с организациями - работодателями	целевая профессиональная подготовка: начальное (и/или среднее) профессиональное образование – 1 балл высшее профессиональное образование – 2 балла целевая аспирантура, в том числе соискательство – 3 балла иные мероприятия (кроме мероприятий, предусмотренных пунктами 4.3и 4.4) – по 1 баллу за каждое мероприятие (не более 3 мероприятий)
4.3. Организация производственной практики для учащихся	Источник: Соглашение (соглашения) о взаимодействии с учреждениями профессионального образования, действовавшие в году, предшествующем проведению конкурса, либо иные документы, в случае проведения мероприятия без заключения соглашения Примечание: для образовательных учреждений, участвующих в конкурсе по данной номинации, учитываются соглашения, заключенные с организациями - работодателями	наличие – 2 балла отсутствие – 0 баллов
4.4. Мероприятия по информированию учащихся о вакансиях, предоставляемых предприятием	Источник: Соглашение (соглашения) о взаимодействии с учреждениями профессионального образования, действовавшие в году, предшествующем проведению конкурса, либо иные документы, в случае проведения мероприятия без заключения соглашения Примечание: для образовательных учреждений, участвующих в конкурсе по данной номинации, учитываются соглашения, заключенные с организациями – работодателями	наличие – 2 балла отсутствие – 0 баллов

7. «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы»

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
1. Организация мероприятий по поддержке здорового образа жизни работников		
1.1. Программа (план мероприятий) по поддержке здорового образа жизни работников	Источник: локальные нормативные акты об утверждении программы (плана мероприятий), документы о выполнении программы (плана мероприятий) по итогам года, предшествующего проведению конкурса, официальные отчеты (социальные)	наличие – 1 балл; отсутствие – 0 баллов
1.2. Мероприятия по поддержке здорового образа жизни работников	Источник: локальный нормативный акт об утверждении программы (плана, перечня мероприятий) или иной локальный нормативный акт, содержащий мероприятия по поддержке здорового образа жизни работников, документы о выполнении программы (плана мероприятий) по итогам года, предшествующего проведению конкурса, официальные отчеты (социальные) Начисляется по 2 балла при наличии соответствующих мероприятий	мероприятия по борьбе с алкоголизмом – 2 балла мероприятия по борьбе с курением – 2 балла стимулирование работников к занятиям физической культурой – 2 балла мероприятия по психологической разгрузке – 2 балла организация сдачи норм ГТО - 2 балла наличие собственной медицинской службы: - самостоятельная медико-санитарная часть – 2 балла врачебный здравпункт – 1 балл кабинет медицинской профилактики – 1 балл наличие точек питания в организации: столовая с горячим питанием – 1 балл отдельное и оборудованное помещение для приема пищи (холодильник, микроволновка, столы, стулья и т.д.) – 1 балл

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
1.3. Профилактические мероприятия, способствующие ведению здорового образа жизни работников	<p>Источник: локальный нормативный акт об утверждении программы (перечня мероприятий), документы о выполнении программы (плана мероприятий) по итогам года, предшествующего проведению конкурса, официальные отчеты (социальные)</p> <p>Баллы начисляются при наличии соответствующих мероприятий</p> <p>Примечание: при оценке не учитываются обязательные медицинские осмотры, обеспечение средствами индивидуальной защиты и иные мероприятия, проводимые в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации</p> <p>Обеспечение работников чистой питьевой водой - установка автоматов для воды, специализированных фильтров для очистки водопроводной воды в организации или другие мероприятия</p>	<p>проведение вакцинации – 2 балла;</p> <p>проведение дополнительных медицинских осмотров – 2 балла</p> <p>обеспечение работников чистой питьевой водой – 2 балла</p> <p>оборудование зоны отдыха для работников в организации – 2 балла</p> <p>другие профилактические мероприятия:</p> <p>не требующие финансовых вложений – по 1 баллу за каждое мероприятие (не более 4 мероприятий)</p> <p>требующие финансовых вложений – по 2 балла за каждое мероприятие (не более 4 мероприятий)</p> <p>отсутствие – 0 баллов</p>
1.4. Мероприятия по профилактике социально значимых заболеваний (ВИЧ/СПИД, туберкулез, гепатит и т.д.)	<p>Источники: программа (план мероприятий) по профилактике социально значимых заболеваний, Политика (стратегия) по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, иные локальные нормативные акты организации, свидетельствующие о проводимой в указанной сфере работе, официальные отчеты (социальные)</p>	<p>наличие программы (плана мероприятий) по профилактике социально значимых заболеваний – 2 балла</p> <p>разработанная и принятая Политика (стратегия) по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочих местах на основании принципов Свода практических правил МОТ «ВИЧ/СПИД и сфера труда» - 2 балла</p> <p>проведение информационно-просветительских мероприятий среди работников организации (интернет-сайт организации, информационные плакаты, показ</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		тематических видеороликов, фильмов, раздача листовок, выпуск стенгазет, брошюр, проведение информационных мероприятий и обучающих семинаров) – 2 балла отсутствие – 0 баллов
1.5. Стимулирование работников к ведению здорового образа жизни	Источник: локальный нормативный акт об утверждении программы (перечня мероприятий), документы о выполнении программы (плана мероприятий) по итогам года, предшествующего проведению конкурса, официальные отчеты (социальные) Баллы начисляются при наличии соответствующих мероприятий	организация «дней здоровья» - 2 балла поощрение работников, ведущих здоровый образ жизни – 2 балла информационные мероприятия по пропаганде здорового образа жизни (стенды и т.д.) – 1 балл другие мероприятия – по 1 баллу (не более 3 мероприятий) отсутствие – 0 баллов
2. Организация занятий физкультурой и массовым спортом		
2.1. Предоставление возможности регулярно заниматься физической культурой и массовым спортом	Источники: правила внутреннего распорядка организации, коллективный договор, предусматривающие соответствующие обязательства, и другие подтверждающие документы Оценивается в зависимости от количества дней в течение недели, в которые у работников есть возможность занятия физической культурой Примечание: под предоставлением возможности регулярно заниматься физической культурой понимается создание условий для таких занятий (организация занятий физкультурой на рабочем месте, наличие в организации собственного спортивного зала, либо его аренда, приобретение для работников абонементов на посещение спортивного клуба, фитнес-центра, бассейна и другие)	Ежедневно – 5 баллов 5 – 6 дней в неделю – 4 балла 3 – 4 дня в неделю – 3 балла 1 – 2 дня в неделю – 2 балла отсутствие – 0 баллов
2.2. Виды занятий физической культурой и массового спорта, возможность заниматься которыми обеспечена работодателем	Источники: коллективный договор, предусматривающий соответствующие обязательства, договоры аренды спортивных залов, официальные отчеты (социальные) и другие подтверждающие документы	фитнес, аэробика, гимнастика и др. – 2 балла; тренажерный зал – 2 балла командные спортивные игры (волейбол, баскетбол, футбол и т.д.)

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		– 2 балла бассейн – 2 балла сезонные виды спорта (лыжи и др.) – 2 балла другие виды занятий – 1 балл (не более 5 видов) обеспечение наличия инструктора, тренера – дополнительно 1 балл отсутствие – 0 баллов
2.3. Доля работников, фактически участвующих в занятиях физкультурой и массовым спортом, организованных работодателем, в общей численности работников	Источник: внутренняя учетная документация Рассчитывается как отношение численности работников, фактически участвующих в занятиях физкультурой, организованных работодателем, в общей численности работников на конец года, предшествующего проведению конкурса	90% и более – 5 баллов 70 – 89,9% – 4 балла 40 – 69,9% – 3 балла 20-39,9% – 2 балла 10-19,9% – 1 балл менее 10% – 0 баллов
3. Результативность мероприятий по формированию здорового образа жизни		
3.1. Динамика уровня заболеваемости работников	Источник: данные из документов первичного кадрового учета организации, отчетность по форме федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» за декабрь-месяц за три года, предшествующих проведению конкурса (годовые - для юридических лиц, средняя численности работников которых не превышает 15 человек) Рассчитывается в относительных единицах как средний прирост за три года, предшествующих проведению конкурса, отношения числа человеко-дней болезни (приходящихся на рабочие дни по календарю) за вычетом числа человеко-дней, приходящихся на отпуска по беременности и родам, работников списочного состава (данные из документов первичного кадрового учета организации), умноженного на 8 часов, к количеству отработанных работниками списочного состава человеко-часов с начала года	менее 1 – 3 балла 1 – 0 баллов отсутствие данных или более 1 – минус 3 балла

8. «За формирование здорового образа жизни в организациях непромышленной сферы»

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
1. Организация мероприятий по поддержке здорового образа жизни работников		
1.1. Программа (план мероприятий) по поддержке здорового образа жизни работников	Источник: локальные нормативные акты об утверждении программы (плана мероприятий), документы о выполнении программы (плана мероприятий) по итогам года, предшествующего проведению конкурса, официальные отчеты (социальные)	наличие – 1 балл; отсутствие – 0 баллов
1.2. Мероприятия по поддержке здорового образа жизни работников	Источник: локальный нормативный акт об утверждении программы (плана, перечня мероприятий) или иной локальный нормативный акт, содержащий мероприятия по поддержке здорового образа жизни работников, документы о выполнении программы (плана мероприятий) по итогам года, предшествующего проведению конкурса, официальные отчеты (социальные) Начисляется по 2 балла при наличии соответствующих мероприятий	мероприятия по борьбе с алкоголизмом – 2 балла мероприятия по борьбе с курением – 2 балла стимулирование работников к занятиям физической культурой – 2 балла мероприятия по психологической разгрузке – 2 балла организация сдачи норм ГТО - 2 балла наличие собственной медицинской службы: - самостоятельная медико-санитарная часть – 2 балла врачебный здравпункт – 1 балл кабинет медицинской профилактики – 1 балл наличие точек питания в организации: столовая с горячим питанием – 1 балл отдельное и оборудованное помещение для приема пищи (холодильник, микроволновка, столы, стулья и т.д.) – 1 балл отсутствие – 0 баллов
1.3. Профилактические мероприятия, способствующие	Источник: локальный нормативный акт об утверждении программы (перечня мероприятий), документы о выполнении программы (плана	проведение вакцинации – 2 балла; проведение дополнительных медицинских

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
<p>ведению здорового образа жизни работников</p>	<p>мероприятий) по итогам года, предшествующего проведению конкурса, официальные отчеты (социальные) Баллы начисляются при наличии соответствующих мероприятий Примечание: при оценке не учитываются обязательные медицинские осмотры, обеспечение средствами индивидуальной защиты и иные мероприятия, проводимые в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации Обеспечение работников чистой питьевой водой - установка автоматов для воды, специализированных фильтров для очистки водопроводной воды в организации или другие мероприятия</p>	<p>осмотров – 2 балла обеспечение работников чистой питьевой водой – 2 балла оборудование зоны отдыха для работников в организации – 2 балла другие профилактические мероприятия: не требующие финансовых вложений – по 1 баллу за каждое мероприятие (не более 4 мероприятий) требующие финансовых вложений – по 2 балла за каждое мероприятие (не более 4 мероприятий) отсутствие – 0 баллов</p>
<p>1.4. Мероприятия по профилактике социально значимых заболеваний (ВИЧ/СПИД, туберкулез, гепатит и т.д.)</p>	<p>Источники: программа (план мероприятий) по профилактике социально значимых заболеваний, Политика (стратегия) по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, иные локальные нормативные акты организации, свидетельствующие о проводимой в указанной сфере работе, официальные отчеты (социальные)</p>	<p>наличие программы (плана мероприятий) по профилактике социально значимых заболеваний – 2 балла разработанная и принятая Политика (стратегия) по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочих местах на основании принципов Свода практических правил МОТ «ВИЧ/СПИД и сфера труда» - 2 балла проведение информационно-просветительских мероприятий среди работников организации (интернет-сайт организации, информационные плакаты, показ тематических видеороликов, фильмов, раздача листовок, выпуск стенгазет, брошюр, проведение информационных мероприятий и обучающих семинаров) – 2 балла отсутствие – 0 баллов</p>
<p>1.5. Стимулирование работников к ведению здорового образа жизни</p>	<p>Источник: локальный нормативный акт об утверждении программы (перечня мероприятий), документы о выполнении программы (плана мероприятий) по итогам года, предшествующего проведению конкурса,</p>	<p>организация «дней здоровья» - 2 балла поощрение работников, ведущих здоровый образ жизни – 2 балла</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
	официальные отчеты (социальные) Баллы начисляются при наличии соответствующих мероприятий	информационные мероприятия по пропаганде здорового образа жизни (стенды и т.д.) – 1 балл другие мероприятия – по 1 баллу (не более 3 мероприятий) отсутствие – 0 баллов
2. Организация занятий физкультурой и массовым спортом		
2.1. Предоставление возможности регулярно заниматься физической культурой и массовым спортом	Источники: правила внутреннего распорядка организации, коллективный договор, предусматривающий соответствующие обязательства, и другие подтверждающие документы Оценивается в зависимости от количества дней в течение недели, в которые у работников есть возможность занятия физической культурой Примечание: под предоставлением возможности регулярно заниматься физической культурой понимается создание условий для таких занятий (организация занятий физкультурой на рабочем месте, наличие в организации собственного спортивного зала, либо его аренда, приобретение для работников абонементов на посещение спортивного клуба, фитнес-центра, бассейна и другие)	Ежедневно – 5 баллов 5 – 6 дней в неделю – 4 балла 3 – 4 дня в неделю – 3 балла 1 – 2 дня в неделю – 2 балла отсутствие – 0 баллов
2.2. Виды занятий физической культурой и массового спорта, возможность заниматься которыми обеспечена работодателем	Источники: коллективный договор, предусматривающий соответствующие обязательства, договоры аренды спортивных залов, официальные отчеты (социальные) и другие подтверждающие документы	фитнес, аэробика, гимнастика и др. – 2 балла; тренажерный зал – 2 балла командные спортивные игры (волейбол, баскетбол, футбол и т.д.) – 2 балла бассейн – 2 балла сезонные виды спорта (лыжи и др.) – 2 балла другие виды занятий – 1 балл (не более 5 видов) обеспечение наличия инструктора, тренера – дополнительно 1 балл отсутствие – 0 баллов
2.3. Доля работников, фактически участвующих в занятиях физкультурой и	Источник: внутренняя учетная документация Рассчитывается как отношение численности работников, фактически участвующих в занятиях физкультурой, организованных	90% и более – 5 баллов 70 – 89,9% – 4 балла 40 – 69,9% – 3 балла

