



ИНСТИТУТ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ИМЕНИ Д. И. МЕНДЕЛЕЕВА

КОРПОРАТИВНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ: ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА (по материалам ЭКГ-рейтинга)

Методическое пособие для бизнеса – 2025

КОРПОРАТИВНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ: ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА – 2025





ИНСТИТУТ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ИМЕНИ Д. И. МЕНДЕЛЕЕВА

КОРПОРАТИВНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ: ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА (по материалам ЭКГ-рейтинга)

Методическое пособие для бизнеса – 2025

Москва
2025

УДК 005.35(470)
ББК 65.291 + 60.802
К 68

*Под общей редакцией
Иваницкого В. Л., Шишкарёва С. Н.*

Институт демографической политики имени Д. И. Менделеева
К 68 Корпоративный демографический стандарт: лучшие практики
ответственного бизнеса (по материалам ЭКГ-рейтинга). Методическое
пособие для бизнеса – 2025 – М. – 272 с., илл. – ISBN 978-5-6051937-2-2

Авторы:

Губарева Анна Александровна, специалист по внешним коммуникациям
Института демографической политики имени Д. И. Менделеева

Кобзева Мария Валерьевна, заместитель генерального директора по связям
с общественностью Группы компаний «ДЕЛО»

Кривохижин Олег Юрьевич, заместитель исполнительного директора
Института демографической политики имени Д. И. Менделеева, заведующий
лабораторией ответственного бизнеса НИУ Высшая школа экономики

Серова Лолита Владимировна, начальник сектора управления социальными
программами ПАО «ТРАНСКОНТЕЙНЕР»

Рецензент:

Михайлова Елена Александровна, кандидат социологических наук,
советник генерального директора Всероссийского центра изучения
общественного мнения (ВЦИОМ)

ISBN 978-5-6051937-2-2



УДК 005.35(470)
ББК 65.291 + 60.802

© Институт демографической политики
имени Д. И. Менделеева, 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

Слово к читателям.....	8
------------------------	---

1. Об ЭКГ-рейтинге ответственного бизнеса

Основные принципы рейтинга.....	10
Направления ЭКГ-рейтинга.....	11
Оценка компаний.....	12
Национальный стандарт.....	14
Кто делает ЭКГ-рейтинг.....	16

2. Свод лучших корпоративных демографических практик по направлениям

2.1. Поддержка семей сотрудников с детьми.....	17
2.2. Поддержка беременных сотрудниц.....	20
2.3. Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей.....	22
2.4. Жилищная поддержка сотрудников.....	24
2.5. Поддержка здоровья сотрудников.....	25
2.6. Поддержка сотрудников при выходе на пенсию.....	26
2.7. Поддержка семей клиентов.....	27

3. Корпоративные демографические практики участников ЭКГ-рейтинга по юрлицам

Холдинг «АБИ».....	28
ООО «АГРОНИКА».....	30
ООО «АГРОСНАБСАХАР».....	31
ООО «АГРОФИРМА ЕЛЕЦКИЙ».....	32
АО «АГРОФИРМА ДМИТРОВА ГОРА».....	34
КАО «АЗОТ».....	35
ООО «Акватон».....	38
ПАО «АКРОН».....	39
АО «АММОНИЙ».....	42
ООО «АНГАРСКИЙ АЗОТНО-ТУКОВЫЙ ЗАВОД».....	44
ООО «АНТОЛЛ».....	46
ГК «Аскона» (ООО «АСКОНА ЛАЙФ ГРУПП»); ООО «ТОРГОВЫЙ ДОМ «АСКОНА»).....	47

АО «АТОМЭНЕРГОПРОМ».....	49
ООО «БАЙКАЛЬСКАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ».....	52
ООО «БАРЗАССКИЙ КАРЬЕР».....	53
ООО «БАРНАУЛЬСКИЙ ВОДОКАНАЛ».....	54
АО «БОГОДУХОВО».....	56
АО «БОРХИММАШ».....	57
ООО «Вайлдберриз».....	58
АО «ЗВП» (завод «Ветеринарные препараты»).....	59
ПАО «ВМТП» («Владивостокский морской торговый порт»).....	60
АО «ВОРОНЕЖСИНТЕЗКАУЧУК» («Воронежский синтетический каучук»).....	62
ООО «ВОРОНЕЖСКИЙ ТРАНСФОРМАТОР».....	65
ПАО «ВЫМПЕЛКОМ».....	65
ООО «Газпром трансгаз Москва».....	67
ООО «Газпром трансгаз Сургут».....	69
ООО «Газпром трансгаз Томск».....	72
ПАО «ГКЗ» («Грязинский культиваторный завод»).....	74
ПАО «ДВМП» («Дальневосточное морское пароходство»).....	75
Группа компаний «ДЕЛО» (ПАО «ТРАНСКОНТЕЙНЕР»; ООО «УК «ДЕЛО»; ООО «ДЕЛОПОРТС»; ООО «УК ГЛОБАЛ ПОРТС»; ООО «РУСКОН»; ООО «ДЕЛОТЕХ»).....	76
ООО «ДОМ.РФ ЦЕНТР СОПРОВОЖДЕНИЯ».....	79
АО «ДОРОГИ ЧЕРНОЗЕМЬЯ».....	80
ПАО «ДОРОГОБУЖ».....	81
АО «ЭН+ ГЕНЕРАЦИЯ».....	83
ООО «ИНВЕСТИЦИОННАЯ КОМПАНИЯ «МОЛОДЫЕ И КРАСИВЫЕ».....	84
ООО «ИНСТА».....	85
ООО «КАРГИЛЛ».....	86
АО «КАУСТИК».....	88
ООО «КЕМЕРОВСКИЙ ДСК».....	90
ООО «КИА РОССИЯ И СНГ».....	92
ООО «К-МОДУЛЬ».....	93
ООО ПИ «КУЗБАССГОРПРОЕКТ» (проектный институт).....	94
АО «КУРСКИЙ ЭЛЕКТРОАППАРАТНЫЙ ЗАВОД».....	96
ООО «КЭМЗ-Энерго».....	97
ООО «ПХ «ЛАЗАРЕВСКОЕ» (племенное хозяйство).....	98
ООО «ЛЕСТА».....	99
ПАО «ЛЮКОЙЛ».....	100

