МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)

ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 870-67-00, факс: 8 (495) 870-68-71
E-mail: mintrud@mintrud.gov.ru

14.12.2022 № 14-5/10/П-9267

На № _____ от _____

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

В соответствии с пунктом 11 Порядка проведения всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» (далее – конкурс) и награждения ее победителей Минтруд России направляет материалы по итогам проведения конкурса в 2022 году, для рассмотрения в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК).

Предварительное обсуждение данных материалов состоялось на заседании организационного комитета по проведению конкурса 14 декабря 2022 г., материалы были одобрены для направления на рассмотрение в РТК.

Информационные материалы с предварительными итогами по победителям и призерам конкурса размещены на информационном ресурсе Минтруда России по адресу: https://fexch.mintrud.gov.ru/s/X4Bwrw4q2xpGaKW.

Приложение: на 327 л.

Е.В. Мухтиярова

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 348CA4A80E5F91D2990840A4177BE6CB
Владелец **Мухтиярова Елена Вячеславовна**
Действителен с 05.08.2022 по 29.10.2023

Э.А. Волошановская
+7(495)587-88-89 1417

ПРОТОКОЛ № 1
вскрытия конвертов и рассмотрения материалов субъектов Российской Федерации на участие во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне

г. Москва

«14» ноября 2022 г.

1. На заседании экспертной группы по вскрытию конвертов и рассмотрению материалов участников всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне (далее – конкурс) присутствовали:

Председатель экспертной группы:

Маслова М.С. –директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Члены экспертной группы:

Фролова А.В. – заместитель директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Вашаломидзе Е.В. – директор Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Голубцова С.В. – консультант Департамента социального развития Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Зибарев Д.Б. – начальник отдела политики охраны труда Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Копылова Г.А. – директор по корпоративной ответственности Управления корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства Российского союза промышленников и предпринимателей

Корляков А.С. – технический инспектор труда Департамента охраны труда и социальной защиты Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Кузнецова Е.А. – заместитель директора Центра исследований охраны труда федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский

институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Марышева А.С. – ведущий эксперт Управления рынка труда и социального партнерства Российского союза промышленников и предпринимателей

Скляр И.Б. – консультант Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Хусяиншин Р.Р. – заместитель управляющего директора Управления секторов экономики и цифровой трансформации Российского союза промышленников и предпринимателей

Чекорина Е.А. – главный специалист Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Секретарь экспертной группы:

Шишлов О.Н. – начальник отдела мониторинга и анализа в сфере труда Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

2. Процедура вскрытия конвертов и рассмотрения материалов на участие в конкурсе была проведена экспертной группой 14 ноября 2022 г. в помещении ВНИИ труда Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1.

Начало процедуры 14 часов 00 минут (время московское).

3. На процедуру вскрытия было представлено 387 (триста восемьдесят семь) запечатанных конверта с материалами для участия в конкурсе на федеральном уровне от 56 (пятидесяти шести) субъектов Российской Федерации:

по 1 номинации — 25
по 2 номинации — 10
по 3 номинации — 43
по 4 номинации — 32
по 5 номинации — 42
по 6 номинации — 28
по 7 номинации — 36
по 8 номинации — 30
по 9 номинации — 32
по 10 номинации — 23

по 11 номинации — 14
по 12 номинации — 25
по 13 номинации — 22
по 14 номинации — 9
по 15 номинации — 16

4. Вскрытие конвертов с материалами на участие в конкурсе проводилось секретарем экспертной группы с объявлением в отношении каждого конверта с материалами следующей информации:

- наименование субъекта Российской Федерации;
- номинация конкурса;
- наименование юридического лица (филиала юридического лица), представившего материалы на участие в конкурсе (далее – организация);
- юридический адрес;
- наличие сведений и документов, предусмотренных документацией о проведении конкурса;
- сумма баллов, указанная в заявке на участие в конкурсе.

5. Экспертная группа рассмотрела материалы для участия в конкурсе на федеральном уровне в соответствии с требованиями и условиями, установленными в документации о проведении конкурса.

6. Результаты вскрытия конвертов с материалами для участия в конкурсе на федеральном уровне и рассмотрения материалов участников конкурса приводятся в приложении № 1.

7. Экспертная группа проведет оценку и сопоставление материалов на участие в конкурсе и сформирует ранжированный перечень для подготовки предложений о победителях и призерах федерального этапа конкурса в срок до 25 ноября 2022 года.

8. Настоящий протокол подлежит хранению в течение трех лет с даты подведения итогов конкурса.

Председатель экспертной группы _____ (подпись) /Маслова М.С./ (Ф.И.О.)

Члены экспертной группы:

_____ (подпись) /Фролова А.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Вашаломидзе Е.В./ (Ф.И.О.)

_____ /Голубцова С.В./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ /Зибарев Д.Б./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ /Копылова Г.А./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ /Корляков А.С./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Кузнецова Е.А./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Марышева А.С./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Скляр И.Б./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Хусяиншин Р.Р../
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Чекорина Е.А./
(подпись) (Ф.И.О.)

Секретарь экспертной группы:

_____ / Шишлов О.Н./
(подпись) (Ф.И.О.)

ПРОТОКОЛ № 1

рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне по номинации «За создание и развитие рабочих мест в организациях производственной сферы»

г. Москва «30» ноября 2022 г.

1. На заседании экспертной группы для рассмотрения материалов участников всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне (далее – экспертная группа, конкурс) присутствовали:

Председатель экспертной группы:

Маслова М.С.	– директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Члены экспертной группы:

Фролова А.В.	– заместитель директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России
Вашаломидзе Е.В.	– директор Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Голубцова С.В.	– консультант Департамента социального развития Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России
Зибарев Д.Б.	– начальник отдела политики охраны труда Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Копылова Г.А.	– директор по корпоративной ответственности Управления корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства Российского союза промышленников и предпринимателей
Корляков А.С.	– технический инспектор труда Департамента охраны труда и социальной защиты Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России
Кузнецова Е.А.	– заместитель директора Центра исследований охраны труда федерального государственного бюджетного

	учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Марышева А.С.	– ведущий эксперт Управления рынка труда и социального партнерства Российского союза промышленников и предпринимателей
Скляр И.Б.	– консультант Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России
Хусяиншин Р.Р.	– заместитель управляющего директора Управления секторов экономики и цифровой трансформации Российского союза промышленников и предпринимателей
Чекорина Е.А.	– главный специалист Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Секретарь экспертной группы:

Шишлов О.Н.	– начальник отдела мониторинга и анализа в сфере труда Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

2. Процедура вскрытия конвертов с материалами от субъектов Российской Федерации на участие в конкурсе проведена экспертной группой в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1 (протокол от 14 ноября 2022 г. № 1).

3. Процедура рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе проводилась в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1

4. На процедуру рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе был представлен ранжированный перечень из 25 (Двадцать пять) организаций (с учетом п.5 настоящего протокола), допущенных к участию в конкурсе (приложение № 1).

5. В соответствии с документацией о проведении конкурса в номинации «За создание и развитие рабочих мест в организациях производственной сферы» экспертной группой определена следующая структура призовых мест:

первое место – 1 (один) победитель;

второе место – 1 (один) призер;

третье место — 2 (два) призера

6. Экспертной группой осуществлена корректировка балльной оценки, указанной в заявках на участие в конкурсе следующих организаций:

увеличено на 6 баллов организации «Акционерное общество «Производственное объединение «Северное машиностроительное предприятие» Архангельской области в связи со счетной ошибкой ПИК «Мониторинг проведения всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» и награждения его победителей»;

увеличено на 4 балла организации «Акционерное общество «Нижегородский завод 70-летия Победы» Нижегородской области за пояснительную записку;

уменьшено на 15 баллов организации «Акционерное общество «Архбум» Воронежской области в связи с отсутствием подтверждающих документов, дублированием однотипных дополнительных показателей и плохой пояснительной запиской;

уменьшено на 6 балла организации «Общество с ограниченной ответственностью «РН-Комсомольский НПЗ» Хабаровского края в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 1 балл организации «Общество с ограниченной ответственностью «Лукойл-пермь» Пермского края в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей.

7. Экспертная группа сопоставила заявки организаций на участие в конкурсе в соответствии с утвержденными критериями и приняла следующее решение о формировании предложений о победителях и призерах конкурса по номинации «За создание и развитие рабочих мест в организациях непроизводственной сферы»:

№ п/п	Субъект Российской Федерации, наименование организации (филиала)	Сумма баллов	Место
1.	Акционерное общество «Производственное объединение «Северное машиностроительное предприятие», Архангельская область	84	1
2.	Акционерное общество «Нижегородский завод 70-летия Победы», Нижегородская область	83	2
3.	Общество с ограниченной ответственностью «Лукойл-Пермь», Пермский край	70	3
4.	Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Ямбург», Ямало-Ненецкий автономный округ	70	3

8. На основании настоящего протокола экспертной группой будет подготовлен проект решения о победителях и призерах конкурса по указанной номинации для рассмотрения в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Председатель экспертной группы

_____ (подпись) /Маслова М.С./ (Ф.И.О.)

Члены экспертной группы:

_____ (подпись) /Фролова А.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Вашаломидзе Е.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Голубцова С.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Зибарев Д.Б./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Копылова Г.А./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Корляков А.С./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Кузнецова Е.А./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Марышева А.С./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Скляр И.Б./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Хусяиншин Р.Р../ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Чекорина Е.А./ (Ф.И.О.)

Секретарь экспертной группы:

_____ (подпись) / Шишлов О.Н./ (Ф.И.О.)

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

Первое место: Акционерное общество «Производственное объединение «Северное машиностроительное предприятие» (АО «ПО «Севмаш») (г. Северодвинск, Архангельская область) – 84 балла

АО «ПО «Севмаш» – один из крупнейших судостроительных комплексов России (входит в состав АО «Объединенная судостроительная корпорация»), как судостроительная верфь была основана для строительства и ремонта крупных военных кораблей различных классов. В настоящее время АО «ПО «Севмаш» является градообразующим предприятием и центром строительства, модернизации подводных и надводных судов.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	28159	28964	29797
Среднемесячная заработная плата (рубли)	735874	75214	80678

В АО «ПО «Севмаш» разработан и реализуется план мероприятий по развитию и созданию новых рабочих мест. Среднее значение отношения численности принятых работников на дополнительно введенные (созданные) рабочие места к средней численности работников за три года, предшествующих году проведения конкурса 2,27%. Отношение суммарного за три года, предшествующих проведению конкурса, увеличения полной учетной стоимости основных фондов за счет создания новой стоимости к величине основных фондов по полной учетной стоимости на конец предшествующего проведению конкурса года – 37,8%. Отношение численности работников из числа российских граждан к общей численности работников организации – 100%. Доля инвалидов в общей численности работников – 0,8%.

АО «ПО «Севмаш», следуя принципам социальной ответственности, активно реализует социальную политику. Общие расходы на мероприятия социального характера за счет прибыли АО «ПО «Севмаш» за 2021 год составили 707,4 млн. рублей. Производственная и социальная деятельность общества влияет на инфраструктуру и благополучие жителей города Серевродвинска. Ежегодное увеличение объемов производства обеспечивает занятость, рост численности и уровня доходов работников. Советом директоров утверждена «Стратегия развития Акционерного общества «Производственное объединение «Северное машиностроительное предприятие» на период до 2023 года». В 2021 году создано 19 и модернизировано 804 рабочих мест на базе нового современного высокопроизводительного автоматизированного эргономичного производственного оборудования, позволившего улучшить условия труда, поднять производительность труда и повысить заинтересованность персонала. Всего закуплено свыше 500 единиц технологического оборудования. Одновременно с обоснования Общества была создана профсоюзная организация, являющаяся

представителем работников Общества и одной из сторон Коллективного договора. Работа профсоюза совместно с администрацией Общества направлена на развитие социального партнерства и позволяет расширить социальные обязательства Коллективного договора. Стратегия управления персоналом АО «ПО «Севмаш» представляет собой совокупность действий, направленных на сохранение высокопрофессионального коллектива АО «ПО «Севмаш» и привлечение новых квалифицированных кадров. Стратегия управления персоналом направлена на: обеспечение Общества высококвалифицированным персоналом, необходимым для выполнения гособоронзаказа; обеспечение конкурентоспособной заработной платы; реализация жилищной программы АО «ПО «Севмаш»; формирование качественных трудовых взаимоотношений; развитие социальной инфраструктуры; профориентационная работа; организация ускоренных курсов для неквалифицированных работников по подготовке рабочим профессиям; организация подготовки высококвалифицированных специалистов по судостроительным профессиям. В АО «ПО «Севмаш» действует ряд социальных программ: жилищная программа, программа подготовки кадров, государственная программа «Содействие занятости населения Архангельской области, улучшение условий и охраны труда», программы по дополнительному медицинскому обслуживанию, программы по молодежной политике, программы по культурно-массовым, физкультурно-оздоровительным мероприятиям, по организации оздоровления работников в пансионатах Общества, санаториях-профилакториях и др.

С 2019 года расходы на мероприятия социального характера выросли на 190821,87 тыс. руб., в основном за счет индексации социальных льгот и монетизации ритуальных услуг. Для привлечения специалистов по труднокомплектуемым специальностям проводится активная работа с ВУЗами страны. Также подготовка новых рабочих кадров ведется в курсовой сети предприятия по 119 программам по лицензии Минобрнауки Архангельской области на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное обучение. Основными мотивами по запуску социальных программ являются привлечение и закрепление в обществе высококвалифицированных кадров рабочих и специалистов по судостроительным профессиям. В 2021 году на мероприятия социального характера было затрачено 1141350,67 тыс. рублей. Для улучшения жилищных условий работников, АО «ПО «Севмаш» участвует в реализаци действующих жилищных программ (ФЦП «Жилище», подпрограмма «Молодая семья»). Одновременно разработана и реализуется «Жилищная программа АО «ПО «Севмаш» на период 2021-2025 г.г.».

Основными результатами социальной политики Общества являются: увеличение среднесписочной численности персонала, в настоящее время ведется большая работа по набору персонала, с целью выполнения производственной программы Общества; рост квалификации работников, в Обществе ведется постоянная работа по обучению молодых кадров, переобучение на востребованные специальности, организуются практики для различных учебных заведений г. Северодвинска; улучшение жилищных условий работников; рост заработной платы работников; рост количества мероприятий социального характера, а также рост средств на их реализацию.

Второе место: Акционерное общество «Нижегородский завод 70-летия Победы» (АО «НЗ 70-летия Победы») (г. Нижний Новгород, Нижегородская область) – 83 балла

Акционерное общество «Нижегородский завод 70-летия Победы» - это новый завод АО «Концерн ВКО «Алмаз-Антей», построенный в Нижнем Новгороде, пилотный проект оборонной промышленности Российской Федерации. Задача АО «Нижегородский завод 70-летия Победы» - выпуск новейших средств зенитных ракетных систем – вооружения следующего поколения, создание технологических уровней и производственных мощностей для выпуска перспективных вооружений и военной техники, обеспечивающих выполнение Государственного оборонного заказа и государственной программы вооружения.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	1877	1876	4643
Среднемесячная заработная плата (рубли)	53568	52417	49729

В АО «НЗ 70-летия Победы» разработан и реализуется план мероприятий по развитию и созданию новых рабочих мест. Среднее значение отношения численности принятых работников на дополнительно введенные (созданные) рабочие места к средней численности работников за три года, предшествующих году проведения конкурса 13,02%. Отношение суммарного за три года, предшествующих проведению конкурса, увеличения полной учетной стоимости основных фондов за счет создания новой стоимости к величине основных фондов по полной учетной стоимости на конец предшествующего проведению конкурса года – 90,0%. Отношение численности работников из числа российских граждан к общей численности работников организации – 100%. Доля инвалидов в общей численности работников – 2,1%.

В АО «НЗ 70-летия Победы» действует эффективная кадровая и социальная политика, направленная на создание, укрепление и развитие кадрового потенциала, формирование квалифицированного и высокопроизводительного сплочённого коллектива, способного своевременно реагировать на происходящие изменения. Приоритетные направления деятельности в рамках кадровой политики АО «НЗ 70-летия Победы» на 2022 г: мотивация каждого сотрудника на достижение поставленных целей; всесторонняя и объективная оценка достигнутых работниками результатов; согласованное и справедливое вознаграждение за труд, профессиональное развитие и продвижение работников. Кадровый и интеллектуальный потенциал предприятия соответствует уровню существующего производства, действует система привлечения работников на предприятие и повышения уровня их образования и профессиональных компетенций.

В 2021 году была проведена работа по реорганизации предприятия АО «НЗ 70-летия Победы» путём присоединения акционерного общества «Нижегородский машиностроительный завод» (АО «НМЗ»).

Предприятие в полном объеме обеспечено необходимыми для выполнения

производственной программы трудовыми ресурсами, включая инженерно-технический состав и высококвалифицированный рабочий персонал. На предприятии применяется широкий комплекс мероприятий рекламно-агитационной и профориентационной работы по привлечению специалистов с использованием существующих методов подбора персонала и поиском новых форм привлечения молодых специалистов профильных специальностей. На предприятии ведется работа, направленная на повышение престижа рабочих и инженерных профессий, привлечение будущих работников и закрепление действующих специалистов на своих местах. Проводится работа по патриотическому воспитанию и уважительному отношению к стране. В АО «НЗ 70-летия Победы» на системной основе проводится комплекс мероприятий по адаптации различных категорий персонала. На предприятии действует Положение «Организация и ведение наставничества», целью которого является формирование системы непрерывного профессионального развития работников предприятия через комплексный подход к овладению практическими трудовыми навыками. С целью объективной оценки эффективности труда работников предприятия разработан и введен в действие стандарт «Деловая оценка персонала».

На предприятии поддерживается и поощряется творческая активность и инициатива молодых специалистов. Работа по поощрению работников и представлению их к награждению государственными наградами, ведомственными и корпоративными знаками отличия в АО «НЗ 70-летия Победы» носит системный и плановый характер. Реализация данных мероприятий позволяет повысить мотивацию трудовой деятельности работников и является формой признания достижений высоких результатов в профессиональной деятельности сотрудников, личный вклад в создание и развитие предприятия. На системной основе ведется работа по диагностике социально-психологического климата в АО «НЗ 70-летия Победы» и мониторинг уровня социально-психологической напряженности в коллективе. Одним из эффективных направлений по привлечению и закреплению инженерно-технических кадров является целевое обучение специалистов в рамках государственного плана подготовки кадров для организаций ОПК в ведущих технических вузах Нижнего Новгорода, из числа самых успешных и перспективных учащихся. В настоящее время обеспечение эффективной работы завода достигается инновационными комплексными решениями организации деятельности и строится на принципах бережливого производства. За счет разработки и внедрения комплексных программ подготовки и развития кадрового потенциала в 2021 году был достигнут требуемый уровень эффективности производства, соответствующий данному этапу развития предприятия. На предприятии в рамках действующего стандарта по обучению персонала ведется методичная работа по планированию обучения персонала. Инвестиции в обучение и развитие персонала в 2021 году составили 10314,36руб. Проведено более 6000 чел/курсов. Доля работников, прошедших повышение квалификации, переподготовку в специальных учебных заведениях и/или в организации составляет 70%. На системной основе ведется работа по поддержке и развитию лучших традиций предприятия, регулярно проводятся мероприятия, направленные на повышение престижа и имиджа предприятия, укрепление и развитие корпоративной культуры. Широко используются разнообразные формы и методы проведения культурно-досуговых и спортивно-массовых мероприятий

с целью организации досуга и закрепления и поддержки персонала всех возрастных групп. Кадровое делопроизводство и статистическая отчетность ведутся в соответствии с требованиями руководящих документов, стандартов по системе менеджмента качества с использованием унифицированных форм кадровой документации, современных средств вычислительной техники, коммуникаций и связи. В 2021г. сохраняется тенденция превосходства уровня средней заработной платы работников АО «НЗ 70-летия Победы», которая в 1,2 раза превышает среднюю заработную плату по Нижегородской области, что обеспечивает удовлетворение жизненных потребностей работников с учетом цен в регионе. На предприятии проводится комплекс мероприятий, направленных на развитие социальной поддержки работников и членов их семей. Всего в 2021 году расходы на реализацию социальных программ и расширение пакета социальных гарантий работникам предприятия было затрачено более 100 млн. рублей.

Второе место: Общество с ограниченной ответственностью «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» (ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ») (г. Пермь, Пермский край) – 70 баллов

ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» — одно из крупнейших предприятий бизнес-сегмента «Геологоразведка и добыча», является дочерней структурой ПАО «ЛУКОЙЛ». Организация работает в Пермском крае, в Удмуртской Республике, Республике Башкортостан, а также в Троицко-Печорском районе Республики Коми. ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» владеет 112 лицензиями на пользование недрами с целью поиска, разведки и добычи углеводородов. Добыча нефти осуществляется на 150 месторождениях. Наиболее активная добыча нефти ведется в Куединском, Чернушинском, Октябрьском, Частинском, Бардымском округах, а также в муниципальном образовании г.Березники. На предприятии трудятся более 4300 человек.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	4310	4306	4325
Среднемесячная заработная плата (рубли)	76962	76881	84096

В ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» разработан и реализуется план мероприятий по развитию и созданию новых рабочих мест. Среднее значение отношения численности принятых работников на дополнительно введенные (созданные) рабочие места к средней численности работников за три года, предшествующих году проведения конкурса 0,55%. Отношение суммарного за три года, предшествующих проведению конкурса, увеличения полной учетной стоимости основных фондов за счет создания новой стоимости к величине основных фондов по полной учетной стоимости на конец предшествующего проведению конкурса года – 45,7%. Отношение численности работников из числа российских граждан к общей численности работников организации – 100%. Доля инвалидов в общей численности работников – 0,4%.

Политика является основополагающим документом Компании в области управления человеческим капиталом, распространяет свое действие на Компанию, иные

организации Группы «ЛУКОЙЛ», а также их работников. В ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» реализуется процедура ежегодной оценки деятельности работников Общества. Оценка деятельности проводится в целях формирования комплексного подхода к системе оценки персонала и развитию кадрового потенциала ООО «ЛУКОИЛ-ПЕРМЬ», а также мотивации работников к достижению целей и задач ПАО «ЛУКОЙЛ» в целом. Результаты оценки деятельности учитываются в системе стимулирования персонала.

Коллективный договор - основной документ, на котором базируется система льгот и гарантий работников предприятия. В Обществе ежегодно заключается договор добровольного медицинского страхования, включающий в себя амбулаторно-поликлинические, профилактические, стоматологические услуги и стационарную помощь застрахованным.

Охрана здоровья работников является одним из приоритетных направлений социальной политики Общества. Работа по организации оздоровительного отдыха работников ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» и их детей ведется в соответствии с «Положением о системе охраны здоровья работников ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» (далее — Положение), в котором четко прописаны правила и критерии получения компенсационных выплат за санаторно-курортные и оздоровительные путевки.

С целью обеспечения деятельности специально приглашенных в ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» специалистов, привлечения и закрепления высококвалифицированных работников и работников дефицитных профессий, а также стимулирования работников к повышению производительности труда в Обществе действует Положение о жилищном фонде коммерческого использования ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» в соответствии с которым работникам предоставляется служебное жилье.

В соответствии с Коллективным договором работникам, впервые вступающим в брак, оказывается разовая материальная помощь и предоставляется беспроцентный целевой займ со сроком погашения в течение одного года. Работникам, при рождении (усыновлении, установлении отцовства) ребенка, оказывается материальная помощь.

Работники могут получить дополнительное образование на основании договоров об образовании с условием отработки в организации.

ООО «ЛУКОИЛ-ПЕРМЬ» ставит работу с молодежью в ряд наиболее важных задач. Такая работа имеет постоянный характер и ежегодно совершенствуется в зависимости от поставленных стратегических целей Компании. Молодые специалисты являются постоянным источником поступления квалифицированных кадров на предприятие. В Обществе создана и реализуется система работы с молодыми специалистами и молодыми работниками, создаются благоприятные предпосылки для использования энергии молодых специалистов, для их самореализации, повышения перспектив карьерного роста. В Обществе создан и активно работает Совет молодых специалистов ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ». Привлечение и закрепление молодых специалистов - одна из важнейших задач предприятия. В Коллективном договоре Общества существует раздел «Работа с молодыми работниками», включающий дополнительные гарантии и льготы для молодых работников. Каждый из молодых специалистов при устройстве на работу в «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» после окончания ВУЗа или СУЗа получает единовременное пособие. Предусмотрена и частичная компенсация молодым специалистам расходов по найму жилья в районах нефтедобычи.

В 2019-2021 годах работники Общества направлялись на независимую оценку квалификации в Центр оценки квалификаций ООО «ЛУКОЙЛ-Технологии». В Обществе существует процедура Аттестации работников. В соответствии с Положением о формировании и подготовке резерва кадров на руководящие должности ПАО «ЛУКОЙЛ» и иных организаций Группы «ЛУКОЙЛ» (корпоративного управленческого резерва кадров) и резерва кадров ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», с целью своевременного и стабильного обеспечения Общества высокопрофессиональными кадрами, обеспечения непрерывности и преемственности работы на разных уровнях управления в Обществе функционирует кадровый резерв. В ноябре 2021 года проведена работа по актуализации состава резерва кадров Общества. В Обществе осуществляется непрерывный процесс подготовки, переподготовки, повышения профессиональной квалификации и роста образовательного потенциала работников, осуществляемый в российских, зарубежных учебных заведениях и других учреждениях, оказывающих информационно-консультационные услуги образовательного характера. Обучение проводится периодически, в течение всей трудовой деятельности работников. В целях вовлечения высшего руководящего звена в процесс развития подчиненных в соответствии с реальными задачами бизнеса, подготовки высокопрофессиональных руководителей с учетом сложившейся корпоративной культурой, накопленными в организации знаниями, а также в целях обеспечения преемственности управленческих кадров, в Обществе реализуется проект «Осуществления наставничества высшим управленческим составом для работников ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» - проведение наставничества высшим руководящим составом ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» в отношении молодых работников, работников из состава кадрового резерва и ключевых работников. С целью стимулирования творческой деятельности работников в Обществе действует Положение о рационализаторской деятельности в ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ».

В ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» действуют правила корпоративной культуры и кодекс деловой этики. В соответствии с действующей системой морального стимулирования ежегодно порядка 350 работников ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» поощряются наградами разных уровней.

Общество взаимодействует со средними профессиональными заведениями, а также высшими учебным заведениями и имеет 6 действующих договоров о сотрудничестве и 6 действующих договоров об оказании содействия в организации практической подготовке обучающихся. Руководители и специалисты Общества осуществляют руководство подготовкой курсовых и дипломных работ студентов при прохождении производственной и преддипломной практики в структурных подразделениях ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ». Предприятие материально стимулирует руководителей практики студентов.

Третье место: Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Ямбург» (г. Новый Уренгой, Ямало-Ненецкий автономный округ) – 70 баллов

ООО «Газпром добыча Ямбург» - дочерняя компания ПАО «Газпром» осуществляет деятельность по добыче природного газа, газового конденсата и их подготовке к транспорту, проведению геологоразведочных работ, обустройству и разработке новых газовых, газоконденсатных и нефтяных месторождений. Компания обеспечивает более

40 % в общем объеме добычи «Газпрома» и 34 % всего добываемого российского газа.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	10956	10818	10942
Среднемесячная заработная плата бли)	177000	206800	209900

В ООО «Газпром добыча Ямбург» разработан и реализуется план мероприятий по развитию и созданию новых рабочих мест. Среднее значение отношения численности принятых работников на дополнительно введенные (созданные) рабочие места к средней численности работников за три года, предшествующих году проведения конкурса 0,32%. Отношение суммарного за три года, предшествующих проведению конкурса, увеличения полной учетной стоимости основных фондов за счет создания новой стоимости к величине основных фондов по полной учетной стоимости на конец предшествующего проведению конкурса года – 3,7%. Отношение численности работников из числа российских граждан к общей численности работников организации – 100%. Доля инвалидов в общей численности работников – 0,3%.

Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Ямбург» (далее — Общество), являясь дочерним обществом ПАО «Газпром» действуег в рамках корпоративной Политики управления человеческими ресурсами (далее — Политика).

Ключевые задачи Политики: привлечение и сохранение в Обществе наиболее компетентных, инициативных, мотивированных на развитие работников; повышение производительности труда и личной эффективности каждого работника; максимально возможное сближение интересов Общества с интересами работников; формирование и развитие личной ответственности каждого работника за результаты производственной деятельности Общества; создание условий в Обществе, обеспечивающих эффективную самореализацию, профессиональный и личностный рост каждого работника; развитие эффективной системы мотивации работы в Обществе; формирование и развитие корпоративной культуры в Обществе, приверженности ценностям Общества и ПАО «Газпром».

Социальная политика, являясь неотъемлемой частью политики управления человеческими ресурсами, направлена на формирование системы социальных гарантий и компенсаций для работников Общества, создание безопасной рабочей среды и реализуется путем предоставления льгот, гарантий и компенсаций. Реализация Политики в Обществе производится в рамках Комплексной программы повышения эффективности управления человеческими ресурсами ПАО «Газпром». В рамках социального партнерства, а также для достижения баланса интересов работников и работодателя на основе сотрудничества, в Обществе реализуется весомый пакет социальных льгот и гарантий. Социальные выплаты, гарантии и компенсации предусмотрены Коллективным договором ООО «Газпром добыча Ямбург».

ООО «Газпром добыча Ямбург» обеспечивает своим работникам конкурентоспособный уровень заработной платы и социальных выплат. Системой материальной мотивации предусмотрена выплата единовременных премий, единовременной стимулирующей выплаты к отпуску, вознаграждения по итогам

работы за год. Рост среднемесячной заработной платы вызван ежегодной индексацией должностных окладов и тарифных ставок работников, предусмотренной Коллективным договором.

Пакет социальных программ можно рассматривать как существенный элемент системы мотивации и один из механизмов повышения престижности работы в компании. Все социальные программы в компании реализуются для работников Общества и членов их семей, их финансирование осуществляется в пределах утвержденного Обществу бюджета доходов и затрат. Расходы Общества на выполнение обязательств, закрепленных Коллективным договором в части социальных компенсаций, льгот и выплат в 2021 году составили более 1,8 млрд. рублей, в том числе на выплаты, установленные Генеральным коллективным договором, - 1,61 млрд. рублей. В расчете на одного работника Общества расходы на социальные компенсации, льготы и выплаты за год составили 164,8 тыс. рублей. Социальная защищенность работников ООО «Газпром добыча Ямбург» и членов их семей обеспечивается и системой льгот и гарантий, представляющей собой широкий диапазон социальной и финансовой поддержки молодых семей и семей работников, имеющих детей.

Все социальные программы в компании реализуются для работников Общества и членов их семей, их финансирование осуществляется в пределах утвержденного Обществу бюджета доходов и затрат.

Обществом оказывается материальная помощь ветеранам боевых действий на территории других государств, а также военнослужащим. Коллективным договором предусмотрена выплата материальной помощи в случае смерти членов семьи работника.

Важнейшим элементом социальной политики ООО «Газпром добыча Ямбург» является организация медицинского обслуживания, реабилитационно-восстановительного лечения и отдыха работников Общества и членов их семей. Одним из важнейших направлений социальной политики компании является дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение работников. ООО «Газпром добыча Ямбург» значительное внимание уделяет реализации корпоративной программы жилищного обеспечения работников и пенсионеров Общества. В 2021 году затраты на реализацию корпоративной программы жилищного обеспечения работников составили 266,2 млн. рублей.

Кроме разнообразного пакета социальных программ, предусмотренного Коллективным договором, Общество несет дополнительные расходы на содержание объектов социальной инфраструктуры в вахтовых поселках и в городе Новом Уренгое. Общество также компенсирует затраты ООО «Газпром питание» по организации торговли и общественного питания на объектах ООО «Газпром добыча Ямбург», как в вахтовых поселках, так и в г. Новый Уренгой. В 2021 году сумма компенсируемых затрат составила более 791,9 млн. рублей.

ПРОТОКОЛ № 2

рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне по номинации «За создание и развитие рабочих мест в организациях непроизводственной сферы»

г. Москва «30» ноября 2022 г.

1. На заседании экспертной группы для рассмотрения материалов участников всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне (далее – экспертная группа, конкурс) присутствовали:

Председатель экспертной группы:

Маслова М.С.	–директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Члены экспертной группы:

Фролова А.В.	– заместитель директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России
Вашаломидзе Е.В.	– директор Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Голубцова С.В.	– консультант Департамента социального развития Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России
Зибарев Д.Б.	– начальник отдела политики охраны труда Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Копылова Г.А.	– директор по корпоративной ответственности Управления корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства Российского союза промышленников и предпринимателей
Корляков А.С.	– технический инспектор труда Департамента охраны труда и социальной защиты Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России
Кузнецова Е.А.	– заместитель директора Центра исследований охраны труда федерального государственного бюджетного

	учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Марышева А.С.	– ведущий эксперт Управления рынка труда и социального партнерства Российского союза промышленников и предпринимателей
Скляр И.Б.	– консультант Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России
Хусяиншин Р.Р.	– заместитель управляющего директора Управления секторов экономики и цифровой трансформации Российского союза промышленников и предпринимателей
Чекорина Е.А.	– главный специалист Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Секретарь экспертной группы:

Шишлов О.Н.	– начальник отдела мониторинга и анализа в сфере труда Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

2. Процедура вскрытия конвертов с материалами от субъектов Российской Федерации на участие в конкурсе проведена экспертной группой в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1 (протокол от 14 ноября 2022 г. № 1).

3. Процедура рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе проводилась в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1

4. На процедуру рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе был представлен ранжированный перечень из 10 (Десять) организаций (с учетом п.5 настоящего протокола), допущенных к участию в конкурсе (приложение № 1).

5. В соответствии с документацией о проведении конкурса в номинации ««За создание и развитие рабочих мест в организациях непроизводственной сферы» экспертной группой определена следующая структура призовых мест:

первое место – 1 (один) победитель;

второе место – 1 (один) призер;

6. Экспертной группой осуществлена корректировка балльной оценки, указанной в заявках на участие в конкурсе следующих организаций:

увеличено на 5 баллов организации «Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Алтайский краевой клинический перинатальный центр» Алтайского края за пояснительную записку;

уменьшено на 5 баллов организации «Негосударственное частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Образовательный центр «Гелиос» Тюменского научно-исследовательского и проектного института нефти и газа» Тюменской области в связи с отсутствием подтверждающих документов;

уменьшено на 21 балл организации «Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Астраханской области Александро-Мариинская областная клиническая больница» Астраханской области в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей и счетной ошибкой;

уменьшено на 19 баллов организации «Тамбовское областное государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Рассказовская центральная районная больница» Тамбовской области в связи с отсутствием подтверждающих документов и плохой пояснительной запиской.

7. Экспертная группа сопоставила заявки организаций на участие в конкурсе в соответствии с утвержденными критериями и приняла следующее решение о формировании предложений о победителях и призерах конкурса по номинации «За создание и развитие рабочих мест в организациях непроизводственной сферы»:

№ п/п	Субъект Российской Федерации, наименование организации (филиала)	Сумма баллов	Место
1.	Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Алтайский краевой клинический перинатальный центр», Алтайский край	63	1
2.	Негосударственное частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Образовательный центр «Гелиос» Тюменского научно-исследовательского и проектного института нефти и газа», Тюменская область	61	2

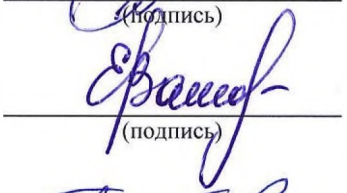
8. На основании настоящего протокола экспертной группой будет подготовлен проект решения о победителях и призерах конкурса по указанной номинации для рассмотрения в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

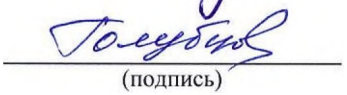
Председатель экспертной группы _____ /Маслова М.С./

(подпись) (Ф.И.О.)

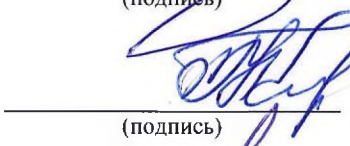
Члены экспертной группы:

(подпись) /Фролова А.В./ (Ф.И.О.)


(подпись) /Вашаломидзе Е.В./ (Ф.И.О.)


(подпись) /Голубцова С.В./ (Ф.И.О.)

(подпись) /Зибарев Д.Б./ (Ф.И.О.)


(подпись) /Копылова Г.А./ (Ф.И.О.)

(подпись) /Корляков А.С./ (Ф.И.О.)

(подпись) / Кузнецова Е.А./ (Ф.И.О.)

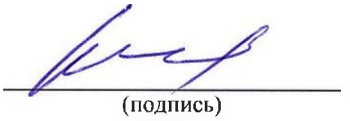
(подпись) / Марышева А.С./ (Ф.И.О.)

(подпись) / Скляр И.Б./ (Ф.И.О.)

(подпись) / Хусяиншин Р.Р../ (Ф.И.О.)

(подпись) / Чекорина Е.А./ (Ф.И.О.)

Секретарь экспертной группы:


(подпись) / Шишлов О.Н./ (Ф.И.О.)

Номинация 2 «За создание и развитие рабочих мест в организациях непроизводственной сферы»

Первое место: Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Алтайский краевой клинический перинатальный центр», (КГБУЗ «АККПЦ») (г. Барнаул, Алтайский край) — 63 балла

История КГБУЗ «АККПЦ» началась с открытия в декабре 2016 года, именно с этого момента возможность стать мамой появилась даже у тех женщин региона, кто раньше об этом статусе только мечтал. Приоритетным направлением работы перинатального центра является оказание квалифицированной помощи беременным женщинам, отнесенным к группам повышенного риска возникновения перинатальной патологии, ведение родовой деятельности. Использование высоких технологий неонатологической помощи центра позволяет выхаживать недоношенных детей с экстремально низкой массой тела от 500 граммов.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	755	796	781
Среднемесячная заработная плата (рубли)	46397	50528	54637

Оптимизация и стабилизация кадрового состава

С целью оптимизации кадрового состава в учреждении осуществляется ротация сотрудников как внутренних, то есть осуществление должностных перемещений сотрудников внутри организации, так и внешних, то есть увольнение сотрудников, не соответствующих по своим качествам и профессиональным компетенциям тем требованиям, которые предъявляются к сотруднику на конкретном рабочем месте или должности. С целью выявления у работников профессионально-этических компетенций определения качеств специалистов, необходимых при выполнении должностных обязанностей (умение выслушать пациента, бескорыстие, толерантность, личное обаяние и т.д.), оценки качества выполнения и результатов работы за период, предшествующий заседанию кадровой комиссии, по утвержденным в учреждении показателям критериев оценки качества, оценки способности прогнозировать, планировать рабочий процесс, способности в короткие сроки осваивать вопросы, обеспечивающие повышение эффективности труда и качество работы, в учреждении создана Кадровая комиссия, заседания которой проводятся по мере необходимости решения вопросов, входящих в ее компетенцию, в соответствии с разработанным и утвержденным Положением о Кадровой комиссии. Реализация принципа профессионализма и личностных компетенций осуществляется через многоступенчатую процедуру отбора и приема персонала. При этом первичная оценка профессиональных компетенций кандидата осуществляется непосредственным руководителем будущего сотрудника (первый этап). На следующем этапе, перед сбором документов и прохождением предварительного медицинского осмотра, осуществляется

оценка личных и деловых качеств кандидата, посредством прохождения им психологического тестирования на определение профессиональной ориентации. По результатам тестирования психолог выдает экспертное заключение о соответствии знаний, навыков, опыта, деловых и личных качеств кандидата требованиям должности, которое доводится до сведения будущего руководителя потенциального работника, и является решающим при приеме на работу в организацию. Для привлечения специалистов в учреждение кадровая служба принимает участие в ежегодных ярмарках вакансий, проводимых в г. Барнауле. Оформляет и постоянно обновляет заявки о потребности кадров на сайте Министерства здравоохранения Алтайского края, на сайте учреждения, на сайте Зарплата.ру, hh.ru, на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (ЕЦП), в Центре занятости населения г. Барнаула. Участвует в совместной работе по укомплектованию необходимыми кадрами в рамках реализации государственной программы Алтайского края «Содействие занятости населения Алтайского края». Составляет дополнительные заявки для привлечения к работе работников-инвалидов.

В 2021 году заключено 8 договоров о целевом обучении по программам ординатуры: «Акушерство и гинекология» - 3, «Анестезиология и реаниматология» - 2, «Неонатология» - 3, один договор на коммерческую ординатуру: «Акушерство и гинекология». Все выпускники специалитета, с которыми заключаются договоры на обучение в ординатуре (целевое и коммерческое) трудоустраиваются в учреждения на должности среднего медицинского персонала. За каждым из них закрепляется наставник из числа наиболее квалифицированных заведующих и врачей-специалистов, с целью обеспечения эффективного введения в практическую деятельность.

Создание эффективной системы мотивации и стимулирования персонала

Основным компонентом системы мотивации и стимулирования сотрудников организации является механизм материального вознаграждения, обеспечивающий взаимосвязь оплаты и результатов труда. Материальное вознаграждение сотрудников состоит из постоянной гарантированной заработной платы, выступающей в виде должностного оклада, и переменной части, – стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера которая является функцией результативности деятельности самого сотрудника, его подразделения и в целом всей организации. Переменная часть денежного вознаграждения выплачивается в виде премии – месячной, квартальной, ежегодной, к профессиональному празднику – Дню медицинского работника. Помимо льгот, предоставляемых согласно действующему законодательству, Работодатель оказывает дополнительную единовременную материальную помощь работникам в следующих случаях: при рождении ребенка – в размере 1 500 рублей; при регистрации брака – в размере 1500 рублей; на похороны близких родственников (супруг/супруга, мать, отец, дети) – в размере 3 000 рублей; в случае смерти работника организации его родственникам выплачивается сумма в размере – 5 000 рублей; в связи с потерей имущества работником по причине стихийных бедствий и несчастных случаев (пожар, наводнение, землетрясение и пр.) выплачивается сумма в размере – 5 000 рублей; при увольнении работника в момент его выхода на трудовую пенсию по старости или пенсию за выслугу лет ему выплачивается единовременная выплата в зависимости от стажа работы в организации: от 5 до 10 лет

– 3 000 рублей; от 10 до 15 лет – 5 000 рублей; свыше 15 лет – 7 000 рублей. Сотруднику учреждения, имеющего трех детей в возрасте до 24 лет, ежегодно к основному отпуску 1 раз в год выплачивается материальная помощь в размере 3000 рублей, четырех детей в возрасте до 24 лет - 6000 рублей, более четырех детей в возрасте до 24 лет - 8000 рублей. Работодатель организует доставку сотрудников на рабочее место с частичной оплатой расходов за счет средств учреждения и работников.

В рамках реализации системы нематериального стимулирования персонала проводится ряд мероприятий: медицинским работникам учреждения выделено 17 квартир в жилом доме

Коллективным договором предусмотрены дополнительные оплачиваемые дни отдыха, которые предоставляются работникам организации в следующих случаях: а) родителям, воспитывающим школьников (1-4 и 11 классы) в День знаний 1 сентября – 1 календарный день; б) в связи с рождением или усыновлением ребенка – 3 календарных дня; в) в связи с собственным бракосочетанием работника – 3 календарных дня; г) для участия в похоронах близких родственников (супруг/супруга, мать, отец, родные братья, сестры, дети) – 3 календарных дня.

Создание и развитие системы обучения и повышения квалификации

С целью поддержания высокого уровня профессиональных компетенций сотрудников организации основной упор в данном процессе делается на систему непрерывного обучения сотрудников, которое может выступать в разнообразных формах: обучение на рабочем месте, наставничество, семинары и тренинги, профессиональная переподготовка, повышением квалификации, участие в конференциях и конгрессах. Для определения потребности в обучении сотрудников организации отделом по работе с персоналом составляется план-график обучения на следующий календарный год, который утверждается приказом работодателя. Оплата обучения сотрудников производится за счет бюджетных средств, за счет средств работодателя. После обучения специалист обязан отработать в организации период, определяемый в ученическом договоре, либо возместить организации затраты на свое обучение. Вовлечение медицинских работников учреждения в систему непрерывного медицинского образования ведется на постоянной основе. На повышение квалификации кадров, их переподготовку в 2021 году израсходовано 1901464 руб. 64 коп., в том числе на обучение средних медработников 1707039 руб. 16 коп., врачей 194425 руб. 48 коп. А также на обучение врачей - ординаторов 1317986 руб. 84 коп., на прочих сотрудников 65660 рублей.

Формирование и укрепление корпоративной культуры

Укрепление корпоративной культуры в учреждении проводится через мероприятия, направленные на воспитание у сотрудников организации чувства общности, принадлежности к организации, лояльности и надежности в работе. Создание положительного имиджа как внутри организации, так и вовне будет способствовать воспитанию и пропаганде корпоративности и положительной социально-психологической атмосферы в трудовом коллективе. С целью повышения престижа профессии, формирования ответственного отношения медицинских работников к профессиональной деятельности, поощрения и чествования за добросовестный труд, мотивирования к труду и профессиональному росту, создания

условий для развития специалистов и преемственности поколений медицинских работников администрация КГБУЗ «АККПЦ» регулярно организует праздничные мероприятия в честь Международного дня акушерки, Международного дня медицинской сестры, Дня медицинского работника, 8 марта, 23 февраля, День открытия центра и других памятных дат, с вручением Почетных грамот, памятных подарков, цветов. В рамках федеральной программы «Здравоохранение» сотрудники учреждения занимаются в нерабочее время спортом: волейбол, баскетбол, футбол, проходят занятия по йоге.

Второе место: Негосударственное частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Образовательный центр «Гелиос» Тюменского научно-исследовательского и проектного института нефти и газа» (НЧОУ ДНО "Образовательный Центр "Гелиос"), (г. Тюмень, Тюменская область) — 61 балл

НЧОУ ДПО «Образовательный Центр «Гелиос» был создан в октябре 2010 года с целью предоставления качественного и практикоориентированного дополнительного профессионального образования. Имеет лицензию на право образовательной деятельности на все виды обучающих программ. Центр располагает комфортными и технически оборудованными аудиториями для проведения занятий, а также собственной библиотекой. Образовательный центр «Гелиос» проводит обучение по программам дополнительного профессионального образования и повышения квалификации.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	38	36	41
Среднемесячная заработная плата (рубли)	24550	23690	30553

В Образовательном центре существует утвержденный Корпоративный кодекс, регламентирующий правила (стандарты) делового поведения в процессе осуществления профессиональной деятельности, которым должны следовать все работники Учреждения, независимо от занимаемой должности. Политика НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» в области управления персоналом направлена на формирование последовательной и интегрированной корпоративной среды, обеспечивающей сближение интересов сотрудников с интересами Учреждения для достижения стратегических целей, через результативный труд и создание условий для профессионального роста и развития персонала. Положение о премировании и материальном стимулировании труда работников НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, налоговым законодательством, Уставом и внутренними документами Учреждения. Целью данного положения является повышение мотивации к труду персонала Учреждения, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных

и количественных результатов труда, совершенствовании технологических процессов, творческом и ответственном отношении к труду. Работникам Учреждения за индивидуальные профессиональные качества, мастерство, уровень квалификации, влияющие на успешность деятельности Образовательного центра, устанавливается ежемесячная премиальная надбавка к должностному окладу. Источником выплат премий является фонд оплаты труда, включаемый в себестоимость работ, (услуг). Текущие премирование обеспечивает непосредственную связь премиальных выплат с результатами трудовой деятельности Учреждения. Также в НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» предусмотрено вознаграждение по итогам работы за год, которое является премиальной выплатой по результатам выполнения работы Учреждения в целом за отчётный календарный год. В НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» предусмотрены и стимулирующие, компенсирующие доплаты к основной заработной плате: доплата за совмещение и расширение зон обслуживания профессий (должностей); доплата за наставничество; доплата за активное участие в реализации научно-исследовательских проектов, публикаций статей, трудов, научно-исследовательского содержания, участие в конференциях, симпозиумах. В Учреждении предусмотрено бесплатное обучение по образовательным программам для работников. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств и для получения медицинских услуг работникам предоставляется полис Добровольного медицинского страхования (ДМС). Корпоративная мобильная связь - мобильная связь, предназначенная для оперативного решения вопросов, связанных с выполнением работниками своих непосредственных служебных обязанностей, расходы по которой полностью оплачиваются Учреждением. В Учреждении предусмотрено обеспечение новогодними подарками детей сотрудников Образовательного центра. Расходы на приобретение подарков Учреждением оплачиваются полностью. НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» осуществляет мероприятия, направленные на: обеспечение безопасных и комфортных условий труда; профессиональное обучение сотрудников; добровольное медицинское страхование; спортивно-оздоровительную работу; культурно-массовую работу; поддержание и укрепление здоровья работников и членов их семей. Основные направления социальной политики Образовательного центра базируются на значимых федеральных государственных и региональных программах (Государственная программа по реализации Договора между органами государственной власти Тюменской области, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ямало-Ненецкого автономного округа «Сотрудничество»; Государственная программа Тюменской области «Недропользование и охрана окружающей среды» до 2020 года; Государственная программа Тюменской области "Развитие образования и науки" до 2020 года). Основные направления развития физической культуры и спорта, молодежной политики. Это направление социальной деятельности Учреждения включает в себя ряд мер, направленных на поддержание здоровья работников НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» на уровне, обеспечивающем их успешную и надежную профессиональную деятельность, на создание благоприятных условий для укрепления здоровья и организации полноценного отдыха работников и членов их семей, а именно: проведение лечебно-профилактической, санитарно-гигиенической, противоэпидемиологической работы, направленной на предупреждение

профессиональных и инфекционных заболеваний, на базе медицинского учреждения; привлечение работников

Реализация мер, проводимых Образовательным центром по его развитию, во многом определяется привлечением молодых специалистов всех уровней. В рамках этого направления ставится задача добиться участия молодежи во всех процессах жизнедеятельности Учреждения, а также принятие в коллектив молодых специалистов только что закончивших обучение в Высшем учебном заведении. В целях развития творческой активности коллектива НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» проводятся образовательные, досуговые, просветительные и иных культурно-массовые мероприятий, направленные на сохранение социально-психологического климата, необходимого для укрепления корпоративного духа всех членов трудового коллектив. Культурно-массовые мероприятия проводятся на плановой системной основе. В иерархии корпоративных мероприятий особое место занимает ежегодно отмечаемый День создания Образовательного центра. Учреждение также отмечает профессиональные праздники, связанные с профилирующей деятельностью. Важным является процесс развития корпоративных традиций, поддержка со стороны руководства самодеятельных авторов и исполнителей, художников и любителей прикладного творчества. Одной из задач государственной программы «Сотрудничество» является создание базы подготовки квалифицированных кадровых ресурсов региона, предоставление профессионального образования. Для укрепления кадрового потенциала в сфере внешних связей необходима организация подготовки специалистов по профильным специальностям и обеспечение повышения квалификации государственных служащих и предпринимателей региона. Ключевыми мерами в области развития инфраструктуры образования являются постоянное расширение спектра предоставляемых услуг Образовательного центра, привлечение квалифицированных специалистов к учебному процессу и постоянное расширение географических возможностей оказания услуг. Коллектив НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» активно принимает участие в социально-экономическом развитии региона. Благодаря внедрению современных технологий в профилирующую деятельность, Центр получил возможность охватить большой географический потенциал региона, а также оптимизировать весь процесс обучения в целом.

Социальная политика НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» направлена на формирование благоприятного социально – психологического климата; создание условий социальной защищенности работников; повышение эффективности работы; создание позитивного имиджа предприятия в глазах работников общества. Цель: формирование кадрового потенциала Учреждения, способного к эффективной и высокопроизводительной работе, социально-стабильного, обеспечивающего рост эффективности работы Учреждения, реализация концепции развития и создание возможностей для: конкурентоспособного уровня оплаты труда и социальных выплат работникам; работы в условиях, соответствующих высоким современным стандартам. Задачи: развитие персонала с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками для обеспечения работы Учреждения; сохранение и поддержание здоровья и трудоспособности работников; сохранение занятости; обеспечение

безопасности труда; соблюдение основных трудовых прав и предоставление гарантий работникам; совершенствование систем мотивации сотрудников; обеспечение социальной стабильности и благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

Информационное обеспечение сотрудников в ходе реализации социальных программ осуществляется посредством Положений, Кодексов и Правил организации. К ним относятся: Положение о премировании и материальном стимулировании труда сотрудников, Положение о порядке прохождения испытания при приеме на работу, Положение о режиме коммерческой тайны, Корпоративный кодекс, Правила внутреннего трудового распорядка, Антиалкогольная политика. В целях обеспечения доступности информации в сети Интернет создан сайт Образовательного центра. Так же обратная связь с сотрудниками обеспечена за счет использования внутренней электронной почты.

ПРОТОКОЛ № 3

рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне по номинации «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях производственной сферы»

г. Москва «30» ноября 2022 г.

1. На заседании экспертной группы для рассмотрения материалов участников всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне (далее – экспертная группа, конкурс) присутствовали:

Председатель экспертной группы:

Маслова М.С. –директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Члены экспертной группы:

Фролова А.В. – заместитель директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Вашаломидзе Е.В. – директор Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Голубцова С.В. – консультант Департамента социального развития Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Зибарев Д.Б. – начальник отдела политики охраны труда Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Копылова Г.А. – директор по корпоративной ответственности Управления корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства Российского союза промышленников и предпринимателей

Корляков А.С. – технический инспектор труда Департамента охраны труда и социальной защиты Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Кузнецова Е.А. – заместитель директора Центра исследований охраны труда федерального государственного бюджетного

учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Марышева А.С. – ведущий эксперт Управления рынка труда и социального партнерства Российского союза промышленников и предпринимателей

Скляр И.Б. – консультант Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Хусяиншин Р.Р. – заместитель управляющего директора Управления секторов экономики и цифровой трансформации Российского союза промышленников и предпринимателей

Чекорина Е.А. – главный специалист Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Секретарь экспертной группы:

Шишлов О.Н. – начальник отдела мониторинга и анализа в сфере труда Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

2. Процедура вскрытия конвертов с материалами от субъектов Российской Федерации на участие в конкурсе проведена экспертной группой в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1 (протокол от 14 ноября 2022 г. № 1).

3. Процедура рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе проводилась в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1

4. На процедуру рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе был представлен ранжированный перечень из 43 (Сорок три) организаций (с учетом п.5 настоящего протокола), допущенных к участию в конкурсе (приложение № 1).

5. В соответствии с документацией о проведении конкурса в номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы» экспертной группой определена следующая структура призовых мест:

первое место – 1 (один) победитель;
второе место – 2 (два) призера;

третье место — 2 (два) призера

6. Экспертной группой осуществлена корректировка балльной оценки, указанной в заявках на участие в конкурсе следующих организаций:

увеличено на 3 балла организации «Общество с ограниченной ответственностью «Транснефть - Порт Козьмино» Приморского края за пояснительную записку;

снята с рассмотрения организация «Общество с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Сургут» Ханты-Мансийского автономного округа – Югра как победитель в 2021 году по итогам 2019 года;

уменьшено на 1 балл организации «Акционерное общество «Улан-удэнское приборостроительное производственное объединение» Республики Бурятия в связи с отсутствием подтверждающих документов;

уменьшено на 2 балла организации «Общество с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Краснодар» Краснодарского края в связи со счетной ошибкой;

увеличено на 2 балла организации «Ярославский центр организации работы железнодорожных станций - структурное подразделение Северной дирекции управления движением - структурное подразделение Центральной дирекции управления движением - филиала ОАО «РЖД» Ярославской области за пояснительную записку;

уменьшено на 3 балла организации «Общество с ограниченной ответственностью «Горнодобывающая компания» Кемеровской области - Кузбасс за пояснительную записку и в связи с отсутствием подтверждающих документов;

увеличено на 3 балла организации «Филиал Акционерного общества «Россети Тюмень» Тюменские электрические сети» Тюменской области за пояснительную записку;

снята с рассмотрения организация «Акционерное общество «Транснефть - север» Республики Коми за несчастные случаи в 2019-2021 г.г.;

уменьшено на 1 балл организации «Общество с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Томск» Томской области в связи со счетной ошибкой;

увеличено на 2 балла организации «Акционерное общество «Дальневосточная распределительная сетевая компания» Хабаровского края за пояснительную записку;

увеличено на 5 баллов организации «Общество с ограниченной ответственностью «Тольяттикаучук» Самарской области за пояснительную записку;

уменьшено на 1 балл организации «Акционерное общество «Институт реакторных материалов» Свердловской области в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей;

снята с рассмотрения организация «Акционерное общество «Транснефть – Верхняя Волга» Нижегородской области за несчастный случай

в 2021 году;

уменьшено на 5 баллов организации «Общество с ограниченной ответственностью «Сетес Косметикс» Московской области за пояснительную записку и в связи со счетной ошибкой;

уменьшено на 5 баллов организации «Общество с ограниченной ответственностью «ЭМ-КАБЕЛЬ» Республики Мордовия за пояснительную записку и в связи со счетной ошибкой;

увеличено на 2 балла организации «Муниципальное унитарное предприятие города Череповца «Электросеть» Вологодской области за пояснительную записку;

уменьшено на 2 балла организации «Общество с ограниченной ответственностью «Альтернатива» Челябинской области в связи с отсутствием подтверждающих документов.

7. Экспертная группа сопоставила заявки организаций на участие в конкурсе в соответствии с утвержденными критериями и приняла следующее решение о формировании предложений о победителях и призерах конкурса по номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы»:

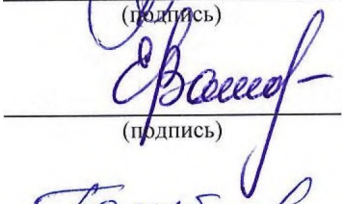
№ п/п	Субъект Российской Федерации, наименование организации (филиала)	Сумма баллов	Место
1.	Общество с ограниченной ответственностью «Тольяттикаучук», Самарская область	90	1
2.	Общество с ограниченной ответственностью «Транснефть - Порт Козьмино», Приморский край	88	2
3.	Филиал Акционерного общества «Россети Тюмень» Тюменские электрические сети, Тюменская область	88	2
4.	Ярославский центр организации работы железнодорожных станций - структурное подразделение Северной дирекции управления движением - структурное подразделение Центральной дирекции управления движением - филиала ОАО «РЖД», Ярославская область	87	3
5.	Акционерное общество «Дальневосточная распределительная сетевая компания», Хабаровский край	87	3

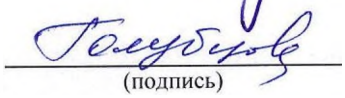
8. На основании настоящего протокола экспертной группой будет подготовлен проект решения о победителях и призерах конкурса по указанной номинации для рассмотрения в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Председатель экспертной группы _____ (подпись) /Маслова М.С./ (Ф.И.О.)

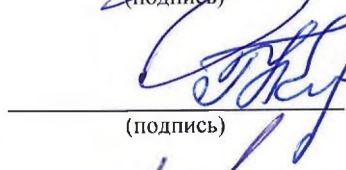
Члены экспертной группы:

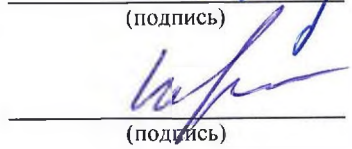
(подпись) /Фролова А.В./ (Ф.И.О.)


(подпись) /Вашаломидзе Е.В./ (Ф.И.О.)


(подпись) /Голубцова С.В./ (Ф.И.О.)

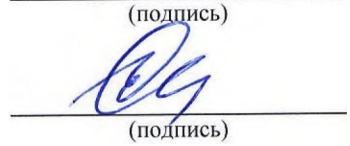
(подпись) /Зибарев Д.Б./ (Ф.И.О.)


(подпись) /Копылова Г.А./ (Ф.И.О.)


(подпись) /Корляков А.С./ (Ф.И.О.)

(подпись) / Кузнецова Е.А./ (Ф.И.О.)

(подпись) / Марышева А.С./ (Ф.И.О.)


(подпись) / Скляр И.Б./ (Ф.И.О.)

(подпись) / Хусяиншин Р.Р./ (Ф.И.О.)

(подпись) / Чекорина Е.А./ (Ф.И.О.)

Секретарь экспертной группы:

(подпись) / Шишлов О.Н./ (Ф.И.О.)

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

Первое место: Общество с ограниченной ответственностью «Тольяттикаучук» (ООО «Тольяттикаучук») (г. Тольятти, Самарская область) - 90 баллов

ООО «Тольяттикаучук» входит в группу предприятий «Татнефть». Основным видом деятельности предприятия является разработка и производство синтетических каучуков, углеводородных фракций, мономеров, органических и неорганических соединений. В структуре предприятия - 6 основных производств по выпуску синтетических каучуков, мономеров и промежуточных продуктов и 2 вспомогательных производства по обеспечению энергоресурсами и ремонту оборудования. Также в состав предприятия входят товарно-сырьевой цех и цех электроавтоматики и измерений.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	2247	2225	2223
Среднемесячная заработная плата (рубли)	62653	56605	65375

В ООО «Тольяттикаучук» разработан и реализуется комплекс мероприятий по сокращению и предотвращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Уровень производственного травматизма равен 0%. Доля рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест) за 5 лет – 100%. Доля объема фактического финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда за три года, предшествующие проведению конкурса, в общем объёме затрат на производство продукции (работ, услуг) – 2,70%.

На предприятии действует основополагающий документ - Политика интегрированной системы менеджмента (ИСМ), реализуемая в направлении производства высококачественных продуктов, удовлетворяющих требованиям и ожиданиям потребителей и заинтересованных сторон при условии минимизации негативного влияния на окружающую среду рационального использования энергоресурсов и обеспечения безопасных условий труда на каждом рабочем месте. Политика ИСМ соответствует требованиям международных стандартов ISO 9001, IATF 16949, ISO 14001, ISO 4500 и требованиям законодательства Российской Федерации в сфере обеспечения безопасной эксплуатации опасных производственных объектов.

Политика ИСМ на Предприятии служит основой для установления и анализа конкретных целей, задач и программ в области охраны труда и окружающей среды, промышленной безопасности, качества и энергоэффективности.

ООО «Тольяттикаучук» управляет рисками, связанными с воздействием на персонал, оборудование и окружающую среду. При планировании деятельности, предприятие уделяет приоритетное внимание обеспечению безопасности работников и населения, предотвращению аварий, несчастных случаев. профессиональных заболеваний и снижению воздействий на окружающую среду.

Общество рассматривает систему управления охраной труда и промышленной безопасностью (СУ ОТ и ПБ) в качестве необходимого элемента эффективного управления производствами предприятий и принимает обязательства по управлению производственными рисками, воздействующими на жизнь и здоровье работников, оборудование и имущество.

Стратегическая цель совершенствования СУ ОТ и ПБ — эффективное

функционирование интегрированной системы охраной труда и промышленной безопасностью, построенной на развитии способностей работников предвидеть и предотвращать возможные происшествия, повышении промышленной безопасности производственных объектов до уровня, соответствующего лучшим показателям передовых нефтехимических компаний.

С целью повышения уровня безопасности на предприятии реализуются целевые программы по снижению травматизма работников предприятия и подрядных организаций. Активно развивается система оценки рисков травматизма при производстве работ.

На предприятии действует Система управления ОТ, ПБ и ООС, которая разработана с целью установления единых требований в области безопасности в соответствии с политикой. Выполнение установленных требований всеми работниками предприятия и подрядных организаций способствует повышению эффективности работы и улучшению показателей в сфере безопасности.

На предприятии успешно реализуются превентивные практики, направленные на снижение травматизма в области ОТиПБ отраженные в 20 элементах системы управления ОТ, ПБ и ООС. Работники предприятия вовлечены в единую систему целеполагания, развития СУ ОТ и ПБ и повышения приверженности безопасности. Для предприятия важно, чтобы каждый работник осознавал ответственность за свою безопасность на рабочем месте. Большое внимание уделяется вопросам коллективной ответственности за создание безопасной среды на производстве.

В этом направлении применяются программы индивидуальной и коллективной мотивации в области ОТ, ПБ и ООС, определены ключевые правила безопасности, соблюдение которых обязательно для всех работников и посетителей предприятия.

Применение ключевых правил безопасности направлено на повышение культуры безопасности путем формирования единого для всех работников понимания, какие опасные действия и принципы поведения являются неприемлемыми.

Безопасность на производстве напрямую зависит от компетентности поэтому отдельное внимание уделяется развитию работников. Подготовка работников, в том числе и подрядных организаций осуществляется работниками, обладающими необходимыми знаниями, навыками и опытом. Обучение организовано как по общим требованиям к профессиональным компетенциям, так и по внутренним программам развития персонала с использованием наглядных пособий, специальных программ и отработкой практических навыков безопасного производства работ на «полигоне».

Для выявления и сохранения знаний сотрудников, систематизации этих знаний и эффективному их использованию с работниками организовано проведение ежемесячных собраний по охране труда и прохождение стажировки вновь назначенных руководителей в службе ОТ, ПБ и ООС.

Безопасность деятельности достигается посредством риск-ориентированного подхода. Данный подход позволяет работникам систематически находить источники опасности. Оценка рисков регламентируется стандартом предприятия и для эффективности данного процесса применяются четыре направления оценки рисков.

В целях безопасности для информирования работников и посетителей предприятия применяются практики по визуализации рисков. Информация о возможных опасностях и рисках визуализирована и отражена в инструкциях по охране труда для каждой профессии и видов выполняемых работ. Работы в электроустановках, производство сложных переключений проводятся с видеофиксацией. Так же применяется интеллектуальное

видеонаблюдение, отслеживающее опасные действия работников.

Работники предприятия вовлечены в процесс повышения культуры безопасности и активно участвуют в ежегодных мероприятиях, посвященных месяцу и неделе по ОТ, ПБ и ООС.

На предприятии активно реализуются процессы автоматизации в области охраны ОТ, ПБ и ООС. Использование работниками единого портала позволяет:

- эффективно взаимодействовать всем участникам процесса;
- сокращать количество бумажных документов;

-упростить получение необходимой информации и подготовку отчетности:

- проводить анализ информации;
- создавать поручения и контролировать их выполнение.

Предприятие регулярно участвует в отраслевых и региональных конкурсах с получением призовых мест и благодарностей за организацию работы и активное участие в городских мероприятиях в области охраны труда.

Работники предприятия активно принимают участие в семинарах, организованных Торгово-промышленной палатой г. о. Тольятти в качестве спикеров и слушателей по направлению охрана труда.

Второе место: Общество с ограниченной ответственностью «Транснефть - Порт Козьмино») (ООО «Транснефть - Порт Козьмино») (г. Находка, Приморский край) – 88 баллов

Специализированный комплекс современных сооружений ООО «Транснефть - Порт Козьмино» - конечная точка трубопроводной системы «Восточная Сибирь Тихий океан» (ТС ВСТО). Масштабный проект ТС ВСТО реализован согласно распоряжению Правительства Российской Федерации в соответствии с Энергетической стратегией развития страны. Отсюда российская нефть отправляется на мировые рынки в страны Азиатско-Тихоокеанского региона.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	742	783	915
Среднемесячная заработная плата (рубли)	117625	132324	121114

В ООО «Транснефть - Порт Козьмино» разработан и реализуется комплекс мероприятий по сокращению и предотвращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Уровень производственного травматизма равен 0%. Доля рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест) за 5 лет – 100%. Доля объема фактического финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда за три года, предшествующие проведению конкурса, в общем объёме затрат на производство продукции (работ, услуг) – 0,64%.

ООО «Транснефть — Порт Козьмино» определяет своим высшими и неизменными приоритетами охрану жизни и здоровья работников, повышение уровня энергоэффективности, обеспечение требований промышленной безопасности и охрану окружающей среды.

В ООО «Транснефть — Порт Козьмино» утверждена и введена в действие Политика области охраны труда, энергоэффективности, промышленной и экологической

безопасности, Соблюдение положений Политики Общество считает залогом оптимального сочетания интересов с социально-экономическими потребностями общества в области охраны труда, энергоэффективности, промышленной и экологической безопасности.

Руководствуясь принципом приоритетности жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности ООО «Транснефть — Порт ставит перед собой следующие цели и задачи: обеспечение охраны труда, в том числе за счет достижения уровня производственных процессов, соответствующего современному состоянию техники и достижениям науки; выделение достаточных для достижения целей материальных, финансовых и кадровых ресурсов; повышение уровня информированности работников об охране труда и условиях труда на рабочем месте; обеспечение, развитие и стимулирование личной и коллективной ответственности работников за соблюдение требований охраны труда; использование и внедрение передовых технологий в области охраны труда; организация эффективного производственного контроля за соблюдением требований охраны труда.

Работа в рамках социальной деятельности в порту Козьмино ведётся совместно с профсоюзом. Для обеспечения требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах, сбора предложений к разделам коллективного договора на двусторонней основе создана комиссия по охране труда.

В Коллективный договор заключенный между работодателем и работниками Общества включены предусмотренные законами нормативные положения, а также льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Помимо установленных законами норм работники ежегодно обеспечиваются дополнительными средствами индивидуальной защиты, санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием.

Не реже одного раза в год проводятся встречи генерального директора с рабочими коллективами структурных подразделений по вопросам охраны труда, где каждый работник имеет возможность задать интересующие вопросы, дать свои предложения.

В компании разработаны и действуют документы, в соответствии с которыми изготавливается спецодежда, спецобувь, средства защиты головы, отвечающие требованиям компании. Производство контролируется на каждом этапе, начиная от изготовления тканей для специальной одежды до разрушающего контроля готовых изделий. Ежегодно проводится анкетирование работников с целью сбора информации для улучшения потребительских качеств и свойств СИЗ.

Ежегодно, за счет средств ООО «Транснефть — Порт Козьмино», проводятся медицинские осмотры работников, и не только занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами. В целях улучшения условий труда работников и предупреждения производственного травматизма ежегодно формируется и выполняется «Программа мероприятий по качественному повышению организации работ в области охраны труда в ООО «Транснефть — Порт Козьмино».

Большое внимание уделено вопросам информирования работников о причинах и обстоятельствах несчастных случаев и случаев производственного травматизма. Персонал знакомят с информационными письмами, информация с фотографиями

размещается в уголках по ОТ, проводятся организованные показы фильмов, снятых по материалам произошедших аварий, инцидентов, НС.

С конца 2018 года в компании вступил в силу регламент по техническому обучению персонала. В каждом структурном подразделении имеются учебные классы по охране труда, оборудованные мультимедийными средствами, наглядными пособиями, стендами, макетами и реанимационными тренажерами. С каждым годом расширяется спектр программного обеспечения, позволяющего проводить проверки знаний по охране труда промышленной и пожарной безопасности, проводить инструктажи, разные виды тестирований с использованием программных комплексов.

На протяжении 7 лет традиционно проводится тематическое мероприятие «День безопасности труда», посвященное Всемирному дню охраны труда. В нем принимают участие работники всех производственных площадок. В период с декабря 2021 по февраль 2022 года на объектах Общества реализован пилотный проект «Умная каска».

В связи с необходимостью адаптации к сложившейся ситуации в связи с распространением короновирусной инфекции на все объекты предприятия были закуплены и установлены в местах наибольшей проходимости и скопления людей бактерицидные облучатели закрытого типа, а для бесконтактного измерения температуры работников при входе на объекты были смонтированы тепловизионные комплексы с целью своевременного реагирования на имеющиеся симптомы при входе на объект и избежание ситуаций ухудшения здоровья при нахождении на объектах.

Второе место: Филиал Акционерного общества «Россети Тюмень» Тюменские электрические сети (Филиал АО «Россети Тюмень») (г. Тюмень, Тюменская область) – 88 баллов

Филиал «Тюменские электрические сети» – одно из крупнейших подразделений Акционерного общества «Россети Тюмень» (АО «Россети Тюмень») – образован в 1964 году. В состав филиала входят Управление Тюменских электрических сетей и три территориальных производственных отделения: Ишимское, Тобольское и Южное. Филиал «Тюменские электрические сети» обеспечивает энергоснабжением 223 736 потребителей.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	2428	2473	2469
Среднемесячная заработная плата (рубли)	60900	63600	63900

В Филиал АО «Россети Тюмень» разработан и реализуется комплекс мероприятий по сокращению и предотвращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Уровень производственного травматизма равен 0%. Доля рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест) за 5 лет – 100%. Доля объема фактического финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда за три года, предшествующие проведению конкурса, в общем объёме затрат на производство продукции (работ, услуг) – 1%.