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
массовым спортом, организованных работодателем, в общей численности работников	работодателем, в общей численности работников на конец года, предшествующего проведению конкурса	20-39,9% – 2 балла 10-19,9% – 1 балл менее 10% – 0 баллов
3. Результативность мероприятий по формированию здорового образа жизни		
3.1. Динамика уровня заболеваемости работников	Источник: данные из документов первичного кадрового учета организации, отчетность по форме федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» за декабрь-месяц за три года, предшествующих проведению конкурса (годовые - для юридических лиц, средняя численности работников которых не превышает 15 человек) Рассчитывается в относительных единицах как средний прирост за три года, предшествующих проведению конкурса, отношения числа человеко-дней болезни (приходящихся на рабочие дни по календарю) за вычетом числа человеко-дней, приходящихся на отпуска по беременности и родам, работников списочного состава (данные из документов первичного кадрового учета организации), умноженного на 8 часов, к количеству отработанных работниками списочного состава человеко-часов с начала года	менее 1 – 3 балла 1 – 0 баллов отсутствие данных или более 1 – минус 3 балла

9. «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы»

Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки, количество баллов
1. Развитие социального партнерства		
1.1. Участие (членство) в объединении работодателей (общероссийском, региональном, территориальном, отраслевом, межотраслевом и т.д.)	Источники: официальные документы (справки) об участии (членстве) в объединениях работодателей	участие в объединении работодателей – 5 баллов неучастие – 0 баллов
1.2. Распространение на организацию и ее работников действия соглашений в области социального партнерства в сфере труда	Источники: соответствующие документы об участии в региональном, отраслевом (межотраслевом) соглашении	участие в региональном соглашении - 2 балла, в территориальном соглашении - 2 балла, отраслевом (межотраслевом) соглашении заключенном на федеральном уровне – 3 балла, отраслевом (межотраслевом)

Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки, количество баллов
		соглашении заключенном на региональном уровне – 2 балла, отраслевом (межотраслевом) соглашении заключенном на территориальном уровне – 1 балл, неучастие – 0 баллов
1.3. Участие (членство) представителей организаций в составе комиссий и рабочих групп в формах социального партнерства на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном, отраслевом (межотраслевом) уровне	Источники: Документы, подтверждающие участие (членство) представителей организаций в составе комиссий и рабочих групп в формах социального партнерства на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном, отраслевом (межотраслевом) уровне, в том числе нормативные акты об утверждении персонального состава указанных комиссий, копии приглашений на заседания соответствующих комиссий, иные подтверждающие документы	участие – 3 балла неучастие – 0 баллов
1.4. Наличие коллективного договора	Источники: копия коллективного договора, действовавшего в году, предшествующем проведению конкурса	наличие – 7 баллов отсутствие – 0 баллов
1.5. Выполнение условий коллективного договора, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством	Источники: отчет о выполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, копия коллективного договора. Рассчитывается как отношение числа выполненных условий (пунктов) КД, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством к общему числу условий (пунктов) КД, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, предусмотренных для выполнения сторонами, умноженное на 10 баллов Примечание: оценка не может быть выше 10 баллов	выполнение условий коллективного договора – от 1 до 10 баллов невыполнение – 0 баллов
1.6. Наличие в организации постоянно действующей комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	Источники: Положение о комиссии, иные локальные нормативные акты организации	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов
1.7. Сферы полномочий комиссии	Источники: Положение о комиссии (комиссиях) или иные	разрешение трудовых споров – 5 баллов

Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки, количество баллов
(комиссий) по регулированию социально-трудовых отношений в организации	локальные нормативные акты (приказы о создании комиссии), протоколы заседаний, отчеты о работе комиссий, подтверждающие соответствующие сферы полномочий комиссии (комиссий)	охрана труда – 5 баллов оплата труда – 3 балла социальные вопросы – 2 балла контроль выполнения условий коллективного договора – 2 балла иные сферы полномочий комиссии (комиссий) – по 1 баллу за каждую (не более 9 сфер полномочий комиссии)
1.8. Участие работников в управлении организацией	Источники: Коллективный договор, протоколы заседаний (совещаний) с участием представительных органов работников и др. Примечание: основные формы участия работников в управлении организацией определяются в соответствии со ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации	учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором - 5 баллов проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов – 5 баллов получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников – 2 балла обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию – 3 балла обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации – 5 баллов участие в разработке и принятии коллективных договоров – 3 балла иные формы, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами – по 1 баллу (не более 11 форм)
1.9. Согласование с представительным	Источники: соответствующие локальные нормативные	согласование с представительным органом

Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки, количество баллов
органом работников принимаемых локальных нормативных актов организации	акты организации, принятые по согласованию с представительным органом работников, протоколы взаимных консультаций работодателя и представительного органа работников по вопросам принятия соответствующих локальных нормативных актов, внутренняя переписка между работодателем и представительным органом работников по указанным вопросам, иные внутренние документы организации	работников локальных нормативных актов, принимаемых работодателем, по следующим вопросам: введение и изменение системы оплаты труда – 5 баллов введение и изменение системы нормирования труда – 3 балла определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников – 3 балла утверждение инструкций по охране труда для работников – 3 балла установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви – 3 балла иные вопросы – по 1 баллу за каждый (не более 8 вопросов)
1.10. Гарантии профсоюзной деятельности в организации	Источники: коллективный договор, локальный нормативный акт о материально-техническом обеспечении органа, представляющего интересы работников организации, иные локальные нормативные акты организации	обеспечение помещением – 5 баллов обеспечение оргтехникой – 2 балла выделенная телефонная линия – 1 балл интернет-сайт профсоюзной организации (интернет-страница представительного органа работников на сайте организации) – 1 балл иные – по 1 баллу за каждую (не более 5 гарантий)
2. Результативность социального партнерства в организации		
2.1. Содержание условий коллективного договора (соглашений), устанавливающих дополнительные социальные гарантии работникам	Источник: коллективный договор (копия), соглашения (копии), иные локальные нормативные акты, согласованные двумя сторонами социального партнерства в организации, официальные отчеты (социальные)	мероприятия, направленные на содействие занятости населения (в том числе по трудоустройству инвалидов) – 3 балла дополнительное финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда сверх установленной Трудовым Кодексом Российской Федерации нормы (т.е. более 0,2 % от стоимости затрат на производство)

Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки, количество баллов
		<p>продукции (работ, услуг) - 2 балла порядок формирования стабилизационного фонда для обеспечения работников заработной платой и другими необходимыми выплатами в случае кризиса (или других форс-мажорных случаях) – 2 балла иные мероприятия коллективного договора (соглашений), предусматривающие для работников дополнительные социальные гарантии (сверх установленного законодательством минимума) – по 1 баллу (не более – 4 мероприятий)</p>
<p>2.2. Содержание условий коллективного договора, соглашений, устанавливающих дополнительные меры по развитию организации (бизнеса)</p>	<p>Источники: коллективный договор (копия), соглашения (копии), иные локальные нормативные акты, согласованные двумя сторонами социального партнерства в организации, официальные отчеты</p>	<p>наличие условий (пунктов), по модернизации оборудования (производства) – 3 балла; наличие мероприятий, направленных на повышение производительности труда в организации – 3 балла; наличие условий (пунктов) по энергосбережению в организации – 2 балла иные мероприятия коллективного договора (соглашений), способствующие оптимизации бизнес процессов в организации – по 1 баллу по каждому (не более 4 мероприятий)</p>
<p>2.3. Социальный пакет</p>	<p>Источники: сведения о фактическом исполнении обязательств работодателя, предусмотренных договорами (коллективным, трудовым и т.д.), иными локальными нормативными актами организации, официальные отчеты (социальные) Начисляется 1-2 балла при наличии пункта</p>	<p>предоставление жилья – 2 балла оплата аренды жилья – 2 балла предоставление работникам беспроцентных денежных ссуд на приобретение жилья – 1 балл оплата обучения работников – 2 балла предоставление работникам беспроцентных денежных ссуд на обучение – 1 балл наличие собственной медицинской службы в организации (медсанчасть, медпункт, медкабинет и т.п.)</p>

Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки, количество баллов
		<p>– 2 балла добровольное страхование здоровья (обеспечение полисами ДМС)</p> <p>– 2 балла предоставление работникам беспроцентных денежных ссуд на лечение – 1 балл</p> <p>отчисления в негосударственный пенсионный фонд-1 балл</p> <p>дополнительное пенсионное страхование, в том числе софинансирование платежей на накопительную часть пенсии – 1 балл</p> <p>компенсация расходов, связанных с оплатой услуг на занятие физической культурой и массовым спортом</p> <p>– 1 балл</p> <p>доплата до фактического заработка при временной нетрудоспособности</p> <p>– 1 балл</p> <p>оплата (или компенсация стоимости) путевок в детские оздоровительные лагеря и др. для детей работников</p> <p>– 2 балла</p> <p>оплата питания в течение рабочего времени – 1 балл</p> <p>оплата культурно-массовых мероприятий – 1 балл</p> <p>наличие детского сада – 1 балл</p> <p>материальная помощь – 1 балл</p> <p>возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных и общеобразовательных учреждениях</p> <p>– 1 балл</p> <p>наличие собственного пункта питания в организации (столовая, выделенное и</p>

Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки, количество баллов
		<p>оборудованное помещение для приёма пищи и т.п.) – 2 балла оплата (частичная) лечения табакокурения за счет средств предприятия – 1 балл среднемесячные социальные выплаты в расчете на одного работника (форма Росстата № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников»): более 10 001 руб. – 5 баллов 5 001 – 10 000 руб. – 3 балла 2 001 – 5 000 руб. – 2 балла 1 001 – 2 000 руб. – 1 балл менее 1 000 руб. - 0 баллов иные социальные гарантии работникам, в том числе членам их семей – по 1 баллу за каждый пункт (не более 12 гарантий)</p>

10. «За развитие социального партнерства в организациях непромышленной сферы»

Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки, количество баллов
1. Развитие социального партнерства		
1.1. Участие (членство) в объединении работодателей (общероссийском, региональном, территориальном, отраслевом, межотраслевом и т.д.)	Источники: официальные документы (справки) об участии (членстве) в объединениях работодателей	участие в объединении работодателей – 5 баллов неучастие – 0 баллов
1.2. Распространение на организацию и ее работников действия соглашений в области социального партнерства в сфере труда	Источники: соответствующие документы об участии в региональном, отраслевом (межотраслевом) соглашении	участие в региональном соглашении - 2 балла, в территориальном соглашении - 2 балла, отраслевом (межотраслевом) соглашении заключенном на федеральном уровне – 3 балла, отраслевом (межотраслевом) соглашении заключенном на региональном уровне – 2 балла, отраслевом (межотраслевом) соглашении

Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки, количество баллов
		заключенном на территориальном уровне – 1 балл, неучастие – 0 баллов
1.3. Участие (членство) представителей организаций в составе комиссий и рабочих групп в формах социального партнерства на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном, отраслевом (межотраслевом) уровне	Источники: Документы, подтверждающие участие (членство) представителей организаций в составе комиссий и рабочих групп в формах социального партнерства на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном, отраслевом (межотраслевом) уровне, в том числе нормативные акты об утверждении персонального состава указанных комиссий, копии приглашений на заседания соответствующих комиссий, иные подтверждающие документы	участие – 3 балла неучастие – 0 баллов
1.4. Наличие коллективного договора	Источники: копия коллективного договора, действовавшего в году, предшествующем проведению конкурса	наличие – 7 баллов отсутствие – 0 баллов
1.5. Выполнение условий коллективного договора, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством	Источники: отчет о выполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, копия коллективного договора. Рассчитывается как отношение числа выполненных условий (пунктов) КД, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством к общему числу условий (пунктов) КД, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, предусмотренных для выполнения сторонами, умноженное на 10 баллов Примечание: оценка не может быть выше 10 баллов	выполнение условий коллективного договора – от 1 до 10 баллов невыполнение – 0 баллов
1.6. Наличие в организации постоянно действующей комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	Источники: Положение о комиссии, иные локальные нормативные акты организации	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов
1.7. Сферы полномочий комиссии (комиссий) по регулированию социально-трудовых отношений в организации	Источники: Положение о комиссии (комиссиях) или иные локальные нормативные акты (приказы о создании комиссии), протоколы заседаний, отчеты о работе комиссий, подтверждающие соответствующие сферы полномочий комиссии (комиссий)	разрешение трудовых споров – 5 баллов охрана труда – 5 баллов оплата труда – 3 балла социальные вопросы – 2 балла контроль выполнения условий коллективного договора – 2 балла

Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки, количество баллов
		иные сферы полномочий комиссии (комиссий) – по 1 баллу за каждую (не более 9 сфер полномочий комиссии)
1.8. Участие работников в управлении организацией	<p>Источники: коллективный договор, протоколы заседаний (совещаний) с участием представительных органов работников и др.</p> <p>Примечание: основные формы участия работников в управлении организацией определяются в соответствии со ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации</p>	<p>учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором - 5 баллов</p> <p>проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов – 5 баллов</p> <p>получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников – 2 балла</p> <p>обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию – 3 балла</p> <p>обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации – 5 баллов</p> <p>участие в разработке и принятии коллективных договоров – 3 балла</p> <p>иные формы, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами – по 1 баллу (не более 11 форм)</p>
1.9. Согласование с представительным органом работников принимаемых локальных нормативных актов организации	Источники: соответствующие локальные нормативные акты организации, принятые по согласованию с представительным органом работников, протоколы взаимных консультаций работодателя и представительного органа работников по вопросам принятия соответствующих локальных	согласование с представительным органом работников локальных нормативных актов, принимаемых работодателем, по следующим вопросам: введение и изменение системы оплаты

Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки, количество баллов
	нормативных актов, внутренняя переписка между работодателем и представительным органом работников по указанным вопросам, иные внутренние документы организации	<p>труда – 5 баллов</p> <p>введение и изменение системы нормирования труда – 3 балла</p> <p>определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников – 3 балла</p> <p>утверждение инструкций по охране труда для работников – 3 балла</p> <p>установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви – 3 балла</p> <p>иные вопросы – по 1 баллу по каждый (не более 8 вопросов)</p>
1.10. Гарантии профсоюзной деятельности в организации	Источники: коллективный договор, локальный нормативный акт о материально-техническом обеспечении органа, представляющего интересы работников организации, иные локальные нормативные акты организации	<p>обеспечение помещением – 5 баллов</p> <p>обеспечение оргтехникой – 2 балла</p> <p>выделенная телефонная линия – 1 балл</p> <p>интернет-сайт профсоюзной организации (интернет-страница представительного органа работников на сайте организации) – 1 балл</p> <p>иные – по 1 баллу за каждую (не более 5 гарантий)</p>
2. Результативность социального партнерства в организации		
2.1. Содержание условий коллективного договора (соглашений), устанавливающих дополнительные социальные гарантии работникам	Источник: коллективный договор (копия), соглашения (копии), иные локальные нормативные акты, согласованные двумя сторонами социального партнерства в организации, официальные отчеты (социальные)	<p>мероприятия, направленные на содействие занятости населения (в том числе по трудоустройству инвалидов) – 3 балла</p> <p>дополнительное финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда сверх установленной Трудовым Кодексом Российской Федерации нормы (т.е. более 0,2 % от стоимости затрат на производство продукции (работ, услуг) - 2 балла</p> <p>порядок формирования стабилизационного</p>

Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки, количество баллов
		<p>фонда для обеспечения работников заработной платой и другими необходимыми выплатами в случае кризиса (или других форс-мажорных случаях) – 2 балла</p> <p>иные мероприятия коллективного договора (соглашений), предусматривающие для работников дополнительные социальные гарантии (сверх установленного законодательством минимума) – по 1 баллу за каждое (не более 4 мероприятий)</p>
<p>2.2. Содержание условий коллективного договора, соглашений, устанавливающих дополнительные меры по развитию организации (бизнеса)</p>	<p>Источники: коллективный договор (копия), соглашения (копии), иные локальные нормативные акты, согласованные двумя сторонами социального партнерства в организации, официальные отчеты</p>	<p>наличие условий (пунктов), по модернизации оборудования (производства) – 3 балла</p> <p>наличие мероприятий, направленных на повышение производительности труда в организации – 3 балла;</p> <p>наличие условий (пунктов) по энергосбережению в организации – 2 балла</p> <p>иные мероприятия коллективного договора (соглашений), способствующие оптимизации бизнес процессов в организации – по 1 баллу за каждое (не более 4 мероприятий)</p>
<p>2.3. Социальный пакет</p>	<p>Источники: сведения о фактическом исполнении обязательств работодателя, предусмотренных договорами (коллективным, трудовым и т.д.), иными локальными нормативных актами организации, официальные отчеты (социальные)</p> <p>Начисляется 1-2 балла при наличии пункта</p>	<p>предоставление жилья – 2 балла</p> <p>оплата аренды жилья – 2 балла</p> <p>предоставление работникам беспроцентных денежных ссуд на приобретение жилья – 1 балл</p> <p>оплата обучения работников – 2 балла</p> <p>предоставление работникам беспроцентных денежных ссуд на обучение – 1 балл</p> <p>наличие собственной медицинской службы</p>

Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки, количество баллов
		<p>в организации (медсанчасть, медпункт, медкабинет и т.п.) – 2 балла</p> <p>добровольное страхование здоровья (обеспечение полисами ДМС) – 2 балла</p> <p>предоставление работникам беспроцентных денежных ссуд на лечение – 1 балл</p> <p>отчисления в негосударственный пенсионный фонд-1 балл</p> <p>дополнительное пенсионное страхование, в том числе софинансирование платежей на накопительную часть пенсии – 1 балл</p> <p>компенсация расходов, связанных с оплатой услуг на занятие физической культурой и массовым спортом – 1 балл</p> <p>доплата до фактического заработка при временной нетрудоспособности – 1 балл</p> <p>оплата (или компенсация стоимости) путевок в детские оздоровительные лагеря и др. для детей работников – 2 балла</p> <p>оплата питания в течение рабочего времени – 1 балл</p> <p>оплата культурно-массовых мероприятий – 1 балл</p> <p>наличие детского сада – 1 балл</p> <p>материальная помощь – 1 балл</p> <p>возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных и общеобразовательных учреждениях – 1 балл</p>

Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки, количество баллов
		<p>наличие собственного пункта питания в организации (столовая, выделенное и оборудованное помещение для приёма пищи и т.п.) – 2 балла</p> <p>оплата (частичное) лечения табакокурения за счет средств предприятия– 1 балл</p> <p>среднемесячные социальные выплаты в расчете на одного работника (форма Росстата № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников»):</p> <p>более 10 001 руб. – 5 баллов</p> <p>5 001 – 10 000 руб. – 3 балла</p> <p>2 001 – 5 000 руб. – 2 балла</p> <p>1 001 – 2 000 руб. – 1 балл</p> <p>менее 1 000 руб. - 0 баллов</p> <p>иные социальные гарантии работникам, в том числе членам их семей – по 1 баллу за каждый пункт (не более 12 гарантий)</p>

11. «Малая организация высокой социальной эффективности»

Наименование показателя	Источник информации	Критерий оценки, количество баллов
1. Системность деятельности организации	<p>Источники: 1) политика и(или) план действий (перечень мероприятий), свидетельствующие о системном подходе по организации деятельности в рамках номинации, локальные нормативные акты организации по их разработке и утверждению;</p> <p>2) локальные нормативные акты организации, регламентирующие соответствующие мероприятия, официальные отчеты (социальные), адреса соответствующих интернет - ресурсов, публикации и др.</p>	<p>Наличие политики, плана действий (перечня мероприятий) – 3 балла</p> <p>Информирование о социальных результатах деятельности организации (интернет - ресурсы, информационные листки и другие) – 3 балла</p> <p>Отсутствие – 0 баллов</p>
2. Отношение численности принятых работников на дополнительно введенные рабочие места к средней численности работников	<p>Источники: локальные нормативные акты организации, подтверждающие сведения о средней численности работников, а также трудоустройство работников на дополнительно введенные рабочие места за три года, предшествующие проведению конкурса</p> <p>Рассчитывается в процентах как среднее за три года, предшествующих проведению конкурса, отношение численности принятых работников</p>	<p>от 40,1% – 5 баллов</p> <p>30,1 – 40,0% – 4 балла</p> <p>20,1 – 30,0% – 3 балла</p> <p>10,1 – 20,0% – 2 балла</p> <p>5,1 – 10,0% – 1 балл</p> <p>5,0% и менее – 0 баллов</p>

Наименование показателя	Источник информации	Критерий оценки, количество баллов
	<p>на дополнительно введенные рабочие места к средней численности работников.</p> <p>Примечание: Численность принятых работников на дополнительно введенные рабочие места определяется без учета работников организаций, привлеченных к выполнению работ временного характера или общественных работ на условиях внутреннего совместительства, в связи с мерами, принятыми по снижению напряженности на рынке труда.</p> <p>Средняя численность работников должна соответствовать критериям установленным для малых предприятий в Федеральном законе от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ (в ред. от 27.11.2017) "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации"</p>	
3. Социальный пакет	Источники: сведения о фактическом исполнении обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором, о реализации иных локальных нормативных актов, официальные отчеты (социальные)	<p>оплата питания в течение рабочего времени – 2 балла</p> <p>материальная помощь – 2 балла</p> <p>программы медицинского обслуживания и профилактики – 2 балл</p> <p>соплатежи за услуги в детских дошкольных учреждениях – 2 балла</p> <p>зарплатные программы для сотрудников с возможностью льготного личного кредитования – 2 балла</p> <p>иные гарантии - по 1 баллу за каждую гарантию (не более 5 гарантий)</p>
4. Отношение численности работников из числа российских граждан к общей численности работников организации	<p>Источники: заявка работодателей заказчиков работ (услуг) о потребности в привлечении иностранных работников для замещения вакантных и создаваемых рабочих мест, либо выполнения работ (оказания услуг), в том числе увеличении (уменьшении) размера потребности в привлечении иностранных работников на предстоящий год (для целей конкурса подразумевается заявка, поданная организацией на тот год, в котором проводится конкурс), утвержденная Приказом Минтруда России от 23.01.2014 № 27н.</p> <p>Рассчитывается как отношение общей численности работников организации за вычетом численности иностранных работников к общей численности работников организации (по состоянию на 1 января года,</p>	<p>более 95,0% – 5 баллов</p> <p>от 90,1 до 95,0% – 4 балла</p> <p>от 80,1 до 90,0% – 3 балла</p> <p>от 60,1 до 80,0% – 2 балла</p> <p>от 40,1 до 60,0% – 1 балл</p> <p>40,0% и менее – 0 баллов</p>

Наименование показателя	Источник информации	Критерий оценки, количество баллов
	предшествующего году проведения конкурса), в процентах	
5. Дополнительное обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	Источники: локальные нормативные акты об установлении повышенных норм или более качественные и эффективные, коллективный договор, отчет о его выполнении, соглашение с представительным органом работников, официальные отчеты (социальные)	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов
6. Дополнительное финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда	Источники: коллективный договор, отчет о его исполнении, иные нормативные локальные акты организации, подтверждающие фактическое финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, официальные отчеты (социальные) Рассчитывается как отношение объема фактического финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда за три года, предшествующие проведению конкурса, к сумме затрат на производство продукции (работ, услуг), в процентах	более 0,60% – 5 баллов от 0,41 до 0,60% – 4 балла от 0,21 до 0,40% – 2 балла 0,20% и менее - 0 баллов
7. Мероприятия по поддержке здорового образа жизни работников	Источники: локальный нормативный акт об утверждении программы (плана, перечня мероприятий), документы о выполнении программы (плана, перечня мероприятий) по итогам года, предшествующего проведению конкурса, официальные отчеты (социальные) Начисляется по 2 балла при наличии соответствующих мероприятий в программе (плане, перечне мероприятий)	мероприятия по борьбе с алкоголизмом – 2 балла мероприятия по борьбе с курением – 2 балла стимулирование работников к занятиям физической культурой – 2 балла мероприятия по психологической разгрузке – 2 балла

12. «За участие в решении социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности»

В рамках данной номинации поощряются организации, которые занимаются корпоративной благотворительностью, за счет средств из своей прибыли, развивают ее на системной основе, вносят своими социальными инвестициями вклад в решение проблем территорий, могут служить примером успешных практик в этой сфере.