ООО СЗ «МЕГАПОЛИС-СТРОЙ» (специализированный застройщик).....	104
ООО «МЕЖДУНАРОДНЫЙ АЭРОПОРТ «СИМФЕРОПОЛЬ».....	105
АО «МЕЛЕУЗОВСКИЕ МИНЕРАЛЬНЫЕ УДОБРЕНИЯ».....	107
ЗАО «Муром».....	109
ПАО «НАДЕЖДИНСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД».....	110
ООО «НТЦ «Механотроника» (научно-технический центр).....	112
ООО «НаучТехСтрой плюс».....	113
ООО «Николаевский Посад».....	115
ООО «Новомосковскгорводоканал».....	115
АО «НОВОСИБИРСКЭНЕРГОСБЫТ».....	116
АО «ОМСКВОДОКАНАЛ».....	118
ООО «ОСЗ» («Опытный стекольный завод»).....	119
АО «ОРЕЛОБЛЭНЕРГО».....	121
ГУП «ПЕТЕРБУРГСКИЙ МЕТРОПОЛИТЕН».....	122
АО «ПЛЕМЕННОЙ ЗАВОД ИМЕНИ А. С. ГЕОРГИЕВСКОГО».....	123
АО «АК «ПОЛЯРНЫЕ АВИАЛИНИИ» (авиакомпания).....	125
ООО «ПОРТАЛ».....	127
ООО «ПРИМЕКС-КУЗБАСС».....	128
АО «ПРОТЕК».....	129
ООО «РАЗРЕЗ ТАЙЛЕПСКИЙ».....	131
ООО «РВК-Воронеж».....	132
ООО «РЕГИОНТРАНССЕРВИС».....	134
ООО «РЕЛЬЕФ-ЦЕНТР».....	135
ООО «РТР» («Роял Термо РУС»).....	136
ООО «РУБИУС ТЕХ».....	137
АО «РУСАТОМ ОВЕРСИЗ».....	138
ООО «Ручьевское».....	140
АО «САЛЕК».....	141
ООО «СБЕРБАНК ФАКТОРИНГ».....	143
ООО «СДС-Строй».....	144
ООО ХК «СДС-Энерго» (холдинговая компания).....	146
ООО «СГЦ» («Селекционно-гибридный центр»).....	148
ОАО «СКЭК» (северо-кузбасская энергетическая компания).....	150
ООО «Сервионика».....	152
АО «СИСТЭМ ЭЛЕКТРИК».....	153
АО «ПФ «СКБ КОНТУР».....	154
ООО «Спасский и Партнеры».....	156
ООО «УК «Славянка».....	157

ПАО «СОВКОМБАНК» (ООО «СОВКОМБАНК ЛИЗИНГ»; ООО «СОВКОМБАНК ТЕХНОЛОГИИ»; ООО «СОВКОМБАНК ФАКТОРИНГ»)	159
ООО «ТАИТ»	161
ООО «ТЕКТУС.ИТ»	162
ООО «ТЕРМОТРОН-ЗАВОД»	163
АО «ОЭЗ «ТЕХНОПОЛИС МОСКВА»	164
ООО «ГД «ЕВРОСИБЭНЕРГО»	165
АО «ТМК» (Тульский молочный комбинат)	167
ООО «Тюмень Водоканал»	168
ООО «УМК» (Узловский молочный комбинат)	169
АО «ФАРМСТАНДАРТ»	170
АО «ФГК» («Федеральная грузовая компания»)	172
ООО «Философия.ИТ»	175
ООО «Хэдхантер»	176
ОАО «Цвет»	177
ООО «ЦИТ» (Центр информационных технологий)	178
ООО «ЦЕНТР ПЕРЕДОВОГО ЗЕМЛЕДЕЛИЯ»	180
АО «ЧЕРНИГОВЕЦ»	181
ООО «ШАХТА «ЛИСТВЯЖНАЯ»	183
ООО «ШАХТУПРАВЛЕНИЕ «МАЙСКОЕ»	185
ООО «ЭДВАНСЕД ТРАНСФОРМЕЙШН КОНСАЛТИНГ»	186
АО «КОРПОРАЦИЯ ЭКОПОЛИС»	187
ООО «ЭКОСФЕРА»	188
ПАО «ЭЛ5-ЭНЕРГО»	189
МЕЖДУНАРОДНАЯ КОМПАНИЯ ПАО «ЭН+ ГРУП»	191
ООО «Энергоремонтная компания»	192
АО «ГК «ЭТАЛОН»	194
ООО «Ютекс Ру»	196

Приложение 1.

Рекомендации Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнёрства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями	198
---	-----

Приложение 2.

Предложения по легитимации государством корпоративного демографического стандарта в форме проекта Национального стандарта РФ (ГОСТ) Корпоративный демографический стандарт. Методика создания и практического применения корпоративного демографического стандарта..... 208

Приложение 3.

Дневник социального менеджера Группы компаний «ДЕЛО» за 2024 год.....252

Приложение 4.