Филиалом АО «Россети Тюмень» Тюменские электрические сети (далее- филиал) принят и реализуется ряд стратегий, направленных на сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, таких как: 1.1. Политика Группы компаний «Россети» в области охраны труда (далее- Политика), утв. приказом ПАО

«Россети» от 30.08.2018 № 143 «Об утверждении документов ПАО «Россети» в области охраны труда», основными целями, которой являются: создание здоровых и безопасных условий труда; последовательное и непрерывное снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний; создание и поддержание положительного имиджа работодателя на рынке труда, укрепление доверия акционеров, инвесторов, кредиторов и других заинтересованных лиц; обеспечение высокого уровня корпоративной культуры безопасности. 1.2. Система управления охраной труда (далее — СУОТ) (Положение о системе менеджмента безопасности труда и охраны здоровья в филиале в редакции от 28.10.2021 N2 521), каждый элемент которой представляет собой комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой мероприятий и процедур, направленных на реализацию политики и достижение целей в области охраны труда. 1.3. Программа мероприятий по внедрению концепции нулевого травматизма «Vision Zero». Суть концепции заключается во внедрении риск-ориентированного подхода в системе охраны труда по аналогии с зарубежным опытом.

С целью реализации мероприятий и приоритетов, установленных Политикой Группы компаний «Россети» в области охраны труда и Системой управления охраной труда, принятой в организации, филиалом АО «Россети Тюмень» Тюменские электрические сети разработаны и реализуются Комплексные программы по снижению рисков травматизма:

- Комплексная программа по снижению рисков травматизма персонала филиала АО «Россети Тюмень» Тюменские электрические сети, содержит более 125 мероприятий, основными направлениями которых являются: Мероприятия, направленные на повышение квалификации, мотивацию персонала, укомплектование и удержание персонала; Безопасное выполнение работ в электроустановках. Совершенствование системы безопасного выполнения плановых и аварийных работ в электроустановках; Безопасность дорожного движения (БДД) и эксплуатации транспортных средств (ТС); Средства индивидуальной защиты для безопасного выполнения работ; Целевые программы мероприятий, реализуемые организацией.

- Комплексная Программа по снижению рисков травматизма сторонних лиц на объектах филиала АО «Россети Тюмень» Тюменские электрические сети.

В рамках реализации стратегий и программ, принятых филиалом, с целью вовлечения сотрудников в процесс организации безопасных условий труда в организации используются следующие инструменты:

-Проведение Дней охраны труда, в соответствии с «Положением о проведении Дня охраны труда в АО «Россети Тюмень». Основными задачами проведения Дня охраны труда являются: выявление и устранение рисков производственного травматизма, с последующей разработкой эффективных мероприятий по устранению и недопущению в дальнейшем нарушений требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, контроль за их выполнением. День ОТ проводится ежемесячно с персоналом, непосредственно участвующим в производственной деятельности.

- Участие в проведении смотра-конкурса на лучшего ответственного за безопасное ведение работ в электроустановках. Основными задачами смотра-конкурса являются: обеспечение эффективной работы по пропаганде безопасности труда, повышение мотивации работников в соблюдении требований правил по охране труда и безопасных методов работы.

- Проведение смотра-конкурса по охране труда и работе с персоналом.

С целью сохранения «нулевого» тренда, в части отсутствия случаев производственного травматизм, основными задачами являются: совершенствование и повышение эффективности системы управления охраной труда с учетом современных методов, стандартов и передового опыта в области охраны труда; обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности над результатами производственной деятельности; выявление опасностей на рабочих местах, оценка и эффективное управление профессиональными рисками с учетом особенностей и специфики производственной деятельности; обеспечение безопасных условий труда работников на объектах электросетевого хозяйства, предупреждение случаев травмирования и ухудшения состояния здоровья работников; формирование у работников культуры безопасного поведения и обеспечение соблюдения требований охраны труда в процессе трудовой деятельности; повышение мотивации работников по соблюдению требований охраны труда в процессе трудовой деятельности.

Третье место: Ярославский центр организации работы железнодорожных станций - структурное подразделение Северной дирекции управления движением - структурное подразделение Центральной дирекции управления движением - филиала ОАО «РЖД» (Ярославский центр организации работы железнодорожных станций) (г. Ярославль, Ярославская область) – 87 баллов

Ярославский центр организации работы железнодорожных станций - структурное подразделение Северной дирекции управления движением - структурное подразделение Центральной дирекции управления движением - филиала ОАО «РЖД», согласно основному ОКВЭД, деятельность осуществляет в области «Перевозка пассажиров железнодорожным транспортом в междугородном сообщении».

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	1330	1284	1089
Среднемесячная заработная плата (рубли)	38719	41437	44638

В Ярославском центре организации работы железнодорожных станций разработан и реализуется комплекс мероприятий по сокращению и предотвращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Уровень производственного травматизма равен 0%. Доля рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест) за 5 лет – 100%. Доля объема фактического финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда за три года, предшествующие проведению конкурса, в общем объёме затрат на производство продукции (работ, услуг) – 2,69%.

Политика Ярославского центра организации работы железнодорожных станций (далее центр) в области охраны труда направлена на постоянное совершенствование результатов, одной из целей которой является обеспечение безопасных условий труда и защита здоровья персонала.

За 12 месяцев 2021 года в Ярославском центре организации работы железнодорожных станций случаев производственного травматизма и микротравм допущено не было, профессиональных заболеваний не зарегистрировано. Профилактическая работа в центре осуществляется в соответствии со стандартом СТО

«РЖД» 15.001-2020 «Система управления охраной труда в ОАО «РЖД». Общие положения».

По итогам работы в Ярославском центре за 12 месяцев 2021 года на мероприятия по улучшению условий и охраны труда по центру по всем источникам финансирования израсходовано 27155,58 тысяч рублей, что составляет 2,88 % от суммы эксплуатационных расходов. На мероприятия по охране труда, без учета затрат на средства индивидуальной защиты, медицинские осмотры затрачено 9099,58 тыс. руб. (0,97 %) от суммы эксплуатационных расходов, из них: на мероприятия по снижению травматизма - 4670,48 тыс. руб.; на мероприятия по улучшению условий труда - 4429,10 тыс. руб.; на средства индивидуальной защиты затрачено - 12831,00 тыс. руб.; на проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров 5225,00 тыс. руб.

Эксплуатационные расходы — 942129,00 тысяч рублей.

По инвестиционной программе получены и установлены: в сентябре 2021 года - 1 сплит-система на станцию Иваново-Сортировочное, в декабре 2021 года - 1 модульный пункт на станцию Гаврилов Ям.

По итогам 12 месяцев 2021 г. процент расходования средств на мероприятия по охране труда по улучшению условий и охраны труда по Ярославскому центру выполнен на 0,97 %.

В соответствии с требованиями стандарта ОАО «РЖД»СТО РЖД 15.012-2014 «Система управления охраной труда в ОАО «РЖД», Специальная оценка условий труда», утверждённым Распоряжением ОАО «РЖД» №3032р от 19.12.15г. в целях установления контроля за своевременным и качественным проведением специальной оценки условий труда рабочих мест в Ярославском центре организации работы железнодорожных станций Приказом №ДЦСЯросл -9 от 21 января 2021 г, создана постоянно-действующая комиссия по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда в Ярославском центре, установлен Перечень обязанностей и их распределение по членам аттестационной комиссии при выполнении специальной оценки условий труда рабочих мест.

Для работников, занятых на рабочих местах с химическим фактором произведено обеспечение молоком, в том числе на железнодорожной станции Новоярославская ДЦС-1- 4 рабочих мест для 60 работников. За 12 месяцев 2021 года для улучшения условий труда составителей поездов, сигналистов приобретены фонари на сумму 28 тыс. рублей, облегченные тормозные башмаки на сумму 200 тыс. рублей. Работники станции Новоярославкая обеспечиваются молоком, приобретены радиостанции 30 штук на сумму 1177,0 тыс. рублей.

Проведение производственного контроля в центре осуществляется в соответствии с санитарными правилами СП 1.1.1058-01 «Организация и проведение производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-эпидемиологических (профилактических) мероприятий».

Ежегодно планируется обязательное обучение и проверка знаний по охране труда руководителей и специалистов центра, станций ответственных за вопросы охраны труда. Сумма, затраченная на обучение, составила 116 тысяч рублей. Работники обеспечиваются спецодеждой и спецобувью, смывающими и обезвреживающими средствами согласно требований Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работника

железнодорожного транспорта. В период неблагоприятной эпидемиологической ситуации по распространению новой коронавирусной инфекции COVID-19 и предотвращения распространения ее среди работников центра, всем работникам центра средства защиты (маски, перчатки, антиспептик) выдается согласно требованиям распоряжения ОАО «РЖД». Ежедневно проводится мониторинг обеспечения станций средствами защиты и дезинфицирующими средствами с несением данных на сетевой ресурс в отдел охраны труда Северной дирекции управления движением. За 12 месяцев 2021 года случаев травмирования работников центра в нерабочее время на железнодорожных путях станций не допущено. В целях предупреждения несчастных случаев с людьми, не связанными с железнодорожным транспортом, на станциях центра выполнен ряд организационно-технических мероприятий.

Третье место: Акционерное общество «Дальневосточная распределительная сетевая компания» (АО «ДРСК») (г. Хабаровск, Хабаровский край) – 87 баллов

АО «Дальневосточная распределительная сетевая компания» - крупнейшая распределительная сетевая компания Дальнего Востока, оказывающая услуги по передаче электрической энергии по распределительным сетям 110-0,4 кВ, а также по технологическому присоединению потребителей к распределительным сетям на территории Амурской области, Хабаровского и Приморского краев, Еврейской автономной области и южной части Республики Саха Якутия.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	1392	1384	1384
Среднемесячная заработная плата (рубли)	66433	69492	72535

В АО «ДРСК» разработан и реализуется комплекс мероприятий по сокращению и предотвращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Уровень производственного травматизма равен 0%. Доля рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест) за 5 лет – 100%. Доля объема фактического финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда за три года, предшествующие проведению конкурса, в общем объёме затрат на производство продукции (работ, услуг) – 2,37%.

В рамках реализации требований международных стандартов качества, а также международного стандарта ИСО 45001-2020 в АО «ДРСК» введена и утверждена Политика в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда в АО «ДРСК» ПК-СМОЗиОБТ-5.3-01.ГД-02-08, в рамках которой всем персоналом обеспечивается безусловное исполнение требований норм и правил по охране труда для безопасного производства работ и сохранения жизни и здоровья всех лиц, допущенных к производственным объектам.

Политика также направлена на обеспечение принятия предупредительных мер, обеспечивающих безопасную работу персонала, подрядчиков и иных лиц, на которых могут распространяться промышленные риски в зоне производственной деятельности АО «ДРСК». Приоритетным направлением АО «ДРСК», а соответственно и филиала «Хабаровские электрические сети» в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда является - обеспечение сохранения жизни и здоровья работников. Одной из Целей политики является — вовлечение всего персонала в деятельность по

уменьшению профессиональных рисков, улучшению системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда.

Для достижения поставленных целей руководство приняло на себя следующие обязательства: обеспечивать безопасность труда и охрану здоровья всего персонала АО «ДРСК» и безопасность сторонних лиц, допущенных на производственные объекты; соблюдать требования законодательства РФ, других внешних нормативных правовых актов и внутренних распорядительных документов, в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, а также соблюдать иные требования; внедрить систему менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, основанной на требованиях международного стандарта ИСО 45001-2020 и обеспечить ее постоянное улучшение и повышение результативности; непрерывно обучать персонал, формировать сознательное отношение к соблюдению норм по охране здоровья и безопасности труда, мотивировать к активному участию в достижении поставленных целей в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда.

Основными мероприятиями по охране труда, выполняемыми в течение года являются: месячник по подготовке персонала к ремонтной кампании с аттестацией всех ремонтных бригад, автотранспорта, грузоподъемных кранов и механизмов; месячник безопасности по подготовке персонала к работе в осенне-зимний период; декадник по безопасности дорожного движения (БДД); ежемесячные Дни охраны труда и пожарной безопасности; недели охраны труда и пожарной безопасности; проведение Дней памяти; проведение мероприятий, посвященных Всемирному Дню охраны труда; работа Комиссий по регулированию вопросов эксплуатации и производственной деятельности (КРВЭ и ПД) при Исполнительном аппарате и филиалах; общественный контроль. Работа совместных комитетов по охране труда и уполномоченных лиц коллективов по охране труда; дни Мастера (Механика), Дни молодого рабочего, Дни производителя работ; ежегодное проведение соревнований по профессиональному мастерству между основными профессиями в каждом филиале и Обществе; комплексные и целевые проверки состояния охраны труда и безопасности дорожного движения (БДД); проверки рабочих мест и бригад, контроль приема-сдачи смены, контроль за оперативными переключениями в электроустановках, контроль за работой водителей на линии; Инструктажи, опросы персонала с применением карточек опроса; обучение, повышение квалификации, переаттестация и специальная подготовка персонала; противоаварийные тренировки, тренировки по реанимации на тренажерах-манекенах; показательные допуски по производству работ в действующих электроустановках; участие в областных и краевых смотрах по охране труда среди промышленных предприятий и организаций.

В целях профилактики производственного травматизма и недопущения несчастных случаев на объектах Группы РусГидро приказом ПАО «РусГидро» утвержден План мероприятий по снижению рисков травматизма персонала Группы РусГидро на 2020-2023г.г. Также, актуализирована «Комплексная Программа по улучшению условий труда и охраны труда в АО «АРСК» на период 2021-2023г.г.».

В целях профилактики производственного травматизма и недопущения несчастных случаев на производстве, обеспечения проведения мероприятий, направленных на повышение производственной безопасности, в период проведения Недели охраны труда, с 19 по 23 апреля 2021, проведена тематическая акция по теме «Принцип нулевого порога терпимости к нарушениям требований производственной безопасности

и правил охраны труда». Система социальных льгот и гарантий Общества базируется на Коллективном договоре предприятия.

Контроль состояния охраны труда и безопасности дорожного движения: ежеквартальное заслушивание руководителей филиалов на заседаниях Комиссии по регулированию вопросов эксплуатации и производственной деятельности (КРВЭиПД) по состоянию охраны труда и БДД в подчиненных подразделениях; ежегодные совещания Генерального директора АО «ДРСК» с директорами филиалов Общества с заслушивание руководителей филиалов по работе по ОТ и БДД; ежеквартальные селекторы по выполнению предписаний государственных надзорных органов; комплексные и целевые проверки специалистами исполнительных аппаратов филиалов и структурных подразделений; учет и анализ нарушений правил по охране труда и БДД, включающий в себя выявление наиболее характерных нарушений технического и организационного характера; персональный учет работников, систематически нарушающих правила охраны труда и БДД.

На предприятии успешно внедряются и продвигаются основные принципы концепции «нулевого травматизма» VISION ZERO: Стать лидером - показать приверженность принципам; Выявлять угрозы - контролировать риски; Определять цели - разрабатывать программы; Создать систему безопасности и гигиены труда - достичь высокого уровня организации; Обеспечивать безопасность и гигиену на рабочих местах; Повышать квалификацию - развивать профессиональные навыки; Инвестировать в кадры - мотивировать посредством участия.

Общество является одним из лидеров среди других организаций Дальневосточного федерального округа по организации системы управления охраной труда, решению социальных вопросов, финансированию затрат на охрану труда, проведению специальной оценки условий труда. Филиалы и структурные подразделения Общества отмечены многочисленными почетными грамотами и дипломами. Весь промышленно-производственный персонал АО «ДРСК» полностью обеспечен средствами индивидуальной защиты, спецодеждой, приспособлениями, оснасткой и приборами согласно нормам.

ПРОТОКОЛ № 4

рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне по номинации «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях непроизводственной сферы»

г. Москва «30» ноября 2022 г.

1. На заседании экспертной группы для рассмотрения материалов участников всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне (далее – экспертная группа, конкурс) присутствовали:

Председатель экспертной группы:

Маслова М.С.	–директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Члены экспертной группы:

Фролова А.В.	– заместитель директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России
Вашаломидзе Е.В.	– директор Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Голубцова С.В.	– консультант Департамента социального развития Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России
Зибарев Д.Б.	– начальник отдела политики охраны труда Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Копылова Г.А.	– директор по корпоративной ответственности Управления корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства Российского союза промышленников и предпринимателей
Корляков А.С.	– технический инспектор труда Департамента охраны труда и социальной защиты Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России
Кузнецова Е.А.	– заместитель директора Центра исследований охраны труда федерального государственного бюджетного

	учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Марышева А.С.	– ведущий эксперт Управления рынка труда и социального партнерства Российского союза промышленников и предпринимателей
Скляр И.Б.	– консультант Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России
Хусяиншин Р.Р.	– заместитель управляющего директора Управления секторов экономики и цифровой трансформации Российского союза промышленников и предпринимателей
Чекорина Е.А.	– главный специалист Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Секретарь экспертной группы:

Шишлов О.Н.	– начальник отдела мониторинга и анализа в сфере труда Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

2. Процедура вскрытия конвертов с материалами от субъектов Российской Федерации на участие в конкурсе проведена экспертной группой в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1 (протокол от 14 ноября 2022 г. № 1).

3. Процедура рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе проводилась в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1

4. На процедуру рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе был представлен ранжированный перечень из 32 (Тридцать два) организаций (с учетом п.5 настоящего протокола), допущенных к участию в конкурсе (приложение № 1).

5. В соответствии с документацией о проведении конкурса в номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы» экспертной группой определена следующая структура призовых мест:

первое место – 1 (один) победитель;

второе место – 1 (один) призер;

третье место — 2 (два) призера

6. Экспертной группой осуществлена корректировка балльной оценки, указанной в заявках на участие в конкурсе следующих организаций:

уменьшено на 2 балла организации «Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И.Платова» Ростовской области в связи с отсутствием подтверждающих документов;

уменьшено на 5 баллов организации «Общество с ограниченной отнесенностью «Газпром трансгаз Сургут» Ханты-Мансийского автономного округа – Югра за пояснительную записку;

уменьшено на 2 балла организации «Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования экологический центр «Экосфера» г.Липецка» Липецкой области в связи с отсутствием подтверждающих документов;

увеличено на 2 балла организации «Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение - средняя общеобразовательная школа №4 город Асино» Томской области за пояснительную записку;

увеличено на 3 балла организации «Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Умка» п. Товарково» Калужской области за пояснительную записку;

уменьшено на 1 балл организации «Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области «Новомосковский строительный колледж» в связи со счетной ошибкой;

уменьшено на 4 балла организации «Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Армавирский дом-интернат для престарелых и инвалидов» в связи с отсутствием подтверждающих документов;

увеличено на 4 балла организации «Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Самарская городская поликлиника № 6 Промышленного района» за пояснительную записку;

уменьшено на 3 балла организации «Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Сказка» д.Сухоноска» Нижегородской области в связи с отсутствием подтверждающих документов и со счетной ошибкой;

уменьшено на 1 балл организации «Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Академия управления» Тюменской области в связи со счетной ошибкой;

увеличено на 4 балла организации «Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Екатериновский детский психоневрологический дом-интернат» Приморского края за пояснительную записку;

уменьшено на 1 балл организации «Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Астраханской области Александро-Мариинская областная клиническая больница» в связи со счетной ошибкой;

уменьшено на 2 балла организации «Государственное бюджетное учреждение Республики Марий Эл «Комплексный центр социального обслуживания населения в Волжском районе» за пояснительную записку;

уменьшено на 3 балла организации «Тамбовское областное государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Рассказовская центральная районная больница» Тамбовской области в связи с отсутствием подтверждающих документов и за пояснительную записку;

уменьшено на 2 балла организации «Муниципальное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Октябрьского муниципального района Челябинской области имени Н.Ф. Ратушной» области в связи с отсутствием подтверждающих документов;

уменьшено на 2 балла организации «Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Бурятский республиканский клинический онкологический диспансер» Республики Бурятия области в связи с отсутствием подтверждающих документов.

7. Экспертная группа сопоставила заявки организаций на участие в конкурсе в соответствии с утвержденными критериями и приняла следующее решение о формировании предложений о победителях и призерах конкурса по номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы»:

№ п/п	Субъект Российской Федерации, наименование организации (филиала)	Сумма баллов	Место
1.	«Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Умка» п. Товарково», Калужская область	89	1
2.	«Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Самарская городская поликлиника № 6 Промышленного района», Самарская область	88	2
3.	«Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение - средняя общеобразовательная школа №4 город Асино», Томская область	87	3
4.	«Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Екатериновский детский психоневрологический дом-интернат», Приморский край	87	3

8. На основании настоящего протокола экспертной группой будет подготовлен проект решения о победителях и призерах конкурса по указанной

номинации для рассмотрения в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Председатель экспертной группы _____ (подпись) /Маслова М.С./ (Ф.И.О.)

Члены экспертной группы:

_____ (подпись) /Фролова А.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Вашаломидзе Е.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Голубцова С.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Зибарев Д.Б./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Копылова Г.А./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Корляков А.С./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Кузнецова Е.А./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Марышева А.С./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Скляр И.Б./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Хусяиншин Р.Р../ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Чекорина Е.А./ (Ф.И.О.)

Секретарь экспертной группы: _____ (подпись) / Шишлов О.Н./ (Ф.И.О.)

Номинация 4 «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях непроизводственной сферы»

Первое место: Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Умка» п. Товарково, (МКДОУ детский сад «Умка» п. Товарково) (п. Товарково, Калужская область) – 89 баллов

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Умка» п. Товарково открылся 6 августа 1999 года (две группы) в здании бывшего детского сада «Тополек» по адресу Первомайский микрорайон дом 4. В сентябре 2000 года работало уже 8 групп. В настоящее время в МКДОУ детский сад «Умка» п.Товарково функционируют 14 групп.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	60	59	54
Среднемесячная заработная плата (рубли)	27220	30960	33600

В МКДОУ детский сад «Умка» п. Товарково разработан и реализуется комплекс мероприятий по сокращению и предотвращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Уровень производственного травматизма равен 0%. Доля рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест) за 5 лет – 100%. Доля объема фактического финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда за три года, предшествующие проведению конкурса, в общем объёме затрат на производство продукции (работ, услуг) – 4,73%.

Политика детского сада в области охраны труда является публичной документированной декларацией работодателя о намерении и гарантированном выполнении им обязанностей по соблюдению государственных нормативных требований охраны труда и добровольно принятых на себя обязательств. Социальная программа «Здоровая команда-здоровый коллектив»: Система укрепления здоровья сотрудников на рабочем месте включает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск развития социально значимых хронических заболеваний. Основная цель программы: сохранение и укрепление здоровья сотрудников организации, профилактика заболеваний и потери трудоспособности. Результаты: 10 декабря 2021 года МКДОУ детский сад «Умка» п.Товарково получен Паспорт № 449 коллективного иммунитета к COVID-19, где зафиксировано количество работников, прошедших вакцинацию против коронавирусной инфекции от общего числа работников – 89 %. Вопросу организации оздоровления работников уделяется особое внимание. Сотрудники ежегодно улучшают свое здоровье в санаториях Калужской области и Краснодарского края. МКДОУ детский сад «Умка» п.Товарково принимает активное участие в различных соревнованиях, спартакиадах, днях здоровья, кроссах. Все больше сотрудников сдают нормативы ГТО на значки различных уровней.

Виды мероприятий в ДОУ, направленные на улучшение условий труда работников: проведение специальной оценки условий труда; реализация мероприятий по

приведению в соответствие уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах, согласно государственным нормативным требованиям; обучение по охране труда отдельных категорий работников; приобретение для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств; санаторно-курортное лечение работников; проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников; обучение сотрудников оказанию первой доврачебной помощи; приобретение аптечек для оказания первой помощи; сдача норм ГТО и введение кружков оздоровительной направленности для сотрудников (йога, ревитоника, фитнес, шахматы и др.); просветительская направленность (сайт, социальные сети, газета), обучающие семинары, участие в конкурсах, форумах, конференциях.

Главным социальным партнером администрации ДОУ является первичная профсоюзная организация детского сада (ППО). Первичная профсоюзная организация (ППО) - организация, которая защищает трудовые права работников, добивается выполнения социальных гарантий, улучшает микроклимат в коллективе. Работа по осуществлению хозяйственной деятельности в части обеспечения финансирования мероприятий по охране труда и профилактике профзаболеваний общественного контроля за соблюдением прав работников в области охраны труда ведётся ДОУ во взаимодействии с Администрацией МО «Дзержинский район», Отделом образования, районной и областной организацией Профсоюза. Важнейшим показателем деятельности коллектива является здоровье сотрудников. На сегодняшний день 57% сотрудников имеют знаки ГТО различной степени.

Мероприятия, направленные на сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости: Медицинское обследование; Наставничество новых работников; Стажировка на рабочем месте; Дополнительная мотивация сотрудников; Санаторно-курортное лечение работников; Обучение сотрудников; Сдача норм ГТО и введение кружков оздоровительной направленности для сотрудников (йога, ревитоника, фитнес, шахматы и др.); Просветительская направленность (сайт, социальные сети, газета), обучающие семинары, участие в конкурсах, форумах, конференциях.

Условия труда работников за истекший период улучшены за счет модернизации рабочих мест. Анализ комиссии по охране труда в ДОУ, позволяет принять эффективные меры по профилактике производственного травматизма, предупреждению несчастных случаев во время проведения образовательного процесса и сводит показатели к нулю. Не менее значимы результаты проведенных мониторингов по проблемам обязательных медицинских осмотров и состояния здоровья работников. Уполномоченный по охране труда активно принимает участие в проведении общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах и сборе информации по различным направлениям деятельности, по защите прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, и в дальнейшем, на заседаниях выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций принимаются соответствующие решения по данным вопросам. В детском саду организован кабинет охраны труда, в котором хранится документация, наглядная информационная агитация. Кабинет ОТ оснащен компьютером и мультимедийной доской с выходом в интернет. В

кабинете оборудованы и постоянно обновляются стенды: нормативных правовых актов по охране труда; электробезопасности; противопожарной защиты; средств индивидуальной защиты и др. Имеется комплекты санитарных и пожарных норм и правил, отраслевых правил и инструкций по охране труда и др.

Второе место - «Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Самарская городская поликлиника № 6 Промышленного района» (СГП 6) (г. Самара, Самарская область) – 88 баллов

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Самарская городская поликлиника № 6 Промышленного района» (далее СГП6) основано 15.03.1972 г. Основная деятельность поликлиники направлена на выполнение Программы государственных гарантий обеспечения населения Самарской области качественной и доступной бесплатной медицинской помощью. Поликлиника оказывает первичную медико-санитарную помощь населению: доврачебную, врачебную, специализированную; проводит профилактическую и санитарно-просветительскую работу среди населения.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	339	341	352
Среднемесячная заработная плата (рубли)	40517	43863	51906

В СГП6 разработан и реализуется комплекс мероприятий по сокращению и предотвращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Уровень производственного травматизма равен 0%. Доля рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест) за 5 лет – 100%. Доля объема фактического финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда за три года, предшествующие проведению конкурса, в общем объёме затрат на производство продукции (работ, услуг) – 3,37%.

Политика Городской поликлиники № 6 в области качества и бережливого производства ориентирована на непрерывное совершенствование системы улучшения состояния здоровья населения, в том числе на профилактику производственного травматизма и профессиональной заболеваемости сотрудников и предупреждения ухудшения их здоровья.

Для создания эффективного менеджмента охраны труда, снижения риска несчастных случаев и аварий в поликлинике разработана и успешно внедрена Система управления охраной труда. Объектом управления охраны труда является система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия.

Система управления охраной труда СГП 6 регламентирована положением «О системе управления охраной труда». Основополагающим элементом Системы управления охраной труда является управление профессиональными рисками. Элементами Системы управления профессиональными рисками являются: политика управления профессиональными рисками, цели и программы по их достижению;

планирование работ по управлению профессиональными рисками; процедуры системы управления профессиональными рисками; контроль функционирования системы управления профессиональными рисками; анализ функционирования системы управления профессиональными рисками. Эффективность мер по управлению профессиональными рисками оценивается в ходе внутреннего аудита СУОТ (1 раз в год) по разрабатываемой в учреждении программе. На конец 2021 года в СГП 6 проведена специальная оценка по условиям труда на 100% рабочих мест (причем, для всех 100 % рабочих мест проводилась последующая, по истечению сроков действия результатов предыдущей, СОУТ).

В соответствии с Положением о службе по охране труда в штате поликлиники организована работа специалиста по охране труда, который постоянно взаимодействует с Комитетом по охране труда. В целях обеспечения безопасности труда в СГП 6 утверждено и успешно реализуется Соглашение по охране труда. Основной целью Соглашения является выполнение мероприятий по профилактике травматизма и профессиональных заболеваний, по улучшению условий труда и санитарно-бытового обслуживания сотрудников. В учреждении разработана и успешно внедряется программа «Нулевой травматизм», целями и задачами которой является выявление профессиональных рисков, их устранение и минимизация, обеспечение безопасности и здоровья работников на рабочем месте, предотвращение несчастных случаев на производстве.

В рамках исключения возникновения технических причин травмирования и причинения вреда здоровью сотрудников в поликлинике установлен контроль за рабочим состоянием оборудования. Для защиты от воздействия опасных производственных факторов (химического, физического), от влияния биологического фактора в СГП 6 медицинский персонал обеспечивается одноразовым расходным материалом с высокой степенью защиты. Наряду с мерами, направленными на профилактику травматизма и профзаболеваний медицинского персонала в поликлинике выполняются мероприятия по предотвращению несчастных случаев среди персонала. Охват инструктажем по охране труда работников составляет 100%. В целях непрерывного повышения квалификации сотрудников в вопросах охраны труда, видах и последствиях воздействий вредных факторов трудового процесса специалистом по охране труда ежемесячно проводятся информационно-консультативные лекции и семинары как на общеполиклинических оперативных совещаниях, так и непосредственно на рабочих местах. С целью мотивации сотрудников руководствоваться правилами и методами безопасного поведения на рабочем месте, соблюдать нормы охраны труда в рамках системы оценки результатов работы каждого сотрудника действуют критерии по осуществлению контроля за соблюдением норм и требований охраны труда. Предотвращение личностных (психологических и психофизиологических) причин травмирования (ошибочные действия вследствие усталости работника, из-за тяжести и напряженности труда, болезненное состояние сотрудника, неосторожность) связано с подбором кадров, а также с постоянным обучением персонала, инструктированием и стажировкой, рациональной временной организацией рабочего процесса, стимулирующими безопасное поведение работников. В СГП 6 специалистом по охране труда проводится постоянное информирование и консультирование сотрудников, в том числе

ознакомление с результатами специальной оценки условий труда. В условиях пандемии Covid-19 в поликлинике для сокращения риска заражения медицинских работников и персонала были реализованы дополнительные практические меры по минимизации распространения пандемии.

С 2018 года в поликлинике внедрена S система 5s, как метод организации рабочего процесса, целью которого является создание оптимальных условий для выполнения трудовой функции, поддержания порядка, чистоты, аккуратности, экономии времени и энергии. 5S является инструментом бережливого производства. В поликлинике осуществляется профилактический контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах согласно графику проверок. Для обеспечения безопасных условий труда постоянно проводится производственный контроль параметров освещения, шума и вибраций, микроклимата и т.п., при необходимости принимаются меры по устранению причин, вызвавших отклонения установленных норм. Наряду с мероприятиями по профилактике травматизма в поликлинике большое внимание уделяется мерам по предупреждению профзаболеваний. Суммарные затраты на прохождение работниками медицинских осмотров в 2021 году составили 731,50 тыс. руб.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, гарантированно предоставляются льготы и компенсации, Гарантия предоставления льгот и компенсаций закреплена соответствующими приложениями к Коллективному договору. Все подразделения СГП 6 полностью обеспечены одноразовым расходным материалом и СИЗ. Ежегодно в период активности возбудителей вирусных инфекций 100% сотрудников проходят вакцинацию, получают противовирусные и поливитаминные препараты. Для снятия психоэмоционального напряжения для сотрудников действует Программа психологической поддержки. В рамках реализации Программы улучшения условий труда все кабинеты поликлиники оборудованы системами кондиционирования воздуха. Сумма средств, израсходованных на мероприятия по охране труда в 2021г., составила 13184,40 тыс.руб., что в расчете на одного работника 40,07 тыс.руб. В качестве дополнительных мер поддержки всем сотрудникам, перенесших в 2020-2021 г. заболевание новой коронавирусной инфекцией и внебольничной полисегментарной пневмонией была оказана материальная помощь из средств от оказания платных медицинских услуг. В СГП 6 проводится работа по увеличению степени вовлеченности работников в процесс создания здоровых и безопасных условий труда.

Третье место: Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение - средняя общеобразовательная школа №4 город Асино Томской области (МАОУ СОШ № 4) (г. Асино, Томская область) - 87 баллов

МАОУ СОШ №4 город Асино Томской области на равнинной местности, представляет собой кирпичное здание из трех этажей. Ограждена металлическим забором, имеет 9 входов - выходов с металлическими дверьми, 2-е въездных ворот, закрываемых работниками охраны на замки.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	95	96	96
Среднемесячная заработная плата (рубли)	33514	36219	39577

В МАОУ СОШ № 4 город Асино Томской области разработан и реализуется комплекс мероприятий по сокращению и предотвращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Уровень производственного травматизма равен 0%. Доля рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест) за 5 лет – 100%. Доля объема фактического финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда за три года, предшествующие проведению конкурса, в общем объёме затрат на производство продукции (работ, услуг) – 0,92%.

На протяжении всего функционирования учреждения не зафиксирован не один несчастный случай на производстве. По данным формы «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях» на протяжении всего функционирования школы с 2019 года по настоящее время, пострадавших при несчастных случаях на производстве с потерей трудоспособности на один или более рабочий день не зафиксировано. Уровень производственного травматизма - 0 %.

В школе особое внимание уделяется профилактике профессиональных заболеваний. За отчетный период нет ни одного работника с установленным впервые профессиональным заболеванием.

В соответствии со ст.212 Трудового кодекса РФ администрацией приняты исчерпывающие меры по сохранению здоровья работников, в том числе за счет профилактики профессиональных заболеваний: Основными направлениями профилактики профессиональных заболеваний в деятельности администрации школы, комиссии по охране труда являются: создание благоприятного микроклимата в коллективе; четкость и стабильность режима труда и отдыха; принятие исчерпывающих мер по световому режиму в классах (установление дополнительных источников света непосредственно над классной доской); формирование у педагогов потребности ведения здорового образа жизни; здоровье сберегающая организация рабочего времени педагогов (соблюдение санитарно-гигиенических требований); организация активного отдыха педагогов через секцию «Здоровье», фитбол, походы, туристические слеты и др.; организация рациональной деятельности образовательного учреждения, позволяющая снизить количество стрессовых ситуаций; по согласованию с первичной профсоюзной организацией школы создание системы локальных актов, защищающих права педагогов и повышающих их статус; оборудование комнаты отдыха (психологической разгрузки); создание условий для регулярного и полноценного горячего питания работников; обеспечение питьевого режима; организация обучения педагогов приемам аутотренинга и релаксации; организация и проведение обязательных периодических медицинских осмотров позволяет обеспечить раннюю диагностику изменений здоровья педагогических сотрудников, что также способствует профилактике их профессиональных заболеваний; организация летнего отдыха работников в санаториях Томской области.

По данным Формы 1-Т «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда» условия труда всех работников, полностью отвечают гигиеническим нормативам условий труда. Все оборудование новое и отвечает требованиям охраны труда. Суммарное количество рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда за пять лет, предшествующих проведению конкурса -84. В папке документов по аттестации рабочих мест имеется в наличии Сводная ведомость рабочих мест организации и результатов их аттестации по условиям труда.

В школе создана комиссия охраны труда образовательного учреждения (далее - Комиссия). В целях реализации ст. 8 Основ законодательства Российской Федерации об охране труда на основании Рекомендаций по организации работы комиссии охраны труда на предприятии, в учреждении и организации, утвержденных Постановлением Минтруда России от 30.01.95 № 6, для организации работы по охране труда и по управлению ее деятельностью в школе разработано свое «Положение о комиссии по охране труда МОУ СОШ № 4 город Асино Томской области», в котором изложены функциональные обязанности и права работников комиссии по охране труда.

Директор школы организует для работников, членов комиссии систематическое повышение квалификации не реже одного раза в пять лет, периодическую проверку знаний один раз в три года, а для вновь принятых - в течение месяца проверку знаний в установленном порядке в соответствии с должностными обязанностями. Уполномоченный и комиссия ОТ полностью осуществляет общественный контроль за условиями труда и дают обязательные для руководителя предложения об устранении выявленного несоблюдения требований охраны труда.

Разработаны локальные акты: Положение о комиссии по охране труда, об уполномоченных по охране труда, имеются отчеты о деятельности комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда, подтверждающие участие работников в организации охраны труда в 2019, 2020, 2021 годах.

Трудовой коллектив привлечен к организации охраны труда, к обеспечению безопасных условий труда. В школе осуществляется трёхступенчатая система административно-общественного контроля. В коллективном договоре выделен раздел «Охрана труда». Ежегодно утверждается Соглашение по охране труда. Информация о политике охраны труда отражена в публичном отчете директора школы, в открытых источниках информации на школьном сайте и в годовом отчете школы. В школе имеются утвержденные директором по согласованию с профкомом комплексные программы и планы мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, по организации рационального режима труда и отдыха, отчеты об их исполнении по итогам года. В эти программные мероприятия включены вопросы оплаты дополнительного отпуска для санаторно-курортного лечения; реализации предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний; проведение углубленных медицинских осмотров работников. Работники школы обеспечены специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами.

Третье место: Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Екатериновский детский психоневрологический дом-интернат» (КГБУСО «ЕДПНИ») (с. Екатериновка, Приморский край) – 87 баллов

Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Екатериновский детский психоневрологический дом-интернат» (далее: КГБУСО «ЕДПНИ»), штатной численностью 304,75 человек, в стационарных условиях оказывает социальные услуги детям (в возрасте от 4 до 18 лет), частично или полностью утратившим способность к самообслуживанию и нуждающимся в постоянном постороннем уходе и обеспечения создания соответствующих возрасту и состоянию здоровья условий жизнедеятельности, отдыха и досуга.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	343	350	323
Среднемесячная заработная плата (рубли)	37418	44932	44829

В КГБУСО «ЕДПНИ» разработан и реализуется комплекс мероприятий по сокращению и предотвращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Уровень производственного травматизма равен 0%. Доля рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест) за 5 лет – 100%. Доля объема фактического финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда за три года, предшествующие проведению конкурса, в общем объёме затрат на производство продукции (работ, услуг) – 1,47%.

Регулирование социально-трудовых отношений работников и работодателя КГБУСО «ЕДПНИ» осуществляется в соответствии с коллективным договором.

Особое внимание уделяется сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, а также безопасными условиями жизни и здоровья воспитанников учреждения. В связи, с чем неотъемлемой частью является профилактика производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации в учреждении создана комиссия по охране труда, введена должность специалиста по охране труда, активную работу ведет профсоюз и совет трудового коллектива. Имеется комиссия по проверке зданий и сооружений учреждения.

Планирование работы по созданию безопасных и здоровых условий труда для работников учреждения осуществляется на основе анализа состояния охраны труда, установления возможных причин производственного травматизма и профзаболеваемости, своевременного выявления рабочих мест, условия труда на которых не соответствуют установленным нормам и требованиям.

Систематически проводится обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверка знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

Обучение и проверка знаний, требований охраны труда работников учреждения, осуществляется в соответствии с программой обучения.

Ежегодно за счет собственных средств проводятся обязательные и предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Работники обеспечиваются средствами индивидуальной и коллективной защиты (специальная одежда, обувь и др.), в соответствии с установленными нормами.

Ежеквартально проводится день Охраны Труда, в рамках данного мероприятия осуществляется проверка соответствия рабочих мест безопасным условиям труда, обследование территории, здании, сооружений на предмет безопасности и соответствие санитарно гигиеническим нормам.

На постоянной основе ведется разработка и усовершенствование, программ по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В рамках, выделяемых, на осуществление деятельности субсидий ежегодно реализуется план мероприятий по проведению капитальных и текущих ремонтов. Осуществление мероприятий по обеспечению требований пожарной безопасности на 5 042 898,18 руб.

В рамках реализации программы «Доступная среда» установлены поручни в коридорах, лестничных клетках, санитарных комнатах, пандусы.

В рамках реализации Федерального закона № 261-ФЗ от 23.11.2009 года «Об энергосбережении и повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в доме-интернате проведена модернизация освещения. Стоимость модернизации систем освещения составила 2 496 536,70 рублей.

В результате проведенных мероприятий по охране труда в период 2019-2021 г.г. было достигнуто полное отсутствие производственного травматизма и профзаболеваний на рабочих местах в указанном периоде.

В рамках проводимых мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости главной целью является сохранение жизни и здоровья работников Краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Екатериновский детский психоневрологический дом-интернат».

В соответствии с Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственном факторами, утвержденными приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 10.12.2012 № 580н с учетом результатов проведенной СОУТ, в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи СИЗ, а также на основании коллективного договора КГБУСО «ЕДПНИ» ежегодно приобретает специальную одежду, обувь и других средств индивидуальной защиты в счет начисляемых страховых взносов на обязательное социальное страхование. Так в 2019 году использовано частичное финансирование в сумме 25798,14 руб., в 2020 году в сумме 57156,46 руб., в 2021 в сумме 74886,15 руб.

ПРОТОКОЛ № 5

рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне по номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы»

г. Москва «30» ноября 2022 г.

1. На заседании экспертной группы для рассмотрения материалов участников всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне (далее – экспертная группа, конкурс) присутствовали:

Председатель экспертной группы:

Маслова М.С.	–директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Члены экспертной группы:

Фролова А.В.	– заместитель директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России
Вашаломидзе Е.В.	– директор Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Голубцова С.В.	– консультант Департамента социального развития Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России
Зибарев Д.Б.	– начальник отдела политики охраны труда Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Копылова Г.А.	– директор по корпоративной ответственности Управления корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства Российского союза промышленников и предпринимателей
Корляков А.С.	– технический инспектор труда Департамента охраны труда и социальной защиты Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России
Кузнецова Е.А.	– заместитель директора Центра исследований охраны труда федерального государственного бюджетного

	учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Марышева А.С.	– ведущий эксперт Управления рынка труда и социального партнерства Российского союза промышленников и предпринимателей
Скляр И.Б.	– консультант Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России
Хусяиншин Р.Р.	– заместитель управляющего директора Управления секторов экономики и цифровой трансформации Российского союза промышленников и предпринимателей
Чекорина Е.А.	– главный специалист Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Секретарь экспертной группы:

Шишлов О.Н.	– начальник отдела мониторинга и анализа в сфере труда Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

2. Процедура вскрытия конвертов с материалами от субъектов Российской Федерации на участие в конкурсе проведена экспертной группой в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1 (протокол от 14 ноября 2022 г. № 1).

3. Процедура рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе проводилась в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1

4. На процедуру рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе был представлен ранжированный перечень из 42 (Сорока двух) организаций (с учетом п.5 настоящего протокола), допущенных к участию в конкурсе (приложение № 1).

5. В соответствии с документацией о проведении конкурса в номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы» экспертной группой определена следующая структура призовых мест:

первое место – 1 (один) победитель;

второе место – 2 (два) призера;

третье место — 2 (два) призера

6. Экспертной группой осуществлена корректировка балльной оценки, указанной в заявках на участие в конкурсе следующих организаций:

увеличено на 5 баллов организации «Филиал Общества с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Ухта» - Мышкинское линейное производственное управление магистральных газопроводов Ярославской области за пояснительную записку;

увеличено на 4 балла организации «Акционерное общество «Выксунский металлургический завод» Нижегородской области за пояснительную записку;

увеличено на 3 балла организации «Акционерное общество «Акционерная Компания «Туламашзавод» Тульской области за пояснительную записку;

уменьшено на 13 баллов организации «Сахалинский центр организации работы железнодорожных станций» Сахалинской области в связи со счетной ошибкой и отсутствием подтверждающих документов;

уменьшено на 11 баллов организации «Общество с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Уфа» Республики Башкортостан в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей и отсутствием подтверждающих документов;

уменьшено на 6 баллов организации «Акционерное общество «Объединенная химическая компания «Уралхим» Пермского края в связи со счетной ошибкой и дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 5 баллов организации «Приволжская железная дорога — филиал Открытого акционерного общества «Российские железные дороги» Саратовской области в связи с отсутствием подтверждающих документов, дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 4 балла организации «Акционерное общество «Чепецкий механический завод» Удмуртской Республики в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 4 балла организации «Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Уренгой» Ямало-Ненецкого автономного округа в связи с отсутствием подтверждающих документов, дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 3 балла организации «Федеральное государственное унитарное предприятие «Российский федеральный ядерный центр - всероссийский научно-исследовательский институт технической физики имени академика Е.И. Забабахина» Челябинской области в связи со счетной ошибкой и отсутствием подтверждающих документов;

уменьшено на 2 балла организации «Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Оренбург» Оренбургской области в связи с отсутствием подтверждающих документов;

уменьшено на 2 балла организации «Шекснинское линейное производственное управление магистральных газопроводов - филиал ООО

«Газпром трансгаз Ухта» Вологодской области в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей.

7. Экспертная группа сопоставила заявки организаций на участие в конкурсе в соответствии с утвержденными критериями и приняла следующее решение о формировании предложений о победителях и призерах конкурса по номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы»:

№ п/п	Субъект Российской Федерации, наименование организации (филиала)	Сумма баллов	Место
1.	Мышкинское линейное производственное управление магистральных газопроводов, Ярославская область	105	1
2.	Акционерное общество «Выксунский металлургический завод», Нижегородская область	102	2
3.	Акционерное общество «Акционерная Компания «Туламашзавод», Тульская область	102	2
4.	Федеральное государственное унитарное предприятие «Российский федеральный ядерный центр - всероссийский научно-исследовательский институт технической физики имени академика Е.И. Забабахина», Челябинская область	98	3
5.	Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Оренбург», Оренбургская область	98	3

8. На основании настоящего протокола экспертной группой будет подготовлен проект решения о победителях и призерах конкурса по указанной номинации для рассмотрения в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Председатель экспертной группы _____ (подпись) /Маслова М.С./ (Ф.И.О.)

Члены экспертной группы:

_____ (подпись) /Фролова А.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Вашаломидзе Е.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Голубцова С.В./ (Ф.И.О.)

_____ /Зибарев Д.Б./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ /Копылова Г.А./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ /Корляков А.С./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Кузнецова Е.А./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Марышева А.С./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Скляр И.Б./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Хусяиншин Р.Р../
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Чекорина Е.А./
(подпись) (Ф.И.О.)

Секретарь экспертной группы:

_____ / Шишлов О.Н./
(подпись) (Ф.И.О.)

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

Первое место: Мышкинское линейное производственное управление магистральных газопроводов (Мышкинский ЛПУМГ) (д. Зарубино, Ярославская область) – 105 баллов

В настоящее время Мышкинское ЛПУМГ обеспечивает газом шесть районов Ярославской области (Пошехонский, Рыбинский, Мышкинский, Некоузский, Большесельский, Угличский) и один район Тверской области (Калязинский). В числе крупных промышленных потребителей газа числятся такие предприятия области, как ПАО «ОДК-Сатурн», Оптико-механический завод «Призма», АО «Судостроительный завод «Вымпел», ООО «Верфь братьев Нобель» и другие. Мышкинское ЛПУМГ является опорной точкой в системе ООО «Газпром трансгаз Ухта», после которой поток северного газа поступает в трубы следующего крупного предприятия — ООО «Газпром трансгаз Санкт-Петербург».

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	636	640	642
Среднемесячная заработная плата (рубли)	50463	55394	56925

Кадровая политика Мышкинского ЛПУМГ направлена на создание эффективного механизма управления персоналом на основе социального партнерства, потому одной из главных задач, стоящих перед компанией, является развитие профессионализма и традиций предприятия. Главной целью кадровой работы является развитие кадрового потенциала организации, создание эффективной и производительной команды, способной к достижению наилучших результатов деятельности.

Подходы руководства к управлению персоналом основаны на признании возрастающей значимости личности сотрудника, на изучении его мотиваций, умении правильно формировать их и корректировать в соответствии со стратегическими задачами, стоящими перед организацией. Большое внимание уделяет необходимости удовлетворения не только материальных, но и социальных потребностей сотрудников. В своей работе предприятие активно использует нематериальную мотивацию сотрудников. Важную роль играет регулярное проведение корпоративных мероприятий.

Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение кадров, мотивацию труда и удержание работников, квалификация и результативный труд которых обеспечат успешное выполнение поставленных предприятием производственных задач с минимальными затратами и максимальной эффективностью. По Положению об оплате труда работников ООО «Газпром трансгаз Ухта» существует ежемесячное премирование работников, а также единовременное премирование.

Для привлечения квалифицированного персонала осуществляется политика продвижения позитивного имиджа компании, отбор кандидатур на конкурсной основе, содействие быстрой и безболезненной адаптации новых работников.

Совершенствуются взаимоотношения с учебными заведениями всех уровней образования. Основными элементами системы развития персонала являются, работа с молодыми специалистами, приобретение опыта, обучение и наставничество. Для решения поставленных перед предприятием задач в короткие сроки наставничество стало эффективной практикой, ускорило адаптацию на производстве и прикрепление к вновь принятым работникам наставника.

Социальная защищенность молодых работников закреплена в коллективном договоре. Значительная часть льгот и компенсаций, содержащихся в договоре, предусматривает ситуации молодых работников и молодых семей. На предприятии с 01.02.2000 действует Совет молодых специалистов.

На предприятии проводятся и активно поддерживаются сотрудниками мероприятия социально-экологической направленности. Для обеспечения предприятия высококвалифицированными кадрами 2021 году, не смотря на ограничения в связи с пандемией, обеспечено обучение кадров по различным программам повышения квалификации, профессиональной переподготовки, участие в семинарах и тренингах. Затраты на обучение в 2021 году составили 3942 тыс. рублей.

Кадровый резерв создается из числа наиболее перспективных работников предприятия. Все резервисты прошли обучение по программе предатгестационной подготовки по вопросам промышленной, экологической и энергетической безопасности и обучение по охране труда и аттестованы в должности, по которой стоят в резерве, имеют опыт работы в этой должности, в связи с исполнением обязанностей в период отсутствия действующих сотрудников. В целях формирования у рабочих устойчивых знаний о технических характеристиках, правилах эксплуатации основного и вспомогательного оборудования, технологических систем, необходимых для выполнения ими должностных обязанностей в управлении проводится техническое обучение работников. Для проведения технической учебы в филиале созданы 18 учебных групп.

Система аттестации на предприятии успешно решает следующие задачи: установление соответствия специалиста занимаемой должности; подтверждение и присвоение квалификационных категорий; выявление резервов и перспективы использования потенциальных возможностей персонала; определение степени необходимости повышения квалификации. При проведении аттестации оцениваются: квалификация работника, личностно-деловые компетенции, управленческие компетенции (у руководителей). В целях решения вопросов привлечения и удержания персонала, а также его мотивации на эффективную работу в ООО «Газпром трансгаз Ухта» и обеспечения мер социальной защиты работников и пенсионеров разработана «Корпоративная программа жилищного обеспечения» (КПЖО) ПАО «Газпром». По Положению о стипендиатах ООО «Газпром трансгаз Ухта» оплачивается обучение работников по заочной форме обучения и выпускников школ по очной форме обучения с последующим трудоустройством на предприятиях Общества. В целях улучшения корпоративной культуры и, как следствие, укрепления трудовой и производственной дисциплины, стабилизации коллектива, администрацией совместно с профсоюзной организацией проводятся культурно-массовые мероприятия, поездки на концерты и спортивные соревнования.

Второе место: Акционерное общество «Выксунский металлургический завод» (АО «ВМЗ») (г. Выкса, Нижегородская область) – 102 балла

Один из старейших центров металлургической промышленности России — основан в 1757 году. Сегодня ВМЗ — крупнейший отечественный производитель электросварных прямошовных труб различного диаметра для добычи и транспортировки нефти и газа, строительства, жилищно-коммунальной сферы. Предприятие располагает крупнейшим комплексом по выпуску цельнокатаных железнодорожных колес для пассажирских и грузовых вагонов, локомотивов, поездов метрополитена.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	13770	13720	13995
Среднемесячная заработная плата (рубли)	51493	55328	59150

На предприятии используется утвержденная методика и критерии оценки результативности работников, которая определяет систему оплаты труда работников, обеспечивающую вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. Создана прозрачная система оценки результатов труда, осуществляется учет результатов оценки при определении размеров оплаты труда и стимулирующих выплат. Система премиального вознаграждения работников за производственные результаты направлена на повышение материальной заинтересованности работников в достижении поставленных перед ними целей: повышении производительности труда и качества выпускаемой продукции, сокращении затрат и т.п.

ВМЗ проводит мероприятия в области оздоровления и санаторно-курортного лечения в целях сохранения и укрепления здоровья сотрудников, а также профилактики и недопущения случаев профессиональных заболеваний.

В период 2019-2021 гг. дополнительно реализована программа оздоровления работников предпенсионного и пенсионного возраста за счет средств фонда социального страхования (2019 г. - 238 чел./11,2 млн. руб., 2020 г. - 111 чел./5,4 млн. руб., 2021г. -307 чел. / 14,9 млн. руб.).

Ежегодно более 250 сотрудников предприятия к профессиональному празднику день Металлурга получают награды разного уровня.

В настоящее время для молодых сотрудников предприятия реализована программа «В работе пригодится». Согласно данной программе, молодые специалисты в возрасте до 25 лет, включительно, впервые трудоустроенные в период с 01.2019-12.2022 г. в подразделения ВМЗ получают стимулирующие надбавки к заработной плате. Иногородним специалистам предоставляется служебное жилье по месту работы. Проживающим удаленно предоставляется корпоративный транспорт. На предприятии действует совет молодых металлургов. Их основная цель - содействие адаптации молодых работников на предприятии, участие в проведении конкурсов профессионального мастерства, обмен опытом с другими предприятиями. Ежегодно

деятельность совета молодых металлургов финансируется предприятием в размере 1.2 млн с учетом поддержки инициатив грантовых проектов ОМК-Партнёрство и Начни своё дело.

В компании на ежегодной основе реализован процесс Годовой цикл, который включает в себя постановку и оценку целей и компетенций, формирование планов развития. Участниками процесса являются руководители. Годовой цикл — это система взаимосвязанных процессов и инструментов оценки эффективности кадрового потенциала и бизнеса.

Развитие кадрового потенциала — один из приоритетов кадровой политики Компании. В Компании на системном уровне ведется работа с кадровым потенциалом: регулярно проводится отбор сотрудников, способных в перспективе занять управленческие позиции, решать задачи более высокого уровня, принимать участие в значимых для Компании проектах. В 2021 проведена оценка 198 участников кадрового резерва для включения в программы развития (Основы лидерства, Энергия лидерства).

На предприятии описан квалификационный профиль каждой штатной должности, определены как обязательные квалификации (охрана труда, промышленная безопасность, обучение по профессии и ДР), так и дополнительные (развитие осознанного отношения к безопасности, английский язык и др.). В рамках действующей лицензии на образовательную деятельность на предприятии организуется и проводится обучение рабочих основных и вторых профессий. Аттестация по промышленной безопасности проводится на базе Единого портала тестирования Ростехнадзора в специально оборудованных компьютерных классах на 27 посадочных мест. На АО «ВМЗ» открыты лаборатории, в которых проводятся обучения как персонала предприятия, так и студентов СУЗов/ВУЗов, других предприятий внутри компании. В 2021 году программы обучения и развития проводили в очном и онлайн-формате в соответствии с санитарными нормами. Ежегодно на выксунском заводе порядка 1100 наставников помогают коллегам осваивать практические навыки и учат безопасно выполнять свою работу. За наставничество наставники получают дополнительные выплаты. Весь трудоустроенный персонал в первый день трудоустройства посещают адаптационный курс «Добро пожаловать в ОМК». Всего за 2021 посетило 1287 человек. После обучения сотрудникам выдают буклет по адаптации. На ВМЗ создан персональный альбом (сервис) учета и хранения истории личных или командных побед и достижений сотрудника.

На предприятии АО «ВМЗ» реализуется всесторонняя масштабная работа, направленная на пропаганду здорового образа жизни, привлечению работников к активному и здоровому образу жизни. Ежегодно на предприятии Управляющим директором утверждается и реализуется программа ЗОЖ для сотрудников предприятия. Сотрудникам подразделений для занятий регулярно предоставляется необходимый спортивный инвентарь. На предприятии выпускаются красочные буклеты о спортивных мероприятиях завода. В 2021 году организован заводской конкурс «Профессионал» по 11 номинациям. Корпоративная модель компетенций основана на ценностях завода и состоит из общекорпоративных и управленческих компетенций. АО «ВМЗ» взаимодействует с учебными заведениями, включая их развитие и финансирование. Создает условия для развития творческого потенциала молодых специалистов,

способствует в полной мере реализации замыслов в решении производственных задач. На предприятии действует программа получения профильного образования сотрудниками АО «ВМЗ» за счет средств предприятия в учреждениях профессионального образования.

Второе место: Акционерное общество «Акционерная Компания «Туламашзавод» (АО «АК «Туламашзавод») (г. Тула, Тульская область) – 102 балла

Акционерная компания «Туламашзавод» является одним из крупнейших предприятий военно-промышленного комплекса России, которое производит вооружение для сухопутных войск и Военно-Морского Флота. Традиционная сфера деятельности АК «Туламашзавод» - выпуск артвооружения кораблей различных типов: 30- мм артустановки АК-306, АК-630М, а также уникальный ракетно-артиллерийский комплекс «Каштан». Малокалиберные 30-мм арткомплексы в настоящее время являются одними из самых массовых, они устанавливаются на надводные корабли всех классов, от патрульных катеров до авианесущих крейсеров.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	4237	4052	3963
Среднемесячная заработная плата (рубли)	54698	52769	64786

Целью кадровой политики АО «АК «Туламашзавод» (далее по тексту - АК) является обеспечение соответствия качественных и количественных характеристик персонала стратегическим и тактическим задачам предприятия. Финансовые вложения в человеческие ресурсы и кадровую работу являются долгосрочным фактором конкурентоспособности АК.

Уменьшение численности работников предприятии происходит за счет проводимой в АК оптимизации численности персонала. Оптимизация кадрового состава АК повышает производительность труда и снижает расходы на персонал. В связи с оптимизацией численности работающих прием новых сотрудников в 2021 году был ограничен.

Особое внимание АК уделяет привлечению на предприятие молодых специалистов и рабочих. Проводимая молодежная политика в Акционерной компании способствует повышению творческой активности молодежи и закреплению ее на предприятии. В АК функционирует Совет молодых специалистов и рабочих. Ежегодно молодые специалисты проходят обучение по программе «Школа молодого инженера». В соответствии с Положением о Совете молодых специалистов и рабочих, действующим на предприятии, молодым специалистам и рабочим, впервые поступающим на работу в АК, выплачивается единовременное пособие. В АК развита система наставничества, которая направлена на создание наиболее благоприятных условий для адаптации молодого работника на предприятии, становления его профессиональных и личностных качеств. Адаптация молодого специалиста или рабочего проходит под контролем наставника и непосредственного руководителя. В целях привлечения грамотных, энергичных специалистов, ориентированных на построение долгосрочных отношений

и профессиональное развитие вместе с предприятием, Акционерная компания осуществляет взаимодействие с высшими учебными заведениями, колледжами, профессиональными лицеями. Молодые специалисты и рабочие Акционерной Компании принимают активное участие в конкурсах профессионального мастерства молодежи. В результате проводимой молодежной политики увеличился прием в Компанию молодых специалистов и рабочих.

На предприятии осуществляется формирование внутреннего кадрового резерва, направленное на обеспечение АК специалистами и руководителями различного уровня, максимально адаптированными к специфике производства.

Особое внимание АК уделяет обучению и развитию персонала, которые направлены на обеспечение предприятия персоналом необходимого профессионального и управленческого уровня для решения стоящих перед Компанией задач, а также развитие потенциала сотрудников и повышение их мотивации на дальнейшую эффективную работу. На предприятии действует учебный центр, деятельность которого лицензирована. На подготовку и повышение квалификации персонала затратили: в 2019 г. - 7 864 100 рублей, в 2020 г. - 7 456 300 рублей, в 2021 г. - 8 413 800 рублей. Стимулирование и мотивация персонала АК направлены на активизацию внутренних личностных ресурсов работников на достижение поставленных перед предприятием целей.

В целях реализации социальных программ, направленных на повышение активности и работоспособности персонала, обеспечения культурно-бытового и оздоровительного обслуживания работников Акционерной компанией ежегодно организуются (данные приведены по итогам 2021 года): отдых работников АК и членов их семей на базе отдыха «Хорошевка» (307 человек); санаторно-курортное лечение работников компании, на которое было выделено 1 000 000 рублей; лечение в профильных санаториях работников АК, занятых на работах с вредными условиями труда (130 человек); организация медицинского осмотра работников, занятых на работах с вредными условиями труда (1069 человек); оказание материальной помощи малообеспеченным и многодетным семьям работников компании в честь Дня матери на сумму 2 360 000 рублей; оказание материальной помощи малообеспеченным и многодетным семьям работников компании к 1 сентября на сумму 1 640 000 рублей; проведение зимней и летней спартакиады, в которых приняли участие более 400 работников АК.

Третье место: Федеральное государственное унитарное предприятие «Российский Федеральный Ядерный Центр – Всероссийский научно-исследовательский институт технической физики имени академика Е.И. Забабахина (ФГУП «РФЯЦ – ВНИИТФ им. академ. Е.И. Забабахина») (г. Снежинск, Челябинская область) – 98 баллов

Федеральное государственное унитарное предприятие «Российский Федеральный Ядерный Центр – Всероссийский научно-исследовательский институт технической физики имени академика Е.И. Забабахина» – одно из ключевых предприятий Госкорпорации «Росатом», обеспечивающих суверенитет и безопасность Российской Федерации. Итогом работы не одного поколения сотрудников РФЯЦ – ВНИИТФ стало

то, что более половины действующего ядерного арсенала страны составили его разработки. При этом ядерный центр ВНИИТФ отвечает за авторский и гарантийный надзор за ядерными зарядами и ядерными боеприпасами на всех этапах их жизненного цикла – от разработки конструкции до демонтажа и утилизации основных составляющих узлов.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	9970	10035	10015
Среднемесячная заработная плата (рубли)	75963	86319	97888

Развитие социальной сферы и социально-экономической защиты работников и неработающих пенсионеров института осуществляется в соответствии с Коллективным договором и разработанными в рамках Единой отраслевой социальной политики ГК «Росатом» программами института.

В настоящее время в институте успешно реализуются следующие корпоративные социальные программы:

-Жилищная программа института разработана и действует в целях: привлечения молодых специалистов, удержания наиболее ценных работников и создания необходимых бытовых условий для повышения эффективности их работы; повышения доступности ипотечных программ для работников; повышения эффективности затрат на жилищную программу института.

В рамках Программы в 2021 году работникам оказана финансовая помощь в сумме 24825929,41 рублей. На конец года количество участников жилищной программы составляет 369 человек. Всего приобретено и построено 2035,5 кв. метров жилья.

-Программа оздоровления работников института реализуется в соответствии с Корпоративной социальной программой ФГУП «РФЯЦ-ВНИИТФ им. академ. Е.И. Забабахина» организации санаторно-курортного, реабилитационно-восстановительного лечения работников и их детей, детского отдыха, целью которой является: сохранение и улучшение профессионального здоровья работников; профилактика профессиональных заболеваний; восстановление утраченного здоровья; продление профессионального долголетия работников; поддержание высокого уровня адаптации у работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами. В 2021 году на оздоровление было направлено 1054 работников и неработающих пенсионеров предприятия.

Целью Корпоративной социальной программы ФГУП «РФЯЦ-ВНИИТФ им. академ. Е.И. Забабахина» оказания помощи работникам в определенных жизненных ситуациях является дополнительная социальная защищенность работников: попавшим в критические жизненные ситуации; для выполнения родительских обязанностей; при трудоустройстве. Всего в 2021 году материальная помощь по вышеуказанной программе оказана около 2000 чел. на общую сумму 27 млн. рублей.

Основной целью программы страхования является повышение социальной защищенности работников института и предоставление дополнительной страховой защиты. Общая сумма затрат на дополнительное страхование работников института в 2021 году составила 53 868 тыс. рублей.

«Корпоративная социальная программа ФГУП «РФЯЦ-ВНИИТФ им. академ. Е.И. Забабахина» поддержки неработающих пенсионеров института» реализуется в целях: оказания социальной поддержки неработающим пенсионерам, внесшим существенный вклад в развитие института и отрасли; содействия в повышении уровня жизни пенсионеров института; содействия в создании условий для поддержания состояния здоровья; повышения вовлеченности пенсионеров института в социальную и общественную сферу деятельности; пенсионерам, находящимся в критических жизненных ситуациях; при значимых событиях. В 2021 году институтом оказана материальная помощь 6 089 чел. на общую сумму 26 167 тыс. рублей.

Для решения задач по Гособоронзаказу и конверсионной тематике в институте реализуется «Программа по привлечению молодых специалистов». С рядом престижных вузов страны поддерживались договорные отношения по подготовке для РФЯЦ-ВНИИТФ молодых специалистов.

На предприятие введены в действие Единые отраслевые методические рекомендации по развитию системы наставничества в Госкорпорации «Росатом» и её организациях. Наставничество осуществляется в соответствии с индивидуальным планом и продолжается не менее одного года. Ежегодно на предприятии проводятся конкурсы профмастерства. Обучение работников на предприятии осуществляется в соответствии с Единым отраслевым Порядком управления обучением, а также в соответствии с документированной процедурой СМК Р 00 ДП (6.2) 01-2013, которая разработана в 2013 году и постоянно актуализируется. Обучение персонала включено как вид деятельности в Устав предприятия. Затраты на обучение в 2021 году составили 17,4 млн.рублей. Ежегодно на предприятии проводится исследование вовлеченности в соответствии с Единым отраслевым порядком по управлению вовлеченностью работников организаций ГК Росатом.

В 2021 году в рамках реализации плана вовлеченности работников проведены два «Дня информирования» в январе и сентябре, акция «Школьник Росатома», а также работа с КПИ, волонтерами и т.д. В институте создана и работает Молодежная комиссия при Первичной профсоюзной организации в составе 15 человек.

Третье место: Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Оренбург» (ООО «Газпром добыча Оренбург») (г. Оренбург, Оренбургская область) – 98 баллов

ООО «Газпром добыча Оренбург» - крупный газовый комплекс Российской Федерации. В сферу деятельности ООО «Газпром добыча Оренбург» входит: добыча газа, конденсата, нефти; подготовка углеводородного сырья; транспорт газа, конденсата, нефти и продуктов их переработки; поиск и разведка новых месторождений нефти и газа; обеспечение производственной и экологической безопасности при эксплуатации опасных производственных объектов; мониторинг окружающей среды.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	5441	5405	5404

Среднемесячная заработная плата (рубли)	65843	72260	74936

Кадровая политика ООО «Газпром добыча Оренбург» направлена на создание эффективного механизма управления персоналом на основе социального партнерства. В связи с этим одной из главных задач, стоящих перед компанией, является развитие профессионализма и традиций предприятия.

С целью повышения эффективности управления трудовыми ресурсами для ведения текущей деятельности и для обеспечения Общества хорошо подготовленными и мотивированными работниками, способными выполнить задачи, поставленные на долгосрочную перспективу Стратегией развития Общества открыт и реализуется проект «Развитие человеческих ресурсов».

В рамках проекта применяются новые подходы при совершенствовании организационной структуры, планировании численности персонала, стимулирования его развития и деловой активности. Внедряются новые методы оценки персонала. Предложены мероприятия по актуализации, развитию внутреннего резерва кадров, совершенствованию работы с ним и созданию и работы с внешним кадровым резервом. Оплата труда осуществляется в соответствии с действующим «Положением об оплате труда», основанным на оценке результативности деятельности работников. Социальные гарантии работников ООО «Газпром добыча Оренбург», ветеранов предприятия и членов их семей закреплены Коллективным договором и Положением о социальной защите пенсионеров.

Для привлечения квалифицированного персонала ООО «Газпром добыча Оренбург» осуществляет политику продвижения позитивного имиджа компании, отбор кандидатур на конкурсной основе, способствует быстрой и безболезненной адаптации новых работников, совершенствует взаимоотношения с учебными заведениями высшего и среднего профессионального образования.

Для подбора молодых специалистов, обладающих высоким уровнем профессиональных знаний, в 2021 году была учреждена программа «Формула успеха» – открытый конкурс для студентов последних курсов и молодых специалистов, окончивших высшие и средние профессиональные учебные заведения в 2020–2021 гг.

Социальная защищенность молодых работников закреплена в коллективном договоре. В него заложены основные принципы молодежной политики. Каждый молодой работник до 35 лет включительно является членом Совета молодых ученых и специалистов ООО «Газпром добыча Оренбург», целью которого является привлечение молодежи к активному участию в производственной и научной деятельности Общества, управлению производством, расширению социально-экономических прав и интересов молодежи. В 2021 году ООО «Газпром добыча Оренбург» организовало первую Региональную научно-техническую конференцию молодых работников.

Максимально эффективным методом развития персонала является его непрерывное обучение на протяжении всей трудовой деятельности. В 2021 году прошли обязательное, целевое и периодическое обучение 6674 работника.

Общество обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и

реализации своего потенциала. Общество принимает кандидатов на работу и продвигает по службе сотрудников на основе объективной оценки их профессиональных и личных качеств с учетом требований, предъявляемых к данной должности, предоставляет равные возможности при приеме на работу и продвижении по службе.

Смотры-конкурсы являются эффективным методом достижения высокой результативности в трудовой деятельности. С целью признания заслуг работников, оценки результатов их деятельности и стимуляции к дальнейшей плодотворной работе работники ООО «Газпром добыча Оренбург» представляются к награждению государственными, ведомственными, региональными наградами, наградами ПАО «Газпром» и наградами г. Оренбурга.

Работники из числа резерва кадров обучаются по специально разработанной

в ПАО «Газпром» модульной программе подготовки кадрового резерва. Для работников, включенных в резерв, постоянно проводятся различные психологические тренинги. Все корпоративные ценности, а также основанные на них и принятые в Обществе наиболее важные правила делового поведения закреплены в ООО «Газпром добыча Оренбург» в Кодексе корпоративной этики. Работники Общества проходят специальный курс обучения по вопросам соблюдения Кодекса с итоговой проверкой знаний в формате тестирования не реже одного раза в три года.

ПРОТОКОЛ № 6

рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне по номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях непроизводственной сферы»

г. Москва «30» ноября 2022 г.

1. На заседании экспертной группы для рассмотрения материалов участников всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне (далее – экспертная группа, конкурс) присутствовали:

Председатель экспертной группы:

Маслова М.С. – директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Члены экспертной группы:

Фролова А.В. – заместитель директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Вашаломидзе Е.В. – директор Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Голубцова С.В. – консультант Департамента социального развития Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Зибарев Д.Б. – начальник отдела политики охраны труда Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Копылова Г.А. – директор по корпоративной ответственности Управления корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства Российского союза промышленников и предпринимателей

Корляков А.С. – технический инспектор труда Департамента охраны труда и социальной защиты Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Кузнецова Е.А. – заместитель директора Центра исследований охраны труда федерального государственного бюджетного

учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Марышева А.С. – ведущий эксперт Управления рынка труда и социального партнерства Российского союза промышленников и предпринимателей

Скляр И.Б. – консультант Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Хусяиншин Р.Р. – заместитель управляющего директора Управления секторов экономики и цифровой трансформации Российского союза промышленников и предпринимателей

Чекорина Е.А. – главный специалист Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Секретарь экспертной группы:

Шишлов О.Н. – начальник отдела мониторинга и анализа в сфере труда Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

2. Процедура вскрытия конвертов с материалами от субъектов Российской Федерации на участие в конкурсе проведена экспертной группой в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1 (протокол от 14 ноября 2022 г. № 1).

3. Процедура рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе проводилась в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1

4. На процедуру рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе был представлен ранжированный перечень из 28 (Двадцати восьми) организаций (с учетом п.5 настоящего протокола), допущенных к участию в конкурсе (приложение № 1).