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
1. Благотворительная деятельность организации		
1. Системность социальных инвестиций и благотворительной	Источники: утвержденная концепция, программа, план мероприятий или другие документы организации, свидетельствующие об определенном подходе организации в указанной сфере	наличие концепции (политики, программы) – 3 балла наличие плана действий (перечня

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
деятельности компании		мероприятий) – 2 балла оказание разовой помощи по обращениям – 1 балл иные системные документы по организации благотворительной деятельности – по 1 баллу за каждый пункт (не более 3 пунктов)
2. Организационная структура и механизмы реализации благотворительной деятельности, социального инвестирования	Источник: положение о корпоративном фонде, положение о грантовом конкурсе, копии договоров (соглашений) с партнерами, с получателями помощи, приказов и иных нормативных актов организации, подтверждающих механизмы организации благотворительной деятельности, социального инвестирования	организация проводит грантовые конкурсы – 2 балла организация работает через корпоративный или иной благотворительный фонд – 2 балла организация осуществляет разработку и реализацию собственных благотворительных программ (направлений благотворительной деятельности) – 2 балла организация оказывает адресную благотворительную помощь по заявлениям – 1 балл работники организации участвуют в разработке и реализации благотворительных программ (в том числе волонтерство) – 2 балла организация участия работников в донорстве крови и ее компонентов - 2 балла иные формы организации благотворительной деятельности – по 1 баллу за каждую форму (не более 5 форм)
3. Направления благотворительной деятельности, социального инвестирования	Источник: перечень программ (направлений, приоритетов благотворительной деятельности организации), иные нормативные акты организации, подтверждающие указанные направления благотворительной деятельности, социального инвестирования, проводимые на долгосрочной или разовой основе	оказание помощи в сфере здравоохранения, образования и науки, культуры и спорта, экологии и др. – по 3 балла за каждую программу программы поддержки различных категорий населения (дети, ветераны, инвалиды и др.) - по 3 балла за каждую программу

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		иные разовые мероприятия благотворительной деятельности, социального инвестирования – по 1 баллу за каждое мероприятие (не более 5 мероприятий)
4. Оценка результатов и обратная связь	Источник: нефинансовые отчеты (социальные), отчеты о реализации благотворительной деятельности, социального инвестирования, о проведении анализа по итогам анкетирования благополучателей, благодарственные письма, иные документы, подтверждающие отслеживание, оценку результатов благотворительной деятельности, социального инвестирования, поддержание обратной связи	отчет о деятельности и реализации программ (благотворительность, социальное инвестирование) – 2 балла анкетирование благополучателей по результатам деятельности – 2 балла награды за реализацию социальных программ в территориях присутствия (грамоты, дипломы и пр.) – 2 балла отзывы (благодарственные письма) – 1 балл
5. Длительность осуществления организацией благотворительной деятельности, социального инвестирования	Источник: копии договоров (соглашений) с партнерами, с получателями помощи, приказов и иных нормативных актов организации с датами, подтверждающими указанную длительность осуществления благотворительной деятельности, социального инвестирования	организация осуществляет благотворительную деятельность, социальное инвестирование продолжительностью до 1 года, включительно – 1 балл организация осуществляет благотворительную деятельность, социальное инвестирование продолжительностью более 1 года – 3 балла
13. «За лучшие условия труда работникам с семейными обязанностями в организациях производственной сферы»		
1. Системность деятельности организации		
1.1. Закрепление в локальных нормативных актах организации прав работников с семейными обязанностями	Источники: коллективный договор; политика и (или) план действий (перечень мероприятий), свидетельствующие о системном подходе по организации деятельности в рамках номинации; локальные нормативные акты организации по их разработке и утверждению; Положение о комиссии (подкомиссии), протоколы заседаний, отчеты о работе комиссии, подтверждающие соответствующие сферы полномочий комиссии (подкомиссии)	наличие раздела в коллективном договоре (пунктов) – 2 балла (при подтверждении документами); отсутствие – 0 баллов; наличие раздела (пунктов) в программном документе организации (например - "Социальная политика организации") – 2 балла (при подтверждении документами); отсутствие – 0 баллов; наличие в организации постоянно

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		действующей комиссии по соблюдению прав работников с семейными обязанностями или наличие в организации постоянно действующей подкомиссии по соблюдению прав работников с семейными обязанностями в комиссии по регулированию социально - трудовых отношений – 2 балла; отсутствие – 0 баллов
1.2 Доля (процент) пунктов, коллективного договора (программного документа), закрепляющего гарантии работников с семейными обязанностями в общем количестве пунктов коллективного договора (программного документа), улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством	Источники: коллективный договор, программный документ (стратегия развития организации; план развития организации и т.п.), иные локальные нормативные акты организации, закрепляющие гарантии работников с семейными обязанностями. Примечание: при оценке не учитываются гарантии, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации и обязательные для исполнения Работодателями.	76 процентов и более – 10 баллов; от 46 до 75 процентов – 8 баллов; от 26 до 45 процентов – 6 баллов; от 11 до 25 процентов – 4 балла; до 10 процентов – 2 балла; отсутствуют – 0 баллов
1.3 Выполнение пунктов коллективного договора (программного документа), закрепляющих гарантии работников с семейными обязанностями, в учетном периоде (три года) по сравнению с запланированным	Источник: отчет о выполнении коллективного договора, программного документа (стратегии развития организации; плана развития организации и т.п.), иного локального нормативного акта организации по итогам учетного периода, предшествующего проведению конкурса, официальные отчеты (социальные). Рассчитывается как отношение числа выполненных условий (пунктов) КД, закрепляющих гарантии работников с семейными обязанностями, к общему числу условий (пунктов) КД, закрепляющих гарантии работников с семейными обязанностями, предусмотренных для выполнения, умноженное на 10 баллов и округленное до целого числа. Примечание: оценка не может быть выше 10 баллов.	выполнение условий коллективного договора (программного документа) – от 1 до 10 баллов невыполнение – 0 баллов

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
2. Режим труда и отдыха		
Режим труда и отдыха	<p>Источник: Правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, иной локальный нормативный акт организации о предоставлении дополнительных гарантий работникам с семейными обязанностями (программа, стратегия, перечень мероприятий и т.п.); документы о выполнении коллективного договора (программы, плана мероприятий) по итогам года, предшествующего проведению конкурса (приказы организации по л/с), официальные отчеты (кадровые, социальные). Баллы начисляются при наличии соответствующих пунктов в локальных нормативных актах.</p> <p>Примечание: при оценке не учитываются обязательные гарантии, предоставляемые в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.</p>	<p>предоставление работникам дополнительного оплачиваемого отпуска (за счет средств Работодателя) в связи с регистрацией брака (впервые): продолжительностью три календарных дня – 3 балла; продолжительностью два календарных дня – 2 балла; продолжительностью один календарный день – 1 балл; отсутствие – 0 баллов;</p> <p>предоставление работникам дополнительного оплачиваемого отпуска (за счет средств Работодателя) в связи с рождением ребенка: продолжительностью три календарных дня – 3 балла; продолжительностью два календарных дня – 2 балла; продолжительностью один календарный день – 1 балл; отсутствие – 0 баллов;</p> <p>предоставление работникам дополнительного оплачиваемого отпуска (за счет средств Работодателя) в связи со смертью близких родственников: продолжительностью три календарных дня – 3 балла; продолжительностью два календарных дня – 2 балла; продолжительностью один календарный день – 1 балл; отсутствие – 0 баллов;</p> <p>предоставление родителям дополнительного отпуска продолжительностью не менее</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>одного календарного дня в период празднования Дня Знаний (1 сентября), призыва детей на воинскую службу (проводы в армию), свадьбы детей и т.д. : с сохранением заработной платы – 3 балла; без сохранения заработной платы – 2 балла; отсутствие – 0 баллов;</p> <p>предоставление родителям дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в продолжение ежегодного основного оплачиваемого отпуска в период школьных каникул детей до достижения ими 18 лет (вне зависимости от количества детей): продолжительностью три календарных дня – 3 балла; продолжительностью два календарных дня – 2 балла; продолжительностью один календарный день – 1 балл; отсутствие – 0 баллов;</p> <p>установление гибкого графика работы, режима неполного рабочего времени родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 3 балла; отсутствие – 0 баллов;</p> <p>установление гибкого графика работы, режима неполного рабочего времени работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями, супругами-инвалидами, детьми-инвалидами – 3 балла; отсутствие – 0 баллов;</p> <p>предоставление дополнительного отпуска без сохранения заработной платы работникам, осуществляющим уход за престарелыми</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>родителями, больными членами семьи в соответствии с медицинскими заключениями – 2 балла;</p> <p>отсутствие – 0 баллов;</p> <p>предоставление по желанию супруга ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время в период нахождения его супруги в отпуске по беременности и родам (вне зависимости от количества детей) – 3 балла;</p> <p>отсутствие – 0 баллов;</p> <p>непривлечение к работе в выходные (нерабочие праздничные) дни, сверхурочной работе женщин, имеющих детей в возрасте до 7 лет – 2 балла;</p> <p>отсутствие – 0 баллов;</p> <p>иные гарантии – по 2 балла за каждую гарантию (не более 5 гарантий);</p> <p>отсутствие – 0 баллов</p>
3. Социальные гарантии работников с семейными обязанностями		
Социальные гарантии работникам с семейными обязанностями	<p>Источник: коллективный договор, иной локальный нормативный акт организации о предоставлении дополнительных гарантий работникам с семейными обязанностями (программа, стратегия, план мероприятий и т.п.); документы о выполнении коллективного договора (программы, плана мероприятий, стратегии и т.п.) по итогам года, предшествующего проведению конкурса, официальные отчеты (финансовый, социальный), копии договоров с медицинскими учреждениями, учреждениями культуры, образовательными учреждениями, договоров аренды спортивных сооружений, оплаты услуг транспортных организаций и т.п., Положения, приказы, подтверждающие предоставление гарантий работникам с семейными обязанностями.</p> <p>Баллы начисляются при наличии соответствующих гарантий.</p> <p>Примечание: при оценке не учитываются обязательные гарантии,</p>	<p>добровольное медицинское страхование здоровья работников (обеспечение полисами ДМС) и членов их семей – 4 балла;</p> <p>отсутствие – 0 баллов;</p> <p>добровольное медицинское страхование здоровья работников (обеспечение полисами ДМС) – 2 балла;</p> <p>отсутствие – 0 баллов;</p> <p>предоставление возможности женщинам наблюдаться у врача-специалиста в период беременности и родов (наличие специальных программ медицинского обслуживания) – 3 балла;</p> <p>отсутствие – 0 баллов;</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
	предоставляемые в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.	<p>оказание материальной помощи одному из родителей при рождении ребенка: вне зависимости от количества детей – 2 балла;</p> <p>наличие дифференцированного подхода (стимулирование рождаемости) при оказании материальной помощи родителям при рождении ребенка (в зависимости от количества детей) – 3 балла;</p> <p>отсутствие – 0 баллов;</p> <p>дополнительные выплаты женщинам (родителям), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет – 3 балла;</p> <p>отсутствие – 0 баллов;</p> <p>дополнительные выплаты женщинам (родителям), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3 лет – 4 балла;</p> <p>отсутствие – 0 баллов;</p> <p>оказание материальной помощи работникам при подготовке детей к школе, (собери ребенка в школу) – 2 балла;</p> <p>отсутствие – 0 баллов;</p> <p>оказание материальной помощи семьям на обустройство быта (покупка мягкой мебели, бытовых электроприборов и т.п.) – 1 балл;</p> <p>отсутствие – 0 баллов;</p> <p>оказание материальной помощи всвязи с бракосочетанием (впервые) – 1 балл;</p> <p>отсутствие – 0 баллов;</p> <p>организация проезда работников (родителей с детьми) в детские дошкольные (школьные) образовательные учреждения – 2 балла;</p> <p>отсутствие – 0 баллов;</p> <p>организация проезда работников в</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>пансионаты, базы отдыха, детские оздоровительные учреждения и т.п. – 2 балла; отсутствие – 0 баллов;</p> <p>возмещение (частичное или полное) работникам стоимости содержания детей в детских дошкольных образовательных учреждениях – 3 балла; отсутствие – 0 баллов;</p> <p>возмещение (частичное или полное) работникам стоимости содержания детей в детских летних (зимних) оздоровительных учреждениях – 3 балла; отсутствие – 0 баллов;</p> <p>возмещение (частичное или полное) работникам стоимости занятий детей в спортивно - оздоровительных учреждениях – 3 балла; отсутствие – 0 баллов;</p> <p>возмещение (частичное или полное) работникам стоимости занятий детей в культурно- развивающих учреждениях – 3 балла; отсутствие – 0 баллов;</p> <p>компенсация (полная или частичная) работникам стоимости обучения детей в ВУЗах, ССУЗах - если образование получают впервые – 4 балла; отсутствие – 0 баллов;</p> <p>предоставление работникам, имеющим одного и более детей, займов (ссуд) на льготных условиях на приобретение жилья – 2 балла; отсутствие – 0 баллов;</p> <p>обеспечение жильем многодетных работников – 5 баллов;</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>отсутствие – 0 баллов; обеспечение детей работников подарками к праздникам (Новый год, День защиты детей и т.д.) – 2 балла; отсутствие – 0 баллов; среднемесячные социальные затраты Работодателя на одного работника с семейными обязанностями: свыше 2001 рубля – 6 баллов; от 1501 до 2000 рублей – 5 баллов; от 1001 до 1500 рублей – 4 балла; от 501 до 1000 рублей – 3 балла; от 100 до 500 рублей – 2 балла; иные гарантии – по 2 балла (не более 5 гарантий); отсутствие – 0 баллов</p>
4. Развитие семейных ценностей		
Развитие семейных ценностей	<p>Источники: отчеты (документы) о выполнении коллективного договора, иного локального нормативного акта организации о предоставлении дополнительных гарантий работникам с семейными обязанностями (программы, стратегии, плана мероприятий и т.п.) по итогам года, предшествующего проведению конкурса, официальные отчеты. Публикации (статьи, заметки) в средствах массовой информации, адреса Интернет – ресурсов, стенды, плакаты и т.п. наглядная агитация. Приказы, финансовые документы, подтверждающие возмещение стоимости путевок, абонементов и т.п. Баллы начисляются при наличии соответствующего пункта.</p>	<p>пропаганда семейных ценностей, как элемента корпоративной культуры – 2 балла; отсутствие – 0 баллов; организация и пропаганда семейных форм отдыха (семейные тематические экскурсии, семейные абонементы, семейные путевки, совместные занятия в секциях, кружках и т.п.) – 2 балла; отсутствие – 0 баллов; организация культурно-массовых мероприятий, способствующих укреплению семейных ценностей (День семьи, День пожилого человека, День матери, День защиты детей и др. праздники, совместные концерты, конкурсы, походы в театр, кино, на концерт и т.п.) – 5 баллов; отсутствие – 0 баллов;</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>организация спортивно-массовых мероприятий, способствующих укреплению семейных ценностей (совместные занятия в секциях, кружках, совместные турпоездки, походы, велопробеги, лыжные кроссы, турниры, конкурсы, спартакиады и т.п. с привлечением семейных команд) – 5 баллов; отсутствие – 0 баллов;</p> <p>возмещение (частичное или полное) работникам стоимости семейных абонементов, семейных путевок в пансионаты, дома отдыха, турбазы и т.п. – 5 баллов; отсутствие – 0 баллов;</p> <p>популяризация деятельности организации, обеспечение преемственности поколений (шефство над местными школами, организация экскурсий в организацию, проведение работы по профориентации школьников ...) – 4 балла; отсутствие – 0 баллов;</p> <p>чествование в организации работников, имеющих 3-х и более детей – 5 баллов; отсутствие – 0 баллов;</p> <p>чествование в организации работников, состоящих в браке 25 и более лет – 5 баллов; отсутствие – 0 баллов;</p> <p>чествование трудовых династий, работающих в организации – 5 баллов;</p> <p>иные мероприятия – 2 балла (не более 10 мероприятий); отсутствие – 0 баллов</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
14. «За лучшие условия труда работникам с семейными обязанностями в организациях непромышленной сферы»		
1. Системность деятельности организации		
1.1. Закрепление в локальных нормативных актах организации прав работников с семейными обязанностями	Источники: коллективный договор; политика и (или) план действий (перечень мероприятий), свидетельствующие о системном подходе по организации деятельности в рамках номинации; локальные нормативные акты организации по их разработке и утверждению; Положение о комиссии (подкомиссии), протоколы заседаний, отчеты о работе комиссии, подтверждающие соответствующие сферы полномочий комиссии (подкомиссии)	наличие раздела в коллективном договоре (пунктов) – 2 балла (при подтверждении документами); отсутствие – 0 баллов; наличие раздела (пунктов) в программном документе организации (например - "Социальная политика организации") – 2балла (при подтверждении документами); отсутствие – 0 баллов; наличие в организации постоянно действующей комиссии по соблюдению прав работников с семейными обязанностями или наличие в организации постоянно действующей подкомиссии по соблюдению прав работников с семейными обязанностями в комиссии по регулированию социально - трудовых отношений – 2 балла; отсутствие – 0 баллов
1.2 Доля (процент) пунктов, коллективного договора (программного документа), закрепляющего гарантии работников с семейными обязанностями в общем количестве пунктов коллективного договора (программного документа), улучшающих положение работников по сравнению с действующим	Источники: коллективный договор, программный документ (стратегия развития организации; план развития организации и т.п.), иные локальные нормативные акты организации, закрепляющие гарантии работников с семейными обязанностями. Примечание: при оценке не учитываются гарантии, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации и обязательные для исполнения Работодателями.	76 процентов и более – 10 баллов; от 46 до 75 процентов – 8 баллов; от 26 до 45 процентов – 6 баллов; от 11 до 25 процентов – 4 балла; до 10 процентов – 2 балла; отсутствуют – 0 баллов