Образец анкеты для оценки эффективности мер поддержки семей сотрудников Группы компаний «ДЕЛО» (на примере опроса ВЦИОМ, проведённого в Группе компаний «ДЕЛО» для доклада на Государственном совете, посвящённом вопросам поддержки семей в РФ (20 декабря 2024 г.))..... 262

Слово к читателям

**Сергей ШИШКАРЁВ,
Председатель Совета директоров
Группы компаний «ДЕЛЮ»**

Ситуация на рынке труда заставляет нас по-новому взглянуть на проблемы демографии. Ведь впервые в новейшей истории мы на деле столкнулись с серьёзным дефицитом кадров, который уже сегодня ограничивает производство, рост экономики и платёжеспособный спрос.

Какую-то часть этой проблемы можно в краткосрочной перспективе решить за счёт технологий и повышения производительности труда. Эти меры будут полезны, но только их одних будет недостаточно. Нужно смотреть минимум на поколение вперёд.

Без увеличения рождаемости проблему сокращения населения, а с ней и дефицита кадров, никак не решить. В каждой семье должно быть минимум двое детей, а многодетная семья должна стать доминирующей моделью в России. Считаю, что бизнес в достижении этой задачи должен сыграть самую активную роль. Ведь создание возможности иметь большую семью – ответственность не только государства, но и работодателя.

Ещё в 2022 году мы вместе с Институтом демографической политики имени Д. И. Менделеева разработали и запустили собственную программу поддержки рождаемости, материнства и детства. Мы хотели сделать так, чтобы рождение ребёнка ассоциировалось у людей с качественной и стабильной жизнью. Поэтому предложили компенсацию затрат на медицинские услуги по ведению беременности, детские сады, услуги нянь, ДМС для детей и другие расходы, которые неизбежно появляются в семье с рождением ребёнка.

Программа была построена на двух принципах: социальная справедливость и прогрессивность. Чем больше детей, тем больше льгот доступно сотруднику и его семье. Для многодетных сотрудников программа переходит в режим максимальной мощности, включая корпоративный семейный капитал в размере 1 млн рублей за рождение третьего и каждого последующего ребёнка.

С тех пор наша программа расширялась и совершенствовалась, её неоднократно признавали лучшим социальным корпоративным проектом, она



набрала множество наград – в том числе премию рейтинга ответственного бизнеса «Экология. Кадры. Государство» (ЭКГ) «За вклад в достижение национальных целей», ESG EXCELLENCE AWARD и другие. Но главное – она на деле доказала свою эффективность, и это подтверждает исследование, которое мы провели при методической поддержке ВЦИОМ.

Всего за 2,5 года действия программы в семьях наших сотрудников родились 450 детей, более 2 тысяч сотрудников в той или иной степени воспользовались мерами поддержки, а в целом число многодетных в Группе компаний «ДЕЛО» выросло. При этом ни один многодетный работник из холдинга не уволился, а 90% сотрудниц после выхода из декрета возвращаются на работу.

Мы были первопроходцами в этой сфере, но практика стимулирования рождаемости и поддержки сотрудников с детьми становится всё более популярной среди других компаний. И то, что сборник в Ваших руках переживает уже третью редакцию – живое тому подтверждение. Практика корпоративной поддержки рождаемости ширится, всё больше наших коллег принимают в этой активности участие, и это можно только приветствовать. И на такие социальные программы смотрят уже не как на расходы, а как на инвестиции в будущее.

Важно, что наши совместные усилия становятся всё более заметными. В самом конце 2024 года на заседании Госсовета, посвящённого поддержке семей с детьми, Президент России Владимир Путин отметил, что ответственный бизнес уже принимает участие в решении проблем демографической повестки страны. В том числе – выплачивает корпоративный семейный капитал при рождении детей у сотрудников.

Президент предложил освободить такой капитал в размере до 1 млн рублей от уплаты НДФЛ и страховых сборов, а при начислении налога на прибыль относить такие расходы компаний к экономически обоснованным. Теперь семьи при том же размере выплат будут получать на руки большие суммы. А высвободившиеся средства позволят нам расширять демографические программы – например, открывать детские сады на производствах и в офисах, чтобы семьи были ещё ближе друг к другу.

В нашем обновлённом методическом пособии Вы найдёте лучшие решения, проверенные практикой, которые помогут эффективно наладить работу по повышению рождаемости и на Вашем предприятии. Мы обобщили и систематизировали наш опыт и с удовольствием делимся им с Вами.

1. Об ЭКГ-рейтинге ответственного бизнеса

Основные принципы рейтинга

Деловая репутация является важным фактором экономической конкуренции и играет ключевую роль в обеспечении стабильного и устойчивого развития бизнеса. При этом в современных реалиях деловая репутация не характеризуется только экономическими показателями, финансовой устойчивостью и отсутствием нарушений. Деловая репутация напрямую зависит от социальной ответственности перед своими сотрудниками и их семьями, клиентами и партнёрами, инвестиций в благотворительность, воздействия на окружающую среду.

Принципы и подходы ответственного ведения бизнеса нашли отклик в российском обществе. В стране уже широко распространены успешные практики, которые приводят к увеличению численности населения, повышению качества жизни людей, сохранению традиционных ценностей, росту экономики. Многие компании инвестируют в демографию, заботятся о своих сотрудниках и членах их семей, реализуют экологические и благотворительные проекты. Общество и государство должно знать об этих компаниях, поддерживать их, выявлять и продвигать лучшие корпоративные практики ответственного ведения бизнеса.

В своих выступлениях Президент России В. В. Путин подчёркивает, что российский бизнес должен быть ответственным. Важно, когда бизнес, компании на деле конкретными решениями демонстрируют ответственность за страну, за регион, за город, в котором они работают, за специалистов в их коллективах, реализуют проекты в социальной сфере, в области защиты окружающей среды¹. Бизнес не может и не должен уходить в сторону от решения социальных проблем. Решение социальных вопросов – это общая задача бизнеса и государства².

