# ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

# Р А С П О Р Я Ж Е Н И Е

30 июня 2016 г. № 354-пр

Экз.№

г. Ульяновск

**О Стандарте социальной ответственности работодателей Ульяновской области**

В целях развития социального партнёрства и социальной ответственности работодателей Ульяновской области:

1. Утвердить прилагаемый Стандарт социальной ответственности работодателей Ульяновской области.

2. Рекомендовать работодателям Ульяновской области внедрить Стандарт социальной ответственности работодателей Ульяновской области в своих организациях.

Временно исполняющий обязанности
Губернатора области С.И.Морозов

Ульяновская область Правительство

0030844

2906чл2

УТВЕРЖДЁН

распоряжением Правительства
Ульяновской области

от 30 июня 2016 г. № 354-пр

# СТАНДАРТ
## социальной ответственности работодателей Ульяновской области

### 1. Общие положения

1.1. Стандартом социальной ответственности работодателей Ульяновской области (далее соответственно – Стандарт, работодатели) устанавливаются требования, комплекс правил и норм, следование которым обеспечит конкурентоспособность региона, повышение качества труда и уровня жизни населения Ульяновской области.

1.2. Стандарт может применяться работодателями и направлен на:

1) повышение качества жизни населения Ульяновской области;

2) обеспечение безопасных и комфортных условий труда;

3) осуществление взаимодействия с органами государственной власти Ульяновской области, общественными организациями и средствами массовой информации;

4) осуществление деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации и законами Ульяновской области;

5) формирование политики в области реализации социальной ответственности;

6) развитие социального партнёрства.

Таким образом, социальная ответственность работодателей – это средства, способы и условия, обеспечивающие осуществление прав и реализацию гарантий в области социально-трудовых отношений.

1.3. Социальная ответственность работодателей предполагает:

1) соблюдение трудовых социальных прав и гарантий работников;

2) защиту жизни, здоровья и имущества потребителей;

3) снижение вредных воздействий на окружающую среду;

4) оказание помощи малоимущим группам населения Ульяновской области;

5) исключение несчастных случаев на производстве.

### 2. Основные направления социальной ответственности работодателей

2.1. Свобода объединений и коллективных договоров.

Работодатели обеспечивают заключение коллективных договоров в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации,

в которых предусматриваются дополнительные социальные гарантии, более благоприятные условия труда.

Ульяновским областным объединением организаций профсоюзов «Федерация организаций профсоюзов Ульяновской области» разработан и размещён на официальном сайте (http://profsoyuz73.ru/) типовой коллективный договор, отвечающий современным требованиям. Типовой коллективный договор рекомендуется к использованию всеми работодателями и работниками.

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателями на уведомительную регистрацию в исполнительный орган государственной власти Ульяновской области, уполномоченный в сфере труда (г. Ульяновск, ул. Кузнецова, д. 5А, каб. 10).

Работодатели гарантируют, что члены профсоюзов или представители работников, участвующие в коллективных переговорах, не будут подвергаться дискриминации.

2.2. Оплата труда.

Работодатели в сфере оплаты труда:

1) гарантируют выплату заработной платы в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и предусмотренные коллективным договором сроки;

2) обеспечивают минимальную месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в размере не ниже установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ульяновской области между Правительством Ульяновской области, Ульяновским областным объединением организаций профсоюзов «Федерация организаций профсоюзов Ульяновской области», объединениями работодателей Ульяновской области от 10.06.2015 № 75-ДП;

3) с 01 января 2017 года обеспечивают минимальную месячную заработную плату работникам не ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда;

4) обеспечивают своевременную и в полном объёме выплату работникам заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы по вине работодателя она выплачивается с учётом индексации в размере не ниже индекса цен, установленного Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Ульяновской области за соответствующий период;

5) оплачивают сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере;

6) выплачивают заработную плату не реже чем 2 раза в месяц, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплату заработной платы производят накануне этого дня;

7) ежегодно производят увеличение (индексацию) заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

8) не используют неоплачиваемые трудовые контракты и нелегитимные схемы обучения с целью избежать выполнения обязательств по отношению к работникам, установленных законодательством Российской Федерации.