5. В соответствии с документацией о проведении конкурса в номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях непроизводственной сферы» экспертной группой определена следующая структура призовых мест:

первое место – 1 (один) победитель;
второе место – 1 (один) призер;

третье место — 1 (один) призер

6. Экспертной группой осуществлена корректировка балльной оценки, указанной в заявках на участие в конкурсе следующих организаций:

увеличено на 5 баллов организации «Акционерное общество «Институт по проектированию и исследовательским работам в нефтяной промышленности «Гипровостокнефть» Самарская область;

уменьшено на 8 баллов организации «Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нижневартовска Детский сад №17 «Ладушки», Ханты-Мансийского автономного округа — Югра за плохую пояснительную записку и в связи с отсутствием подтверждающих документов;

уменьшено на 5 балла организации «Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Астраханский государственный технический университет» Астраханская область в связи с плохой пояснительной запиской.

уменьшено на 5 баллов организации «Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Новокубанский комплексный центр социального обслуживания населения» Краснодарского края в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей плохой пояснительной запиской.

уменьшено на 4 балла организации «Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 62» Нижегородской области в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей;

7. Экспертная группа сопоставила заявки организаций на участие в конкурсе в соответствии с утвержденными критериями и приняла следующее решение о формировании предложений о победителях и призерах конкурса по номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях непроизводственной сферы»:

№ п/п	Субъект Российской Федерации, наименование организации (филиала)	Сумма баллов	Место
1.	Акционерное общество «Институт по проектированию и исследовательским работам в нефтяной промышленности «Гипровостокнефть» Самарская область	100	1
2.	«Негосударственное частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Образовательный центр «Гелиос» Тюменского научно-исследовательского и проектного института нефти и газа», Тюменская область	96	2
3.	Частное учреждение здравоохранения «Клиническая больница «РЖД-Медицина» города Тверь», Тверская область	91	3

8. На основании настоящего протокола экспертной группой будет подготовлен проект решения о победителях и призерах конкурса по указанной номинации для рассмотрения в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Председатель экспертной группы _____ (подпись) /Маслова М.С./ (Ф.И.О.)

Члены экспертной группы:

_____ (подпись) /Фролова А.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Вашаломидзе Е.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Голубцова С.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Зибарев Д.Б./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Копылова Г.А./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Корляков А.С./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Кузнецова Е.А./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Марышева А.С./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Скляр И.Б./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Хусяиншин Р.Р../ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Чекорина Е.А./ (Ф.И.О.)

Секретарь экспертной группы: _____ (подпись) / Шишлов О.Н./ (Ф.И.О.)

Номинация 6 «*За развитие кадрового потенциала в организациях непроизводственной сферы*»

Первое место: Акционерное общество «Институт по проектированию и исследовательским работам в нефтяной промышленности «Гипровостокнефть» (АО «Гипровостокнефть») (г. Самара, Самарская область) — 100 баллов

АО «Гипровостокнефть» имеет многолетний опыт выполнения проектно-изыскательских работ, за 70 лет выполнил более 5000 проектов, по которым обустроено более 2600 нефтяных и газовых месторождений в России, странах СНГ и дальнего зарубежья, построены нефтегазопродуктопроводы, газоперерабатывающие заводы, компрессорные станции, установки подготовки нефти и газа. АО «Гипровостокнефть» проводит комплекс инженерных изысканий, что позволяет предоставить заказчикам максимально полный набор услуг и обеспечить единый стандарт качества выполняемых работ, создана изыскательская база в Восточной Сибири.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	783	749	689
Среднемесячная заработная плата (рубли)	71050	79028	96523

Кадровая политика АО «Гипровостокнефть» соответствует Политике и Целям в области качества Общества и направлена на обеспечение высокого качества производства работ компетентными работниками Общества, осуществляющими свою деятельность на основе соответствующего образования, подготовки, мастерства и опыта, обладающими достаточными способностями для успешного выполнения возложенных на них обязанностей. Кадровая политика обосновывает необходимость использования тех или иных конкретных методов и средств, с помощью которых будут достигаться цели руководства Общества в области управления персоналом. В целях исполнения задач и соблюдения принципов кадровой политики в Обществе утверждены и реализуется ряд стратегических и социальных программ, программ развития и улучшений. В их числе: Интегрированная система менеджмента качества АО «Гипровостокнефть», Стратегия развития 2022, Коллективный договор между работодателем и работниками, Кадровая политика, Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда, Положение о порядке проведения аттестации руководящих, научных, инженерно-технических работников и специалистов, Положение о проверке профессиональных знаний работников, Порядок проведения ежегодной оценки работников, Порядок организации и проведения обучения и повышения квалификации персонала, Положение о защите сведений конфиденциального характера, Положение о порядке представления к поощрению наградами работников, Положение о защите и обработке персональных данных, Положение об адаптации работников, Положение о наставничестве, Кодекс наставника, Положение о конкурсе «Лучший наставник», Положение о конкурсе «Лучший работник», Положение о рейтинге «Лучший руководитель», Кодекс

корпоративной этики, Политика построения кадрового резерва, Положение о порядке организации мероприятий по обмену опытом между специалистами АО «Гипровостокнефть» и специалистами других предприятий смежных отраслей, Положение о подборе персонала, Положение о комиссии по кадровым вопросам, Положение о Совете молодых специалистов, Положение о работе с молодыми специалистами, Программа «Мое развитие», Регламент по обеспечению внедрения и развития элементов производственной системы в АО «Гипровостокнефть» и другие. В рамках Коллективного договора действуют программы материального и нематериального стимулирования всех работников Общества, работающих и неработающих пенсионеров, женщин с детьми, молодых специалистов, студентов, инвалидов и т.п. Количество социальных программ более 20.

С целью обеспечения долгосрочной кадровой защищенности Общества, выявления и развития талантливых работников для максимального использования их потенциала при достижении бизнес-целей Общества создан кадровый резерв Института, утверждена «Политика работы с кадровым резервом и ротации персонала в АО «Гипровостокнефть». В 2021 году в кадровом резерве состояло 143 специалиста, из них в течение года 39 было повышено в должности или мотивировано повышением оплаты труда. Доля назначения из кадрового резерва в общем количестве назначений на руководящие должности - 5594.

Улучшение и развитие персонала — одна из постоянных стратегически важных задач, В 2021 проведена ежегодная оценка персонала за 2020 год, выставлены цели на 2021. Оценку прошло 656 чел. (9394).

Одной из важнейших задач кадровой политики Общества является поддержание традиционно высокого профессионального уровня персонала. Для реализации данной задачи в Обществе ведется системная работа в области повышения квалификации работающего состава, а также предъявляются высокие требования к кандидатам на стадии подбора и найма. Выстроенная система работы с высшими учебными заведениями позволяет осуществлять подбор резерва квалифицированных молодых специалистов еще на стадии их подготовки и во время прохождения производственной практики, а также во время работы Ярмарок вакансий. В рамках сотрудничества с ВУЗами пролонгированы три соглашения о сотрудничестве. Заключено 2 новых договора, в том числе с ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский горный университет» и ФГБОУ ВО «УГТУ». Практика организуется параллельно с предварительной оценкой студентов. В 2021 году АО «Гипровостокнефть» принял на практику 52 студента. Практика была организована как в очном, так и в дистанционном формате. Несколько работников Общества входят в комиссии по защите дипломов в самарских ВУЗах. Учащиеся, продемонстрировавшие высокий уровень профессиональных и личных качеств, принимаются в постоянный штат работников. В Институте внедрена практика по обмену опытом и стажировке. В процессе работы эффективность труда должна постоянно повышаться. Повышение квалификации и обучение кадров позволяет решать задачи как в интересах Общества — повышается эффективность труда, соответственно увеличивается прибыль организации, так и в интересах самого работника повышается качество жизни, возможности для реализации своих способностей и потребностей. Работник

становится более конкурентоспособен на рынке труда. Обучение работников проводится по нескольким направлениям: внешнее и внутреннее обучение. Внешнее обучение — это: целевая подготовка специалистов в высших учебных заведениях с финансовой поддержкой и гарантией последующего трудоустройства. По договорам между Обществом и учащимися в 2020 году прошли обучение в ВУЗах и переподготовку (Президентская программа подготовки управленческих кадров) 8 человек, в 2021 – 13; повышение квалификации на курсах, семинарах, организуемых на федеральном, региональном, отраслевом уровне, а так же повышение квалификации посредством посещения конференций, семинаров, тренингов, круглых столов в рамках обмена опытом и др. Суммарные годовые затраты на обучение в 2021 году составили 4 396 тыс. рублей; обязательное обучение проходит в рамках утверждаемой ежегодно Программой обучения, связанной с обучением и аттестацией персонала по охране труда, пожарной и промышленной безопасности в рамках требований СРО, Ростехнадзора и т.п. АО «Гипровостокнефть» ежегодно осуществляет подготовку и переподготовку кадров для соответствия требованиям, необходимым для получения допусков на проектно-изыскательские работы. Затраты на данную подготовку специалистов в 2021 году составили около 882,0 тыс. рублей. В организации действует система внутреннего и корпоративного обучения: адаптационное обучение для вновь принятых работников; стажировка и]или производственная практика молодых специалистов; техническая учеба в подразделениях Общества; корпоративное обучение для работников Общества, в том числе обучение информационным технологиям с привлечением высококлассных специалистов-преподавателей; корпоративное обучение работников Общества на уровне группы в системе группы компаний АО «Зарубежнефть». В целях повышения уровня компетентности персонала, подтверждения возможностей АО «Гипровостокнефть» обеспечивать заявленные показатели качества продукции (услуг) высококвалифицированным персоналом, а также обеспечения эволюции профессий и квалификаций в период перехода от рынка труда к рынку профессиональных компетенций создана внутренняя Школа проектирования и утверждена Программа Школы.

В целях развития кадрового потенциала при работе с кадровым резервом и молодыми специалистами для работников, включенных в их составы, разрабатываются индивидуальные планы развития. В течение установленного времени молодые специалисты и резервисты совместно с наставниками реализуют утвержденные планы. Их обязательной составляющей является участие молодых специалистов в Научнотехнических конференциях как на уровне АО «Гипровостокнефть», так и на уровне группы компаний АО «Зарубежнефть». Институт уделяет особое внимание поддержке ключевых специалистов и наставников. В целях стимулирования заинтересованности наставников в непрерывном повышении своего профессионального мастерства в Обществе разработан Кодекс наставника, проводится ежегодный конкурс «Лучший наставник». Огромной популярностью пользуется действующий в Институте Совет молодых специалистов, созданный в целях обеспечения подготовки молодых кадров, содействия их адаптации, развития, повышения квалификации и профессионального

роста, обеспечения преемственности в научной и производственной деятельности, реализация профессиональных и интеллектуальных прав молодежи Общества, а также в целях создания благоприятного климата для развития сплоченности, формировании молодежной культуры и повышению интеллектуального и профессионального уровня молодых специалистов, имеющий свой правоустанавливающий документ — Положение, а также утвержденную программу работы. Совет молодых специалистов идет в ногу со временем и пишет свою историю не только на корпоративном портале Intranet, но и представлен в соцсетях и различных мессенджерах, что делает информацию доступной для всех поколений работников Института и группы компаний.

Реализуются мероприятия по улучшению производственной системы, которые направлены на формирование культуры высокой производительности и непрерывных улучшений; повышения производительности труда; качества выпускаемой продукции; установления единой методологии по организации рабочего пространства работников Общества, а также культуры бережливого производства. Производственная система Общества включает 5 направлений: система бережливого проектирования; организация рабочих мест 5С; рейтинг производственных подразделений; организация системы улучшений «Фабрика идей»; мотивация. Апробирована и действует система нематериальной мотивации, суть которой заключается в бальной оценке активностей в рамках внедрения Производственной системы. В 2021 году 76 работников поощрены подарками в рамках нематериальной мотивации. 4 водителя стали призерами этапа конкурса «Лучший по профессии», одному из них присвоено звание «Лучший». В общей сложности 220 работника стали лидерами производственной системы, а также победителями ежеквартальных и годовых конкурсах.

Общество реализует политику, направленную не только на увеличение производственных показателей, но и на улучшение условий труда своих работников, социальное обеспечение, поддержку пенсионеров (в том числе и неработающл), ветеранов Великой Отечественной войны, тружеников тыла. Для обеспечения социальной защищенности работников в АО «Гипровостокнефть» действует Коллективный договор. В нем учтены дополнительные социальные льготы, гарантии и компенсации, реализована система социального обеспечения, направленная на материальную поддержку и стимулирование персонала. Данная система будет поддерживаться и оптимизироваться в соответствии с потребностями и экономическим потенциалом Общества. Так, в соответствии с Коллективным договором выплачивается дополнительное пособие матери по уходу за ребенком с 1,5 до 3 лет, оказывается материальная помощь к- отпуску, при рождении ребенка, выходе на пенсию, к юбилейным датам, в случае смерти работника или членов его семьи, выплаты к праздничным датам работникам и пенсионерам Общества. Компенсируется или оплачивается стоимость путевок санаторно-курортного лечения, путевок в детские оздоровительные лагеря. Организована поддержка работников, уволившихся из Общества в связи с выходом на пенсию. Ежегодно ко Дню победы 9 мая для ветеранов и тружеников тыла устраиваются праздничные обеды с концертом

и вручением подарков. В столовой института организовано двухразовое питание. В течение рабочего дня работает буфет.

Всячески поддерживается и укрепляется состояние здоровья работающего персонала, проводятся обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры, организуются профилактические мероприятия (запрет на курение в общественных местах на территории Общества, организация профилактических прививок, а также организация спортивно-оздоровительных мероприятий и пропаганда здорового образа жизни). АО «Гипровостокнефть» сотрудничает с Самарским областным центром медицинской профилактики. Поощряются занятия работников спортом. В помещении Общества проводятся групповые занятия аэробикой, силовыми упражнениями. Все желающие имеют возможность приобрести абонементы в бассейн или ФОКи с частичной компенсацией их стоимости. Работники Общества имеют медицинские полисы обязательного и дополнительного медицинского страхования. По договору ДМС в 2021 году было выдано более 230 направлений работников Общества на проведение обследования, лечения и реабилитации в лучших клиниках города. Ежегодно проводятся вакцинации от гриппа. В период пандемии оперативно была организована вакцинация, реализованы профилактические меры, что существенно минимизировало и позволило избежать вспышку заболеваемости в коллективе.

При поддержке профсоюза и Совета молодых специалистов организуются «Дни здоровья», семейные спортивные праздники. Проводятся пешие походы в Жигулевский заповедник и Уральские горы. С помощью профсоюзного комитета в летний период для работников Общества и их семей организуются рейсы теплохода «Петр Алабин» в Волжский утес, с. Ширяево, г. Хвалынск, речные прогулки и выезды на салют Победы. На теплоходах типа ПС и ОМ проводятся выезды отделов в зеленую зону. Приобретаются билеты в театры г.о. Самары, в Самарскую Государственную Филармонию, на детские спектакли и новогодние елки, которые выдаются работникам бесплатно. Руководство Общества совместно с отделом кадров и профсоюзом поддерживает развитие волонтерского движения и благотворительности. Сотрудники АО «Гипровостокнефть» оказывают поддержку ГОУ детскому дому № 3 для детей-сирот, оставшихся без попечения родителей, с отклонениями в развитии дошкольного и школьного возраста г. Самары, социальному приюту для детей и подростков «Ровесник», коллективу спортивного клуба инвалидов «Альфа», Дому ребенка «Солнышко», сотрудничают с МОБ Фондом «Достояние». Руководство Общества всегда с гордостью готово представить лучших работников для участия и победы в различных, в том числе всероссийских и международных конкурсах, таких как «Женщина года», «Инженер года», «Народное признание» и др.

В АО «Гипровостокнефть» любой и каждый аспект кадровой политики, любая ее задача реализуется при поддержке информационных технологий. Создан и поддерживается в актуальном состояние ресурс «Управление персоналом» на корпоративном портале Общества. Действует современная система внутренних оповещений и коммуникаций Intranet, а также портал, на котором сотрудники могут

беспрепятственно предлагать свои идеи для оптимизации того или иного процесса — «Фабрика идей».

Второе место «Негосударственное частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Образовательный центр «Гелиос» Тюменского научно-исследовательского и проектного института нефти и газа» (НЧОУ ДНО «Образовательный центр «Гелиос»), (г. Тюмень, Тюменская область) — 96 баллов

НЧОУ ДПО «Образовательный Центр «Гелиос» был создан в октябре 2010 года с целью предоставления качественного и практико-ориентированного дополнительного профессионального образования. Имеет лицензию на право образовательной деятельности на все виды обучающих программ. Центр располагает комфортными и технически оборудованными аудиториями для проведения занятий, а также собственной библиотекой. Образовательный центр «Гелиос» проводит обучение по программам дополнительного профессионального образования и повышения квалификации.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	24550	23690	30553
Среднемесячная заработная плата (рубли)	38	36	41

В Образовательном центре существует утвержденный Корпоративный кодекс, регламентирующий правила (стандарты) делового поведения в процессе осуществления профессиональной деятельности, которым должны следовать все работники Учреждения, независимо от занимаемой должности.

Политика НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» в области управления персоналом направлена на формирование последовательной и интегрированной корпоративной среды, обеспечивающей сближение интересов сотрудников с интересами Учреждения для достижения стратегических целей, через результативный труд и создание условий для профессионального роста и развития персонала.

Положение о премировании и материальном стимулировании труда работников НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, налоговым законодательством, Уставом и внутренними документами Учреждения. Целью данного положения является повышение мотивации к труду персонала Учреждения, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда, совершенствовании технологических процессов, творческом и ответственном отношении к труду. Работникам Учреждения за индивидуальные профессиональные качества, мастерство, уровень квалификации, влияющие на успешность деятельности Образовательного центра, устанавливается ежемесячная премиальная надбавка к должностному окладу. Источником выплат премий является фонд оплаты труда, включаемый в себестоимость работ, (услуг). Текущие

премирование обеспечивает непосредственную связь премиальных выплат с результатами трудовой деятельности Учреждения. Также в НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» предусмотрено вознаграждение по итогам работы за год, которое является премиальной выплатой по результатам выполнения работы Учреждения в целом за отчётный календарный год. В НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» предусмотрены и стимулирующие, компенсирующие доплаты к основной заработной плате:

- доплата за совмещение и расширение зон обслуживания профессий (должностей);
- доплата за наставничество;
- доплата за активное участие в реализации научно-исследовательских проектов, публикаций статей, трудов, научно-исследовательского содержания, участие в конференциях, симпозиумах.

В Учреждении предусмотрено бесплатное обучение по образовательным программам для работников.

В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств и для получения медицинских услуг работникам предоставляется полис Добровольного медицинского страхования (ДМС).

Корпоративная мобильная связь мобильная связь, предназначенная для оперативного решения вопросов, связанных с выполнением работниками своих непосредственных служебных обязанностей, расходы по которой полностью оплачиваются Учреждением.

В Учреждении предусмотрено обеспечение новогодними подарками детей сотрудников Образовательного центра. Расходы на приобретение подарков Учреждением оплачиваются полностью.

НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» осуществляет мероприятия, направленные на:

- обеспечение безопасных и комфортных условий труда;
- профессиональное обучение сотрудников;
- добровольное медицинское страхование;
- спортивно-оздоровительную работу;
- культурно-массовую работу;
- поддержание и укрепление здоровья работников и членов их семей.

Основные направления развития физической культуры и спорта, молодежной политики включают в себя ряд мер, направленных на поддержание здоровья работников НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» на уровне, обеспечивающем их успешную и надежную профессиональную деятельность, на создание благоприятных условий для укрепления здоровья и организации полноценного отдыха работников и членов их семей, а именно:

- Проведение лечебно-профилактической, санитарно-гигиенической, противо-эпидемиологической работы, направленной предупреждение профессиональных и инфекционных заболеваний, на базе медицинского учреждения;
- Привлечение работников Учреждения к активным занятиям физической культуры через разнообразные формы физкультурно-оздоровительных мероприятий:

участие в городском осеннем «Дне здоровья», городском фестивале «Спортивный стиль жизни», чемпионате Тюменской области по волейболу среди мужским команд и многих других спортивных мероприятий.

В целях развития творческой активности коллектива НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» проводятся образовательные, досуговые, просветительные и иных культурно-массовые мероприятий, направленные на сохранение социально-психологического климата, необходимого для укрепления корпоративного духа всех членов трудового коллектив.

Важным является процесс развития корпоративных традиций, поддержка со стороны руководства самодеятельных авторов и исполнителей, художников и любителей прикладного творчества.

Информационное обеспечение сотрудников в ходе реализации социальных программ осуществляется посредством Положений, Кодексов и Правил организации. К ним относятся: Положение о премировании и материальном стимулировании труда сотрудников, Положение о порядке прохождения испытания при приеме на работу, Положение о режиме коммерческой тайны, Корпоративный кодекс, Правила внутреннего трудового распорядка, Антиалкогольная политика. В целях обеспечения доступности информации в сети Интернет создан сайт Образовательного центра. Так же обратная связь с сотрудниками обеспечена за счет использования внутренней электронной почты.

Третье место: Частное учреждение здравоохранения «Клиническая больница «РЖД-Медицина» города Тверь» (ЧУЗ «КБ «РЖД-Медицина» г. Тверь»), (г. Тверь, Тверская область) — 91 балл

Основана в 1873 году при С.-Петербург — Московской железной дороге, в строительстве которой, участвовали более 50 тыс. рабочих, врачебную помощь оказывали врачи временных лазаретов. В 2003 г. Отделенческая больница ст. Тверь вошла в состав ОАО «РЖД». Железнодорожной больнице на станции Тверь ОАО «РЖД» 145 лет. Сохраняя традиции, остается многопрофильным лечебно-профилактическим учреждением, осуществляющим стационарную и амбулаторно-поликлиническую помощь в Тверском регионе, в состав которого входит поликлиника № 1 (город Тверь), поликлиника № 2 (город Ржев) и поликлиника № 3 (город Бологое), дневной стационар, круглосуточный стационар, 3 медпункта вокзала, 21 пунктов ПРМО

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	441	445	449
Среднемесячная заработная плата (рубли)	28 876	33 813	37 148

В ЧУЗ «КБ «РЖД-Медицина» г. Тверь» разработаны и реализуются социальные программы, политики, стратегии и положения в рамках развития кадрового потенциала.

В Учреждении действуют следующие локальные нормативные документы в рамках развития кадрового потенциала.

Коллективный договор, зарегистрированный в Главном управлении по труду и занятости населения Тверской области, регистрационный № 67 от 30.01.2020 г. Его цель: создание системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации; усиление социальной ответственности за результаты производственно-экономической деятельности; создание условий, способствующих повышению безопасности труда; обеспечение роста мотивации и производительности труда Работников за счет предоставления предусмотренных договором социальных гарантий, льгот и компенсаций, а также роста благосостояния и уровня социальной защиты Работников; создание благоприятного климата в трудовом коллективе

В Коллективном договоре предусмотрено:

обеспечение развития, поддержки физической культуры и спорта в Учреждении;

обеспечение развития, поддержки культурно-просветительской работы в Учреждении, проводить среди Работников просветительскую работу, направленную на популяризацию здорового образа жизни;

дополнительная социальная поддержка Работников – женщин.

Программы, направленные на совершенствование условий их труда, производственного быта и поддержания здоровья;

ежегодная индексация заработной платы Работникам;

бесплатная выдача Работникам специальной одежды, специальной обуви, смывающих и обезвреживающих средств и других средств индивидуальной защиты;

обеспечение выдачи бесплатного молока или других равноценных пищевых продуктов Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

выполнение программ по улучшению условий и охраны труда и внедрению технических средств, обеспечивающих снижение травматизма;

проведение комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья Работников, продление их трудоспособности и профессионального долголетия;

программы улучшения условий и охраны труда в Учреждении, с учетом риск-ориентированного подхода;

проведение производственной гимнастики и физкультурных пауз;

компенсация проезда на железнодорожном транспорте общего пользования от места жительства до места работы и обратно;

компенсация работникам и находящимся на их иждивении детей в возрасте до 18 лет, неработающим пенсионерам, а также детям работников ЧУЗ «КБ «РЖД-Медицина» г. Тверь» расходов;

компенсации расходов, связанных с приобретением и доставкой бытового топлива получателям и т.д.

Положение о системе нормирования труда, которое устанавливает систему нормативов и норм, на основе которых реализуются функция нормирования труда, содержит основные положения, регламентирующие организацию нормирования

труда, содержит основные положения, регламентирующие организацию нормирования труда, а также устанавливает порядок проведения нормативно-исследовательских работ по труду в Учреждении.

Положение о выплате работникам ЧУЗ «КБ «РЖД-Медицина» единовременного вознаграждения за преданность компании, которое разработано в целях обеспечения материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности и качества работы, привлечения и закрепления профессионального кадрового состава, стимулирования непрерывной трудовой деятельности работников.

Положение о порядке установления надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения, которое регламентирует порядок определения стимулирующих выплат работникам. Основными приоритетными направлениями для стимулирования являются: сохранение творческого потенциала работников и повышение их заинтересованности в результатах своего труда; повышение клинической результативности; увеличение объема медицинских услуг; совершенствование своего профессионального уровня путем освоения новых направлений и специальностей.

Положение о премировании работников введено в целях усиления материальной заинтересованности работников в оказании качественной медицинской помощи, проявления инициативы, творческого отношения к работе, укрепления трудовой дисциплины.

Положение об организации наставничества в Учреждении, в котором сформулированы основные задачи наставничества: подготовка молодых работников к самостоятельному и качественному выполнению возложенных должностных обязанностей, в соответствии с занимаемой должностью; помощь в овладении нормами медицинской этики и деонтологии, повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечения к участию в общественной жизни учреждения; развитие профессиональных компетенций работника на высоком современном уровне через проектные работы под руководством ментора, вовлечении в профессиональные сообщества и привлечение к мероприятиям по сотрудничеству с лидерами и ведущими специалистами в области здравоохранения; содействие развитию навыков поведения, соответствующих профессоинально-этическим стандартам и правилам учреждения и сети «РЖД-Медицина»; развитие качеств работников на основе внутрикорпоративной модели компетенций сети «РЖД-Медицина»; оказание моральной и психологической поддержки работнику в преодолении трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей; повышение лояльности и вовлеченности работников; сохранение преемственности, передачи опыта, традиций, культуры взаимной поддержки и доверия в коллективе.

Положение об условиях и порядке предоставления работникам Учреждения денежной компенсации оплаты стоимости жилья, которое разработано в целях решения вопроса кадрового дефицита квалифицированных специалистов Учреждения.

Положение о формировании управленческого кадрового резерва, которое определяет порядок формирования и развития управленческого кадрового резерва на

замещение вакантных руководящих должностей. Направлено на повышение эффективности управления Учреждением на основе целенаправленного отбора наиболее перспективных работников, их обучения, развития и повышения уровне компетенций для решения стратегических задач.

Кодекс профессиональной этики медицинского работника учреждения здравоохранения ОАО «РЖД», который определяет этические принципы профессиональной деятельности, осуществляемой всеми лицами, занятыми в оказании медицинской помощи в учреждении.

Кодекс деловой этики и служебного поведения работников Учреждения, устанавливает принципы и нормы поведения должностных лиц и других Работников Учреждения, определяет правила взаимоотношения внутри учреждения, а также взаимоотношений Учреждений с органами власти, юридическими и физическими лицами.

Положение об адаптации работников, определяет комплексный процесс приспособления нового или назначенного на новую должность работника к требованиям, предъявляемым к нему Учреждением с целью достижения соответствия уровня профессиональных знаний, умений и навыков работника производственным требованиям, приобщения к корпоративной культуре, а также формирование двухстороннего процесса взаимодействия между работником и Учреждением.

В Учреждении предусмотрено получение работниками дополнительного образования за счет организации. Реализуется проект «Бережливая поликлиника», рискориентированная система управления. Проводятся конкурсы «Лучший по профессии» с поощрением победителей.

Оплата за счет профсоюзной организации путевок детские оздоровительные лагеря и др. для детей работников.

В Учреждении разработана система KPI для сотрудников с целью: повышение лояльности и личной заинтересованности работников; удержание и привлечение высококвалифицированных работников; улучшение имиджа организации.

Учреждение сотрудничает с фитнес-студиями г. Твери: Family Lab, Красная поляна, Максфит и др. Заключаются договора с организациями повышения квалификации среднего и врачебного персонала. Реализуется программа комплексного подхода к раннему выявлению и профилактике синдрома профессионального эмоционального выгорания у медицинских работников.

При поступлении на работу сотрудники под роспись информируются о Положениях, регламентах и прочих локальных нормативных актах. Проводятся еженедельные конференции, на которых сотрудники знакомятся с основными направлениями развития и работы Учреждения. Руководитель Учреждения имеет фиксированные часы приема по обращениям сотрудников и посетителей. По средствам внутренней корпоративной почты сотрудники организации уведомляются о мероприятиях, новостях и программах в Учреждении.

ПРОТОКОЛ № 7

рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне по номинации «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы»

г. Москва «30» ноября 2022 г.

1. На заседании экспертной группы для рассмотрения материалов участников всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне (далее – экспертная группа, конкурс) присутствовали:

Председатель экспертной группы:

Маслова М.С.	–директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Члены экспертной группы:

Фролова А.В.	– заместитель директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России
Вашаломидзе Е.В.	– директор Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Голубцова С.В.	– консультант Департамента социального развития Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России
Зибарев Д.Б.	– начальник отдела политики охраны труда Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Копылова Г.А.	– директор по корпоративной ответственности Управления корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства Российского союза промышленников и предпринимателей
Корляков А.С.	– технический инспектор труда Департамента охраны труда и социальной защиты Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России
Кузнецова Е.А.	– заместитель директора Центра исследований охраны труда федерального государственного бюджетного

учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Марышева А.С. – ведущий эксперт Управления рынка труда и социального партнерства Российского союза промышленников и предпринимателей

Скляр И.Б. – консультант Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Хусяиншин Р.Р. – заместитель управляющего директора Управления секторов экономики и цифровой трансформации Российского союза промышленников и предпринимателей

Чекорина Е.А. – главный специалист Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Секретарь экспертной группы:

Шишлов О.Н. – начальник отдела мониторинга и анализа в сфере труда Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

2. Процедура вскрытия конвертов с материалами от субъектов Российской Федерации на участие в конкурсе проведена экспертной группой в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1 (протокол от 14 ноября 2022 г. № 1).

3. Процедура рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе проводилась в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1

4. На процедуру рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе был представлен ранжированный перечень из 36 (Тридцать шесть) организаций (с учетом п.5 настоящего протокола), допущенных к участию в конкурсе (приложение № 1).

5. В соответствии с документацией о проведении конкурса в номинации «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы» экспертной группой определена следующая структура призовых мест:

первое место – 1 (один) победитель;

второе место – 1 (один) призер;

третье место — 2 (два) призера

6. Экспертной группой осуществлена корректировка балльной оценки, указанной в заявках на участие в конкурсе следующих организаций:

увеличено на 4 балла организации «Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Оренбург» Оренбургской области за пояснительную записку;

увеличено на 3 балла организации «Общество с ограниченной ответственностью «Электротехнический завод «Вектор» Удмуртской республики за пояснительную записку;

увеличено на 3 балла организации «Общество с ограниченной ответственностью «Лукойл-Пермь» Пермского края за пояснительную записку;

увеличено на 3 балла организации «Общество с ограниченной ответственностью «Релематика» Чувашской республики за пояснительную записку;

увеличено на 3 балла организации «Публичное акционерное общество «Славнефть-Ярославнефтеоргсинтез» Ярославской области в связи со счетной ошибкой;

увеличено на 3 балла организации «Общество с ограниченной ответственностью «Лукойл – Западная Сибирь» Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в связи со счетной ошибкой;

увеличено на 3 балла организации «Публичное акционерное общество «Калужская сбытовая компания» Калужской области в связи со счетной ошибкой

увеличено на 3 балла организации «Публичное акционерное общество «Кокс» Кемеровской области – Кузбасс за пояснительную записку;

увеличено на 1 балла организации «Акционерное общество «Монди Сыктывкарский лесопромышленный комплекс» Республики Коми за пояснительную записку;

увеличено на 2 балла организации «Акционерное общество «Каменскволокно» Ростовской области за пояснительную записку;

увеличено на 2 балла организации «Южно-уральская железная дорога — филиал Открытого акционерного общества «Российские железные дороги» Челябинской области за пояснительную записку;

увеличено на 1 балл организации «Сельскохозяйственный производственный кооператив колхоз «Родина» Ставропольского края за пояснительную записку;

увеличено на 1 балл организации «Акционерное общество «Боровичский комбинат огнеупоров» Новгородской области в связи со счетной ошибкой;

уменьшено на 13 баллов организации «Свердловская железная дорога — филиал Открытого акционерного общества «Российские железные дороги»

Свердловской области в связи с отсутствием подтверждающих документов, дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 13 баллов организации «Сахалинский центр организации работы железнодорожной станции» Сахалинской области в связи с отсутствием подтверждающих документов, дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 11 баллов организации «Акционерное общество «Полема» Тульской области в связи со счетной ошибкой и дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 7 баллов организации «Красноярская железная дорога — филиал Открытого акционерного общества «Российские железные дороги» Красноярский край в связи со счетной ошибкой и дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 6 баллов организации «Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Астрахань» Астраханской области в связи с отсутствием подтверждающих документов, дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 4 балла организации «Приволжская железная дорога — филиал Открытого акционерного общества «Российские железные дороги» Саратовской области в связи с отсутствием подтверждающих документов, дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 3 балла организации «Общество с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Уфа» Республики Башкортостан в связи с отсутствием подтверждающих документов, дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 3 балла организации «Общество с ограниченной ответственностью «ВКМ-Сталь» Республики Мордовия в связи с отсутствием подтверждающих документов, дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 3 балла организации «Общество с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Томск» Приморского края в связи с отсутствием подтверждающих документов;

уменьшено на 3 балла организации «Общество с ограниченной ответственностью «Александровский спиртзавод №14» Приморского края в связи со счетной ошибкой;

уменьшено на 3 балла организации «Филиал "Южные электрические сети" ПАО «Магаданэнерго» Магаданской области в связи со счетной ошибкой;

уменьшено на 3 балла организации «Акционерное общество «Производственное объединение «Кристалл» Смоленской области в связи со счетной ошибкой;

уменьшено на 1 балл организации «Акционерное общество «Пигмент» Тамбовской области в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей;

7. Экспертная группа сопоставила заявки организаций на участие в конкурсе в соответствии с утвержденными критериями и приняла следующее решение о формировании предложений о победителях и призерах конкурса по номинации «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы»:

№ п/п	Субъект Российской Федерации, наименование организации (филиала)	Сумма баллов	Место
1.	Акционерное общество «Монди Сыктывкарский лесопромышленный комплекс», Республика Коми	75	1
2.	Свердловская железная дорога — филиал Открытого акционерного общества «Российские железные дороги», Свердловская область	74	2
3.	Акционерное общество «Каменскволокно», Ростовская область	73	3
4.	Сельскохозяйственный производственный кооператив колхоз «Родина», Ставропольский край	73	3

8. На основании настоящего протокола экспертной группой будет подготовлен проект решения о победителях и призерах конкурса по указанной номинации для рассмотрения в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Председатель экспертной группы _____ (подпись) /Маслова М.С./ (Ф.И.О.)

Члены экспертной группы:

_____ (подпись) /Фролова А.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Вашаломидзе Е.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Голубцова С.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Зибарев Д.Б./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Копылова Г.А./ (Ф.И.О.)

	(подпись)	/Корляков А.С./ (Ф.И.О.)
	(подпись)	/ Кузнецова Е.А./ (Ф.И.О.)
	(подпись)	/ Марышева А.С./ (Ф.И.О.)
	(подпись)	/ Скляр И.Б./ (Ф.И.О.)
	(подпись)	/ Хусяиншин Р.Р./ (Ф.И.О.)
	(подпись)	/ Чекорина Е.А./ (Ф.И.О.)
Секретарь экспертной группы:	(подпись)	/ Шишлов О.Н./ (Ф.И.О.)

Номинация 7 За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы»

Первое место: Акционерное общество «Монди Сыктывкарский лесопромышленный комплекс» (АО «Монди СЛПК»), (г. Сыктывкар, Республика Коми) — 75 баллов

Акционерное общество «Монди Сыктывкарский ЛПК» – одно из ведущих предприятий целлюлозно-бумажной промышленности России и крупнейший производитель бумаги в стране. Сыктывкарский комбинат входит в подразделение Mondi Uncoated Fine Paper (Немелованные высококачественные бумаги) Группы Mondi. Предприятие, основанное в 1969 году, обладает современным оборудованием и использует новейшие технологии производства. Комбинат выпускает более 1,1 млн тонн продукции в год – это офисная, офсетная, газетная бумага, тарный картон и сухая товарная целлюлоза. Самый известный бренд компании – бумага «Снегурочка», лидер рейтинга российских товаров среди офисных бумаг. Монди СЛПК – предприятие полного производственного цикла: от заготовки древесины до выпуска продукции и отгрузки ее клиентам.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	4603	4509	4491
Среднемесячная заработная плата (рубли)	73270	76295	80982

Миссия компании реализуется благодаря соблюдению внутренних политик. Миссия: улучшить условия труда и внедрить программы сохранения здоровья сотрудников. Внедрено: "Политика абсолютного отказа от употребления алкоголя, наркотических и токсических средств на территории АО "Монди СЛПК"; "Политика в области охраны здоровья и безопасности труда АО "Монди СЛПК", "Положение о ЛПО", "Коллективный договор", "Положение о круглогодичной Спартакиаде среди цехов и производств АО монди СЛПК ". Программы разработаны исходя из целей организации исходя из целей организации по реализации социальной политики. Социальный пакет закреплен в Коллективном договоре. Конкурентная зарплата (средний размер зарплаты выше, чем в Республике Коми и на предприятиях лесных отраслей). Медицина (собственный медицинский центр, состоящий из поликлиники с широкой диагностической базой, лаборатории, здравпунктов, санатория). Организация отдыха (оплата проезда к месту отдыха, компенсация стоимости путёвок в санатории и пансионаты). Дотация на питание (60 рублей ежедневно). Обучение и развитие (развитие лидерских качеств, еловых, личностных компетенций, курсы английского языка). Спорт (льготные абонементы, собственная лыжная база, дворец спорта). Забота о детях сотрудников (собственный детский лагерь).

Трансляция миссии компании по внедрению программ, сохраняющих здоровье сотрудников, пропаганда ЗОЖ, развитие социального партнерства. Цель программ-продление профессионального долголетия сотрудников, развитие культуры здоровья. Задачи программ: снижение заболеваемости с временной утратой трудоспособности в

пределах плановых показателей KPI (2021-3.5); современное профилактическое и противорецидивное лечение хронических заболеваний; оптимальная маршрутизация при направлении на дальнейшие этапы обследования и лечения при установлении диагноза, реабилитация трудоспособных сотрудников, продление профессиональной деятельности.

Партнеры: ППО "СЛПК" (Спартакиада по 13 видам спорта, собственная база отдыха, спорткомплекс, лыжная база), АО "АльфаСтрахование" (собственный портал "Академия здоровья" для работников комбината, обеспечение ДМС). Планируемые результаты: контроль состояния здоровья, снижение уровня заболеваемости с временной утратой работоспособности, снижение количества работников в группе риска по развитию профессиональных заболеваний, увеличения продолжительности и качества жизни, продление профессионального долголетия. За 22 года удалось снизить уровень заболеваемости почти в 2 раза с 5,04 (KPI) в 2000 г. до 2,71 (KPI) в 2021г.

Обратная связь осуществляется за счёт проведения систематического "Глобального опроса сотрудников", сбора обратной связи через "отзывы" на сайте и через рассылку анкет по электронной почте.

Второе место: Свердловская железная дорога — филиал Открытого акционерного общества «Российские железные дороги» (СвЖД — филиал ОАО РЖД), (г. Екатеринбург, Свердловская область) — 74 балла

Свердловская железная дорога – мощный транспортный комплекс с большим техническим и интеллектуальным потенциалом. Магистраль соединяет европейскую и азиатскую части России, с запада на восток тянется на полторы тысячи километров и в северном направлении пересекает Полярный круг.

Являясь основой транспортной системы Пермского края, Свердловской, Тюменской областей, Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов, по основным показателям магистраль входит в первую тройку дорог России и имеет регион обслуживания площадью 1,8 млн кв. км с населением более 10,5 млн человек.

Свердловская железная дорога обеспечивает 11% всей погрузки железных дорог страны (2 место). В числе основных грузов - нефтепродукты, удобрения, строительные грузы, металлы, руда, грузы в контейнерах. Ежесуточно по дороге курсирует свыше 1300 грузовых, 350 пригородных и более 60 пассажирских поездов.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	5474	5295	5171
Среднемесячная заработная плата (рубли)	54519	57523	61023

На Свердловской железной дороге филиале ОАО «Российские железные дороги» проводится единая социальная политика, утверждённая руководством ОАО «РЖД». Основными нормативными документами по реализации социальной политики

Компании являются Программа развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период до 2025 года, План мероприятий по реализации Концепции здорового образа жизни до 2025 года, порядок предоставления частичной компенсации затрат

работников ОАО «РЖД» на занятия физической культурой и Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2020-2022 годы.

Корпоративная политика в области физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы направлена на:

пропаганду и формирование здорового образа жизни;

оздоровление работников и их реабилитацию после тяжелых физических и умственных нагрузок;

поддержание высокого уровня работоспособности и физического состояния работников;

организацию физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы с работниками и членами их семей.

Основными направлениями работы компании в области физической культуры и спорта являются:

организация взаимодействия с РФСО «Локомотив» и Роспрофжелом;

проведение физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы среди работников и членов их семей;

формирование моральных и нравственных ценностей, определяющих отрицательное отношение работников, и прежде всего молодежи, к употреблению алкоголя и наркотиков;

создание условий для здорового образа жизни.

Важнейшей задачей социальных программ дороги является вовлечение работников в разнообразные формы занятий физической культурой в целях укрепления физического и психического здоровья, способствующие росту производительности труда, улучшению морального климата в трудовом коллективе.

В 2021 году на 6 действующих спортивных объектах железной дороги была организована 61 группа спортивных секций, в которых занималось физкультурой и спортом 736 человека, из них 650 — железнодорожники и члены их семей. На основе абонементной системы работники проходят занятия в тренажерном зале, занятия фитнессом и шейпингом, настольным теннисом, волейболом, предоставляются площадки для проведения футбольных и мини-футбольных матчей. В период проката зимнего инвентаря, активно ведутся занятия на лыжах и коньках, в летний период осуществляют прокат велосипедов, летнего спортивного инвентаря.

В 2019 году новым направлением по формированию здорового образа жизни среди сотрудников стало создание Физкультурно-Спортивных Клубов.

Основной задачей ФСК является организация и проведение спортивных соревнований и мероприятий среди работников своего предприятия и узла, с учетом интереса сотрудников, а также организация межвузовых соревнований, для объединения всех участников физкультурного движения.

За три года плодотворной работы заключено 33 договора аренды со сторонними спортивными объектами по всему полигону нашей железной дороги. За период 2020-2021 гг. для 27 ФСК было приобретено более чем на 700 единиц спортивного инвентаря. Аренда объектов, привлечение инструкторов и приобретение спортивного инвентаря предоставляется работникам на безвозмездной основе.

Кроме того, укомплектовать 4 ФСК современным спортивно-технологическим

оборудованием (тренажерами). Такие станции как Егоршино, Березники, Верещагино и Салым получили 63 единицы современных тренажеров. Согласно плану спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, проведены 62 соревнования. Сборные команды дороги приняли участие в 14 соревнованиях Всероссийского уровня.

В период 2020-2021 гг. на фоне распространения коронавирусной инфекции проведено 4 соревнования в формате онлайн. Свердловская железная дорога одной из первых переключилась на проведение соревнований в подобном формате.

На полигоне дороги активно ведется политика развития физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы. Согласно пункту 7.33 Коллективного договора на 2020-2022 годы реализуется программа компенсации затрат на занятия физической культурой и спортом работникам дороги. На осуществление частичной компенсации затрат работников на занятия физической культурой и спортом в платных секциях и группах на спортивных объектах дороги и сторонних организаций ежегодно на данные цели на полигон Свердловской железной дороги выделяется порядка 20,7 млн. руб., в среднем за год используют данную льготу более 4 000 человек.

В 2020 году генеральным директором ОАО «РЖД» утвержден план мероприятий по реализации концепции здорового образа жизни до 2025 года. Основными разделами данного плана являются: Профилактика потребления табака, Снижение потребления алкоголя с вредными для здоровья последствиями, Здоровое питание и питьевой режим, Повышение физической активности, Сохранение психологического здоровья и благополучия, Профилактическая медицина, Офисная и производственная среда. Условия труда, Просвещение, продвижение и корпоративная культура здорового образа жизни, Мотивация здорового образа жизни. В 2021 году, в рамках данного плана проведено 458 мероприятий с общим охватом в 136 тыс. работников.

Для работников дороги предоставляются льготы на отдых и оздоровление в учреждениях ОАО «РЖД», специализирующихся на санаторно-курортном лечении, оздоровлении и отдыхе, а также здравницах АО «РЖД-Здоровье», где работники могут круглогодично воспользоваться услугами восстановительно-оздоровительных центров, активно и с пользой для здоровья провести выходные и отпускные дни.

В целях поддержания здоровья работников компании, членов их семей и неработающих пенсионеров ОАО «РЖД», на приобретение путевок в 2021 году в здравницы компании израсходовано более 220 млн. рублей. Отдохнули и поправили свое здоровье более 8500 работников компании, членов их семей и неработающих пенсионеров ОАО «РЖД».

По итогам проведения детской летней оздоровительной кампании 2021 года было оздоровлено 2347 детей работников Свердловской железной дороги. На организованный отдых детей работников компании в детских оздоровительных центрах Свердловской железной дороги и Черноморского побережья Краснодарского края было направлено 75 млн. рублей.

Работа по медицинскому обеспечению персонала и перевозочного процесса организована в соответствии с Программой медицинского обеспечения работников ОАО «РЖД» в частных учреждениях здравоохранения, расположенных на полигоне дороги. Работники Компании получают медицинскую помощь (в т.ч. стоматологическую) в 10 частных учреждениях здравоохранения, 9 Свердловской

железной дороги и 1 ЧУЗ Горьковской железной дороги и их подразделениях (амбулатории и здравпункты).

За счет средств компании работникам предоставляется высокотехнологичная медицинская помощь в специализированных отраслевых клиниках. В 2021 г. высокотехнологичную медицинскую помощь в ЧУЗ Свердловской железной дороги получили 641 человек, из них: работники ОАО «РЖД» 8%, неработающие пенсионеры 4,2%, население муниципальных образований — 87,8%.

На Свердловской железной дороге в течение многих лет проводятся вакцинации работников ОАО «РЖД» и прикрепленного населения в соответствии с национальным календарем профилактических прививок и вакцинация по эпидемическим показаниям, такие как грипп и клещевой энцефалит. Охват профилактическими прививками по большинству инфекций составляет более 95%.

За 2021 год прошли диспансерный осмотр 49543 человека, что составило 99,8% от годового плана диспансеризации по всем категориям работников.

В связи с неблагоприятной эпидемической ситуацией заболеваемость с временной утратой трудоспособности работников ОАО «РЖД» увеличилась в случаях на 12,2%, в днях на 14,5%. Показатель заболеваемости составил 60,9 в случаях и 809,4 в днях, при средней продолжительности листа нетрудоспособности 13,3 дня.

Для обеспечения производственно-технологической деятельности дороги организовано горячее питание работников в 13 производственных столовых и 11 пунктах питания домов отдыха локомотивных бригад на льготных условиях. Расходы на эти цели составили 60,6 млн. рублей.

В целях приобщения молодых работников к здоровому образу жизни, проведение эффективной молодежной политики осуществлялось в соответствии с Планом мероприятий по реализации целевой программы «Молодежь ОАО «РЖД» (2021-2025 гг.)» на Свердловской железной дороге, утвержденным распоряжением от 26 апреля 2021 г. № СВЕРД-454р. В рамках мероприятий, направленных на продвижение ценностей здорового образа жизни и спорта среди молодежи, в 2021 году приняло участие 2 740 молодых работников.

Также молодые работники участвуют в мероприятиях, приуроченных к Всероссийской акции «Стоп ВИЧ/СПИД.

На объектах культуры дирекции социальной сферы функционирует 5 учреждений культуры, в которых на конец 2021 года действовало 39 досуговых формирования. В кружках развивают творческие способности 1043 человека, в том числе 882 железнодорожника. Клубные формирования помогают участникам осваивать вокальные, танцевальные, актерские навыки, также действуют студии изобразительного творчества для взрослых и детей.

Третье место: Акционерное общество «Каменскволокно», (АО «Каменскволокно») (г. Каменск — Шахтинский, Ростовская область») — 73 балла

Акционерное общество «Каменскволокно» - ведущий производитель химических волокон и нитей России, расположено в Каменске-Шахтинском, крупном промышленном центре на Севере Ростовской области. Основано в 1948 г. как завод

искусственного волокна, в 2022 г. предприятию исполняется 74 года.

АО «Каменскволокно» - лидер отечественного рынка синтетических волокон и одно из ведущих химических предприятий страны. Современное оборудование и квалифицированные кадры позволяют выпускать продукцию разнообразной номенклатуры с широким спектром.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	2366	1999	1906
Среднемесячная заработная плата (рубли)	34058	43474	50592

С целью профилактики здорового образа жизни ежегодно разрабатывается и реализуется План мероприятий по профилактике социально значимых заболеваний (ВИЧ/СПИД, туберкулез, гепатит, и др.)

В структурных подразделениях размещены информационные стенды по пропаганде здорового образа жизни и профилактике социально значимых заболеваний.

В заводской газете «Прогресс» на постоянной основе печатаются материалы по злободневным проблемам посвященным здоровому образу жизни: «Меры безопасности при гололёде»; «На работу на велосипеде»; «На двух колесах»; «Наши – первые»; «Безопасность и здоровье»; «Соревнуются санпосты и дозиметристы»; «На старте — королева спорта», «Ловись, рыбка!»; «Диспансеризация на страже здоровья»; «Гриппу — нет!»; «Чувствительность измерят».

В заводской поликлинике работает кабинет медицинской профилактики в котором по показаниям ведут прием: врач-дерматовенеролог, врач-психиатр-нарколог, врач-психиатр, врач-терапевт, врач-акушер-гинеколог, которые проводят беседы по социально-значимым заболеваниям. Врач-психиатр-нарколог проводит тесты на наркотики по показаниям. В Обществе действует Политика по вопросам ВИЧ/СПИД на рабочих местах. Проводится СПИД-диагностика работников. Тестирование работников с помощью компьютерного информационного модуля «Оценка уровня знаний поведенческого риска в отношении информирования ВИЧ» осуществляется в период вводного инструктажа.

В рамках Всероссийской акции «Стоп ВИЧ/СПИД», приуроченной к 1 декабря 2019 г. Всемирному дню борьбы со СПИДом, на предприятии проведены встречи с врачами-специалистами, которые в доступной форме рассказали о ВИЧ-инфекции, путях передачи и профилактике, проведено обследование на ВИЧ всех желающих.

Предприятие участвует в проведении международного Дня диабета – «Женщины и сахарный диабет – наше право на будущее».

В здравпунктах производств имеются алкометры для проверки наличия алкоголя по показаниям. Заводская поликлиника пополнилась электроэнцефалографом для проведения инструментального исследования мозга, анализатором паров этанола, аппаратом «Ранет», для оценки воздействия вибрации на человека приобретен вибротестер-МБН.

Фельдшеры ведут санпросвет работу в трудовых коллективах. Ежегодно проводится

флюорографическое обследование работников.

На территории предприятия курение и пронос табачной продукции, спичек, зажигалок полностью запрещены в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. На проходных оборудованы камеры хранения для табачных изделий, спичек и зажигалок. Проводятся профилактические рейды и беседы в коллективах.

Работники АО «Каменскволокно» приняли участие в эко марафоне «Переработка» - «Сдай макулатуру-посади дерево», в Дне древонасаждений на постоянной основе приобретаются и высаживаются саженцы деревьев и кустарников.

Общество проводит для сотрудников и их семей культурно-массовые и спортивные мероприятия.

В 2021 году проведена XXII спартакиада работников Общества, в программу которой вошли следующие виды спорта: волейбол, мини-футбол, настольный теннис, перетягивание каната, дартс, легкая атлетика, стритбол, плавание.

Участие в соревнованиях приняли сборные команды следующих структурных подразделений: СКПР, ПГСС по ПВВ, ПВВ, основная площадка(ОП) и женская сборная. Общее количество работников организации, принявших участие в соревнованиях, составило 93 человека.

Муниципальный этап Спартакиады Дона - 2021. В 10 видах спорта приняли участие 42 работника предприятия.

Для всех работников Общества, желающих заниматься физической культурой и спортом круглогодично работают спортивные секции (волейбол, бадминтон, мини-футбол) оздоровительной направленности, предоставляется возможность посещать плавательный бассейн. В рамках системы служебной подготовки СКПР и СО ПВВ проводятся спортивно-тренировочные занятия, в программу которых входят: бег, подтягивание, волейбол, футбол, теннис и тренажерный зал. Судейство соревнований комплекса ГТО проводят арбитры (рефери), обученные и аттестованные в ФГАО УВО «ЮФУ».

Общество содержит детский оздоровительный лагерь им. Олега Кошевого (ДОЛ). ДОЛ расположен в 25 км от г. Каменска-Шахтинского на берегу реки Северский Донец. Проектная мощность лагеря составляет 285 мест. Имеются 4 спальных корпуса, столовая, стадион, баскетбольная и волейбольная площадки, павильон для кружковой работы, летний кинозал, душевые, тренажёрный зал, компьютерный класс, библиотека, пляж. Лагерь функционирует в летний период. Количество смен — 3 (по 21 дню). Главная задача оздоровительного лагеря — это прежде всего организация отдыха детей. Согласно Коллективному договору сотрудники Общества оплачивают только 10% стоимости путевки в ДОЛ, а многодетным семьям, семьям с детьми-инвалидами, одиноким родителям гарантируется бесплатное получение путевки.

Работодатель обеспечивает работу поликлиники, медпунктов, систематическое пополнение аптечек первой помощи в структурных подразделениях предприятия.

В структуре предприятия есть своя поликлиника, медицинский персонал которой предоставляет работникам предприятия следующие услуги: в современной диагностической лаборатории проводятся клинические и биохимические анализы; проводится профилактическая функциональная диагностика (УЗИ) работников; на производственных площадках работают стоматологические кабинеты; прием ведут 40

квалифицированных специалистов; на обеих производственных площадках имеются фельдшерские здравпункты, в структурных подразделениях аптечки первой помощи; ежегодно проводится диспансеризация. Немалая заслуга в сохранении здоровья работников принадлежит именно заводской поликлинике, оснащенной современным медицинским оборудованием, укомплектованной высококвалифицированными и сертифицированными специалистами, проводящими большую работу по профилактике и поддержке здорового образа жизни работников.

Случаев профессиональной заболеваемости на предприятии не зафиксировано.

Затраты на содержание поликлиники в 2021 году составили 4712,120 тыс.руб.

На территории АО «Каменскволокно» работают две современные столовые, обеспечивающие работников предприятия горячим питанием.

Цех питания оказывает следующие услуги: принимают заказы на завтрак и обед «на вынос», с доставкой, приготовление полуфабрикатов на продажу, сохранение традиций русской кухни: масленичная неделя с ассортиментом блинов, традиционные вареники на «Старый Новый год», постные блюда. Ежемесячно проводятся недели национальной кухни: русской, кавказской, европейской. Средняя стоимость полного обеда в столовых цеха питания из 4 блюд составляет от 60 до 200 руб.

В каждом структурном подразделении в производственных и вспомогательных цехах оборудованы современные комфортные комнаты приема пищи.

В апреле 2021 введено положение о дополнительной оплате работникам, участвующим в программе «Пешком на работу». Шестой год подряд работники предприятия участвуют во Всероссийском движении «На работу на велосипеде Включение в велосипедное движение страны, наряду с такими мероприятиями как заводская спартакиада, турнир по футболу, плавание в бассейне, запрет на курение и многое другое стало очередным этапом политики предприятия по формированию здорового образа жизни работников.

Третье место: Сельскохозяйственный производственный кооператив колхоз «Родина» (СПК колхоз "Родина") (ст. Расшеватская, Ставропольский край) — 73 балла

Сельскохозяйственный производственный кооператив колхоз "Родина" на протяжении многих лет входит в список 300 лучших сельхозпредприятий страны, удостоен множества наград Основное направление деятельности - производство зерновых и технических культур, племенное животноводство. Сегодня СПК колхоз "Родина" известен практически во всех регионах страны как ведущее племенное хозяйство по выращиванию герефордской породы крупного рогатого скота.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	306	296	292
Среднемесячная заработная плата (рубли)	33815	37560	45896

В Сельскохозяйственном производственном кооперативе колхозе «Родина» имеется программа по поддержке здорового образа жизни работников.

В соответствии с этой программой проворятся следующие мероприятия:

борьба с алкоголизмом и табако-курением на территории хозяйства;
стимулирование работников к занятиям физической культурой;
мероприятия по психологической разгрузке;
наличие кабинета медицинской сестры;
на производственных участках имеются столовые с горячим питанием, отдельные помещения для приема пищи.

В хозяйстве проводятся профилактические мероприятия, способствующие ведению здорового образа жизни работников:
вакцинация против коронавирусной инфекции;
дополнительные медицинские осмотры;
обеспечение работников чистой литьевой водой;
прогулки и отдых в березовой и сосновой роще;
на территории хозяйства запрещено курить и распивать спиртные напитки;
на рабочих местах находятся дезинфицирующие средства, мыло, салфетки;
ежедневно производится измерение температуры работников.

В 2016 году на собственные средства был построен аквапарк, где можно посещать плавательные бассейны (открытые и закрытые), сауну, тренажерный зал, кафе. В аквапарке работают инструкторы по плаванию. В тренажерном зале работники хозяйства могут заниматься физической культурой 5-6 раз в неделю.

Работники имеют возможность заниматься такими видами физической активности, как ходьба, бильярд, дартс, шашки и танцы. Работники хозяйства принимают участие в командных играх среди трудовых коллективов станицы.

В хозяйстве имеется программа по профилактике социально значимых заболеваний, разработана и принята Политика по вопросу профилактики ВИЧСПИДа в трудовом коллективе, проводится информационно-просветительские мероприятия среди работников хозяйства с наглядными пособиями и привлечением врачей Расшеватской участковой больницы по вопросам профилактики социально значимых заболеваний.

Согласно приказа, в хозяйстве проводятся «Дни здоровья», поощряютсяработники, ведущие здоровый образ жизни и участвующие в различных спартакиадах. Проводятся информационные мероприятия по пропаганде здорового образа жизни. Нуждающимся работникам бесплатно предоставляются санаторно-курортные путевки в различные санатории (ежегодно выделяется около 500 тысяч рублей).

За участие в спортивных мероприятиях работникам выплачиваются премии в размере от 1000 до 3000 рублей, так же предоставляется дополнительный день за вакцинацию и выходной день с сохранением заработной платы в день вакцинации.

ПРОТОКОЛ № 8

рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне по номинации «За формирование здорового образа жизни в организациях непроизводственной сферы»

г. Москва «30» ноября 2022 г.

1. На заседании экспертной группы для рассмотрения материалов участников всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне (далее – экспертная группа, конкурс) присутствовали:

Председатель экспертной группы:

Маслова М.С.	–директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Члены экспертной группы:

Фролова А.В.	– заместитель директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России
Вашаломидзе Е.В.	– директор Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Голубцова С.В.	– консультант Департамента социального развития Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России
Зибарев Д.Б.	– начальник отдела политики охраны труда Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Копылова Г.А.	– директор по корпоративной ответственности Управления корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства Российского союза промышленников и предпринимателей
Корляков А.С.	– технический инспектор труда Департамента охраны труда и социальной защиты Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России
Кузнецова Е.А.	– заместитель директора Центра исследований охраны труда федерального государственного бюджетного

учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Марышева А.С. – ведущий эксперт Управления рынка труда и социального партнерства Российского союза промышленников и предпринимателей

Скляр И.Б. – консультант Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Хусяиншин Р.Р. – заместитель управляющего директора Управления секторов экономики и цифровой трансформации Российского союза промышленников и предпринимателей

Чекорина Е.А. – главный специалист Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Секретарь экспертной группы:

Шишлов О.Н. – начальник отдела мониторинга и анализа в сфере труда Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

2. Процедура вскрытия конвертов с материалами от субъектов Российской Федерации на участие в конкурсе проведена экспертной группой в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1 (протокол от 14 ноября 2022 г. № 1).

3. Процедура рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе проводилась в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1

4. На процедуру рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе был представлен ранжированный перечень из 30 (Тридцать) организаций (с учетом п.5 настоящего протокола), допущенных к участию в конкурсе (приложение № 1).

5. В соответствии с документацией о проведении конкурса в номинации «За формирование здорового образа жизни в организациях непроизводственной сферы» экспертной группой определена следующая структура призовых мест:

первое место – 1 (один) победитель;

второе место – 1 (один) призер;

третье место — 1 (один) призер.

6. Экспертной группой осуществлена корректировка балльной оценки, указанной в заявках на участие в конкурсе следующих организаций:

увеличено на 2 балла организации «Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 36 города Тюмени» Тюменской области за пояснительную записку;

уменьшено на 6 баллов организации «Муниципальное автономное учреждение «Физкультурно-оздоровительный комплекс в г. Арзамас Нижегородской области» Нижегородской области в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 6 баллов организации «Государственное автономное учреждение Свердловской области «Спортивно-адаптивная школа паралимпийского и сурдлимпийского резерва» в связи со счетной ошибкой;

уменьшено на 3 балла организации «Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нижневартовска Детский сад №17 «Ладушки» Ханты-Мансийской автономной округ — Югры в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 3 балла организации «Бюджетное учреждение здравоохранения воронежской области «Павловская районная больница», Воронежской области в связи со счетной ошибкой;

уменьшено на 3 балла организации ««Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тверской государственный университет», Тверской области в связи с отсутствием подтверждающих документов;

уменьшено на 2 балла организации «Государственное специализированное казенное учреждение Астраханской области «Социально -реабилитационный центр для несовершеннолетних «Вера» Астраханской области в связи с отсутствием подтверждающих документов;

уменьшено на 2 балла организации «Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова» Ростовской области в связи с отсутствием подтверждающих документов;

уменьшено на 2 балла организации «Государственное автономное учреждение социального обслуживания населения октябрьский Дом-интернат для престарелых и инвалидов» Республики Башкортостан связи с отсутствием подтверждающих документов;

уменьшено на 1 балл организации «Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 205 «Новоград» города Чебоксары Чувашской республики в связи с отсутствием подтверждающих документов, дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 1 балл организации «Автономное учреждение социального обслуживания Вологодской области Красавинский психоневрологический интернат» Вологодской области в связи с отсутствием подтверждающих документов, дублированием однотипных дополнительных показателей;

7. Экспертная группа сопоставила заявки организаций на участие в конкурсе в соответствии с утвержденными критериями и приняла следующее решение о формировании предложений о победителях и призерах конкурса по номинации «За формирование здорового образа жизни в организациях непроизводственной сферы»:

№ п/п	Субъект Российской Федерации, наименование организации (филиала)	Сумма баллов	Место
1.	Общество с ограниченной ответственностью «Моршанское АТП», Тамбовская область	77	1
2.	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 36 города Тюмени, Тюменская область	76	2
3.	Государственное специализированное казенное учреждение Астраханской области «Социально - реабилитационный центр для несовершеннолетних «Вера», Астраханская область	75	3

8. На основании настоящего протокола экспертной группой будет подготовлен проект решения о победителях и призерах конкурса по указанной номинации для рассмотрения в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Председатель экспертной группы _____ (подпись) /Маслова М.С./ (Ф.И.О.)

Члены экспертной группы:

_____ (подпись) /Фролова А.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Вашаломидзе Е.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Голубцова С.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Зибарев Д.Б./ (Ф.И.О.)

_____ /Копылова Г.А./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ /Корляков А.С./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Кузнецова Е.А./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Марышева А.С./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Скляр И.Б./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Хусяиншин Р.Р../
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Чекорина Е.А./
(подпись) (Ф.И.О.)

Секретарь экспертной группы:

_____ / Шишлов О.Н./
(подпись) (Ф.И.О.)

Номинация 8 **За формирование здорового образа жизни в организациях непроизводственной сферы»**

Первое место: Общество с ограниченной ответственностью «Моршанское АТП» (ООО «Моршанское АТП»), (г. Моршанск, Тамбовская область) - 77 баллов

Основным видом деятельности ООО «Моршанское АТП» является регулярные перевозки пассажиров прочим сухопутным транспортом в городском и пригородном сообщении.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	66	68	68
Среднемесячная заработная плата (рубли)	13 944	14 297	16 177

С января 2020 года принят документ «Стратегия развития организации до 2022 г.». Стратегические цели организации на ближайшие три года затрагивают реализацию мер, предпринятых регионом по вопросам поддержки населения в рамках реализации национальных проектов «Демография» и «Здравоохранение, предусмотрены мероприятий по сохранению и укреплению здоровья трудового коллектива. Кадровая и социальная политика Организации направлена на создание коллектива, способного своевременно реагировать на происходящие изменения с учётом стратегии развития всей интегрированной структуры Организации и управления его персоналом. Одна из задач «Стратегии», а именно, развитие профессиональных компетенций работников и формирование культуры высокого качества, выполнятся посредством вовлечения персонала в Корпоративную программу «Стиль жизни». Программа «Стиль жизни» под общим девизом «Активная молодежь сегодня – активное долголетие завтра» состоит из 5 платформ: «Потенциал здоровья-исследования»; «Я и мое Здоровье»; «Территория психологического комфорта»; «Архитектура профессионального роста» и «Начни с культуры». А) Платформа «Потенциал здоровья-исследования» Скрининг здоровья - выявление факторов риска развития неинфекционных заболеваний. В скрининг-оценку уровня здоровья работников входили обследования функциональных и адаптивных резервов организма, в том числе измерение роста, веса, вычисление индекса массы тела. Проводилась оценка функций дыхательной системы при помощи спирометрии. Анкетирование (изучение общественного мнения) – цель - лояльность целевой группы (работников ООО «Моршанское АТП») к мероприятиям программы «Стиль Жизни», а также выявление проблем, возникающих в ходе реализации программы. Б) «Я и мое Здоровье» отвечает за формирование здорового образа жизни (далее - ЗОЖ) на основе реализации следующих компонентов: сознательное участие в профилактических мероприятиях, проводимых в том числе и медицинскими учреждениями, выполнение врачебных предписаний, активное участие в занятиях физкультурой, участие в спортивных мероприятиях, рациональное сбалансированное питание. Для достижения

планируемых целей и задач в ходе выполнения программы применяются «Оздоровительные технологии», которые включены в режим рабочего дня для поддержания умственной и физической работоспособности работников: «Производственная гимнастика» (5 комплексов на выбор), «Комплекс самомассажа», «Пальчиковая гимнастика для взрослых». Устная пропаганда значения ЗОЖ (лекции, беседы, дискуссии); Печатная пропаганда (листовки, буклеты, статьи в СМИ); Участие в муниципальных программах и конкурсах, акциях. В) Платформа «Территория психологического комфорта» отвечает за формирование психологического здоровья работника на основе реализации следующих программ: Программа «Профессиональное выгорание» - профилактика симптомов профессионального выгорания сотрудников, улучшение состояния их здоровья, повышение физической работоспособности и улучшение качества профессиональной жизни. «Новый сотрудник» - психологическая диагностика и сопровождение сотрудника в адаптационный период. Программа «Мы-команда» - развитие корпоративной культуры навыков взаимозаменяемости и взаимоподдержки. Автоматизированная Программы - психологическая диагностика «Эффектон Студио» - диагностика психоэмоционального состояния; профориентационные методики, коррекционные, развивающие и здоровье сберегающие методики. Кабинет психологической разгрузки - это усовершенствованный вариант комнаты отдыха, в которой созданы оптимальные условия для быстрого и эффективного снятия эмоционального перенапряжения, восстановления работоспособности, проведения психотерапевтических и психогигиенических мероприятий. Кабинет оборудован мягкими креслами с подлокотниками, в которых можно принять полулежачее положение, магнитофоном, кондиционером, приборами немедицинского назначения (массажер). Цветовая композиция дополняется цветным освещением, трижды изменяющимся в течение сеанса. В кабинете психологической разгрузки применяется комплексный метод оптимизации психических процессов, условно названный психологической разгрузкой, который включает физиологические и психологические средства восстановления работоспособности и предупреждения переутомления эмоционального происхождения.

Программа разработана в соответствии с основными документами организации, определяющими политику в области формирования здорового образа жизни, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний. Центром общественного здоровья и психологами организации были выявлены потенциальные факторы риска, разработаны целенаправленные рекомендации по здоровье сбережению сотрудников, что и нашло свое отражение в программе «Стиль жизни». Организацией была подготовлена материально-техническая база, проведены опросы сотрудников, для определения их потребностей и выявления интересов в физическом развитии, заинтересованности участия в корпоративных мероприятиях. С целью профилактики социально опасных заболеваний и просвещения работников, был разработан Свод практических правил по вопросам ВИЧ/СПИД), в котором определены основные подходы по первичной профилактике

в организации труда работников. Трудовой коллектив состоит из сотрудников, каждый из которых является личностью с определенным образовательным уровнем, жизненным опытом и личностными ценностями. Через программы «Стиль жизни» имеется опыт по вовлечению сотрудников в корпоративные мероприятия.

Мероприятия Программы разработаны с учетом порядка финансирования в организации. Возможность реализации мероприятий ограничена как законодательной базой, так и бюджетом организации. Сотрудничество с заинтересованными сторонами включает обмен информацией, о возможностях занятий активными видами спорта и оздоровительными техниками, в местах близкого расположения к работе и дому. Создаются условия для расширения кругозора работников за счет снятия территориальной

Информирование о деятельности ООО «Моршанское АТП» ведется также через социальные сети, в Контакте, Одноклассники, средствах массовой информации.

Второе место: Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 36 города Тюмени, (МАДОУ д/с № 36 города Тюмени) (г. Тюмень, Тюменская область) — 79 баллов

Детский сад № 36 функционирует в городе Тюмень с 29 июня 1982 года. Об этом свидетельствует акт от 29.06.1982г. № 110/18

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	134	172	175
Среднемесячная заработная плата (рубли)	41 200	43 500	46 600

В МАДОУ д\с №36 города Тюмени имеется Программа формирования здорового образа жизни сотрудников «Здоровый сотрудник — успешный коллектив» на 2019 – 2022 гг. принятая на общем собрании трудового коллектива 06.09.2019, утвержденая приказом заведующего от 23.09.2019 №195.

Основная цель программы: сохранение и укрепление здоровья сотрудников организации, профилакгика заболеваний и потери трудоспособности.

Основными задачами программы по укреплению здоровья сотрудников организации являются: формирование системы мотивации работников организации к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек, создание благоприятной рабочей среды (сплочение коллектива) для укрепления здоровья и благополучия сотрудников организации, повышение ответственности за индивидуальное здоровье и приверженности к здоровому образу жизни работников и членов их семей, создание благоприямьгх условий в организации для ведения здорового и активного образа жизни, содействие прохождению работниками профилактических осмотров и диспансеризации, проведение для работников профилактических мероприятий, формирование мотивации на повышение

двигательной активности, формирование стрессоустойчивости, сохранение психологического здоровья и благополучия.

Формирование навыков ведения здорового образа жизни начинается с воспитания мотивации к здоровому образу жизни и осуществляется через целенаправленную деятельность МАДОУ д\с №36 города Тюмени в рамках здоровье формирующей программы, посредством создания здоровьесберегающей среды или территорией здорового образа жизни. Сроки реализации программы пять лет. Целевая аудитория — сотрудники учреждения. Бюджет на реализацию программы «Здоровый сотрудник успешный коллектив» составляет: 2019 г. — 500000 тыс.руб., 2020 г. — 620000 тыс. Руб., 2021 г. — 670000 тыс. руб.

Общее количество: 21 спортивно-массовых мероприятий. Общее количество сотрудников, принявших участие в физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях в ТОС, микрорайонах, округах, на городском уровне: 80 сотрудника. Общее количество сотрудников принявшее участие в межотраслевом проекте «Физкультура на производстве»: 172 сотрудника.