Поставленные главой государства задачи легли в основу создания суверенного инструмента оценки уровня ответственности предприятий – ЭКГ-рейтинга ответственного бизнеса. Разработчики исходили

¹ Выступление Президента РФ В. В. Путина в ходе совещания о мерах по стимулированию инвестиционной активности 11 марта 2021 г.

² Выступление Президента РФ В. В. Путина на заседании правления Торгово-промышленной палаты России 23 декабря 2003 г.

из первостепенной важности оценки именно фактических результатов деятельности, а не деклараций о намерениях и обещаниях. Оценка деловой репутации в логике рейтинга – это оценка на основании документально подтверждённых, верифицированных сведений.

В связи с этим была сформулирована цель ЭКГ-рейтинга – проведение объективной и беспристрастной оценки предпринимателей на предмет их соответствия принципам ответственного ведения бизнеса в Российской Федерации, определённым руководством страны³:

- стабильное и долгосрочное развитие бизнеса и увеличение его вклада в развитие страны в целом;
- забота о сотрудниках и членах их семей;
- поддержка социальных программ;
- реализация проектов, связанных с охраной окружающей среды.

Согласно концепции ЭКГ, экономическая устойчивость и социальная ответственность бизнеса – это основа для создания успешной и устойчивой бизнес-среды, обеспечивающей народосбережение России – национальную цель № 1.

Направления ЭКГ-рейтинга

Оценка производится по трём направлениям.

Экология. Осуществляется оценка воздействия деятельности участника рейтинга на окружающую среду, использования наилучших доступных технологий и реализации экологических проектов. Учитывается, насколько экологична деятельность предпринимателя и насколько добросовестно он относится к соблюдению экологических норм.

Кадры. Рассматриваются корпоративные меры поддержки семей сотрудников, рождаемости в компании, социальный пакет. Анализируется информация о сотрудниках компании, уровне оплаты труда, текучести кадров, об участии компании в благотворительных проектах.

Государство. Учитывается взаимодействие предпринимателя с государством: инвестирование в благоустройство и развитие региона присутствия, налоговая история, соблюдение контрактов, деловая репутация.

³ Сформулированы в рамках пленарного заседания съезда Российского союза промышленников и предпринимателей 16 марта 2023 г. и встречи с членами Общероссийской общественной организации «Деловая Россия» 26 мая 2023 г.

Оценка компаний

Перед самым началом оценки проводится предквалификация: первичный отбор коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей, допускаемых к дальнейшей оценке. Все благонадежные субъекты предпринимательской деятельности попадают в рейтинг.

Первый этап оценки представляет собой скоринг. Максимальное количество баллов – 100. Скоринг актуализируется ежемесячно на основании данных ФНС России, ФАС России, Росфинмониторинга, Казначейства России, ФССП России, Минюста России.

Второй этап – анкетирование участников рейтинга по вопросам их социальной и экологической ответственности. Участники заполняют анкету на сайте экг-рейтинг.рф. Представленные данные проходят процедуру обязательной верификации и затем учитываются в виде дополнительных баллов при оценке. Максимальное количество баллов по результатам анкетирования – 50.

Участники рейтинга, состоящие в ведущих деловых объединениях и прошедшие этап скоринга, вправе получить дополнительные баллы по результатам оценки взаимодействия с деловыми объединениями на основании информации, представленной этими объединениями и/или в рамках анкетирования. Максимальное количество дополнительных баллов – 10.

Максимальное количество баллов, которое может набрать участник по результатам всех этапов рейтинга, составляет 160 баллов.

При этом внутри блоков балльная разбивка для участников рейтинга с привлечением или без привлечения наёмных работников несколько отличается, что связано с особенностями ведения деятельности в таких случаях:

№	Направление	Количество баллов для участников рейтинга, осуществляющих деятельность с привлечением наёмных сотрудников	Количество баллов для участников рейтинга, осуществляющих деятельность без привлечения наёмных сотрудников
1	Экология	25	25
1.1	Экологичность	15	15
1.2	Наилучшие доступные технологии	5	5

Корпоративный демографический стандарт:
лучшие практики ответственного бизнеса

1.3	Экологическая политика и проекты	5	5
2	Кадры	65	55
2.1	Уровень оплаты труда	35	35
2.2	Социальный пакет	25	–
2.3	Благотворительные проекты	5	20
3	Государство	70	80
3.1	Финансовая устойчивость	15	15
3.2	Налоговая история и благонадёжность	45	45
3.3	Социальные инвестиции в регионы присутствия	10	20

На основании полученных итоговых баллов участнику рейтинга присваивается соответствующий уровень по шкале:

ЭКГ-рейтинг	Уровень
От 101	Лидер (AAA)
От 91 до 100	Продвинутый (AA)
От 81 до 90	Продвинутый (A)
От 71 до 80	Средний (BBB)
От 61 до 70	Средний (BB)
От 51 до 60	Средний (B)
От 41 до 50	Базовый (CCC)
От 31 до 40	Базовый (CC)
До 30	Базовый (C)

Национальный стандарт

Новым этапом развития ЭКГ-рейтинга стало утверждение 29 декабря 2023 г. ГОСТ Р 71198-2023 «Индекс деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности (ЭКГ-рейтинг). Методика оценки и порядок формирования ЭКГ-рейтинга ответственного бизнеса». Введён в действие 1 февраля 2024 г.