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
законодательством		
1.3 Выполнение пунктов коллективного договора (программного документа), закрепляющих гарантии работников с семейными обязанностями, в учетном периоде (три года) по сравнению с запланированным	<p>Источник: отчет о выполнении коллективного договора, программного документа (стратегии развития организации; плана развития организации и т.п.), иного локального нормативного акта организации по итогам учетного периода, предшествующего проведению конкурса, официальные отчеты (социальные).</p> <p>Рассчитывается как отношение числа выполненных условий (пунктов) КД, закрепляющих гарантии работников с семейными обязанностями, к общему числу условий (пунктов) КД, закрепляющих гарантии работников с семейными обязанностями, предусмотренных для выполнения, умноженное на 10 баллов и округленное до целого числа.</p> <p>Примечание: оценка не может быть выше 10 баллов.</p>	<p>выполнение условий коллективного договора (программного документа) – от 1 до 10 баллов невыполнение – 0 баллов</p>
2. Режим труда и отдыха		
Режим труда и отдыха	<p>Источник: Правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, иной локальный нормативный акт организации о предоставлении дополнительных гарантий работникам с семейными обязанностями (программа, стратегия, перечень мероприятий и т.п.); документы о выполнении коллективного договора (программы, плана мероприятий) по итогам года, предшествующего проведению конкурса (приказы организации по л/с), официальные отчеты (кадровые, социальные).</p> <p>Баллы начисляются при наличии соответствующих пунктов в локальных нормативных актах.</p> <p>Примечание: при оценке не учитываются обязательные гарантии, предоставляемые в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.</p>	<p>предоставление работникам дополнительного оплачиваемого отпуска (за счет средств Работодателя) в связи с регистрацией брака (впервые): продолжительностью три календарных дня – 3 балла; продолжительностью два календарных дня – 2 балла; продолжительностью один календарный день – 1 балл; отсутствие – 0 баллов; предоставление работникам дополнительного оплачиваемого отпуска (за счет средств Работодателя) в связи с рождением ребенка: продолжительностью три календарных дня – 3 балла; продолжительностью два календарных дня – 2 балла; продолжительностью один календарный день – 1 балл; отсутствие – 0 баллов;</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>предоставление работникам дополнительного оплачиваемого отпуска (за счет средств Работодателя) в связи со смертью близких родственников: продолжительностью три календарных дня – 3 балла; продолжительностью два календарных дня – 2 балла; продолжительностью один календарный день – 1 балл; отсутствие – 0 баллов;</p> <p>предоставление родителям дополнительного отпуска продолжительностью не менее одного календарного дня в период празднования Дня Знаний (1 сентября), призыва детей на воинскую службу (проводы в армию), свадьбы детей и т.д. : с сохранением заработной платы – 3 балла; без сохранения заработной платы – 2 балла; отсутствие – 0 баллов;</p> <p>предоставление родителям дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в продолжение ежегодного основного оплачиваемого отпуска в период школьных каникул детей до достижения ими 18 лет (вне зависимости от количества детей): продолжительностью три календарных дня – 3 балла; продолжительностью два календарных дня – 2 балла; продолжительностью один календарный день – 1 балл; отсутствие – 0 баллов;</p> <p>установление гибкого графика работы, режима неполного рабочего времени</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 3 балла; отсутствие – 0 баллов; установление гибкого графика работы, режима неполного рабочего времени работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями, супругами-инвалидами, детьми-инвалидами – 3 балла; отсутствие – 0 баллов; предоставление дополнительного отпуска без сохранения заработной платы работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями, больными членами семьи в соответствии с медицинскими заключениями – 2 балла; отсутствие – 0 баллов; предоставление по желанию супруга ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время в период нахождения его супруги в отпуске по беременности и родам (вне зависимости от количества детей) – 3 балла; отсутствие – 0 баллов; непривлечение к работе в выходные (нерабочие праздничные) дни, сверхурочной работе женщин, имеющих детей в возрасте до 7 лет – 2 балла; отсутствие – 0 баллов; иные гарантии – по 2 балла за каждую гарантию (не более 5 гарантий); отсутствие – 0 баллов</p>
3. Социальные гарантии работников с семейными обязанностями		
Социальные гарантии	Источник: коллективный договор, иной локальный нормативный	добровольное медицинское страхование

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
<p>работникам с семейными обязанностями</p>	<p>акт организации о предоставлении дополнительных гарантий работникам с семейными обязанностями (программа, стратегия, план мероприятий и т.п.); документы о выполнении коллективного договора (программы, плана мероприятий, стратегии и т.п.) по итогам года, предшествующего проведению конкурса, официальные отчеты (финансовый, социальный), копии договоров с медицинскими учреждениями, учреждениями культуры, образовательными учреждениями, договоров аренды спортивных сооружений, оплаты услуг транспортных организаций и т.п., Положения, приказы, подтверждающие предоставление гарантий работникам с семейными обязанностями. Баллы начисляются при наличии соответствующих гарантий. Примечание: при оценке не учитываются обязательные гарантии, предоставляемые в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.</p>	<p>здоровья работников (обеспечение полисами ДМС) и членов их семей – 4 балла; отсутствие – 0 баллов; добровольное медицинское страхование здоровья работников (обеспечение полисами ДМС) – 2 балла; отсутствие – 0 баллов; предоставление возможности женщинам наблюдаться у врача-специалиста в период беременности и родов (наличие специальных программ медицинского обслуживания) – 3 балла; отсутствие – 0 баллов; оказание материальной помощи одному из родителей при рождении ребенка: вне зависимости от количества детей – 2 балла; наличие дифференцированного подхода (стимулирование рождаемости) при оказании материальной помощи родителям при рождении ребенка (в зависимости от количества детей) – 3 балла; отсутствие – 0 баллов; дополнительные выплаты женщинам (родителям), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет – 3 балла; отсутствие – 0 баллов; дополнительные выплаты женщинам (родителям), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3 лет – 4 балла; отсутствие – 0 баллов; оказание материальной помощи работникам при подготовке детей к школе, (собери</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>ребенка в школу) – 2 балла; отсутствие – 0 баллов; оказание материальной помощи семьям на обустройство быта (покупка мягкой мебели, бытовых электроприборов и т.п.) – 1 балл; отсутствие – 0 баллов; оказание материальной помощи в связи с бракосочетанием (впервые) – 1 балл; отсутствие – 0 баллов; организация проезда работников (родителей с детьми) в детские дошкольные (школьные) образовательные учреждения – 2балла; отсутствие – 0 баллов; организация проезда работников в пансионаты, базы отдыха, детские оздоровительные учреждения и т.п. – 2 балла; отсутствие – 0 баллов; возмещение (частичное или полное) работникам стоимости содержания детей в детских дошкольных образовательных учреждениях – 3 балла; отсутствие – 0 баллов; возмещение (частичное или полное) работникам стоимости содержания детей в детских летних (зимних) оздоровительных учреждениях – 3 балла; отсутствие – 0 баллов; возмещение (частичное или полное) работникам стоимости занятий детей в спортивно - оздоровительных учреждениях – 3 балла; отсутствие – 0 баллов; возмещение (частичное или полное) работникам стоимости занятий детей в культурно- развивающих учреждениях –</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		3 балла; отсутствие – 0 баллов; компенсация (полная или частичная) работникам стоимости обучения детей в ВУЗах, ССУЗах - если образование получают впервые – 4 балла; отсутствие – 0 баллов; предоставление работникам, имеющим одного и более детей, займов (ссуд) на льготных условиях на приобретение жилья – 2 балла; отсутствие – 0 баллов; обеспечение жильем многодетных работников – 5 баллов; отсутствие – 0 баллов; обеспечение детей работников подарками к праздникам (Новый год, День защиты детей и т.д.) – 2 балла; отсутствие – 0 баллов; среднемесячные социальные затраты Работодателя на одного работника с семейными обязанностями: свыше 2001 рубля – 6 баллов; от 1501 до 2000 рублей – 5 баллов; от 1001 до 1500 рублей – 4 балла; от 501 до 1000 рублей – 3 балла; от 100 до 500 рублей – 2 балла; иные гарантии – по 2 балла (не более 5 гарантий); отсутствие – 0 баллов.
4. Развитие семейных ценностей		
Развитие семейных ценностей	Источники: отчеты (документы) о выполнении коллективного договора, иного локального нормативного акта организации о предоставлении дополнительных гарантий работникам с семейными обязанностями (программы, стратегии, плана мероприятий и т.п.) по итогам года, предшествующего проведению	пропаганда семейных ценностей, как элемента корпоративной культуры – 2 балла; отсутствие – 0 баллов; организация и пропаганда семейных форм

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
	<p>конкурса, официальные отчеты. Публикации (статьи, заметки) в средствах массовой информации, адреса Интернет – ресурсов, стенды, плакаты и т.п. наглядная агитация. Приказы, финансовые документы, подтверждающие возмещение стоимости путевок, абонементов и т.п.</p> <p>Баллы начисляются при наличии соответствующего пункта.</p>	<p>отдыха (семейные тематические экскурсии, семейные абонементы, семейные путевки, совместные занятия в секциях, кружках и т.п.) – 2 балла;</p> <p>отсутствие – 0 баллов;</p> <p>организация культурно-массовых мероприятий, способствующих укреплению семейных ценностей (День семьи, День пожилого человека, День матери, День защиты детей и др. праздники, совместные концерты, конкурсы, походы в театр, кино, на концерт и т.п.) – 5 баллов;</p> <p>отсутствие – 0 баллов;</p> <p>организация спортивно-массовых мероприятий, способствующих укреплению семейных ценностей (совместные занятия в секциях, кружках, совместные турпоездки, походы, велопробеги, лыжные кроссы, турниры, конкурсы, спартакиады и т.п. с привлечением семейных команд) – 5 баллов;</p> <p>отсутствие – 0 баллов;</p> <p>возмещение (частичное или полное) работникам стоимости семейных абонементов, семейных путевок в пансионаты, дома отдыха, турбазы и т.п. – 5 баллов;</p> <p>отсутствие – 0 баллов;</p> <p>популяризация деятельности организации, обеспечение преемственности поколений (шефство над местными школами, организация экскурсий в организацию, проведение работы по профориентации школьников ...) – 4 балла;</p> <p>отсутствие – 0 баллов;</p> <p>чествование в организации работников,</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>имеющих 3-х и более детей – 5 баллов; отсутствие – 0 баллов; чествование в организации работников, состоящих в браке 25 и более лет – 5 баллов; отсутствие – 0 баллов; чествование трудовых династий, работающих в организации – 5 баллов; иные мероприятия – 2 балла (не более 10 мероприятий); отсутствие – 0 баллов.</p>
15. «За трудоустройство инвалидов в организации»		
1. Системность деятельности организации в сфере использования труда инвалидов		
1.1. Наличие в коллективном договоре и/или других локальных нормативных актах расширенного перечня льгот для инвалидов по сравнению с предусмотренным законодательством	Источники: Локальные нормативные акты и (или) коллективный договор, содержащие перечень льгот и привилегий, который расширяет предусмотренные законодательством льготы для инвалидов	наличие – 3 балла отсутствие – 0 баллов
1.2. Наличие специального документа, утвержденного локальным нормативным актом, который отражает политику (план действий) по трудоустройству инвалидов	Источники: Локальные нормативные акты и (или) политика (план действий, план мероприятий), который расширяет предусмотренные законодательством льготы и формирует социально-дружественную среду в вопросах трудоустройства инвалидов, свидетельствуют о системном подходе организации по деятельности в рамках номинации, локальные нормативные акты организации по их разработке и утверждению (план по трудовой адаптации инвалида на рабочем месте; порядок по организации сопровождения инвалида на рабочем месте и т.д.)	наличие – 2 балла отсутствие – 0 баллов
1.3. Информирование о результатах деятельности организации по вопросам	Источники: корпоративная отчетность, разделы годового отчета организации, официальные отчеты организации в службу занятости, органы статистики и другие органы государственной и	наличие – 2 балла отсутствие – 0 баллов