2.3. Обеспечение безопасных и комфортных условий труда.

Работодатели для обеспечения безопасных и комфортных условий труда:

1) разрабатывают и утверждают план мероприятий или инструкции по охране труда и охране окружающей среды;

2) обеспечивают приоритетность финансирования мероприятий по охране труда;

3) обеспечивают организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

4) организуют проведение обязательных при приёме на работу и периодических медицинских осмотров за счёт собственных средств, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением;

5) создают и укрепляют службу по охране труда и промышленной безопасности, обеспечивают работу кабинетов и уголков охраны труда;

6) осуществляют обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводят инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7) запрещают допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда;

8) проводят специальную оценку условий труда с обязательным участием представителей профсоюзной организации работодателя;

9) возмещают вред, причинённый работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, производят выплату компенсации в размерах, установленных законодательством Российской Федерации;

10) обеспечивают работников полной и достоверной информацией об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

11) проводят месячник охраны труда в целях усиления работы по улучшению условий и охраны труда работников, сокращению количества несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.4. Содействие занятости работников.

Работодатели в целях содействия занятости работников:

1) осуществляют меры, направленные на предотвращение массового сокращения занятых на производстве и поддержку высвобождаемых работников, сохранение действующих рабочих мест и создание новых;

2) осуществляют компенсационные выплаты для работников в случае сокращения;

3) для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования впервые, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в течение первых шести месяцев их самостоятельной работы устанавливают пониженные нормы выработки;

4) осуществляют перевод с письменного согласия работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья;

5) разрабатывают программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников в случае вынужденного высвобождения работников в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации, сокращения численности или штата работников;

6) при сокращении численности или штата работников обеспечивают преимущественное право на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий работников, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, предпочтение на оставление на работе имеют:

проработавшие в организации свыше 10 лет;

работники за 2 года до наступления пенсионного возраста;

многодетные матери (отцы);

одинокие родители;

7) обеспечивают дополнительное профессиональное образование и повышение квалификации работников без отрыва от производства;

8) содействуют работникам, желающим повысить квалификацию, в получении дополнительного профессионального образования;

9) обеспечивают защиту материнства, в том числе создание здоровых и безопасных условий труда для беременных женщин.

2.5. Дополнительные меры социальной поддержки.

Работодателям рекомендуется устанавливать дополнительные меры социальной поддержки:

1) выплата работникам вознаграждения по итогам года работы и вознаграждения за непрерывный стаж работы в отрасли (в организации);

2) премирование работников и оказание бесплатных услуг по организации торжеств в связи с юбилейными датами, годовщинами продолжительной работы в организации, уходом на пенсию;

3) обеспечение работников горячим (в том числе лечебно-профилактическим) питанием в столовой и (или) выплата компенсации стоимости питания;

4) осуществление компенсации расходов за проезд к месту работы и обратно работников, занятых в вечернюю и ночную смены;

5) обеспечение медицинским обслуживанием работников на базах отдыха, в оздоровительных организациях, находящихся на балансе организации;

6) организация дополнительного медицинского и пенсионного страхования работников за счёт средств организации;

7) предоставление по медицинским показаниям работникам, членам их семей, пенсионерам, ранее работавшим в организации, путёвок в санаторно-курортные и оздоровительные организации с компенсацией работодателем их стоимости (части стоимости);

8) обеспечение оздоровления детей работников в организациях отдыха и оздоровления детей круглогодично в период школьных каникул;

9) обеспечение детей работников в возрасте до 14 лет новогодними подарками и билетами на новогодние представления;

10) создание необходимых условий для удовлетворения культурно-духовных запросов работников, массового приобщения работников к здоровому образу жизни, организация культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, развитие народного художественного творчества;

11) по итогам года поощрение работников, не имевших периодов временной нетрудоспособности, выделение материальной помощи, предоставление дополнительных отпусков;