Стандарт нормативно закрепил ЭКГ-рейтинг как основную методику оценки субъектов предпринимательской деятельности (как юридических лиц, так и индивидуальных предпринимателей), направленную на определение уровня их благонадёжности, социальной и экологической ответственности. Стандарт позволил ЭКГ-рейтингу стать действительно уникальным инструментом, не имеющим аналогов. Так, рейтинг имеет максимально полный охват субъектов предпринимательской деятельности, зарегистрированных в России, – всего 7 млн участников. Это делает его инструментом оценки ответственности бизнеса с самым большим в мире охватом.

Методология предусматривает, что отсутствие у оцениваемого участника рейтинга публичной нефинансовой отчётности не является дисквалифицирующим критерием для участия, так как для оценки деловой репутации важна не форма представления данных, а конкретные результаты с возможностью их верификации и документального подтверждения. Кроме того, участие в ЭКГ-рейтинге для всех бесплатное. Указанные пункты направлены на минимизацию административных преград для участия в рейтинге.

ГОСТ позволяет формировать перечень достижений предпринимателей на основе объективной информации об их вкладе в достижение национальных целей развития. Он уже используется в системе государственных и муниципальных закупок, интегрирован в крупнейшие электронные торговые площадки.

Методология ЭКГ-рейтинга также используется как основа для региональных законов об ответственном ведении бизнеса. Такая практика внедрена в большинстве регионов Центрального федерального округа, где предприниматели с высоким ЭКГ-рейтингом получают поддержку от государства, направленную на упрощение ведения бизнеса в части сокращения срока различных процедур, приоритетное сопровождение инвестиционных проектов и ряд иных преференций.



МИНИСТЕРСТВО ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ТОРГОВЛИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО
ПО ТЕХНИЧЕСКОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ И МЕТРОЛОГИИ
(Росстандарт)

29 декабря 2023 г.

П Р И К А З

1765-ст

№ _____

Москва

**Об утверждении национального стандарта
Российской Федерации**

В соответствии со статьей 24 Федерального закона от 29 июня 2015 г. № 162-ФЗ «О стандартизации в Российской Федерации» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 71198-2023 «Индекс деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности (ЭКГ-рейтинг). Методика оценки и порядок формирования ЭКГ-рейтинга ответственного бизнеса» с датой введения в действие 1 февраля 2024 года.

Введен впервые.

2. Управлению стандартизации обеспечить размещение информации об утвержденном настоящим приказом стандарте на официальном сайте Росстандарта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – официальный сайт) с учетом законодательства о стандартизации.

3. Федеральному государственному бюджетному учреждению «Российский институт стандартизации» разместить утвержденный настоящим приказом стандарт на официальном сайте в установленном порядке.

4. Закрепить утвержденный настоящим приказом стандарт за техническим комитетом по стандартизации №115 «Устойчивое развитие» (ТК 115).

Руководитель

А.П.Шалаев

Кто делает ЭКГ-рейтинг

Команда ЭКГ-рейтинга представлена ведущими экспертами в области устойчивого развития, государственного управления, экономики и демографии.

Поддержка ЭКГ-рейтинга обеспечена аппаратом полномочного представителя Президента Российской Федерации в Центральном федеральном округе. Именно регионы Центральной России стали базой для отработки пилотной части проекта.

Оператором ЭКГ-рейтинга является Институт демографической политики имени Д. И. Менделеева.

В реализации ЭКГ-рейтинга активное участие принимают Федеральная налоговая служба, Федеральная антимонопольная служба, Росстандарт, Федеральное казначейство, Счётная палата Российской Федерации, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Ассоциация «Центральный Федеральный Округ».

ЭКГ-рейтинг прошёл заверение в Российском союзе промышленников и предпринимателей и других крупнейших бизнес-объединениях.

Партнёрами ЭКГ-рейтинга также являются ИТАР-ТАСС, Росконгресс, Издательский дом «Коммерсантъ» и др.

2. Свод лучших корпоративных демографических практик по направлениям

В разделе представлен свод корпоративных практик участников ЭКГ-рейтинга по следующим направлениям:

- поддержка семей сотрудников с детьми (42 меры);
- поддержка беременных сотрудниц (13 мер);
- поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей (22 меры);
- жилищная поддержка сотрудников (15 мер);
- поддержка здоровья сотрудников (15 мер);
- поддержка сотрудников при выходе на пенсию (8 мер);
- поддержка семей клиентов (4 меры).

2.1. Поддержка семей сотрудников с детьми

- 2.1.1. Патронаж многодетных сотрудников Группы компаний «ДЕЛО» (ПАО «ТРАНСКОНТЕЙНЕР», 55 регионов присутствия).
- 2.1.2. Ежемесячная помощь в размере 10 тыс. рублей работникам в возрасте до 35 лет, воспитывающим детей (АО «АТОМЭНЕРГОПРОМ», г. Москва).
- 2.1.3. Ежемесячные выплаты многодетным сотрудникам, отработавшим на предприятии не менее года, на содержание 3-го – 5-го ребёнка в размере 10 тыс. рублей на каждого (ООО «СГЦ» («Селекционно-гибридный центр»), Воронежская обл.).
- 2.1.4. Ежемесячная выплата многодетным родителям в размере 7 тыс. рублей на семью (ООО ПИ «КУЗБАССГОРПРОЕКТ», Кемеровская обл. – Кузбасс).
- 2.1.5. Ежемесячная доплата в размере 5 тыс. рублей на семью многодетным родителям, родителям, имеющим на попечении ребёнка-инвалида, одиноким родителям (АО «ЧЕРНИГОВЕЦ»; ООО «ШАХТОУПРАВЛЕНИЕ «МАЙСКОЕ»; ООО «Энергоремонтная компания», Кемеровская обл. – Кузбасс).
- 2.1.6. Ежемесячная материальная помощь на одного ребёнка в размере 2,775 тыс. рублей (ПАО «ДОРОГОБУЖ», Смоленская обл.).
- 2.1.7. Ежемесячная материальная помощь в размере 3 тыс. рублей родителям детей в возрасте до 3-х лет (ООО «ТАИТ», Курская обл.).