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
трудоустройства инвалидов (корпоративная отчетность, разделы годового отчета организации, официальные отчеты организации и др.) при подтверждении документами	исполнительной власти.	
1.4. Информирование населения о возможности трудоустройства инвалидов в организации (интернет - ресурсы, публикации в СМИ и др.) при подтверждении документами	Источники: адреса соответствующих интернет-ресурсов, статьи в газетах, объявления и другие публикации в средствах массовой информации	наличие – 2 балла отсутствие – 0 баллов
2. Создание рабочих мест для инвалидов		
2.1. Среднее значение показателя отношения числа рабочих мест, занятых инвалидами к общему числу рабочих мест, %	<p>Источник: данные первичной кадровой учетной документации, такие как форма "Информация о наличии вакантных рабочих мест (должностей), созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах" или иная форма. Вышеуказанная форма предоставляется организацией в органы службы занятости субъекта РФ ежемесячно, ее название и содержание могут отличаться в зависимости от местоположения организации. Данные по трем годам, предшествующим проведению конкурса.</p> <p>Рассчитывается в процентах как среднее за три года, предшествующих проведению конкурса, отношение числа рабочих мест, занятых инвалидами к общему числу рабочих мест.</p>	<p>а) от 1000 рабочих мест и более от 3,3 и более – 5 баллов от 3,0 до 4,2 – 4 балла от 2,7 до 2,9 – 3 балла от 2,4 до 2,6 – 2 балла от 2,1 до 2,3 – 1 балл 2,0 и менее – 0 баллов</p> <p>б) от 500 до 1000 рабочих мест от 3,6 и более – 5 баллов от 3,3 до 3,5 – 4 балла от 2,9 до 3,2 – 3 балла от 2,5 до 2,8 – 2 балла от 2,1 до 2,4 – 1 балл 2,0 и менее – 0 баллов</p> <p>в) от 100 до 500 рабочих мест от 4,1 и более – 5 баллов от 3,6 до 4,0 – 4 балла</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>от 3,1 до 3,5 – 3 балла от 2,6 до 3,0 – 2 балла от 2,1 до 2,5 – 1 балл 2,0 и менее – 0 баллов</p> <p>г) свыше 35 до 100 рабочих мест от 4,1 и более – 5 баллов от 3,1 до 4,0 – 4 балла от 2,1 до 3,0 – 3 балла от 1,1 до 2,0 – 2 балла от 0,1 до 1,0 – 1 балл</p> <p>д) до 35 рабочих мест от 11,7 и более – 5 баллов от 8,8 до 11,6 – 4 балла от 5,9 до 8,7 – 3 балла от 3,0 до 5,8 – 2 балла от 0,1 до 2,9 – 1 балл</p>
2.2. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов	<p>Источник: локальный нормативный акт организации (иной документ), регламентирующий создание и наличие в организации рабочих мест, требующих дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов; первичные документы финансовой отчетности о софинансировании (финансировании) создания специальных рабочих мест для инвалидов; схемы, планировки участков, цехов; фотофиксация специальных рабочих мест для инвалидов. (Статья 22 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации") Отчетность по формам федерального статистического наблюдения, содержащая сведения о наличии и движении основных фондов (средств) и других нефинансовых активов</p>	<p>наличие – 2 балла отсутствие – 0 баллов</p> <p>укомплектование рабочих мест – 2 балла не укомплектование рабочих мест – 0 баллов</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
2.3. Создание за счет средств работодателя условий для беспрепятственного доступа инвалидов к рабочему месту и местам общего пользования (пандусы, лифты, парковочные места и пр.)	Источник: локальный нормативный акт (приказ, план мероприятий, план по охране труда и др.) о выделении средств и осуществлении мероприятий по созданию условий для беспрепятственного доступа инвалидов в организацию; отчет о проведении мероприятий по оснащению организации пандусами, лифтами, парковочными местами и пр. (в т.ч. и данных бухгалтерского учета)	наличие – 3 балла отсутствие – 0 баллов
2.4. Среднее значение показателя доли затрат организации на оборудование (оснащение) специальных рабочих мест для инвалидов в общей сумме затрат на оборудование (оснащение) специальных рабочих мест для инвалидов (включая компенсации из бюджетов различного уровня), %	Источник: документы, подтверждающие затраты организации, связанные с выполнением мероприятий по созданию (сохранению) специальных рабочих мест для инвалидов (приказы о выделении средств, данные бухгалтерского учета и проч.). Необходимо предоставить справку из службы занятости о размере компенсации произведенных затрат или об отсутствии компенсаций этих затрат, или отсутствии субсидий на указанные цели. Рассчитывается в процентах как среднее за три года, предшествующих проведению конкурса, отношение суммы затрат организации на оборудование (оснащение) специальных рабочих мест для инвалидов к общей сумме затрат на оборудование (оснащение) специальных рабочих мест для инвалидов (включая компенсации из бюджетов различного уровня).	от 50,1 % и выше – 5 баллов от 30,1 % до 50,0% – 4 балла от 15,1 % до 30,0 % – 3 балла от 3,1 % до 15,0 % – 2 балла от 0,1 % до 3,0 % – 1 балл 0 % – 0 баллов
2.5. Среднее значение превышения показателя доли инвалидов в общей численности работников организации от законодательно установленной квоты для приема на работу инвалидов в субъекте РФ, %	Источник: данные первичной кадровой учетной документации, такие как форма "Информация о наличии вакантных рабочих мест (должностей), созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, локальных нормативных актов, содержащих сведения о данных рабочих местах" или иная форма. Вышеуказанная форма предоставляется организацией в органы службы занятости субъекта РФ ежемесячно, ее название и содержание могут отличаться в зависимости от местоположения организации; данные первичной учетной документации - "Сведения о среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год" и др. Рассчитывается в процентах как среднее за три года, предшествующих проведению конкурса, превышение показателя доли инвалидов в общей численности работников организации от	2.5. Среднее значение превышения показателя доли инвалидов в общей численности работников организации от законодательно установленной квоты для приема на работу инвалидов в субъекте РФ, %

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
	<p>показателя законодательно установленной квоты для приема на работу в организацию инвалидов в субъекте РФ – средняя за три года, предшествующих проведению конкурса, разница между отношением среднесписочной численности инвалидов в организации к среднесписочной численности работников в организации и установленной законодательством квотой для приёма на работу в организацию инвалидов в субъекте РФ.</p> <p>Справочно: согласно статье 21 ФЗ от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников.</p> <p>Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.</p>	
2.6. Срок заключения трудового договора	<p>Источники: внутренняя учетная документация, содержащая информацию о количестве «срочных» трудовых договоров и основаниях для их заключения (включая инвалидов); книга учета движения кадров; копии приказов по кадрам (личному составу); выписки из трудовых договоров; заполняемость штатного расписания организации и другая учетная кадровая документация</p>	<p>доля договоров, заключенных с инвалидами на неопределенный срок, составляет более 90% от общего количества договоров, заключенных с инвалидами - 5 баллов</p> <p>доля договоров, заключенных с инвалидами на неопределенный срок, составляет более 50% от общего количества договоров, заключенных с инвалидами - 3 балла</p> <p>доля договоров, заключенных с инвалидами на определенный срок, составляет более 50% от общего количества договоров, заключенных с инвалидами - 2 балла</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		доля договоров, заключенных с инвалидами на определенный срок (срочный договор), составляет более 90% от общего количества договоров, заключенных с инвалидами - 1 балл
2.7. Использование нестандартных форм занятости инвалидов	Источники: Правила внутреннего трудового распорядка, раздел Коллективного договора, копии приказов об установлении неполной рабочей недели (дня), копии трудовых договоров с инвалидами, др. документация	наличие дистанционной занятости инвалидов – 2 балла отсутствие – 0 баллов установление инвалидам режима неполной рабочей недели (дня) – 2 балла отсутствие – 0 баллов установление инвалидам скользящего графика работы – 2 балла отсутствие – 0 баллов
3. Оплата труда и социальный пакет инвалидов		
3.1. Отношение роста среднемесячной начисленной заработной платы инвалидов в организации к росту среднемесячной начисленной заработной платы работников (за исключением инвалидов) в организации, %	Источники: отчетность по формам федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников»; бухгалтерская и кадровая документация. Среднесписочная численность работников в организации (за исключением инвалидов), за два года, предшествующих конкурсу – пункт 2.5. Рассчитывается на основе динамики показателей среднемесячной начисленной заработной платы работников (за исключением инвалидов) и среднемесячной начисленной заработной платы инвалидов в процентах, как отношение роста среднемесячной начисленной заработной платы инвалидов в организации к росту среднемесячной начисленной заработной платы работников (за исключением инвалидов) в организации.	отношение роста среднемесячной начисленной заработной платы инвалидов в организации к росту среднемесячной начисленной заработной платы работников (за исключением инвалидов) в организации: от 100,1 % и выше – 3 балла 100,0 % – 1 балл менее 100,0 % – минус 2 балла
3.2. Отношение минимальной величины среднемесячной начисленной заработной платы инвалидов к уровню	Источники: величина минимальной среднемесячной начисленной заработной платы инвалидов, данные бухгалтерского учета, данные учета кадров; внутренняя финансовая и кадровая документация; прожиточный минимум - http://potrebkor.ru/prozhitochnyi-	отношение минимальной величины среднемесячной начисленной заработной платы инвалидов к уровню прожиточного минимума