Участие работников в физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях в ТОС, микрорайонах, округах, на городском уровне: Областная акция «Армейская зарядка», Зимний фестиваль ГТО, Онлайн фотоакция #ЛыжняРоссии72, Всероссийская массовая лыжная гонка «Лыжня России-2021 », Открытый турнир по шахматам на кубок 12 Чемпиона Мира по шахматам А Карпова, Межотраслевой проект, «Физкультура на производстве», Конкурс любительских видеороликов, Выходинаденьздоровья, Спартакиада работников образования. Шашки., Спартакиада работников об азования. Баскетбол., Спартакиада работников образования. Волейбол, Комплексная спартакиада среди работников дошкольных образовательных учреждений. «Спортивное ориентирование», Комплексная спартакиада среди работников дошкольных образовательных учреждений «Дартс». Комплексная спартакиада среди работников дошкольных образовательных учреждений «Весёлые старты», Шахматный турн ир посвящённый 435-летшо города Тюмени. Межрегиональный инклюзивный фестиваль «Футбол-школа жизни», Онлайн-конкурс «Семейная зарядка» от Департамента по спорту и молодёжной политике Администрации г. Тюмени, Интернет-челлендж #Тюменьнаскакалке от Департамента по спорту и молодёжной политике Администрации г. Тюмени, Всероссийский день бега «Кросс Нации», Всероссийский день ходьбы в городе Тюмени, Городская спартакиада работников образования, Спортивное ориентирование, Комплексная Спартакиада работников образования, Спортивное ориентирование, Мужская команда.

Третье место: Государственное специализированное казенное учреждение Астраханской области «Социально -реабилитационный центр для несовершеннолетних «Вера» (ГСКУ «СРЦ для несовершеннолетних»), (г. Харабали, Астраханская область) — 75 балла

ГСКУ «СРЦ для несовершеннолетних» обслуживает детей, попавших в трудную жизненную ситуацию, оказывает помощь детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей; детям, проживающим в малоимущих

семьях, самовольно ушедшим из дома, находящимся в социальноопасном положении; детям, чьи родители являются инвалидами; детям, родители которых не исполняют своих обязанностей по их воспитанию, обучению, содержанию, отрицательно влияют на их поведение, либо жестоко обращаются с ними; детям, лишившимся места жительства и средств к существованию.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	109	105	101
Среднемесячная заработная плата (рубли)	25 685	26 655	27 299

В соответствии с утвержденной политикой учреждения по пропаганде здорового образа жизни и охране труда, среди членов коллектива на совещаниях регулярно анализируется: состояние здоровья сотрудников, проводится профилактическая и оздоровительная работа.

Проводятся физкультурно-оздоровительные мероприятия: ежедневная утренняя зарядка, еженедельное посещение спортивных площадок, туристические походы, тимбилдинги, спартакиады.

Отслеживание результатов организации работы по охране труда проводится членами комиссии по охране труда. Необходимость и обязательность контроля позволяет устанавливать и своевременно корректировать методы периодической оценки соответствия состояния охраны труда, действующему законодательству, государственным нормативным требованиям охраны труда и Технике безопасности.

Процессы регулярного слежения, измерения и регистрации результативности мероприятий по охране труда и технике безопасности способствуют созданию безопасных условий труда, сохранению жизни и защите здоровья воспитанников и работников.

Центр имеет благоустроенное двухэтажное здание общей площадью 907м и прилегающий участок 4482м2 . Здание включает в себя: 1 этаж — изолятор (приемное отделение), кабинет врача, процедурный кабинет, пищеблок, столовая, прачечная, 2 групповых комнаты, душевая, гончарная мастерская, кабинет домоводства, кабинет специалистов по социальной работе; 2 этаж — три групповых комнаты, музыкальный зал, кабинет директора, кабинет психологической службы. Центр располагает всеми видами коммунального благоустройства (отопление, водопровод, канализация, электричество, телефон), отвечает санитарногигиеническим нормам.

На прилегающей территории центра имеются беседки и спортивная площадка с волейбольным, футбольным и баскетбольным оборудованием, качели, детские спортивные горки, бассейн.

ПРОТОКОЛ № 9

рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне по номинации «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы»

г. Москва «30» ноября 2022 г.

1. На заседании экспертной группы для рассмотрения материалов участников всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне (далее – экспертная группа, конкурс) присутствовали:

Председатель экспертной группы:

Маслова М.С. –директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Члены экспертной группы:

Фролова А.В. – заместитель директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Вашаломидзе Е.В. – директор Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Голубцова С.В. – консультант Департамента социального развития Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Зибарев Д.Б. – начальник отдела политики охраны труда Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Копылова Г.А. – директор по корпоративной ответственности Управления корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства Российского союза промышленников и предпринимателей

Корляков А.С. – технический инспектор труда Департамента охраны труда и социальной защиты Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Кузнецова Е.А. – заместитель директора Центра исследований охраны

труда федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Марышева А.С. – ведущий эксперт Управления рынка труда и социального партнерства Российского союза промышленников и предпринимателей

Скляр И.Б. – консультант Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Хусяиншин Р.Р. – заместитель управляющего директора Управления секторов экономики и цифровой трансформации Российского союза промышленников и предпринимателей

Чекорина Е.А. – главный специалист Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Секретарь экспертной группы:

Шишлов О.Н. – начальник отдела мониторинга и анализа в сфере труда Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

2. Процедура вскрытия конвертов с материалами от субъектов Российской Федерации на участие в конкурсе проведена экспертной группой в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1 (протокол от 14 ноября 2022 г. № 1).

3. Процедура рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе проводилась в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1

4. На процедуру рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе был представлен ранжированный перечень из 32 (Тридцати двух) организаций (с учетом п.5 настоящего протокола), допущенных к участию в конкурсе (приложение № 1).

5. В соответствии с документацией о проведении конкурса в номинации «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы» экспертной группой определена следующая структура призовых мест:

первое место – 1 (один) победитель;

второе место – 2 (один) призер;

третье место — 2 (один) призер.

6. Экспертной группой осуществлена корректировка балльной оценки, указанной в заявках на участие в конкурсе следующих организаций:

уменьшено на 2 балла организации «Акционерное общество «Акционерная Компания «Туламашзавод» Тульской области в связи с отсутствием подтверждающих документов;

организацию Свердловская железная дорога - филиал ОАО «РЖД» эксперт предлагает не рассматривать, как обладателя Гран-при 2021 года.

7. Экспертная группа сопоставила заявки организаций на участие в конкурсе в соответствии с утвержденными критериями и приняла следующее решение о формировании предложений о победителях и призерах конкурса по номинации «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы»:

№ п/п	Субъект Российской Федерации, наименование организации (филиала)	Сумма баллов	Место
1.	Общество с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Уфа» Республика Башкортостан	203	1
2.	Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Оренбург», Оренбургская область	203	2
3.	Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Ямбург», Ямало-Ненецкий автономный округ	202	3
4.	Федеральное государственное унитарное предприятие «Российский федеральный ядерный центр - Всероссийский научно-исследовательский институт экспериментальной физики», Нижегородская область	202	3

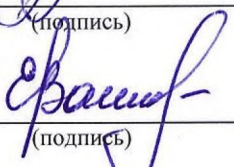
8. На основании настоящего протокола экспертной группой будет подготовлен проект решения о победителях и призерах конкурса по указанной номинации для рассмотрения в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Председатель экспертной группы _____ /Маслова М.С./

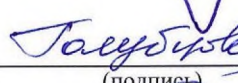
(подпись) (Ф.И.О.)

Члены экспертной группы:

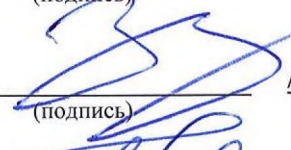
_____ /Фролова А.В./
(подпись) (Ф.И.О.)



_____ /Вашаломидзе Е.В./
(подпись) (Ф.И.О.)

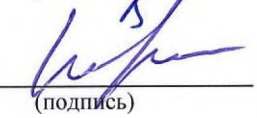


_____ /Голубцова С.В./
(подпись) (Ф.И.О.)



_____ /Зибарев Д.Б./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ /Копылова Г.А./
(подпись) (Ф.И.О.)

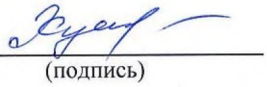


_____ /Корляков А.С./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Кузнецова Е.А./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Марышева А.С./
(подпись) (Ф.И.О.)

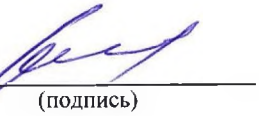
_____ / Скляр И.Б./
(подпись) (Ф.И.О.)



_____ / Хусяиншин Р.Р../
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Чекорина Е.А./
(подпись) (Ф.И.О.)

Секретарь экспертной группы:



_____ / Шишлов О.Н./
(подпись) (Ф.И.О.)

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

Первое место: Общество с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Уфа» (ООО «Газпром трансгаз Уфа»), (г. Уфа, Республика Башкортостан - 203 балла

ООО «Газпром трансгаз Уфа» — стопроцентное дочернее общество ПАО «Газпром», одно из ведущих предприятий топливно-энергетического комплекса Башкортостана. Миссия ООО «Газпром трансгаз Уфа» — надежная и бесперебойная транспортировка природного газа потребителям Республики Башкортостан и обеспечение транзитных потоков голубого топлива по территории региона в составе Единой системы газоснабжения России. Численность коллектива — около 5 тысяч человек.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	4966	4939	4890
Среднемесячная заработная плата (рубли)	60 600	66 100	68 700

Важное место в работе ООО «Газпром трансгаз Уфа» занимает проведение активной социальной политики, направленной не только на обеспечение закрепленных законодательством льгот и гарантий, но и на достижение высоких производственно-экономических показателей в целом. Выполнение этих задач способствует повышению корпоративного духа, активности и творческого подхода к трудовой деятельности Общества.

Социальная защита работников, пенсионеров ООО «Газпром трансгаз Уфа» и членов их семей осуществляется с помощью Коллективного договора Общества.

Социальное развитие Общества акцентировано на повышение связи между предоставляемым социальным пакетом и производительностью труда и направлено в первую очередь на такие сферы, как: комфортные и безопасные условия труда; предоставление гарантий защищенности, льгот и компенсаций; жилищное обеспечение; медицинское обслуживание; реабилитационно-восстановительное лечение и отдых; поддержку и развитие физической культуры и спорта; развитие самодеятельного творчества работников и их семей; — поддержку молодых специалистов, молодых и многодетных семей; различные виды страхования; улучшение качества питания в столовых и при производстве огневых работ; развитие негосударственного пенсионного обеспечения; поддержку работников, уволившихся на пенсию, оказание им материальной помощи.

Обязательства работодателя, предусмотренные тарифным соглашением и Коллективным договором, выполняются. Отражая интересы работников и работодателя, Коллективный договор в рамках социального партнерства предоставляет самые широкие возможности по обеспечению работников, членов их семей и пенсионеров гарантиями, льготами и компенсациями, а также реализации других социально значимых проектов.

В обществе функционирует паритетная Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которая разрабатывает пункты Коллективного договора, ведет контроль за исполнением обязательств по Коллективному договору.

Регулярно проводятся собрания и конференции трудовых коллективов в филиалах Общества с участием руководства Общества и объединенной первичной профсоюзной организации Общества, где рассматриваются вопросы различного характера.

Для контроля за исполнением решений вышеперечисленных вопросов созданы паритетные общественные комиссии, которые в соответствии с утвержденными графиками проводят проверки и осуществляют общественный контроль.

Кроме того, между администрацией и объединенной первичной профсоюзной организацией Общества заключены соглашения по организации отдыха работников, пенсионеров и членов их семей.

Второе место: Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Оренбург», (ООО «Газпром добыча Оренбург»), (г. Оренбург, Оренбургская область) - 202 балла

ООО «Газпром добыча Оренбург» — промышленный комплекс Российской Федерации. Предприятие было создано 20 марта 1968 года. В сферу деятельности ООО «Газпром добыча Оренбург» входит: добыча газа, конденсата, нефти; подготовка углеводородного сырья; транспорт газа, конденсата, нефти и продуктов их переработки; поиск и разведка новых месторождений нефти и газа; обеспечение производственной и экологической безопасности при эксплуатации опасных производственных объектов; мониторинг окружающей среды.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	5 441	5 405	5 404
Среднемесячная заработная плата (рубли)	65 843	72 260	74 936

ООО «Газпром добыча Оренбург» – социально ответственное предприятие. Стратегическая цель социальной политики Общества – поддержание стабильного социально-психологического климата как внутри коллектива, так и среди жителей региона. Социальная политика, являясь неотъемлемой частью системы управления человеческими ресурсами, направлена на повышение престижности работы в Обществе и обеспечивает: комфортные и безопасные условия труда; медицинское обслуживание; различные виды страхования; предоставление гарантий защищенности от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; поддержку и развитие физической культуры и спорта; развитие самодеятельного творчества работников; решение жилищных вопросов с использованием системы ипотечного кредитования; поддержку молодых

специалистов, способствуя их скорейшей адаптации в Обществе, стремлению к самореализации; развитие негосударственного пенсионного обеспечения через негосударственный пенсионный фонд «Газфонд»; поддержку работникам, уволившимся на пенсию, оказание им материальной помощи и привлечение к участию в корпоративных мероприятиях.

Гарантом достойной жизни, оздоровления и отдыха работников ООО «Газпром добыча Оренбург», ветеранов предприятия и членов их семей служат Коллективный договор и Положение о социальной защите пенсионеров, действующие в Обществе. Все обязательства выполняются в полном объеме.

На сегодняшний день ПАО «Газпром» – это Россия в светлом будущем. Коллективный договор, включающий 47 видов льгот, а также Положение о социальной защите пенсионеров, предусматривающее 20 видов выплат, составляют «льготу длиною в жизнь…».

Соблюдение интересов сторон в рамках социального партнерства в сфере труда и предоставление социальных льгот в ООО «Газпром добыча Оренбург» гарантирует Коллективный договор о социально-трудовых отношениях, заключенный между работниками Общества в лице их представителя – председателя объединенной первичной профсоюзной организации и Обществом в лице генерального директора.

Коллективный договор охватывает все основные вопросы, связанные с регулированием отношений между работниками и работодателем, а также вопросы предоставления социальных льгот, гарантий и компенсаций, охраны труда, занятости, гарантий членов профсоюза, работы с молодежью, определяет условия осуществления взаимоотношений сторон, контроля за ходом его выполнения. Для регулирования социально-трудовых отношений в период действия Коллективного договора на равноправной основе создана соответствующая комиссия из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Основные цели заключения Коллективного договора: совершенствование и развитие механизма социального партнерства; создание на основе выполнения взаимных обязательств сторонами заинтересованности работников в повышении собственных показателей работы и достижении плановых результатов деятельности Общества; формирование единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций; создание действенного механизма обеспечения социальной стабильности в Обществе.

На всех этапах развития ООО «Газпром добыча Оренбург» неизменным было и остается: безусловность выполнения всех производственных заданий и экономических показателей; сохранение благоприятной окружающей среды для будущих поколений; выполнение всех обязательств, предусмотренных основным законом предприятия – Коллективным договором; ответственность за работников, создание безопасных условий труда, достойная заработная плата и социальные льготы.

Для оренбургских газодобытчиков и членов их семей определены приоритеты из следующих групп: 16 видов материальной помощи (при вступлении в брак, при

рождении ребенка, многодетным, малообеспеченным, одиноким, имеющим ребенка-инвалида, ветеранам боевых действий, чернобыльцам, работающим инвалидам, детям умерших (погибших) работников, в исключительных случаях по решению генерального директора и другие); 7 видов пособий (осуществляющим уход за детьми до трех лет, при увольнении на пенсию, высвобождении при сокращении численности, обучающимся (из числа детей-сирот и студентам из малообеспеченных семей), молодым работникам при возвращении с военной службы, негосударственное пенсионное обеспечение); 16 видов компенсационных выплат (при приобретении путевок, в случае временной нетрудоспособности, пострадавшим при несчастных случаях на производстве, комплекс медицинских мероприятий, дотации при ипотечном кредитовании, оплата стоимости обучения, компенсации расходов в дошкольных учреждениях и другие); 11 видов дополнительных отпусков (в случае рождения ребенка, регистрации брака, в День знаний, уполномоченным профсоюза по охране труда и другие); новогодние детские подарки детям работников; поощрение наградами ПАО «Газпром» и ООО «Газпром добыча Оренбург» с выплатой денежной премии; единовременные выплаты к ежегодному отпуску, а также в связи с юбилейными датами работников.

Работники Общества и члены их семей имеют возможность получить высококвалифицированную медицинскую помощь в современной Клинике промышленной медицины, Стоматологической поликлинике «Ростошь», а также в ведомственных лечебных учреждениях, клиниках г. Оренбурга, России. Льготы и компенсации, связанные с обеспечением работников Общества и членов их семей высококачественной медицинской помощью, предоставляются на условиях договора добровольного медицинского страхования между ООО «Газпром добыча Оренбург» и АО «СОГАЗ».

Согласно Коллективному договору в Обществе действует система санаторно-профилактического обеспечения сотрудников. Лечебно-оздоровительный процесс проводится на базе санаториев «Орен-Крым» и «Дюна», расположенных на Черноморском побережье, и санатория-профилактория «Озон» с использованием современных методов лечения и оздоровления и базы отдыха «Самородово».

Большое внимание уделяется работникам Общества, нуждающимся в улучшении жилищных условий. В соответствии с Положением о жилищном обеспечении работников и пенсионеров ООО «Газпром добыча Оренбург», разработанным в соответствии с жилищной политикой ПАО «Газпром», с 2011 года в Обществе организована работа по оформлению нуждающимися в улучшении жилищных условий работниками ипотечных кредитов в филиале Газпромбанка (АО) с выплатой им дотаций для частичного погашения первоначального взноса и процентов по ипотечным кредитам. Всего в 2021 году 582 работника (из них 35 % в возрасте до 35 лет) получали дотации по ипотечным кредитам филиала Газпромбанка (АО) и 5 работников получили материальную помощь на решение жилищно-бытовых вопросов. Также дотации по ипотечным кредитам филиала Газпромбанка (АО) получали 10 пенсионеров. Общая сумма, направленная на жилищное обеспечение работников и пенсионеров, составила 83,6 млн рублей.

В Обществе проводится большое количество культурно-массовых мероприятий, направленных на воспитание корпоративной культуры и формирование положительного имиджа предприятия. Стали традиционными летние и зимние спартакиады работников.

Одной из основных составляющих системы социального партнерства, особенно в ООО «Газпром добыча Оренбург», где условия работы зачастую являются опасными и вредными, являются вопросы охраны труда. ООО «Газпром добыча Оренбург» проводит целенаправленную работу по созданию и обеспечению безопасных и здоровых условий труда. В 2021 году осуществлялся постоянный и планомерный контроль обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников.

В целях поддержания эстетического состояния объектов Общества на высоком уровне в 2021 году в Обществе проведен 18-й конкурс на звание «Лучшее структурное подразделение ООО «Газпром добыча Оренбург» по эстетическому состоянию и культуре производства» в честь 55-летия Оренбургского нефтегазоконденсатного месторождения под девизом «Эстетика производства – заслуга поколений». За повышение уровня патриотического воспитания и оформление производственных объектов в Обществе отмечены все коллективы структурных подразделений.

Традиционно в 2021 году в ООО «Газпром добыча Оренбург» были организованы и проведены конкурсы профессионального мастерства, в которых приняли участие 47 конкурсантов, из них 18 стали победителями, которым выплачены единовременные премии и установлена надбавка за высокое профессиональное мастерство.

При подведении итогов выполнения Коллективного договора за 2021 год сторонами было отмечено, что все обязательства, предусмотренные Генеральным коллективным договором ПАО «Газпром» и коллективным договором ООО «Газпром добыча Оренбург», в 2021 году выполнены в полном объеме, созданы все условия для максимальной реализации трудового и творческого потенциала работников, обеспечен высокий уровень социальных гарантий. Условия для выполнения производственных задач Общества и поддержания стабильности трудовых коллективов обеспечены социальной политикой, целью которой является формирование эффективных мер социальной защиты работников и пенсионеров. Это одна из целей Комплексной программы повышения эффективности управления человеческими ресурсами ПАО «Газпром» на 2021–2025 годы.

В Обществе открыт проект «Развитие культуры безопасности в ООО «Газпром добыча Оренбург», направленный на формирование у работников Общества системы ценностей, представлений и принципов, которые позволяют выработать систему практических и поведенческих реакций в неординарных и опасных ситуациях на производстве и повседневной жизни.

Третье место: Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Ямбург», (ООО «Газпром добыча Ямбург»), (г. Новый Уренгой, Ямало-Ненецкий автономный округ) - 201 балла

ООО «Газпром добыча Ямбург» — 100-процентное дочернее общество ПАО «Газпром». Работает в Ямало-Ненецком автономном округе с 1984 года. Основной вид деятельности — добыча газа, газового конденсата, нефти, проведение геологоразведочных работ. Предприятие является признанным лидером газодобычи, пионером во внедрении новых технологий в производство и управление, в применении вахтового метода труда. Производственные мощности позволяют извлекать более 5 млн тонн газового конденсата и около 180 млрд куб. м газа ежегодно.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	10 956	10 818	10 942
Среднемесячная заработная плата (рубли)	177 000	206 800	209 900

На протяжении многих лет ООО «Газпром добыча Ямбург» осуществляет свою деятельность с учетом интересов работников, местного сообщества, общественных организаций. Стратегия предприятия учитывает принципы социальной ответственности и ориентирована на такое развитие, которое помимо улучшения производственных результатов способствует позитивным социальным изменениям. Развитие социального партнерства осуществляется в Обществе в рамках Комплексной программы реализации Политики управления человеческими ресурсами. Первый в истории ООО «Газпром добыча Ямбург» коллективный договор был принят 19 марта 1997 года. Он был заключён между профсоюзным комитетом, действующим от имени работников предприятия и генеральным директором, представляющим работодателя. 20 декабря 2012 года конференцией работников Общества утвержден Коллективный договор ООО «Газпром добыча Ямбург» на 2013-2015 годы, разработанный на основании Генерального коллективного договора ОАО «Газпром» и его дочерних обществ на 2013-2015 годы. На основании Дополнительных соглашений к Генеральному коллективному договору и пункта 4.1.4 Положения о Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений представители сторон социального партнерства ООО «Газпром добыча Ямбург» 19.03.2015 подписали дополнительное соглашение № 1 к Коллективному договору ООО «Газпром добыча Ямбург» на 2013-2015 годы о продлении срока его действия на период с 1 января 2016 года по 31 декабря 2018 года, а 14.05.2018 подписали дополнительное соглашение № 2 к Коллективному договору ООО «Газпром добыча Ямбург» на 2013-2018 годы о продлении срока его действия на период с 1 января 2019 года по 31 декабря 2021 года. В рамках социального партнерства, а также для достижения баланса интересов работников компании и работодателя на основе сотрудничества и компромисса в Обществе

реализуется весомый пакет социальных льгот и гарантий. Это служит действенным инструментом сочетания экономической эффективности и социальной справедливости, позволяет компании достигать высоких производственных показателей и оставаться лидером отрасли, не допуская при этом снижения достигнутого уровня социальной и материальной защищенности работников Общества. При участии Первичной профсоюзной организации были разработаны локальные нормативные документы, регулирующие организацию рационализаторской и изобретательской деятельности в Обществе и основы материального стимулирования авторов за использование рацпредложений (Положение об изобретательской деятельности в ООО «Газпром добыча Ямбург», утвержденное приказом от 25.12.2014 № 1121, Положение о рационализаторской деятельности в ООО «Газпром добыча Ямбург», утвержденное приказом от 10.10.2017 № 1204, с изменениями 1-6). Прошедший год был отмечен высоким уровнем творческой активности работников. Изобретателями Общества было подано в Федеральный институт промышленной собственности 17 заявок на выдачу патентов на изобретения и получено 13 патентов на изобретения. Экономический эффект от использования объектов патентных прав в 2021 году составил более 28,8 млн. руб. На стабильно высоком уровне остаётся количество поданных рационализаторских предложений (1887 единиц) и количество рационализаторских предложений, использованных с экономическим эффектом (127 единиц). Общий экономический эффект от использования рационализаторских предложений в 2021 году составил более 87 млн. рублей. При участии Первичной профсоюзной организации разработана Программа энергосбережения и повышения энергетической эффективности ООО «Газпром добыча Ямбург» с перечнем технологических мероприятий на 2021-2023 годы в программу энергосбережения ПАО «Газпром» на указанный период. Общий энергосберегающий эффект от выполнения Программы энергосбережения по итогам работы за 2021 год составил: 130,32 млн. м^3 природного газа; 3,94 млн. кВт час электроэнергии; 6,07 тыс. Гкал тепловой энергии. Общий стоимостной эффект от проведения энергосберегающих мероприятий по программе энергосбережения за 2021 год составил 295,2 млн. рублей. Кроме того, при участии Первичной профсоюзной организации разработаны предложения ООО «Газпром добыча Ямбург» в Комплексную программу реконструкции и технического перевооружения объектов добычи газа ПАО «Газпром» на период 2021-2025 годы. Первичная профсоюзная организация содействует не только оптимизации производственных процессов, но и перспективному развитию Общества, разработке и внедрению передовых технологий и новых образцов техники.

Социальные выплаты, гарантии и компенсации, предусмотренные Коллективным договором ООО «Газпром добыча Ямбург», подразделяются на: социальные льготы, гарантированные Генеральным Коллективным договором ПАО «Газпром» и его дочерних обществ и организаций на 2019-2021 годы (далее – Генеральный коллективный договор); дополнительные социальные льготы, предоставляемые работникам сверх установленных Генеральным коллективным договором, в пределах утвержденного бюджета ООО «Газпром добыча Ямбург». В

рамках Коллективного договора ООО «Газпром добыча Ямбург» реализуются программы по нескольким целевым приоритетным направлениям: - по санаторно-курортному и реабилитационно-восстановительному лечению работников и членов их семей (Положение о компенсации расходов на отдых ООО «Газпром добыча Ямбург», утверждённое приказом от 29.03.2017 № 362. Положение об организации оздоровления работников и пенсионеров ООО «Газпром добыча Ямбург» и членов их семей, утверждённое приказом от 04.05.2017 № 527, программа РВЛ и оздоровления детей с ограниченными возможностями здоровья работников ООО «Газпром добыча Ямбург» «Лето равных возможностей» от 09.02.2016, программа «Здоровая семья» от 04.03.2018); по оздоровлению, профилактике заболеваемости, охране и восстановлению здоровья работников, продлению их профессионального долголетия (Положение о медицинском обслуживании вахтового персонала ООО «Газпром добыча Ямбург», утверждённое приказом от 30.06.2008 № 558; Положение о медицинском обслуживании персонала ООО «Газпром добыча Ямбург», работающего традиционным методом, утверждённое приказом от 30.06.2008 № 558, Программа медико-социальной адаптации работников ООО «Газпром добыча Ямбург», имеющих медицинские противопоказания от 15.04.2014, Программа реабилитационно-восстановительного лечения работников ООО «Газпром добыча Ямбург» «Долголетие» от 15.04.2014; Программа оздоровления членов НАСФ от 06.04.2021); по медицинскому обслуживанию работников и членов их семей по договорам добровольного медицинского страхования (Положение об оказании медицинских услуг пенсионерам и членам семьи работников ООО «Газпром добыча Ямбург» от 20.06.2012 № 473, Положение о направлении работников в специализированные медицинские организации вне районов Крайнего Севера, утвержденное приказом от 20.05.2015 № 422); корпоративная программа жилищного обеспечения (Положение о жилищном обеспечении в ООО «Газпром добыча Ямбург», утвержденное приказом от 17.01.2020 № 28, и Регламент жилищного обеспечения в ООО «Газпром добыча Ямбург», утвержденный приказом от 05.11.2020 № 1266); по негосударственному пенсионному обеспечению работников (Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО «Газпром» и его дочерних обществ, утвержденное приказом ПАО «Газпром» от 01.06.2018 года № 307). Целями Коллективного договора ООО «Газпром добыча Ямбург» на 2019-2021 годы и всех социальных программ Общества являются: – совершенствование и развитие механизма социального партнерства в форме конструктивного диалога; – создание на основе выполнения взаимных обязательств заинтересованности работников в повышении собственных показателей работы и достижении плановых результатов деятельности Общества;– формирование единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций; – создание действенного механизма обеспечения социальной стабильности в Обществе.

Важнейшим элементом социальной политики ООО «Газпром добыча Ямбург» является организация медицинского обслуживания, реабилитационно-восстановительного лечения и отдыха работников Общества и членов их семей.

Затраты Общества на медицинское обеспечение имеют не только социальное, но и экономическое значение. Эффективность заключается в том, что, оберегая и восстанавливая здоровье работника, компания способствует снижению заболеваемости, росту производительности труда, продлению профессионального долголетия.Для оказания медицинской помощи работникам, профилактики наиболее распространенных заболеваний в составе предприятия с 1991 года действует филиал «Медико-санитарная часть». Подразделения медико-санитарной части Общества в вахтовых поселках максимально приближены к основному производству. Сформирована сеть фельдшерских здравпунктов на газовых промыслах и в жилых поселках.Филиал оказывает медицинскую помощь работникам Общества и членам их семей, а также работникам организаций, находящихся на территории Ямбургского и Заполярного месторождений, коренному населению Ямало-Ненецкого автономного округа. Общество уделяет большое внимание социальной защите своих пенсионеров. Защита пенсионеров Общества, обеспечение их благополучия сегодня – это перспектива спокойствия и каждодневной уверенности в будущем каждого работника ООО «Газпром добыча Ямбург». Одним из важных направлений социальной политики компании является дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение работников. ООО «Газпром добыча Ямбург», начиная с 1994 года, по вопросам негосударственного пенсионного обеспечения сотрудничает с Акционерным обществом «Негосударственный пенсионный фонд ГАЗФОНД». Участниками этого фонда являются 6 826 работников Общества. Жилищная политика всегда была и остается одним из наиболее востребованных направлений социальной политики компании. ООО «Газпром добыча Ямбург» значительное внимание уделяет реализации корпоративной программы жилищного обеспечения работников и пенсионеров ООО «Газпром добыча Ямбург». С 2005 года ипотечное кредитование является основной формой улучшения жилищных условий работников и пенсионеров в ООО «Газпром добыча Ямбург». На основании Положения о жилищной политике ОАО «Газпром» в Обществе разработаны нормативные документы, регламентирующие вопросы жилищного обеспечения работников и пенсионеров ООО «Газпром добыча Ямбург». С 2011 года ООО «Газпром добыча Ямбург» совместно с «Газпромбанк» (АО) реализует корпоративную программу жилищного обеспечения ПАО «Газпром». Основной механизм обеспечения жильем работников – ипотечное кредитование и частичное (либо полное) дотирование процентов, уплачиваемых по ипотечным кредитам. Программа является эффективным способом участия Общества в улучшении жилищных условий работников и пенсионеров. В 2021 году в ООО «Газпром добыча Ямбург» продолжается работа по привлечению сотрудников и членов их семей к донорству костного мозга. (Программа вовлечения сотрудников ООО «Газпром добыча Ямбург» в формирование Национального регистра потенциальных доноров костного мозга утверждена в 2019 году). Программа направлена на популяризацию донорства костного мозга среди сотрудников Общества и членов их семей, вовлечение их в формирование Национального регистра потенциальных доноров костного мозга. Положительное отношение и активное участие работников Общества и членов их семей в донорстве способствует

формированию высоких нравственных принципов – гуманизма и отзывчивости, является хорошим примером социальной ответственности подрастающему поколению.

ООО «Газпром добыча Ямбург» активно развивает социальное партнерство с профсоюзной организацией, представляющей интересы сотрудников предприятия. Первичная профсоюзная организация компании – полноправный и последовательный представитель работников в диалоге с работодателем. Выполнение Коллективного договора в ООО «Газпром добыча Ямбург» контролирует комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, созданная для ведения переговоров, внесения изменений и дополнений в коллективный договор, а также осуществления контроля над его выполнением. В соответствии с Положением о комиссии в ее состав входят на паритетных началах 11 представителей от работодателя и 11 представителей от работников, возглавляют работу комиссии два председателя по одному от каждой стороны. В течение 2021 года комиссией рассмотрено 14 предложений и внесено 4 изменения и дополнения в Коллективный договор ООО «Газпром добыча Ямбург». Представители профсоюзной организации Общества представляют интересы работников и осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства в таких комиссиях как: общественно-административная комиссия, в состав которой входят по 5 человек от каждой из сторон. Комиссия наделена широкими полномочиями в области жилищного и социального обеспечения работников и пенсионеров, других вопросов, возникающих в ходе исполнения Коллективного договора; комиссия по трудовым спорам; центральная аттестационная комиссия; комиссия по административно – производственному контролю; комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве; комиссия по сокращению штатов и/или численности; комиссия по социальному страхованию. Взаимодействие между Обществом и Первичной профсоюзной организацией строится на основании заключенного между ними Соглашения о социальном партнерстве, которое определяет гарантии профсоюзной деятельности в организации, в том числе обеспечение профсоюзной организации необходимыми помещениями, оргтехникой, техническими средствами, транспортом. В соответствии с Коллективным договором предоставляются различные гарантии членам профсоюза и деятельности профсоюзных органов. При разработке локальных нормативных актов, касающихся нормирования и оплаты труда, охраны и безопасности труда, жилищного обеспечения работников, организации санаторно-курортного лечения и оздоровления работников учитывается мотивированное мнение Первичной профсоюзной организации. Внешними партнерами компании в реализации социальных программ являются: «Газпромбанк» АО (корпоративная программа жилищного обеспечения ПАО «Газпром»); «СОГАЗ» АО (РВЛ и медицинское обслуживание); АО «Негосударственный пенсионный фонд ГАЗФОНД» (негосударственное пенсионное обеспечение работников).

В 2021 году обязательства, предусмотренные Генеральным коллективным договором, разделами 6.1 и 6.2 Коллективного договора Общества выполнены в полном объеме. Расходы Общества на выполнение обязательств, закрепленных

Коллективным договором, в части социальных компенсаций, льгот и выплат в 2021 году составили более 1,803 млрд. рублей, в том числе на выплаты, установленные Генеральным коллективным договором, – 1,605 млрд. рублей. Для предоставления дополнительных льгот, предусмотренных Коллективным договором, использовано более 198 млн. рублей. В расчете на одного работника Общества расходы на социальные компенсации, льготы и выплаты за год составили 164,8 тыс. рублей. Социальная защищенность работников ООО «Газпром добыча Ямбург» и членов их семей обеспечивается системой льгот и гарантий, представляющей собой широкий диапазон социальной и финансовой поддержке молодых семей и семей работников, имеющих детей. В 2021 году материальная помощь выплачена: - 488 работникам, являющимся одинокими матерями, вдовами (вдовцами), воспитывающими детей без матери или отца, малообеспеченным семьям – более 24 млн. рублей; - 184 работникам, имеющим на иждивении ребенка-инвалида, инвалида с детства – более 13,7 млн. рублей; - 608 многодетным семьям, сумма выплат составила более 30,1 млн. рублей; - 336 работникам выплачена единовременная материальная помощь в связи с рождением ребенка – более 57,5 млн. рублей; - 141 работнику, впервые вступившему в брак, - более 10,9 млн. рублей; - 266 работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, выплачивалось ежемесячное пособие – более 92,1 млн. рублей; - 1021 работнику оказана материальная помощь в исключительных случаях по решению общественно-административной комиссии – более 64 млн. рублей. Обществом оказывается материальная помощь ветеранам боевых действий на территории других государств, а также военнослужащим, выполнявшим задачи в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах (в 2021 году – 263 работникам), работникам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и приравненным к ним лицам (в 2021 году – 144 работникам). Общая сумма выплат оставила более 10 млн. рублей. Коллективным договором предусмотрена выплата материальной помощи в случае смерти членов семьи работника. За 2021 год 439 работникам оказана помощь в размере более 21,8 млн. рублей. Предприятие взяло на себя обязательство перед детьми умерших (погибших) работников. Им ежегодно оказывается материальная помощь в размере 10 минимальных тарифных ставок. В 2021 году 143 детям умерших (погибших) работников выплачена материальная помощь на сумму более 20 млн. рублей. В 2021 году на реабилитационно-восстановительное лечение (далее – РВЛ) по семейным направлениям прошли оздоровление 7 174 чел. Общая сумма затрат в отчетном году составила почти 484 млн. руб. Льготой на компенсацию расходов на отдых работников и членов их семей в 2021 году воспользовалось 2 996 чел., сумма выплат составила 297,31 млн. руб. В 2021 году работники предприятия имели возможность получить такие виды социальной поддержки, как компенсация расходов на содержание детей в дошкольных образовательных организациях по всей России; расходов на дополнительное образование детей в возрасте до 18 лет; а также расходов работников и членов их семей на посещение физкультурно-оздоровительных и спортивных сооружений, секций и кружков учреждений культуры и спорта. Общая сумма произведенных компенсаций составила почти 47,7 млн. рублей. Такими льготами смогли воспользоваться более 2,6 тыс. человек. В

2021 году негосударственную пенсию оформили 285 работников предприятия. Расходы Общества на негосударственное пенсионное обеспечение работников в 2021 году составили более 1 141 млн. рублей. В 2021 году затраты на реализацию корпоративной программы жилищного обеспечения работников ПАО «Газпром» составили 266,2 млн. рублей: - возмещение затрат по уплате процентов 1215 работникам на сумму 221,5 млн. рублей, из них 95 работников получили дотации впервые; - возмещение затрат на погашение основного долга 31 работнику, имеющим многодетные семьи на сумму 16,5 млн. рублей; - компенсация части первоначального взноса 141 работнику на сумму 28,2 млн. рублей. Участникам Программы ипотечного кредитования Общества, действовавшей до 01.01.2011, по-прежнему предоставляется субсидия в виде частичного погашения процентов из годовых процентов, уплаченных по ипотечному кредиту. В 2021 году такую субсидию получили 24 человека Общества. Общая сумма выплат составила около 1,2 млн. рублей. Кроме разнообразного пакета социальных программ, предусмотренного Коллективным договором, Общество несет дополнительные расходы на содержание объектов социальной инфраструктуры в вахтовых поселках и в городе Новом Уренгое. Общество также частично компенсирует стоимость общественного питания работников и торгового обслуживания, как в вахтовых поселках, так и в г. Новый Уренгой, осуществляемого ООО «Газпром питание». Затраты на указанные цели только в 2021 году составили 791,9 млн. рублей. По состоянию на 2021 год в Национальный регистр доноров костного мозга имени Васи Перевощикова вступили 72 человека;

22 февраля 2022 года на заседании Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений подведены итоги выполнения Коллективного договора ООО Газпром добыча Ямбург» на 2019-2021 годы в 2021 году. В ООО «Газпром добыча Ямбург» сложилась традиция после подведения итогов выполнения Коллективного договора за прошедший год проводить встречи генерального директора, заместителей генерального директора по направлениям, руководителей профсоюзного комитета с работниками Общества. Такие встречи с трудовыми коллективами Общества состоялись в марте - апреле 2022 года. В ходе подготовки к встречам от работников Общества было получено 78 вопросов, касающихся, в том числе, и социально-трудовых отношений. Ответы на все вопросы были опубликованы в корпоративных средствах массовой информации. После проведения встреч генеральным директором были выданы 28 поручений заместителям генерального директора, руководителям филиалов и служб. Итоги выполнения поручений подводятся каждое полугодие. Каждый работник Общества может ознакомиться с условиями Коллективного договора и всех действующих в компании социальных программах с помощью корпоративных средств массовой информации (интранет-портал Общества, телевидение, газета «Пульс Ямбурга»). Специалистами Общества разработаны памятки, информационные материалы, в которых отражены условия и особенности различных социальных программ. Обратная связь осуществляется посредством публикации в корпоративных СМИ ответов на вопросы работников, поступающие в адрес руководителей Общества, руководителей действующих комиссий.

Третье место: Федеральное государственное унитарное предприятие «Российский федеральный ядерный центр - Всероссийский научно-исследовательский институт экспериментальной физики» (РФЯЦ-ВНИИЭФ) (г. Саров, Нижегородская область) - 201 балла

РФЯЦ-ВНИИЭФ - крупнейший в стране научно-исследовательский институт, решающий сложные задачи оборонного, научного и народнохозяйственного значения. Основанный в 1946 году институт внес определяющий вклад в создание ядерного и термоядерного оружия в СССР, ликвидацию атомной монополии США. Главная задача ядерного центра сегодня - обеспечение и поддержание надежности и безопасности ядерного оружия России.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	10 942	10 818	10 956
Среднемесячная заработная плата (рубли)	177 000	206 800	209 900

Стороны социального партнерства РФЯЦ-ВНИИЭФ взаимодействуют в полном соответствии с законодательством Российской Федерации. Цель взаимодействия сторон социального партнерства — принятие решений, которые в равной степени учитывают необходимость обеспечения эффективной деятельности предприятия и создания системы гарантий трудовых прав работников. В полной мере реализуется право Первичной профсоюзной организации на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников РФЯЦ-ВНИИЭФ, а также контроля за выполнением обязательств.

23.06.2016 заключен Коллективный договор РФЯЦ-ВНИИЭФ на 2016-2019 годы (продлен до 31.12.2022), в котором сохранены социальные льготы и гарантии; сохранено финансирование социальных программ; социальные программы приведены в соответствие с Единой отраслевой социальной политике Госкорпорации «Росатом», а также Отраслевому соглашению по атомной энергетике промышленности и науке на 2018-2020 годы (продлено до 31.12.2022).

Коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения более 22000 работников, а также направлен на социальную поддержку более чем 10500 неработающих пенсионеров.

На предприятии создана совместная комиссия по контролю за выполнением обязательств Коллективного договора. Ежегодно проводятся конференции работников по подведению итогов выполнения обязательств КД. 23.06.2022 прошла конференция по итогам 2021 года, на которой все обязательства работников и работодателя признаны выполненными в полном объеме.

Ежегодно составляется двусторонний акт о выполнении обязательств Коллективного договора в предшествующем году, организуются собрания в структурных подразделениях предприятия с участием работников и представителей профсоюзных комитетов подразделений по обсуждению акта. Любой работник предприятия может внести предложения по дополнению КД, изменению

обязательств Коллективного договора, задать интересующие его вопросы, каждый из которых рассматривается в ходе переговоров сторон. Такое взаимодействие в переговорном процессе и его открытость, систематический обмен мнениями сторон, своевременное информирование работников обо всех изменениях, проводимых в отрасли и на предприятии, положительно сказываются на общей атмосфере в рабочем коллективе, способствуют укреплению корпоративного духа.

Основные вопросы регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений рассматриваются и по возможности решаются в ходе взаимных консультаций (переговоров) сторон социального партнерства. Участие работников и их представителей в управлении организацией реализуется через совместное решение проблем условий труда, его оплаты и охраны, вопросов социальной защиты работников и членов их семей. Председатель профсоюзной организации полноправный член Совета при директоре РФЯЦ-ВНИИЭФ. Представители Профсоюзного комитета принимают участие в работе аттестационных, конкурсных, балансовых комиссий, комиссий, касающихся предоставления социальных льгот и гарантий, прочих совместных комиссий, активно участвуют в разработке и реализации социальной политики РФЯЦ-ВНИИЭФ. В РФЯЦ-ВНИИЭФ действуют социальные комиссии по вопросам здравоохранения, оказанию материальной помощи работникам и ветеранам РФЯЦ-ВНИИЭФ, по негосударственному пенсионному обеспечению, по жилищным вопросам, по вопросам предоставления путевок на санаторно-курортное и реабилитационно-восстановительное лечение. До членов комиссий составляют представители профкома РФЯЦ-ВНИИЭФ.

Участвуя в подготовке и принятии Коллективного договора и других локально-нормативных актов РФЯЦ-ВНИИЭФ, профсоюзный комитет не только регулирует социально-трудовые отношения работодателя и работников, но и позволяет создавать и обеспечивать дополнительный комплекс социальных гарантий, предоставляя дополнительные льготы работникам РФЯЦ-ВНИИЭФ — членам профсоюза. Кроме того, все социальные льготы и гарантии, действующие в РФЯЦ-ВНИИЭФ, распространяются и на работников Профкома.

РФЯЦ-ВНИИЭФ является членом Союза работодателей атомной промышленности, энергетики и науке (СоюзАтом России), выполняет все положения Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке на 2018-2020 годы (продлено до 31.12.2022). Стороны соглашения — Госкорпорщия «Росатом» и СоюзАтом России признают большую роль и ответственность Работодателя в обеспечении достойных социально-трудовых гарантий и повышения благосостояния работников отрасли.

СоюзАтом России помогает контактировать с Госкорпорацией по вопросам правовых норм, внедрения Единой социальной политики, реализации ПСР-проектов (производственной системы Росатома). 2 раза в год РФЯЦ-ВНИИЭФ предоставляет отчетность о выполнении Отраслевого соглашения в соответствии с установленным порядком.

Во взаимодействии с неработающими пенсионерами в значительной степени помогает Региональное отделение «Общественного движения ветеранов РФЯЦ-

ВНИИЭФ (РООДВ)». Цель работы РООДВ - обеспечить достойную жизнь ветеранов РФЯЦ - ВНИИЭФ, повысить их уровень жизни и социальную защищенность.

В 2010 году в подразделениях РФЯЦ-ВНИИЭФ были созданы Советы ветеранов подразделений, объединяющие как работающих, так и неработающих пенсионеров конкретного подразделения.

В РФЯЦ-ВНИИЭФ функционирует Совет молодых ученых и специалистов РФЯЦ-ВНИИЭФ (СМУиС) общественное объединение, действующее в составе РФЯЦ-ВНИИЭФ, созданное с целью привлечения молодежи к активной деятельности при решении основньж задач института и представления интересов молодежи перед администрацией РФЯЦ-ВНИИЭФ Госкорпорацией «Росатом». Для достижения поставленных целей и решения задач СМУиС осуществляет свою деятельность по следующим направлениям: научное; образовательное и профориентационное; социально-жилищное; культурно-корпоративное; спортивное; информационное.

Еще одним партнером РФЯЦ-ВНИИЭФ является Женсовет РФЯЦ-ВНИИЭФ. Ежегодно утверждается совместный план мероприятий, в соответствии с которым финансируется участие в праздничных мероприятиях, различные поездки многодетных семей на экскурсии, новогодние подарки, благотворительные обеды и т.д.

Проекты в области социального предпринимательства на территории, ЗАТО Саров реализуются путем участия РФЯЦ-ВНИИЭФ в территориальном объединении работодателей «Ассоциация промышленников и предпринимателей Сарова» (АППС). АППС организует и проводит конкурс по развитию социального предпринимательства на территории городского округа города Сарова Нижегородской области «ПУТЬ К УСПЕХУ» (Положение от 02.10.2019).

Итоги реализации социальных программ отражаются в полугодовых отчетах о выполнении Коллективного договора РФЯЦ-ВНИИЭФ, полугодовых отчетах о выполнении обязательств Отраслевого соглашения, в ежеквартальной кадровой отчетности Госкорпорации «Росатом», в разделе «Социальная ответственность» официального сайта РФЯЦ-ВНИИЭФ, социальном паспорте РФЯЦ-ВНИИЭФ, корпоративных средствах массовой информации и др.

РФЯЦ-ВНИИЭФ социально-ответственное предприятие. Обеспечение социальной защищенности персонала одна из приоритетных задач социальной политики института, позволяющая поднять конкурентоспособность предприятия как работодателя, усилить лояльность работников, удержать высококвалифицированные кадры, а также обеспечить социальную стабильность. РФЯЦ-ВНИИЭФ обладает одной из лучших практик реализации социальных программ среди предприятий Госкорпорации «Росатом» и в соответствии с Коллективным договором предоставляет обширный социальный пакет.

В РФЯЦ-ВНИИЭФ реализуются следующие социальные программы:медицинские программы и Добровольное медицинское страхование (ДМС), программа санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и их детей, детского отдыха, программа оказания помощи работникам в улучшении

жилищных условий, программа негосударственного пенсионного обеспечения (НПО), программа организации спортивных и культурно-массовых мероприятий, программа оказания помощи работникам в определенных жизненных ситуациях, программа оказания социальной поддержки неработающим пенсионерам

Приоритетным направлением социальной политики РФЯЦ-ВНИЭФ в 2021 году стало оказание дополнительных мер социальной поддержки в период пандемии коронавируса: введен дополнительный отпуск работникам в связи с вакцинацией от Covid-19 (предоставлено 6301 дней отпуска на сумму 17200 тыс.руб.); введена доплата к пособию по временной нетрудоспособности работникам, заболевшим новой коронавирусной инфекцией в течение 6 месяцев после вакцинации от Covid-19 (555 чел. на сумму 2767,6 тыс.руб.); оплата теста на антитела к Covid-19 (—880 чел. на сумму 1063,3 тыс.руб.); включены для расчета КПЭ периоды отсутствия в связи с временной нетрудоспособностью по причине заболевания новой коронавирусной инфекцией в течение 6 месяцев после вакцинации от Covid-19.

Дополнительные меры социальной поддержки неработающих пенсионеров: в период с 24.11.2021 по 30.12.2021 организована и проведена акция по привлечению к вакцинации от Covid-19 неработающих пенсионеров, ЗАТО Саров. На площадках РФЯЦ-ВНИИЭФ (ЦКиД и Спорткомплекс) были открыты дополнительные центры вакцинации. За время проведения в акции приняли участие 1426 чел., в т.ч. в дополнительных центрах - 694 чел. К финансированию акции привлечены средства городских организаций и АО «Обеспечение РФЯЦ-ВНИИЭФ», от РФЯЦ-ВНИИЭФ направлено 1000,0 тыс.руб., 312 неработающих пенсионеров РФЯЦ-ВНИИЭФ из числа ветеранов, находящихся в тяжелой жизненной ситуации, были обеспечены бесплатными продуктовымии наборами на общую сумму 374,0 тыс.руб.

Поддержка медицинских организаций, ЗАТО Саров на сумму 14 409 тыс.руб., в т.ч.: финансовая поддержка медицинского персонала, задействованного в диагностике, лечении и вакцинации от Covid-19 на общую сумму 9 119 тыс.руб., ремонт, благоустройство, установка и монтаж оборудования в помещениях медицинских организаций на сумму 5 290 тыс.руб.

В РФЯЦ-ВНИИЭФ реализуется комплексный подход, направленный на сохранение здоровья и восстановления трудоспособности работников предприятия. Для этих целей сформированы: «Комплексный план оздоровительных мероприятий РФЯЦ-ВНИИЭФ», Программа «Здоровый образ жизни» - Положение по ДМС.

В рамках вьшолнения целевых программ реализуются профилактические, диагностические и лечебные мероприятия для работников РФЯЦ-ВНИИЭФ: по «Целевой программе лечения артериальной гипертензии у работников РФЯЦ-ВНИИЭФ» более 500 тыс.руб. выделено на лекарственные средства для пациентов (около 100 чел.), прошедших обучение в «Школе гипертоника». Работники бесплатно смогли получить их через ООО «Аптеки Сарова»; по «Скрининговой программе ранней диагностики онкологических заболеваний среди работников РФЯЦ-ВНИИЭФ» обследовано около 1900 работников РФЯЦ-ВНИИЭФ (мужчин и женщин) на выявление рака предстательной железы у мужчин - ПСА, и рака яичников у женщин. Сумма затрат 2000 тыс.руб., медицинскими работниками ФГБУЗ КБ №50 ФМБА России для работников РФЯЦ-ВНИИЭФ проведен цикл

лекций и бесед по вопросам профилактики ряда заболеваний и правил оказания неотложной (первой) помощи. Персонал ознакомился с информацией по следующим темам: «Профилактика клещевого энцефалита», «О профилактике заболеваний сердечно-сосудистой системы», «Геморрагическая лихорадка, клиника, лечение, профилактика», «ОРВИ меры предупреждения», «Профилактическое значение прививок», День борьбы с курением, «Профилактика гипертонической болезни», «Тепловой удар, клиника, неотложная помощь», «Неотложная помощь при кровотечении», «Профилактика гриппа, необходимость вакцинации».

В рамках выполнения задачи по реализации мероприятий по развитию и сопровождению информационных технологий в системе «Здравоохранение РФЯЦ-ВНИИЭФ» для поликлиники N22 ФГБУЗ КБ N250 ФМБА России проведена модификация и сопровождение программы АРМ «Периодический медицинский осмотр» (ПМО).

Программа позволяет: вести единую электронную карту ПМО; формировать по каждому работнику заключения и рекомендации по результатам прохождения ПМО; автоматически формировать для подразделений ВНИИЭФ «Заключительный акт ПМО» по работникам, прошедшим периодический медицинский осмотр; формировать дополнительные отчеты по ПМО; автоматически формировать для каждого работника перечень обследований (в том числе и список врачей-специалистов) в зависимости от наличия тех или иных вредных и опасных производственных факторов, присутствующих на рабочем месте.

Организация медицинского обслуживания работников осуществляется через программу добровольного медицинского страхования. В РФЯЦ-ВНИИЭФ заключен договор добровольного медицинского страхования с ООО «СОГАЗ» на 2021-2022 гг. По программе ДМС в 2021 году застрахованы все работники РФЯЦ-ВНИИЭФ (22 564 чел.), минимальный объем услуг по полису ДМС — 5000 руб. на одного работника. В 2021 году более 17 500 работников получили медицинские услуги по ДМС.

С 2019 года в РФЯЦ-ВНИИЭФ реализован принципиально новый механизм организации реабилитационно-восстановительного и санаторно-курортного лечения работников - по договору ДМС. В связи с ограничениями по коронавирусной инфекцищ выделение путевок в санатории РФ в 2021 году периодически приостанавливалось, однако в рамках договора ДМС 1 152 работника были обеспечены путевками на РВЛ (в т.ч. 283 - путевками «мать и дитя»).

В рамках предупредительных мер по сокращению травматизма, из средств ФМБА выделены бесплатные путевки в санаторий-профилакторий РФЯЦ-ВНИИЭФ 106 работникам предпенсионного и пенсионного возраста.

В собственные санатории-профилактории РФЯЦ-ВНИИЭФ на РВЛ направлено 764 работника на сумму 10 419 тыс.руб.

1895 детям работников выделены путевки в ДОЛ РФЯЦ-ВНИИЭФ на сумму 54 858,0 тыс.руб.

Основные мероприятия Жилищной программы РФЯЦ-ВНИИЭФ: оказание материальной помощи для компенсации процентной ставки по ипотечным кредитам сотрудникам РФЯЦ-ВНИИЭФ (с 2006 года около 2494 работника РФЯЦ-ВНИИЭФ

улучшили свои жилищные условия, из них более 2000 молодых работников и специалистов); предоставление ведомственного жилья, в т.ч. общежитий. В 2021 году поселены все нуждающиеся работники выпускники ВУЗов, прибывшие на работу в РФЯЦ-ВНИИЭФ; производится компенсация молодым специалистам РФЯЦ-ВНИИЭФ части платы за общежитие. В 2020 году в связи с большой востребованностью увеличен лимит количества работников, вступающих в программу «Доступное жилье». Материальная помощь для компенсации процентной ставки по ипотечным кредитам оформлена максимальному за весь период реализации программы количеству работников - 220 работникам.

Программа НПО РФЯЦ-ВНИИЭФ осуществляется с 2001 года с целью повышения социальной защищенности работников РФЯЦ-ВНИИЭФ, выходящих на пенсию. Основной принцип программы - совместная ответственность РФЯЦ-ВНИИЭФ и работника за формирование негосударственных пенсионных средств и добровольность участия (принцип софинансирования).

РФЯЦ-ВНИИЭФ располагает собственной спортивной базой: с порткомплекс РФЯЦ-ВНИИЭФ «Дом физкультуры» (2 игровых зала, тренажерный зал, оздоровительные сауны),стадион «Авангард» (большой игровой зал, футбольное поле с беговой дорожкой, оздоровительные сауны), ФОК «Жемчужина» (плавательный бассейн, тренажерный зал, оздоровительные сауны), спортивный клуб «Прогресс» (большой игровой зал, зал для настольного тенниса и дартса), теннисный стадион (9 грунтовых кортов). Всего за 2021 год в РФЯЦ-ВНИИЭФ было проведено 192 спортивных мероприятия, в которых приняли участие 9564 работников: Спартакиада работников РФЯЦ-ВНИИЭФ по 12 видам спорта с участием 10 команд, общей численностью 1300 чел.; Второй отборочный этап «Атомиады» среди спортсменов производственников ЯОК-Центр; Участие в фестивалях предприятий Госкорпорщии «Росатом»: Забег атомных городов, Большой улетный марафон, «Ждановец», Всероссийская Спартакиада среди трудящихся (г. Калуга); Лыжный Мемориал им. Б.Г. Музрукова с участием 1500 чел.; Тематические корпоративные спортивные праздники (новогодние и Рождественские спортивные праздники, День Российской науки, День Победы, День России, День работника атомной промышленности, 75-летие РФЯЦ-ВНИИЭФ и др.); Турнир по теннису на Кубок РФЯЦ-ВНИИЭФ; Турнир по хоккею с шайбой; Спортивные мероприятия, посвященные 55 -летию НИИИС: Открытый легкоатлетический пробег Мемориал им. Ю.Е. Седакова, 14-я парусная регата на Кубок Ю.Е. Седакова, Спартакиада НИИИС по 11 видам спорта.

РФЯЦ-ВНИИЭФ располагает собственной базой культурных учреждений: центр культуры и досуга РФЯЦ-ВНИИЭФ; _ Дом культуры «Авангард», Клуб «Прогресс»; дом Ученых РФЯЦ-ВНИИЭФ; музей Ядерного оружия РФЯЦ-ВНИИЭФ. Всего за 2021 год в РФЯЦ-ВНИИЭФ было проведено 606 культурньж общественнополитических, научно-технических, образовательных, культурно-массовых мероприятий с охватом более 60 000 человек: торжественные мероприятия, посвящённые 100-летию со дня рождения академика А.Д. Сахарова, 35-летию ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, Дню Победы в ВОВ, 75-летию РФЯЦ-ВНИИЭФ; торжественный вечер ветеранов и работников

РФЯЦВНИИЭФ, посвящённый Дню Российской науки; торжественная встреча неработающих пенсионеров ВНИИЭФ, вышедших на пенсию в 2019-2020г.г.; отчетно-выборная конференция Совета ветеранов ВНИИЭФ; отчётная профсоюзная конференция РФЯЦ-ВНИИЭФ по итогам работы за 2020 год; гала-концерты, фестивали художественного творчества, эстрадные концерты, детские спектакли, и др.

В соответствии с «Положением об оказании помощи работникам РФЯЦ-ВНИИЭФ в определенных жизненных ситуациях» оказывается своевременная материальная помощь нуждающимся работникам по различным основаниям, а также предоставляются дополнительные отпуска отдельным категориям работников. Виды материальной помощи работникам РФЯЦ-ВНИИЭФ: при рождении (усыновлении) детей; на похороны близких родственников; на похороны работника; в случае повреждения или утраты личного имущества в результате чрезвычайных обстоятельств; в случае тяжелого заболевания; на дорогостоящее лечение детей работника; работникам, имеющим несовершеннолетних детей и попавшим в трудную жизненную ситуацию, связанную с временной нетрудоспособностью одного из родителей (отпуск по уходу за ребенком, безработица и другие жизненные факторы); ежемесячная доплата к государственному пособию матерям/отцам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; многодетным родителям, родителям, имеющим на иждивении ребенка—инвалида (детей), родителям воспитывающим ребенка (детей) в одиночку; на содержание детей в детских дошкольных учреждениях; работникам, вернувшимся на работу после службы в Вооруженных силах РФ; иногородним молодым специалистам при трудоустройстве; работникам — многодетным родителям на оплату школьных завтраков. Также предоставляются дополнительные отпуска: работникам, провожающим 1 сентября ребенка в первый класс (1 день); для организации похорон членов семьи работника (2 дня); станочникам (5 дней в год); работникам, имеющим ученую степень кандидата/доктора наук (14/28 дней); работникам, выезжающим на Центральный полигон РФ (6 дней за каждый полный месяц пребывания на ЦП).

В соответствии с «Положением об оказании социальной поддержки неработающим пенсионерам РФЯЦ-ВНИИЭФ» оказывается материальная помощь ветеранам РФЯЦ-ВНИИЭФ по различным основаниям: в случае тяжелого заболевания пенсионера; в случае повреждения или утраты личного имущества в результате чрезвычайных обстоятельств; в случае тяжелого материального положения, связанного с тяжелым заболеванием или смертью близких родственников; на зубопротезирование; семье в случае смерти неработающего пенсионера; организация санаторно-курортного лечения за счет средств работодателя в санатории и профилакторий; выплаты участникам разработки и испытаний ядерного оружия, получившим лучевую болезнь; выплаты к юбилейной дате неработающего пенсионера РФЯЦ-ВНИИЭФ; в случае тяжелого материального положения, связанного с низким доходом неработающего пенсионера; участие в корпоративных мероприятиях, посвященных значимым юбилейным и праздничным датам (юбилейные даты со дня основания отрасли, организации Госкорпорации);

поздравление с юбилейными и праздничными датами (юбилейные даты со дня основания отрасли, предприятия); поздравление с Днем Победы и оказание материальной помощи неработающим пенсионерам - ветеранам и участникам ВОВ, труженикам тыла, жителям блокадного Ленинграда, вдовам участников ВОВ; помощь на ремонт квартир; проезд в садоводческие общества.

В рамках реализации Плана совместных мероприятий РФЯЦ-ВНИИЭФ с РООДВ и территориальными Центрами по работе с неработающими пенсионерами в 2021 году организованы мероприятия: открытие Центра культуры и досуга ветеранов РФЯЦ-ВНИИЭФ на площадке ДК «Авангард»; экскурсии в г. Нижний Новгород, г. Йошкар-Ола, г. Павлово; праздничная ярмарка «Осенние мотивы»; фестиваль к Дню Победы; принято участие в отраслевом семинаре по обмену опытом «Медицинское оздоровление ветеранов — путь к долголетию».

ПРОТОКОЛ № 10

рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне по номинации «За развитие социального партнерства в организациях непроизводственной сферы»

г. Москва «30» ноября 2022 г.

1. На заседании экспертной группы для рассмотрения материалов участников всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне (далее – экспертная группа, конкурс) присутствовали:

Председатель экспертной группы:

Маслова М.С. –директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Члены экспертной группы:

Фролова А.В. – заместитель директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Вашаломидзе Е.В. – директор Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Голубцова С.В. – консультант Департамента социального развития Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Зибарев Д.Б. – начальник отдела политики охраны труда Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Копылова Г.А. – директор по корпоративной ответственности Управления корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства Российского союза промышленников и предпринимателей

Корляков А.С. – технический инспектор труда Департамента охраны труда и социальной защиты Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Кузнецова Е.А. – заместитель директора Центра исследований охраны труда федерального государственного бюджетного

учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Марышева А.С. – ведущий эксперт Управления рынка труда и социального партнерства Российского союза промышленников и предпринимателей

Скляр И.Б. – консультант Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Хусяиншин Р.Р. – заместитель управляющего директора Управления секторов экономики и цифровой трансформации Российского союза промышленников и предпринимателей

Чекорина Е.А. – главный специалист Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Секретарь экспертной группы:

Шишлов О.Н. – начальник отдела мониторинга и анализа в сфере труда Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

2. Процедура вскрытия конвертов с материалами от субъектов Российской Федерации на участие в конкурсе проведена экспертной группой в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1 (протокол от 14 ноября 2022 г. № 1).

3. Процедура рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе проводилась в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1

4. На процедуру рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе был представлен ранжированный перечень из 23 (Двадцати трех) организаций (с учетом п.5 настоящего протокола), допущенных к участию в конкурсе (приложение № 1).

5. В соответствии с документацией о проведении конкурса в номинации «За развитие социального партнерства в организациях непроизводственной сферы» экспертной группой определена следующая структура призовых мест:

первое место – 1 (один) победитель;

второе место – 1 (один) призер;

третье место — 1 (один) призер.

6. Экспертной группой осуществлена корректировка балльной оценки, указанной в заявках на участие в конкурсе следующих организаций:

увеличено на 2 балла организации «Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Астраханской области Александро-Мариинская областная клиническая больница» Астраханской области за пояснительную записку;

уменьшено на 55 баллов организации «Общество с ограниченной ответственностью «Томскнефть-Сервис» Томской область в связи со счетной ошибкой, отсутствием подтверждающих документов и плохой пояснительной запиской;

уменьшено на 50 баллов организации «Тамбовское областное государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Рассказовская центральная районная больница» Тамбовской области в связи, отсутствием пояснительной записки и подтверждающих документов;

уменьшено на 50 баллов организации «Тамбовское областное государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Рассказовская центральная районная больница» Тамбовской области в связи, отсутствием пояснительной записки и подтверждающих документов (эксперт предлагает снять с рассмотрения);

уменьшено на 4 баллов организации «Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Владимирской области «Владимирский комплексный центр социального обслуживания населения» Владимирской области в связи с отсутствием подтверждающих документов;

уменьшено на 2 балла организации «Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Самарская городская поликлиника № 6 Промышленного района» Самарской области в связи с отсутствием подтверждающих документов;

организацию «Государственное казенное учреждение социального обслуживания краснодарского края «Крымский комплексный центр реабилитации инвалидов», Краснодарский край эксперт предлагает снять в связи, с тем, что пояснительная записка не соответствует заявленной номинации.

7. Экспертная группа сопоставила заявки организаций на участие в конкурсе в соответствии с утвержденными критериями и приняла следующее решение о формировании предложений о победителях и призерах конкурса по номинации «За развитие социального партнерства в организациях непроизводственной сферы»:

№ п/п	Субъект Российской Федерации, наименование организации (филиала)	Сумма баллов	Место
1.	Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Астраханской области Александро-Мариинская областная клиническая больница, Астраханская область	195	1
2.	Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Самарская городская поликлиника № 6 Промышленного района», Самарская область	192	2
3.	федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тюменский индустриальный университет», Тюменская область	190	3

8. На основании настоящего протокола экспертной группой будет подготовлен проект решения о победителях и призерах конкурса по указанной номинации для рассмотрения в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Председатель экспертной группы _____ (подпись) /Маслова М.С./ (Ф.И.О.)

Члены экспертной группы:

_____ (подпись) /Фролова А.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Вашаломидзе Е.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Голубцова С.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Зибарев Д.Б./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Копылова Г.А./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Корляков А.С./ (Ф.И.О.)

	_____ (подпись)	/ Кузнецова Е.А./ (Ф.И.О.)
	_____ (подпись)	/ Марышева А.С./ (Ф.И.О.)
	_____ (подпись)	/ Скляр И.Б./ (Ф.И.О.)
	_____ (подпись)	/ Хусяиншин Р.Р../ (Ф.И.О.)
	_____ (подпись)	/ Чекорина Е.А./ (Ф.И.О.)
Секретарь экспертной группы:	_____ (подпись)	/ Шишлов О.Н./ (Ф.И.О.)

Номинация 10 «За развитие социального партнерства в организациях непроизводственной сферы»

Первое место: Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Астраханской области Александро-Мариинская областная клиническая больница (ГБУЗ АО АМОКБ), (г. Астрахань, Астраханская область - 195 баллов

Александро-Мариинская областная клиническая больница начинает свою историю с открытой 3 марта 1876 года Мариинской больницы на Набережной Варвациевского канала (сейчас – Набережная 1 Мая) на 20 кроватей, предназначенной для бесплатного содержания и лечения бедных больных, бесплатной амбулаторной помощи и оспопрививания. В настоящее время Александро-Мариинская областная клиническая больница входит в разряд крупнейших лечебных учреждений Российской Федерации.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	2267	2393	2309
Среднемесячная заработная плата (рубли)	39 970	51 481	35879

Деятельность администрации и профсоюзного комитета Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Александро-Мариинская областная клиническая больница была направлена на развитие социального партнерства, решение вопросов представительства и защиты индивидуальных и коллективных интересов, защиту социально — экономических, трудовых и профессиональных прав и интересов сотрудников больницы.

Профсоюзный комитет ставил своей целью защиту социальных и профессиональных интересов работников больницы, отстаивая их законные требования, выступая за сохранение и обеспечение правовых, трудовых и социально-экономических гарантий, улучшения условий труда и охраны здоровья работников.

Астраханская областная организация профсоюза работников здравоохранения Российская Федерации является одной из самых многочисленных отраслевых областных организаций профсоюзов Астраханской области.

В её состав входят 64 первичных профсоюзных организации федеральных, областных, муниципальных (городских и сельских) учреждений системы здравоохранения, а также две первичные профсоюзные организации медицинских учебных заведений: Астраханский государственный медицинский университет и Астраханский базовый медицинский колледж, с численностью членов Профсоюза около 22 тысяч человек.

По инициативе администрации и профсоюзного комитета принято решение в 2020 году внести в коллективный договор дополнительные условия, улучшающие

положение работников по сравнению с нормами существующего законодательства, а именно:

премирование работников, проработавших в учреждении менее 5 лет в связи с юбилейными датами;

дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам: в связи со свадьбой работника или его детей, переездом на новое место жительства, смерти близких родственников; родителям детей первоклассников 1 сентября; компенсации уходящим на пенсию работникам, в размере не менее 2-х окладов; ветеранам больницы.

Практически все разделы коллективного договора в 2019-2021 годах выполнялись. Профком и администрация больницы совместно реалию, юг мероприятия по выполнению принятых на себя обязательств, выстраивают свои отношения на принципах социального партнерства, решают вопросы путем переговоров. Ни одно из обращений членов профсоюза не осталось без внимания и ответа. В настоящее время разработан новый Коллективный договор на период 2022-2025 годов.

О выполнении наиболее важных вопросов, которые решались в 2021 году. В первую очередь, это конечно, оплата труда, которая начислялась с учетом требований документов исполнительных органов власти.

Одним из основных направлений деятельности администрации и профсоюзной организации является обеспечение в полном объеме сотрудников соответствующими гарантиями и компенсациями. Для этого в больнице проводится специальная оценка условий труда на всех рабочих местах. В 2021 году на рабочих местах проведена аттестация рабочих мест и специальная оценка условий труда. Финансовые затраты составили 13,3 тыс. рублей.

Вопросы условий труда, техники безопасности, соблюдения правил норм охраны труда находятся па постоянном контроле профсоюзного комитета. Уполномоченный по охране труда профсоюзной организации 2021 году принимал участие в мероприятиях: проведение специальной оценки условий труда сотрудников, проведение комиссии по охране труда проверок отделений на выявление нарушений требований Законодательства по Охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, проведение уполномоченным по охране труда совместных с отделом охраны труда больницы проверок отделений, работающих во вредных условиях труда.

В больнице функционирует совместная комиссия по «Охране из представителей администрации и профсоюзного комитета». В году медицинский осмотр прошли 1891 человек, занятых на работах с вредными производственными факторами.

Администрация и профсоюзный комитет в 2020 году проводили контроль над расходованием средств государственного социального страхования в больнице. В результате участия нашего учреждения в «Программе финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, занятых во вредных (опасных)

условиях труда» Астраханское отделение Фонда социального страхования, ежегодно нам возмещает средства ФСС.

Нашим профсоюзным комитетом проводится работа по контролю соблюдения трудового законодательства. На согласование профкома администрацией больницы в 2019 году были представлены: Положение по оплате труда, Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о премировании, Положение о материальной помощи. В установленные законом сроки профком своевременно направлял администрации больницы мотивированные мнения, предложения и замечания по вышеуказанным локальным актам, инициировал согласительные процедуры. Председатель и члены профкома, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, принимали участие в работе комиссий больницы. В обком Профсоюза по вопросам трудового законодательства обратились - 4 человека.

Для решения вопросов по трудовому законодательству: заработной плате, норме рабочего времени, времени отдыха, охране труда, компенсационных льгот по СОУТ, пенсионного законодательства члены Профсоюза получают бесплатную юридическую консультацию и помощь в обкоме Профсоюза, вплоть до судебного представительства.

Вопросы профессиональной подготовки и повышения профессиональной квалификации находятся на контроле первичной профсоюзной организации.

Так, в 2021 году прошли обучение 234 сотрудника из числа медицинского персонала: 99 врачей и 135 медицинских сестер. В части приобретения пенсионных прав и оформления документов для выхода на пенсию членов Профсоюза, комиссия профкома по пенсионным вопросам 2 раз провела проверку трудовых книжек членов Профсоюза по вопросу правильности их оформления для выхода на пенсию.