12) организация массовых (корпоративных) мероприятий для работников организаций;

13) установление дополнительных оплачиваемых отпусков работникам до 3 рабочих дней:

в связи с бракосочетанием работника;

в связи с бракосочетанием детей работника;

в связи с рождением или усыновлением ребёнка работником;

в связи с переездом работника на новое место жительства;

в связи с ликвидацией аварии в помещении по месту жительства работника;

в связи со смертью близких родственников (родителя, ребёнка, супруга (супруги);

работникам, имеющим стаж работы в организации свыше 10 лет;

работникам с ненормированным рабочим днём;

работникам, проявившим высокие результаты в труде;

работникам, не имевшим в течение периода между ежегодными оплачиваемыми отпусками дней нетрудоспособности;

работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) и воспитывающим их без супруга (супруги);

14) оказание материальной помощи работникам в размере 1 оклада работника или 1/2 среднемесячной заработной платы работника:

в связи с бракосочетанием работника;

в связи с рождением ребёнка у работника;

в связи с поступлением ребёнка работника в школу;

в связи со смертью близких родственников работника (родителя, ребёнка, супруга (супруги);

работникам, имеющим трёх и более детей, не менее 1 раза в год;

работнику, воспитывающему ребёнка (детей) без супруги (супруга), не менее 1 раза в год;

работникам, имеющим ребёнка-инвалида (детей-инвалидов, инвалидов с детства), не менее 1 раза в год.

2.6. Развитие корпоративной культуры.

Работодатели обеспечивают разработку и внедрение кодексов корпоративной этики, которые направлены на:

1) закрепление ценностей и основных принципов деятельности организации;

2) установление стандартов этичного поведения, определяющих взаимоотношения внутри коллектива, отношения с клиентами, деловыми партнёрами, органами государственной власти, общественными объединениями и конкурентами;

3) предотвращение возможных нарушений и конфликтных ситуаций в организации, развитие корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах.

## 3. Социальная ответственность работодателей вне организации

3.1. Работодатели обеспечивают производство и (или) поставку продукции, оказание услуг, выполнение работ, качество которых, в том числе безопасность для людей и окружающей среды, соответствует всем обязательным требованиям, установленным законодательством Российской Федерации.

Работодатель обеспечивает предоставление потребителю всей необходимой информации о производимой и (или) поставляемой продукции, оказываемых услугах и выполняемых работах, а также принимает меры для предотвращения поступления претензий и жалоб на качество продукции, оказание услуги и выполнение работ. В случае поступления претензий и жалоб работодатель рассматривает их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.2. Охрана окружающей среды.

Работодатели в сфере охраны окружающей среды:

1) обеспечивают предупреждение вредных воздействий на окружающую среду;

2) осуществляют производство и (или) поставку продукции и (или) оказание услуг, обеспечивающие отсутствие вредных воздействий на окружающую среду;

3) минимизируют негативное воздействие деятельности организаций на окружающую среду;

4) снижают все виды загрязнений (выбросы в атмосферу, сбросы в водные объекты, обращение с отходами и т.д.);

5) используют и развивают инновационные технологии, направленные на эффективное использование энергии, воды и других ресурсов;

6) сокращают потребление невозобновляемых ресурсов;

7) сохраняют и восстанавливают биоразнообразие и природные экосистемы;

8) сокращают выбросы парникового газа и ведут учёт прогнозов изменения глобального и местного климата при планировании деятельности;

9) стремятся повысить эффективность и устойчивое управление ресурсами без снижения качества продукции и услуг;

10) повышают эффективность управления экологическими рисками на территории ведения деятельности организации;

11) участвуют в тематических информационных и социальных рекламных акциях по вопросам экологии и продвижения лучшей практики энергоэффективности;

12) повышают экологическую сознательность работников.

3.3. Экономное расходование ресурсов.