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе, %	<p>minimum.html</p> <p>Данные о прожиточном минимуме необходимо брать исходя из местонахождения организации (региона) за 4 квартал 2017 года. Рассчитывается как отношение минимальной величины среднемесячной начисленной заработной платы инвалидов к уровню прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе, определяется в процентах на конец года, предшествующего проведению конкурса.</p>	<p>трудоспособного населения в регионе:</p> <p>от 130,1 % и более - 5 баллов от 125,1 % до 130,0 % – 4 балла от 120,1 % до 125,0 % – 3 балла от 115,1 % до 120,0 % – 2 балла от 105,1 % до 115,0 % – 1 балл от 100,0 5 до 105,0 % – 0 баллов менее 100,0 % – минус 5 баллов</p>
3.3. Отношение среднемесячной начисленной заработной платы инвалидов в организации к уровню МРОТ трудоспособного населения в регионе, %	<p>Источники: данные бухгалтерского учета, данные учета кадров; внутренняя финансовая и кадровая документация; официальные данные о МРОТе (Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) трудоспособного населения в регионе в году, предшествующем проведению конкурса, рублей). Рассчитывается как отношение среднемесячной начисленной заработной платы инвалидов к уровню МРОТ трудоспособного населения в регионе.</p>	<p>отношение среднемесячной начисленной заработной платы инвалидов к уровню МРОТ трудоспособного населения в регионе:</p> <p>более 140,1 % – 5 баллов от 120,1 % до 140,0 % – 3 балла от 105,1 % до 120,0 % – 2 балла от 100,0 % до 105,0 % – 0 баллов менее 100,0 % – минус 5 баллов</p>
3.4. Социальный пакет	<p>Источники: сведения о фактическом исполнении обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором, о реализации иных локальных нормативных актов; среднемесячные социальные выплаты в расчете на одного работника (форма Росстата № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников»)</p> <p>Начисляется 1-2 балла при наличии пункта</p> <p>Примечание: "Согласно статье 23 ФЗ от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.</p>	<p>предоставление жилья – 2 балла оплата аренды жилья – 2 балла предоставление работникам беспроцентных денежных ссуд на приобретение жилья – 1 балл наличие собственной медицинской службы в организации (медсанчасть, медпункт, медкабинет и т.п.) – 2 балла добровольное страхование здоровья работников (обеспечение полисами добровольного медицинского страхования) – 2 балла</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>предоставление работникам беспроцентных денежных ссуд на лечение – 1 балл</p> <p>отчисления в негосударственный пенсионный фонд – 1 балл</p> <p>компенсация расходов, связанных с оплатой услуг на занятие физической культурой и спортом работникам – 1 балл</p> <p>доплата до фактического заработка в случае временной невозможности выполнения трудовых обязанностей инвалидам (например, плановая реабилитация и пр.) – 1 балл</p> <p>оплата (или компенсация стоимости) путевок в санатории, оздоровительные комплексы и пр. для работников, в том числе, для инвалидов, а также лиц, сопровождающих инвалидов I группы – 2 балла</p> <p>оплата (или компенсация стоимости) путевок в детские оздоровительные лагеря и др. для детей работников – 2 балла</p> <p>оплата питания работников в течение рабочего времени – 1 балл</p> <p>оплата культурно-массовых мероприятий для работников – 2 балла</p> <p>возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных и общеобразовательных учреждениях - 1 балл</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>наличие собственного пункта питания в организации (столовая, выделенное и оборудованное помещение для приёма пищи и т.п.), в том числе адаптированного для беспрепятственного доступа и пользования инвалидами – 2 балла</p> <p>оплата (частичная или полная) лечения табакокурения за счет средств предприятия – 1 балл</p> <p>наличие оборудованных мест для занятий физической культурой – 1 балл</p> <p>оплата транспорта от дома до места работы – 2 балла</p> <p>предоставление транспорта инвалидам от дома до места работы (специальные автомобили, маршрутное такси и пр.) – 2 балла</p> <p>предоставление гарантируемого оплачиваемого отпуска продолжительностью сверх установленного минимального количества дней отпуска в год у инвалидов (более 30) – 2 балла</p> <p>приобретение и распространение среди инвалидов печатных изданий общественных организаций инвалидов – 1 балл</p> <p>приобретение и распространение среди инвалидов видеоматериалов с субтитрами или сурдопереводом - 1 балл</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>Среднемесячные затраты на социальный пакет в расчете на одного работника (более 10001 руб.) – 3 балла</p> <p>Среднемесячные затраты на социальный пакет в расчете на одного работника (от 5001 до 10000 руб.) – 2 балла</p> <p>Среднемесячные затраты на социальный пакет в расчете на одного работника (от 1001 до 5000 руб.) – 1 балл</p> <p>Иные социальные гарантии инвалидам, в том числе членам их семей – по 1 баллу за каждый пункт (не более 12 гарантий)</p>
4. Сохранение и развитие занятости инвалидов		
<p>4.1. Продолжительность сотрудничества работодателя с органами службы занятости (центрами занятости населения) согласно плану мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов (в т.ч. по вопросам создания и софинансирования специальных рабочих мест, организации стажировок и т.д.), лет</p>	<p>Источники: договор организации о сотрудничестве с органами службы занятости населения по вопросам трудоустройства инвалидов; локальные нормативные акты организации (план мероприятий по содействию трудоустройства и т.д.).</p>	<p>Сотрудничество с органами службы занятости населения:</p> <p>5 и более лет – 3 балла</p> <p>от 3 до 5 лет – 2 балла</p> <p>от 1 года до 3 лет – 1 балл</p> <p>отсутствие сотрудничества с органами службы занятости населения – 0 баллов</p>
<p>4.2. Обучение, подготовка и переподготовка инвалидов</p>	<p>Источники: отчеты о выполнении разделов Коллективного договора; внутренние корпоративные документы (планы мероприятий, программы обучения и др.); данные форм статистической отчетности организации; договоры с</p>	<p>наличие – 3 балла</p> <p>отсутствие – 0 баллов</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
	<p>образовательными учреждениями; приказы о направлении на обучение за год, предшествующий проведению конкурса</p> <p>По показателю «Наличие специализированных программ профессиональной подготовки и переподготовки инвалидов в организации» баллы начисляются при наличии в организации специализированных программ профессиональной подготовки и переподготовки инвалидов в организации.</p> <p>Доля инвалидов прошедших программу профессионального обучения и/или дополнительного профессионального образования в организации или за ее пределами в среднесписочной численности инвалидов за год, предшествующий проведению конкурса, рассчитывается как отношение количества инвалидов, прошедших повышение квалификации за год, предшествующий проведению конкурса, к среднесписочной численности инвалидов на конец предыдущего года, в процентах.</p>	<p>наличие – 2 балла отсутствие – 0 баллов</p> <p>от 50,1 % и более – 5 баллов от 30,1 % до 50 % – 3 балла от 15,1 % до 30,0 % – 1 балл менее 15,0 % – 0 баллов</p>
<p>4.3. Отношение количества инвалидов, работающих в соответствии с их профессиональной подготовкой (в том числе предварительным профессиональным обучением и дополнительным профессиональным образованием) по рекомендованным видам деятельности в ИПРА, к среднесписочной численности инвалидов в организации, %</p>	<p>Источники: трудовой договор; копии документов, подтверждающих наличие у инвалида профессиональной подготовки (в том числе предварительном профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании); приказ по кадрам (личному составу) Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида, выданная федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы; первичные учетные документы и формы организации.</p> <p>Рассчитывается в процентах как отношение количества инвалидов, работающих в соответствии с их профессиональной подготовкой (в том числе предварительным профессиональным обучением и дополнительным профессиональным образованием) по рекомендованным видам деятельности в ИПРА, к среднесписочной численности инвалидов в организации</p>	<p>4.3. Отношение количества инвалидов, работающих в соответствии с их профессиональной подготовкой (в том числе предварительным профессиональным обучением и дополнительным профессиональным образованием) по рекомендованным видам деятельности в ИПРА, к среднесписочной численности инвалидов в организации, %</p>
<p>4.4. Наличие программ для стажировки</p>	<p>Источники: локальные нормативные акты организации; раздел Коллективного договора организации, Кадровая политика; внутренняя кадровая документация (приказы), договор о прохождении стажировки для безработных выпускников</p>	<p>наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
	учреждений профессионального образования из числа инвалидов с ЦЗН, сведения о трудоустройстве инвалидов (трудовые договоры). Трудовые договоры, приказы о приеме на работу инвалидов после успешного прохождения стажировки	наличие – 3 балла отсутствие – 0 баллов
4.5. Организация адаптации инвалидов на рабочем месте (наставничество, кураторство, помощь по социализации в коллективе и пр.)	Источники: локальные нормативные акты организации; раздел Коллективного договора организации, Положение о наставничестве; Кадровая политика; трудовой договор (дополнения к трудовому договору) сотрудника - наставника о возложении на него обязанностей по наставничеству; приказ по кадрам (личному составу). Доля инвалидов, продолжающих осуществлять трудовую деятельность в организации более года рассчитывается как отношение числа инвалидов на конец года, продолжающих осуществлять трудовую деятельность в организации более года, к среднесписочной численности инвалидов в организации на конец того же года, в процентах. Рассчитывается за три года, предшествующих проведению конкурса.	наличие – 3 балла отсутствие – 0 баллов
4.6. Среднее значение показателя доли инвалидов, продолжающих осуществлять трудовую деятельность в организации более года, в среднесписочной численности инвалидов в организации, %	Источники: внутренняя учетная кадровая документация; локальные нормативные акты; трудовые договора; приказы по кадрам; справка с информацией о численности инвалидов, подготовленная на основании данных первичной кадровой учетной документации, за подписью руководителя организации и заверенная печатью организации Рассчитывается в процентах как среднее за три года, предшествующих проведению конкурса, значение показателя доли инвалидов, продолжающих осуществлять трудовую деятельность в организации более года, в среднесписочной численности инвалидов в организации	от 50,1 % и больше – 5 баллов от 20,1 % до 50,0 % – 3 балла до 20,0 % - 0 баллов
4.7. Коэффициент текучести кадров (среди инвалидов), %	Источники: внутренняя учетная кадровая документация; локальные нормативные акты; трудовые договора; приказы по кадрам; справка с информацией о численности инвалидов, подготовленная на основании данных первичной кадровой учетной документации, за подписью руководителя организации и заверенная печатью организации.	от 0 до 19,9 % – 5 баллов от 20,0 % до 49,9 % – 3 балла от 50,0 % и более – 0 баллов

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
	<p>Рассчитывается как отношение числа уволенных работников организации (из числа инвалидов), выбывших за год, предшествующий проведению конкурса, по причинам текучести (по собственному желанию, за прогулы, за нарушение техники безопасности, самовольный уход и другим причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью) к среднесписочной численности инвалидов за этот же год, в процентах.</p>	
16. «За трудоустройство инвалидов на предприятия, единственным учредителем которых являются общероссийские общественные организации инвалидов»		
1. Системность деятельности организации в сфере использования труда инвалидов		
<p>1.1. Наличие в коллективном договоре и/или других локальных нормативных актах расширенного перечня льгот для инвалидов по сравнению с предусмотренным законодательством</p>	<p>Источники: Локальные нормативные акты и (или) коллективный договор, содержащие перечень льгот и привилегий, который расширяет предусмотренные законодательством льготы для инвалидов</p>	<p>наличие – 3 балла отсутствие – 0 баллов</p>
<p>1.2. Наличие специального документа, утвержденного локальным нормативным актом, который отражает политику (план действий) по трудоустройству инвалидов</p>	<p>Источники: Локальные нормативные акты и (или) политика (план действий, план мероприятий), который расширяет предусмотренные законодательством льготы и формирует социально-дружественную среду в вопросах трудоустройства инвалидов, свидетельствуют о системном подходе организации по деятельности в рамках номинации, локальные нормативные акты организации по их разработке и утверждению (план по трудовой адаптации инвалида на рабочем месте; порядок по организации сопровождения инвалида на рабочем месте и т.д.)</p>	<p>наличие – 2 балла отсутствие – 0 баллов</p>
<p>1.3. Информирование о результатах деятельности организации по вопросам трудоустройства инвалидов (корпоративная отчетность,</p>	<p>Источники: корпоративная отчетность, разделы годового отчета организации, официальные отчеты организации в службу занятости, органы статистики и другие органы государственной и исполнительной власти.</p>	<p>наличие – 2 балла отсутствие – 0 баллов</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
разделы годового отчета организации, официальные отчеты организации и др.) при подтверждении документами		
1.4. Информирование населения о возможности трудоустройства инвалидов в организации (интернет - ресурсы, публикации в СМИ и др.) при подтверждении документами	Источники: адреса соответствующих интернет-ресурсов, статьи в газетах, объявления и другие публикации в средствах массовой информации	наличие – 2 балла отсутствие – 0 баллов
2. Создание рабочих мест для инвалидов		
2.1. Среднее значение показателя доли инвалидов в общей численности работников организации, %	<p>Источники: отчетность по форме федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» по трем годам, предшествующим проведению конкурса; данные учетной кадровой документации; справка с информацией о численности инвалидов, подготовленная на основании данных первичной кадровой учетной документации, за подписью руководителя организации и заверенная печатью организации.</p> <p>Доля инвалидов в общей численности работников организации рассчитывается в процентах как среднее за три года, предшествующих проведению конкурса, отношение среднесписочной численности инвалидов в организации к среднесписочной численности работников.</p> <p>Согласно Письму Департамента налоговой и таможенной политики Минфина России от 19 июня 2017 г. N 03-01-11/37874 "О предоставлении налоговых льгот и преференций хозяйственным обществам, единственным учредителем которых являются общественные организации инвалидов, и уставной капитал которых полностью состоит из вкладов указанных организаций", в целях налогообложения инвалиды должны составлять не менее 50 процентов от общего числа работников.</p>	2.1. Среднее значение показателя доли инвалидов в общей численности работников организации, %

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
2.2. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов	<p>Источник: Отчетность по формам федерального статистического наблюдения, содержащая сведения о наличии и движении основных фондов (средств) и других нефинансовых активов; локальный нормативный акт организации (иной документ), регламентирующий создание и наличие в организации рабочих мест, требующих дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов; первичные документы финансовой отчетности о софинансировании (финансировании) создания специальных рабочих мест для инвалидов; схемы, планировки участков, цехов; справка из службы занятости о размере компенсации произведенных затрат или об отсутствии компенсаций этих затрат или отсутствии субсидий на указанные цели фотофиксация специальных рабочих мест для инвалидов.</p> <p>(Статья 22 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации")</p> <p>Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения.</p>	2.2. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов
2.3. Создание за счет средств работодателя условий для беспрепятственного доступа инвалидов к рабочему месту и	Источник: локальный нормативный акт (приказ, план мероприятий, план по охране труда и др.) о выделении средств и осуществлении мероприятий по созданию условий для беспрепятственного доступа инвалидов в организацию; отчет о проведении мероприятий по	наличие – 3 балла отсутствие – 0 баллов

