Приложение

 к решению городской трехсторонней

 комиссии по регулированию

 социально-трудовых отношений от 23.04.2018 № 2

Положение

о муниципальном конкурсе «Коллективный договор – основа эффективности производства и защиты социально - трудовых прав работников»

**I. Общие положения**

1.1. Муниципальный конкурс «Коллективный договор – основа эффективности производства и защиты социально-трудовых прав работников» (далее - Конкурс) проводится среди организаций города Новошахтинска всех форм собственности и видов экономической деятельности.

1.2. Настоящее Положение определяет цели и задачи конкурса, порядок его проведения, требования к участникам, номинации конкурса, процедуру награждения победителей конкурса.

1.3. Конкурс проводится по четырем номинациям:

* «Лучший коллективный договор»;
* «Оплата труда и социальные выплаты»;
* «Охрана и условия труда»;
* «Развитие трудовых ресурсов и кадрового потенциала».

1.4. Организация проведения городского конкурса возлагается на отдел по труду Администрации города Новошахтинска (Кургина Е.Л.) (далее - Отдел), городскую трёхстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия), при содействии территориальных отраслевых органов, объединений профсоюзов и Союза работодателей.

1.5. Координацию проведения конкурса и организационно-методическое обеспечение осуществляет городская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Организационный комитет по подготовке и проведению Конкурса (далее – Оргкомитет) подводит итоги, определяет призовые места претендентов на победу, представляет победителей Конкурса на утверждение Комиссии.

Победители Конкурса в соответствии с решением Комиссии номинируются для участия в конкурсах социальной направленности регионального и федерального уровня в соответствии с порядком и сроками их проведения.

 **II. Цели и задачи конкурса**

2.1. Конкурс проводится с целью развития и совершенствования социального партнерства на муниципальном уровне, повышения роли коллективного договора в осуществлении защиты трудовых прав работников организаций.

2.2. Задачи Конкурса:

2.2.1. Повышение качества коллективных договоров как основного механизма регулирования социально-трудовых отношений на уровне организации.

2.2.2. Расширение сферы действия коллективных договоров.

2.2.3 Повышение контроля выполнения обязательств и положений коллективного договора, норм городского и областного трёхсторонних Соглашений.

**III. Требования к участникам конкурса**

3.1. В конкурсе могут принимать участие организации:

* находящиеся, зарегистрированные и осуществляющие деятельность на территории города Новошахтинска;
* имеющие положительную динамику основных показателей деятельности;
* не имеющие задолженности по заработной плате, а также текущим платежам в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды на дату, предшествующую дате подачи заявки на участие в конкурсе не более чем на месяц, за исключением задолженности, возникшей в результате округления сумм при исчислении налогов налоговым органом;
* не имеющие случаи тяжелого, смертельного и группового травматизма не менее чем за два года до подачи заявки на участие в Конкурсе.

3.2. Участие организаций в муниципальном конкурсе осуществляется на основе самовыдвижения, либо по представлению Союза работодателей города Новошахтинска (далее – Союз работодателей), либо по представлению организаций профсоюзов при условии соответствия критериям допуска, установленных настоящим Положением.

3.3. Участники подают в Отдел следующие документы:

* заявку на участие в Конкурсе (далее - заявка) по форме согласно [приложению № 1](http://donland.ru/administration/word/Komissii/2009/kol_dog_09_pril1.doc) к Положению с указанием номинации в соответствии с пунктом 1.3 раздела I Положения;
* информационную карту по форме согласно [приложению № 2](http://donland.ru/administration/word/Komissii/2009/kol_dog_09_pril2.doc);
* показатели деятельности организации согласно приложению № 3;
* пояснительную записку к выбранной номинации в произвольной форме;
* справки налогового органа по месту регистрации организации об отсутствии задолженности по платежам в бюджеты всех уровней и справки об отсутствии задолженности по платежам в государственные внебюджетные фонды на последнюю отчетную дату (при наличии задолженности представляются соответствующие документы об ее реструктуризации);
* копию коллективного договора; копии протоколов подведения итогов выполнения коллективного договора (для иного представительного органа работников к коллективному договору прилагаются копии протокола общего собрания (конференции) об его избрании, что подтверждает его правомочность);
* иные документы и материалы по усмотрению участника конкурса с учетом перспективных направлений деятельности, необходимые для оценки по выбранным номинациям.