В 2021 году в профком обратилось за материальной помощью 380 сотрудников. По поводу вступления в брак, рождения детей - 1 человек; по поводу смерти родственников-48 человек; на лечение - 22 человека; на детей, идущих в 1 класс - 43 родителя; помощь из Фондов Оздоровление» 19 сотрудников; «Временной материальной помощи» 24 человека;

Профсоюзный комитет проводил большую работу по организации оздоровления и отдыха членов Профсоюза и членов их семей по льготной профсоюзной путевке, с 20 % скидкой. Т

В связи с заболеванием 74 сотрудников новой коронавирусной инфекцией им были проведены выплаты по 5000 рублей от областного фонда «Солидарность» и по 1000 рублей от профкома больницы. Всего 444 000 рублей. Материальную помощь на лечение получили 3 сотрудника и 4 чел. по поводу смерти супругов.

На заседаниях профкома были рассмотрены и обсуждены вопросы: мотивированном мнении профкома по поводу сокращения численности и штата; мотивированном мнении по поводу локальных нормативных актов _положении о премировании, внутреннего трудового распорядка, положении об оплате труда; мотивированном мнении по поводу наложения дисциплинарного взыскания члену профкома, об обращении в обком Профсоюза, в Трудовую инспекцию; ходатайствах в адрес комитета областной организации Профсоюза о выделении

займов, материальной помощи; о поощрении членов Профсоюза; проведении Дня медицинского работника, о подготовке к Спартакиаде; подготовке новогодних подарков детям членов профсоюза; подготовке подарков ветеранам ВОВ и другие.

Второе место: Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Самарская городская поликлиника № 6 Промышленного района», (ГБУЗ СО Самарская городская поликлиника №6), (г. Самара, Самарская область) - 192 балла

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Самарская городская поликлиника № 6 Промышленного района основано 15.03.1972 г.

Основная деятельность поликлиники направлена на выполнение Программы государственных гарантий обеспечения населения Самарской области качественной и доступной бесплатной медицинской помощью. Поликлиника оказывает первичную медико-санитарную помощь населению: доврачебную, врачебную, специализированную; проводит профилактическую и санитарно-просветительскую работу среди населения. Городская поликлиника № 6 - это современная многопрофильная поликлиника. Рассчитана на 750 посещений в смену, обслуживает жителей, проживающих в Промышленном и Кировском районах г.о. Самары. Амбулаторно-поликлиническая помощь населению оказывается в соответствии с лицензией.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	339	341	352
Среднемесячная заработная плата (рубли)	40 517	43 863	51 906

Политика социального партнерства Самарской городской поликлиники № 6 (СГП 6) является частью Политики в области качества и бережливого производства СГП 6. Политика социального партнерства СГП 6 ориентирована на повышение социальной защищенности сотрудников и формирование благоприятного психологического климата в коллективе.

Основным направлением и одновременно средством эффективного социального партнерства в СГП 6 является профсоюзное движение, 93% сотрудников являются членами первичной профсоюзной организации СГП 6. Профсоюзный комитет представляет интересы Работников СГП 6 при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении условий Коллективного договора, осуществлении контроля за его исполнением, а также при реализации Работниками права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем.

В рамках социального партнерства между Работодателем в лице главного врача и Работниками, в лице полномочного представителя трудового коллектива – председателем профсоюзного комитета, заключен Коллективный договор. Применение коллективно-договорного регулирования трудовых отношений позволяет обеспечивать проведение сбалансированной социально-экономической политики, направленной на повышение качества жизни работников и их семей, поддержание социальной стабильности, обеспечение повышенной социальной защиты Работников. Коллективный договор является важным механизмом, посредством которого развиваются и совершенствуются социально-трудовые отношения, решаются конкретные вопросы в организациях, повышаются социальные гарантии работникам, вводятся дополнительные льготы. Условия Коллективного договора выполняются в полном объеме.

Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации на доступных для всех Работников ресурсах (стенд «Пульс коллектива», «Наши достижения», «История поликлиники», «Профессионал года», «Рисуют наши дети», Соцсети, СМИ и др.).

Председателю и активу профсоюзного комитета, по согласованию с Работодателем, предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы для исполнения обязанностей, связанных с деятельностью профсоюзного комитета. Работодатель ежемесячно предоставляет председателю профсоюзного комитета один оплачиваемый свободный от работы день для посещения мероприятий, проводимых Обкомом профсоюза работников здравоохранения Самарской области.

Профсоюзный комитет постоянно контролирует соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации; представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральными Законом профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Отраслевыми Соглашениями федерального, областного, городского уровней. В СГП 6 создана постоянно действующая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Одной из основных задач Комиссии является выявление и предупреждение причин возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической сфере, регулирование социально-трудовых отношений, а также общих условий труда, гарантий трудовых прав и льгот Работникам СГП 6. Работодатель не препятствовал Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работодатель своевременно рассматривал обращения, заявления, требования и предложения Работников, по всем обращениям предоставлялась информация, сведения и разъяснения по вопросу условий труда, заработной платы, социальных гарантий.

Локальные акты Работодателя в случаях предусмотренных ТК РФ утверждались с учетом мнения профсоюзного комитета. Локальные нормативные акты, принимаемые Работодателем, не ухудшали положения Работников по

сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и Коллективным договором.

В Коллективном договоре находит свое отражение Кадровая политика СГП 6, построенная на принципах дифференцированной оплаты труда, повышения мотивации к непрерывному профессиональному образованию, социальной поддержки Работников, улучшения климата организации и создания положительного имиджа учреждения.

С целью оптимизации управления результатами деятельности и возможности дифференцированной оплаты труда персонала с 2000 г. в учреждении работает Совет по качеству поликлиники. В рамках Совета по качеству оплата труда является стимулирующей, деятельность сотрудников оценивается с точки зрения поставленной цели на основе ежемесячного персонифицированного мониторинга объемов и качества оказанных медицинских услуг на основе разработанных, с учетом мнения представительного органа работников, критериев. Системой оплаты труда по результатам деятельности в рамках Совета по качеству с 2012 года охвачены все подразделения поликлиники. В рамках открытого управления сотрудники поликлиники получают доступ к циклу финансового контроля.

В СГП 6 заключено Соглашение по охране труда, с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, на основании которого обеспечивается безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, осуществляются мероприятия, направленные на улучшение условий труда, снижение заболеваемости и травматизма Работников, проводится специальная оценка условий труда на рабочих местах (не аттестованных рабочих мест нет), обеспечиваются бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей. Работодатель проводит за счет собственных средств обязательные ежегодные медицинские осмотры (обследования) Работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по просьбам Работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований). В целях создания комфортных условий на рабочем месте проводятся ежегодные плановые ремонты кабинетов и производственных помещений; кабинеты оборудованы эргономичной мебелью, оснащены современным оборудованием, в том числе исключающим развитие профзаболеваний; для улучшения социально-бытовых условий сотрудников организована доставка горячего питания, оборудованы зоны гигиены и отдыха для Работников.

Более 10 лет основную роль в Кадровой политике СГП 6 играют социальные программы, направленные на укрепление здоровья и повышение уровня социальной защищенности сотрудников поликлиники и членов их семей, улучшение условий труда, развитие корпоративной культуры (www.gp6.ru).

В рамках социального партнерства между Работодателем и профсоюзной организацией в СГП 6 активно реализуются 6 социальных программ,

финансируемых за счет средств от оказания платных медицинских услуг и профсоюза: Оздоровление сотрудников и членов их семей, улучшение условий труда, улучшение благосостояния сотрудников Гармоничное развитие детей сотрудников, развитие корпоративной культуры, забота о ветеранах

Работодатель предоставляет возможность Работнику участвовать в Программе по поддержанию здорового образа жизни, принятой в Учреждении. Программа «Оздоровления сотрудников СГП 6» направлена на поддержание как физического здоровья, так и психоэмоционального равновесия работников, формирование здорового образа жизни, создание условий для полноценного отдыха. В ее основе — поддержка важнейших семейных ценностей — здоровья, благополучия, качества жизни. В рамках Программы каждому сотруднику доступна возможность стать здоровым не только самому, но и оздоровить членов своей семьи. Сотрудникам и членам их семей предлагается санаторно-курортное лечение, с оплатой из средств прибыли учреждения 80% стоимости путевки, в том числе в санаториях категории «Мать и дитя». В СГП 6 активно поддерживаются занятия сотрудников спортом. В Коллективном договоре закреплена норма софинасирования работников занятий фитнесом и посещений бассейна. Ежегодное увеличение количества участников программы составляет от 5 до 15 человек. «Дни здоровья» (по сезонам) - традиционные выезды на природу сотрудников и членов их семей, где каждый участник получает заряд бодрости и хорошего настроения. Проводятся спортивные мероприятия: турниры по футболу, пляжному волейболу, лыжные соревнования, соревнования по плаванию, эстафеты и т. д. В поликлинике существуют спортивные команды (команда легкоатлетов, команда лыжников), принимающие активное участие в городских и областных соревнованиях по лыжным гонкам, в легкоатлетических кроссах и благотворительных пробегах. Поликлиника осуществляет материальнотехническое обеспечение команд из средств прибыли учреждения от оказания платных медицинских услуг. Ежегодно для сотрудников и членов их семей на летний период администрацией СГП 6 бронируются комфортабельные коттеджи на лучших (по рекомендации сотрудников) туристических базах Самарской области с оплатой 80% стоимости путевки. В целях профилактики психоэмоциональной дезадаптации и проявлений «синдрома выгорания» в СГПб действует программа по социально-психологической помощи сотрудникам. В рамках данной программы проводятся циклы лекций со штатным психологом, которые помогают управлять собой и находить подход к пациентам. Совместно с кафедрой Организации здравоохранения и общественное здоровье института последипломного обучения врачей на постоянной основе проводятся групповые и индивидуальные занятия на темы: «Психологическое сопровождение и социально-психологический анализ путей повышения эффективности, улучшения качества взаимодействия и общения в диаде врач-пациент», для руководителей структурных подразделений «Психологическое сопровождение работы руководителя: пути повышения социально-психологической компетентности как средства профилактики эмоционального выгорания».

В СГП 6 успешно развивается профилактическое направление работы учреждения. В поликлинике организовано отделение медицинской профилактики, в котором для сотрудников организована работа доверенного врача. В рамках работы доверенного врача разработан «Маршрут сотрудника СГП 6 по оздоровлению». По этому маршруту каждый сотрудник без очереди, в удобное для него время проходит комплексное обследование, По результатам обследования предусмотрены направления в школы здоровья отделения медицинской профилактики, в Городской центр восстановительного лечения, к врачам-специалистам, на санаторно-курортное лечение. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разработал Программу улучшения благосостояния сотрудников в рамках которой предусмотрены: Единовременные выплаты при поступлении на работу. Социальная поддержка молодых семей и семей работников, имеющих детей: материальная помощь при заключении брака и при рождении детей, при поступлении ребенка в первый класс; многодетным семьям и семьям, имеющим детей-инвалидов; компенсация расходов на содержание детей в детских дошкольных учреждениях. Программа софинансирования съемного жилья. о Материальная помощь в связи с юбилейными датами; при несчастных случаях и длительных заболеваниях, смерти близких родственников; выплаты по выходу на заслуженный отдых. Социальная поддержка ветеранов поликлиники, в т.ч. имеющих звание «Почетный врач (медицинская сестра, работник) Городской поликлиники».

Забота о подрастающем поколении — одна из важнейших частей социальной политики СГП 6. Ежегодно в учреждении для детей сотрудников проводятся: Чествование первоклассников «Здравствуй школьная пора!», поздравление детей сотрудников, окончивших учебный год с отличием с вручением памятных кубков и подарков, с 2020 года предусмотрена материальная помощь всем выпускникам 9 и 1 1 классов, конкурс рисунков ко Дню защиты детей с культурно-развлекательной программой Тематические детские утренники

Кроме того, родителям компенсируются расходы на занятия детей в спортивных секциях и кружках детского творчества, регулярно предоставляются билеты на детские спектакли и музыкальные представления, приобретаются новогодние подарки.

Корпоративная культура определяет успех и стабильность компании. В СГП 6 поддерживаются и приумножаются лучшие традиции организации. Так в нашей поликлинике ежегодно проводится конкурс «Лучший в профессии» по номинациям: «За верность профессии», милосердие», «За высокое качество в работе», «Качественная реабилитация», «Аванс молодым», развитие платных услуг», «Финансовое благополучие», «Чистота и порядок», с поощрением наиболее достойных, по праву заслуживших это почётное звание работников, Также ежегодно чествуются ветераны поликлиники, имеющие звание «Почетный врач (медицинская сестра, работник) Городской поликлиники Сотрудники поликлиники успешно участвуют в региональных и всероссийских профессиональных конкурсах.

Мы заинтересованы в том, чтобы сотрудники не только успешно и плодотворно трудились, но и полноценно и качественно отдыхали. С этой целью осуществляются программы организованного досуга, которые распространяются как на самих работников, так и на членов их семей, а также ветеранов поликлиники. Ни одно мероприятие не проходит без участия талантливых сотрудников, создавших творческий вокально-поэтический коллектив «Здоровье». С 2013 года действует программа «Путешествуем вместе!». Сотрудники совершают автобусные туры по России. Организуются тематические автобусные туры для взрослых и детей.

Забота о ветеранах — еще одна важная часть социальной политики СГП 6. С этой целью создан «Совет ветеранов», который регулярно организует встречи ветеранов, их отдых и досуг. Также ветеранам поликлиники обеспечивается право на участие в Программе оздоровления, Программе «Путешествуем вместе!», обеспечивается внеочередное медицинское обслуживание и оказывается материальная помощь.

Третье место: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тюменский индустриальный университет» (ФГБОУ ВО «ТИУ»), (г. Тюмень, Тюменская область) — 190 баллов

В 2021 году Тюменский индустриальный университет отметил знаковое событие — 65 лет со дня основания. За годы работы университетом подготовлены свыше 230 тысяч специалистов. На сегодняшний день ТИУ реализует все уровни образования — от среднего общего, СПО и ВО до докторантуры и программ элитного бизнес-образования. Обучение ведётся по 25 укрупнённым группам направлений подготовки и специальностей и по более чем 150 образовательных программам. Численность обучающихся составляет свыше 26 000 человек, среди них 1,5 тысячи граждан из стран ближнего и дальнего зарубежья.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	3094	2948	2832
Среднемесячная заработная плата (рубли)	63904	63053	67433

Общее руководство университетом осуществляет выборный представительный орган – ученый совет университета. Для решения важнейших вопросов жизнедеятельности, в том числе и принятие коллективного договора, внесения в него изменений и дополнений ученым советом университета созывается конференция работников и обучающихся. Система социального партнерства выстраивается на всех уровнях университета. В учебных структурных подразделениях действуют ученые советы институтов, в

подразделениях среднего профессионального образования педагогические советы. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении университетом, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем и решении иных вопросов в деятельности университета, касающихся прав и интересов работников и обучающихся представляет Объединенная первичная профсоюзная организация университета (ОППО). Общая численность профсоюзной организации университета составляет 6989 членов. В ее составе 1542 человека из числа работников, занятых по основному месту работы, что составляет 51% от их общего числа. Социально-трудовые отношения в университете регулируются законодательством РФ, локальными нормативными актами и коллективным договором, в соответствии с которым выстраивается система социального партнерства. Проект коллективного договора, изменения или дополнения к нему, готовит комиссия, учитывая предложения работников и администрации университета. На конференции трудового коллектива подводятся итоги выполнения за год, утверждается новый Коллективный договор или изменения и дополнения к нему. По результатам конкурсных отборов университет является участником ряда Федеральных и региональных программ.

Социальная программа университета является неотъемлемой частью коллективного договора, а также являются частью Программы стратегического развития университета. Связь с приоритетами корпоративной социальной политики и целями организации: обеспечение социальной поддержки работников, членов их семей и неработающих пенсионеров (бывших работников Университета); повышение доступности и уровня адаптированности социальных льгот и гарантий потребностям различных категорий работников; создание дополнительных условий для мотивации и закрепления в университете перспективных работников; формирование эффективной системы социального партнерства в университете; организация работы по принципу «одного окна» с учетом гарантий и льгот, предоставляемых ОППО. Основной акцент в реализации социальной программы в среднесрочной перспективе сделан на расширение количества используемых инструментов мотивации и социальной поддержки работников, формирование единого подхода к обеспечению социальных гарантий и консолидации соответствующих источников финансирования университета и ОППО.

Задачей университета, как страхователя, является обеспечение работников высоким уровнем обслуживания в лечебно-профилактических учреждениях, сокращение риска заболеваемости путем проведения профилактических мер, снижение заболеваемости работников и сокращение сроков их временной нетрудоспособности. Программа добровольного медицинского страхования (ДМС) включает в себя амбулаторно-поликлиническое обслуживание, стационарную и реабилитационно-восстановительную помощь. За время действия программы работники университета более 20 000 раз обращались за медицинской помощью. Финансирование программы ДМС ежегодно

увеличивается. Услуги ДМС предоставляются в лечебно-профилактических учреждениях Тюменской и других областей УрФО, курортах Краснодарского края, Прибалтики, Башкирии, Алтайского края и др. В рамках Коллективного договора и Социальной программы производятся выплаты материальной помощи в связи с выходом на пенсию при увольнении из университета. С целью привлечения в университет высококвалифицированных кадров, повышения мотивации работников к профессиональному росту, улучшения их жилищных условий в университете действует программа ипотечного кредитования. Для оказания материальной помощи работникам университета и неработающим пенсионерам, проведения культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в университете за счет внебюджетных средств формирует «Фонд социальной поддержки работников ТИУ».

В рамках Социальной программы проекта «Ипотечное кредитование» заключены соглашения с такими ведущими финансовыми структурами Тюменской области как ПАО «ВТБ Банк», ПАО «Сбербанк» и ПАО «Газпромбанк», по которым университет принимает обязательства по оплате процентов по ипотечным кредитам, выданным работникам. Фондом целевого капитала выделяются гранты для поддержки работников университета. В целях реализации программы добровольного медицинского страхования работников заключен договор с АО «СОГАЗ».

Планируемые и полученные результаты, что они дают участникам, работникам, самой компании, оценка, перспективы дальнейшего развития: Социальная поддержка работников – это в первую очередь, социальная защищенность работников университета и уверенность в завтрашнем дне. С точки зрения университета, подобная социальная политика обеспечивает закрепление высококвалифицированных кадров в университете. Университет намерен расширять направления содействия и социальной поддержки работников, а также уже изыскивает источники финансирования (в настоящее время кроме денежных средств университета на социальную поддержку направлены средства профсоюзной организации). В отчетном периоде университет оказал материальную помощь более чем по 800 заявлениям. Более 32 работников получили санаторно-курортные услуги, в том числе лечения без пребывания в санатории. 7 сотрудникам оплачено оперативное лечение в поликлиниках города Тюмени. 2150 детей получили уникальные подарки с фирменной символикой университета на Новый год. Участниками программы ипотечного кредитования являются 60 работников университета.

ПРОТОКОЛ № 11

рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне по номинации «Малая организация высокой социальной эффективности»

г. Москва «30» ноября 2022 г.

1. На заседании экспертной группы для рассмотрения материалов участников всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне (далее – экспертная группа, конкурс) присутствовали:

Председатель экспертной группы:

Маслова М.С. –директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Члены экспертной группы:

Фролова А.В. – заместитель директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Вашаломидзе Е.В. – директор Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Голубцова С.В. – консультант Департамента социального развития Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Зибарев Д.Б. – начальник отдела политики охраны труда Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Копылова Г.А. – директор по корпоративной ответственности Управления корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства Российского союза промышленников и предпринимателей

Корляков А.С. – технический инспектор труда Департамента охраны труда и социальной защиты Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Кузнецова Е.А. – заместитель директора Центра исследований охраны труда федерального государственного бюджетного

учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Марышева А.С. – ведущий эксперт Управления рынка труда и социального партнерства Российского союза промышленников и предпринимателей

Скляр И.Б. – консультант Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Хусяиншин Р.Р. – заместитель управляющего директора Управления секторов экономики и цифровой трансформации Российского союза промышленников и предпринимателей

Чекорина Е.А. – главный специалист Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Секретарь экспертной группы:

Шишлов О.Н. – начальник отдела мониторинга и анализа в сфере труда Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

2. Процедура вскрытия конвертов с материалами от субъектов Российской Федерации на участие в конкурсе проведена экспертной группой в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1 (протокол от 14 ноября 2022 г. № 1).

3. Процедура рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе проводилась в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1

4. На процедуру рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе был представлен ранжированный перечень из 14 (Четырнадцати) организаций (с учетом п.5 настоящего протокола), допущенных к участию в конкурсе (приложение № 1).

5. В соответствии с документацией о проведении конкурса в номинации «Малая организация высокой социальной эффективности» экспертной группой определена следующая структура призовых мест:

первое место – 1 (один) победитель;

второе место – 1 (один) призер;

третье место – 1 (один) призер

6. Экспертной группой осуществлена корректировка балльной оценки, указанной в заявках на участие в конкурсе следующих организаций:

уменьшено на 9 баллов организации «Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Академия управления» Тюменской области в связи со счетной ошибкой и отсутствием подтверждающих документов;

уменьшено на 7 баллов организации «Общество с ограниченной ответственностью «Липецк-неотложка плюс» Липецкой области в связи со счетной ошибкой и отсутствием подтверждающих документов;

уменьшено на 6 баллов организации «Бюджетное учреждение воронежской области «Центр комплексной реабилитации инвалидов «Семь ступеней» Воронежской области в связи с дублированием однотипных показателей;

уменьшено на 5 баллов организации «Общество с ограниченной ответственностью «Моршанское АТП» Тамбовской области в связи с плохой пояснительной запиской;

уменьшено на 4 балла организации «Общество с ограниченной ответственностью «Центр питания» Республики Башкортостан в связи с дублированием однотипных показателей;

уменьшено на 1 балл организации «Общество с ограниченной ответственностью «Фермерское хозяйство Устинова В.И.» Алтайского края в связи с дублированием однотипных показателей.

7. Экспертная группа сопоставила заявки организаций на участие в конкурсе в соответствии с утвержденными критериями и приняла следующее решение о формировании предложений о победителях и призерах конкурса по номинации «Малая организация высокой социальной эффективности»:

№ п/п	Субъект Российской Федерации, наименование организации (филиала)	Сумма баллов	Место
1.	Общество с ограниченной ответственностью «Спецдорстрой», Республика Бурятия	46	1
2.	«Общество с ограниченной ответственностью «Фермерское хозяйство Устинова В.И.», Алтайский край	45	2
3.	Общество с ограниченной ответственностью «Центральный рынок», Краснодарский край	44	3

8. На основании настоящего протокола экспертной группой будет подготовлен проект решения о победителях и призерах конкурса по указанной номинации для рассмотрения в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Председатель экспертной группы

_____ (подпись) /Маслова М.С./ (Ф.И.О.)

Члены экспертной группы:

_____ (подпись) /Фролова А.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Вашаломидзе Е.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Голубцова С.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Зибарев Д.Б./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Копылова Г.А./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Корляков А.С./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Кузнецова Е.А./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Марышева А.С./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Скляр И.Б./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Хусяиншин Р.Р../ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Чекорина Е.А./ (Ф.И.О.)

Секретарь экспертной группы:

_____ (подпись) / Шишлов О.Н./ (Ф.И.О.)

Номинация 11 «Малая организация высокой социальной эффективности»

Первое место: Общество с ограниченной ответственностью «Спецдорстрой» (ООО «Спецдорстрой»), (г. Улан-Удэ, Республика Бурятия) – 46 баллов

ООО «Спецдорстрой» является частной организацией производящий строительство автомагистралей, автомобильных дорого, в том числе улично-дорожных сетей, тротуаров и пешеходных дорожек, а также элементов их обустройства. Во всех сферах деятельности ООО «Спецдорстрой» наши приоритеты — обеспечение безопасных условий труда работников, включая безопасность дорожного движения, при осуществлении своей производственной деятельности, обеспечение требований промышленной и пожарной безопасности.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	113	144	163
Среднемесячная заработная плата (рубли)	38078	46573	51261

В организации действует коллективный договор, в соответствии с которым для работников создаются благоприятные условия труда, реализуются социальные программы.

Среднее значение отношения численности принятых работников на дополнительно введенные (созданные) рабочие места к средней численности работников за три года, предшествующих году проведения конкурса 10,2%. Дополнительное финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за три года, предшествующих проведению конкурса года, к затратам на производство продукции (работ, услуг) – 1,71 %. Отношение численности работников из числа российских граждан к общей численности работников организации – 100%.

Обязательства руководства ООО «Спецдорстрой» в области охраны труда: постоянно снижать показатели производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварийности, а также минимизировать риски возникновения пожаров, дорожно-транспортных происшествий, связанных с производственной деятельностью; обеспечивать соблюдение требований нормативных правовых аутов, нормативных документов федерального, регионального и корпоративного уровней в области производственной безопасности; обеспечивать эффективное функционирование и непрерывное совершенствование системы управления производственной безопасностью, в том числе развивая культуру производственной безопасности; осуществлять оценку рисков в области производстве ой безопасности, обеспечивать управление рисками для предупреждения возникновения травм, ухудшения здоровья работников, повреждения оборудования имущества; обеспечивать последовательное и непрерывное выполнение мероприятий, направленных на устранение опасностей и снижение исков в области производственной безопасности; обеспечивать внедрение научных разработок, технологий и методов в области производственной безопасности; привлекать работников и их представителей к активному участию в деятельности по

обеспечению требований производственной безопасности, созданию здоровых и безопасных условий труда; постоянно повышать компетентность работников в области производственной безопасности; предусматривать необходимые организационные, финансовые, человеческие и материально-технические ресурсы для реализации настоящей политики; требовать от поставщиков и подрядчиков, осуществляющих деятельность в интересах ООО «Спецдорстрой», соблюдения требований нормативных правовых актов, нормативных документов федерального, регионального и корпоративного уровней в области производственной безопасности.

Основными целями ООО «Спецдорстрой» в области охраны труда являются: создание безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья работников; снижение рисков аварий и инцидентов на опасных производственных объектах; снижение рисков дорожно-транспортных происшествий, связанных с производственной деятельностью; обеспечение пожарной безопасности.

Цели достигаются путем предупреждения несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий, инцидентов, пожаров, дорожно-транспортных происшествий на основе: идентификации опасностей; оценки и управления рисками в области производственной безопасности; повышения компетентности работников и их представителе, вовлечения их в систему управления производственной безопасностью.

Программа, направленная на реализацию внутренней социальной ответственности: забота о здоровье персонала и создание благоприятных условий труда — комплекс мероприятий по обеспечению работников и членов их семей улучшенным медицинским обслуживанием, профилактике заболеваний и организации различных форм отдыха сотрудникам и членам их семей, непрерывному анализу и улучшению условий работы (комфорт и безопасность) непосредственно на рабочих местах сотрудников, содействию в улучшении жилищных условий семей работников; развитие персонала — комплекс мероприятий рамках стратегии управления человеческими ресурсами в целях пресечения и удержания талантливых сотрудников; социально ответственная реструктуризация и дополнительное пенсионное обеспечение — обеспечение проведения реструктуризации (оптимизации) организации социально ответственным образом, прежде всего, в интересах персонала организации (помощь в профессиональной переподготовке и дальнейшем трудоустройстве), создание негосударственных пенсионных фондов для персонала и другие формы повышения социальной защищенности высвобождаемого персонала.

Программа, направленная на реализацию внешней социальной ответственности-природоохранная Деятельность и ресурсосбережение — сокращение вредного воздействия на окружающую среду; добросовестная Деловая практика — содействие принятию и распространению добросовестной деловой практики между поставщиками, бизнес-партнерами и клиентами организации.

Сотрудничество в рамках реализации социальных программ: Учебные центры города Улан-Удэ, г. Иркутск, г. Москва, ЦЗН г. Улан-Удэ, Университет ВГТУ, Лесотехникум г. Улан- Удэ.

Сотрудничество с заинтересованными сторонами включает обмен информацией, о возможностях занятий активными видами спорта и оздоровительными техниками,

в местах близкого расположения к работе и дому. С социальными партнерами заключены соглашения, в рамках которых проводятся мероприятия по пропаганде ЗОЖ и совместной деятельности в данном направлении. Взаимодействие с социальными партнерами по проведению мероприятий тщательно продумывается и грамотно организовывается. Обязательно документальное сопровождение мероприятия (Положение с постановкой цели, задач, ожидаемых результатов. Создаются условия для расширения кругозора работников за счет снятия территориальной ограниченности организации с использование следующих форм: спартакиада, турслет, квест, акция, конкурс и т.п. Хорошо зарекомендовала себя такая форма взаимодействия с администрацией города, как участие в городских конкурсах.

Информационное обеспечение реализуется через: сотовую корпоративную связь, электронную корпоративную почту, информационные листы, информационный стенд-достижений, где отражаются все мероприятия по направлениям программы.

Второе место: Общество с ограниченной ответственностью «Фермерское хозяйство Устинова В.И.» (с. Контошино, Алтайский край) – 45 баллов

Элитно-семеноводческое хозяйство ООО «Фермерское хозяйство Устинова В.И.» Косихинского района было образовано в 1990 году. В настоящее время ООО «Фермерское хозяйство Устинова В.И.» является признанным лидером зернового производства Алтайского края. За годы его деятельности на базе хозяйства создано устойчивое конкурентноспособное сельскохозяйственное предприятие, позволяющее производит востребованную на современном рынке продукцию.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	22	23	24
Среднемесячная заработная плата бли)	21 320	29 800	36 715

В организации действует коллективный договор, в соответствии с которым для работников создаются благоприятные условия труда, реализуются социальные программы.

Среднее значение отношения численности принятых работников на дополнительно введенные (созданные) рабочие места к средней численности работников за три года, предшествующих году проведения конкурса 11,4%. Дополнительное финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за три года, предшествующих проведению конкурса года, к затратам на производство продукции (работ, услуг) – 1,58 %. Отношение численности работников из числа российских граждан к общей численности работников организации – 100%.

В организации действует коллективный договор, где созданию благоприятных условий работы и социальных гарантий для работников предусмотрен отдельный раздел. Осуществляется развитие персонала (повышение квалификации работников), заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца,

профессионально обеспечивается соблюдение требований охраны труда, отсутствуют случаи производственного травматизма.

Имеется столовая для сотрудников, которая круглогодично обеспечивает горячим питанием рабочих и гостей, душевая, раздевалка, комната отдыха, а также комната психологической разгрузки, где работник может отдохнуть в приятной, комфортной обстановке, посмотреть тематический фильм. Передовики производства за счет предприятия отдыхают в санаториях и профилакториях, осуществляется компенсация затрат работникам, имеющим детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в размере не менее 45 %. На предприятии установлены поощрительные выплаты за ЗОЖ. На собственные средства предприятия в с. Контошино было куплено и отремонтировано шесть домов для работников хозяйства. Работникам предоставляются льготные кредиты, помощь при заготовке кормов для домашнего скота. Для содержания работником личного подсобного хозяйства предоставляются корма (четыре тонны бесплатно, остальное по себестоимости, мука 6 мешков). На предприятии своевременно проводиться специальная оценка труда (в 2021 году). Опасных и вредных условий труда не выявлено. Ежегодно планируются и реализуются мероприятия по улучшению условий труда, разрабатывается план развития персонала, медосмотры проводятся своевременно. Работники хозяйства прививаются и страхуются от клещевого энцефалита, в полном объеме обеспечены спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами. По отдельным видам СИЗ работники обеспечиваются спецодеждой сверх предусмотренных норм. В организации предусмотрены единовременные выплаты и поощрения работников, таких как: выплаты за стаж, на день рождения, к празднику. Молодым специалистам выплачиваются «подъемные».

Неотъемлемой и значительной частью организации производства является мотивация труда. Последние три года в хозяйстве стабильный коллектив работников. Предусмотрены стимулирующие выплаты и компенсации. Для этого разработаны Положение по оплате труда и премированию работников. Создана база для прохождения практики студентов Аграрного университета и Косихинского профессионального лицея, а также практикуется шефство-наставничество.

В хозяйстве созданы условия для повышения профессионального и квалификационного уровня его работников, Работники обладают несколькими профессиями и имеют достаточно высокую квалификацию.

В целях формирования у работников хозяйства здорового образа жизни проводятся мероприятия по привлечению работников к занятию физической культурой и спортом. Каждый год в селе Контошино и районном центре села Косиха проходят спартакиады, в которых участвуют и работники ООО «Фермерское хозяйство Устинова В.И.» и как участники и болельщики, а также по отдельным проектам предприятие является спонсором. Тем работникам, которые участвуют в спортивных мероприятиях — по итогам года производятся материальные выплаты (награждения). Каждый год проводит волейбольный турнир среди женских команд «Весенняя капель».

Все это способствует увеличению объемов производства продукции, созданию дополнительных рабочих мест, улучшению условий труда и быта и повышению

заработной платы работников, росту эффективности производства и поступлений налоговых платежей во все уровни бюджета.

ООО «Фермерское хозяйство Устинова В.И.» активно поддерживает развитие социальной сферы села, являясь положительным примером отношения сельскохозяйственного бизнеса к селу и сельскому жителю. Регулярная адресная помощь оказывается детским садам, школам, дому культуре, спортивным объектам, церкви.

Третье место: Общество с ограниченной ответственностью «Центральный рынок» (ООО «Центральный рынок»), (г. Анапа, Краснодарский край) – 44 балла

ООО «Центральный рынок» характеризуется как стабильное, круглогодичное предприятие. Все сотрудники являются членами профсоюзной организации, существующей с 2000-х годов.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	50	50	47
Среднемесячная заработная плата бли)	26 428	26 523	28 417

Ежегодно с 2013 года ООО «Центральный рынок» разрабатывает и утверждает, по согласованию с заседанием профкома Перечень мероприятий по улучшению социального обеспечения сотрудников. В конце каждого года на собрании трудового коллектива рассматривается и утверждается отчет «Информирование работников о социальных результатах ООО «Центральный рынок».

Среднее значение отношения численности принятых работников на дополнительно введенные (созданные) рабочие места к средней численности работников за три года, предшествующих году проведения конкурса 0% Дополнительное финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за три года, предшествующих проведению конкурса года, к затратам на производство продукции (работ, услуг) – 1,13 %. Отношение численности работников из числа российских граждан к общей численности работников организации – 100%.

В ООО «Центральный рынок» действуют социальные программы, которые предусмотрены коллективным договором и локально — нормативными актами Общества, направленные на улучшение условий труда, отдыха, рост заработной платы. организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, организацию получений и проверки знаний. Меры, направленные на ведение здорового образа жизни сотрудников, улучшение материальной жизни сотрудников. В том числе в соответствии с перечнем мероприятий по улучшению социального обеспечения сотрудников, запланированных н ООО «Центральный рынок» на 2021 год.

Оплата питания в течение рабочего дня. Принято решение организовать питание в столовой, расположенной в мясном павильоне ООО «Центральный рынок» для

сотрудников. На период с 01.01.2021 года по г. был заключен договор по организации питания для сотрудников.

В соответствии с коллективным договором Работодатель и профсоюзный комитет оказывает материальную помощь работникам ООО «Центральный рынок

Ежегодно «Центральный рынок» заключает договор с МБУЗ Городская больница управления здравоохранения г- к Анапа на вакцинацию против гриппа, COVID-19.

В соответствии с перечнем мероприятий по улучшению социального обеспечения сотрудников, запланированных в ООО «Центральный рынок» на 2021 год, согласованным заседанием профсоюзного комитетам, По факту поступления заявления от сотрудника один раз в год в течении 15 дней компенсируется затраты за питание детей сотрудников в ДОУ.

В соответствии с коллективным договором Общества пункт 7 «Социальные гарантии и льготы» в 2021 году было обеспечено 19 детей сотрудников новогодними подаркам.

В соответствии с протоколом заседания 19 от 14, 12.2020 г., планом мероприятий в 2021 году экономисту по договорной работе за 2021 год выплачены расходы на сотовую связь в размере 971 5 рублей.

Сотрудникам, проработавшим на предприятии более 10 лет, установлена ежемесячная стимулирующая надбавка к заработному плану в размере 500 рублей.

Предоставление преимущественного право торговли на территории ООО «Центральный рынок» с льготной оплатой для сотрудников 50 %.

На основании коллективного договора предоставлены дополнительные дни отпуска, вакцинированным от COVID 19 двум сотрудникам ООО «Центральный рынок».

В соответствии с коллективным договором, перечнем мероприятий по улучшению социального обеспечения сотрудников, запланированных н ООО «Центральный рынок» на 2021 год, был утвержден план мероприятий по поддержке здорового образа жизни», согласованный председателем профсоюзного комитете. В соответствии с планом мероприятий по поддержке здорового образа жизни была создана комиссия. в составе руководителей структурных подразделений, проводились различные мероприятия по запрету курения, распития спиртных напитков. Сотрудникам, поддерживающим здоровый образ жизни, выдавались абонементы для занятий в тренажерном зале. В соответствии с перечнем мероприятий по улучшению социального обеспечения сотрудников, запланированных на 2021 год был заключен договор на проведение психологической разгрузки для сотрудников на территории ООО «Центральный рынок».

За время существования ООО «Центральный рынок» между рабочим коллективом и работодателем заключается коллективный договор. который в установленной порядке проходит уведомительную регистрацию в ГКУ ЦНЗ г-у Анапа, и каждые 3 года обновляется.

В ООО «Центральный рынок» действует профсоюзная организация с 2000 года, которая поддерживает руководство во всех добрых начинаниях, придерживаясь законодательства и коллективного договора предприятия, Работодатель совместно с

профсоюзным комитетом принимают на себя обязательства по исполнению коллективного договора.

За последние 3 года было выделено более 540 тыс. рублей благотворительной помощи, в рамках акции: ветеранам ОВД и ВВ УВД, общественному Фонду содействия по борьбе с организованной преступностью, федерации Бокса г-к Анапа, 39 канал, Подписка газеты Черноморка для ветеранов, администрации МК У ДО ДЮСШ для проведения первенства по боксу, Краснодарской краевой общественной организации «Радость жизни», всероссийскому обществу инвалидов, городскому театру МО Анапа, АНСОО «Центру боевых искусств».

Администрация Общества имеет неограниченный доступ к интернету, что способствует производительности труда д административном блоке. ООО «Центральный рынок» имеет свои страницы в таких социальной сети «вконтакт».

ПРОТОКОЛ № 12

рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне по номинации «За вклад социальных инвестиций и благотворительности в развитие территорий»

г. Москва «30» ноября 2022 г.

1. На заседании экспертной группы для рассмотрения материалов участников всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне (далее – экспертная группа, конкурс) присутствовали:

Председатель экспертной группы:

Маслова М.С. –директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Члены экспертной группы:

Фролова А.В. – заместитель директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Вашаломидзе Е.В. – директор Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Голубцова С.В. – консультант Департамента социального развития Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Зибарев Д.Б. – начальник отдела политики охраны труда Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Копылова Г.А. – директор по корпоративной ответственности Управления корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства Российского союза промышленников и предпринимателей

Корляков А.С. – технический инспектор труда Департамента охраны труда и социальной защиты Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Кузнецова Е.А. – заместитель директора Центра исследований охраны труда федерального государственного бюджетного

	учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Марышева А.С.	– ведущий эксперт Управления рынка труда и социального партнерства Российского союза промышленников и предпринимателей
Скляр И.Б.	– консультант Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России
Хусяиншин Р.Р.	– заместитель управляющего директора Управления секторов экономики и цифровой трансформации Российского союза промышленников и предпринимателей
Чекорина Е.А.	– главный специалист Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Секретарь экспертной группы:

Шишлов О.Н.	– начальник отдела мониторинга и анализа в сфере труда Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

2. Процедура вскрытия конвертов с материалами от субъектов Российской Федерации на участие в конкурсе проведена экспертной группой в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1 (протокол от 14 ноября 2022 г. № 1).

3. Процедура рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе проводилась в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1

4. На процедуру рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе был представлен ранжированный перечень из 25 (Двадцать пяти) организаций (с учетом п.5 настоящего протокола), допущенных к участию в конкурсе (приложение № 1).

5. В соответствии с документацией о проведении конкурса в номинации «За вклад социальных инвестиций и благотворительности в развитие территорий» экспертной группой определена следующая структура призовых мест:

первое место – 1 (один) победитель;

второе место – 1 (один) призер;

третье место — 2 (два) призера.

6. Экспертной группой осуществлена корректировка балльной оценки, указанной в заявках на участие в конкурсе следующих организаций:

уменьшено на 125 баллов организации «Федеральное государственное унитарное предприятие «Ростовский-на-Дону научно-исследовательский институт радиосвязи» Ростовской области в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 95 балл организации «Общество с ограниченной ответственностью «Научно-производственное объединение «МИР» Омской области в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 61 балл организации «Акционерное общество «Пигмент» Тамбовской области в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 24 балла организации «Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Астрахань» Астраханской области в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей

уменьшено на 30 баллов организации «Акционерное общество «Транснефть – Верхняя Волга» Нижегородской области в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 24 балла организации «Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Оренбург» Оренбургской области в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 20 баллов организации «Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Уренгой» Ямало-Ненецкого автономного округа в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 9 баллов организации «Общество с ограниченной ответственностью «ИЭК ХОЛДИНГ» Обособленное подразделение «Производственный комплекс «МЕТАЛЛ-ПЛАСТ» Тульской области в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 4 балла организации «Общество с ограниченной ответственностью «Байтекс» Республики Мордовия в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 4 балла организации «Общество с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Уфа» Республики Башкортостан в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 4 балла организации «Саратовский филиал ПАО Нефтегазовая компания «РуссНефть» Саратовской области в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 3 балла организации «Акционерное общество «Челябинский трубопрокатный завод» Челябинской области в связи с отсутствием пояснительной;

уменьшено на 1 балл организации «Общество с ограниченной ответственностью «Лукойл-Пермь» Пермского края в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 1 балл организации «Муниципальное водоканализационное предприятие муниципального образования город Ханты-Мансийск» Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей;

уменьшено на 1 балл организации «Филиал АО «Концерн Росэнергоатом» «Курская атомная станция» Курской области в связи с дублированием однотипных дополнительных показателей;

7. Экспертная группа сопоставила заявки организаций на участие в конкурсе в соответствии с утвержденными критериями и приняла следующее решение о формировании предложений о победителях и призерах конкурса по номинации «За вклад социальных инвестиций и благотворительности в развитие территорий»:

№ п/п	Субъект Российской Федерации, наименование организации (филиала)	Сумма баллов	Место
1.	«Акционерное общество «Пигмент», Тамбовская области	113	1
2.	«Акционерное общество «Транснефть – Верхняя Волга», Нижегородская область	110	2
3.	«Общество с ограниченной ответственностью «Научно-производственное объединение «МИР», Омская область	106	3
4.	«Общество с ограниченной ответственностью, «Газпром добыча Оренбург», Оренбургская область	106	3

8. На основании настоящего протокола экспертной группой будет подготовлен проект решения о победителях и призерах конкурса по указанной номинации для рассмотрения в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Председатель экспертной группы _____ (подпись) /Маслова М.С./ (Ф.И.О.)

Члены экспертной группы:

_____ (подпись) /Фролова А.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Вашаломидзе Е.В./ (Ф.И.О.)

_____ /Голубцова С.В./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ /Зибарев Д.Б./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ /Копылова Г.А./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ /Корляков А.С./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Кузнецова Е.А./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Марышева А.С./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Скляр И.Б./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Хусяиншин Р.Р./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Чекорина Е.А./
(подпись) (Ф.И.О.)

Секретарь экспертной группы:

_____ / Шишлов О.Н./
(подпись) (Ф.И.О.)

*Номинация 12 «*За вклад социальных инвестиций и благотворительности в развитие территорий»

Первое место: «Акционерное общество «Пигмент» (АО «Пигмент), (г. Тамбов, Тамбовская область) – 113 баллов

АО «Пигмент» - одно из ведущих химических предприятий России. Компания осуществляет деятельность с 1949 года, постоянно развиваясь, внедряя инновационные технологии, осваивая новые направления производства. В товарном портфеле имеется более 350 высококачественных продуктов для строительной, лакокрасочной, нефтехимической, целлюлозно-бумажной, полиграфической, текстильной отраслей промышленности. Специализация на выпуске продукции тонкого органического синтеза требует высокого уровня технического и научного обеспечения. Производственный комплекс «Пигмента» - это уникальное оборудование, оснащенное автоматизированными системами управления. Собственный научно-исследовательский центр предприятия решает задачи по разработке новых рецептур, в том числе с учетом индивидуальных требований потребителей, осуществляет технологическую поддержку при внедрении продукта.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	1568	1541	1529
Среднемесячная заработная плата (рубли)	35 385	39 701	44 848

Политика в области Устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности АО «Пигмент» используется как «зонтичная» концепция, позволяющая учесть все разнообразие возможных форм участия АО «Пигмент» с учетом специфики его деятельности, региональных особенностей и различных форм социальной поддержки, ожидаемых обществом. В 2021 году механизмы реализации деятельности в направлении социального инвестирования и благотворительность распределены были по нескольким видам:

1. Организация и проведение грантовых конкурсов: Денежные средства, предусмотренные на поддержку системы образования, распределяются на конкурсной основе. Алгоритм, отработан на примере конкурса «Класс АО «Пигмент». В целях поддержки образовательных учреждений, реализующих подготовку по дисциплинам естественно-научного цикла был объявлен грантовый конкурс «Класс АО «Пигмент», конечной целью которого является выделение финансирования на оснащение химических лабораторий Отмеченные школы получили возможность осуществления проектной деятельности с использованием лабораторий АО «Пигмент», финансирование от предприятия на оснащение или дооснащение химических лабораторий, а также дополнительно сертификат на проведение промышленных туров в Информационно-выставочный центр (ИВЦ) химического предприятия. В 2021 году данная практика как успешно работающая расширена новыми конкурсными способами распределения мер поддержки. Конкурсный отбор «Класс АО «Пигмент», по итогам которого в областных школах-победителях оборудуются химические лаборатории, устанавливается

патронаж предприятия за обучающимися; конкурс научно-исследовательских проектов для учащихся школ—партнеров АО «Пигмент» и научно—практическая конференция по ее итогам;

2. Организация работы с благотворительными фондами. АО «Пигмент» сознательно не использует договорные отношения с фондами, поддерживая, но не рекламируя данную деятельность, поскольку не ставит целью извлечь выгоды из подобных акций. В 2021 году традиционно оказывалась помощь неизлечимо больным детям хосписа «Дом с маяком» (Москва), помощь ТОГБУ «Центр по развитию семейных форм устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Ради будущего».

3. Организация осуществляет разработку и реализацию собственных благотворительных программ (направлений благотворительной деятельности). В 2021 году механизмы реализации деятельности в направлении социального инвестирования и благотворительности распределены были по нескольким видам: внесение вклада в социально-экономическое развитие Тамбовской области, реализация благотворительных программ для детей и молодежи, лиц старшего возраста, развитие волонтерских программ для оказания помощи населению Тамбовской области.

4. Организация оказывает адресную благотворительную помощь по заявлениям граждан и организаций. АО «Пигмент» использует имеющиеся возможности для оказания благотворительной помощи: в индивидуальном порядке категориям нуждающихся; государственным бюджетным организациям социальной направленности — детским домам и учреждениям интернатного типа, образовательным организациям и учреждениям науки и культуры; религиозным организациям; некоммерческим организациям, созданным для достижения социальных, благотворительных, культурных, образовательных научных и управленческих целей, в целях охраны здоровья граждан, развития физической культуры и спорта, удовлетворения духовных и иных нематериальных потребностей граждан, защиты прав, законных интересов граждан и организаций, а также в иных целях, направленных на достижение общественных благ.

5. Работники организации участвуют в разработке и реализации благотворительных программ (в том числе волонтёрство). Сотрудниками АО «Пигмент» был запущен волонтёрский проект «Тепло души» (оказание помощи труженикам тыла и детям войны). По традиции союз молодых специалистов поддержал акцию Международный субботник по благоустройству памятных мест и воинских захоронений в рамках Всероссийского проекта «Память Победы». Встреча с ветеранами, детьми войны и тружениками тыла «Война в моей судьбе» прошла у каждого ветерана дома. В рамках таких встреч звучали поздравления с 76-й годовщиной Победы в Великой Отечественной войне 1941 1945 годов, были вручены подарки от ПАО «Пигмент». Получили распространение формы интеллектуального и медиаволонтерства, представительства на общественных началах сотрудников в значимых региональных и общероссийских проектах. Молодые специалисты АО «Пигмент вошли в состав Молодежного правительства Тамбовской области первого созыва.

6. Организация участия работников в донорстве крови и ее компонентов. Впервые в 2021 в дорожную карту по достижению Стратегической цели был введен п. 3.6 «Организация участия работников в донорстве крови и ее компонентов».

Проводится агитация сотрудников АО «Пигмент» к добровольной сдаче крови для ”Центра переливания крови” г. Тамбова, и популяризация информации об акциях.

7. Организация обслуживания социальных категорий на безвозмездной (инвалиды, многодетные семьи, ветераны) и льготной (учащиеся, студенты, пенсионеры) основах в ИВЦ АО «Пигмент». Организация обслуживания социальных категорий на безвозмездной (инвалиды, многодетные семьи, ветераны) и льготной (учащиеся, студенты, пенсионеры) основах в Информационно-выставочном центре ПАО «Пигмент» стало одной из форм помощи слабозащищенным категориям населения.

8. Организация бесплатных культурных мероприятий, акций, фестивалей для жителей региона. В календарь событий области впервые был внесен «Химический фестиваль Пигментум». Компания поддерживает некоммерческие и просветительские проекты в области культуры и искусства, оказывает финансовую и информационную поддержку проектам, направленным на подержание академической культуры, талантливых детей и молодежи. АО «Пигмент» бережно поддерживает и крупные международные проекты в сфере культуры и искусства, и проекты регионального масштаба. Каждый проект, независимо от его статуса, важен: искусство в любом его проявлении должно быть доступным для людей, при этом оно нуждается в поддержке. В 2021 году в прекрасном концертном зале предприятия разместился Академический симфонический оркестр им. С.В. Рахманинова.

9. Организация и проведение целевых мероприятий, направленных на профориентацию, осознанный выбор профессии для детей и молодежи на безвозмездной основе (профпробы, мастерклассы, экскурсии на предприятие и т.д). Оказывается системная помощь молодому поколению в профессиональном самоопределении, выстраивании профориентационной траектории и будущем трудоустройстве в компанию. Около 5000 детей стали участниками программы профориентации, наставничества и тьюторства; Созданы тренажеры; контент позволяют удерживать интерес аудитории «Z». Оборудованы химическая лаборатория в школе № 22 г. Тамбова, лаборатория органического синтеза и высокомолекулярных соединений для ТГУ им. Г.Р.Державина, выделены гранты на оборудование для школ № 13 и 33. Осуществлены корпоративные стимулирующие выплаты 22 студентам и преподавателям химии на сумму более 400 тыс. рублей, 50 учителей химии обучены предприятием ведущими специалистами МГУ(Москва), ИГХТУ (Иваново) ТГУ и ТГТУ (Тамбов). 400 детей обучаются в IT—классах и 1,5 тысячи детей в год, принимают участие в различных конференциях, форумах, хакатонах и т.п.

В период с 2018 по 2021 гг. АО «Пигмент» заключены Соглашения о сотрудничестве с 9 учебными учреждениями. На постоянной основе идут профпробы и мероприятия в рамках проекта Минтруда «Profstories».

10 Новогодняя благотворительная акция «Почта Деда Мороза». Сотрудники АО «Пигмент» исполнили желания 82 детей, воспитывающихся в интернате. В ответ дети получили не только желанные подарки, но и поздравления от сотрудников и подразделений предприятия.

11 Содержание объектов социальной инфраструктуры в интересах горожан и жителей области (спорткомплекс, теннисные корты, шахматный клуб, санаторий «Сосны», база отдыха «Лесная», лагеря «Солнечный», Информационно-

выставочный центр), которыми пользуются не только работники предприятия, но и жители и гости г. Тамбова. В 2021 году проведена полномасштабная реконструкция базы отдыха «Лесная»: проведена расчистка озера, благоустроена пляжная зона, построена беговая дорожка по периметру базы, заменено ограждение, отремонтирована водонапорная башня.

Второе место: «Акционерное общество «Транснефть – Верхняя Волга» (АО «Транснефть – Верхняя Волга»), (г. Нижний Новгород, Нижегородская область) – 110 баллов

Акционерное общество «Транснефть-Верхняя Волга» является дочерним предприятием ПАО «Транснефть» (до 30.06.2016 - Открытое акционерное общество «Акционерная компания по транспорту нефти «Транснефть»).

Основными задачами Общества являются прием и транспорт нефти и нефтепродуктов по магистральным нефтепроводам и нефтепродуктопроводам на нефтеперерабатывающие заводы Центральной России и для дальнейших экспортных поставок.

В состав АО «Транснефть-Верхняя Волга» входят: Горьковское, Рязанское, Марийское РНУ, Володарское РНПУ, Великолукский завод «Транснефтемаш», Центр промышленной автоматизации, Кстовская база БПО и КО.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	2223	2307	2588
Среднемесячная заработная плата (рубли)	82 920	100 945	98 759

АО «Транснефть – Верхняя Волга» оказывает благотворительную помощь органам местного самоуправления в рамках адресной программы благотворительности в части разделов: строительство, реконструкция, капитальный и текущий ремонт социальных объектов. Особое внимание уделяется развитию дошкольного, школьного образования и поддержке сельских учебных заведений.

На системной основе действуют благотворительные проекты финансовой и добровольческой (волонтерской) помощи учреждениям здравоохранения, организациям социальной реабилитации детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, безнадзорных детей, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации; организациям в целях содействия деятельности в сфере культуры, искусства, духовному развитию личности, содействия деятельности в области физической культуры и спорта, а также охраны окружающей среды и защиты животных.

АО «Транснефть – Верхняя Волга» успешно реализован план мероприятий по взаимодействию с учебными заведениями – на благотворительные средства отремонтированы и оснащены мультимедийной техникой, лабораторным и демонстрационным оборудованием, мебелью кабинеты в пяти школах Нижегородской области.

Целями благотворительной деятельности являются:

- Содействие укреплению престижа и роли семьи в обществе, защите материнства, социальной реабилитации детей-сирот, а также детей, оставшихся без попечения родителей, безнадзорных детей, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации.
- Поддержка различных экологических программ, направленных на охрану окружающей среды и защиту животных: сотрудничество с научными учреждениями, общественными экологическими организациями и движениями.
- Содействие развитию науки и образования: улучшение инфраструктуры образовательных организаций, проектов, направленных на создание новых технологий, развитие образования и науки.
- Финансирование мероприятий, способствующих развитию культуры, сохранению и умножению духовных ценностей народов многонациональной России: реставрация и возрождение памятников истории, поддержка театров, музеев, библиотек, культурно-просветительских учреждений.
- Поддержка развития массового спорта: финансирование спортивных школ и секций, мероприятий, направленных на развитие материально-технической базы физкультуры и спорта в образовательных организациях и по месту жительства населения, и других проектов, направленных на содействие развитию массового спорта.
- Содействие развитию научно-технического, художественного творчества детей и молодежи, патриотическому, духовно-нравственному воспитанию.
- Реализация (в том числе совместных с благотворительными организациями) целевых программ в рамках рассмотрения обращений от физических лиц.

Средства на благотворительную деятельность предприятия формируются в составе сметы социальных и представительских расходов, утверждаемой:

- Правлением АО «Транснефть – Верхняя Волга» в случае, если размер благотворительной помощи не превышает 1 000 000 рублей в течение календарного года и финансирование осуществляется из бюджета предприятия.
- Правлением ПАО «Транснефть» – в иных случаях.

Основным направлением реализации социальной ответственности АО «Транснефть – Верхняя Волга» является благотворительность, участие в развитии социальной инфраструктуры Нижегородской области, участие в обсуждении и разработке возможных вариантов проведения корпоративной политики, связанной с решением социальных задач в регионе. Общество активно участвует в развитии социальной инфраструктуры в районах прохождения трассы трубопроводов, выделяет значительные средства на строительство и ремонт школ, детских садов, домов культуры, объектов коммунального и дорожного хозяйства. Дочернее предприятие ПАО «Транснефть» - АО «Транснефть – Верхняя Волга» на основе договоров благотворительного пожертвования реализует инициативы в ключевых сферах на территории различных субъектов РФ, в том числе и в Нижегородской области.

Соответственно цели и задачи, которые ставит перед собой предприятие, определяют ежегодно разработку соответствующих программ.

Помощь учреждениям здравоохранения, фондам в приобретении лекарственных препаратов для онкобольных детей – один из наиболее значимых

благотворительных проектов АО «Транснефть – Верхняя Волга». Предприятием ежегодно причисляются денежные средства Нижегородской областной детской клинической больнице и Некоммерческую организацию «Фонд «Нижегородский онкологический научный центр» на приобретение дорогостоящих препаратов для лечения онкологических заболеваний детей, оплату обследований и консультаций. Особое место в благотворительной деятельности Общества занимает работа с ГКУ «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка» Нижегородского района г. Нижнего Новгорода. С 2011 года АО «Транснефть – Верхняя Волга» оказывает финансовую помощь социально-реабилитационному центру на договорной основе. Традиционно сотрудники предприятия совместно с детьми из «Ласточки» организуют благотворительные базары, приглашают воспитанников реабилитационного центра на праздничные мероприятия (Новый год, военно-патриотические и спортивные праздники, День защиты детей, экскурсии).

АО «Транснефть – Верхняя Волга» регулярно оказывает финансовую поддержку учреждениям образования: детским садам и школам. В целях поддержки развития системы образования в Нижегородской области с муниципальным автономным общеобразовательным учреждением «Средняя школа № 151 с углубленным изучением отдельных предметов» в 2021 году заключен договор об осуществлении благотворительного пожертвования денежных средств в целях приобретения учебного оборудования. Оказана благотворительная помощь в форме безвозмездной передачи денежных средств на улучшение материально-технического оснащения школы МБОУ Средняя школа №2 р.п. Тумботино, МБОУ Балахонихинская основная школа, МБОУ Воротынская СОШ. Также муниципальному автономному общеобразовательному учреждению «Школа № 118 с углубленным изучением отдельных предметов» переданы моноблоки HP EliteOne 800 23" в количестве 6 шт. в целях обеспечения образовательного процесса. На приобретение спортивной экипировки, тренировочного инвентаря, проведение турниров пожертвовано по договорам с МАУ «СШОР № 4 по волейболу» и МБУ СШ № 5 по лыжным гонкам, Нижегородской региональной физкультурно-спортивной общественной организацией «Федерация бокса», Нижегородской баскетбольной ассоциацией, Муниципальным автономным учреждением «Физкультурно - оздоровительный комплекс «Волжский берег» г. Кстово, футбольным клубом «Нефтехимик». Благотворительная помощь регулярно направляется на поддержку детско-юношеских спортивных школ, школ олимпийского резерва города Нижнего Новгорода и области. В рамках договоров целевого благотворительного пожертвования денежных средств АО «Транснефть – Верхняя Волга» финансовую помощь для проведения учебно-тренировочного процесса, организации сборов, приобретения специальной спортивной экипировки и участия в товарищеских турнирах.

В целях содействия патриотическому, духовно-нравственному воспитанию детей и молодежи оказана благотворительная помощь на приобретение формы для юнармейцев общеобразовательных организаций Кстовского муниципального района. Предприятием в форме безвозмездных пожертвований для бюджетных учреждений передается компьютерная техника.

АО «Транснефть – Верхняя Волга» на протяжении длительного времени реализует социальные программы и принимает активное участие в социально-экономической жизни Нижегородской области. В 2021 году Обществом оказана благотворительная помощь на общую сумму в размере более 9,2 млн. рублей.

АО «Транснефть – Верхняя Волга» оказывает благотворительную помощь культурно – просветительским учреждениям. С 2012 года ежегодно заключались договоры благотворительного пожертвования с Нижегородским государственным орденом «Знак Почета» театром юного зрителя в целях совершенствования материально-технической базы театра. В 2021 оказана благотворительная помощь муниципальному бюджетному учреждению культуры «Нижегородский театр комедии» на развитие его постановочной деятельности и расширения репертуара в рамках реализации приоритетов корпоративной социальной политики и содействия развитию культурной деятельности в Нижегородской области.

Важно отметить, что сотрудники АО «Транснефть – Верхняя Волга» принимают активное участие в волонтерских акциях: «Памятники Великой Победы», «Помоги храбрецу», «Спасибо, доктор», «Вахта памяти», «Чистые дороги», «Подарок от Деда Мороза», донорской акции «Энергия жизни», эко-субботниках. Не остаются без внимания и благотворительные новогодние базары социально-реабилитационного центра «Ласточка» и многие другие мероприятия, организуемые в течение года.

Благотворительная помощь АО «Транснефть – Верхняя Волга» носит адресный характер, для предприятия в данном случае важно, что помощь дойдет до действительно нуждающихся. При принятии таких решений немаловажную роль играет информация от органов государственной власти и местного самоуправления Нижегородской области, кроме того у Общества есть и относительно устоявшиеся контакты с учреждениями, которым оказывается регулярная помощь.

АО «Транснефть – Верхняя Волга» предоставляет полную и объективную информацию о корпоративных социальных программах и благотворительной деятельности всем заинтересованным лицам и организациям, в том числе используя средства массовой информации: официальный сайт https://uppervolga.transneft.ru/, публикации в центральной и региональной прессе, телевидение, электронные информационные агентства.

Третье место: «Общество с ограниченной ответственностью «Научно-производственное объединение «МИР», (ООО НПО «МИР») (г. Омск, Омская область) – 110 баллов

ООО НПО «МИР» создано в сентябре 1991 года. Научно-производственное объединение «МИР» - российский разработчик и поставщик приборов и решений для интеллектуальных сетей и подстанций. Предприятие предлагает комплексные решения: разработку, производство, проектирование, внедрение и сервисное обслуживание автоматизированных систем в электрических сетях промышленных, электросетевых и ресурсодобывающих компаний.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	446	524	551
Среднемесячная заработная плата (рубли)	58 722	76 173	85 810

Оказание помощи нуждающимся: малоимущие семья, больницы, храмы, школы, университеты, поддержка культурных учреждений. Генеральный директор в год выделяет на благотворительность более 50 млн. рублей. Работники ООО «НПО «МИР» должны знать об этой стороне деятельности своего предприятия. Знать, что часть результата их труда, т.е. их вклад, идет на благие дела. Чувство сопричастности к добрым делам ООО «НПО «МИР» в городе Омске должно быть у каждого работника. Этот опыт ООО «НПО «МИР» достоин подражания и одобрения. Этим добрым опытом работники ООО «НПО «МИР» могут гордиться. На предприятие с 2007 года существует молодежная организация "Молодость". Сотрудники до 40 лет включительно помогаю руководителю развозить продуктовые наборы ветеранам, малоимущим семьям, навещать детские больницы, тем самым прививая ценности.

Благотворительная деятельность ООО «НПО «МИР» основывается на многовековом опыте русских предпринимателей. Уже много лет ООО «НПО «МИР» помогает в трудную минуту остро нуждающимся людям и детям, а также связанным с этими проблемами общественным организациям.

Основные направления по благотворительности ООО «НПО «МИР»:

Поддержка православной культуре (в т.ч. реконструкция Храмов): Архиерейское подворье иконы Божией матери «Троеручица» Тарской епархии русс религиозная организация, Детский православный приют «Серафим» АНО г. Пенза, Искорки добра г. Омск, Местная религиозная организация православного прихода священномученика Сильвестра г. Омск, Местная религиозная организация «Приход Спасского кафедрального собора города Тары Тарской Епархии», Московское Троицкое Подворье Свято-Троицкой Сергиевой Лавры Русской Православной Церкви, МПРО Прихода в честь Архистратига Михаила с. Мельничное, Омская духовная семинария Омской Епархии Русской Православной Церкви, Приход во имя Чудотворного Образа Казанской иконы Божией Матери, Приход Свято-Никольского казачьего Кафедрального Собора г. Омск, Приход храма Вознесения Господня за Серпуховскими воротами гор. Москвы, Приход храма иконы Божией Матери «Знамение» г. Омск, Приход храма Рождества Пресвятой Богородицы г. Омска, Приход храма Святой Троицы деревни Ракитинка Омского района Омской Епархии, Приход храма Святой Троицы р.п. Горьковское, Религиозная организация «Тарская епархия Русской Православной Церкви (Московский Патриархат)», Родник Омская региональная культурно-просветительская общественная организация Свято-Никольский мужской монастырь д. Большекулачье - Серафимо-Вырицкая Обитель Милосердия

Поддержка семьи: Центр защиты материнства «Нечаянная радость», работа по сохранению новорожденных; Материальная помощь сотрудникам ООО «НПО «МИР» по ухожу за детьми до 3-х лет.

Помощь детям г. Омска: Гармония СЩН, Гимназия № 159 г.Омск, Гимназия № 69 г.Омск, Институт экономических стратегий АНО г. Москва, Искорки добра г. Омск, Лицей № 29 г.Омск, Нововаршавская ДШИ ДО МБОУ, Центр помощи

детям и их родителям «ВСЕМ МИРОМ» АНО г. Рязань, Школа № 13, Бюджетное учреждение Омской области ”Комплексный центр социального обслуживания населения «Рябинушка».

Поддержка социальных служб: Межрегиональная благотворительная общественная организация по социальной адаптации граждан «Покров»/ социальная гостиница для бездомных, Черлакская центральная районная больница БУЗОО р.п. Черлак, Фонд «Благотворительный Фонд Адресной Помощи», БУЗОО «Городская поликлиника № 8», Областная детская клиническая больница, Называевская ЦРБ БУЗОО г. Называевск, Детская городская больница № 4 г .Омск, ГКБ №11 г. Омск, Время перемен Центр помощи людям ОРОО - Москаленская ЦРБ БУЗОО рп. Москаленки

Поддержка культурных центров: Библиотека имени А.С. Пушкина, Музей им. М.А. Врубеля, Музей просвещения г. Омск, Омская филармония г. Омск,

Благотворительные мероприятия Молодежной организации «Молодость»: Обеспечение продуктовыми наборами людей со сложным социальным положением, Сбор вещей нуждающимся, Помощь с уборкой снега и проведение субботников в Доме ребенка, Акция «Семья помогает семье» - сбор канцелярии, Акция «Год доброты» продуктовые наборы ветераном на 9 мая

Помощь всем вышеназванным организациям производится либо на постоянной основе, либо по обращениям (официальные письма), либо в праздники Рождества, Пасхи, Дня рождения ООО «НПО «МИР».

Третье место: «Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Оренбург» (ООО «Газпром добыча Оренбург»), (г. Оренбург, Оренбургская область) - 106 баллов

Основными целями деятельности ООО «Газпром добыча Оренбург» являются: рациональная и эффективная разработка газовых и нефтяных месторождений в соответствии с имеющимися лицензиями и соблюдением природоохранных мер, а также обеспечение заданных объемов добычи, подготовки и транспортировки газообразных и жидких углеводородов, получение прибыли.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	5441	5405	5404
Среднемесячная заработная плата (рубли)	65 843	72 260	74 936

ООО «Газпром добыча Оренбург» – градообразующее предприятие. На протяжении почти 55 лет работы оно участвовало в решении социальных проблем не только областного центра, но и региона в целом. Газодобытчиками были построены 1,7 миллиона квадратных метров жилья, 18 школ, 36 детских садов, множество объектов здравоохранения, культуры и спорта. Возведенный в 1983 году Дворец культуры и спорта «Газовик» – крупнейший в Оренбургской области. Кроме того, за счет средств предприятия построены и содержатся спортивные комплексы «Гелиос», «Факел», спортивный комплекс «Юбилейный»; стадионы «Газовик», «Факел»; Ледовый дворец; Центр настольного тенниса России; санатории «Озон», «Орен-Крым», «Дюна»; оздоровительный лагерь «Самородово». Общество внесло значительный вклад в строительство спортивно-

культурного комплекса «Оренбуржье». Услугами этих объектов пользуются все желающие, независимо от их места работы и учебы.

На учете предприятия свыше 6,5 тысячи пенсионеров. Действие Коллективного договора и Положения о социальной защите пенсионеров, действующих в ООО «Газпром добыча Оренбург», распространяется на жителей края – газодобытчиков, пенсионеров и их семьи.

Особое значение предприятие придает укреплению материальной базы сферы здравоохранения. Так, в 2021 году была оказана помощь Центру «Гармония» на приобретение компьютерной техники для организации обучения воспитанников на сумму 200 тыс. рублей. Ежегодно оказывается помощь ГБУЗ «Оренбургский областной клинический госпиталь ветеранов войн» на сумму 100 тысяч рублей.

ООО «Газпром добыча Оренбург» спонсирует два профессиональных спортивных клуба: Клуб настольного тенниса «Факел-Газпром» – обладатель Суперкубка среди сильнейших команд Европы и Азии 2012 года, пятикратный победитель Лиги Европейских чемпионов 2012, 2013, 2015, 2017 и 2019 годов, обладатель Кубка Европы (ETTU) 2010 года, одиннадцатикратный Чемпион России, четырехкратный обладатель Кубка России; Футбольный клуб «Оренбург» – двукратный победитель футбольной национальной лиги, полуфиналист Кубка России, свой лучший результат в Российской Премьер-Лиге показал в сезоне 2018/2019, заняв 7 место.

Центр настольного тенниса России – единственный специализированный объект для занятий настольным теннисом в России. Общая площадь спортивного сооружения, аналогов которому нет в Европе, – около 5 тысяч квадратных метров. В комплексе есть большой и малый игровые залы, восстановительный центр, тренажерный зал и зал общей физической подготовки.

Игроки клубов и ведущие спортсмены, тренирующиеся на базе спорткомплекса «Юбилейный», ДКиС «Газовик» и ЦНТР, служат вдохновляющим примером для тысяч юных спортсменов, которые занимаются в четырех детско-юношеских спортивных школах газодобытчиков (СДЮСШОР по настольном теннису, Академии ФК «Оренбург», ДЮСШ «Газовик», ДЮСШ «Юбилейный»). Кроме футболистов и теннисистов, на базе социальных площадок предприятия растят шахматистов, дзюдоистов, пловцов, хоккеистов и фигуристов, имена которых известны далеко за пределами региона.

В детской школе искусств «Вдохновение» около тысячи юных оренбуржцев развивают свои творческие способности. Здесь работают музыкальное, хореографическое, художественное отделения, а также отделения музыкального театра и хорового искусства. Воспитанники ДШИ – многократные победители и призеры всероссийских и международных конкурсов и фестивалей. Всего спортом и творчеством при поддержке газодобытчиков занимаются 1668 ребят.

ООО «Газпром добыча Оренбург» является учредителем, организатором и генеральным спонсором большого числа всевозможных всероссийских турниров и спортивных праздников, ежегодных соревнований местного и всероссийского уровня (Всероссийский легкоатлетический турнир «Дедуровская высота», Всероссийский юношеский турнир по настольному теннису на призы Героя Социалистического Труда, бывшего работника газоперерабатывающего завода В.Ф. Мальцева, Всероссийские соревнования по настольному теннису памяти В.С. Черномырдина, среди мужчин и женщин и др.).

В 2021 году в селе Нежинка совместно с администрацией муниципального образования Оренбургский район Обществом организована всероссийская массовая лыжная гонка «Лыжня России». Участвовали более 1,5 тыс. работников ООО «Газпром добыча Оренбург» и жителей района. Затраты на поведение мероприятия составили 272 тыс. руб.

В 2021 году для проведения различных Соревнований, Спартакиад и концертов Оренбургскому району на безвозмездной основе выделялись помещения в спорткомплексах «Факел», «Гелиос» и ДКиС «Газовик». Оказали финансовую поддержку на сумму 50 тыс. руб. в проведении соревнований по мини-футболу 6*6, которые прошли 25 июня 2021 года на стадионе в с. Подгородняя Покровка. В 2021 году Общество выступило организатором соревнований по волейболу среди школ южной территории Переволоцкого района на призы генерального директора ООО «Газпром добыча Оренбург». На проведение было выделено более 120 тыс. рублей.

Для самых юных любителей здорового и активного отдыха в 2021 году в селах Оренбургского и Переволоцкого районов были построены 5 детских игровых площадок. На эти цели предприятие направило 1 664 ,512 тыс. рублей. Всего за 14 лет реализации программы в области сданы свыше 100 спортивных и игровых площадок.