Работодатели с целью экономного расходования ресурсов:

1) содержат в чистоте отведённую и прилегающую к организации территорию, объекты благоустройства, прилегающие к зданию, в котором расположена организация, своими силами и средствами либо путём заключения договоров со специализированными организациями;

2) размещают площадки, контейнеры, урны, обеспечивают своевременный вывоз в установленные места и размещение (утилизация, переработка) отходов и мусора;

3) обеспечивают уборку и полив прилегающей к организации территории, в зимнее время года – вывоз снега и обработку объектов улично-дорожной сети противогололёдными препаратами;

4) содержат здания организации в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, в том числе в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия, технического регулирования, пожарной безопасности, защиты прав потребителей;

5) информируют уполномоченные органы о случаях причинения ущерба объектам благоустройства, прилегающим к зданию организации;

6) обеспечивают благоустройство земельных участков, прилегающих к зданию, в котором расположена организация.

## 4. Критерии оценки работодателей по внедрению Стандарта

Для выявления социально ответственных работодателей разработаны критерии оценки работодателей по внедрению Стандарта (далее – критерии оценки).

Расчёт оценки работодателей производится на основе направлений, указанных в Стандарте. Для расчёта используется балльная система, в соответствии с которой каждому показателю присваивается соответствующий балл. Порядок оценки работодателей и критерии оценки приведены в приложении к настоящему Стандарту.

30 работодателей, набравших наибольшее количество баллов, будут включены уполномоченным органом в сфере труда в реестр социально ответственных работодателей Ульяновской области.

## 5. Меры поощрения работодателей

Работодателям, набравшим наибольшее количество баллов по результатам оценки внедрения Стандарта, предусмотрены следующие меры поощрения:

1) награждение благодарственным письмом за внедрение Стандарта;

2) содействие в формировании имиджа социально ответственного работодателя;

3) при определении победителя областного этапа всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в случае равного количества баллов, набранных участниками, предпочтение отдаётся социально ответственному работодателю, включённому в реестр социально ответственных работодателей Ульяновской области.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Стандарту социальной
ответственности работодателей
Ульяновской области

# ПОРЯДОК И КРИТЕРИИ
## оценки работодателей Ульяновской области

1. Механизм оценки работодателей Ульяновской области

Механизм оценки работодателей Ульяновской области по внедрению Стандарта социальной ответственности работодателей Ульяновской области (далее – Стандарт) и составления реестра социально ответственных работодателей Ульяновской области предусматривает два этапа:

1 этап. Исполнительные органы государственной власти Ульяновской области и органы местного самоуправления муниципальных образований Ульяновской области ежегодно в срок до 15 ноября запрашивают у работодателей Ульяновской области информацию по форме, разработанной уполномоченным органом в сфере труда, проводят её анализ, готовят сводный отчёт по своей отрасли и муниципальному образованию, который направляют в уполномоченной орган в сфере труда.

2 этап. Уполномоченный орган в сфере труда проводит анализ представленных отчётов, определяет перечень из 30 организаций, набравших наибольшее количество баллов (в случае наличия у организаций равного количества баллов в реестр социально ответственных работодателей Ульяновской области включается организация, набравшая максимальное количество баллов по подразделу 4 раздела «Социальная ответственность работодателя Ульяновской области» приложения к Стандарту), и в срок до 20 декабря направляет отчёт о социальной ответственности работодателей Ульяновской области Губернатору Ульяновской области с пояснительной запиской, а также публикует информацию в средствах массовой информации и на официальном сайте Губернатора и Правительства Ульяновской области.