Все документы заверяются подписью руководителя, а также печатью организации - заявителя.

Отдел проверяет документы на соответствие требованиям настоящего Положения и направляет материалы в Оргкомитет.

Документы на утверждение в конкурсе направляются в Комиссию.

 **IV. Оценка показателей и критерии оценки**

Номинации Конкурса оцениваются по балльной системе. Максимальное количество баллов по каждому критерию – 5.

**Номинация «Лучший коллективный договор»**

Критерии оценки (пункты 1-8 приложения № 4):

соответствие структуры и содержательной части коллективного договора трудовому законодательству;

обеспечение решения социальных и экономических проблем коллектива;

выполнение принятых обязательств коллективного договора;

 эффективность выполнения показателей по разделам номинаций, по совокупности набранных баллов.

 **Номинация «Оплата труда и социальные выплаты»**

Критерии оценки (пункты 1-6 приложения № 4):

наличие в составе коллективного договора локальных актов, регулирующих вопросы оплаты труда работников организации (Положение об оплате труда, Положение о материальном стимулировании, Положение о премировании и т.п.);

установление оптимального соотношения доли условно-постоянной части заработной платы;

наличие обязательств по приближению уровня среднемесячной заработной платы в организации к среднеобластному показателю среднемесячной заработной платы по соответствующему виду экономической деятельности;

установление выплат компенсационного характера, в размерах превышающих, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

установление порядка индексации заработной платы, с целью обеспечения повышения уровня её реального содержания;

наличие системы материального стимулирования работников;

наличие мероприятий по социальной поддержке работников.

 **Номинация «Охрана и условия труда»**

Критерии оценки (пункты 1-5, пункт 7 приложения № 4):

состояние условий труда, производственный травматизм и профессиональная заболеваемость в динамике;

финансовое обеспечение мероприятий по охране труда в размере не ниже норматива по законодательству;

организация охраны труда, привлечение работников (их представительных органов) к организации охраны труда: наличие комиссии по охране труда, наличие уполномоченных по охране труда, иные формы участия работников в обеспечении безопасных условий труда;

реализация мероприятий, направленных на профилактику несчастных случаев и профессиональных заболеваний: наличие комплексных программ профилактики несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в том числе программы «Нулевой травматизм»;

проведение специальной оценки условий труда;

обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты, санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием;

проведение предварительных и периодических медицинских осмотров;

эффективность выполнения коллективного договора по разделу «Охрана и условия труда».

**Номинация «Развитие трудовых ресурсов и кадрового потенциала».**

Критерии оценки (пункты 1-5, пункт 8 приложения № 4):

системность деятельности организации;

создание новых рабочих мест и модернизация имеющихся рабочих мест;

проведение оценки результатов деятельности работников;

реализация социальных программ, способствующих формированию человеческих ресурсов организации;

периодичность проведения оценки компетенции персонала (аттестации работников);

внутрифирменное обучение (повышение квалификации);

мероприятия по закреплению в организации молодых специалистов, в том числе выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования, избравших работу по профильной профессии;

взаимодействие с образовательными учреждениями профессионального обучения;

организация наставничества и иные мероприятия по распространению передового опыта;

использование кадрового потенциала;

эффективность выполнения коллективного договора по разделу «Развитие трудовых ресурсов».

 **V. Этапы проведения Конкурса**

5.1. Подача заявок и документов осуществляется ежегодно до 30 апреля.

5.2. Ежегодно, до 1 июня, на основании материалов, подготовленных Оргкомитетом, Комиссия утверждает победителей и призеров конкурса по номинациям и проводит церемонию награждения.

5.3. Итоги конкурса освещаются в средствах массовой информации.

**VI. Оргкомитет**

6.1. Определение победителей конкурса осуществляется Оргкомитетом, состав которого утверждается решением Комиссии.