Под опекой ООО «Газпром добыча Оренбург» находится четыре интернатных учреждения: Оренбургский областной Дом ребенка; ГБУЗ «Оренбургский областной клинический противотуберкулезный диспансер» Детское санаторное отделение № 8; ГКООУ «Санаторная школа-интернат № 4», Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних детей «Гармония» (г. Оренбург).

Кроме того, ООО «Газпром добыча Оренбург» оказывает материальную помощь почти 200 общеобразовательным школам и учреждениям дополнительного образования. Также газовики помогают с приобретением учебно-методических пособий, оргтехники и спортивного инвентаря, организацией массовых культурно-спортивных мероприятий. Только на приобретение канцтоваров школам и детсадам Оренбургского и Переволоцкого районов в 2021 году было выделено 760 тыс. рублей. Оказана помощь МБОУ «СОШ № 4 п. Переволоцкий» на приобретение плиты на сумму более 120 тыс. рублей, МБОУ «Красноуральская СОШ» на обустройство системы канализации более 50 тыс. рублей, МБОУ «Школа Ясень» и МБОУ «СОШ № 3 п. Переволоцкий» на поощрение победителей и призеров конкурса «Я – работник Газпрома будущего» и отличников учебы на общую сумму порядка 200 тыс. рублей.

В 2021 году в Оренбурге состоялся XVI фестиваль «Тепло детских сердец», который традиционно проводит некоммерческое партнерство «Газпром в Оренбуржье». Из-за сложной эпидемиологической ситуации форум второй раз проводился в дистанционном формате. Жюри оценивало работы участников по фото- и видеопрезентации. Всего в фестивале приняли участие воспитанники 16 детских домов и интернатов Оренбуржья.

Накануне празднования Нового, 2022 года сладкие наборы от ООО «Газпром добыча Оренбург» получили более 8500 тыс. ребят, в том числе воспитанники детских интернатных учреждений, одаренные дети и дети из малообеспеченных и многодетных семей Оренбургского и Переволоцкого районов.

Оказана материальная помощь для ремонта 6 памятников воинам, погибшим в ВОВ в Оренбургском и Переволоцком районах. Для детей проводились уроки мужества и выставки военных артефактов времен Великой Отечественной войны.

В Обществе в 2013 году был организован «Клуб велосипедистов ООО «Газпром добыча Оренбург».

ООО «Газпром добыча Оренбург» – постоянный участник акции «Соберем ребенка в школу», которая в 2021 году в Оренбургской области прошла в 19-й раз. Газодобытчики укомплектовали свыше 650 ранцев для ребят из многодетных и нуждающихся в поддержке семей.

Ежегодно ООО «Газпром добыча Оренбург» объявляет грантовый конкурс, в котором принимают участие учащиеся школ Оренбургского и Переволоцкого районов. В 2021 году был объявлен конкурс «Эврика», посвященный Году науки и технологий, победителям вручены денежные гранты.

Оказана помощь для приобретения строительных материалов МРО Православный Приход храма Святителя Николая с. Дедуровка и РО Православный Приход храма великого князя Владимира с. Чебеньки Оренбургского района.

За счет средств благотворительного фонда предприятия в течение года оказывается помощь по обращениям граждан, учреждений, общественных организаций на общую сумму около 5 миллионов рублей. В частности, на развитие сферы образования – около 1,2 миллиона рублей, здравоохранения – более 600 тысяч. Среди крупных статей расходов также поддержка спорта, экологических мероприятий, культуры и искусства, религиозных и национальных общин. Предприятие много лет поддерживает организацию ветеранов боевых действий «Братство», выступая спонсором турниров по волейболу и мини-футболу.

ПРОТОКОЛ № 13

рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне по номинации «За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях производственной сферы»

г. Москва «30» ноября 2022 г.

1. На заседании экспертной группы для рассмотрения материалов участников всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне (далее – экспертная группа, конкурс) присутствовали:

Председатель экспертной группы:

Маслова М.С.	–директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Члены экспертной группы:

Фролова А.В.	– заместитель директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России
Вашаломидзе Е.В.	– директор Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Голубцова С.В.	– консультант Департамента социального развития Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России
Зибарев Д.Б.	– начальник отдела политики охраны труда Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Копылова Г.А.	– директор по корпоративной ответственности Управления корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства Российского союза промышленников и предпринимателей
Корляков А.С.	– технический инспектор труда Департамента охраны труда и социальной защиты Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России
Кузнецова Е.А.	– заместитель директора Центра исследований охраны

труда федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Марышева А.С. – ведущий эксперт Управления рынка труда и социального партнерства Российского союза промышленников и предпринимателей

Скляр И.Б. – консультант Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Хусяиншин Р.Р. – заместитель управляющего директора Управления секторов экономики и цифровой трансформации Российского союза промышленников и предпринимателей

Чекорина Е.А. – главный специалист Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Секретарь экспертной группы:

Шишлов О.Н. – начальник отдела мониторинга и анализа в сфере труда Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

2. Процедура вскрытия конвертов с материалами от субъектов Российской Федерации на участие в конкурсе проведена экспертной группой в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1 (протокол от 14 ноября 2022 г. № 1).

3. Процедура рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе проводилась в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1

4. На процедуру рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе был представлен ранжированный перечень из 22 (Двадцати двух) организаций (с учетом п.5 настоящего протокола), допущенных к участию в конкурсе (приложение № 1).

5. В соответствии с документацией о проведении конкурса в номинации «За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях производственной сферы» экспертной группой определена следующая структура призовых мест:

первое место – 1 (один) победитель;

второе место – 1 (один) призер;

третье место – 2 (два) призера.

6. Экспертной группой осуществлена корректировка балльной оценки, указанной в заявках на участие в конкурсе следующих организаций:

увеличено на 5 баллов организации «Свердловская железная дорога - филиал открытого акционерного общества «Российские железные дороги» Свердловской области за пояснительную записку;

уменьшено на 36 баллов организации «Публичное акционерное общество завод «Красное знамя» Рязанской области в связи с дублированием однотипных показателе и отсутствием подтверждающих документов;

уменьшено на 18 баллов организации «Акционерное общество «Российский концерн по производству электрической и тепловой энергии на атомных станциях» Саратовской области в связи с дублированием однотипных показателе;

уменьшено на 12 баллов организации «Акционерное общество «Высокие технологии» Самарской области в связи с дублированием однотипных показателе;

уменьшено на 11 баллов организации «Публичное акционерное общество «Кокс» Кемеровской области - Кузбас в связи с дублированием однотипных показателе;

уменьшено на 11 баллов организации «Муниципальное унитарное предприятие «Водоканал» города Йошкар-Олы» муниципального образования «Город Йошкар-Ола» Республики Марий Эл в связи с дублированием однотипных показателе;

уменьшено на 9 баллов организации «Общество с ограниченной ответственностью Газпром трансгаз Югорск» Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в связи с дублированием однотипных показателе;

уменьшено на 9 баллов организации «Акционерное общество «Высокие технологии» Омской области в связи с дублированием однотипных показателе;

уменьшено на 8 баллов организации «Общество с ограниченной ответственностью Газпром добыча Ямбург» Ямало-Ненецкого автономного округа в связи с дублированием однотипных показателе;

уменьшено на 7 баллов организации «Общество с ограниченной ответственностью Газпром добыча Оренбург» Оренбургской области в связи с дублированием однотипных показателе;

уменьшено на 5 баллов организации «Общество с ограниченной ответственностью Газпром добыча Астрахань» Астраханской области в связи с дублированием однотипных показателе;

уменьшено на 5 баллов организации Общество с ограниченной ответственностью «ГАЗПРОМ ПЕРЕРАБОТКА» города Санкт-Петербурга в связи с дублированием однотипных показателе;

уменьшено на 5 баллов организации Общество с ограниченной ответственностью «РН-Морской терминал Туапсе» Краснодарского края в связи с дублированием однотипных показателе;

уменьшено на 5 баллов организации Филиал Общество с ограниченной ответственностью «РН-Сервис» в городе Стрежевой Томской области в связи с дублированием однотипных показателе;

уменьшено на 4 балла организации Тамбовский вагоноремонтный завод - филиал АО «Вагонреммаш» Тамбовской области в связи с дублированием однотипных показателе;

уменьшено на 3 балла организации Акционерное общество «ГАЗПРОМ ГАЗОРАСПРЕДЕЛЕНИЕ САРАНСК» Республики Мордовия в связи с дублированием однотипных показателе;

уменьшено на 2 балла организации ФГУП «Ростовский-на-Дону научно-исследовательский институт радиосвязи» Ростовской области в связи с дублированием однотипных показателе;

уменьшено на 1 балл организации «Шекснинское линейное производственное управление магистральных газопроводов - филиал ООО «Газпром трансгаз Ухта» Вологодской области в связи с дублированием однотипных показателе;

уменьшено на 1 балл ФГУП «Российский федеральный ядерный центр - Всероссийский научно-исследовательский институт экспериментальной физики» Нижегородской области организации в связи с дублированием однотипных показателе;

уменьшено на 1 балл организации Общество с ограниченной ответственностью «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» Пермского края в связи с дублированием однотипных показателе;

уменьшено на 1 балл организации ФГУП «Приборостроительный завод имени К.А. ВОЛОДИНА» Челябинской области в связи с дублированием однотипных показателе.

7. Экспертная группа сопоставила заявки организаций на участие в конкурсе в соответствии с утвержденными критериями и приняла следующее решение о формировании предложений о победителях и призерах конкурса по номинации «За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях производственной сферы»:

№ п/п	Субъект Российской Федерации, наименование организации (филиала)	Сумма баллов	Место
1.	Шекснинское линейное производственное управление магистральных газопроводов - филиал Общества с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Ухта», Вологодская область	178	1
2.	Общество с ограниченной ответственностью Газпром добыча Оренбург», Оренбургская область	181	2
3.	Свердловская железная дорога - филиал открытого	164	3

№ п/п	Субъект Российской Федерации, наименование организации (филиала)	Сумма баллов	Место
	дороги», Свердловская область		
4.	Общество с ограниченной ответственностью Газпром трансгаз Югорск», Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	164	3

8. На основании настоящего протокола экспертной группой будет подготовлен проект решения о победителях и призерах конкурса по указанной номинации для рассмотрения в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Председатель экспертной группы _____ (подпись) /Маслова М.С./ (Ф.И.О.)

Члены экспертной группы:

_____ (подпись) /Фролова А.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Вашаломидзе Е.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Голубцова С.В./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Зибарев Д.Б./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Копылова Г.А./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) /Корляков А.С./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Кузнецова Е.А./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Марышева А.С./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Скляр И.Б./ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / Хусяиншин Р.Р../ (Ф.И.О.)

_____ / Чекорина Е.А./
(подпись) (Ф.И.О.)

Секретарь экспертной группы: _____ / Шишлов О.Н./
(подпись) (Ф.И.О.)

Номинация 13 «За лучшие условия труда работникам с семейными обязанностями в организациях производственной сферы»

Первое место: Шекснинское линейное производственное управление магистральных газопроводов - филиал Общества с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Ухта» (Шекснинское ЛПУМГ - филиал ООО «Газпром трансгаз Ухта»), (д. Прогресс, Вологодская область) – 178 баллов

Шекснинское линейное производственное управление магистральных газопроводов – это крупное, современное предприятие газовой отрасли, имеющее важное значение не только для Вологодской области, но и для всей страны.

Главная задача коллектива — обеспечение устойчивого газоснабжения потребителей и надежного функционирования газотранспортной системы, поставка газа потребителям, развитие производств, способствующих эффективной работе газотранспортной системы.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	762	793	857
Среднемесячная заработная плата (рубли)	57 900	62 000	63 400

Коллективный договор ООО «Газпром трансгаз Ухта» является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов Сторон, и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996г. N9 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также Генеральным коллективным договором ПАО «Газпром» и его дочерних обществ на 2019 - 2021 годы.

Цель заключения Договора: совершенствование и развитие механизма социального партнерства в форме конструктивного диалога Сторон Договора; создание на основе выполнения взаимных обязательств Сторонами заинтересованности работников в повышении собственных показателей работы и достижении плановых результатов деятельности; формирование единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций; создание действенного механизма обеспечения социальной стабильности.

Социальные льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые работникам и членам их семей в соответствии с Договором сверх установленных законодательством Российской Федерации, осуществляются за счет средств работодателя. Льготы, предоставляемые Обществом в соответствии с Договором работникам в связи с материнством (отцовством), распространяются также на лиц, усыновивших (удочеривших) детей, и на опекунов (попечителей).

Регулирование социально-трудовых отношений, ведение коллективных переговоров по заключению или изменению Договора, урегулирование возникших в ходе коллективных переговоров между представителями сторон разногласий, а также контроль за выполнением Договора осуществляется Комиссией по регулированию

социально-трудовых отношений, образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

В Обществе разрабатываются социальные программы, включая программы, направленные на оздоровление работников, проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий с работниками и членами их семей.

Разработаны и утверждены следующие документы, регламентирующие порядок предоставления льгот и компенсаций: регламент предоставления льгот, гарантий и компенсаций; регламент жилищного обеспечения; регламент по реабилитационно-восстановительному лечению; положение о предоставлении путевок; положение о компенсации расходов, связанных с отдыхом в объектах Группы Газпром; положение о шефской деятельности; положение об организации спортивной и культурно-массовой работе; положение о проведении круглогодичной Спартакиады среди работников ООО «Газпром трансгаз Ухта», положение о проведении Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО); ежегодно издаются Приказы «Об организации выдачи детских новогодних подарков», «О предельном размере компенсации расходов, связанных с отдыхом работников».

Администрацией Шекснинского ЛПУМГ совместно с профкомом работникам и членам их семей предоставляется возможность заниматься физической культурой и массовым спортом путем аренды спортивных залов, бассейнов и др.

В целом расходы на социальные нужды и выплаты работникам по Коллективному договору за 2021 год по сравнению с 2020 годом сократились на 7,4 млн.руб. Уменьшилось количество работников, семьи которых имеют статус («малообеспеченная семья», в 2021 году на 5 человек (355,20 тыс.руб.) по сравнению с предыдущим годом. Увеличилось количество многодетных семей в 2021 году на 7 по сравнению с предыдущим годом. Большую роль в увеличении количества многодетных семей играет материальное стимулирование предприятия. Сократилось количество работников, которым в 2021 году предоставлялась компенсация расходов за найм жилья, на 17 человек (2127,5 тыс.руб.).

В связи с возобновлением работы детских оздоровительных лагерей после пандемии 2020 года в 2021 году увеличилось количество работников, получивших компенсацию стоимости детских путевок, по сравнению с 2020 годом: отдых детей — на 111 человек (2647,3 тыс.руб.). В 2021 году 124 ребёнка работников отдохнули в детских оздоровительных лагерях «Остров Мадагаскар» в г. Сочи и «Мультфильм» в республике Крым, был организован экскурсионный тур в г. Сочи на Красную Поляну детям-студентам работников, а также в период осенних каникул был организован профориентационный тур для школьников в г. Вологда и г. Москва.

На 2021 год в целях реализации дополнительных мер социальной поддержки работников, имеющих детей, единовременная материальная помощь при рождении ребенка была увеличена с 10 до 15 минимальных тарифных ставок с начислением районного коэффициента (28 человек, 1 732,2 тыс.руб.).

В связи с движением персонала, совершенствованием условий и организации труда возрастает необходимость в систематическом обучении персонала непосредственно на производстве. В Шекснинском ЛПУМГ охват технической учебой составляет 100%. Техническая учеба ведется на КС-21 «Шексна», КС-22 «Бабаево» и Череповецком

промузле. Для проведения технической учебы привлекаются ведущие специалисты. В конце года в каждой группе проводится заключительное занятие и производится анализ итогов обучения. Большое внимание уделяется изучению новой внедряемой технике и технологии.

В целях совершенствования профессионального мастерства, выявления и распространения передовых методов и приемов труда, дополнительного стимулирования, повышения производительности труда, повышения престижа рабочей профессии проводятся конкурсы профессионального мастерства на основании Положения о проведении конкурсов профессионального мастерства рабочих на звание «Лучший по профессии ООО «Газпром трансгаз Ухта». Конкурсы являются составной частью системы производственного соревнования в Обществе и непрерывного профессионального обучения рабочих, Первые этапы конкурсов проводятся в филиале. Вторые этапы _проведение соревнований в целом по Обществу среди победителей первого этапа.

Согласно Положению о стипендиатах ООО «Газпром трансгаз Ухта» Шекснинское ЛПУТХТ целенаправленно ведет подготовку молодых специалистов в высших и средних специальных учебных заведениях, как по дневной, так и по заочной формам обучения.

В целях наиболее рационального использования кадрового потенциала, установления соответствия работников занимаемой должности, улучшения работы по подбору и расстановке кадров, мотивирования работников к повышению квалификации и эффективной деятельности, роста их трудовой активности, обеспечения более тесной связи заработной платы с результатами труда проводится аттестация руководителей и специалистов Шекснинского ЛПУМГ.

1 сентября 2017 года торжественно открылся «Газпром — класс» в МОУ Устье - Угольская школа п. Шексна Вологодской области. Задача проекта _формирование у учащихся представлений о ценности инженерного труда, ранняя ориентация на инженерные профессии, знакомство с историей, корпоративной культурой и перспективами развития Общества, с газотранспортным производством.

Шекснинское ЛПУМГ принимает активное участие, а также организовывает множество проектов, привлекая работников и членов их семей, оказывая помощь в развитии культуры, науки, образования, пропаганде здорового образа жизни. Информация о мероприятиях периодически публикуется в газете Шекснинского района «Звезда», корпоративной газете «Севергазпром», на сайте Общества http://ukhta-tr.gazprom.ru/, на сайте Шекснинского ЛПУМГ http ://ukhta-tr.gazprom.ru/sheksninskoe-linejnoeproizvods/, а также в соцсети vk.com/gtukhta sheksna.

Второе место: Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Оренбург» (ООО «Газпром добыча Оренбург»), (г. Оренбург, Оренбургская область) - 181 балл

Основными целями деятельности ООО «Газпром добыча Оренбург» являются: рациональная и эффективная разработка газовых и нефтяных месторождений в соответствии с имеющимися лицензиями и соблюдением природоохранных мер, а

также обеспечение заданных объемов добычи, подготовки и транспортировки газообразных и жидких углеводородов, получение прибыли.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	5441	5405	5404
Среднемесячная заработная плата (рубли)	65 843	72 260	74 936

Из 5517 работников 4 737 имеют семейные обязанности, из них многодетных – 233. Это показатель стабильности. В 2021 году 62 работника впервые создали семьи. За год родилось 182 малыша, из них 32 родились третьими или последующими в семье. У 6 работников родились двойни. 143 женщины находились в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и получали ежемесячное пособие по уходу за ребенком. В Обществе трудятся работники, которые имеют в общей сложности 7 074 несовершеннолетних детей.

Кадровая и социальная политика ООО «Газпром добыча Оренбург» обеспечивает гармоничное сочетание трудовых и семейных обязанностей: организацию особых (льготных) условий для приобретения жилья работниками в целях решения социальных и кадровых задач; добровольное медицинское страхование работников и членов их семей; разрабатывает и реализует комплексные программы по оздоровлению и вовлечению в занятия физкультурой и спортом работников и членов их семей; проводит физкультурно-оздоровительную работу и развивает массовые виды спорта среди работников и членов их семей, обеспечивая им доступ к спортивной инфраструктуре, организуя тренировки и соревнования; оказывает содействие в приобретении частично за счет средств Общества путевок на санаторно-курортное лечение для работников и членов семьи; содействует в организации летнего отдыха детей работников, осуществляя частичную компенсацию стоимости путевок и/или проезда к месту отдыха; организует досуг работников и членов их семей на корпоративном уровне; дополнительно к нормам трудового законодательства ООО «Газпром добыча Оренбург» предоставляет оплачиваемые отпуска, в связи с семейными обстоятельствами (6 видов отпусков); контроль за целевой и специализированной защитой прав беременных женщин, кормящих матерей, многодетных матерей, а также женщин репродуктивного возраста, работающих во вредных условиях труда.

В Коллективном договоре о социально-трудовых отношениях в ООО «Газпром добыча Оренбург» содержится отдельный раздел, в котором отражены социальные льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями, которые составляют более половины пунктов (условий) коллективного договора, улучшающих положение работников с семейными обязанностями по сравнению с действующим законодательством.

При вступлении в брак (впервые) работникам выплачивается материальная помощь. Наиболее значимые выплаты работники получают при рождении ребенка. Размер «Газпромовского» материнского капитала за 3 года составляет около одного млн рублей, а для мам двойняшек – в два раза больше. Работники получают компенсацию

стоимости содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях, на дополнительное образование детей (музыкальные, спортивные, компьютерные и другие занятия, секции и кружки), выплачивается компенсация стоимости санаторно-курортных путевок в санаторно-оздоровительные учреждения, детские оздоровительные лагеря.

С 1 января 2020 года по решению ПАО «Газпром» усиливается поддержка многодетных семей: увеличен в полтора раза размер материальной помощи на рождение третьего и последующих детей; полностью компенсируются расходы на путевки в детские лагеря для многодетных.

Общество оказывает помощь детям умерших (погибших) работников 131 ребенку выплачена единовременная материальная помощь, два ребенка получили материальную помощь на обучение в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, четыре ребенка получают ежемесячное пособие.

ООО «Газпром добыча Оренбург» уделяет особое внимание вопросам охраны здоровья работников и членов их семей, проводит систематическую пропаганду здорового образа жизни и профилактических медицинских мероприятий среди работников с использованием корпоративных средств массовой информации, выделяет целевые средства для обеспечения санаторно-курортного лечения работников. На базе СОЛКД «Самородово», расположенного близ р. Урал, в 40 км от города Оренбурга, организуются заезды «Выходного дня», где работники Общества и члены их семей могут круглогодично отдохнуть и восстановить работоспособность. Отдыхающим на заездах «Выходного дня» предлагаются следующие услуги: доставка к месту отдыха и обратно, турниры по волейболу, футболу, бильярду, дартсу, настольному теннису, один час в бассейне, час занятий в тренажерном зале, по воскресеньям – час бесплатного пользования всеми спортивными тренажерами и инвентарем. На всех заездах работает прокат спортивного инвентаря, предоставляются медицинские услуги. На заездах «Выходного дня» для работников и членов их семей выделяются часы для занятий: фитнес-час для женщин по системе «Пилатес», час спортивных игр, час силовой гимнастики для мужчин.

Коллективным договором о социально-трудовых отношениях вООО «Газпром добыча Оренбург» предусмотрена обязанность Общества организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей. В ООО «Газпром добыча Оренбург» созданы благоприятные условия для организации и проведения спортивно-массовых физкультурно-оздоровительных мероприятий. Отмечается ежегодное увеличение числа работников и членов их семей, регулярно посещающих спортивные секции в ведомственных дворцах спорта и учреждениях активного отдыха. Пользуются популярностью программы «Выходного дня» в спорткомплексах дочерних обществ, семейные старты «Мама, папа, я – спортивная семья». У каждой семьи Общества есть возможность за счет средств предприятия ежедневно заниматься на спортивных объектах, находящихся на балансе ООО «Газпром добыча Оренбург» или его дочерних компаний: ДКиС «Газовик» – большой игровой зал, специализированный зал борьбы дзюдо, большой и малый (детский) бассейны, два фитнес-зала, футбольный стадион «Факел»; СОЛКД «Самородово» –

игровой зал, зал н/тенниса, тренажерный зал, бильярд, прокат лыж и коньков, бассейн, футбольное поле с искусственной травой; СК «Юбилейный» – большой бассейн с трибунами, детский бассейн, игровой зал, фитнес-зал; «Ледовый дворец» в пос. Ростоши – хоккейный корт с трибунами, тренажерный зал, зал хореографии, прокат коньков; футбольный стадион «Газовик» – игровое футбольное поле с трибунами, мини-футбольное поле, городошный корт; «Центр Настольного Тенниса России» – основная спортивная арена с трибунами, тренировочный зал, тренажерный зал; спортивный комплекс «Факел» (с. им. 9 Января) Оренбургского района – игровой спортивный зал, бассейн, тренажерный зал; спортивный комплекс «Гелиос» (с. Павловка) Оренбургского района – игровой спортивный зал, бассейн, тренажерный зал. На базе этих спортивных объектов работают более 25 различных спортивных секций, 4 ДЮСШ.

ООО «Газпром добыча Оренбург» уделяет внимание созданию благоприятных условий для отдыха работников и членов их семей, проведению мероприятий, направленных на укрепление семей. Ежегодно в Обществе проводится конкурс технического творчества, изобразительного и декоративно-прикладного искусства «Мир увлечений», фестиваль художественной самодеятельности «Факел Оренбуржья», в которых принимают участие как работники, так и члены семей, дети участвуют с 5 лет.

Большое внимание уделяется работникам Общества, нуждающимся в улучшении жилищных условий. В соответствии с положением о жилищном обеспечении работников ООО «Газпром добыча Оренбург», разработанным в соответствии с жилищной политикой ПАО «Газпром», с 2011 года в ООО «Газпром добыча Оренбург» организована работа по оформлению работниками Общества, нуждающимися в улучшении жилищных условий, ипотечных кредитов в ГПБ и выплате им дотаций для частичного погашения первого взноса и процентов по ипотечным кредитам. Всего в 2021 году 582 работника (из них 35 % - в возрасте до 35 лет) получали дотации по ипотечным кредитам филиала Газпромбанка (АО) и 5 работников получали материальную помощь на решение жилищно-бытовых вопросов. Также дотации по ипотечным кредитам филиала Газпромбанка (АО) получали 10 пенсионеров. Общая сумма, направленная на жилищное обеспечение работников и пенсионеров, составила 83,649 млн рублей. ООО «Газпром добыча Оренбург» уделяет также внимание благоустройству поселков массового проживания газовиков.

Общество ведет пропаганду семейных ценностей, как элемента корпоративной культуры. В корпоративной газете «Оренбургский газ», на официальном сайте, на страницах Общества в социальных сетях публикуются материалы о семейных династиях, многодетных родителях, мероприятиях с участием семей газовиков («Кросс нации», «Лыжня России», «Папа, мама, я - спортивная семья»), об организации семейного отдыха и досуга в здравницах Общества, проведении детских конкурсов, социальной поддержке предприятия молодым работникам, многодетным семьям, работникам при рождении ребенка. В целях развития и укрепления семейных традиций и ценностей, общественного признания заслуг матерей и отцов в воспитании детей ООО «Газпром добыча Оренбург» ежегодно участвует в городской церемонии награждения

многодетных матерей медалью «Материнство» и отцов Почетным знаком «Отцовская слава», воспитывающих (усыновивших, взявших под опеку) трех и более детей.

Третье место: Свердловская железная дорога - филиал открытого акционерного общества «Российские железные дороги» (СвЖД – филиал ОАО «РЖД»), (г. Екатеринбург, Свердловская область) – 164 балла

Свердловская железная дорога – мощный транспортный комплекс с большим техническим и интеллектуальным потенциалом. Магистраль соединяет европейскую и азиатскую части России, с запада на восток тянется на полторы тысячи километров и в северном направлении пересекает Полярный круг.

Являясь основой транспортной системы Пермского края, Свердловской, Тюменской областей, Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов, по основным показателям магистраль входит в первую тройку дорог России и имеет регион обслуживания площадью 1,8 млн кв. км с населением более 10,5 млн человек.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	339	341	352
Среднемесячная заработная плата (рубли)	40517	43863	51906

В целях сохранения традиций, патриотического воспитания, развития духовно-нравственного и творческого потенциала работников ОАО «РЖД» членов их семей в компании действует политика поддержки семейных ценностей. Отдельное внимание в компании уделяется вопросу поддержания и профилактики здорового образа жизни. Медицинская помощь на Свердловской железной дороге оказывается в 10 частных учреждениях здравоохранения, в составе которых работают 10 врачебно-экспертных комиссий и Региональная ВЭК, 3 центра профессиональной патологи ЧУЗ «Клинической больница «РЖД-Медицина» г. Пермь», ЧУЗ «Клиническая больница «РЖД-Медицина» города Екатеринбург», ЧУЗ «Клиническая больница «РЖД-Медицина» города Тюмень». В ЧУЗах «РЖД-Медицина» могут наблюдаться родственники работников по полюсам обязательного медицинского страхования. Так, медицинскую помощь получают более 144 тыс. человек, в т.ч. 59,3 тыс. железнодорожников, в 5-ти субъектах Российской Федерации, охватывая крупные промышленные агломераты и регионы. На Свердловской железной дороге в течение многих лет проводятся вакцинация работников ОАО «РЖД» и прикрепленного населения в соответствии с национальным календарем профилактических прививок и вакцинация по эпидемическим показаниям, такие как грипп и клещевой энцефалит. Охват профилактическими прививками по большинству инфекций составляет более 95%. Для вакцинации используется высококачественные вакцины, которые приобретаются за счет средств обязательного медицинского страхования. Работникам с высокой напряженностью труда, непосредственно связанным с движением поездов, маневровой работой и работающим в условиях воздействия профессиональных вредностей, проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также психофизиологический отбор и

психофизиологическое обследование установленным порядком. На базе РЖД-Медицина г. Екатеринбурга в рамках реабилитационных мероприятий оказываются медицинские услуги для работников дороги. Дополнительно разработаны и введены инновационные программы: «Психологическое благополучие», включающая индивидуальную и групповую работу с психологом, сенсорную интеграцию (сенсорная разгрузка в сенсорной комнате); «Баланс равновесия», включает работу на стабилоплатформе; «Постковид». В рамках государственных программ по поддержанию лиц старшего поколения, для пенсионеров также разработаны и введены комплексные услуги (программа) «Позитивное старение», включающая групповые и индивидуальные занятия с психологом, направленные на коррекцию когнитивного, эмоционального фона, коммуникативных навыков, физических нагрузок. Большое внимание на дороге уделяется и женскому здоровью, особенно актуально это для женщин работников локомотивных бригад. В ЧУЗ г. Екатеринбург и г. Пермь функционируют женские консультации, родовые сертификаты за последние три года получили более 300 женщин. В целях поддержания здоровья работников и членов их семей (дети, муж/жена, родители) в компании на принципах долевого участия организовано санаторно-курортное и реабилитационное лечение в оздоровительных учреждениях ОАО и АО «РЖД-Здоровье». На Свердловской железной дороге функционируют 3 санатория-профилактория, 2 базы отдыха, 3 детских оздоровительных лагеря. В 2021 году на объектах оздоровления и отдыха Свердловской железной дороги отдохнули и поправили свое здоровье более 13 тыс. чел., из них 8,6 тыс. чел. работники компании, члены их семьи и неработающие пенсионеры компании: санаторно-курортное лечение организовано на базе санаториев: «Талица», «Егоршинский», «Мельковский» (4171 железнодорожник и члены их семей); загородный семейный отдых на базах отдыха: «Таватуй» и «Исеть» (2770 работников компании и членов их семей); организация детского отдыха в загородных оздоровительных центрах Свердловской железной дороги: «Ленина» и в санатории «Талица» (1696 детей работников компании). В санаториях-профилакториях и базах отдыха разработаны специализированные заезды для семейного отдыха: «Мать и Дитя», «Бабушка и Внук», «Рождественский», «Семейный» на период осенних и весенних школьных каникул. В рамках специализированных заездов помимо оздоровительных процедур организованы культурно-развлекательные, экскурсионные мероприятия для работников и членов их семей.

Также на сегодняшний день на дороге функционирует 5 учреждений культуры. В 2021 году в ДКЖ станции Екатеринбург Пассажирский состоялось открытие новых площадок для творческих студий. Все студии могут посещать неработающие пенсионеры, сотрудники и их дети. Особое внимание в деятельности учреждений культуры уделяется организации праздничных мероприятий, посвященных Дню Победы и взаимодействию с советом ветеранов дороги. В 2021 году с целью сохранения наследия наших героев на Свердловской железной дороге проходил уникальный военно-патриотической проект «Вокзал памяти» в г. Екатеринбург.

На полигоне дороги действует программа частичной компенсации затрат работникам на занятия спортом. Сотрудники могут приобретать абонементы в спортивные клубы, часть стоимости которых оплачивается за счет средств компании.

В 2021 году льготой воспользовались более 5 тыс. сотрудников. На данные цели израсходовано более 20 млн. руб.

В компании оказывается благотворительная помощь работникам и членам их семей, находящимся в трудной жизненной ситуации, в том числе пострадавшим в связи с наступлением по не зависящим от них причинам событий, оказывающих негативное влияние на их материальное положение, таких как: повреждение или утрата имущества в результате стихийного бедствия, пожара, наводнения, противоправных действий третьих лиц, а также других чрезвычайных ситуаций; необходимость оплаты дорогостоящего лечения в случае, если лечение не предусмотрено программой добровольного медицинского страхования либо если затраты на лечение превышают лимит ответственности программы добровольного медицинского страхования при наличии заключения ЧУЗ «РЖД-МЕДИЦИНА»; иные неблагоприятные события. Также работникам оказывается материальная помощь при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

За поддержание традиционных духовно-нравственных ценностей семьи работников ОАО ежегодно представляются к награждению общественной наградой, учрежденной Организационным комитетом по проведению «Дня семьи, любви и верности в Российской Федерации» о — медалью «За любовь и верность», при соблюдении критериев, установленных Положением о медали.

Для сотрудников железной дороги стало традицией, начиная с 2017 года, оказание благотворительной помощи совместно с БФ «Дети России». Ежегодно в честь Дня железнодорожника работники принимают участие в Благотворительном забеге «Достигая цели», для оказания помощи нуждающимся детям коллег.

В рамках реализации Коллективного договора ОАО на железной дороге работникам значимых для компании категорий предоставляется компенсируемый социальный пакет (КСП). В КСП включены важные и нужные семьям элементы: компенсация затрат на детские сады, на услуги няни, на уплату процентов по ипотечному кредиту, на компенсацию услуг спортивных и культурных учреждений детям работников, отдых и оздоровление.

На дороге активно реализуются мероприятия по поддержке женщин-сотрудниц компании. На протяжении 2021 года выполнен ряд мероприятий, направленных на улучшение социально-психологического климата, по укреплению института семьи и условий труда работников: организовано предоставление компенсируемого социального пакета женщинам определенных категорий (многодетные матери, матери-одиночки, матери детей-инвалидов), проведен ряд лекций и консультаций по здоровью, сформированы вебинары для саморазвития в системе дистанционного образования компании.

В рамках развития профориентационной деятельности ОАО «РЖД» заключены соглашения о сотрудничестве и реализуется образовательная программа «Страна железных дорог». После окончания школы наиболее талантливые выпускники могут получить от ОАО целевое направление для продолжения обучения в отраслевых высших и средних специальных учебных заведениях с возможностью дальнейшего трудоустройства на предприятиях железнодорожного транспорта. После окончания школы дети сотрудников могут поступить на целевое обучение по программам

среднего профессионального и высшего образования в Уральском государственном университете путей сообщения и его филиалах.

В рамках программы корпоративной поддержки ставки ипотечного кредитования для работников ОАО «РЖД» категории («молодой специалист» и («остальные работники» установлены уполномоченными банками на уровне 9,4% годовых.

С целью мотивации и увеличения кадрового потенциала в 2021 году компанией реализован новый продукт для работников — семейная ипотека: для работников ОАО «РЖД» имеющих основания для предоставления корпоративной поддержки, в семьях которых оба супруга в возрасте до 35 лет являются работниками компании, имеют хотя бы одного несовершеннолетнего ребенка и стаж работы в компании одного из супругов составляет не менее трех лет: процентную ставка по ипотечному субсидируемому кредиту, подлежащая к выплате работниками ОАО «РЖД» в размере 2%, если должность одного из супругов включена в Перечень должностей, профессий и категорий работников ОАО «РЖД», которые могут воспользоваться корпоративной поддержкой ОАО «РЖД» при приобретении (строительстве) жилых помещений в собственность; процентная ставка по ипотечному субсидируемому кредиту, подлежащая к выплате работниками ОАО «РЖД», в размере 4,5%, независимо от занимаемой должности обоих супругов. Специализированный жилищный фонд компании в регионе дороги составляет 1382 жилых помещений общей площадью 79,2 тыс. кв. м. В целях привлечения и закрепления молодых работников, действует проект «Жилье для молодежи». Необходимо отметить, что для молодых работников созданы самые лучшие в стране условия ипотечного кредитования. За последние 5 лет 921 работник смог улучшить свои жилищные условия.

Особое внимание уделяется социальной защищенности работников после выхода на заслуженный отдых, особенно после проведения пенсионной реформы в стране. В компании реализуется корпоративная программа пенсионного обеспечения работников через НПФ «Благосостояние», в которой принимает участие 86% работников дороги.

На дороге поддерживается труд железнодорожных династий. Основная важность и ценность трудовой династии — передача из поколения в поколение своих уникальных навыков, мастерства и трудовых традиций.

Третье место: Общество с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Югорск» (ООО «Газпром трансгаз Югорск»), (г. Югорск, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра) — 114 баллов

ООО «Газпром трансгаз Югорск» — 100-процентное дочернее общество ПАО «Газпром». Компания осуществляет транспортировку газа из месторождений Севера Западной Сибири (Медвежьего, Уренгойского, Ямбургского, Заполярного и др.) потребителям европейской части страны, странам ближнего и дальнего зарубежья. Общая протяженность газопроводов составляет более 27,7 тыс. км. 221 компрессорный цех ООО «Газпром трансгаз Югорск» оснащен 1171 газоперекачивающим агрегатом суммарной установленной мощностью 15,792 тыс. МВт. Эксплуатируются 14 газонаполнительных компрессорных станций.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	24284	24176	24135
Среднемесячная заработная плата (рубли)	119 300	133 800	137 900

Коллективный договор – документ, регламентирующий взаимоотношение работодателя и работника. Направлен на регулирование социально-трудовых отношений работников ООО «Газпром трансгаз Югорск», выборных и штатных работников ППО «Газпром трансгаз Югорск профсоюз».

С целью поддержания и укрепления здоровья, восстановление работоспособности и профессионального долголетия работников Общества, членов их семей, значительную роль играет программа реабилитационно-восстановительного и санаторно-курортного лечения. Для обеспечения безопасного отдыха в условиях пандемии, руководством Общества было принято решение организовать чартерные рейсы, которые «чистым коридором» доставляли сотрудников и членов их семей в курортные комплексы Общества. Из аэропортов и в аэропорт отдыхающих доставляли автотранспортом санаториев. Программа по-прежнему актуальна и не утрачивает своей популярности среди работников Общества и членов их семей.

Реализация программы детского оздоровительного отдыха в ООО «Газпром трансгаз Югорск» – одно из значимых направлений социальной поддержки работников. Мы признаем детство важным этапом жизни человека для подготовки к полноценной жизни в обществе, развития общественно значимой и творческой активности, формирования здорового образа жизни. Оздоровление детей проводится в период школьных каникул. Осуществляя программу детского отдыха в Обществе, мы выполняем одно из приоритетных направлений государственной политики в области образования детей и подростков. В 2021 году организованным детским отдыхом охвачено 1 405 человек. Цель программы организованного детского отдыха в ООО Газпром трансгаз Югорск» - эффективное использование каникулярного времени в целях оздоровления, образования, занятости и социализации детей. В процессе реализации программы решаются следующие задачи: укрепление здоровья, содействие полноценному физическому и психическому развитию детей; приобщение детей к культурным ценностям, вовлечение их в досуговую деятельность; приобщение школьников к здоровому образу жизни, как к одному из главных путей сохранения их здоровья.

Для определения потребности в путевках в детские оздоровительные учреждения проводится заявочная компания. Программа детского оздоровительного отдыха доступна для каждого работника. Общество компенсирует 95% стоимости путевки, приобретенной в рамках данной программы, а за детей из многодетных семей – 100%. Авиаперевозка детей к месту отдыха и обратно также организуется Обществом и оплачивается в размере 100 %.

С целью укрепления здоровья работников, их детей, сокращения количества дней временной нетрудоспособности по уходу за ребенком ежегодно реализуется специальная программа оздоровления «Мать и дитя». Специальная программа «Мать и дитя» реализуется в ведомственных здравницах с 2018 года, курсовое лечение

рассчитано на 14 дней. Работнику устанавливается компенсация стоимости курса лечения по данной программе в размере 100%.

В соответствии с Коллективным договором, для обеспечения социальной защищенности Работников и членов их семей, Работодатель способствует улучшению жилищных условий Работников, реализуя жилищную политику ПАО «Газпром», основная цель которой в обеспечении условий для привлечения и удержания в Обществе персонала требуемой квалификации и формирования мотивации к выполнению поставленных задач. Основными механизмами предоставления льготы по жилищному обеспечению является предоставление жилых помещений в пользование на условиях коммерческого найма и дотаций при ипотечном кредитовании.

Предоставление льгот, гарантий и компенсаций Работникам и членам их семей производится в соответствии с порядком и в размерах, утвержденных Коллективным договором. Совокупные расходы за три года по показателю Бюджета доходов и затрат «Социальные льготы и выплаты» за 2019-2021 годы составляют 11,4 млрд. руб. Основными векторами поддержки в этот период являлись защита материнства и помощь семьям с детьми. Социальный фундамент взаимоотношений работника и Общества становится крепче, благодаря выполнению всех условий Коллективного договора, а задачей каждого работника по-прежнему остается качественное выполнение своих должностных обязанностей.

ПРОТОКОЛ № 14

рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне по номинации «За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях непроизводственной сферы»

г. Москва «30» ноября 2022 г.

1. На заседании экспертной группы для рассмотрения материалов участников всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне (далее – экспертная группа, конкурс) присутствовали:

Председатель экспертной группы:

Маслова М.С. –директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Члены экспертной группы:

Фролова А.В. – заместитель директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Вашаломидзе Е.В. – директор Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Голубцова С.В. – консультант Департамента социального развития Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Зибарев Д.Б. – начальник отдела политики охраны труда Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Копылова Г.А. – директор по корпоративной ответственности Управления корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства Российского союза промышленников и предпринимателей

Корляков А.С. – технический инспектор труда Департамента охраны труда и социальной защиты Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Кузнецова Е.А. – заместитель директора Центра исследований охраны труда федерального государственного бюджетного

учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Марышева А.С. – ведущий эксперт Управления рынка труда и социального партнерства Российского союза промышленников и предпринимателей

Скляр И.Б. – консультант Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Хусяиншин Р.Р. – заместитель управляющего директора Управления секторов экономики и цифровой трансформации Российского союза промышленников и предпринимателей

Чекорина Е.А. – главный специалист Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Секретарь экспертной группы:

Шишлов О.Н. – начальник отдела мониторинга и анализа в сфере труда Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

2. Процедура вскрытия конвертов с материалами от субъектов Российской Федерации на участие в конкурсе проведена экспертной группой в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1 (протокол от 14 ноября 2022 г. № 1).

3. Процедура рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе проводилась в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1

4. На процедуру рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе был представлен ранжированный перечень из 9 (Девяти) организаций (с учетом п.5 настоящего протокола), допущенных к участию в конкурсе (приложение № 1).

5. В соответствии с документацией о проведении конкурса в номинации «За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях непроизводственной сферы» экспертной группой определена следующая структура призовых мест:

первое место – 1 (один) победитель;

второе место – 1 (один) призер;

третье место – 1 (один) призер

6. Экспертной группой осуществлена корректировка балльной оценки, указанной в заявках на участие в конкурсе следующих организаций:

увеличено на 5 баллов организации «Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Краевая станция переливания крови» министерства здравоохранения Хабаровского края за пояснительную записку;

уменьшено на 51 балл организации «Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Самарская городская поликлиника № 6 Промышленного района» Самарской области в связи с отсутствием подтверждающих документов и плохой пояснительной запиской;

уменьшено на 34 балла организации «Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Южно-Российский государственный политехнический университет имени М.И. Платова» (НПИ) г. Новочеркасска» Ростовской области в связи с дублированием однотипных показателе и отсутствием подтверждающих документов.

7. Экспертная группа сопоставила заявки организаций на участие в конкурсе в соответствии с утвержденными критериями и приняла следующее решение о формировании предложений о победителях и призерах конкурса по номинации «За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях непроизводственной сферы»:

№ п/п	Субъект Российской Федерации, наименование организации (филиала)	Сумма баллов	Место
1.	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Южно-Российский государственный политехнический университет имени М.И. Платова» (НПИ) г. Новочеркасска», Ростовская область	118	1
2.	Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Самарская городская поликлиника № 6 Промышленного района», Самарская область	117	2
3.	Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Краевая станция переливания крови» министерства здравоохранения Хабаровского края	114	3

8. На основании настоящего протокола экспертной группой будет подготовлен проект решения о победителях и призерах конкурса по указанной номинации для рассмотрения в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Председатель экспертной группы

_____ /Маслова М.С./
(подпись) (Ф.И.О.)

Члены экспертной группы:

_____ /Фролова А.В./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ /Вашаломидзе Е.В./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ /Голубцова С.В./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ /Зибарев Д.Б./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ /Копылова Г.А./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ /Корляков А.С./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Кузнецова Е.А./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Марышева А.С./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Скляр И.Б./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Хусяиншин Р.Р../
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Чекорина Е.А./
(подпись) (Ф.И.О.)

Секретарь экспертной группы:

_____ / Шишлов О.Н./
(подпись) (Ф.И.О.)

Номинация 14 **<u>«За лучшие условия труда работникам с семейными обязанностями в организациях непроизводственной сферы»</u>**

Первое место: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Российский государственный политехнический университет им. М.И. Платова» (ЮРГПУ(НПИ)) (г. Новочеркасск, Ростовская область) - 118 баллов;

ФГБОУ ВО "Южно-Российский государственный политехнический университет им. М.И. Платова" образован 18 октября 1907 года с величайшего одобрения Николая II как Донской политехнический институт. ДПИ - первое высшее учебное заведение на Юге России. Университет является единственным вузом в России, созданным по инициативе казаков и для обучения казаков. Половина всех денежных средств, затраченных на открытие ДПИ, была собрана казаками Всевеликого Войска Донского. Первый набор ДПИ состоял из 150 человек, из которых 80 были казаками. За свою историю университет подготовил более 150 тысяч специалистов, высококвалифицированных инженеров, учёных, производственников.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	1378	1374	1307
Среднемесячная заработная плата (рубли)	44 460	54 260	54 755

Социальное партнерство является одним из важнейших элементов организационной культуры ЮРГПУ(НПИ). Сотрудничество руководства университета с Первичной профсоюзной организацией работников университета (ППО работников ЮРГПУ(НПИ)) является ярким примером плодотворного социального партнерства, обеспечивающего действенную социальную политику вуза для достижения максимальной социальной гармонии в коллективе, что в полной мере оказывает положительное влияние на работников с семейными обязанностями. Корпоративная культура ЮРГПУ(НПИ) ставит одним из своих приоритетов задачу продвижения семейных ценностей среди работников университета. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора приказом по ЮРГПУ (НПИ) №1-64 от 12.03.2021 г. утвержден новый состав комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений. В сферу компетенций этой комиссии входит контроль за соблюдением гарантий работников с семейными обязанностями. Также в университете организована работа комиссии по социальному страхованию. В настоящее время в ЮРГПУ(НПИ) действует Коллективный договор на 2021- 2024 гг., принятый на конференции научно-педагогических работников ЮРГПУ(НПИ) и прошедший уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и

социального развития Ростовской области, регистрационный номер - 15809/21-1196 от 27.07.2021 г.

В ЮРГПУ(НПИ) действует 9 социальных программ: «Оздоровление», «Ветераны – наша гордость», «Социальная поддержка и взаимопомощь», «Озеленение и экологизация учебного городка ЮРГПУ(НПИ)», «Спорт – это сила», «Мир прекрасного», «Семья и школа», «Охрана труда», «Волонтерство и наставничество».

Для организации социальной работы с работниками с семейными обязанностями профсоюзным комитетом ППО работников избрана и работает комиссия по работе с молодежью и научными кадрами. Деятельность остальных общественных (профсоюзных) и совместных с администрацией вуза комиссий (по оздоровлению, культмассовой и спортивной работе, по социальной защите и страхованию, по трудовым спорам, жилищно-бытовой, Совета ветеранов) также направлена на помощь в решении проблем работников с семейными обязанностями. В соответствии с подписанным Соглашением о сотрудничестве между Ростовской-на-Дону епархией с Главой Донской митрополии митрополитом Ростовским и Новочеркасским Меркурием, и ректором ЮРГПУ(НПИ) осуществляется деятельность, направленная на повышение уровня духовно-нравственного воспитания в научно-педагогической и культурно-просветительской сферах университета. ЮРГПУ(НПИ) в своей инфраструктуре сохранил все объекты социальной направленности – спортивно-оздоровительные комплексы, «Дон», «Кишкет», спортивные сооружения с крытым бассейном. Открыт обновленный медико-оздоровительный центр, ставший преемником работавшего более 50 лет санатория-профилактория ЮРГПУ(НПИ). Члены семей работников университета могут воспользоваться услугами медицинского центра на льготных условиях. На территории учебного и студенческого городка работают: студенческие кафе и ряд буфетов – (всего 12 пунктов общественного питания). В 2020 г. свой полувековой юбилей отметил детский досуговый центр ЮРГПУ(НПИ) «Сказка».

В соответствии с Коллективным договором, работникам университета предоставляется ряд дополнительных (помимо предусмотренных российским законодательством) социальных гарантий: предоставление дополнительных отпусков, сверх установленных законодательством РФ (за счет средств Работодателя) по письменному заявлению работника: - работнику, имеющему стаж работы в университете 30 и более лет, в год его юбилея (с 50 и через каждые 5 лет) – 1 календарный день; - работнику в случае смерти близких родственников (членов семьи) – 3 календарных дня; - женщинам, работникам университета, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 14 лет – 3 календарных дня, работник по письменному заявлению имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы, по согласованию с руководителем подразделения: - в случаях рождения ребенка (отцу или близкому родственнику, проживающему с одинокой матерью), регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней; - с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней; - по уходу за малолетними детьми (до 4-х лет) – до 30 календарных дней в году; - работникам, имеющим детей (до 10 лет) – до 3 календарных дней в год в любое удобное для работника время по согласованию с Работодателем; - работающим пенсионерам, имеющим стаж работы в университете 30 и более лет – до 14 календарных дней; - работающим ветеранам труда Российской

Федерации и Ростовской области, имеющим стаж работы в университете 30 и более лет – до 14 календарных дней, оказание материальной помощи работникам ЮРГПУ(НПИ), в соответствии с согласованным Положением, являющимся приложением к Коллективному договору, выделение необходимого транспорта (машина, автобус) в случае смерти сотрудника университета (или членов его семьи) семье бесплатно, при прекращении трудового договора (увольнении в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста) и по представлению Профкома, Работодатель выплачивает, в зависимости от стажа работы в университете: от 15 до 20 лет – один должностной оклад, от 20 до 25 лет - два должностных оклада, свыше 25 лет – три должностных оклада, в случае смерти штатного работника Работодатель выплачивает семье единовременное пособие на погребение в размере 2 МРОТ (в исчислении, принятом для расчета заработной платы), по решению ученого совета осуществляется дотация работникам университета, имеющим детей дошкольного возраста, при посещении детского досугового центра ЮРГПУ(НПИ) «Сказка», профсоюзный комитет организует учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и проводит техническую работу по обеспечению очередников льготными путевками, в соответствии с утвержденным Положением о санаторно-курортном лечении работников ЮРГПУ (НПИ), профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по организации культурно-просветительной и спортивно-оздоровительной работы с работниками университета и членами их семей: - льготное посещение зрелищных мероприятий (бесплатные билеты в кино, театры, концерты), профсоюзный комитет выделяет средства на компенсацию стоимости путевок для отдыха в спортивно-оздоровительных комплексах ЮРГПУ(НПИ) «ДОН» и «Кишкет». В течение года непрерывно осуществляются меры по организации отдыха и санаторно-профилактического лечения работников университета и членов их семей. За период 2019-2021 гг. различными видами оздоровления и отдыха, в том числе путевками выходного дня, охвачено более 5,5 тыс. человек, что ежегодно составляет более чем 80% от общего количества работников университета. Ежегодно на эти цели расходуется около 3,0 млн. рублей. По договорам, заключенным ППО работников ЮРГПУ(НПИ) с лечебно-профилактическими учреждениями, оздоровление по льготным ценам могу получить члены семьи работника университета. В рамках партнерской программы Ростовской областной организации Профсоюзов более 40 работников университета и членов их семей смогли на льготных условиях пройти медицинский скрининг в лаборатории «Инвитро» и посетить СПА комплекс. Социальная помощь работникам университета оказывается из профсоюзных взносов и, в соответствии с Положением об оказании материальной помощи (Приложение №4 к Коллективному договору). Такая форма поддержки за период 2019-2021 гг. была оказана 335 работникам университета на общую сумму 1738,8 тыс. руб. Поощрение членов профсоюза является важной составляющей в работе профкома. За участие в спартакиадах, конкурсах и в связи с юбилейными датами было премировано - 1007 членов профсоюза на сумму – 1567,7 тыс. рублей. Профком делает это публично, на заседаниях профкома, с вручением Почетных грамот и Благодарностей. Ежегодно знак внимания от профкома получает каждый член профсоюза к праздничным датам – «День Защитника Отечества», «Международный женский день», «Новый год» и «День семьи, любви и верности».

Совместно с администрацией профком также организует коллективные посещения культурных мероприятий для работников университета и членов их семей. На различные концерты и театральные постановки за период 2019-2021 гг. было приобретено более 6,5 тысяч билетов на общую сумму 2013,6 тыс. руб. В 2019 г. состоялось долгожданное открытие нового Концертного зала ЮРГПУ(НПИ) на 648 мест, который позволил увеличить количество льготных посещений культурно-массовых мероприятий. Прекрасным подарком всем присутствующим во вновь открытом концертном зале стало выступление симфо - группы «Гольфстрим» из Ростова-на-Дону, которая является лидером в области продвижения и популяризации инструментального жанра на Юге России. Наглядным примером таких мероприятий являются творческие встречи с братьями Пономаренко, поездки в Ростовский музыкальный театр, публичные исполнение музыкальных произведений Ростовской филармонии в концертном зале университета, показ художественного фильма «Дорогие товарищи», концерты народных казачьих ансамблей и многое другое. Праздник «День семьи, любви и верности» с 2015 г. стал традиционным в нашем университете. Чествование университетских семейных династий, молодых и многодетных семей организовано ППО работников ЮРГПУ(НПИ) при поддержке администрации вуза и профсоюзной организации обучающихся. Организуются выставки творческих семейных работ. Участники этого праздника всегда получают подарки. На мероприятие приглашаются ветераны университета и жители города Новочеркасска. С первых дней праздник вышел за рамки университетского и приобрел статус городского. Отрадно, что с 2022 г. этот праздник стал государственным праздником в России. В рамках социальной программы «Семья и школа» осуществляется организация празднования Дня защиты детей. В этот день были организованы соревнования по плаванию, праздничный концерт и Спартакиада «Папа, мама, я – спортивная семья». Более 300 участников праздника получили от профкома сладкие подарки. Популярным мероприятием стал «Новогодний профсоюзный прием», который проводит профсоюзный комитет совместно с администрацией вуза в Крытом дворе университета. На праздничное мероприятие приглашаются работники, отличившиеся в текущем году особыми достижениями в работе, молодые ученые, руководители научных школ, грантов, почетные гости университета - более 700 человек. Пандемия сделала невозможным проведение таких массовых праздников, но мы надеемся на их возобновление уже в 2022 г. С особым чувством любви проводятся новогодние праздники для детей большой семьи «политехников». С соблюдением противоэпидемических мер прошел праздник в 2021 г., все дети сотрудников университета получали в крытом дворе университета новогодние подарки, а ещё почти 30 человек были награждены за активное участие в конкурсах за талантливые творческие работы. Для работников университета проводится Спартакиада работников университета с призовым фондом - 150,0 тыс. руб. В университете ежегодно организуются и проводятся спортивно-массовые мероприятия. Спартакиада среди студентов специальных медицинских групп, которая была реализована впервые в нашем вузе в рамках Декады инвалидов и проводилась по нескольким видам спорта: шашки, шахматы, настольный теннис, дартс, и другим, более активным видам спорта; Фестиваль ГТО; проведены турниры по 16 видам спорта. Также проводятся

традиционные областные турниры: турнир по греко-римской борьбе памяти Почетного мастера спорта В.Т. Телюканова, в котором принимают участие сильнейшие борцы Ростовской области, легкоатлетический кросс «Политехническая миля» ЮРГПУ (НПИ), открытые соревнования по легкой атлетике, посвященные памяти В.Г. Королева, легкоатлетические забеги, посвященные памяти мастера спорта выпускника политехнического университета Михаила Данильченко, погибшего при исполнении служебных обязанностей, открытый турнир по вольной борьбе, посвященный памяти генерал-лейтенанта Валерия Михайловича Московченко. Площадь спортивного комплекса университета составляет более 19 тыс. м2. Университет имеет одну из лучших спортивных баз юга России, которая включает: легкоатлетический манеж (длиной 120 м), крытый плавательный бассейн (длиной 25 м), и ряд спортивных залов: спортивный универсальный (общей площадью 709,8 кв.м.), тренажерный, бокса, л тяжелой атлетики, борьбы, волейбольный, лечебной физкультуры, теннисный корт и стадион (футбольное поле, сектора, беговые дорожки). В 2021 году игровой зал внесен в реестр спортивных сооружений. Ежегодно на стадионе ЮРГПУ(НПИ) проводятся молодёжно-патриотические фестивали «Даёшь, молодёжь!», главной целью которых является духовное становление молодежи, возрождение русских и казачьих традиций Донского края и привлечение молодёжи в различные спортивные направления. Для людей с ограниченными возможностями организуются поездки выходного дня на базу отдыха университета. Также в 2021 г. преподаватели кафедры «Физическое воспитание и спорт» приняли участие в различных конференциях: V Всероссийской научно-практической конференции «Всероссийский физкультурно-спортивный комплекс «Готов к труду и обороне» (ГТО) для инвалидов: теория и практика», VI Всероссийской научно-практической конференции «Физическая реабилитация в спорте, медицине и адаптивной физической культуре», Всероссийской научно- практической конференции "Актуальные вопросы физического воспитания молодежи и студенческого спорта". В ЮРГПУ(НПИ) проводится яркий, самобытный праздник - фестиваль национальных культур. Умение жить в атмосфере мира, согласия, дружбы и взаимоуважения в большой многонациональной семье - важное качество, которому учат в нашем вузе. В этот день представители разных национальностей готовят стенды своих государств, каждый из которых знакомит гостей праздника с их традициями, национальными костюмами, историей и культурой. Отдельной и очень важной частью выставки, ежегодно привлекающей большое внимание, стали блюда национальных кухонь, которыми угощают всех желающих. Патриотическому воспитанию подрастающего поколения способствуют памятные мероприятия 9 мая. Поколения работников и обучающихся университета ежегодно принимают участие в организации и проведении мероприятий, посвященных Дню Великой Победы над фашизмом, в акции «Бессмертный полк». Особое внимание уделяется семьям ветеранов университета, участникам ВОВ, труженикам тыла, участникам боевых действий, которые к этому дню получают подарки. В период 2020 г. - 2021 гг. в особом режиме была организована работа по организации мероприятий, посвященных празднованию Великой Победы. По материалам, предоставленным работниками университета, на сайте профкома была размещена «Лента памяти» ветеранов Великой Отечественной войны. С соблюдением мер предосторожности нашим ветеранам на дому были вручены традиционные подарки

и профсоюзные премии в размере 7500 руб. Работники университета стали участниками акции «Окна Победы». Великому Дню Победы преподаватели, студенты, выпускники кафедры «Дизайн» и дети сотрудников ЮРГПУ(НПИ) посвятили виртуальную выставку плакатов и рисунков «ПЛАКАТ О ВОЙНЕ – ПЛАКАТ ПОБЕДЫ!». Реализация программы «Озеленение и экологизация дизайна учебного городка ЮРГПУ(НПИ) имени М.И. Платова», помимо снижения техногенной нагрузки на работников и студентов университета, играет большую воспитательную роль. В субботниках на территории университета принимают участие и студенты, и дети сотрудников, и сами работники. За это время на территории университета высажено свыше 23,5 тыс. различных растений на общую сумму более 2,8 млн. рублей.;

Для популяризации деятельности и поддержания положительного имиджа ЮРГПУ(НПИ), в том числе в социальной сфере, и для создания лучших условий труда работникам с семейными обязанностями в университете работает Пресс-служба. В состав Пресс-службы входят: информационная группа официального сайта ЮРГПУ(НПИ), редакция газеты «Кадры индустрии», «Медиацентр» - студенческое телевидение ЮРГПУ(НПИ). По Приказу «Об организации информационного сопровождения деятельности ЮРГПУ(НПИ)»), информационная повестка университета представлена в восьми медиаплатфомах. Общее число подписчиков порядка 37 тыс. человек.

Второе место: Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Самарская городская поликлиника № 6 Промышленного района» (ГБУЗ СО Самарская городская поликлиника № 6) (г. Самара, Самарская область) — 117 баллов

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Самарская городская поликлиника № 6 Промышленного района» основано 15.03.1972 г. Основная деятельность поликлиники направлена на выполнение Программы государственных гарантий обеспечения населения Самарской области качественной и доступной бесплатной медицинской помощью. Поликлиника оказывает первичную медико - санитарную помощь населению: доврачебную, врачебную, специализированную; проводит профилактическую и санитарно-просветительскую работу среди населения.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	339	341	352
Среднемесячная заработная плата (рубли)	40517	43863	51906

Политика Самарской городской поликлиники № 6 (СГП 6) в области качества и бережливого производства ориентирована на постоянное улучшение состояния здоровья населения, повышение доступности медицинской помощи и удовлетворенности пациентов на основе соблюдения медицинским персоналом стандартов диагностики, лечения и эффективного использования ресурсов. Особое внимание в развитии кадрового потенциала направлено на обеспечение эффективной

работы семейных сотрудников (ведь большинство работников — это лица с семейными обязанностями). И это не только облегченные условия труда, но и в первую очередь создание благоприятного организационного и психологического климата.

СГП 6 для лиц с семейными обязанностями дополнительно реализует актуальные программы, причем системно, а не эпизодически. Более 10 лет основную роль в Кадровой политике СГП 6 играют социальные программы, направленные на укрепление здоровья и повышение уровня социальной защищенности сотрудников поликлиники и членов их семей, улучшение условий труда, развитие корпоративной культуры: оздоровление сотрудников и членов их семей, улучшение условий труда, улучшение благосостояния сотрудников, гармоничное развитие детей сотрудников, развитие корпоративной культуры, забота о ветеранах.

Программа «Оздоровления сотрудников СГП 6» направлена на поддержание как физического здоровья, так и психоэмоционального равновесия работников, формирование здорового образа жизни, создание условий для полноценного отдыха. В ее основе — поддержка важнейших семейных ценностей — здоровья, благополучия, качества жизни. В рамках Программы каждому сотруднику доступна возможность стать здоровым не только самому, но и оздоровить членов своей семьи. Сотрудникам и членам их семей предлагается санаторно-курортное лечение, с оплатой из средств прибыли учреждения 8094 стоимости путевки, в том числе в санаториях категории «Мать и дитя». Ежегодно растет количество сотрудников, желающих оздоровиться в санаториях не менее, чем на 3%. В СГП 6 активно поддерживаются занятия сотрудников спортом. В Коллективном договоре закреплена норма софинасирования работников занятий фитнесом и посещений бассейна. Ежегодное увеличение количества участников программы составляет от 5 до 15 человек. «Дни здоровья» (по сезонам) - традиционные выезды на природу сотрудников и членов их семей, где каждый участник получает заряд бодрости и хорошего настроения. Проводятся спортивные мероприятия: турниры по дартсу, шашкам, футболу, волейболу, лыжные соревнования, соревнования по плаванию, эстафеты и т.д. В поликлинике существуют спортивные команды (команда легкоатлетов, команда лыжников, футбольная команда, волейбольная команда), состоящие как из сотрудников, так и членов семей сотрудников, и принимающие активное участие в городских и областных соревнованиях и спартакиадах. Поликлиника осуществляет материально-техническое обеспечение команд из средств прибыли учреждения от оказания платных медицинских услуг. Ежегодно для сотрудников и членов их семей предоставляется компенсация расходов на летний отдых на туристических базах Самарской области и РФ с оплатой 8094 стоимости путевки. Деятельность медицинских работников как никакая другая связана с высокими психоэмоциональными нагрузками. В целях профилактики психоэмоциональной дезадаптации и проявлений «синдрома выгорания» в СГП 6 действует программа по социально-психологической помощи сотрудникам. В рамках данной программы проводятся циклы лекций со штатным психологом, которые помогают управлять собой и находить подход к пациентам. В СГП 6 успешно развивается профилактическое направление работы учреждения. В поликлинике организовано отделение медицинской профилактики, в котором для сотрудников организована работа доверенного врача. В рамках работы доверенного врача

разработан «Маршрут сотрудника СГП 6 по оздоровлению». По этому маршруту каждый сотрудник без очереди, в удобное для него время проходит комплексное обследование. По результатам обследования предусмотрены направления в школы здоровья отделения медицинской профилактики, в Городской центр восстановительного лечения, к врачам-специалистам, на санаторно-курортное лечение.

Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разработал Программу улучшения благосостояния сотрудников в рамках которой предусмотрены: единовременные выплаты при поступлении на работу, социальная поддержка молодых семей и семей работников, имеющих детей: материальная помощь при заключении брака и при рождении детей (дифференцировна), при поступлении ребенка в первый класс; многодетным семьям и семьям, имеющим детей-инвалидов; компенсация расходов на содержание детей в детских дошкольных учреждениях, программа софинансирования съемного жилья, материальная помощь в связи с юбилейными датами; при несчастных случаях и длительных заболеваниях, смерти близких родственников; выплаты по выходу на заслуженный отдых, социальная поддержка ветеранов поликлиники, в т.ч. имеющих звание «Почетный врач (медицинская сестра, работник) Городской поликлиники №6».

Забота о подрастающем поколении — одна из важнейших частей социальной политики СГП 6. Ежегодно в учреждении для детей сотрудников проводятся: чествование первоклассников «Здравствуй школьная пора!», поздравление детей сотрудников, окончивших учебный год с отличием с вручением памятных кубков и подарков, с 2020 года предусмотрена материальная помощь всем выпускникам 9 и 11 классов, конкурс рисунков ко Дню защиты детей с культурно-развлекательной программой, тематические детские утренники. Кроме того, родителям компенсируются расходы на занятия детей в спортивных секциях и кружках детского творчества, регулярно предоставляются билеты на детские спектакли и музыкальные представления, приобретаются новогодние подарки.

Корпоративная культура определяет успех и стабильность компании. в СГП 6 поддерживаются и приумножаются лучшие традиции организации. Так в нашей поликлинике ежегодно проводится конкурс «Лучший в профессии» по номинациям: «За верность профессии». «За милосердие», «За высокое качество в работе», «Качественная реабилитация», «Аванс молодым» «За развитие платных услуг», «Финансовое благополучие», «Чистота и порядок», с поощрением наиболее достойных, по праву заслуживших это почётное звание работников. Также ежегоднр чествуются ветераны поликлиники, имеющие звание «Почетный врач (медицинская сестра, работник) Городской поликлиники №6». Сотрудники поликлиники успешно участвуют в региональных и всероссийских профессиональных конкурсах.

С 2013 года действует программа «Путешествуем вместе!». Сотрудники совершают автобусные туры по России. Организуются тематические автобусные туры для взрослых и детей.

Забота о ветеранах — еще одна важная часть социальной политики СГП 6. С этой целью создан «Совет ветеранов», который регулярно организует встречи ветеранов, их отдых и досуг. Также ветеранам поликлиники обеспечивается право на участие в

Программе оздоровления, Программе «Путешествуем вместе!», обеспечивается внеочередное медицинское обслуживание и оказывается материальная помощь.

Третье место: Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Краевая станция переливания крови» министерства здравоохранения Хабаровского края (КГБУЗ «Краевая станция переливания крови») (г. Хабаровск, Хабаровский край) — 114 баллов

Основное направление медицинской деятельности КГБУЗ «Краевая станция переливания крови» - заготовка консервированной донорской крови, производство, хранение и выдача в лечебные учреждения качественных и безопасных компонентов донорской крови, в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи и территориальных программ государственных гарантий оказания гражданам медицинской помощи.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	153	156	151
Среднемесячная заработная плата (рубли)	57 348	62 124	66 470

Коллективный договор КГБУЗ «КСПК» (далее-Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим трудовые и социальные отношения между Работодателем и Работниками в лице их представителей на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора. Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Комитете по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края 23.01.2020 №21; условий коллективного договора, удушающих положение работников – не выявлено.

Целью Коллективного договора является обеспечение эффективной работы КГБУЗ «КСПК», обеспечение трудовых, социально-экономических и профессиональных прав, законных интересов Работников.

Условия Коллективного договора, улучающие положение работников с семейными обязанностями отражены практически во всех в разделах Коллективного договора, в том числе III раздел - Рабочее время; IV раздел - Время отдыха, VII – раздел Гарантии и компенсации. В целях защиты социально-трудовых прав Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения Коллективного договора. Процент пунктов Коллективного договора, закрепляющих гарантии работников с семейными обязанностями в общем количестве пунктов коллективного договора, улучшающих положение работников с действующим законодательством -70%. Выполнение пунктов Коллективного договора, закрепляющих гарантии работников с семейными обязанностями, в учетном периоде 2019-2021 по сравнению с запланированным – 100%.

В соответствии со ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) , с целью обеспечения регулирования социально-трудовых отношений в КГБУЗ «КСПК», ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон в КГБУЗ «КСПК» по согласованию с первичной организацией

профсоюза КГБУЗ «КСПК» создана Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в КГБУЗ «КСПК» (копия приказа прилагается).

Специальные гарантии и компенсации связаны, как уже было сказано, с защитой материнства, детства и семьи. Так как семейные хлопоты в большинстве случаев осуществляют именно женщины – им предоставляется больше каких-либо гарантий и льгот. Законодательство ставит перед собой такие задачи, как снизить риски заболеваемости женщин, сократить травматизм из-за работы, увеличить продолжительность жизни, в связи с чем льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством для беременных женщин и женщин, имеющих детей, предоставляются работодателем независимо от его формы собственности.

В КГБУЗ «КСПК» в соответствии с Коллективным договором женщинам установлены следующие положения и социальные гарантии: работодатель обязуется по соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников: женщин, имеющих детей до 1,5 лет; беременных женщин (приказ прилагается); привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, матерей, воспитывающих без супруга детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением; до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам – перед отпуском по беременности и рода или непосредственно после него; не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам; предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 263 ТК РФ, в том числе работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, ежегодных дополнительных отпусков, без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, другим работникам, указанным в действующем законодательстве РФ; предоставлять дополнительные неоплачиваемые отпуска: женщинам, воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября; в связи с бракосочетанием; в связи с рождением или усыновлением ребенка; для участия в похоронах родных и близких; не допускать к работе в ночное время беременных женщин, работников, не достигших возраста восемнадцати лет (часть 5 статьи 96 ТК РФ); предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии с ст. 255-256, 257 ТК РФ и др.

Ежегодно за отчетный период с 2019 по 2021 году в КГБУЗ «КСПК» в отпуск по беременности и родам отправились: в 2019 – 1 работник; в 2020 - 2; в 2021 – 2. В отпуск по уходу за ребенком до достижения ими (1,6 либо 3 лет) отправились: 2019 – 2 сотрудницы; 2020 – 2 сотрудницы; в 2021-1 сотрудница.

В КГБУЗ «КСПК» в соответствии с Коллективным договором предусмотрены следующие условия и гарантии для лиц: работодатель обязуется по соглашению сторон с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников: одного из родителей (опекуна и попечителя), имеющего ребенка в

возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;привлекать к работе в ночное время работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, отцов, воспитывающих без супруги детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. В соответствии с трудовым законодательством лицам, осуществляющим фактический уход и воспитание детей без матери, предоставляются гарантии и льготы, которые предусмотрены для женщин в связи с материнством; до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: работникам, усыновившим ребенка (детей в возрасте до трех месяцев; работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время; при сокращении штатов при равно производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют: семейные работники – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; предоставлять дополнительные выходные дни одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по-своему усмотрению.