- 2.1.8. Дополнительное ежемесячное пособие работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 до 3-х лет, в размере 4,6 тыс. рублей (ОА «ФГК» («Федеральная грузовая компания»), Свердловская обл.).
- 2.1.9. Полная оплата детям сотрудников пребывания в организациях отдыха и оздоровления (АО «ЗВП» (завод «Ветеринарные препараты»), Владимирская обл.; ООО «МЕЖДУНАРОДНЫЙ АЭРОПОРТ «СИМФЕРОПОЛЬ», Республика Крым).
- 2.1.10. Участие в подготовке детей сотрудников к выпускным экзаменам образовательных организаций: компенсация от 10% до 90% стоимости подготовки (ПАО «СОВКОМБАНК»; ООО «СОВКОМБАНК ЛИЗИНГ»; ООО «СОВКОМБАНК ТЕХНОЛОГИИ»; ООО «СОВКОМБАНК ФАКТОРИНГ», Костромская обл., г. Москва, Московская обл.).
- 2.1.11. Бесплатное обучение сотрудников и их детей на корпоративной кафедре в Воронежском государственном университете (ООО «ДОМ.РФ ЦЕНТР СОПРОВОЖДЕНИЯ», Воронежская обл.).
- 2.1.12. Оплата целевого обучения детям из многодетных семей или компенсация обучения в профильных образовательных учреждениях (ООО ПИ «КУЗБАССГОРПРОЕКТ», Кемеровская обл. – Кузбасс).
- 2.1.13. Дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября работникам, имеющим детей школьного возраста (АО «ФАРМСТАНДАРТ», Московская обл.).
- 2.1.14. Сокращённый рабочий день на 1 час в неделю с его оплатой матерям, имеющим двоих и более детей в возрасте до 14 лет; матерям, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери (АО «КАУСТИК», Волгоградская обл.).
- 2.1.15. Организация работы детской игровой комнаты в офисе компании, где дети сотрудников находятся под присмотром педагога (ООО «Хэдхантер», г. Москва).
- 2.1.16. Сертификаты на приобретение косметики для сотрудниц компании в День матери (ООО ХК «СДС-Энерго»; ООО «Энергоремонтная компания», Кемеровская обл. – Кузбасс; ООО «РЕЛЬЕФ-ЦЕНТР», Рязанская обл.).
- 2.1.17. Ежегодная материальная помощь на подготовку детей к новому учебному году в размере 5 тыс. рублей на каждого ребёнка школьного возраста (ООО «Энергоремонтная компания», ООО «СДС-Строй», Кемеровская обл. – Кузбасс; ООО «Философия.ИТ», г. Москва).
- 2.1.18. Ежегодная материальная помощь на подготовку детей к новому

- учебному году в размере 3 тыс. рублей на каждого ребёнка школьного возраста (АО «ЧЕРНИГОВЕЦ»; ООО «ШАХТОУПРАВЛЕНИЕ «МАЙСКОЕ», Кемеровская обл. – Кузбасс).
- 2.1.19. Вручение портфеля с набором канцтоваров и корпоративными книгами сотрудникам, чьи дети пошли в 1 класс (КАО «АЗОТ», Кемеровская обл. – Кузбасс).
- 2.1.20. Частичное возмещение оплаты за питание детей работников в детских учреждениях (АО «НОВОСИБИРСКЭНЕРГОСБЫТ», Новосибирская обл.).
- 2.1.21. Конкурс для детей сотрудников «Дневник пятёрки» (ООО ХК «СДС-Энерго»; ООО «Энергоремонтная компания», Кемеровская обл. – Кузбасс).
- 2.1.22. Личная встреча собственника компании с многодетными сотрудниками и их детьми (Группа компаний «ДЕЛО»).
- 2.1.23. Бесплатные экскурсионные поездки сотрудников с семьями по России (АО «БОРХИММАШ», Воронежская обл.).
- 2.1.24. Интерактивные экскурсии для детей «Город профессий» (к маме (папе) на работу) (ГК «Аскона», Владимирская обл.).
- 2.1.25. Корпоративное мероприятие «Fesco Family day», направленное на укрепление семейных ценностей (ПАО «ВМТП» («Владивостокский морской торговый порт», Приморский край)).
- 2.1.26. Ежегодный «День детей на КЭАЗ» (АО «КУРСКИЙ ЭЛЕКТРОАППАРАТНЫЙ ЗАВОД», Курская обл.).
- 2.1.27. Корпоративная семейная спартакиада, в рамках которой популяризируются различные виды спорта, включая семейную эстафету «Папа, Мама, Я», футбол, сдачу норм ГТО, настольный теннис (АО «ФАРМСТАНДАРТ», Московская обл.).
- 2.1.28. Сокращение пенсионного возраста для многодетных сотрудниц (ООО «СГЦ» («Селекционно-гибридный центр»), Воронежская обл.).
- 2.1.29. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для сотрудника время (женщины, имеющие 3-х и более детей; одинокие родители) (ООО «АГРОНИКА», Орловская обл.).
- 2.1.30. Ежемесячные выплаты одиноким матерям с детьми до 16 лет в размере 1 тыс. рублей (ООО «АГРОСНАБСАХАР», ООО «АГРОФИРМА ЕЛЕЦКИЙ», Липецкая обл.).
- 2.1.31. Организация семейных экскурсий, конкурсов рисунков детей, весёлые эстафеты «Мама, папа, я – спортивная семья» ко Дню защиты детей (АО «АГРОФИРМА ДМИТРОВА ГОРА», Тверская обл.).
- 2.1.32. Ежемесячная материальная помощь многодетным семьям сотрудников и сотрудникам, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида, в размере 5,474 тыс. рублей. При присвоении двойного статуса выплата