 6.2. Оценка конкурсных заявок проводится по балльной системе открытым голосованием, в результате обсуждения по каждому критерию заявленной номинации в соответствии с приложением № 4.

6.3.  В каждой номинации конкурса могут присуждаться по три призовых места: среди крупных и средних организаций; среди организаций малого бизнеса; среди учреждений бюджетной сферы (всего девять призовых мест).

6.4. При обсуждении кандидатов на призовые места члены Оргкомитета могут запрашивать дополнительные сведения, справочные материалы, проводить консультации, учитывать общественное мнение.

6.5. Перед рассмотрением результатов конкурса на Комиссии членами Оргкомитета, при необходимости, изучается фактическое состояние дел непосредственно на предприятии и готовится соответствующее заключение (решение Оргкомитета).

6.6. Организации-претенденты, допустившие факты несоответствия представленных материалов, не рассматриваются при подведении итогов конкурса.

6.7. Итоги муниципального конкурса освещаются в средствах массовой информации.

6.8. Организации-победители муниципального конкурса направляются для участия в ежегодных Всероссийских конкурсах: «Лучший по профессии», «Российская организация высокой социальной эффективности» в соответствии с установленными сроками их проведения.

 **Раздел VII. «Награждение победителей»**

7.1. Комиссия по каждой из заявленных номинаций определяет формы поощрения победителей.

 Приложение № 1

к Положению о муниципальном конкурсе «Коллективный договор – основа

эффективности производства и защиты социально - трудовых прав работников»

ЗАЯВКА

на участие в муниципальном конкурсе «Коллективный договор – основа эффективности производства и защиты социально - трудовых прав работников»

Организация\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (полное наименование организации-заявителя)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

зарегистрирована\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_«\_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.,

 (орган, зарегистрировавший организацию - заявителя)

о чем выдано свидетельство №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ заявляет о своем намерении принять участие в конкурсе «Коллективный договор, эффективность производства – основа защиты трудовых прав работников» в номинации (указать одну):

«Лучший коллективный договор»;

«Оплата труда и социальные выплаты»;

«Охрана и условия труда»;

«Развитие трудовых ресурсов и кадрового потенциала».

С порядком проведения Конкурса ознакомлены и согласны. Подтверждаем, что организация-заявитель не является банкротом, не находится в состоянии ликвидации, арест на ее имущество не наложен, не имеет задолженности по заработной плате и социальным выплатам за отчетный год.

Полноту и достоверность сведений, указанных в настоящей заявке и прилагаемых к ней документах, гарантируем.

Уведомлены о том, что участники Конкурса, представившие в конкурсную комиссию недостоверные данные, могут быть не допущены к участию в Конкурсе или сняты с участия в Конкурсе в ходе его проведения.

Руководитель организации

Главный бухгалтер

Председатель профкома (иного представительного органа)

М. П. « » \_\_\_\_\_\_\_\_20 г.

 Приложение № 2

к Положению о муниципальном конкурсе

«Коллективный договор – основа

эффективности производства и защиты социально - трудовых прав работников»

Информационная карта

участника конкурса «Коллективный договор – основа эффективности производства и защиты социально-трудовых прав работников»

|  |  |
| --- | --- |
| Организация (полное наименование, юридический адрес) |  |
|  Почтовый адрес |  |
| Телефон/факс |  |
| Основной вид деятельности |  |
| Организационно-правовая форма в настоящее время |  |
| Количество работающих (чел.) |  |
| Срок действия коллективногодоговора |  |
| Руководитель (Ф.И.О.) |  |
| Председатель профкома(Ф.И.О.)(иной представительныйорган работников) |  |

 Приложение № 3

к Положению о муниципальном конкурсе «Коллективный договор – основа

эффективности производства и защиты социально - трудовых прав работников»