В КГБУЗ «КСПК» с 2019 по 2021 год в соответствии со ст.262 ТК РФ технику технического отдела Ганину С.А. и администратору отдела комплектования донорских кадров, заготовки донорской крови и её компонентов и экспедицией с центром управления запасами компонентов донорской крови Комсомольского-на-Амуре отдела СПК Корендясовой Ю.А. предоставлялись дополнительные выводные дни для ухода за детьми-инвалидами. Сотрудники Комсомольского-на-Амуре СПК в соответствии со статьей 325 Трудового кодекса Российского Федерации, Законом Хабаровского края от 25.01.2005 № 255 имеют право на оплату проезда к месту отдыха, в том числе и на детей. В 2019 году на оплату проезда к месту отдыха было потрачено 717 936, 30 рублей, в 2020 году - 269 644, 07 рублей (снижение суммы оплаты проезда к месту отдыха в 2020 году обусловлено за счет пандемии коронавирусной инфекции), в 2021 году – 734 982,80 рублей. Копии приказов о выплате компенсации и карточка (детализация) счета на компенсацию к месту отдыха, подписанная главным бухгалтером прилагается.

В КГБУЗ «КСПК» приказом от 11.11.2021 №385-П «О назначении ответственного лица за организацию и проведение профориентационной работы» назначены ответственные лица за организацию и проведение профориентационной работы по популяризации профессии медицинского работника, выбору высших и средних медицинских образовательных учреждений для получения профессионального образования заместитель главного врача по медицинской части Зейлер Е.И., заведующий Комсомольским-на-Амуре отделом СПК Вычужанина О.Л. В 2019-2021

годах проведено более 35 встреч с учениками 9-11 классов средних общеобразовательных школ г. Хабаровска и г. Комсомольска-на-Амуре (лекции, беседы, занятия, знакомящие с работой медицинских сотрудников на станции переливания крови, экскурсия по станции переливания крови, демонстрация видеофильмов, выдача листовок для поступающих в КГБОУ СПО «ХГМК», ГБОУ ВПО «ДВГМУ», памятные сувениры Службы крови, на которых подробно освящена информация по работе КГБОУ СПО «ХГМК», ГБОУ ВПО «ДВГМУ».

КГБУЗ «КСПК» совместно с Центром занятости населения по г. Хабаровску реализует программу трудоустройства несовершеннолетних на летний период. Ежегодно на должности уборщиков, администраторов, рабочего по комплексному обслуживанию трудоустраивается до 5 человек в возрасте от 14 до 18 лет (2020 – 2 человека; в 2021 – 4 человека). На летний период трудоустраиваются студенты ВУЗов и техникумов, в том числе ДВГМУ (2019-5 студентов; 2020-14 студентов; 2021-5 студентов). А с целью пропаганды семейных ценностей, как элемент корпоративной культуры в КГБУЗ «КСПК» с 2019 по 2021 годы на летний каникулярный период были трудоустроены несовершеннолетние дети сотрудников КГБУЗ «КСПК» (2019-1 ребенок; 2020- 2 ребенка; 2021-1 ребенок). Крепкая семья, мастерство, опыт, который передается от родителей, помогает детям лучше осваивать отраслевые профессии и благодаря этому дети могут оценить свои возможности и желания, которые в дальнейшем помогут им при выборе своей будущей профессии.

Ежегодно в целях поддержания как здорового образа жизни, так и позитивного мироощущения у работников и членов их семей в профессиональные праздники, такие как Международный день медицинского работника и медицинской сестры, проводятся КВНы и «Веселые страты» среди команд из числа работников КГБУЗ «КСПК», в которых принимали участие и дети работников, как в роли участников команд, так в роли зрителей. Проведение такого рода мероприятий способствует активному ведению ЗОЖ, сплочённости коллектива, укреплению семьи, позитивных эмоций и др. Также в рамках проведения таких праздников, как День защиты детей, День матери, День отца, День семьи, 23 февраля – День защитника Отчества, 8 марта – Международный женский день проводятся выставки рисунков и поделок детей сотрудников КГБУЗ «КСПК», для всеобщего обозрения не только сотрудниками КГБУЗ «КСПК», но и донорами и посетителями станции. А работники, имеющие трех и более детей, а также работники, состоящие в браке более 20 лет чествуются на общих собраниях коллектива в честь семейных праздников. Также в рамках проведения семейных праздников, администрацией КГБУЗ «КСПК» для работников и членов их семей предусмотрены экскурсии на художественные выставки, познавательные экскурсии по городу. В праздники «Золотая осень», «Эх, масленица!», «День победы», «Новый год к нам мчится!..» вместе с работниками КГБУЗ «КСПК» принимают участие и дети сотрудников, помогают своим родителям в подготовке поделок, изготовлении блюд, рисунков. А ближе к празднику Новый год на территории КГБУЗ «КСПК» воздвигаются снежные фигуры, одна на другую не похожая, сделанные собственными руками работников КГБУЗ «КСПК» и их членов семьи. Благодаря проведению таких мероприятий в КГБУЗ «КСПК» вместе с участием семьи укрепляется кадровый потенциал, происходит сплочение трудового коллектива и формируется благоприятный

психологический климат, что по итогу благоприятно отражается на развитии КГБУЗ «КСПК» в целом.

В соответствии с Положением об оплате труда КГБУЗ «КСПК» работники премируются за повышение имиджа Учреждения из средств от приносящей доход деятельности, в том числе ведущих пропаганду ЗОЖ, участвующих в спортивно-массовых мероприятиях по пропаганде ЗОЖ, а также чествуются на общих собраниях коллектива, поощряются Благодарственными письмами и Почетными грамотами КГБУЗ «КСПК» и сувенирной продукцией.

В соответствии с Коллективным договором КГБУЗ «КСПК» может оказывать из средств приносящей доход деятельности материальную помощь в случае смерти близких родственников (отца, матери, детей, супругов) в размере до 1 должностного оклада; в случае крайне тяжелого положения семьи, вследствие стихийного бедствия, кражи, тяжелой и длительной болезни работника в размере до 1 должностного оклада.

В соответствии с Коллективным договором КГБУЗ «КСПК» и Положением об оплате труда работников предусмотрено (копии приказов о премировании прилагаются): выплата премии при регистрации брака (в 2019 году – 9 работников КГБУЗ «КСПКУ» зарегистрировали брак; в 2020 – 1; в 2021 – 2), выплата премии при рождении ребенка (в 2019 – 3; в 2020 – 2; в 2021 – 0).

Вместе с тем в соответствии с Положением об оплате труда КГБУЗ «КСПК» работники премируются за повышение имиджа Учреждения из средств от приносящей доход деятельности, в том числе ведущих пропаганду ЗОЖ, участвующих в спортивно-массовых мероприятиях по пропаганде ЗОЖ, а также чествуются на общих собраниях коллектива, поощряются Благодарственными письмами и Почетными грамотами КГБУЗ «КСПК» и сувенирной продукцией.

Информационное обеспечение, обратная связь с сотрудниками, коллегами, донорами, отзывы, публикация информации о социальных результатах деятельности организации, публикация отчетных сведений реализуется через функционирование официального сайта КГБУЗ «КСПК» http://www.spk-27.ru/ и официальных страниц в социальной сети telegram https://t.me/kspk27 и VK https://vk.com/club211572134.

ПРОТОКОЛ № 15

рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне по номинации «За трудоустройство инвалидов в организации»

г. Москва «30» ноября 2022 г.

1. На заседании экспертной группы для рассмотрения материалов участников всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне (далее – экспертная группа, конкурс) присутствовали:

Председатель экспертной группы:

Маслова М.С.	–директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

Члены экспертной группы:

Фролова А.В.	– заместитель директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России
Вашаломидзе Е.В.	– директор Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Голубцова С.В.	– консультант Департамента социального развития Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России
Зибарев Д.Б.	– начальник отдела политики охраны труда Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Копылова Г.А.	– директор по корпоративной ответственности Управления корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства Российского союза промышленников и предпринимателей
Корляков А.С.	– технический инспектор труда Департамента охраны труда и социальной защиты Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России
Кузнецова Е.А.	– заместитель директора Центра исследований охраны труда федерального государственного бюджетного

учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Марышева А.С. – ведущий эксперт Управления рынка труда и социального партнерства Российского союза промышленников и предпринимателей

Скляр И.Б. – консультант Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России

Хусяиншин Р.Р. – заместитель управляющего директора Управления секторов экономики и цифровой трансформации Российского союза промышленников и предпринимателей

Чекорина Е.А. – главный специалист Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Секретарь экспертной группы:

Шишлов О.Н. – начальник отдела мониторинга и анализа в сфере труда Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России

2. Процедура вскрытия конвертов с материалами от субъектов Российской Федерации на участие в конкурсе проведена экспертной группой в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1 (протокол от 14 ноября 2022 г. № 1).

3. Процедура рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе проводилась в помещении ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по адресу: г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1

4. На процедуру рассмотрения и сопоставления заявок организаций на участие в конкурсе был представлен ранжированный перечень из 16 (Шестнадцати) организаций (с учетом п.5 настоящего протокола), допущенных к участию в конкурсе (приложение № 1).

5. В соответствии с документацией о проведении конкурса в номинации «За трудоустройство инвалидов в организации» экспертной группой определена следующая структура призовых мест:

первое место – 1 (один) победитель;

второе место – 1 (один) призер;
третье место – 2 (один) призер.

6. Экспертной группой осуществлена корректировка балльной оценки, указанной в заявках на участие в конкурсе следующих организаций:

увеличено на 3 балла организации «Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ессентукский центр реабилитации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» Ставропольского края в связи с пояснительной запиской;

уменьшено на 30 баллов организации «Тамбовское областное государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Рассказовская центральная районная больница» Тамбовской области в связи с отсутствием подтверждающих документов;

уменьшено на 10 баллов организации «Смоленское областное государственное бюджетное учреждение «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Вишенки» Смоленской области в связи с отсутствием подтверждающих документов;

уменьшено на 3 балла организации «Общество с ограниченной ответственностью «Лукойл-пермь» Пермского края в связи с отсутствием подтверждающих документов;

уменьшено на 2 балла организации «Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Астрахань» Астраханская область в связи с отсутствием подтверждающих документов.

7. Экспертная группа сопоставила заявки организаций на участие в конкурсе в соответствии с утвержденными критериями и приняла следующее решение о формировании предложений о победителях и призерах конкурса по номинации ««За трудоустройство инвалидов в организации»:

№ п/п	Субъект Российской Федерации, наименование организации (филиала)	Сумма баллов	Место
1.	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ессентукский центр реабилитации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», Ставропольский край	106	1
2.	Акционерное общество техническая фирма «ВАТТ», Республика Мордовия	103	2
3.	Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Ямбург»	90	3

8. На основании настоящего протокола экспертной группой будет подготовлен проект решения о победителях и призерах конкурса по указанной номинации для рассмотрения в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Председатель экспертной группы

_____ /Маслова М.С./
(подпись) (Ф.И.О.)

Члены экспертной группы:

_____ /Фролова А.В./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ /Вашаломидзе Е.В./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ /Голубцова С.В./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ /Зибарев Д.Б./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ /Копылова Г.А./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ /Корляков А.С./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Кузнецова Е.А./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Марышева А.С./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Скляр И.Б./
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Хусяиншин Р.Р../
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ / Чекорина Е.А./
(подпись) (Ф.И.О.)

Секретарь экспертной группы:

_____ / Шишлов О.Н./
(подпись) (Ф.И.О.)

Номинация 15 «За трудоустройство инвалидов в организации»

Первое место: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ессентукский центр реабилитации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» (ГБПОУ «Ессентукский ЦР») (г. Ессентуки, Ставропольский край) - 106 баллов;

ГБПОУ «Ессентукский ЦР» является бюджетным учреждением Ставропольского края, созданным для оказания услуг в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края полномочий Ставропольского края в области образования.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	121	122	122
Среднемесячная заработная плата (рубли)	18 930	23 743	23 801

В учреждении осуществляют трудовую деятельность 13 человек с ограниченными возможностями (квота 5 человек).

Принимая на работу человека с ограниченными возможностями, организация обязана создать для него комфортные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, а также предоставить некоторые дополнительные льготы: приспособить помещение и оборудование для работы инвалида; предоставить работнику всю необходимую информацию по работе в доступной для него форме; составить удобный для инвалида график рабочего времени; при необходимости предоставить наставника для обучения.

Учреждение имеет все необходимые условия для трудоустройства инвалидов. Наличие транспортной доступности, инфраструктуры (парковочных мест, пандусов, платформы подъемной для инвалидов), позволяет обеспечивать инвалидам беспрепятственный доступ на рабочее место, Санитарно-бытовые помещения полностью оснащены для комфортных условий пребывания и находятся в непосредственной близости от рабочего места инвалидов.

В учреждении организованна работа по наставничеству работников, не имеющих опыта по занимаемой должности. В течение трех месяцев их консультирует и помогает в решении различных вопросов наставник (руководитель подразделения или иное лицо) с опытом работы в данной должности. Все работники учреждения при приеме на работу проходят стажировку на рабочем месте. Работники центра один раз в пять лет проходят стажировку в других учреждениях по своей специализации.

В учреждении в настоящее время работает 13 человек — инвалидов (в 2019 году — 9 человек, 2020 году — 11 человек, 2021 году — 13 человек), занимающие должности: медицинская сестра палатная, уборщик территории, сурдопереводчик, воспитатель, техник-программист, лаборант, мастер производственного обучения, специалист по социальной работе, садовник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.

Ежегодно учреждение принимает участие в программе предоставления грантов за счет средств бюджета Ставропольского края организациям и индивидуальным предпринимателям, осуществляющим свою деятельность на территории Ставропольского края, на финансовое обеспечение затрат, связанных с реализацией мероприятия по оказанию содействия в трудоустройстве незанятых инвалидов, проживающих на территории Ставропольского края, на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места, утвержденным постановлением Правительства Ставропольского края от 23 января 2018 г. № 25-п.

За последние три года было оборудовано 5 рабочих мест для инвалидов по должностям: «Воспитатель», «Медицинская сестра палатная», «Медицинская сестра по массажу», «Начальник хозяйственного отдела», «Техник-программист», «Сурдопереводчик», «Садовник», «Уборщик территории».

Получено в виде гранта на финансовое обеспечение затрат, связанных с оборудованием (оснащением) рабочих мест для трудоустройства незанятых инвалидов, 750 000 рублей.

Последние пять лет на базе центра реабилитации проходят региональные конкурсы профессионального мастерства для людей с инвалидностью в рамках международного движения «Абилимпикс», одной из задач которого является повышение уровня профессиональной подготовки и конкурентоспособности инвалидов на рынке труда. Ежегодно сотрудники учреждения принимают участие в Чемпионате профессионального мастерства «Абилимпикс — Россия», где занимают призовые места.

В 2021 году проходил чемпионат профессионального мастерства для людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс-2021».

Почти 2 тысячи конкурсантов из 85 регионов страны боролись за медали в 60 категориях. Свой профессионализм в компетенции «Ремонт обуви» продемонстрировал победитель регионального этапа конкурса «Абилимпикс-2021» по Ставропольскому краю Лукьянченко Сергей Николаевич сотрудник учреждения. С выполнением заданий на Всероссийском конкурсе Сергей справился успешно, показал своё профессиональное мастерство и доказал, что ограниченные возможности здоровья не могут быть препятствием для успешной самореализации. По итогам V национального чемпионата профессионального мастерства для людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс-2021» в компетенции «Ремонт обуви» Лукьянченко С.Н. занял 4 место. Лукьянченко С.Н. является инвалидом первой группы, в 2014 году для его трудоустройства в учреждении было оборудовано специальное рабочее место и создана инфраструктура, необходимая для беспрепятственного доступа к рабочему месту с использованием кресла-коляски, сумма затрат составила 1 061 320 (Один миллион шестьдесят одну тысячу триста двадцать) рублей 00 копеек за счет средств федерального бюджета и средств бюджета Ставропольского края.

Для инвалидов, желающих трудиться, очень важна занятость. Инвалид, имеющий работу, перестает ощущать свою неполноценность, вызванную физическими и иными недостатками здоровья, чувствует себя полноправным членом общества и, что немаловажно, имеет дополнительные материальные средства. Администрация учреждения создает максимально комфортные условия

для сотрудников — инвалидов: организовываются культурно - массовую и физкультурно — оздоровительные мероприятия; проводятся праздничные концертные программы, посвященные государственным и профессиональным праздникам, творческие вечера отдыха, экскурсий по достопримечательным местам КМВ; организовываются торжественные концертно-музыкальные программы для работников учреждения, уходящих на пенсию; организовываются и проводятся Дни здоровья (конкурсы, соревнования), спортивно-оздоровительные мероприятия (ЛФК), занятия в тренажерном зале, направленных на оздоровление работников; работники участвуют в хоровых, вокальных танцевальных кружках учреждения; оказывается содействие работникам, желающим повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию; преимущественное право получения ежегодного оплачиваемого отпуска по желанию в удобное время; предоставляются дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в связи с прохождением вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19); предоставляется отпуск без сохранения зарплаты по семейным обстоятельствам или по другой причине инвалидам - 60 календарных дней в году.

Профилактические мероприятия, способствующие ведению здорового образа жизни работников: проведение обязательных медицинских осмотров; обеспечение работников чистой питьевой водой (куллеры); проведение вакцинации по календарю прививок; проведение дополнительных медицинских осмотров; проведение диспансеризации. В учреждении для улучшения здоровья работников утверждена программа, направленная на ведение сотрудниками здорового образа жизни. Программа предусматривает: физическое и психоэмоциональное благополучие сотрудников и их семей; продвижение идей здорового образа жизни; повышение знаний о том, как поддерживать здоровье. Программа решает следующие задачи: повышает эффективность работы сотрудников; позитивно воздействует на уровень вовлеченности персонала, объединяет сотрудников по различным возрастным категориям; снижает уровень заболеваемости работников организации. Программа здорового образа жизни включает несколько направлений работы с сотрудниками: проверка состояния здоровья (диспансеризация и периодические медицинские осмотры); спортивная активность (организация «дней здоровья»; группа здоровья в кабинете ЛФК); забота о природе (субботники, коллективный выезд на природу); здоровое питание (информационно профилактическая работа с сотрудниками в виде бесед, лекций, выпуска сан бюллетеней). Работники регулярно занимаются физкультурой и спортом: организация занятий физкультурой на рабочем месте; наличие зала ЛФК; участие сотрудников в творческой реабилитации центра. В соответствии с коллективным договором на 2019-2021 годы и в связи с наличием лечебной базы в учреждении, для сотрудников организованно лечебно-профилактическое обслуживание, проводиться оздоровление всех сотрудников как работающих, так и находящихся в отпусках (трудовом, по беременности и родам, по уходу за ребенком, без сохранения заработной платы, в учебном отпуске), временно нетрудоспособных.

В центре реабилитации имеется медицинский корпус, включающий следующие кабинеты: заведующего социально-медицинским отделением, процедурный, старшей медицинской сестры, массажный, ингаляторий, кабинет

приема врача, физиолечения, водолечения, кабинет функциональной диагностики, 2 изолятора, кабинеты стоматологии, зал ЛФК, психоэмоциональной разгрузки. Процедурный кабинет служит оказанию скорой и неотложной помощи, круглосуточный медицинский пост, обслуживаемый медицинскими сестрами высшей квалификационной категории, имеющими большой профессиональный опыт, в совершенстве владеющими всеми необходимыми манипуляциями, оказанием доврачебной помощи.

Оздоровление сотрудников по индивидуально составленным планам: физиопроцедуры, ингаляции и массаж, занятия ЛФК (групповые и индивидуальные занятия), грязелечение, водолечение, прием минеральной воды. Зал лечебной физкультуры, предназначен для групповых и индивидуальных занятий. Разработаны комплексы упражнений по поддержанию общефизической формы. Ведутся: групповые занятия, малогрупповые, индивидуальные. В кабинете имеется в большом количестве наглядные пособия. В кабинете физиотерапии имеется аппаратура для проведения электросветолечения, магнитотерапии, УФО. Приобретены новые аппараты: «Алмаг», «Д* Арсонваль». По показаниям проводится грязелечение, кислородный коктейль. Ингаляторий оснащен ингаляторами для проведения медикаментозных, масляных, щелочных ингаляций, имеется портативный ультразвуковой ингалятор для оказания первой необходимой медицинской помощи на рабочем месте. Ванное отделение оборудовано для проведения хвойно-жемчужных, пенно-солодковых ванн, подводного душа-массажа, ванн с отварами трав. В отделении медицинской реабилитации имеется два массажных кабинета. Кабинеты оснащены необходимым оборудованием, электромассажерами с различными насадками. Медицинские сестры по массажу владеют всеми видами медицинского массажа.

Второе место: Акционерное общество Техническая фирма «Ватт» (АО ТФ "Ватт"), (г. Саранск, Республика Мордовия) - 103 балла

Акционерное общество Техническая фирма «Ватт» является основным предприятием, осуществляющим электроснабжение потребителей городского округа Саранск и субъектом естественных монополий в области оказания услуг по передаче электрической энергии.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность (чел.)	392	395	380
Среднемесячная заработная плата (рубли)	38 190	41 560	44 510

В учреждении осуществляют трудовую деятельность 14 человек с ограниченными возможностями (квота 11 человек).

Компания обеспечивает должное качество обслуживания потребителям электрической энергии, акционерам — справедливые доходы, рабочим и служащим — достойную оплату за их труд и поощрение по результатам достигнутых показателей. Для реализации данных целей на предприятии разработана и реализуется социальная политика, направленная на достижение наиболее

актуальных задач социального развития коллектива, улучшение условий труда, обеспечение социальной защищенности работников, организацию их отдыха и медицинского обслуживания. Кроме того, следует отметить, что особое внимание уделяется вопросам трудоустройства инвалидов и их адаптации на рабочих местах. АО ТФ «Ватт» как социально ответственная компания давно и системно уделяет самое пристальное внимание проблемам занятости лиц с инвалидностью и организации доступной среды для их полноценной самореализации и карьерного роста.

Основными целями социальной политики занятости инвалидов на предприятии являются: содействие трудоустройству инвалидов; обеспечение соответствующих условий и дополнительных гарантий для лиц с инвалидностью; реализация процесса адаптации инвалидов на рабочих местах.

В рамках обеспечения положений ст. 13.2 ФЗ № 1032-1 от 19.04.1991 «О занятости населения в Российской Федерации» по соблюдению установленной квоты для приема на работу инвалидов в АО ТФ «Ватт» разработано и утверждено Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов и иных категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в котором закреплены условия и порядок квотирования рабочих мест. Одновременно с этим ежегодно издается приказ генерального директора, в котором закрепляется количество квотируемых рабочих мест с полным наименованием каждой из имеющихся должностей и ответственные лица за организацию работы по исполнению квоты. На протяжении последних трех лет АО ТФ «Ватт» успешно наращивает процент выполнения установленной квоты. На конец 2021 года выполнение квоты составило что является превышением нормы и, безусловно, положительно характеризует действие социальной политики на предприятии, направленной на трудоустройство инвалидов.

Ежемесячно в органы службы занятости населения Республики Мордовия компанией предоставляется форма отчетности «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», где отражаются показатели выполнения установленной квоты и количество свободных вакансий по квотируемым рабочим местам. Кроме того, по мере возникновения свободных вакансий в рамках установленной квоты, информация о поиске работников публикуется на Всероссийском портале «Работа России» https://trudvsem.ru/ в сети Интернет.

Особо важно отметить, что все трудовые договоры с инвалидами заключены на неопределенный срок и являются бессрочными.

Для всех работников АО ТФ «Ватт», в том числе для трудоустроенных лиц с инвалидностью, действует расширенный корпоративный социальный пакет, ключевыми направлениями которого являются: медицинское обеспечение; санаторно-курортное лечение и отдых сотрудников и их детей; организация питания работников; доставка работников на работу и обратно транспортом организации; поддержка ветеранов и пенсионеров предприятия; организация культурных и спортивных мероприятий; оказание материальной помощи при рождении ребенка, регистрации брака, смерти работника или его близкого родственника; выплата

единовременного пособия работникам в связи с юбилейными датами, достижением пенсионного возраста или выхода на пенсию; выделение новогодних подарков для детей работников; предоставление единовременной выплаты к очередному отпуску; предоставление единовременной выплаты за многолетний и добросовестный труд; предоставление дополнительных оплачиваемых дней к отпуску за полную отработку годовой нормы рабочего времени, т.е. лицам, не имевшим в течение календарного года (предшествующего отпуску) листков временной нетрудоспособности; предоставление дополнительных отпусков одному из родителей учащихся младших классов в День знаний; отцу — при рождении ребенка в течение одного месяца со дня рождения ребенка; работнику при его вступлении в брак работника; работнику в случае смерти близких членов — в течение 40 дней со дня смерти; другие социальные льготы и гарантии.

На предприятии действуют программы добровольного медицинского страхования; улучшения жилищных условий, посредством выдачи беспроцентных займов на приобретение жилья; социальной поддержки женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и 3 лет, а также неработающих пенсионеров; проводится активная работа по реабилитационно-оздоровительным мероприятиям. Так, в рамках договора добровольного медицинского страхования предусмотрена отдельная программа на реабилитационно-восстановительное лечение, включающее в себя различные виды медицинской диагностики и методы восстановительного лечения, в том числе для работающих инвалидов.

В период пандемии коронавируса (COVID-19) в целях реализации Указа Главы Республики Мордовия 78-УГ от 17.03.2020г. и Постановления Правительства Республики Мордовия от 03.04.2020 г. № 201 на предприятии был издан приказ о введении особого режима работы, связанного с переходом на дистанционную (удаленную) работу. Более того, дистанционная работа была доступна и в период спада пандемии лицам, которые в связи с наличием медицинских ограничений по состоянию здоровья не имели возможности вакцинироваться.

Своей главной задачей в области социальной политики руководство предприятия считает создание условий для эффективной работы сотрудников, их профессионального роста, обеспечение возможностей для достойного заработка и развития культуры производства. Неуклонный рост эффективности производства и производительности труда позволяет поддерживать уровень заработной платы на оптимальном уровне. Практикуется выплата премий и надбавок за выслугу лет на предприятии и профессиональное мастерство. Пакет социальных льгот и гарантий работникам закреплен в коллективном договоре фирмы.

Часть направлений социальной политики предприятия реализуется в рамках комплексной программы по поддержке здорового образа жизни работников предприятия. Эта программа направлена на снижение уровня заболеваемости работников АО ТФ «Ватт». Она охватывает целый ряд направлений: повышение качества медицинских услуг, проводится профилактическая работа по предупреждению заболеваний через здравпункты и поликлинику, вакцинация, приведение рабочих мест в соответствие с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями, обеспечение реализации мероприятий по снижению негативного влияния условий труда и характера трудового процесса на здоровье работающих. В

рамках реализации социальных программ особый упор сделан на стимулирование и мотивирование трудовой активности персонала, поскольку именно эти аспекты в настоящее время оказывают доминирующее воздействие на профессиональную активность персонала АО ТФ «Ватт».

АО ТФ проводит планомерную работу по подготовке и повышению квалификации кадров. Вся работа по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в энергосистеме нацелена на развитие интеллектуально-кадрового потенциала, на постоянное повышение уровня специальной и профессиональной подготовки персонала.

Большое значение в регулировании политики охраны труда на предприятии имеет действующий Коллективный договор, заключенный между АО ТФ «Ватт» и Первичной профсоюзной организацией АО ТФ «Ватт», как представительным органом работников. Он регулирует основные права и обязанности работников и работодателя, вопросы охраны здоровья, регулирования рабочего времени и времени отдыха, организации лечения, жилищно-бытового обслуживания, социальных льгот и гарантий, трудовой дисциплины. Особая значимость отведена правовым и социальным гарантиям для инвалидов, важнейшими из которых являются: привлечение к сверхурочной работе инвалидов допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В этом случае инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы; привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день; освобождение инвалидов от дежурств на дому, осуществляемых на предприятии в соответствии со спецификой по предотвращению и ликвидации технологических нарушений (аварий) в электрических сетях.

Положениями Коллективного договора также закреплены гарантии в случае установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания. В таком случае предприятие выплачивает единовременную материальную помощь в размерах: инвалидам, имеющим 1-ю группу инвалидности (3 степень способности к трудовой деятельности), - не менее 75 процентов годового заработка; инвалидам, имеющим 2-ю группу инвалидности (2 степень способности к трудовой деятельности), - не менее 50 процентов годового заработка; инвалидам, имеющим 3-ю группу инвалидности (1 степень способности к трудовой деятельности), - не менее 30 процентов годового заработка.

Отдельного внимания в рамках утвержденного плана заслуживают мероприятия по контролю безопасности и гигиены труда работников предпенсионного возраста и работающих инвалидов. Работники АО ТФ «Ватт», имеющие инвалидность, также, как и остальные работники компании, проходят

обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр, флюорографическое обследование на базе лечебно-профилактических учреждений г.о.Саранск и получают бесплатную медицинскую помощь. На фирме действует здравпункт, оборудованный кабинетами врача и физиотерапии. Заведующий здравпунктом (врач) и медицинская сестра состоят в штате службы производственного контроля и охраны труда и имеют опыт оказания первой медицинской помощи. В целях производственной необходимости заведующий здравпунктом имеет в своем распоряжении служебный автомобиль, который может быть использован для перевозки некоторых групп инвалидов (не связанных с полным отсутствием мобильности передвижения). АО ТФ «Ватт» за счет собственных средств осуществляет приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. В целях обеспечения безопасности передвижения работников - инвалидов на территории производственной базы ежегодно проводятся работы по нанесению специальной дорожной разметки, устройству тротуаров и пешеходных переходов, а также выделению отдельных паковочных мест.

Одним из наиболее важных факторов для формирования благоприятных условий труда инвалидов на предприятии является забота о здоровом питании. В рамках реализации социальной политики на предприятии была построена собственная столовая, которая ежедневно обеспечивает сотрудников горячим питанием. Часть затрат на питание ежемесячно компенсируется работникам за счет средств предприятия. Руководство АО ТФ «Ватт» поддерживает участие работников - инвалидов в общей инициативе коллектива предприятия по поддержанию здорового образа жизни и способствует ее успешной реализации. Наличие сауны с бассейном на предприятии, оборудованных спортивного и тренажерного залов составляет широкий комплекс возможностей для поддержания спортивной физической формы и здоровья всех сотрудников предприятия и членов их семей. Систематически проводятся Дни здоровья с активным привлечением к участию работников — инвалидов. На предприятии уделяется особое внимание требованиям к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест. В частности, для категории инвалидов по зрению рабочие места оснащены общим и специальным местным освещением, обеспечивающим беспрепятственное нахождение инвалидом по зрению - слабовидящим своего рабочего места и выполнение трудовых функций; а также компьютерной техникой, оборудованной программными средствами для контрастирования и укрупнения шрифта и изображений; телефонным аппаратом с функцией «слепого» набора. Для инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата рабочие места оснащены оборудованием, обеспечивающим реализацию эргономических принципов (максимально удобное для инвалида расположение элементов, составляющих рабочее место), механизмами, позволяющими изменять, положение сиденья рабочего стула по высоте и наклону, угол наклона спинки рабочего стула; компьютерной техникой, оборудованной функцией регулировки экрана по высоте и наклону. Важно отметить, что такие

рабочие места имеют максимальную доступность к предметам быта: кабинеты оборудованы микроволновкой, холодильником, чайником. В шаговой доступности находятся кулеры для воды или система очистки питьевой воды.

На предприятии разработана программа адаптации инвалидов на рабочем месте, которая включает в себя важнейшие аспекты корпоративной, социальной, технической, профессиональной адаптации на рабочих местах; организацию наставничества при трудоустройстве инвалидов. Реализация программы нацелена на оказание помощи инвалидам при освоении трудовых навыков, адаптации на рабочем месте, выполнении функциональных обязанностей; содействие обеспечению доступности помещений для инвалидов и бытовых нужд, связанных с исполнением трудовых обязанностей.

Третье место: Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Ямбург» (ООО «Газпром добыча Ямбург») (г. Воронеж, Воронежская область) - 90 баллов.

ООО «Газпром добыча Ямбург» работает в Ямало-Ненецком автономном округе с 1984 года. Основной вид деятельности — добыча газа, газового конденсата, нефти, проведение геологоразведочных работ. Предприятие является признанным лидером газодобычи, пионером во внедрении новых технологий в производство и управление, в применении вахтового метода труда.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 г.	2020 г.	2021г.
Среднесписочная численность (чел.)	956	818	10 942
Среднемесячная заработная плата (рубли)	177 000	206 800	209 900

В учреждении осуществляют трудовую деятельность 37 человек с ограниченными возможностями (квота 30 человек).

Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Ямбург», являясь дочерним обществом ПАО «Газпром», действует в рамках корпоративной Политики управления человеческими ресурсами (далее — Политика). Ключевые задачи Политики: привлечение и сохранение в Обществе наиболее компетентных, инициативных, мотивированных на развитие работников; повышение производительности труда и личной эффективности каждого работника; максимально возможное сближение интересов Общества с интересами работников; формирование и развитие личной ответственности каждого работника за результаты производственной деятельности Общества; создание условий в Обществе, обеспечивающих эффективную самореализацию, профессиональный и личностный рост каждого работника; развитие эффективной системы мотивации работы в Обществе; формирование и развитие корпоративной культуры в Обществе, приверженности ценностям Общества и ПАО «Газпром».

Социальная политика, являясь неотъемлемой частью политики управления человеческими ресурсами, направлена на формирование системы социальных гарантий и компенсаций для всех категорий работников Общества, создание безопасной рабочей среды и реализуется путем предоставления следующих льгот, гарантий и компенсаций: медицинское обслуживание и санаторно-курортное

лечение; различные виды страхования; предоставление гарантий защищенности от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; поддержка и развитие физической культуры и спорта; решение жилищных вопросов с использованием системы ипотечного кредитования; поддержка молодых специалистов, способствуя их скорейшей адаптации в Обществе, стремлению к самореализации; дополнительное пенсионное обеспечение через негосударственный пенсионный фонд; поддержка работников, уволившихся на пенсию, оказание им материальной помощи и привлечение к участию в корпоративных мероприятиях.

В процессе осуществления политики занятости Общество нацелено на приоритетное использование рынка рабочей силы Ямало-Ненецкого автономного округа. В целях развития взаимовыгодных отношений на стабильной и долгосрочной основе и создания для этого соответствующих организационных, экономических и правовых и иных необходимых условий между Правительством Ямало-Ненецкого автономного округа и ПАО «Газпром» заключено соглашение о сотрудничестве. Соглашением на 2021-2023 годы предусмотрено содействие в трудоустройстве граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в том числе инвалидов.

В Обществе в рамках поддержки работников, в том числе инвалидов, реализуются: программа «Высокие медицинские технологии» - программа софинансирования затрат на дорогостоящие виды обследования и лечения работников Общества и членов их семей по договору добровольного медицинского страхования; программа «Ваше здоровье» программа индивидуального добровольного медицинского страхования для пенсионеров и членов семьи работников ООО «Газпром добыча Ямбург»; программа организации санаторно-курортного лечения и оздоровления семей работников Общества «Здоровая семья»; программа реабилитационного лечения детей с ограниченными возможностями здоровья работников Общества «Особая забота»; программа реабилитационно-восстановительного лечения и оздоровления детей с ограниченными возможностями здоровья работников Общества «Лето равных возможностей»; программа реабилитационно-восстановительного лечения работников Общества «Долголетие»; программа медико-социальной адаптации работников Общества, имеющих медицинские противопоказания.

Коллективным договором предусмотрены дополнительные социальные гарантии и компенсации для работников, имеющих инвалидность, включающие в себя: выплату единовременного пособия, увольняющимся на пенсию по инвалидности в размере от 10 до 16 средних заработков; - выплату единовременного компенсационного пособия для возмещения вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавших от несчастного случая на производстве, при установлении инвалидности от 1 до 10 годовых заработков, - предоставление дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка в количестве 7 дней работникам, признанным инвалидами I-II группы.

В соответствии с Федеральными законами РФ от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Законом Ямало-

Ненецкого автономного округа от 27.06.2008 № 54-ЗАО «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов», постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 17.11.2016 № 1092П, приказом Департамента занятости населения ЯНАО от 21 декабря 2020 года № 195-0 «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты для каждого работодателя, осуществляющего деятельность на территории Ямало-Ненецкого автономного округа на 2021 год» в ООО «Газпром добыча Ямбург» подписано распоряжение от 12.02.2021 № 41 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов» (далее Распоряжение).

Расчет квоты для трудоустройства инвалидов рассчитывается из среднесписочной численности Общества за исключением следующих категорий работников: осуществляющих свою трудовую деятельность за пределами муниципального образования (либо автономного округа); условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.

ООО «Газпром добыча Ямбург» активно сотрудничает с ГКУ ЯНАО Центром занятости населения в городе Новый Уренгой в рамках исполнения установленных законодательством требований. Общество своевременно направляет информацию и отчетность по квотированию рабочих мест для трудоустройства инвалидов, оперативно размещает на сайте Работа в России имеющиеся вакансии для трудоустройства инвалидов на квотируемые рабочие места, в кратчайшие сроки рассматривает направления Центра занятости по трудоустройству кандидатов, имеющих инвалидность и стоящих на учете в качестве безработных. Общество регулярно участвует в социально значимых мероприятиях города, имеет поощрения и награды городского масштаба. В 2019 году ООО «Газпром добыча Ямбург» признано победителем конкурса «Лучший работодатель в сфере содействия занятости населения в Ямало-Ненецком автономном округе», заняв место в номинации «Лучший работодатель по трудоустройству инвалидов в Ямало-Ненецком автономном округе».

Численность инвалидов, работающих в ООО «Газпром добыча Ямбург» по состоянию на 31.12.2021 составляла 37 человек, из них 36 работников имеют стаж работы в Обществе более одного года, с 35 работниками заключены трудовые договоры на неопределенный срок. За 2021 год трудоустроены 2 человека, имеющих инвалидность.

Социальная защищенность работников ООО «Газпром добыча Ямбург» и членов их семей обеспечивается системой льгот и гарантий, представляющей собой широкий диапазон социальной и финансовой поддержки работников, имеющих инвалидность, и семей работников, имеющих детей-инвалидов.

В 2021 году материальная помощь выплачена: 184 работникам, имеющим на иждивении ребенка-инвалида, инвалида с детства — более 13,7 млн. рублей; работнику выплачено пособие при увольнении на пенсию по инвалидности в размере 1,729 млн. руб.

ТРЕТЬЕ МЕСТО В КОНКУРСЕ РОВСЭ – 2022 ГОД

НОМИНАЦИЯ: ***«За создание и развитие рабочих мест в организациях производственной сферы»***	
Пермский край	Общество с ограниченной ответственностью «Лукойл-Пермь»
Ямало-Ненецкий автономный округ	Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Ямбург»
НОМИНАЦИЯ: ***«За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях производственной сферы»***	
Ярославская область	Ярославский центр организации работы железнодорожных станций - структурное подразделение Северной дирекции управления движением - структурное подразделение Центральной дирекции управления движением - филиала ОАО «РЖД»
Хабаровский край	Акционерное общество «Дальневосточная распределительная сетевая компания»
НОМИНАЦИЯ: ***«За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях непроизводственной сферы»***	
Томская область	«Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение - средняя общеобразовательная школа №4 город Асино»
Приморский край	«Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Екатериновский детский психоневрологический дом-интернат»
НОМИНАЦИЯ: ***«За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы»***	
Челябинская область	Федеральное государственное унитарное предприятие «Российский федеральный ядерный центр - всероссийский научно-исследовательский институт технической физики имени академика Е.И. Забабахина»
Оренбургская область	Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Оренбург»
НОМИНАЦИЯ: ***«За развитие кадрового потенциала в организациях непроизводственной сферы»***	
Тверская область	Частное учреждение здравоохранения «Клиническая больница «РЖД-Медицина» города Тверь»
НОМИНАЦИЯ: ***«За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы»***	
Ростовская область	Акционерное общество «Каменскволокно»
Ставропольский край	Сельскохозяйственный производственный кооператив колхоз «Родина»

НОМИНАЦИЯ: ***«За формирование здорового образа жизни в организациях непроизводственной сферы»***	
Астраханская область	Государственное специализированное казенное учреждение Астраханской области «Социально -реабилитационный центр для несовершеннолетних «Вера»
НОМИНАЦИЯ: ***«За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы»***	
Ямало-Ненецкий автономный округ	Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Ямбург»
Нижегородская область	Федеральное государственное унитарное предприятие «Российский федеральный ядерный центр - Всероссийский научно-исследовательский институт экспериментальной физики»
НОМИНАЦИЯ: ***«За развитие социального партнерства в организациях непроизводственной сферы»***	
Тюменская область	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тюменский индустриальный университет»
НОМИНАЦИЯ: ***«Малая организация высокой социальной эффективности»***	
Краснодарский край	Общество с ограниченной ответственностью «Центральный рынок»
НОМИНАЦИЯ: ***«За вклад социальных инвестиций и благотворительности в развитие территории»***	
Омская область	Общество с ограниченной ответственностью «Научно-производственное объединение «МИР»
Оренбургская область	Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Оренбург»
НОМИНАЦИЯ: ***«За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях производственной сферы»***	
Свердловская область	Свердловская железная дорога - филиал открытого акционерного общества «Российские железные дороги», г. Екатеринбург
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	Общество с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Югорск»
НОМИНАЦИЯ: ***«За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях непроизводственной сферы»***	
Хабаровский край	Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Краевая станция переливания крови» министерства здравоохранения Хабаровского края

НОМИНАЦИЯ: ***«За трудоустройство инвалидов в организации»***	
Ямало-Ненецкий автономный округ	Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Ямбург»
	ВСЕГО: 22 призера

ВТОРОЕ МЕСТО В КОНКУРСЕ РОВСЭ – 2022 ГОД

НОМИНАЦИЯ: ***«За создание и развитие рабочих мест в организациях производственной сферы»***	
Нижегородская область	Акционерное общество «Нижегородский завод 70-летия Победы»
НОМИНАЦИЯ: ***«За создание и развитие рабочих мест в организациях непроизводственной сферы»***	
Тюменская область	Негосударственное частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Образовательный центр «Гелиос» Тюменского научно-исследовательского и проектного института нефти и газа»
НОМИНАЦИЯ: ***«За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях производственной сферы»***	
Приморский край	Общество с ограниченной ответственностью «Транснефть - Порт Козьмино»
Тюменская область	Филиал Акционерного общества «Россети Тюмень» Тюменские электрические сети
НОМИНАЦИЯ: ***«За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях непроизводственной сферы»***	
Самарская область	Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Самарская городская поликлиника № 6 Промышленного района»
НОМИНАЦИЯ: ***«За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы»***	
Нижегородская область	Акционерное общество «Выксунский металлургический завод»
Тульская область	Акционерное общество «Акционерная Компания «Туламашзавод»
НОМИНАЦИЯ: ***«За развитие кадрового потенциала в организациях непроизводственной сферы»***	
Тюменская область	Негосударственное частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Образовательный центр «Гелиос» Тюменского научно-исследовательского и проектного института нефти и газа»
НОМИНАЦИЯ: ***«За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы»***	
Свердловская область	Свердловская железная дорога – филиал открытого акционерного общества «Российские железные дороги»

НОМИНАЦИЯ: ***«За формирование здорового образа жизни в организациях непроизводственной сферы»***	
Тюменская область	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 36 города Тюмени
НОМИНАЦИЯ: ***«За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы»***	
Оренбургская область	Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Оренбург»
НОМИНАЦИЯ: ***«За развитие социального партнерства в организациях непроизводственной сферы»***	
Самарская область	Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Самарская городская поликлиника № 6 Промышленного района»
НОМИНАЦИЯ: ***«Малая организация высокой социальной эффективности»***	
Алтайский край	Общество с ограниченной ответственностью «Фермерское хозяйство Устинова В.И.»
НОМИНАЦИЯ: ***«За вклад социальных инвестиций и благотворительности в развитие территории»***	
Нижегородская область	Акционерное общество «Транснефть – Верхняя Волга»
НОМИНАЦИЯ: ***«За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях производственной сферы»***	
Оренбургская область	Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Оренбург», г. Оренбург
НОМИНАЦИЯ: ***«За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях непроизводственной сферы»***	
Самарская область	Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Самарская городская поликлиника № 6 Промышленного района»
НОМИНАЦИЯ: ***«За трудоустройство инвалидов в организации»***	
Республика Мордовия	Акционерное общество техническая фирма «ВАТТ»
	ВСЕГО: 17 призеров

ПЕРВОЕ МЕСТО В КОНКУРСЕ РОВСЭ – 2022 ГОД

НОМИНАЦИЯ: ***«За создание и развитие рабочих мест в организациях производственной сферы»***	
Архангельская область	Акционерное общество «Производственное объединение «Северное машиностроительное предприятие»
НОМИНАЦИЯ: ***«За создание и развитие рабочих мест в организациях непроизводственной сферы»***	
Алтайский край	Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Алтайский краевой клинический перинатальный центр»
НОМИНАЦИЯ: ***«За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях производственной сферы»***	
Самарская область	Общество с ограниченной ответственностью «Тольяттикаучук»
НОМИНАЦИЯ: ***«За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях непроизводственной сферы»***	
Калужская область	Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Умка» п. Товарково»
НОМИНАЦИЯ: ***«За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы»***	
Ярославская область	Мышкинское линейное производственное управление магистральных газопроводов
НОМИНАЦИЯ: ***«За развитие кадрового потенциала в организациях непроизводственной сферы»***	
Самарская область	Акционерное общество «Институт по проектированию и исследовательским работам в нефтяной промышленности «Гипровостокнефть»
НОМИНАЦИЯ: ***«За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы»***	
Республика Коми	Акционерное общество «Монди Сыктывкарский лесопромышленный комплекс»
НОМИНАЦИЯ: ***«За формирование здорового образа жизни в организациях непроизводственной сферы»***	
Тамбовская область	Общество с ограниченной ответственностью «Моршанское АТП»
НОМИНАЦИЯ: ***«За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы»***	
Республика Башкортостан	Общество с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Уфа»

НОМИНАЦИЯ: ***«За развитие социального партнерства в организациях непроизводственной сферы»***	
Астраханская область	Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Астраханской области Александро-Мариинская областная клиническая больница
НОМИНАЦИЯ: ***«Малая организация высокой социальной эффективности»***	
Республика Бурятия	Общество с ограниченной ответственностью «Спецдорстрой»
НОМИНАЦИЯ: ***«За вклад социальных инвестиций и благотворительности в развитие территории»***	
Тамбовская область	Акционерное общество «Пигмент»
НОМИНАЦИЯ: ***«За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях производственной сферы»***	
Вологодская область	Шекснинское линейное производственное управление магистральных газопроводов
НОМИНАЦИЯ: ***«За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях непроизводственной сферы»***	
Ростовская область	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Южно-Российский государственный политехнический университет имени М.И. Платова» (НПИ) г. Новочеркасска»
НОМИНАЦИЯ: ***«За трудоустройство инвалидов в организации»***	
Ставропольский край	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ессентукский центр реабилитации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья»
	ВСЕГО: 15 призеров

Гран-при

Акционерное общество
«Новокуйбышевский нефтеперерабатывающий завод»

Номинация 7 «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы»
Номинация 9 «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы»

Новокуйбышевский нефтеперерабатывающий завод представляет собой совокупность объектов приемки и переработки нефтяного сырья, накопления, хранения и отгрузки товарной продукции.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	3682	3699	3764
Среднемесячная заработная плата (рубли)	65636	67951	71151

В АО «НК НПЗ» разработаны и работают программы социальной поддержки работников завода, направленные на улучшение качества труда, решение вопросов жизнеобеспечения и охраны здоровья: применение спецодежды улучшенного качества; улучшение бытовых условий на производстве; поддержание здоровья персонала, оздоровление и отдых работников, а также членов их семей в корпоративных здравницах, санаторно-курортное лечение работников предпенсионного возраста; социальная поддержка ветеранов ВОВ, тружеников тыла, ветеранов Компании; социальная поддержка молодых специалистов; система непрерывного образования «Школа – ВУЗ – Предприятие»; система наставничества; программы кадрового резерва; программа предоставления образовательных займов; обеспечение достойных жилищных условий (корпоративная ипотека); коллективный договор и унификация системы льгот для сотрудников; корпоративное пенсионное обеспечение; программа добровольного медицинского страхования, реабилитационно-восстановительное лечение работников; поддержка проектов, имеющих социальное значение для регионов присутствия Компании; корпоративные мероприятия; программа диспансеризации всех работников предприятия; корпоративная программа развития культуры здорового образа жизни «Живите дольше» направления «Здоровье» (Дни здоровья, скрининги, лекции, семинары) и «Энергия жизни» (спортивные мероприятия).

Социальная направленность политики АО «НК НПЗ» способствует упрочению репутации Предприятия как надежного, ответственного работодателя и партнера и в конечном итоге способствует реализации его стратегии развития. Забота о сотрудниках, о территории своей производственной деятельности является существенным вкладом завода в социальную стабильность и развитие городского округа Новокуйбышевск. Цель социальной концепции – создание системного подхода к управлению социальными

вопросами, социальными инвестициями, позитивное воздействие на социальную сферу своего региона.

АО «НК НПЗ» заинтересовано в привлечении высококвалифицированных трудовых ресурсов и создании для них привлекательных условий труда. Предприятие стремится к обеспечению своих сотрудников и их семей современным комфортным жильем, достойными социально-бытовыми условиями на производстве, надлежащим медицинским обслуживанием, возможностью занятий спортом. Объём выплат социального характера по Коллективному договору составил свыше 73 млн. руб.

Администрация АО «Новокуйбышевский нефтеперерабатывающий завод» в ходе реализации своих социальных программ тесно сотрудничает с объединенной первичной профсоюзной организацией и в своей работе используют различные технологии: конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии»; институт уполномоченных по охране труда; конкурс самодеятельности; КВН; спартакиада АО «НК НПЗ», спортивные мероприятия и т.д.

Партнерами АО «НК НПЗ» также являются: МБУ «Физкультурно-спортивный центр», некоммерческая общественная организация «Мой город», Городские парки, ТЮЗ «Время тайн», Православные Приходы во имя иконы Божией Матери «Умиление» и Преподобного Серафима Саровского, Самарская областная писательская организация, Новокуйбышевская городская больница, Администрация городского округа Новокуйбышевска, ЦДТ «Умелец», Детская художественная школа, Дворец культуры, Министерство промышленности и технологий Самарской области, Самарский государственный технический университет, Новокуйбышевский нефтехимический техникум, ГБОУ СОШ № 7 «Образовательный центр» и другие.

Ежегодно к новому году проводится благотворительная акция «Ёлка желаний» для детей из семей, попавших в трудную жизненную ситуацию. Молодежь нашего завода всегда принимают участие в весенней «Неделе добра», «От сердца к сердцу», «Рождественская сказка», «Подари книгу», в благотворительных акциях «Тепло ваших рук» (оказание адресной помощи ветеранам ВОВ, доставка лекарств, продуктов питания, уроков мужества и т.д.), в благоустройстве родников городского округа Новокуйбышевск и Волжского района, оказывается добровольческая помощь к Международному дню благотворительности, участвует в молодежных субботниках по благоустройству территории городского округа.

Целевая поддержка социальной сферы максимально снижает социальные риски в городском округе Новокуйбышевск, создавая новые возможности для развития самого завода. Предоставлена материальная поддержка бюджету городского округа Новокуйбышевска на развитие материально-технической базы социально-культурного значения. Забота о сотрудниках, членах их семей и ветеранов предприятия способствует формированию позитивного имиджа завода, а также благоприятного эмоционально-психологического климата в трудовом коллективе.

Информационное обеспечение деятельности АО «НК НПЗ»

осуществляется посредством: выпуска еженедельных номеров корпоративной газеты НК НПЗ «За передовую технику»; круглосуточного функционирования внутрикорпоративной системы радиовещания; публикаций в городских и региональных СМИ; тематических электронных рассылок сотрудникам завода и ОППО; экспозиций зала трудовой славы АО «НК НПЗ» и т.д.

Дополнительным ресурсом информирования работников, а также основным инструментом реализации обратной связи являются функционирование «Ящика доверия» и телефона доверия, широкоформатные экраны с видеотрансляцией, информационные электронные киоски, посредством которых можно не только получить информацию по основным вопросам, но и направить своё обращение на электронный «Ящик доверия».

Для обеспечения ведения переговоров, подготовки и заключения соглашений и договоров, организации контроля за их выполнением в системе социального партнерства на АО «Новокуйбышевский НПЗ» действует двухсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Компании и Работодателя и Коллективным договором. Так же АО «Новокуйбышевский НПЗ» принимает участие в отраслевом соглашении, в трехстороннем соглашении по социально-трудовым вопросам между администрацией городского округа Новокуйбышевск, союза работодателей и городского совета профсоюзов. Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Представителями работников в социальном партнерстве на АО «Новокуйбышевский НПЗ» является объединенная первичная профсоюзная организация.

На регулярной основе на АО «НК НПЗ» проводятся встречи руководства предприятия с представителями профсоюзной организации. Ежегодно проводится Конференция трудового коллектива АО «НК НПЗ» по итогам выполнения Коллективного договора. 07 июля 2021 года состоялась Конференция по итогам выполнения Коллективного договора за 2020 год, на которой было принято решение о признании работы администрации АО «НК НПЗ» и ОППО «АО «НК НПЗ» удовлетворительной.

АО «НК НПЗ» является членом РОР «Союз работодателей Самарской области». Членство в данном сообществе позволяет участвовать в конструктивном диалоге между бизнес-сообществом, органами государственной власти субъекта РФ, местного самоуправления, общественными и иными участниками экономических отношений для содействия формирования благоприятных социально-экономических условий промышленного развития и повышения конкурентоспособности в Самарской области и РФ. Участие АО «НК НПЗ» в работе Комитета по промышленной политике и конкурентоспособности РОР «Союз работодателей Самарской области» позволяет принимать участие в анализе актуальных проблем российского бизнеса и выработке предложений по

созданию благоприятных условий для развития промышленности, повышения ее конкурентоспособности, конструктивно взаимодействовать с органами государственной власти, экспертным и предпринимательским сообществом по вопросам промышленного кластера Самарской области. АО «НК НПЗ» является участником Самарского областного трехстороннего соглашения между Правительством Самарской области, Областным союзом «Федерация профсоюзов Самарской области» и Ассоциацией «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений в 2020 — 2022 годах. Ежемесячно АО «НК НПЗ» принимает участие в заседаниях трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территории Самарской области. На заседании обсуждаются вопросы: о проведении оценки эффективности социального партнерства в сфере туда; о результатах правоприменительной практики по вопросам, связанным с обеспечением защиты трудовых прав граждан предпенсионного возраста и выпускников учреждений; об эффективном и положительном опыте организации работы по охране труда; о подготовке к организации детской оздоровительной кампании. АО «НК НПЗ» в рамках заседаний Комиссии осуществляло обмен опытом по направлению привлечения профсоюзов в деятельность охраны труда и промышленной безопасности. Практика работы уполномоченных по охране труда, из числа работников профсоюза была признана к распространению.

В рамках соглашений в области социального партнерства в сфере труда предприятие предпринимает меры по повышению качества жизни работников и их семей, поддержанию социальной стабильности, обеспечению социальной защиты населения. АО «Новокуйбышевский НПЗ» является участником Соглашений на федеральном, региональном и территориальном уровне по регулированию социально-трудовых отношений. В 2018 году АО «Новокуйбышевский НПЗ» присоединилось к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2017 2019 годы, 2020 2022 годы, заключенному на федеральном уровне. АО «НК НПЗ» в лице генерального директора С.Н. Голицаева является участником Самарского областного трехстороннего соглашения между Правительством Самарской области, Областным союзом «Федерация профсоюзов Самарской области» и Ассоциацией «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений в 2020 — 2022 годах. Председатель ОППО АО «НК НПЗ» Нефтегазстройпрофсоюза В.Б. Исаев является членом Рабочей группы по рассмотрению изменений и дополнений в Шаблон «Типовой коллективный договор» в составе представителей Межрегиональной профсоюзной организации ПАО «НК «Роснефть» и представителей ПАО «НК «Роснефть».

«18» июня 2020 года Конференцией трудового коллектива АО «НК НПЗ» был принят новый Коллективный договор на 2020 — 2022 годы.

На предприятии работает Комиссия по трудовым спорам. В составе КТС - представителей работодателя, 50% _представителей про союзной организации.

На предприятии действует совместный Комитет по охране труда.. В составе Комитета — 50% представителей работодателя, 50% представителей профсоюза. Комитет по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

На предприятии действует Комиссия по подведению итогов работы структурных подразделений АО «НК НПЗ» для начисления заработной платы. В составе Комиссии представители работодателя и профсоюзной организации ежемесячно подводят итоги работы подразделений завода по показателям премирования.

В целях реализации социальных льгот, гарантий, компенсаций по Коллективному договору, а также для установления размера социальных выплат и контроля их расходования, на предприятии создана на паритетных началах Комиссия по социальной защите работников.

В целях внесения новых льгот, гарантий, компенсаций в Коллективный договор создана на паритетных началах Комиссия по заключению, внесению изменений и дополнений в Коллективный договор. Указанная Комиссия уполномочена разрабатывать текст проекта Коллективного договора, вносить изменения и дополнения в текст Коллективного договора в период его действия.

Контроль выполнения Коллективного договора осуществляют стороны Коллективного договора не реже одного раза в год на конференциях трудового коллектива по подведению итогов выполнения Коллективного договора.

Два раза в год проводилась аттестация руководителей, специалистов и служащих предприятия на соответствие требованиям занимаемой должности. В соответствии со Стандартом АО «НК НПЗ» «Порядок аттестации работников АО «НК НПЗ» приказом утверждается состав Кадрового комитета, в который включены представитель профсоюзной организации и руководители верхнего звена предприятия. По результатам аттестации работнику может быть изменена категория оплаты труда на более высокую.

Экономические соревнования. На АО «Новокуйбышевский НПЗ» продолжается и постоянно совершенствуется практика проведения экономических соревнований за звание: «Лучший коллектив АО «НК НПЗ», «Лучший коллектив технологической установки», конкурсов «Лучший по профессии». Смотр-конкурс «Коллектив-Эколидер» проводится среди структурных подразделений ежеквартально под председательством представителей работодателя и первичной профсоюзной организации.

Председатель профсоюзной организации ежедневно принимает участие в совещаниях и планерках АО «НК НПЗ», регулярно озвучивает руководству предприятия проблемные вопросы трудового коллектива и предложения по совершенствованию работы.

Объединенная первичная профсоюзная организация АО «НК НПЗ» и администрация АО «НК НПЗ» активно сотрудничают и ведут постоянный

конструктивный диалог по всем значимым социально-трудовым вопросам предприятия. С целью поддержания стабильной деятельности предприятия и роста благосостояния работников разрабатываются предложения для внесения в Шаблон «Типовой коллективный договор», действующий в дочерних и зависимых обществах ПАО «НК «Роснефть». В дальнейшем Рабочей группой в составе представителей Компании «Роснефть» и Межрегиональной профсоюзной организации ПАО «НК «Роснефть», членом которой является председатель ОППО АО «НК НПЗ», ведется проработка, обсуждение поступивших предложений и внедрение в Шаблон новых льгот и гарантий для работников.

В процессе общения с трудовыми коллективами от работников поступают новые предложения о внесении льгот и гарантий в Коллективный договор. Собранные предложения систематизируются и используются для предложений в Шаблон Компании «Типовой коллективный договор».

При заключении нового коллективного договора проект коллективного договора обсуждается по подразделениям предприятия. С учетом полученных замечаний проект дорабатывается и обсуждается совместной Комиссией по заключению, внесению изменений и дополнений в Коллективный договор и затем принимается Конференцией трудового коллектива.

Коллективным договором АО «НК НПЗ» утверждены Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в АО «НК НПЗ».

Согласно п.2.2.4 Коллективного договора Работодатель предоставляет профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые как для их собственной деятельности, так и для проведения заседаний работников, нормативные правовые документы, помещения с необходимым оборудованием (включая оргтехнику и средства связи, включая доступ в Интернет), мебелью, отоплением, освещением, уборкой и охраной, необходимые транспортные средства, специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты. Лимиты предоставляемых материальных средств и услуг определяются Приложением 8 к Коллективному договору.

Перечисление профсоюзной организации в соответствии с согласованной сметой затрат денежные средства в размере не более 1,0 процента от фонда заработной платы списочного состава без учета годового вознаграждения на культурно-массовую и спортивно - оздоровительную работу до последнего числа месяца, следующего за отчетным. Выборный орган профсоюзной организации ежеквартально, до 10-го числа месяца, предшествующего началу квартала, согласовывает с работодателем смету затрат, а до 25 числа месяца, следующего за отчётным кварталом, предоставляет Работодателю отчёт о проведённой работе и потраченных средствах.

Предоставление освобожденным профсоюзным работникам такие же гарантии, права и льготы, которыми обладают работники Общества в соответствии с Коллективным договором. Отдельным штатным профсоюзным

работникам, список которых утверждается совместным решением первичной профсоюзной организации и представителей работодателя, могут предоставляться такие же гарантии, права и льготы, которыми обладают работники Общества в соответствии с Коллективным договором.

Обучение за счет средств Работодателя членов совместно созданных комиссий (комитетов), в том числе представителей профсоюзной организации, уполномоченных по охране труда профсоюзной организации, освобождать их от работы с сохранением заработной платы на время обучения.

Членам выборных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, предоставляется время для участия в качестве делегатов в работе созываемых профсоюзными организациями съездов, конференций, для участия в работе выборных органов профсоюзных организаций, а также для краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением среднего заработка. Общее количество времени определяется по договоренности Профсоюзной организации и Работодателя.

Так же Коллективным договором утвержден перечень отдельных категорий работников, занятых на некоторых видах работ, не имеющих превышение установленных норм на получение молока или компенсационные выплаты. Данным категориям работников вьщается молоко свыше утвержденных норм законодательством.

Иные мероприятия коллективного Договора (соглашений), предусматривающие Для работников Дополнительные социальные гарантии (сверх установленного законодательством минимума) Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в следующих случаях: в связи со смертью супруги, супруга, детей, родителей (в т.ч. супруга/супруги), отчима/мачехи, бывшего опекуна/попечителя работника, родных братьев и сестер работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 10 календарных дней или по взаимному согласию сторон может предоставляться часть ежегодного оплачиваемого отпуска с соответствующим изменением графика отпусков, женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 18 лет, либо одного ребенка инвалида, по их просьбе и при наличии возможности очередной отпуск предоставляется в удобное для них время, что учитывается при разработке графика очередных отпусков, утверждаемого в установленные сроки, работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, супругам, работающим в Обществе, по возможности, предоставляется право на одновременный уход в отпуск, что учитывается при разработке графика очередных отпусков, утверждаемого в установленные сроки, отпуска без сохранения заработной платы сроком до трех месяцев работникам по уходу за тяжелобольными супругом, супругой, детьми, родителями (в т.ч. супруга/супруги), родными

братьями и сестрами, отчимом и мачехой, в соответствии с медицинским заключением, работникам, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере не более 430,2 рублей за каждый нерабочий праздничный день. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка Работников, участвующих и представляющих Общество по поручению Работодателя на корпоративных, профсоюзных и региональных мероприятиях.

С 1994 года на заводе работает терапевтическое отделение - врачебный здравпункт, где трудится 33 человека врачи, фельдшеры, медсёстры, санитарки. Оказывается медицинская помощь: первая доврачебная — на рабочих местах, терапевтическая (лечебная), гинекологическая, диагностическая, стоматологическая, физиолечение. Работает процедурный кабинет, клиническая лаборатория. Работа ведётся в помещении заводского здравпункта — 2-х этажного здания, для выездов на вызовы имеются две автомашины «скорой помощи».

С 2019г. началась реализация программы «Активное долголетие», направленной на индексацию негосударственных пенсий. С 01.01.2012г. в АО «НК НПЗ» начала действовать программа социальной поддержки ветеранов, согласно которой получают корпоративные пенсии ветераны завода. Регламентирует процесс инструкция АО «НК НПЗ» «Порядок выплаты корпоративной пенсии ветеранам и оказания матераиальной помощи пенсионерам». Так же действует программа индивидуального пенсионного обеспечения, целью которой является формирование дополнительно к государственной пенсии и корпоративной пенсии еще одной — индивидуальной. Эта пенсия может быть сформирована лично работником в свою пользу.

Администрацией и профсоюзной организацией большое внимание уделяется организации культурно-массовых мероприятий и досуга работников. Ежегодно проводятся следующие мероприятия: праздничные мероприятия, посвященные 23 февраля и 8 марта — приняло участие 1500; работников и членов их семьи; мероприятия, посвящённые Дню Победы, 200 работников и членов их семей; торжественные мероприятия, посвященные Дню нефтяной и газовой промышленности — приняли участие 400 работников и членов семей; День Кодекса (комплекс мероприятий, посвященный Кодексу деловой и корпоративной этики компании) — приняли участие 500 человек. Большую долю культурно-массовых мероприятий занимают семейные акции и праздники. Наиболее массовыми среди них в 2021 году были: семейный праздник «Отцы и дети» (150 человек); «Зимние забавы» (300 человек)», «День первого портфеля» (300 человек), творческий семейный тимбилдинг «Картонбург» (300 человек). Большой популярностью пользуются экскурсионные программы, организуемые для работников и их детей. В 2021 году было организовано 4 экскурсионные поездки в исторические места Самарской области (участники — 250 человек).

Для работников на каждом производственном объекте организованы места для приема пищи (комнаты приема пищи). Наличие на территории предприятия 2-х постоянно действующих столовых (кол-во посадочных мест-234). На время

проведения капитальных ремонтов дополнительно открывается ещё одна столовая (кол-во посадочных мест-75).

Согласно п.6.4.1 Коллективного договора АО «НК НПЗ» приобретает (с частичной оплатой работником в размере не менее 10 %, исходя из условий заключённых договоров, при наличии средств на эти цели в утверждённом бизнес-плане Общества) санаторно-курортные и оздоровительные путевки работнику и членам его семьи на лечение (оздоровление) в учреждения санаторного типа, а также в оздоровительные учреждения (базы отдыха, пансионаты, оздоровительные лагеря, санаторно-оздоровительные комплексы). АО «НК НПЗ» располагает собственными оздоровительными объектами. В 2021 году работали оздоровительные учреждения завода: два корпуса санатория-профилактория «Дубки — 1, 2», в летний период функционируют база отдыха «Утес», ДОЛ им. Ю. Гагарина для детей заводчан. Льготная путевка выделяется работнику и членам его семьи — супруг/супруга, дети до 1 8 лет. На собственные социальные объекты льготная путевка выделяется детям работников, обучающихся на очном отделении высшего и средне-специального учебного заведения и находящимся на иждивении родителей до момента окончания ими учебного заведения, но не позднее достижения ими 23 лет. Так же на предприятии выделяются бесплатные путевки в санатории-профилакторий «Дубки» и базу отдыха «Утёс» для ветеранов АО «НК НПЗ».

<u>Дипломом – «За большой вклад в достижение высокой социальной эффективности»</u>

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Самарская городская поликлиника № 6 Промышленного района», Самарская область (номинации 4, 10, 14)

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Самарская городская поликлиника № 6 Промышленного района» (далее СГП6) основано 15.03.1972 г. Основная деятельность поликлиники направлена на выполнение Программы государственных гарантий обеспечения населения Самарской области качественной и доступной бесплатной медицинской помощью. Поликлиника оказывает первичную медико-санитарную помощь населению: доврачебную, врачебную, специализированную; проводит профилактическую и санитарно-просветительскую работу среди населения.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике.

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность л.)	339	341	352
Среднемесячная заработная плата бли)	40517	43863	51906

В СГП6 разработан и реализуется комплекс мероприятий по сокращению и предотвращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Уровень производственного травматизма равен 0%. Доля рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест) за 5 лет – 100%. Доля объема фактического финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда за три года, предшествующие проведению конкурса, в общем объёме затрат на производство продукции (работ, услуг) – 3,37%.

Политика Городской поликлиники № 6 в области качества и бережливого производства ориентирована на непрерывное совершенствование системы улучшения состояния здоровья населения, в том числе на профилактику производственного травматизма и профессиональной заболеваемости сотрудников и предупреждения ухудшения их здоровья.

Для создания эффективного менеджмента охраны труда, снижения риска несчастных случаев и аварий в поликлинике разработана и успешно внедрена Система управления охраной труда. Объектом управления охраны труда является система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия.

Система управления охраной труда СГП 6 регламентирована положением «О системе управления охраной труда». Основополагающим элементом Системы управления охраной труда является управление профессиональными рисками. Элементами Системы управления профессиональными рисками являются: политика управления профессиональными рисками, цели и программы по их

достижению; планирование работ по управлению профессиональными рисками; процедуры системы управления профессиональными рисками; контроль функционирования системы управления профессиональными рисками; анализ функционирования системы управления профессиональными рисками. Эффективность мер по управлению профессиональными рисками оценивается в ходе внутреннего аудита СУОТ (1 раз в год) по разрабатываемой в учреждении программе. На конец 2021 года в СГП 6 проведена специальная оценка по условиям труда на 100% рабочих мест (причем, для всех 100 % рабочих мест проводилась последующая, по истечению сроков действия результатов предыдущей, СОУТ).

В соответствии с Положением о службе по охране труда в штате поликлиники организована работа специалиста по охране труда, который постоянно взаимодействует с Комитетом по охране труда. В целях обеспечения безопасности труда в СГП 6 утверждено и успешно реализуется Соглашение по охране труда. Основной целью Соглашения является выполнение мероприятий по профилактике травматизма и профессиональных заболеваний, по улучшению условий труда и санитарно-бытового обслуживания сотрудников. В учреждении разработана и успешно внедряется программа «Нулевой травматизм», целями и задачами которой является выявление профессиональных рисков, их устранение и минимизация, обеспечение безопасности и здоровья работников на рабочем месте, предотвращение несчастных случаев на производстве.

В рамках исключения возникновения технических причин травмирования и причинения вреда здоровью сотрудников в поликлинике установлен контроль за рабочим состоянием оборудования. Для защиты от воздействия опасных производственных факторов (химического, физического), от влияния биологического фактора в СГП 6 медицинский персонал обеспечивается одноразовым расходным материалом с высокой степенью защиты. Наряду с мерами, направленными на профилактику травматизма и профзаболеваний медицинского персонала в поликлинике выполняются мероприятия по предотвращению несчастных случаев среди персонала. Охват инструктажем по охране труда работников составляет 100%. В целях непрерывного повышения квалификации сотрудников в вопросах охраны труда, видах и последствиях воздействий вредных факторов трудового процесса специалистом по охране труда ежемесячно проводятся информационно-консультативные лекции и семинары как на общеполиклинических оперативных совещаниях, так и непосредственно на рабочих местах. С целью мотивации сотрудников руководствоваться правилами и методами безопасного поведения на рабочем месте, соблюдать нормы охраны труда в рамках системы оценки результатов работы каждого сотрудника действуют критерии по осуществлению контроля за соблюдением норм и требований охраны труда. Предотвращение личностных (психологических и психофизиологических) причин травмирования (ошибочные действия вследствие усталости работника, из-за тяжести и напряженности труда, болезненное состояние сотрудника, неосторожность) связано с подбором кадров, а также с постоянным обучением персонала, инструктированием и стажировкой, рациональной временной организацией рабочего процесса, стимулирующими безопасное поведение работников. В СГП 6 специалистом по охране труда

проводится постоянное информирование и консультирование сотрудников, в том числе ознакомление с результатами специальной оценки условий труда. В условиях пандемии Covid-19 в поликлинике для сокращения риска заражения медицинских работников и персонала были реализованы дополнительные практические меры по минимизации распространения пандемии.