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
местам общего пользования (пандусы, лифты, парковочные места и пр.)	оснащению организации пандусами, лифтами, парковочными местами и пр. (в т.ч. и данных бухгалтерского учёта)	
2.4. Среднее значение показателя доли затрат организации на оборудование (оснащение) специальных рабочих мест для инвалидов в общей сумме затрат на оборудование (оснащение) специальных рабочих мест для инвалидов (включая компенсации из бюджетов различного уровня), %	<p>Источник: документы, подтверждающие затраты организации, связанные с выполнением мероприятий по созданию (сохранению) специальных рабочих мест для инвалидов (приказы о выделении средств, данные бухгалтерского учета и проч.). Необходимо предоставить справку из службы занятости о размере компенсации произведенных затрат или об отсутствии компенсаций этих затрат, или отсутствии субсидий на указанные цели.</p> <p>Рассчитывается в процентах как среднее за три года, предшествующих проведению конкурса, отношение суммы затрат организации на оборудование (оснащение) специальных рабочих мест для инвалидов к общей сумме затрат на оборудование (оснащение) специальных рабочих мест для инвалидов (включая компенсации из бюджетов различного уровня).</p>	<p>от 50,1 % и выше – 5 баллов от 30,1 % до 50,0% – 4 балла от 15,1 % до 30,0 % – 3 балла от 3,1 % до 15,0 % – 2 балла от 0,1 % до 3,0 % – 1 балл 0 % – 0 баллов</p>
2.5. Срок заключения трудового договора	<p>Источники: внутренняя учетная кадровая документация, содержащая информацию о количестве «срочных» трудовых договоров и основаниях для их заключения (включая инвалидов); книга учета движения кадров; копии приказов по кадрам (личному составу); выписки из трудовых договоров; заполняемость штатного расписания организации и другая учетная кадровая документация</p>	<p>доля договоров, заключенных с инвалидами на неопределенный срок, составляет более 90% от общего количества договоров, заключенных с инвалидами - 5 баллов</p> <p>доля договоров, заключенных с инвалидами на неопределенный срок, составляет более 50% от общего количества договоров, заключенных с инвалидами - 3 балла</p> <p>доля договоров, заключенных с инвалидами на определенный срок, составляет более 50% от общего количества договоров, заключенных с инвалидами - 2 балла</p> <p>доля договоров, заключенных с инвалидами на определенный срок (срочный договор), составляет</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		более 90% от общего количества договоров, заключенных с инвалидами - 1 балл
2.6. Использование нестандартных форм занятости инвалидов	Источники: Правила внутреннего трудового распорядка, раздел Коллективного договора, копии приказов об установлении неполной рабочей недели (дня), копии трудовых договоров с инвалидами, др. документация	наличие дистанционной занятости инвалидов – 2 балла отсутствие – 0 баллов установление инвалидам режима неполной рабочей недели (дня) – 2 балла отсутствие – 0 баллов установление инвалидам скользящего графика работы – 2 балла отсутствие – 0 баллов
3. Оплата труда и социальный пакет инвалидов		
3.1. Отношение роста среднемесячной начисленной заработной платы инвалидов в организации к росту среднемесячной начисленной заработной платы работников (за исключением инвалидов) в организации, %	Источники: отчетность по формам федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников»; бухгалтерская и кадровая документация. Среднесписочная численность работников в организации (за исключением инвалидов), за два года, предшествующих конкурсу – пункт 2.5. Рассчитывается на основе динамики показателей среднемесячной начисленной заработной платы работников (за исключением инвалидов) и среднемесячной начисленной заработной платы инвалидов в процентах, как отношение роста среднемесячной начисленной заработной платы инвалидов в организации к росту среднемесячной начисленной заработной платы работников (за исключением инвалидов) в организации.	отношение роста среднемесячной начисленной заработной платы инвалидов в организации к росту среднемесячной начисленной заработной платы работников (за исключением инвалидов) в организации: от 100,1 % и выше – 3 балла 100,0 % – 1 балл менее 100,0 % – минус 2 балла
3.2. Отношение минимальной величины среднемесячной начисленной заработной платы инвалидов к уровню прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе, %	Источники: величина минимальной среднемесячной начисленной заработной платы инвалидов, данные бухгалтерского учета, данные учета кадров; внутренняя финансовая и кадровая документация; прожиточный минимум - http://potrebkor.ru/prozhitochnyi-minimum.html Данные о прожиточном минимуме необходимо брать исходя из местонахождения организации (региона) за 4 квартал 2017 года.	отношение минимальной величины среднемесячной начисленной заработной платы инвалидов к уровню прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе: от 130,1 % и более - 5 баллов

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
	<p>Рассчитывается как отношение минимальной величины среднемесячной начисленной заработной платы инвалидов к уровню прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе, определяется в процентах на конец года, предшествующего проведению конкурса.</p>	<p>от 125,1 % до 130,0 % – 4 балла от 120,1 % до 125,0 % – 3 балла от 115,1 % до 120,0 % – 2 балла от 105,1 % до 115,0 % – 1 балл от 100,0 5 до 105,0 % – 0 баллов менее 100,0 % – минус 5 баллов</p>
<p>3.3. Отношение среднемесячной начисленной заработной платы инвалидов в организации к уровню МРОТ трудоспособного населения в регионе, %</p>	<p>Источники: данные бухгалтерского учета, данные учета кадров; внутренняя финансовая и кадровая документация; официальные данные о МРОТе (Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) трудоспособного населения в регионе в году, предшествующем проведению конкурса, рублей). Рассчитывается как отношение среднемесячной начисленной заработной платы инвалидов к уровню МРОТ трудоспособного населения в регионе.</p>	<p>отношение среднемесячной начисленной заработной платы инвалидов к уровню МРОТ трудоспособного населения в регионе: более 140,1 % – 5 баллов от 120,1 % до 140,0 % – 3 балла от 105,1 % до 120,0 % – 2 балла от 100,0 % до 105,0 % – 0 баллов менее 100,0 % – минус 5 баллов</p>
<p>3.4. Социальный пакет</p>	<p>Источники: сведения о фактическом исполнении обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором, о реализации иных локальных нормативных актов; среднемесячные социальные выплаты в расчете на одного работника (форма Росстата № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников») Начисляется 1-2 балла при наличии пункта Примечание: "Согласно статье 23 ФЗ от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.</p>	<p>предоставление жилья – 2 балла оплата аренды жилья – 2 балла предоставление работникам беспроцентных денежных ссуд на приобретение жилья – 1 балл наличие собственной медицинской службы в организации (медсанчасть, медпункт, медкабинет и т.п.) – 2 балла добровольное страхование здоровья работников (обеспечение полисами добровольного медицинского страхования) – 2 балла предоставление работникам беспроцентных денежных ссуд на лечение – 1 балл отчисления в негосударственный</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>пенсионный фонд – 1 балл</p> <p>компенсация расходов, связанных с оплатой услуг на занятие физической культурой и спортом работникам – 1 балл</p> <p>доплата до фактического заработка в случае временной невозможности выполнения трудовых обязанностей инвалидам (например, плановая реабилитация и пр.) – 1 балл</p> <p>оплата (или компенсация стоимости) путевок в санатории, оздоровительные комплексы и пр. для работников, в том числе, для инвалидов, а также лиц, сопровождающих инвалидов I группы – 2 балла</p> <p>оплата (или компенсация стоимости) путевок в детские оздоровительные лагеря и др. для детей работников – 2 балла</p> <p>оплата питания работников в течение рабочего времени – 1 балл</p> <p>оплата культурно-массовых мероприятий для работников – 2 балла</p> <p>возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных и общеобразовательных учреждениях - 1 балл</p> <p>наличие собственного пункта питания в организации (столовая, выделенное и оборудованное</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>помещение для приёма пищи и т.п.), в том числе адаптированного для беспрепятственного доступа и пользования инвалидами – 2 балла</p> <p>оплата (частичная или полная) лечения табакокурения за счет средств предприятия – 1 балл</p> <p>наличие оборудованных мест для занятий физической культурой – 1 балл</p> <p>оплата транспорта от дома до места работы – 2 балла</p> <p>предоставление транспорта инвалидам от дома до места работы (специальные автомобили, маршрутное такси и пр.) – 2 балла</p> <p>предоставление гарантируемого оплачиваемого отпуска продолжительностью сверх установленного минимального количества дней отпуска в год у инвалидов (более 30) – 2 балла</p> <p>приобретение и распространение среди инвалидов печатных изданий общественных организаций инвалидов – 1 балл</p> <p>приобретение и распространение среди инвалидов видеоматериалов с субтитрами или сурдопереводом - 1 балл</p> <p>Среднемесячные затраты на социальный пакет в расчете на одного работника (более 10001 руб.) – 3 балла</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
		<p>Среднемесячные затраты на социальный пакет в расчете на одного работника (от 5001 до 10000 руб.) – 2 балла</p> <p>Среднемесячные затраты на социальный пакет в расчете на одного работника (от 1001 до 5000 руб.) – 1 балл</p> <p>Иные социальные гарантии инвалидам, в том числе членам их семей – по 1 баллу за каждый пункт (не более 12 гарантий)</p>
4. Сохранение и развитие занятости инвалидов		
<p>4.1. Продолжительность сотрудничества работодателя с органами службы занятости населения (центрами занятости населения) согласно плану мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов (в т.ч. по вопросам создания и софинансирования специальных рабочих мест, организации стажировок и т.д.), лет</p>	<p>Источники: договор организации о сотрудничестве с органами службы занятости населения по вопросам трудоустройства инвалидов; локальные нормативные акты организации (план мероприятий по содействию трудоустройства и т.д.).</p>	<p>Сотрудничество с органами службы занятости населения:</p> <p>5 и более лет – 3 балла</p> <p>от 3 до 5 лет – 2 балла</p> <p>от 1 года до 3 лет – 1 балл</p> <p>отсутствие сотрудничества с органами службы занятости населения – 0 баллов</p>
<p>4.2. Обучение, подготовка и переподготовка инвалидов</p>	<p>Источники: отчеты о выполнении разделов Коллективного договора; внутренние корпоративные документы (планы мероприятий, программы обучения и др.); данные форм статистической отчетности организации; договоры с образовательными учреждениями; приказы о направлении на обучение за год, предшествующий проведению конкурса</p> <p>По показателю «Наличие специализированных программ профессиональной подготовки и переподготовки инвалидов в</p>	<p>наличие – 3 балла</p> <p>отсутствие – 0 баллов</p> <p>наличие – 2 балла</p> <p>отсутствие – 0 баллов</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
	<p>организации» баллы начисляются при наличии в организации специализированных программ профессиональной подготовки и переподготовки инвалидов в организации.</p> <p>Доля инвалидов прошедших программу профессионального обучения и/или дополнительного профессионального образования в организации или за ее пределами в среднесписочной численности инвалидов за год, предшествующий проведению конкурса, рассчитывается как отношение количества инвалидов, прошедших повышение квалификации за год, предшествующий проведению конкурса, к среднесписочной численности инвалидов на конец предыдущего года, в процентах.</p>	<p>от 50,1 % и более – 5 баллов от 30,1 % до 50 % – 3 балла от 15,1 % до 30,0 % – 1 балл менее 15,0 % – 0 баллов</p>
<p>4.3. Отношение количества инвалидов, работающих в соответствии с их профессиональной подготовкой (в том числе предварительным профессиональным обучением и дополнительным профессиональным образованием) по рекомендованным видам деятельности в ИПРА, к среднесписочной численности инвалидов в организации, %</p>	<p>Источники: трудовой договор; копии документов, подтверждающих наличие у инвалида профессиональной подготовки (в том числе предварительном профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании); приказ по кадрам (личному составу) Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида, выданная федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы; первичные учетные документы и формы организации.</p> <p>Рассчитывается в процентах как отношение количества инвалидов, работающих в соответствии с их профессиональной подготовкой (в том числе предварительным профессиональным обучением и дополнительным профессиональным образованием) по рекомендованным видам деятельности в ИПРА, к среднесписочной численности инвалидов в организации</p>	<p>от 80,0 % и больше – 5 баллов от 70,0 % до 79,9 % – 3 балла от 50,0 % до 69,9 % – 2 балла менее 50 % – 0 баллов</p>
<p>4.4. Наличие программ для стажировки</p>	<p>Источники: локальные нормативные акты организации; раздел Коллективного договора организации, Кадровая политика; внутренняя кадровая документация (приказы), договор о прохождении стажировки для безработных выпускников учреждений профессионального образования из числа инвалидов с ЦЗН, сведения о трудоустройстве инвалидов (трудовые договоры). Трудовые договоры, приказы о приеме на работу инвалидов после успешного прохождения стажировки</p>	<p>наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов</p> <p>наличие – 3 балла отсутствие – 0 баллов</p>
<p>4.5. Организация адаптации</p>	<p>Источники: локальные нормативные акты организации; раздел</p>	<p>наличие – 3 балла</p>

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
инвалидов на рабочем месте (наставничество, кураторство, помощь по социализации в коллективе и пр.)	<p>Коллективного договора организации, Положение о наставничестве; Кадровая политика; трудовой договор (дополнения к трудовому договору) сотрудника - наставника о возложении на него обязанностей по наставничеству; приказ по кадрам (личному составу).</p> <p>Доля инвалидов, продолжающих осуществлять трудовую деятельность в организации более года рассчитывается как отношение числа инвалидов на конец года, продолжающих осуществлять трудовую деятельность в организации более года, к среднесписочной численности инвалидов в организации на конец того же года, в процентах. Рассчитывается за три года, предшествующих проведению конкурса.</p>	отсутствие – 0 баллов
4.6. Среднее значение показателя доли инвалидов, продолжающих осуществлять трудовую деятельность в организации более года, в среднесписочной численности инвалидов в организации, %	<p>Источники: внутренняя учетная кадровая документация; локальные нормативные акты; трудовые договора; приказы по кадрам; справка с информацией о численности инвалидов, подготовленная на основании данных первичной кадровой учетной документации, за подписью руководителя организации и заверенная печатью организации</p> <p>Рассчитывается в процентах как среднее за три года, предшествующих проведению конкурса, значение показателя доли инвалидов, продолжающих осуществлять трудовую деятельность в организации более года, в среднесписочной численности инвалидов в организации</p>	от 50,1 % и больше – 5 баллов от 20,1 % до 50,0 % – 3 балла до 20,0 % - 0 баллов
4.7. Коэффициент текучести кадров (среди инвалидов), %	<p>Источники: внутренняя учетная кадровая документация; локальные нормативные акты; трудовые договора; приказы по кадрам; справка с информацией о численности инвалидов, подготовленная на основании данных первичной кадровой учетной документации, за подписью руководителя организации и заверенная печатью организации.</p> <p>Рассчитывается как отношение числа уволенных работников организации (из числа инвалидов), выбывших за год, предшествующий проведению конкурса, по причинам текучести (по собственному желанию, за прогулы, за нарушение техники безопасности, самовольный уход и другим причинам, не</p>	от 0 до 19,9 % – 5 баллов от 20,0 % до 49,9 % – 3 балла от 50,0 % и более – 0 баллов

Наименование показателя	Источник информации, порядок расчета	Критерии оценки, количество баллов
	вызванным производственной или общегосударственной потребностью) к среднесписочной численности инвалидов за этот же год, в процентах.	