2. Показатели оценки работодателей Ульяновской области
по внедрению Стандарта

Оценка работодателей Ульяновской области осуществляется на основе показателей, отражающих все направления, содержащиеся в Стандарте:

| № п/п | Наименование показателя | Баллы |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| **Социальная ответственность работодателя Ульяновской области** | | |
| **1. Обеспечение занятости работников** | | |
| 1.1. | Наличие программы развития персонала<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 1.2. | Использование гибких форм занятости для работников: надомный труд или скользящий (гибкий) график работы<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 1.3. | Доля инвалидов в общей численности работников<br>(менее 3% – 0 баллов; от 3 до 4% – 2 балла; более 5% – 3 балла) | 0 – 3 |
| 1.4. | Доля граждан предпенсионного и пенсионного возраста в общей численности работников<br>(менее 3% – 0 баллов; от 3 до 4% – 2 балла; более 5% – 3 балла) | 0 – 3 |
| 1.5. | Участие в мероприятиях по временному трудоустройству несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учёбы время<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 1.6. | Создание временных рабочих мест для оплачиваемых общественных работ. Наличие софинансирования на организацию оплачиваемых общественных работ.<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 1.7. | Периодичность проведения оценки компетенции персонала (аттестации работников)<br>(реже 3 лет – 0 баллов; каждые 3 года – 1 балл; каждые 2 года – 2 балла; каждый год – 3 балла) | 0 – 3 |
| 1.8. | Периодичность повышения квалификации работников (за счёт работодателя)<br>(реже 3 лет – 0 баллов; каждые 3 года – 1 балл; каждые 2 года – 2 балла; каждый год – 3 балла) | 0 – 3 |
| 1.9. | Проведение процедуры высвобождения работников (сокращение штата) в отчётном периоде<br>(если работодатель заявлял о высвобождении в органы службы занятости и провёл его – 0 баллов; если работодатель заявлял о высвобождении, но фактически его не провёл – 1 балл; если работодатель не заявлял и не проводил высвобождение – 2 балла) | 0 – 2 |
| 1.10. | Наличие соглашений с организациями профессионального образования по обучению (повышению квалификации) работников<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 1.11. | Наличие договоров по организации шефской работы с образовательными организациями Ульяновской области<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 1.12. | Организация практики обучающихся (студентов)<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 1.13. | Организация профориентационной работы с населением (организация экскурсий, дней открытых дверей, презентация предприятия в образовательных организациях Ульяновской области и др.)<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| | ИТОГО | 0 – 30 |
| | **2. Оплата труда работников** | |
| 2.1. | Отношение размера среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в организации к размеру среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в Ульяновской области по соответствующему виду экономической деятельности | 0 – 5 |

| 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|
| | (менее 100% – 0 баллов; 100 – 105% – 1 балл; 106 – 120% – 2 балла; 121 – 135,0% – 3 балла; 136 – 150% – 4 балла; более 150,1% – 5 баллов) | |
| 2.2. | Отношение темпа роста заработной платы в организации (за год) к темпу роста заработной платы в Ульяновской области по соответствующему виду экономической деятельности<br>(менее 100% – 0 баллов; 100 – 105% – 1 балл; 106 – 120% – 2 балла; 121 – 135,0% – 3 балла; 136 – 150% – 4 балла; более 150,1% – 5 баллов) | 0 – 5 |
| 2.3. | Отношение величины минимального размера оплаты труда в организации к уровню прожиточного минимума для трудоспособного населения в Ульяновской области<br>(до 100% – 0 баллов; 100 – 110% – 1 балл; 111 – 120% – 2 балла; более 121% – 3 балла) | 0 – 3 |
| 2.4. | Отношение размера средней номинальной начисленной заработной платы работника высшего звена (руководителя организации и его заместителей) к размеру среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в организации<br>(в 2 раза и менее – 3 балла; в 3 – 4 раза – 2 балла; в 5 и более раз – 1 балл) | 0 – 3 |
| | ИТОГО | 0 – 16 |
| | **3. Обеспечение безопасных и комфортных условий труда** | |
| 3.1. | Количество лиц, пострадавших при несчастных случаях на производстве с потерей трудоспособности на один рабочий день и более<br>(наличие фактов – 0 баллов; отсутствие – 5 баллов) | 0; 5 |
| 3.2. | Наличие положения о системе управления охраной труда<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 3.3. | Наличие комиссии по охране труда, созданной на двусторонней основе<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 3.4. | Наличие уполномоченных по охране труда (доверенных лиц)<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 3.5. | Проведение специальной оценки условий труда (суммарное количество рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда, к количеству рабочих мест в организации)<br>(менее 5% – 0 баллов; 5 – 20% – 1 балл; 21 – 50% – 2 балла; 51 – 70% – 3 балла; 71 – 90% – 4 балла; более 91% – 5 баллов) | 0 – 5 |
| 3.6. | Наличие программы (плана, перечня мероприятий) по улучшению условий и охраны труда<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 3.7. | Обеспечение работников на работах с вредными и опасными условиями труда специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 3.8. | Объём средств, израсходованных на мероприятия по охране труда, в расчёте на 1 работника<br>(менее статистических данных – 0 баллов; +/- 10% от статистических данных – 1 балл; более статистических данных – 2 балла) | 0 – 2 |
| | ИТОГО | 0 – 22 |
| | **4. Развитие социального партнёрства** | |
| 4.1. | Участие в региональном объединении работодателей Ульяновской области<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 3 балла) | 0; 3 |
| 4.2. | Наличие профсоюзной организации<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 3 балла) | 0; 3 |
| 4.3. | Наличие коллективного договора<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 5 баллов) | 0; 5 |
| 4.4. | Предоставление жилья (по месту работы) или оплата аренды жилья для работников<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |

| 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|
| 4.5. | Возможность приобретения жилья работниками на льготных условиях за счёт организации<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 4.6. | Ежегодное проведение за счёт средств работодателя медицинских осмотров работников<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 4.7. | Добровольное страхование здоровья (обеспечение полисами добровольного медицинского страхования)<br>(отсутствие полисов ДМС – 0 баллов; наличие полисов ДМС – 2 балла) | 0; 2 |
| 4.8. | Компенсация расходов, связанных с оплатой занятий физической культурой и массовым спортом<br>(менее 25% – 0 баллов; 26 – 50% – 1 балл; более 51% – 2 балла) | 0 – 2 |
| 4.9. | Наличие физкультурного кабинета (физкультурно-оздоровительного комплекса) для работников<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 4.10. | Наличие программы оздоровления работников<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 4.11. | Доля работников, отдохнувших в санаторно-курортных организациях за счёт работодателя<br>(до 5% – 0 баллов; 6 – 20% – 1 балл; 21 – 40% – 2 балла; 41 – 60% – 3 балла; 61 – 80% – 4 балла; более 81% – 5 баллов) | 0 – 5 |
| 4.12. | Процент финансирования (софинансирования) стоимости путёвок в санаторно-курортные организации для работников<br>(менее 20% – 0 баллов; 21 – 40% – 1 балл; 41 – 60 % – 2 балла; 61 – 80% – 3 балла; 81 – 99% – 4 балла; 100% – 5 баллов) | 0 – 5 |
| 4.13. | Оплата (или компенсация стоимости) путёвок в организации отдыха и оздоровления детей работников<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 5 баллов) | 0;5 |
| 4.14. | Процент финансирования (софинансирования) стоимости путёвок в организации отдыха и оздоровления детей работников<br>(менее 20% – 0 баллов; 21 – 40% – 1 балл; 41 – 60 % – 2 балла; 61– 80% – 3 балла; 81 – 99% – 4 балла; 100% – 5 баллов) | 0 – 5 |
| 4.15. | Наличие собственной медицинской службы (медсанчасть, медпункт, медкабинет и т.п.)<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 4.16. | Наличие собственного пункта питания (столовая, выделенное и оборудованное помещение для приёма пиши)<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 4.17. | Профилактические мероприятия, способствующие ведению здорового образа жизни работников: проведение вакцинации, дополнительных медицинских осмотров, обеспечение работников чистой питьевой водой<br>(по 1 баллу за каждое мероприятие, максимум 3 балла) | 0 – 3 |
| 4.18. | Результативность мероприятий по формированию здорового образа жизни: число дней болезни, приходящихся на 1 работника списочного состава (без учёта дней болезни, приходящихся на отпуска по беременности и родам)<br>(если менее 5 дней в году – 3 балла; от 6 до 10 дней – 2 балла; более 10 дней – 0 баллов) | 0 – 3 |
| 4.19. | Обеспечение бесплатного проезда работников к месту работы и обратно<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 1 балл) | 0; 1 |
| 4.20. | Обеспечение детей работников в возрасте до 14 лет новогодними подарками и билетами на новогодние представления<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 4.21. | Предоставление работникам дополнительного отпуска<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |

| 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|
| 4.22. | Выплата единовременного пособия (премии):<br>при трудоустройстве;<br>к юбилейным и памятным датам, государственным праздникам;<br>при присвоении званий, при стаже работы в организации не менее 10-ти, 15-ти, 20-ти лет;<br>в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием работника;<br>по итогам квартальной, годовой работы организации;<br>при уходе на пенсию<br>(отсутствие – 0 баллов, за каждый положительный ответ – 0,5 балла) | 0 – 3 |
| 4.23. | Выплата материальной помощи:<br>по случаю рождения ребёнка (детей) у работника;<br>по случаю бракосочетания работника;<br>в связи со смертью работника (близкого родственника работника);<br>единовременная материальная помощь работникам, имеющим трёх и более детей;<br>единовременная материальная помощь в связи со сложной жизненной ситуацией;<br>в связи с поступлением ребёнка работника в школу;<br>работнику, воспитывающему ребёнка (детей) без супруги (супруга);<br>работникам, имеющим ребёнка-инвалида (детей-инвалидов)<br>(отсутствие – 0 баллов, за каждый положительный ответ – 0,5 балла) | 0 – 4 |
| 4.24. | Осуществление учёта (оценки) результатов деятельности работников при определении размеров оплаты труда и стимулирующих выплат<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 4.25. | Наличие системы корпоративных стандартов<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 1 балл) | 0; 1 |
| 4.26. | Наличие кодекса корпоративной этики<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 1 балл) | 0; 1 |
| 4.27. | Проведение семинаров и тренингов, в том числе по развитию «команды»<br>(отсутствие – 0 баллов; проведение – 1 балл) | 0; 1 |
| 4.28. | Предоставление работникам беспроцентных денежных ссуд на лечение<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 4.29. | Предоставление работникам беспроцентных денежных ссуд на образование<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 4.30. | Получение работниками дополнительного образования за счёт работодателя<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 4.31. | Оплата питания (компенсация стоимости) в течение рабочего времени<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 1 балл) | 0; 1 |
| 4.32. | Оплата посещения культурно-массовых мероприятий<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 1 балл) | 0; 1 |
| 4.33. | Возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных и образовательных организациях<br>(отсутствие – 0 баллов; оплата до 50% – 1 балл; оплата более 51% – 2 балла) | 0; 2 |
| 4.34. | Выпуск внутреннего информационного издания (газета, журнал, бюллетень, электронное издание)<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 1 балл) | 0; 1 |
| 4.35. | Публикация информации о социальных результатах деятельности работодателя (нефинансовая отчётность)<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 1 балл) | 0; 1 |
| 4.36. | Проведение конкурсов профессионального мастерства<br>(отсутствие – 0 баллов; проведение – 1 балл) | 0; 1 |

| 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|
| 4.37. | Наличие семейных трудовых династий<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 1 балл) | 0; 1 |
| | ИТОГО | 0 – 86 |
| **5. Социальная ответственность работодателя Ульяновской области вне организации** | | |
| 5.1. | Наличие концепции, программы, плана мероприятий по благотворительной деятельности<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| 5.2. | Участие в деятельности благотворительного фонда<br>(отсутствие – 0 баллов; участие – 2 балла) | 0; 2 |
| 5.3. | Оказание адресной помощи по обращениям (заявлениям)<br>(отсутствие – 0 баллов; наличие – 2 балла) | 0; 2 |
| | ИТОГО | 0 – 6 |
| | ИТОГО по всем разделам | 0 – 160 |