С 2018 года в поликлинике внедрена S система 5s, как метод организации рабочего процесса, целью которого является создание оптимальных условий для выполнения трудовой функции, поддержания порядка, чистоты, аккуратности, экономии времени и энергии. 5S является инструментом бережливого производства. В поликлинике осуществляется профилактический контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах согласно графику проверок. Для обеспечения безопасных условий труда постоянно проводится производственный контроль параметров освещения, шума и вибраций, микроклимата и т.п., при необходимости принимаются меры по устранению причин, вызвавших отклонения установленных норм. Наряду с мероприятиями по профилактике травматизма в поликлинике большое внимание уделяется мерам по предупреждению профзаболеваний. Суммарные затраты на прохождение работниками медицинских осмотров в 2021 году составили 731,50 тыс. руб.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, гарантированно предоставляются льготы и компенсации, Гарантия предоставления льгот и компенсаций закреплена соответствующими приложениями к Коллективному договору. Все подразделения СГП 6 полностью обеспечены одноразовым расходным материалом и СИЗ. Ежегодно в период активности возбудителей вирусных инфекций 100% сотрудников проходят вакцинацию, получают противовирусные и поливитаминные препараты. Для снятия психоэмоционального напряжения для сотрудников действует Программа психологической поддержки. В рамках реализации Программы улучшения условий труда все кабинеты поликлиники оборудованы системами кондиционирования воздуха. Сумма средств, израсходованных на мероприятия по охране труда в 2021г., составила 13184,40 тыс.руб., что в расчете на одного работника 40,07 тыс.руб. В качестве дополнительных мер поддержки всем сотрудникам, перенесших в 2020-2021 г. заболевание новой коронавирусной инфекцией и внебольничной полисегментарной пневмонией была оказана материальная помощь из средств от оказания платных медицинских услуг. В СГП 6 проводится работа по увеличению степени вовлеченности работников в процесс создания здоровых и безопасных условий труда.

Политика социального партнерства Самарской городской поликлиники N2 6 (СГП 6) является частью Политики в области качества и бережливого производства СГП 6. Политика социального партнерства СГП 6 ориентирована на повышение социальной защищенности сотрудников и формирование благоприятного психологического климата в коллективе. Основным направлением и одновременно средством эффективного социального партнерства в СГП 6 является профсоюзное движение, 93% сотрудников являются членами первичной профсоюзной организации СГП 6. Профсоюзный комитет представляет интересы Работников СГП 6 при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении условий

Коллективного договора, осуществлении контроля за его исполнением, а также при реализации Работниками права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем. В рамках социального партнерства между Работодателем в лице главного врача и Работниками, в лице полномочного представителя трудового коллектива — председателем профсоюзного комитета, заключен Коллективный договор. Применение коллективно-договорного регулирования трудовых отношений позволяет обеспечивать проведение сбалансированной социально-экономической политики, направленной на повышение качества жизни работников и их семей, поддержание социальной стабильности, обеспечение повышенной социальной защиты Работников. Коллективный договор является важным механизмом, посредством которого развиваются и совершенствуются социально-трудовые отношения, решаются конкретные вопросы в организациях, повышаются социальные гарантии работникам, вводятся дополнительные льготы. Условия Коллективного договора выполняются в полном объеме.

Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации на доступных для всех Работников ресурсах (стенд «Пульс коллектива», «Наши достижения», «История поликлиники», «Профессионал года», «Рисуют наши дети», Соцсети, СМИ и др.).

Председателю и активу профсоюзного комитета, по соглаеованию с Работодателем, предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы для исполнения обязанностей, связанных с деятельностью профсоюзного комитета. Работодатель ежемесячно предоставляет председателю профсоюзного комитета один оплачиваемый свободный от работы день для посещения мероприятий, проводимых Обкомом профсоюза работников здравоохранения Самарской области.

Профсоюзный комитет постоянно контролирует соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации; представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральными Законом профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевыми Соглашениями федерального, областного, городского уровней. В СГП 6 создана постоянно действующая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Одной из основных задач Комиссии является выявление и предупреждение причин возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической сфере, регулирование социально-трудовых отношений, а также общих условий труда, гарантий трудовых прав и льгот Работникам СГП 6. Работодатель не препятствовал Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работодатель своевременно рассматривал обращения, заявления, требования и предложения Работников,

по всем обращениям предоставлялась информация, сведения и разъяснения по вопросу условий труда, заработной платы, социальных гарантий.

Локальные акты Работодателя в случаях предусмотренных ТК РФ утверждались с учетом мнения профсоюзного комитета. Локальные нормативные акты, принимаемые Работодателем, не ухудшали положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и Коллективным договором.

В Коллективном договоре находит свое отражение Кадровая политика СГП 6, построенная на принципах дифференцированной оплаты труда, повышения мотивации к непрерывному профессиональному образованию, социальной поддержки Работников, улучшения климата организации и создания положительного имиджа учреждения.

С целью оптимизации управления результатами деятельности и возможности дифференцированной оплаты труда персонала с 2000г. в учреждении работает Совет по качеству поликлиники. В рамках Совета по качеству оплата труда является стимулирующей, деятельность сотрудников оценивается с точки зрения поставленной цели на основе ежемесячного персонифицированного мониторинга объемов и качества оказанных медицинских услуг на основе разработанных, с учетом мнения представительного органа работников, критериев. Системой оплаты труда по результатам деятельности в рамках Совета по качеству с 2012 года охвачены все подразделения поликлиники. В рамках открытого управления сотрудники поликлиники получают доступ к циклу финансового контроля.

В СГП 6 заключено Соглашение по охране труда, с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, на основании которого обеспечивается безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, осуществляются мероприятия, направленные на улучшение условий труда, снижение заболеваемости и травматизма Работников, проводится специальная оценка условий труда на рабочих местах (не аттестованных рабочих мест нет), обеспечиваются бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей. Работодатель проводит за счет собственных средств обязательные ежегодные медицинские осмотры (обследования) Работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по просьбам Работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований). В целях создания комфортных условий на рабочем месте проводятся ежегодные плановые ремонты кабинетов и производственных помещений; кабинеты оборудованы эргономичной мебелью, оснащены современным оборудованием, в том числе исключающим развитие профзаболеваний; для улучшения социально-бытовых условий сотрудников организована доставка горячего питания, оборудованы зоны гигиены и отдыха для Работников.

Более 10 лет основную роль в Кадровой политике СГП 6 играют социальные программы, направленные на укрепление здоровья и повышение уровня социальной защищенности сотрудников поликлиники и членов их

семей, улучшение условий труда, развитие корпоративной культуры (www.gp6.ru).

В рамках социального партнерства между Работодателем и профсоюзной организацией в СГП 6 активно реализуются 6 социальных программ, финансируемых за счет средств от оказания платных медицинских услуг и профсоюза: Оздоровление сотрудников и членов их семей, улучшение условий труда, улучшение благосостояния сотрудников Гармоничное развитие детей сотрудников, развитие корпоративной культуры, забота о ветеранах

Работодатель предоставляет возможность Работнику участвовать в Программе по поддержанию здорового образа жизни, принятой в Учреждении. Программа «Оздоровления сотрудников СГП 6» направлена на поддержание как физического здоровья, так и психоэмоционального равновесия работников, формирование здорового образа жизни, создание условий для полноценного отдыха. В ее основе — поддержка важнейших семейных ценностей — здоровья, благополучия, качества жизни. В рамках Программы каждому сотруднику доступна возможность стать здоровым не только самому, но и оздоровить членов своей семьи. Сотрудникам и членам их семей предлагается санаторно-курортное лечение, с оплатой из средств прибыли учреждения 80% стоимости путевки, в том числе в санаториях категории «Мать и дитя». В СГП 6 активно поддерживаются занятия сотрудников спортом. В Коллективном договоре закреплена норма софинасирования работников занятий фитнесом и посещений бассейна. Ежегодное увеличение количества участников программы составляет от 5 до 15 человек. «Дни здоровья» (по сезонам) - традиционные выезды на природу сотрудников и членов их семей, где каждый участник получает заряд бодрости и хорошего настроения. Проводятся спортивные мероприятия: турниры по футболу, пляжному волейболу, лыжные соревнования, соревнования по плаванию, эстафеты и т. д. В поликлинике существуют спортивные команды (команда легкоатлетов, команда лыжников), принимающие активное участие в городских и областных соревнованиях по лыжным гонкам, в легкоатлетических кроссах и благотворительных пробегах. Поликлиника осуществляет материальнотехническое обеспечение команд из средств прибыли учреждения от оказания платных медицинских услуг. Ежегодно для сотрудников и членов их семей на летний период администрацией СГП 6 бронируются комфортабельные коттеджи на лучших (по рекомендации сотрудников) туристических базах Самарской области с оплатой 80% стоимости путевки. В целях профилактики психоэмоциональной дезадаптации и проявлений «синдрома выгорания» в СГПб действует программа по социально-психологической помощи сотрудникам. В рамках данной программы проводятся циклы лекций со штатным психологом, которые помогают управлять собой и находить подход к пациентам. Совместно с кафедрой Организации здравоохранения и общественное здоровье института последипломного обучения врачей на постоянной основе проводятся групповые и индивидуальные занятия на темы: «Психологическое сопровождение и социально-психологический анализ путей повышения

эффективности, улучшения качества взаимодействия и общения в диаде врач-пациент», для руководителей структурных подразделений «Психологическое сопровождение работы руководителя: пути повышения социально-психологической компетентности как средства профилактики эмоционального выгорания».

В СГП 6 успешно развивается профилактическое направление работы учреждения. В поликлинике организовано отделение медицинской профилактики, в котором для сотрудников организована работа доверенного врача. В рамках работы доверенного врача разработан «Маршрут сотрудника СГП 6 по оздоровлению». По этому маршруту каждый сотрудник без очереди, в удобное для него время проходит комплексное обследование, По результатам обследования предусмотрены направления в школы здоровья отделения медицинской профилактики, в Городской центр восстановительного лечения, к врачам-специалистам, на санаторно-курортное лечение. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разработал Программу улучшения благосостояния сотрудников в рамках которой предусмотрены: Единовременные выплаты при поступлении на работу. Социальная поддержка молодых семей и семей работников, имеющих детей: материальная помощь при заключении брака и при рождении детей, при поступлении ребенка в первый класс; многодетным семьям и семьям, имеющим детей-инвалидов; компенсация расходов на содержание детей в детских дошкольных учреждениях. Программа софинансирования съемного жилья. о Материальная помощь в связи с юбилейными датами; при несчастных случаях и длительных заболеваниях, смерти близких родственников; выплаты по выходу на заслуженный отдых. Социальная поддержка ветеранов поликлиники, в т.ч. имеющих звание «Почетный врач (медицинская сестра, работник) Городской поликлиники».

Забота о подрастающем поколении — одна из важнейших частей социальной политики СГП 6. Ежегодно в учреждении для детей сотрудников проводятся: Чествование первоклассников «Здравствуй школьная пора!», поздравление детей сотрудников, окончивших учебный год с отличием с вручением памятных кубков и подарков, с 2020 года предусмотрена материальная помощь всем выпускникам 9 и 1 1 классов, конкурс рисунков ко Дню защиты детей с культурно-развлекательной программой Тематические детские утренники

Кроме того, родителям компенсируются расходы на занятия детей в спортивных секциях и кружках детского творчества, регулярно предоставляются билеты на детские спектакли и музыкальные представления, приобретаются новогодние подарки.

Корпоративная культура определяет успех и стабильность компании. В СГП 6 поддерживаются и приумножаются лучшие традиции организации. Так в нашей поликлинике ежегодно проводится конкурс «Лучший в профессии» по номинациям: «За верность профессии», милосердие», «За высокое качество в работе», «Качественная реабилитация», «Аванс молодым», развитие платных услуг», «Финансовое благополучие», «Чистота и порядок», с поощрением наиболее достойных, по праву заслуживших это почётное звание

работников, Также ежегодно чествуются ветераны поликлиники, имеющие звание «Почетный врач (медицинская сестра, работник) Городской поликлиники Сотрудники поликлиники успешно участвуют в региональных и всероссийских профессиональных конкурсах.

Мы заинтересованы в том, чтобы сотрудники не только успешно и плодотворно трудились, но и полноценно и качественно отдыхали. С этой целью осуществляются программы организованного досуга, которые распространяются как на самих работников, так и на членов их семей, а также ветеранов поликлиники. Ни одно мероприятие не проходит без участия талантливых сотрудников, создавших творческий вокально-поэтический коллектив «Здоровье». С 2013 года действует программа «Путешествуем вместе!». Сотрудники совершают автобусные туры по России. Организуются тематические автобусные туры для взрослых и детей.

Забота о ветеранах — еще одна важная часть социальной политики СГП 6. С этой целью создан «Совет ветеранов», который регулярно организует встречи ветеранов, их отдых и досуг. Также ветеранам поликлиники обеспечивается право на участие в Программе оздоровления, Программе «Путешествуем вместе!», обеспечивается внеочередное медицинское обслуживание и оказывается материальная помощь.

Политика Самарской городской поликлиники № 6 (СГП 6) в области качества и бережливого производства ориентирована на постоянное улучшение состояния здоровья населения, повышение доступности медицинской помощи и удовлетворенности пациентов на основе соблюдения медицинским персоналом стандартов диагностики, лечения и эффективного использования ресурсов. Особое внимание в развитии кадрового потенциала направлено на обеспечение эффективной работы семейных сотрудников (ведь большинство работников это лица с семейными обязанностями). И это не только облегченные условия труда. но и в первую очередь создание благоприятного организационного и психологического климата.

СГП 6 для лиц с семейными обязанностями дополнительно реализует актуальные программы, причем системно, а не эпизодически. Более 10 лет основную роль в Кадровой политике СГП 6 играют социальные программы, направленные на укрепление здоровья и повышение уровня социальной защищенности сотрудников поликлиники и членов их семей, улучшение условий труда, развитие корпоративной культуры: оздоровление сотрудников и членов их семей, улучшение условий труда, улучшение благосостояния сотрудников, гармоничное развитие детей сотрудников, развитие корпоративной культуры, забота о ветеранах.

Программа «Оздоровления сотрудников СГП 6» направлена на поддержание как физического здоровья, так и психоэмоционального равновесия работников, формирование здорового образа жизни, создание условий для полноценного отдыха. В ее основе — поддержка важнейших семейных ценностей — здоровья, благополучия, качества жизни. В рамках Программы каждому сотруднику доступна возможность стать здоровым не только самому, но и оздоровить членов своей семьи. Сотрудникам и членам их семей предлагается санаторно-курортное лечение, с оплатой из средств

прибыли учреждения 8094 стоимости путевки, в том числе в санаториях категории «Мать и дитя». Ежегодно растет количество сотрудников, желающих оздоровиться в санаториях не менее, чем на 3%. В СГП 6 активно поддерживаются занятия сотрудников спортом. В Коллективном договоре закреплена норма софинасирования работников занятий фитнесом и посещений бассейна. Ежегодное увеличение количества участников программы составляет от 5 до 15 человек. «Дни здоровья» (по сезонам) - традиционные выезды на природу сотрудников и членов их семей, где каждый участник получает заряд бодрости и хорошего настроения. Проводятся спортивные мероприятия: турниры по дартсу, шашкам, футболу, волейболу, лыжные соревнования, соревнования по плаванию, эстафеты и т.д. В поликлинике существуют спортивные команды (команда легкоатлетов, команда лыжников, футбольная команда, волейбольная команда), состоящие как из сотрудников, так и членов семей сотрудников, и принимающие активное участие в городских и областных соревнованиях и спартакиадах. Поликлиника осуществляет материально-техническое обеспечение команд из средств прибыли учреждения от оказания платных медицинских услуг. Ежегодно для сотрудников и членов их семей предоставляется компенсация расходов на летний отдых на туристических базах Самарской области и РФ с оплатой 8094 стоимости путевки. Деятельность медицинских работников как никакая другая связана с высокими психоэмоциональными нагрузками. В целях профилактики психоэмоциональной дезадаптации и проявлений «синдрома выгорания» в СГП 6 действует программа по социально-психологической помощи сотрудникам. В рамках данной программы проводятся циклы лекций со штатным психологом, которые помогают управлять собой и находить подход к пациентам. В СГП 6 успешно развивается профилактическое направление работы учреждения. В поликлинике организовано отделение медицинской профилактики, в котором для сотрудников организована работа доверенного врача. В рамках работы доверенного врача разработан «Маршрут сотрудника СГП 6 по оздоровлению». По этому маршруту каждый сотрудник без очереди, в удобное для него время проходит комплексное обследование. По результатам обследования предусмотрены направления в школы здоровья отделения медицинской профилактики, в Городской центр восстановительного лечения, к врачам-специалистам, на санаторно-курортное лечение.

Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разработал Программу улучшения благосостояния сотрудников в рамках которой предусмотрены: единовременные выплаты при поступлении на работу, социальная поддержка молодых семей и семей работников, имеющих детей: материальная помощь при заключении брака и при рождении детей (дифференцировна), при поступлении ребенка в первый класс; многодетным семьям и семьям, имеющим детей-инвалидов; компенсация расходов на содержание детей в детских дошкольных учреждениях, программа софинансирования съемного жилья, материальная помощь в связи с юбилейными датами; при несчастных случаях и длительных заболеваниях, смерти близких родственников; выплаты по выходу на заслуженный отдых,

социальная поддержка ветеранов поликлиники, в т.ч. имеющих звание «Почетный врач (медицинская сестра, работник) Городской поликлиники №6».

Забота о подрастающем поколении — одна из важнейших частей социальной политики СГП 6. Ежегодно в учреждении для детей сотрудников проводятся: чествование первоклассников «Здравствуй школьная пора!», поздравление детей сотрудников, окончивших учебный год с отличием с вручением памятных кубков и подарков, с 2020 года предусмотрена материальная помощь всем выпускникам 9 и 11 классов, конкурс рисунков ко Дню защиты детей с культурно-развлекательной программой, тематические детские утренники. Кроме того, родителям компенсируются расходы на занятия детей в спортивных секциях и кружках детского творчества, регулярно предоставляются билеты на детские спектакли и музыкальные представления, приобретаются новогодние подарки.

Корпоративная культура определяет успех и стабильность компании. в СГП 6 поддерживаются и приумножаются лучшие традиции организации. Так в нашей поликлинике ежегодно проводится конкурс «Лучший в профессии» по номинациям: «За верность профессии». «За милосердие», «За высокое качество в работе», «Качественная реабилитация», «Аванс молодым» «За развитие платных услуг», «Финансовое благополучие», «Чистота и порядок», с поощрением наиболее достойных, по праву заслуживщих это почётное звание работников. Также ежегоднр чествуются ветераны поликлиники, имеющие звание «Почетный врач (медицинская сестра, работник) Городской поликлиники №6». Сотрудники поликлиники успешно участвуют в региональных и всероссийских профессиональных конкурсах.

С 2013 года действует программа «Путешествуем вместе!». Сотрудники совершают автобусные туры по России. Организуются тематические автобусные туры для взрослых и детей.

Забота о ветеранах — еще одна важная часть социальной политики СГП 6. С этой целью создан «Совет ветеранов», который регулярно организует встречи ветеранов, их отдых и досуг. Также ветеранам поликлиники обеспечивается право на участие в Программе оздоровления, Программе «Путешествуем вместе!», обеспечивается внеочередное медицинское обслуживание и оказывается материальная помощь.

Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Оренбург» (номинации 5, 9, 12, 13)

ООО «Газпром добыча Оренбург» - крупный газовый комплекс Российской Федерации. В сферу деятельности ООО «Газпром добыча Оренбург» входит: добыча газа, конденсата, нефти; подготовка углеводородного сырья; транспорт газа, конденсата, нефти и продуктов их переработки; поиск и разведка новых месторождений нефти и газа; обеспечение производственной и экологической безопасности при эксплуатации опасных производственных объектов; мониторинг окружающей среды.

Таблица 1. Показатели, характеризующие деятельность организации в динамике

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**
Среднесписочная численность (чел.)	5441	5405	5404
Среднемесячная заработная плата (рубли)	65843	72260	74936

Кадровая политика ООО «Газпром добыча Оренбург» направлена на создание эффективного механизма управления персоналом на основе социального партнерства. В связи с этим одной из главных задач, стоящих перед компанией, является развитие профессионализма и традиций предприятия.

С целью повышения эффективности управления трудовыми ресурсами для ведения текущей деятельности и для обеспечения Общества хорошо подготовленными и мотивированными работниками, способными выполнить задачи, поставленные на долгосрочную перспективу Стратегией развития Общества открыт и реализуется проект «Развитие человеческих ресурсов».

В рамках проекта применяются новые подходы при совершенствовании организационной структуры, планировании численности персонала, стимулирования его развития и деловой активности. Внедряются новые методы оценки персонала. Предложены мероприятия по актуализации, развитию внутреннего резерва кадров, совершенствованию работы с ним и созданию и работы с внешним кадровым резервом. Оплата труда осуществляется в соответствии с действующим «Положением об оплате труда», основанным на оценке результативности деятельности работников. Социальные гарантии работников ООО «Газпром добыча Оренбург», ветеранов предприятия и членов их семей закреплены Коллективным договором и Положением о социальной защите пенсионеров.

Для привлечения квалифицированного персонала ООО «Газпром добыча Оренбург» осуществляет политику продвижения позитивного имиджа компании, отбор кандидатур на конкурсной основе, способствует быстрой и безболезненной адаптации новых работников, совершенствует взаимоотношения с учебными заведениями высшего и среднего профессионального образования.

Для подбора молодых специалистов, обладающих высоким уровнем профессиональных знаний, в 2021 году была учреждена программа «Формула успеха» – открытый конкурс для студентов последних курсов и молодых специалистов, окончивших высшие и средние профессиональные учебные заведения в 2020–2021 гг.

Социальная защищенность молодых работников закреплена в коллективном договоре. В него заложены основные принципы молодежной политики. Каждый молодой работник до 35 лет включительно является членом Совета молодых ученых и специалистов ООО «Газпром добыча Оренбург», целью которого является привлечение молодежи к активному участию в производственной и научной деятельности Общества, управлению производством, расширению социально-экономических прав и интересов молодежи. В 2021 году ООО «Газпром добыча Оренбург» организовало первую

Региональную научно-техническую конференцию молодых работников.

Максимально эффективным методом развития персонала является его непрерывное обучение на протяжении всей трудовой деятельности. В 2021 году прошли обязательное, целевое и периодическое обучение 6674 работника.

Общество обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала. Общество принимает кандидатов на работу и продвигает по службе сотрудников на основе объективной оценки их профессиональных и личных качеств с учетом требований, предъявляемых к данной должности, предоставляет равные возможности при приеме на работу и продвижении по службе.

Смотры-конкурсы являются эффективным методом достижения высокой результативности в трудовой деятельности. С целью признания заслуг работников, оценки результатов их деятельности и стимуляции к дальнейшей плодотворной работе работники ООО «Газпром добыча Оренбург» представляются к награждению государственными, ведомственными, региональными наградами, наградами ПАО «Газпром» и наградами г. Оренбурга.

Работники из числа резерва кадров обучаются по специально разработанной
в ПАО «Газпром» модульной программе подготовки кадрового резерва. Для работников, включенных в резерв, постоянно проводятся различные психологические тренинги. Все корпоративные ценности, а также основанные на них и принятые в Обществе наиболее важные правила делового поведения закреплены в ООО «Газпром добыча Оренбург» в Кодексе корпоративной этики. Работники Общества проходят специальный курс обучения по вопросам соблюдения Кодекса с итоговой проверкой знаний в формате тестирования не реже одного раза в три года.

ООО «Газпром добыча Оренбург» – социально ответственное предприятие. Стратегическая цель социальной политики Общества – поддержание стабильного социально-психологического климата как внутри коллектива, так и среди жителей региона. Социальная политика, являясь неотъемлемой частью системы управления человеческими ресурсами, направлена на повышение престижности работы в Обществе и обеспечивает: комфортные и безопасные условия труда; медицинское обслуживание; различные виды страхования; предоставление гарантий защищенности от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; поддержку и развитие физической культуры и спорта; развитие самодеятельного творчества работников; решение жилищных вопросов с использованием системы ипотечного кредитования; поддержку молодых специалистов, способствуя их скорейшей адаптации в Обществе, стремлению к самореализации; развитие негосударственного пенсионного обеспечения через негосударственный пенсионный фонд «Газфонд»; поддержку работникам, уволившимся на пенсию, оказание им материальной помощи и привлечение к участию в корпоративных мероприятиях.

Гарантом достойной жизни, оздоровления и отдыха работников ООО «Газпром добыча Оренбург», ветеранов предприятия и членов их семей служат Коллективный договор и Положение о социальной защите пенсионеров, действующие в Обществе. Все обязательства выполняются в полном объеме.

На сегодняшний день ПАО «Газпром» – это Россия в светлом будущем. Коллективный договор, включающий 47 видов льгот, а также Положение о социальной защите пенсионеров, предусматривающее 20 видов выплат, составляют «льготу длиною в жизнь…».

Соблюдение интересов сторон в рамках социального партнерства в сфере труда и предоставление социальных льгот в ООО «Газпром добыча Оренбург» гарантирует Коллективный договор о социально-трудовых отношениях, заключенный между работниками Общества в лице их представителя – председателя объединенной первичной профсоюзной организации и Обществом в лице генерального директора.

Коллективный договор охватывает все основные вопросы, связанные с регулированием отношений между работниками и работодателем, а также вопросы предоставления социальных льгот, гарантий и компенсаций, охраны труда, занятости, гарантий членов профсоюза, работы с молодежью, определяет условия осуществления взаимоотношений сторон, контроля за ходом его выполнения. Для регулирования социально-трудовых отношений в период действия Коллективного договора на равноправной основе создана соответствующая комиссия из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Основные цели заключения Коллективного договора: совершенствование и развитие механизма социального партнерства; создание на основе выполнения взаимных обязательств сторонами заинтересованности работников в повышении собственных показателей работы и достижении плановых результатов деятельности Общества; формирование единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций; создание действенного механизма обеспечения социальной стабильности в Обществе.

На всех этапах развития ООО «Газпром добыча Оренбург» неизменным было и остается: безусловность выполнения всех производственных заданий и экономических показателей; сохранение благоприятной окружающей среды для будущих поколений; выполнение всех обязательств, предусмотренных основным законом предприятия – Коллективным договором; ответственность за работников, создание безопасных условий труда, достойная заработная плата и социальные льготы.

Для оренбургских газодобытчиков и членов их семей определены приоритеты из следующих групп: 16 видов материальной помощи (при вступлении в брак, при рождении ребенка, многодетным, малообеспеченным, одиноким, имеющим ребенка-инвалида, ветеранам боевых действий, чернобыльцам, работающим инвалидам, детям умерших (погибших) работников, в исключительных случаях по решению генерального директора

и другие); 7 видов пособий (осуществляющим уход за детьми до трех лет, при увольнении на пенсию, высвобождении при сокращении численности, обучающимся (из числа детей-сирот и студентам из малообеспеченных семей), молодым работникам при возвращении с военной службы, негосударственное пенсионное обеспечение); 16 видов компенсационных выплат (при приобретении путевок, в случае временной нетрудоспособности, пострадавшим при несчастных случаях на производстве, комплекс медицинских мероприятий, дотации при ипотечном кредитовании, оплата стоимости обучения, компенсации расходов в дошкольных учреждениях и другие); 11 видов дополнительных отпусков (в случае рождения ребенка, регистрации брака, в День знаний, уполномоченным профсоюза по охране труда и другие); новогодние детские подарки детям работников; поощрение наградами ПАО «Газпром» и ООО «Газпром добыча Оренбург» с выплатой денежной премии; единовременные выплаты к ежегодному отпуску, а также в связи с юбилейными датами работников.

Работники Общества и члены их семей имеют возможность получить высококвалифицированную медицинскую помощь в современной Клинике промышленной медицины, Стоматологической поликлинике «Ростошь», а также в ведомственных лечебных учреждениях, клиниках г. Оренбурга, России. Льготы и компенсации, связанные с обеспечением работников Общества и членов их семей высококачественной медицинской помощью, предоставляются на условиях договора добровольного медицинского страхования между ООО «Газпром добыча Оренбург» и АО «СОГАЗ».

Согласно Коллективному договору в Обществе действует система санаторно-профилактического обеспечения сотрудников. Лечебно-оздоровительный процесс проводится на базе санаториев «Орен-Крым» и «Дюна», расположенных на Черноморском побережье, и санатория-профилактория «Озон» с использованием современных методов лечения и оздоровления и базы отдыха «Самородово».

Большое внимание уделяется работникам Общества, нуждающимся в улучшении жилищных условий. В соответствии с Положением о жилищном обеспечении работников и пенсионеров ООО «Газпром добыча Оренбург», разработанным в соответствии с жилищной политикой ПАО «Газпром», с 2011 года в Обществе организована работа по оформлению нуждающимися в улучшении жилищных условий работниками ипотечных кредитов в филиале Газпромбанка (АО) с выплатой им дотаций для частичного погашения первоначального взноса и процентов по ипотечным кредитам. Всего в 2021 году 582 работника (из них 35 % в возрасте до 35 лет) получали дотации по ипотечным кредитам филиала Газпромбанка (АО) и 5 работников получили материальную помощь на решение жилищно-бытовых вопросов. Также дотации по ипотечным кредитам филиала Газпромбанка (АО) получали 10 пенсионеров. Общая сумма, направленная на жилищное обеспечение работников и пенсионеров, составила 83,6 млн рублей.

В Обществе проводится большое количество культурно-массовых мероприятий, направленных на воспитание корпоративной культуры

и формирование положительного имиджа предприятия. Стали традиционными летние и зимние спартакиады работников.

Одной из основных составляющих системы социального партнерства, особенно в ООО «Газпром добыча Оренбург», где условия работы зачастую являются опасными и вредными, являются вопросы охраны труда. ООО «Газпром добыча Оренбург» проводит целенаправленную работу по созданию и обеспечению безопасных и здоровых условий труда. В 2021 году осуществлялся постоянный и планомерный контроль обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников.

В целях поддержания эстетического состояния объектов Общества на высоком уровне в 2021 году в Обществе проведен 18-й конкурс на звание «Лучшее структурное подразделение ООО «Газпром добыча Оренбург» по эстетическому состоянию и культуре производства» в честь 55-летия Оренбургского нефтегазоконденсатного месторождения под девизом «Эстетика производства – заслуга поколений». За повышение уровня патриотического воспитания и оформление производственных объектов в Обществе отмечены все коллективы структурных подразделений.

Традиционно в 2021 году в ООО «Газпром добыча Оренбург» были организованы и проведены конкурсы профессионального мастерства, в которых приняли участие 47 конкурсантов, из них 18 стали победителями, которым выплачены единовременные премии и установлена надбавка за высокое профессиональное мастерство.

При подведении итогов выполнения Коллективного договора за 2021 год сторонами было отмечено, что все обязательства, предусмотренные Генеральным коллективным договором ПАО «Газпром» и коллективным договором ООО «Газпром добыча Оренбург», в 2021 году выполнены в полном объеме, созданы все условия для максимальной реализации трудового и творческого потенциала работников, обеспечен высокий уровень социальных гарантий. Условия для выполнения производственных задач Общества и поддержания стабильности трудовых коллективов обеспечены социальной политикой, целью которой является формирование эффективных мер социальной защиты работников и пенсионеров. Это одна из целей Комплексной программы повышения эффективности управления человеческими ресурсами ПАО «Газпром» на 2021–2025 годы.

В Обществе открыт проект «Развитие культуры безопасности в ООО «Газпром добыча Оренбург», направленный на формирование у работников Общества системы ценностей, представлений и принципов, которые позволяют выработать систему практических и поведенческих реакций в неординарных и опасных ситуациях на производстве и повседневной жизни.

ООО «Газпром добыча Оренбург» – градообразующее предприятие. На протяжении почти 55 лет работы оно участвовало в решении социальных проблем не только областного центра, но и региона в целом. Газодобытчиками были построены 1,7 миллиона квадратных метров жилья, 18 школ, 36 детских садов, множество объектов здравоохранения, культуры и спорта. Возведенный в 1983 году Дворец культуры и спорта «Газовик» – крупнейший в

Оренбургской области. Кроме того, за счет средств предприятия построены и содержатся спортивные комплексы «Гелиос», «Факел», спортивный комплекс «Юбилейный»; стадионы «Газовик», «Факел»; Ледовый дворец; Центр настольного тенниса России; санатории «Озон», «Орен-Крым», «Дюна»; оздоровительный лагерь «Самородово». Общество внесло значительный вклад в строительство спортивно-культурного комплекса «Оренбуржье». Услугами этих объектов пользуются все желающие, независимо от их места работы и учебы.

На учете предприятия свыше 6,5 тысячи пенсионеров. Действие Коллективного договора и Положения о социальной защите пенсионеров, действующих в ООО «Газпром добыча Оренбург», распространяется на жителей края – газодобытчиков, пенсионеров и их семьи.

Особое значение предприятие придает укреплению материальной базы сферы здравоохранения. Так, в 2021 году была оказана помощь Центру «Гармония» на приобретение компьютерной техники для организации обучения воспитанников на сумму 200 тыс. рублей. Ежегодно оказывается помощь ГБУЗ «Оренбургский областной клинический госпиталь ветеранов войн» на сумму 100 тысяч рублей.

ООО «Газпром добыча Оренбург» спонсирует два профессиональных спортивных клуба: Клуб настольного тенниса «Факел-Газпром» – обладатель Суперкубка среди сильнейших команд Европы и Азии 2012 года, пятикратный победитель Лиги Европейских чемпионов 2012, 2013, 2015, 2017 и 2019 годов, обладатель Кубка Европы (ETTU) 2010 года, одиннадцатикратный Чемпион России, четырехкратный обладатель Кубка России; Футбольный клуб «Оренбург» – двукратный победитель футбольной национальной лиги, полуфиналист Кубка России, свой лучший результат в Российской Премьер-Лиге показал в сезоне 2018/2019, заняв 7 место.

Центр настольного тенниса России – единственный специализированный объект для занятий настольным теннисом в России. Общая площадь спортивного сооружения, аналогов которому нет в Европе, – около 5 тысяч квадратных метров.
В комплексе есть большой и малый игровые залы, восстановительный центр, тренажерный зал и зал общей физической подготовки.

Игроки клубов и ведущие спортсмены, тренирующиеся на базе спорткомплекса «Юбилейный», ДКиС «Газовик» и ЦНТР, служат вдохновляющим примером для тысяч юных спортсменов, которые занимаются в четырех детско-юношеских спортивных школах газодобытчиков (СДЮСШОР по настольном теннису, Академии ФК «Оренбург», ДЮСШ «Газовик», ДЮСШ «Юбилейный»). Кроме футболистов и теннисистов, на базе социальных площадок предприятия растят шахматистов, дзюдоистов, пловцов, хоккеистов и фигуристов, имена которых известны далеко за пределами региона.

В детской школе искусств «Вдохновение» около тысячи юных оренбуржцев развивают свои творческие способности. Здесь работают музыкальное, хореографическое, художественное отделения, а также отделения музыкального театра и хорового искусства. Воспитанники ДШИ –

многократные победители и призеры всероссийских и международных конкурсов и фестивалей. Всего спортом и творчеством при поддержке газодобытчиков занимаются 1668 ребят.

ООО «Газпром добыча Оренбург» является учредителем, организатором и генеральным спонсором большого числа всевозможных всероссийских турниров и спортивных праздников, ежегодных соревнований местного и всероссийского уровня (Всероссийский легкоатлетический турнир «Дедуровская высота», Всероссийский юношеский турнир по настольному теннису на призы Героя Социалистического Труда, бывшего работника газоперерабатывающего завода В.Ф. Мальцева, Всероссийские соревнования по настольному теннису памяти В.С. Черномырдина, среди мужчин и женщин и др.).

В 2021 году в селе Нежинка совместно с администрацией муниципального образования Оренбургский район Обществом организована всероссийская массовая лыжная гонка «Лыжня России». Участвовали более 1,5 тыс. работников ООО «Газпром добыча Оренбург» и жителей района. Затраты на поведение мероприятия составили 272 тыс. руб.

В 2021 году для проведения различных Соревнований, Спартакиад и концертов Оренбургскому району на безвозмездной основе выделялись помещения в спорткомплексах «Факел», «Гелиос» и ДКиС «Газовик». Оказали финансовую поддержку на сумму 50 тыс. руб. в проведении соревнований по мини-футболу 6*6, которые прошли 25 июня 2021 года на стадионе в с. Подгородняя Покровка. В 2021 году Общество выступило организатором соревнований по волейболу среди школ южной территории Переволоцкого района на призы генерального директора ООО «Газпром добыча Оренбург». На проведение было выделено более 120 тыс. рублей.

Для самых юных любителей здорового и активного отдыха в 2021 году в селах Оренбургского и Переволоцкого районов были построены 5 детских игровых площадок. На эти цели предприятие направило 1 664 ,512 тыс. рублей. Всего за 14 лет реализации программы в области сданы свыше 100 спортивных и игровых площадок.

Под опекой ООО «Газпром добыча Оренбург» находится четыре интернатных учреждения: Оренбургский областной Дом ребенка; ГБУЗ «Оренбургский областной клинический противотуберкулезный диспансер» Детское санаторное отделение № 8; ГКООУ «Санаторная школа-интернат № 4», Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних детей «Гармония» (г. Оренбург).

Кроме того, ООО «Газпром добыча Оренбург» оказывает материальную помощь почти 200 общеобразовательным школам и учреждениям дополнительного образования. Также газовики помогают с приобретением учебно-методических пособий, оргтехники и спортивного инвентаря, организацией массовых культурно-спортивных мероприятий. Только на приобретение канцтоваров школам и детсадам Оренбургского и Переволоцкого районов в 2021 году было выделено 760 тыс. рублей. Оказана помощь МБОУ «СОШ № 4 п. Переволоцкий» на приобретение плиты на сумму более 120 тыс. рублей, МБОУ «Красноуральская СОШ» на

обустройство системы канализации более 50 тыс. рублей, МБОУ «Школа Ясень» и МБОУ «СОШ № 3 п. Переволоцкий» на поощрение победителей и призеров конкурса «Я – работник Газпрома будущего» и отличников учебы на общую сумму порядка 200 тыс. рублей.

В 2021 году в Оренбурге состоялся XVI фестиваль «Тепло детских сердец», который традиционно проводит некоммерческое партнерство «Газпром в Оренбуржье». Из-за сложной эпидемиологической ситуации форум второй раз проводился в дистанционном формате. Жюри оценивало работы участников по фото- и видеопрезентации. Всего в фестивале приняли участие воспитанники 16 детских домов и интернатов Оренбуржья.

Накануне празднования Нового, 2022 года сладкие наборы от ООО «Газпром добыча Оренбург» получили более 8500 тыс. ребят, в том числе воспитанники детских интернатных учреждений, одаренные дети и дети из малообеспеченных и многодетных семей Оренбургского и Переволоцкого районов.

Оказана материальная помощь для ремонта 6 памятников воинам, погибшим в ВОВ в Оренбургском и Переволоцком районах. Для детей проводились уроки мужества и выставки военных артефактов времен Великой Отечественной войны.

В Обществе в 2013 году был организован «Клуб велосипедистов ООО «Газпром добыча Оренбург».

ООО «Газпром добыча Оренбург» – постоянный участник акции «Соберем ребенка в школу», которая в 2021 году в Оренбургской области прошла в 19-й раз. Газодобытчики укомплектовали свыше 650 ранцев для ребят из многодетных и нуждающихся в поддержке семей.

Ежегодно ООО «Газпром добыча Оренбург» объявляет грантовый конкурс, в котором принимают участие учащиеся школ Оренбургского и Переволоцкого районов. В 2021 году был объявлен конкурс «Эврика», посвященный Году науки и технологий, победителям вручены денежные гранты.

Оказана помощь для приобретения строительных материалов МРО Православный Приход храма Святителя Николая с. Дедуровка и РО Православный Приход храма великого князя Владимира с. Чебеньки Оренбургского района.

За счет средств благотворительного фонда предприятия в течение года оказывается помощь по обращениям граждан, учреждений, общественных организаций на общую сумму около 5 миллионов рублей. В частности, на развитие сферы образования – около 1,2 миллиона рублей, здравоохранения – более 600 тысяч. Среди крупных статей расходов также поддержка спорта, экологических мероприятий, культуры и искусства, религиозных и национальных общин. Предприятие много лет поддерживает организацию ветеранов боевых действий «Братство», выступая спонсором турниров по волейболу и мини-футболу.

Из 5517 работников 4 737 имеют семейные обязанности, из них многодетных – 233. Это показатель стабильности. В 2021 году 62 работника впервые создали семьи. За год родилось 182 малыша, из них 32 родились

третьими или последующими в семье. У 6 работников родились двойни. 143 женщины находились в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и получали ежемесячное пособие по уходу за ребенком. В Обществе трудятся работники, которые имеют в общей сложности 7 074 несовершеннолетних детей.

Кадровая и социальная политика ООО «Газпром добыча Оренбург» обеспечивает гармоничное сочетание трудовых и семейных обязанностей: организацию особых (льготных) условий для приобретения жилья работниками в целях решения социальных и кадровых задач; добровольное медицинское страхование работников и членов их семей; разрабатывает и реализует комплексные программы по оздоровлению и вовлечению в занятия физкультурой и спортом работников и членов их семей; проводит физкультурно-оздоровительную работу и развивает массовые виды спорта среди работников и членов их семей, обеспечивая им доступ к спортивной инфраструктуре, организуя тренировки и соревнования; оказывает содействие в приобретении частично за счет средств Общества путевок на санаторно-курортное лечение для работников и членов семьи; содействует в организации летнего отдыха детей работников, осуществляя частичную компенсацию стоимости путевок и/или проезда к месту отдыха; организует досуг работников и членов их семей на корпоративном уровне; дополнительно к нормам трудового законодательства ООО «Газпром добыча Оренбург» предоставляет оплачиваемые отпуска, в связи с семейными обстоятельствами (6 видов отпусков); контроль за целевой и специализированной защитой прав беременных женщин, кормящих матерей, многодетных матерей, а также женщин репродуктивного возраста, работающих во вредных условиях труда.

В Коллективном договоре о социально-трудовых отношениях в ООО «Газпром добыча Оренбург» содержится отдельный раздел, в котором отражены социальные льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями, которые составляют более половины пунктов (условий) коллективного договора, улучшающих положение работников с семейными обязанностями по сравнению с действующим законодательством.

При вступлении в брак (впервые) работникам выплачивается материальная помощь. Наиболее значимые выплаты работники получают при рождении ребенка. Размер «Газпромовского» материнского капитала за 3 года составляет около одного млн рублей, а для мам двойняшек – в два раза больше. Работники получают компенсацию стоимости содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях, на дополнительное образование детей (музыкальные, спортивные, компьютерные и другие занятия, секции и кружки), выплачивается компенсация стоимости санаторно-курортных путевок в санаторно-оздоровительные учреждения, детские оздоровительные лагеря.

С 1 января 2020 года по решению ПАО «Газпром» усиливается поддержка многодетных семей: увеличен в полтора раза размер материальной помощи на рождение третьего и последующих детей; полностью компенсируются расходы на путевки в детские лагеря для многодетных.

Общество оказывает помощь детям умерших (погибших) работников 131 ребенку выплачена единовременная материальная помощь, два ребенка получили материальную помощь на обучение в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, четыре ребенка получают ежемесячное пособие.

ООО «Газпром добыча Оренбург» уделяет особое внимание вопросам охраны здоровья работников и членов их семей, проводит систематическую пропаганду здорового образа жизни и профилактических медицинских мероприятий среди работников с использованием корпоративных средств массовой информации, выделяет целевые средства для обеспечения санаторно-курортного лечения работников. На базе СОЛКД «Самородово», расположенного близ р. Урал, в 40 км от города Оренбурга, организуются заезды «Выходного дня», где работники Общества и члены их семей могут круглогодично отдохнуть и восстановить работоспособность. Отдыхающим на заездах «Выходного дня» предлагаются следующие услуги: доставка к месту отдыха и обратно, турниры по волейболу, футболу, бильярду, дартсу, настольному теннису, один час в бассейне, час занятий в тренажерном зале, по воскресеньям – час бесплатного пользования всеми спортивными тренажерами и инвентарем. На всех заездах работает прокат спортивного инвентаря, предоставляются медицинские услуги. На заездах «Выходного дня» для работников и членов их семей выделяются часы для занятий: фитнес-час для женщин по системе «Пилатес», час спортивных игр, час силовой гимнастики для мужчин.

Коллективным договором о социально-трудовых отношениях вООО «Газпром добыча Оренбург» предусмотрена обязанность Общества организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей. В ООО «Газпром добыча Оренбург» созданы благоприятные условия для организации и проведения спортивно-массовых физкультурно-оздоровительных мероприятий. Отмечается ежегодное увеличение числа работников и членов их семей, регулярно посещающих спортивные секции в ведомственных дворцах спорта и учреждениях активного отдыха. Пользуются популярностью программы «Выходного дня» в спорткомплексах дочерних обществ, семейные старты «Мама, папа, я – спортивная семья». У каждой семьи Общества есть возможность за счет средств предприятия ежедневно заниматься на спортивных объектах, находящихся на балансе ООО «Газпром добыча Оренбург» или его дочерних компаний: ДКиС «Газовик» – большой игровой зал, специализированный зал борьбы дзюдо, большой и малый (детский) бассейны, два фитнес-зала, футбольный стадион «Факел»; СОЛКД «Самородово» – игровой зал, зал н/тенниса, тренажерный зал, бильярд, прокат лыж и коньков, бассейн, футбольное поле с искусственной травой; СК «Юбилейный» – большой бассейн с трибунами, детский бассейн, игровой зал, фитнес-зал; «Ледовый дворец» в пос. Ростоши – хоккейный корт с трибунами, тренажерный зал, зал хореографии, прокат коньков; футбольный стадион «Газовик» – игровое футбольное поле с трибунами, мини-футбольное поле, городошный корт; «Центр Настольного Тенниса России» – основная

спортивная арена с трибунами, тренировочный зал, тренажерный зал; спортивный комплекс «Факел» (с. им. 9 Января) Оренбургского района – игровой спортивный зал, бассейн, тренажерный зал; спортивный комплекс «Гелиос» (с. Павловка) Оренбургского района – игровой спортивный зал, бассейн, тренажерный зал. На базе этих спортивных объектов работают более 25 различных спортивных секций, 4 ДЮСШ.

ООО «Газпром добыча Оренбург» уделяет внимание созданию благоприятных условий для отдыха работников и членов их семей, проведению мероприятий, направленных на укрепление семей. Ежегодно в Обществе проводится конкурс технического творчества, изобразительного и декоративно-прикладного искусства «Мир увлечений», фестиваль художественной самодеятельности «Факел Оренбуржья», в которых принимают участие как работники, так и члены семей, дети участвуют с 5 лет.

Большое внимание уделяется работникам Общества, нуждающимся в улучшении жилищных условий. В соответствии с положением о жилищном обеспечении работников ООО «Газпром добыча Оренбург», разработанным в соответствии с жилищной политикой ПАО «Газпром», с 2011 года в ООО «Газпром добыча Оренбург» организована работа по оформлению работниками Общества, нуждающимися в улучшении жилищных условий, ипотечных кредитов в ГПБ и выплате им дотаций для частичного погашения первого взноса и процентов по ипотечным кредитам. Всего в 2021 году 582 работника (из них 35 % - в возрасте до 35 лет) получали дотации по ипотечным кредитам филиала Газпромбанка (АО) и 5 работников получали материальную помощь на решение жилищно-бытовых вопросов. Также дотации по ипотечным кредитам филиала Газпромбанка (АО) получали 10 пенсионеров. Общая сумма, направленная на жилищное обеспечение работников и пенсионеров, составила 83,649 млн рублей. ООО «Газпром добыча Оренбург» уделяет также внимание благоустройству поселков массового проживания газовиков.

Общество ведет пропаганду семейных ценностей, как элемента корпоративной культуры. В корпоративной газете «Оренбургский газ», на официальном сайте, на страницах Общества в социальных сетях публикуются материалы о семейных династиях, многодетных родителях, мероприятиях с участием семей газовиков («Кросс нации», «Лыжня России», «Папа, мама, я - спортивная семья»), об организации семейного отдыха и досуга в здравницах Общества, проведении детских конкурсов, социальной поддержке предприятия молодым работникам, многодетным семьям, работникам при рождении ребенка. В целях развития и укрепления семейных традиций и ценностей, общественного признания заслуг матерей и отцов в воспитании детей ООО «Газпром добыча Оренбург» ежегодно участвует в городской церемонии награждения многодетных матерей медалью «Материнство» и отцов Почетным знаком «Отцовская слава», воспитывающих (усыновивших, взявших под опеку) трех и более детей.

Опросный лист для голосования

членов организационного комитета по проведению всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» по утверждению результатов конкурса в 2022 году по результатам деятельности организаций за 2021 год)

Минтруд России

(Организация)

Мухтиярова Елена Вячеславовна

(Ф И О)

№ п.п.	Пункт протокола	за/против	примечание
1	**Об итогах проведения всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективпости» в 2022 году (по результатам деятельности организаций за 2021 год)**		
1.1	Утвердить итоги проведения, победителей и призеров всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» (далее – конкурс) в 2022 году	за	
1.2	Минтруду России организовать поздравление призеров конкурса с участием членов Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	за	
2	**О проведении всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в 2023 году (по результатам деятельности организаций за 2022 год)**		
2.1.	Утвердить на 2023 год (по результатам деятельности организаций за 2022 год):	за	
2.1.1	План проведения конкурса	за	
2.1.2	Перечень номинаций, дополненный специальными номинациями «За поддержку работников-многодетных родителей и их детей в организациях производственной сферы» и «За поддержку работников-многодетных родителей и их детей в организациях непроизводственной сферы»	за	
2.1.3	Осуществить полный переход на электронный формат подачи заявок и материалов участников конкурса в информационную систему Минтруда России, с последующим рассмотрением заявок региональными и федеральными экспертами в электронном виде в информационной системе Минтруда России (http://ot.rosmintrud.ru).	за	

(Подпись)

Опросный лист для голосования

членов организационного комитета по проведению всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» по утверждению результатов конкурса в 2022 году по результатам деятельности организаций за 2021 год)

Федерация Независимых Профсоюзов России

(Организация)

Соколов Олег Владимирович

(ФИО)

№ п.п.	Пункт протокола	за/против	примечание
1	**Об итогах проведения всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в 2022 году (по результатам деятельности организаций за 2021 год)**		
1.1	Утвердить итоги проведения, победителей и призеров всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» (далее – конкурс) в 2022 году	ЗА	
1.2	Минтруду России организовать поздравление призеров конкурса с участием членов Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	ЗА	
2	**О проведении всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в 2023 году (по результатам деятельности организаций за 2022 год)**		
2.1.	Утвердить на 2023 год (по результатам деятельности организаций за 2022 год):	ЗА	
2.1.1	План проведения конкурса	ЗА	
2.1.2	Перечень номинаций, дополненный специальными номинациями «За поддержку работников-многодетных родителей и их детей в организациях производственной сферы» и «За поддержку работников-многодетных родителей и их детей в организациях непроизводственной сферы»	ЗА	
2.1.3	Осуществить полный переход на электронный формат подачи заявок и материалов участников конкурса в информационную систему Минтруда России, с последующим рассмотрением заявок региональными и федеральными экспертами в электронном виде в информационной системе Минтруда России (http://ot.rosmintrud.ru).	ЗА	

Соколов

(Подпись)

Опросный лист для голосования

членов организационного комитета по проведению всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» по утверждению результатов конкурса в 2022 году по результатам деятельности организаций за 2021 год)

РСПП

(Организация)

Феоктистова Елена Николаевна

(ФИО)

№ п.п.	Пункт протокола	за/против	примечание
1	**Об итогах проведения всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в 2022 году (по результатам деятельности организаций за 2021 год)**		
1.1	Утвердить итоги проведения, победителей и призеров всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» (далее – конкурс) в 2022 году	ЗА	
1.2	Минтруду России организовать поздравление призеров конкурса с участием членов Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	ЗА	
2	**О проведении всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в 2023 году (по результатам деятельности организаций за 2022 год)**		
2.1.	Утвердить на 2023 год (по результатам деятельности организаций за 2022 год):	ЗА	
2.1.1	План проведения конкурса	ЗА	
2.1.2	Перечень номинаций, дополненный специальными номинациями «За поддержку работников-многодетных родителей и их детей в организациях производственной сферы» и «За поддержку работников-многодетных родителей и их детей в организациях непроизводственной сферы»	ЗА	
2.1.3	Осуществить полный переход на электронный формат подачи заявок и материалов участников конкурса в информационную систему Минтруда России, с последующим рассмотрением заявок региональными и федеральными экспертами в электронном виде в информационной системе Минтруда России (http://ot.rosmintrud.ru).	ЗА	

(Подпись)

ПРОТОКОЛ
заседания Организационного комитета
по проведению Всероссийского конкурса
«Российская организация высокой социальной эффективности»

г. Москва

14 декабря 2022 года **№ 26**

Присутствовали:

По вопросам повестки дня заочно проголосовали члены Оргкомитета:

Мухтиярова Е.В.	заместитель Министра труда и социальной защиты Российской Федерации (заместитель председателя организационного комитета)
Соколов О.В.	секретарь Федерации Независимых Профсоюзов России, руководитель Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства (заместитель председателя организационного комитета)
Феоктистова Е.Н.	управляющий директор по корпоративной ответственности, устойчивому развитию и социальному предпринимательству общероссийского объединения работодателей "Российский союз промышленников и предпринимателей" (заместитель председателя организационного комитета)
Агеева Л.И.	заместитель начальника Управления статистики труда Федеральной службы государственной статистики
Зарипова Э.А.	Министр труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан
Исхакова Н.Б.	Министр труда и занятости населения Оренбургской области
Коротков А.Г.	начальник Департамента общественных связей и взаимодействия со средствами массовой информации Пенсионного фонда Российской Федерации

Ковалева Н.Н.	заместитель начальника отдела методологии взаимодействия участников системы ОМС Управления организации ОМС
Кузнецов О.О.	заместитель директора Департамента развития массовых коммуникаций и международного сотрудничества Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации
Летникова Л.И.	директор Департамента медицинского образования и кадровой политики в здравоохранении Министерства здравоохранения Российской Федерации
Матушанский А.В.	директор Департамента стратегического развития и корпоративной политики Министерства промышленности и торговли Российской Федерации
Никитина Е.И.	руководитель Департамента организации страхования профессиональных рисков Фонда социального страхования Российской Федерации
Новикова В.И.	заместитель председателя Правительства Тверской области
Смирнов В.М.	заместитель генерального директора Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Сорокин С.О.	директор Департамента развития социальной сферы и сектора некоммерческих организаций Министерства экономического развития Российской Федерации
Стенякина Е.П.	член Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов
Ушакова Н.В.	член Правления Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ», член Российской трехсторонней

	комиссии, член Общественного Совета при Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации
Фатеев М.А.	вице - президент Торгово-промышленной палаты Российской Федерации
Чернейко Д.С.	председатель Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
Чирков С.А.	заместитель Председателя Правления Пенсионного фонда Российской Федерации
Шкловец И.И.	заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости

1. Об итогах проведения всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в 2022 году

I. Одобрить предложения о победителях и призерах всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» (далее – конкурс) для внесения на рассмотрение в Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК) по следующим номинациям:

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

Первое место – Акционерное общество «Производственное объединение «Северное машиностроительное предприятие», г. Северодвинск, Архангельская область (84 балла);

Второе место – Акционерное общество «Нижегородский завод 70-летия Победы», г. Нижний Новгород, Нижегородская область (83 балла);

Третье место – Общество с ограниченной ответственностью «Лукойл-Пермь», г. Пермь, Пермский край (70 баллов);

Третье место – Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Ямбург», г. Новый Уренгой, Ямало-Ненецкий автономный округ (70 баллов).

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

Первое место – Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Алтайский краевой клинический

перинатальный центр», г. Барнаул, Алтайский край (63 баллов);

Второе место – Негосударственное частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Образовательный центр «Гелиос» Тюменского научно-исследовательского и проектного института нефти и газа», г. Тюмень, Тюменская область (61 балл).

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

Первое место – Общество с ограниченной ответственностью «Тольяттикаучук», г. Тольятти, Самарская область (90 баллов);

Второе место – Общество с ограниченной ответственностью «Транснефть - Порт Козьмино», г. Находка, Приморский край (88 баллов);

Второе место – Филиал Акционерного общества «Россети Тюмень» Тюменские электрические сети, г. Тюмень, Тюменская область (88 баллов);

Третье место – Ярославский центр организации работы железнодорожных станций - структурное подразделение Северной дирекции управления движением - структурное подразделение Центральной дирекции управления движением - филиала ОАО «РЖД», г. Ярославль, Ярославская область (87 баллов);

Третье место – Акционерное общество «Дальневосточная распределительная сетевая компания», г. Хабаровск, Хабаровский край (87 баллов).

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

Первое место – «Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Умка» п. Товарково», п. Товарково, Калужская область (89 баллов);

Второе место – «Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Самарская городская поликлиника № 6 Промышленного района», г. Самара, Самарская область (88 баллов);

Третье место – «Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение - средняя общеобразовательная школа №4 город Асино», г. Асино, Томская область (87 баллов);

Третье место – «Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Екатериновский детский психоневрологический дом-интернат», с. Екатериновка, Приморский край (87 баллов).

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

Первое место – Мышкинское линейное производственное управление магистральных газопроводов, д. Зарубино, Ярославская область (105 баллов);

Второе место – Акционерное общество «Выксунский металлургический завод», г. Выкса, Нижегородская область (102 балла);

Второе место – Акционерное общество «Акционерная Компания «Туламашзавод», г. Тула, Тульская область (102 балла);

Третье место – Федеральное государственное унитарное предприятие «Российский федеральный ядерный центр - всероссийский научно-исследовательский институт технической физики имени академика Е.И. Забабахина», г. Снежинск, Челябинская область (98 баллов);

Третье место – Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Оренбург», г. Оренбург, Оренбургская область (98 баллов).

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

Первое место – Акционерное общество «Институт по проектированию и исследовательским работам в нефтяной промышленности «Гипровостокнефть», г. Самара, Самарская область (100 баллов);

Второе место – «Негосударственное частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Образовательный центр «Гелиос» Тюменского научно-исследовательского и проектного института нефти и газа», г. Тюмень, Тюменская область (96 баллов);

Третье место – Частное учреждение здравоохранения «Клиническая больница «РЖД-Медицина» города Тверь», г. Тверь, Тверская область (91 балл).

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

Первое место – Акционерное общество «Монди Сыктывкарский лесопромышленный комплекс», г. Сыктывкар, Республика Коми (75 баллов);

Второе место – Свердловская железная дорога – филиал открытого акционерного общества «Российские железные дороги», г. Екатеринбург, Свердловская область (74 балла);

Третье место – Акционерное общество «Каменскволокно», г. Каменск – Шахтинский, Ростовская область (73 балла);

Третье место – Сельскохозяйственный производственный кооператив колхоз «Родина», ст. Расшеватская, Ставропольский край (73 балла).

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

Первое место – Общество с ограниченной ответственностью «Моршанское АТП», г. Моршанск, Тамбовская область (77 баллов);

Второе место – Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 36 города Тюмени, Тюменская область (76 баллов);

Третье место – Государственное специализированное казенное учреждение Астраханской области «Социально - реабилитационный центр для несовершеннолетних «Вера», г. Харабали, Астраханская область (75 баллов).

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

Первое место – Общество с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Уфа», г. Уфа, Республика Башкортостан (203 балла);

Второе место – Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Оренбург», Оренбургская область (202 балла);

Третье место – Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Ямбург», г. Новый Уренгой, Ямало-Ненецкий автономный округ (201 балл);

Третье место – Федеральное государственное унитарное предприятие «Российский федеральный ядерный центр - Всероссийский научно-исследовательский институт экспериментальной физики», г. Саров, Нижегородская область (201 балл).

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

Первое место – Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Астраханской области Александро-Мариинская областная клиническая больница, г. Астрахань, Астраханская область (195 баллов);

Второе место – Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Самарская городская поликлиника № 6 Промышленного района», г. Самара, Самарская область (192 балла);

Третье место – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тюменский

индустриальный университет»,
г. Тюмень, Тюменская область (190 баллов).

11. «Малая организация высокой социальной эффективности»

Первое место – Общество с ограниченной ответственностью «Спецдорстрой», г. Улан-Удэ Республика Бурятия (46 баллов);

Второе место – Общество с ограниченной ответственностью «Фермерское хозяйство Устинова В.И.», с. Контошино, Алтайский край (45 баллов);

Третье место – Общество с ограниченной ответственностью «Центральный рынок», г. Анапа, Краснодарский край (44 балла).

12. «За вклад социальных инвестиций и благотворительности в развитие территорий»

Первое место – Акционерное общество «Пигмент», г. Тамбов, Тамбовская область (113 баллов);

Второе место – Акционерное общество «Транснефть – Верхняя Волга», г. Нижний Новгород, Нижегородская область (110 баллов);

Третье место – Общество с ограниченной ответственностью «Научно-производственное объединение «МИР», г. Омск, Омская область (106 баллов);

Третье место – Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Оренбург», г. Оренбург, Оренбургская область (106 баллов).

13. «За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях производственной сферы»

Первое место – Шекснинское линейное производственное управление магистральных газопроводов, д. Прогресс, Вологодская область (178 баллов);

Второе место – Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Оренбург», г. Оренбург, Оренбургская область (174 балла);

Третье место – Свердловская железная дорога - филиал открытого акционерного общества «Российские железные дороги», г. Екатеринбург, Свердловская область (164 балла);

Третье место – Общество с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Югорск», г. Югорск, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра (164 балла).

14. «За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях непроизводственной сферы»

Первое место – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Южно-Российский государственный политехнический университет имени М.И. Платова» (НПИ) г. Новочеркасска», г. Новочеркасск, Ростовская область (118 баллов);

Второе место – Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Самарская городская поликлиника № 6 Промышленного района», г. Самара, Самарская область (117 баллов);

Третье место – Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Краевая станция переливания крови» министерства здравоохранения Хабаровского края, г. Хабаровск, Хабаровский край (114 баллов).

15. «За трудоустройство инвалидов в организации»

Первое место – Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ессентукский центр реабилитации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», г. Ессентуки Ставропольский край (106 балл);

Второе место – Акционерное общество техническая фирма «ВАТТ», г. Саранск Республика Мордовия (103 балла);

Третье место – Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Ямбург» г. Новый Уренгой, Ямало-Ненецкий автономный округ (90 баллов).

16. Гран–при

Акционерное общество «Новокуйбышевский нефтеперерабатывающий завод», Самарская область

17. Дипломом – «За большой вклад в достижение высокой социальной эффективности»

1. Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Самарская городская поликлиника № 6 Промышленного района», Самарская область (номинации 4, 10, 14);
2. Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Оренбург» (номинации 5, 9, 12, 13).

II. Минтруду России направить предложения о победителях и призерах конкурса для рассмотрения на заседаниях постоянно-действующих рабочих групп РТК по соответствующим номинациям и на заседании РТК.

2. О проведении всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в 2023 году

I. Утвердить на 2023 год:

1.1 Перечень номинаций всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности», дополненный специальными номинациями «За поддержку работников-многодетных родителей и их детей в организациях производственной сферы» и «За поддержку работников-многодетных родителей и их детей в организациях непроизводственной сферы», согласно приложению № 1;

1.2 План мероприятий по проведению всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности», согласно приложению № 2;

II. Определить, что, начиная с итогов за 2022 год, в 2023 году рассмотрение заявок на участие в конкурсе осуществляется только в программно-информационном комплексе Минтруда России «Мониторинг проведения всероссийского конкурса Российская организация высокой социальной эффективности», адрес в сети Интернет: http://ot.rosmintrud.ru.

III. Рекомендовать до 23 января 2023 года членам Организационного комитета и Экспертной группе по проведению конкурса направить в Минтруд России предложения по уточнению материалов по проведению Конкурса в 2023 году, по итогам 2022 года, в том числе с учетом дополнения перечня номинаций специальными номинациями «За поддержку работников-многодетных родителей и их детей в организациях производственной сферы» и «За поддержку работников-многодетных родителей и их детей в организациях непроизводственной сферы»:

3.1 Порядка проведения всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» и награждения его победителей;

3.2 Критериев отбора победителей всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»;

3.3 Методических рекомендаций по проведению всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»;

3.4 предложения по вопросу отнесения к производственной либо непроизводственной сфере организаций, представляющих услуги связи и организаций финансового сектора, подающих заявки на участие в Конкурсе.

Заместитель Председателя
организационного комитета — Е.В. Мухтиярова

Заместитель Председателя
организационного комитета — О.В. Соколов

Заместитель Председателя
организационного комитета — Е.Н. Феоктистова

Приложение № 1

Утверждены
решением организационного комитета
по проведению всероссийского конкурса
«Российская организация высокой
социальной эффективности»
от «14» декабря 2022 г. протокол № 1

Номинации всероссийского конкурса
«Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном и региональном уровнях
на 2023 год
(по результатам деятельности организаций за 2022 год)

Приоритетные задачи социальной политики	**Наименование номинации (на федеральном и региональном уровнях)**
Развитие рынка труда и содействие занятости населения	За создание и развитие рабочих мест в организациях производственной сферы
	За создание и развитие рабочих мест в организациях непроизводственной сферы
Создание условий труда, позволяющих сохранить здоровье работников в процессе трудовой деятельности	За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях производственной сферы
	За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях непроизводственной сферы
Развитие трудового и личностного потенциала работников	За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы
	За развитие кадрового потенциала в организациях непроизводственной сферы
Создание условий для ведения здорового образа жизни, распространение стандартов здорового образа жизни	За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы
	За формирование здорового образа жизни в организациях непроизводственной сферы
Распространение принципов социального партнерства, развитие новых форм социального партнерства	За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы
	За развитие социального партнерства в организациях непроизводственной сферы

Приоритетные задачи социальной политики	**Наименование номинации (на федеральном и региональном уровнях)**
Развитие малого предпринимательства	Малая организация высокой социальной эффективности
Содействие развитию практики благотворительной деятельности граждан и организаций	За вклад социальных инвестиций и благотворительности в развитие территорий
Создание комфортных условий для работников, совмещающих трудовую деятельность с выполнением семейных обязанностей	За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях производственной сферы
	За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях непроизводственной сферы
	«За поддержку работников-многодетных родителей и их детей в организациях производственной сферы»
	«За поддержку работников-многодетных родителей и их детей в организациях непроизводственной сферы»
Содействие занятости инвалидов	За трудоустройство инвалидов в организации

[SIGNERSTAMP1]

Приложение № 2

Утвержден
решением организационного комитета
по проведению всероссийского конкурса
«Российская организация высокой
социальной эффективности»
от «14» декабря 2022 г. протокол № 1

План мероприятий
по проведению всероссийского конкурса
«Российская организация высокой социальной эффективности» в 2023 году
(по результатам деятельности организаций за 2022 год)

№	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Результаты выполнения мероприятия	Ответственный исполнитель
1.	Направление утвержденного плана мероприятий по проведению конкурса в субъекты Российской Федерации, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти, общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей	в течение 2-х недель с момента утверждения плана мероприятий по проведению конкурса	утвержденный план мероприятий по проведению конкурса	Минтруд России
2.	Проведение видеоконференции с уполномоченными органами исполнительной власти в субъектах Российской Федерации о ходе проведения конкурса на региональном этапе (с приглашением членов организационного комитета по проведению конкурса)	**до 6 марта** года проведения конкурса		Минтруд России
3.	Подготовка проекта плана мероприятий по организации и проведению конкурса в субъектах Российской Федерации. Формирование экспертных рабочих групп для	до **13 марта** года проведения конкурса	проект регионального плана мероприятий по организации и проведению конкурса	уполномоченный орган исполнительной власти в субъектах Российской Федерации с участием сторон социального партнерства

№	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Результаты выполнения мероприятия	Ответственный исполнитель
	рассмотрения и оценки заявок участников конкурса			
4.	Рассмотрение, согласование и утверждение проекта плана мероприятий по организации и проведению конкурса в субъектах Российской Федерации	**до 10 апреля** года проведения конкурса	план мероприятий по организации и проведению конкурса в субъекте Российской Федерации	уполномоченный орган исполнительной власти в субъектах Российской Федерации, региональные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
5.	Проведение работы по информированию организаций, расположенных в субъектах Российской Федерации об условиях и порядке проведения регионального этапа конкурса в средствах массовой информации. Прием уполномоченным органом исполнительной власти в субъектах Российской Федерации заявок на участие организаций в региональном конкурсе в порядке, предусмотренном методическими рекомендациями по проведению конкурса	в соответствии с планом мероприятий по организации и проведению конкурса в субъектах Российской Федерации, не позднее 1 мая года проведения конкурса	публикации в средствах массовой информации	уполномоченный орган исполнительной власти в субъектах Российской Федерации, экспертная рабочая группа в субъектах Российской Федерации
6.	Предварительное рассмотрение заявок организаций в соответствии с методическими рекомендациями по проведению конкурса. Проверка достоверности сведений, приведенных в заявках организаций, допущенных к участию в региональном этапе конкурса. Оценка заявок организаций, подготовка предложений о распределении призовых мест	до 1 июня года проведения конкурса	материалы о результатах рассмотрения и оценки заявок организаций	уполномоченный орган исполнительной власти в субъектах Российской Федерации, экспертная рабочая группа в субъектах Российской Федерации, органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации, государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации, территориальные органы ФМС России,территориальные органы ФНС России, территориальные фонды обязательного медицинского

№	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Результаты выполнения мероприятия	Ответственный исполнитель
				страхования, территориальные органы Фонда социального страхования Российской Федерации и Пенсионного фонда Российской Федерации
7.	Подготовка материалов для рассмотрения в региональных трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений итогов проведения конкурса на региональном этапе	до 16 июня года проведения конкурса	материалы об итогах проведения регионального этапа конкурса	уполномоченный орган исполнительной власти в субъектах Российской Федерации, экспертная рабочая группа в субъектах Российской Федерации
8.	Рассмотрение в региональных трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений материалов об итогах проведения регионального этапа конкурса с предложениями о победителях регионального этапа конкурса и номинировании победителей для участия в конкурсе на федеральном уровне	до 7 июля года проведения конкурса	решение региональной трехсторонней комиссии о распределении призовых мест и номинировании победителей регионального этапа конкурса на федеральный уровень	уполномоченный орган исполнительной власти в субъектах Российской Федерации, региональные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
9.	Размещение ТОЛЬКО в информационной системе Минтруда России (http://ot.rosmintrud.ru) электронных материалов победителей региональных этапов конкурса (БЕЗ НАПРАВЛЕНИЯ материалов в бумажном носителе по почте)	до 20 июля года проведения конкурса	электронные документы для участия победителей регионального этапа конкурса на федеральном уровне	уполномоченный орган исполнительной власти в субъектах Российской Федерации
11.	Рассмотрение итогов проведения конкурса на региональном уровне, анализ заявок участников конкурса, номинированных на федеральный этап конкурса, подготовка предложений о победителях и призерах на федеральном этапе конкурса	до 25 сентября года проведения конкурса	предложения о результатах оценки материалов, представленных субъектами Российской Федерации	Минтруд России, Федеральное государственное учреждение «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Минтруд России, общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей

№	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Результаты выполнения мероприятия	Ответственный исполнитель
12.	Рассмотрение представленных материалов об итогах проведения всероссийского конкурса в субъектах Российской Федерации, рассмотрение итогов федерального этапа конкурса на заседании оргкомитета с направлением предложений о победителях и призерах конкурса для рассмотрения на заседаниях постояннодействующих рабочих групп Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по соответствующим номинациям и на заседании Комиссии	до 25 октября года проведения конкурса	решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	Минтруд России
13.	Подготовка и представление доклада об итогах проведения всероссийского конкурса с решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений о присвоении призовых мест и победителях конкурса для рассмотрения в организационном комитете по проведению конкурса	до 30 ноября года, следующего за годом проведения конкурса	доклад об итогах и результатах проведения всероссийского конкурса	Минтруд России, секретариат Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
14.	Подведение итогов проведения всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» с утверждением победителей и призеров конкурса на заседании организационного комитета по проведению конкурса	10 декабря года, следующего за годом проведения конкурса	решение организационного комитета по проведению конкурса	Минтруд России
15.	Проведение церемонии награждения победителей и призеров всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» на заседании	до 30 декабря года проведения конкурса	награждение победителей и призеров всероссийского конкурса «Российская организация высокой	Минтруд России, Минцифры России, секретариат Российской трехсторонней комиссии по

№	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Результаты выполнения мероприятия	Ответственный исполнитель
	Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и содействие её освещению в государственных средствах массовой информации		социальной эффективности»	регулированию социально-трудовых отношений
16.	Осуществление мероприятий на региональном и федеральном уровнях по освещению в средствах массовой информации этапов проведения конкурса, достижений его участников в решении ими социальных вопросов, а также процедуры награждения победителей всероссийского конкурса	в течение периода проведения конкурса	публикации, передачи, посвященные освещению этапов всероссийского конкурса в средствах массовой информации	Минтруд России

[SIGNERSTAMP1]