Показатели деятельности организации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  № п/п  | Показатели | 20\_\_ г. | 20\_\_ г. | Темпроста, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 |  |
|  | Рост промышленного производства (работ, услуг), процент к предыдущему году |  |  |  |
|  | Среднесписочная численность работников, чел. |  |  |  |
| 1. 33
 | Списочная численность работников (без находящихся в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком), чел. |  |  |  |
|  | Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, рублей, в том числе: |  |  |  |
|  | рабочих, рублей, |  |  |  |
|  | специалистов, служащих, рублей, |  |  |  |
|  | руководящего состава, рублей. |  |  |  |
|  | Реальная заработная плата,% |  |  | х |
| 1. 5.
 |  Минимальный месячный уровень заработной платы в организации, рублей в месяц  |  |  |  |
|  | Доля условно-постоянной части в структуре заработной платы,% |  |  | х |
|  | Отношение среднемесячной начисленной заработной платы в организации к среднеобластному показателю средней заработной платы по соответствующему виду экономической деятельности,%,  |  |  | х |
|  | Расходы на материальное стимулирование работников, тыс. рублей в год, в том числе: |  |  |  |
|  | премиальные выплаты, тыс. рублей в год, |  |  |  |
|  | выплаты молодым специалистам, тыс. рублей в год, |  |  |  |
|  | за выслугу лет, тыс. рублей в год,  |  |  |  |
|  | иные выплаты (за наставничество, за качество и интенсивность выполняемых работ, руководство бригадой и т.п.), тыс. рублей |  |  |  |
| 1. 7.
 | Расходы на социальную поддержку работников (материальная помощь, оплата санаторно-курортного лечения, медицинского обслуживания, другие социальные выплаты) на одного работника, руб. |  |  |  |
|  | Количество произошедших несчастных случаев в организации, ед. |  |  |  |
|  | Число пострадавших при несчастных случаях на производстве с потерей трудоспособности на один рабочий день и более, чел. |  |  |  |
|  | Численность лиц с впервые установленным профессиональным заболеванием, чел. |  |  |  |
|  | Количество работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, чел. |  |  |  |
|  | Количество рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда, ед. |  |  |  |
|  | Объем фактического финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, тыс. руб. |  |  |  |
|  | Затраты на производство продукции (работ, услуг), тыс. руб. |  |  |  |
|  | Количество введенных рабочих мест, ед. |  |  |  |
|  | Численность принятых работников на дополнительно введенные рабочие места, человек |  |  |  |
|  | Численность иностранных работников, чел. |  |  |  |
|  | Численность инвалидов в организации по состоянию на конец года, чел. |  |  |  |
| 1. 12.
 | Численность работников, подлежащих аттестации (запланированных к аттестации) в году, предшествующем проведению конкурса, чел. |  |  |  |
|  | Численность работников, прошедших аттестацию за год, предшествующий проведению конкурса, чел. |  |  |  |
|  | Число работников, прошедших повышение квалификации, за три года, предшествующих году проведения конкурса, чел. |  |  |  |
|  | Общее число условий (пунктов) коллективного договора, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством |  |  |  |
|  | Число выполненных условий (пунктов) коллективного договора, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством |  |  |  |

Руководитель организации М.П. Подпись

Главный бухгалтер Подпись

Председатель профкома М.П. Подпись

Приложение 4

к Положению о муниципальном конкурсе «Коллективный договор – основа

эффективности производства и защиты социально - трудовых прав работников»