- составляет 11,494 тыс. рублей (ООО «АНГАРСКИЙ АЗОТНО-ТУКОВЫЙ ЗАВОД», Иркутская обл.).
- 2.1.33. Корпоративный клуб родителей BeeFAMILY (ПАО «ВЫМПЕЛКОМ», г. Москва).
 - 2.1.34. Ежемесячная материальная помощь сотрудницам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком с 1,5 до 3-х лет в размере 3 тыс. рублей (АО «МЕЛЕУЗОВСКИЕ МИНЕРАЛЬНЫЕ УДОБРЕНИЯ», Республика Башкортостан).
 - 2.1.35. Проведение школьных профориентационных занятий в школах, где учатся дети сотрудников (ООО «РАЗРЕЗ ТАЙЛЕПСКИЙ», Республика Башкортостан).
 - 2.1.36. Дополнительные особые условия рабочего режима для многодетных родителей, родителей, имеющих на попечении ребёнка-инвалида, одиноких родителей, имеющих возможность воспользоваться дистанционными формами работы (ООО «РЕГИОНТРАНССЕРВИС», г. Москва).
 - 2.1.37. Скидка на обучение в Rubius Academy для детей сотрудников в размере 25% от стоимости курса (ООО «РУБИУС ТЕХ», Томская обл.).
 - 2.1.38. Материальная помощь в связи с отличной учёбой по итогам учебного года детей сотрудников в размере 5 тыс. рублей. Студентам очной формы обучения, имеющим средний балл 4,8 и выше – 10 тыс. рублей (ООО «СДС-Строй», Кемеровская обл. – Кузбасс; ООО «Философия.ИТ», г. Москва).
 - 2.1.39. Компенсация оплаты образовательных услуг и кружков для детей сотрудников (ООО «Сервионика», г. Москва).
 - 2.1.40. Ежемесячное пособие для сотрудников с детьми в размере до 10 тыс. рублей, в зависимости от количества детей до 16 лет в семье (ООО «УМК» (Узловский молочный комбинат), Тульская обл.).
 - 2.1.41. Материальная помощь ежемесячно в размере 10 тыс. рублей для сотрудников, имеющих на иждивении ребёнка-инвалида до достижения им 18 лет (МЕЖДУНАРОДНАЯ КОМПАНИЯ ПАО «ЭН+ ГРУП», Калининградская обл.).
 - 2.1.42. Детские эколого-образовательные экспедиции (МЕЖДУНАРОДНАЯ КОМПАНИЯ ПАО «ЭН+ ГРУП», Калининградская обл.).

2.2. Поддержка беременных сотрудниц

- 2.2.1. Патронаж беременных сотрудниц Группы компаний «ДЕЛЮ» (ПАО «ТРАНСКОНТЕЙНЕР», 55 регионов присутствия).
- 2.2.2. Софинансирование программы ведения беременности и родов для сотрудниц (ООО «СОВКОМБАНК ЛИЗИНГ»; ООО «СОВКОМБАНК

- ТЕХНОЛОГИИ»; ООО «СОВКОМБАНК ФАКТОРИНГ», Костромская обл., г. Москва, Московская обл.).
- 2.2.3. Оказание медицинских услуг в рамках ДМС по направлениям «Роды» или «Ведение беременности» (АО «ФАРМСТАНДАРТ», Московская обл; ООО «ЭДВАНСЕД ТРАНСФОРМЕЙШН КОНСАЛТИНГ»; ООО «Философия.ИТ», г. Москва).
- 2.2.4. Доплата от 30 тыс. до 50 тыс. рублей к пособию по беременности и родам (ОА «ФГК» («Федеральная грузовая компания»), Свердловская обл.).
- 2.2.5. Дополнительный дородовый отпуск продолжительностью один месяц за счёт средств работодателя с сохранением средней заработной платы (ПАО «ЛУКОЙЛ», г. Москва).
- 2.2.6. Дополнительный отпуск беременным сотрудницам с оплатой по среднему заработку, начиная с 16-ой недели беременности до даты открытия листка нетрудоспособности по беременности и родам (КАО «АЗОТ», Кемеровская обл. – Кузбасс).
- 2.2.7. Материальная помощь на диетическое питание в размере 200 руб. в смену (ПАО «НАДЕЖДИНСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД», Свердловская обл.).
- 2.2.8. Пособие по беременности и родам, единовременное пособие женщинам, вставшим на учёт в медицинских организациях по беременности в ранние сроки (ООО «СГЦ» («Селекционно-гибридный центр»), Воронежская обл.).
- 2.2.9. Материальная помощь на получение молока в магазинах компании в период беременности (АО «АГРОФИРМА ДМИТРОВА ГОРА», Тверская обл.).
- 2.2.10. Дополнительный отпуск с 16 недели беременности с оплатой в размере среднемесячной заработной платы (ООО «АНГАРСКИЙ АЗОТНО-ТУКОВЫЙ ЗАВОД», Иркутская обл.).
- 2.2.11. Доплата до размера оклада в период отпуска по беременности и родам (АО «СИСТЭМ ЭЛЕКТРИК», г. Москва).
- 2.2.12. Сохранение программы ДМС на весь период отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребёнком до 3-х лет (ООО «ТЕКТУС.ИТ», г. Москва).
- 2.2.13. Подарки для беременных сотрудниц и сотрудниц, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, в виде продукции комбината (ООО «УМК» (Узловский молочный комбинат), Тульская обл.).