Оценка конкурсных заявок

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя,критерии оценки,%  | Кол-во баллов |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **Соблюдение установленных законодательством сроков уведомительной регистрации коллективных договоров** | 2 |
| **2.** | **Участие (членство) организации в объединении работодателей (региональном, городском, отраслевом и т.д.)** | 5 |
| **3.** | **Распространение на организацию и ее работников действия соглашений в области социального партнерства в сфере труда:** |  |
| участие в региональном соглашении | 2 |
| участие в городском соглашении | 2 |
| участие в отраслевом соглашении, заключенном на региональном уровне | 2 |
| участие в отраслевом соглашении, заключенном на городском уровне | 1 |
| участие (членство) представителей организаций в составе комиссий и рабочих групп в формах социального партнерства на городском, отраслевом уровне | 3 |
| **4.** | **Наличие в организации постоянно действующей комиссии по регулированию социально-трудовых отношений** | 5 |
| **5.** | **Структура и содержание коллективного договора:** |  |
| соответствуют положениям Трудового кодекса РФ, макету коллективного договора, утвержденному сторонами социального партнерства Ростовской области | 5 |
| не в полной мере соответствуют положениям Трудового кодекса РФ и макету коллективного договора, утвержденному сторонами социального партнерства Ростовской области | 2 |
| Степень выполнения условий (пунктов) коллективного договора (на основании протокола о подведении итогов), %: |  |
| 100 % | 5 |
| от 50 % до 100 % | 3 |
| менее 50 % | 0 |
|  | Степень выполнения условий (пунктов) коллективного договора, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, к общему их числу, % |  |
|  | 100 % | 5 |
|  | от 50 % до 100 % | 3 |
|  | менее 50 % | 0 |
| **6.** | **Заработная плата и социальный пакет** |  |
| 6.1. | Отношение размера среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в организации к размеру среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в соответствующем виде экономической деятельности в целом по Ростовской области,%: |  |
| от 100,0 и более | 4 |
| от 90, до 99,9 | 3 |
| от 80,0 до 89,9 | 2 |
| ниже 80,0 | 1 |
| 6.2. | Доля условно-постоянной части заработной платы,% |   |
|  | менее 50% | 0 |
|  | от 50,1% и более | 5 |
| 6.3.  | Уровень реальной заработной платы,% |  |
|  | от 100 и менее | 0 |
|  | от 100,1 до 104 | 3 |
|  | от 104,1 и более | 5 |
| 6.4 | Материальное стимулирование работников,  |  |
|  | премиальные выплаты, | 2 |
|  | выплаты молодым специалистам, | 2 |
|  | выплаты за выслугу лет | 2 |
|  | иные выплаты (за наставничество, за качество и интенсивность выполняемых работ, руководство бригадой и т.п.) | 2 |
| 6.5. | Установление и соблюдение периодичности индексации заработной платы | 2 |
| 6.6. | Социальный пакет: |  |
|  | предоставление жилья | 2 |
| оплата аренды жилья | 2 |
| оплата обучения работников | 2 |
| наличие собственной медицинской службы в организации (медсанчасть, медкабинет, медпункт и т.п.)  | 2 |
| оплата (или компенсация стоимости) путевок в детские оздоровительные лагеря и др. для детей работников | 2 |
| наличие собственного пункта питания в организации (столовая, выделенное и оборудованное помещение для приема пищи) | 2 |
| иные социальные гарантии работникам, в том числе членам их семей (не более 12 гарантий) |  |
|  | 1 |
|  | 1 |
|  | 1 |
|  | 1 |
|  | 1 |
|  | 1 |
|  | 1 |
|  | 1 |
|  | 1 |
|  | 1 |
|  | 1 |
|  | 1 |
| 6.7. | Среднемесячные социальные выплаты в расчете на одного работника: |  |
|  | более 5000 руб.  | 5 |
| от 2 001 до 5 000 руб. | 3 |
| от 1 001 до 2 000 руб. | 1 |
| **7.**  | **Условия труда, производственный травматизм и профессиональная заболеваемость** |  |
| 7.1. | Наличие службы (специалиста) по охране труда | 3 |
| 7.2. | Привлечение работников (их представительных органов) к организации охраны труда: |  |
| наличие комиссии по охране труда, созданной на двусторонней основе | 3 |
| наличие утвержденного положения | 2 |
| наличие отчета о деятельности комиссии по охране труда | 2 |
| наличие уполномоченных по охране труда в организации | 1 |
| иные формы участия работников (их представительных органов) в обеспечении безопасных условий труда (не более 4 форм) |  |
|  | 1 |
|  | 1 |
|  | 1 |
|  | 1 |
| 7.3. | Реализация предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний: |  |
|  | наличие  | 3 |
|  | отсутствие  | 0 |
| 7.4. | Проведение за счет средств работодателя медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда |  |
|  | наличие | 3 |
|  | отсутствие | 0 |
| 7.5. | Динамика производственного травматизма |  |
| Отношение уровня производственного травматизма текущего года к уровню производственного травматизма предшествующего года: |  |
| отсутствует или менее 1 | 5 |
| равен 1 | 0 |
| более 1 | минус 5 |
| 7.6. | Динамика уровня профессиональной заболеваемости |  |
| Отношение уровня профессиональной заболеваемости текущего года к уровню профессиональной заболеваемости предшествующего года: |  |
|  | отсутствует или менее 1 | 5 |
| равен 1 | 0 |
| более 1 | минус 5 |
| 7.7. | Динамика уровня занятости работников во вредных и (или) опасных условиях труда  |  |
| Отношение уровня занятости во вредных и (или) опасных условиях труда, текущего года к уровню предшествующего года: |  |
| отсутствует или менее 1 | 3 |
| равен 1 | 0 |
| более 1 | минус 3 |
| 7.8. | Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, %: |  |
|  | от 90,0 до 100,0  | 5 |
|  | от 80,0 до 89,9 | 4 |
|  | от 70,0 до 79,9 | 3 |
|  | от 60,0 до 69,9 | 2 |
|  | от 50,0 до 59,9 | 1 |
|  | менее 50,0 | 0 |
|  | Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размерах свыше установленных федеральным законодательством (затраты на производство продукции), %: |  |
| более 0,60 | 5 |
| от 0,41 до 0,60 | 4 |
| от 0,21 до 0,40 | 3 |
| 0,20 и менее | 0 |
| **8.** | **Развитие трудовых ресурсов и кадрового потенциала** |  |
| 8.1. | Наличие политики, перечня мероприятий | 1 |
| 8.2. | Установление критериев массового высвобождения | 1 |
| 8.3. | Установление льгот и гарантий высвобождаемым работникам | 1 |
| 8.4. | Наличие, сохранение и развитие учебной базы | 3 |
| 8.5. | Формирование кадрового резерва |  |
|  | наличие кадрового резерва | 3 |
|  | отсутствие кадрового резерва | 0 |
| 8.6. | Доля работников, прошедших повышение квалификации за три года, предшествующих году проведения конкурса, %: |  |
|  | от 80,0 до 100,0 | 5 |
|  | от 60,0 до 79,9 | 4 |
|  | от 40,0 до 59,9 | 3 |
|  | менее 40,0 | 0 |
| 8.7. | Периодичность проведения оценки компетенции персонала (аттестации работников): |  |
|  | каждые 3 года и чаще  | 5 |
|  | каждые 4 года | 3 |
|  | каждые 5 лет | 2 |
|  | реже 5 лет | 0 |
| 8.8. | Отношение численности работников из числа российских граждан к общей численности работников организации, % : |  |
|  | 100,0 | 5 |
|  | от 95,1 до 99,9 | 4 |
|  | от 90,1 до 95,0 | 3 |
|  | От 85,1 до 90,0 | 2 |
|  | От 80,1 до 85,0  | 1 |
|  | 80,0 и менее | 0 |
| 8.9. | Доля инвалидов в общей численности работников, %: |  |
|  | более 3,0 | 5 |
|  | от 2,0 до 3,0  | 4 |
|  | менее 2,0 | 1 |
|  | **Использование гибких форм занятости** |  |
| 8.10. | надомный труд | 2 |
|  | скользящий (гибкий) график работы | 2 |
|  | иные гибкие формы занятости (не более 2 мероприятий): |  |
|  |  | 1 |
|  |  | 1 |
| 8.11. | **Организация наставничества** | 3 |
|  | надбавки за наставничество | 1 |
| обучение вновь принятых работников | 1 |
| организация профессиональной карьеры работников (в том числе продвижение внутренних работников на руководящие должности) | 2 |
| 8.12. | **Заключение соглашений с учреждениями профессионального образования:** |  |
|  | наличие более 1 соглашения с различными учреждениями профессионального образования | 2 |
|  | наличие 1 соглашения | 1 |
|  | отсутствие  | 0 |
| 8.13. | **Мероприятия по взаимодействию с учащимися:** |  |
|  | организация производственной практики для учащихся: | 2 |
|  | наличие | 2 |
|  | отсутствие | 0 |
|  | информирование учащихся о вакансиях, предоставляемых организацией: |  |
|  | наличие | 2 |
|  | отсутствие | 0 |