- 2.3. Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей**
- 2.3.1. Материальная помощь сотрудникам в размере 1 млн рублей при рождении 3-го и последующих детей (Группа компаний «ДЕЛО», 55 регионов присутствия).
- 2.3.2. Материальная помощь до 500 тыс. рублей при рождении в семье сотрудника третьего и последующих детей (ООО «Газпром трансгаз Москва», г. Москва; ООО «Газпром трансгаз Сургут», Ханты-Мансийский автономный округ – Югра; ООО «Газпром трансгаз Томск», Томская обл.).
- 2.3.3. Выплаты при рождении 3-го и последующих детей в размере от 100 до 500 тыс. рублей на ребёнка (ООО «УК «Славянка», Белгородская обл.)
- 2.3.4. Специальные выплаты при рождении 3-го и последующих детей в размере 100 тыс. рублей. Материальная помощь как в денежном выражении, так и в форме подарка в размере 50 тыс. рублей при рождении ребёнка: детские вещи, кровати или коляски, а также стиральные машины или другая техника, облегчающая уход за ребёнком и организацию быта (АО «ПЛЕМЕННОЙ ЗАВОД ИМЕНИ А.С. ГЕОРГИЕВСКОГО», Орловская обл.).
- 2.3.5. Подарок на рождение 1-го или 2-го ребёнка в размере 50 тыс. рублей. Увеличение суммы выплат в 2 раза при рождении 3-го и последующих детей (ООО «СОВКОМБАНК ЛИЗИНГ»; ООО «СОВКОМБАНК ТЕХНОЛОГИИ»; ООО «СОВКОМБАНК ФАКТОРИНГ», Костромская обл., г. Москва, Московская обл.).
- 2.3.6. Единовременная материальная помощь в размере 50 тыс. рублей при рождении (усыновлении) каждого ребёнка (ПАО «ДОРОГОБУЖ, Смоленская обл.; АО «ГК «ЭТАЛОН», г. Санкт-Петербург; АО «ОЭЗ «ТЕХНОПОЛИС МОСКВА», г. Москва; АО «АТОМЭНЕРГОПРОМ», г. Москва).
- 2.3.7. Специальные выплаты при рождении 3-го и последующих детей: по 5 тыс. рублей ежемесячно, по 5 тыс. рублей к школе на каждого ребёнка, 3 тыс. рублей на День матери/отца; подарки ко Дню знаний (канцелярские наборы); полное возмещение затрат на детский отдых (ООО ХК «СДС-Энерго», Кемеровская обл. – Кузбасс).
- 2.3.8. Ежемесячные выплаты при рождении 3-го и последующих детей в размере 5 тыс. рублей на одну семью и 3 тыс. рублей ежегодно каждому ребёнку на подготовку к школе (АО «САЛЕК», Кемеровская обл. – Кузбасс).
- 2.3.9. Дополнительный отпуск для отца с сохранением заработной платы продолжительностью 5 календарных дней при рождении ребёнка

- (АО «ПФ «СКБ КОНТУР», Свердловская обл.; ООО «ШАХТА «ЛИСТВЯЖНАЯ», Кемеровская обл. – Кузбасс).
- 2.3.10. Ежемесячная материальная помощь в размере 22,989 тыс. рублей сотрудникам, усыновившим (удочерившим) детей-сирот. Единовременная материальная помощь в размере 114,943 тыс. рублей сотрудникам при усыновлении (удочерении) ребёнка-инвалида (ООО «ЦЕНТР ПЕРЕДОВОГО ЗЕМЛЕДЕЛИЯ», Кемеровская обл. – Кузбасс).
- 2.3.11. Отпуск вне утвержденного графика для сотрудников-мужчин в период нахождения в отпуске по беременности и родам супруги (ООО «БАРНАУЛЬСКИЙ ВОДОКАНАЛ», Алтайский край).
- 2.3.12. Материальная помощь в размере 15,5 тыс. рублей при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка (ГУП «ПЕТЕРБУРГСКИЙ МЕТРОПОЛИТЕН», Ленинградская обл.).
- 2.3.13. Материальная помощь сотруднику в размере 10 тыс. рублей при рождении ребёнка (ООО «АГРОНИКА», Орловская обл., АО «ОРЕЛОБЛЭНЕРГО», Орловская обл., АО «ОМСКВОДОКАНАЛ», Омская обл.).
- 2.3.14. Единовременная выплата при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка в размере 12,5 тыс. рублей для сотрудников, принятых на сезонные работы. Для постоянных сотрудников выплата составляет 25 тыс. рублей. Если в компании работают оба родителя, то выплата предоставляется обоим родителям (ООО «АГРОСНАБСАХАР», Липецкая обл.).
- 2.3.15. Материальная помощь при рождении ребёнка каждому родителю, работающему на предприятии, в размере половины среднемесячной заработной платы (ООО «Акватон», Курская обл.).
- 2.3.16. Ежемесячная выплата при рождении 3-х и более детей одновременно в размере 45,977 тыс. рублей (ООО «АНГАРСКИЙ АЗОТНО-ТУКОВЫЙ ЗАВОД», Иркутская обл.).
- 2.3.17. Материальная помощь в размере 22 тыс. рублей при рождении ребёнка (АО «МЕЛЕУЗОВСКИЕ МИНЕРАЛЬНЫЕ УДОБРЕНИЯ», Республика Башкортостан).
- 2.3.18. Материальная помощь в размере 15 тыс. рублей при рождении первого ребёнка, второго ребёнка – 30 тыс. рублей, третьего ребёнка – 50 тыс. рублей (ООО «РУБИУС ТЕХ», Томская обл.).
- 2.3.19. Единовременная материальная помощь при рождении третьего и последующего ребёнка в семье сотрудника в размере 150 тыс. рублей (ООО «СДС-Строй», Кемеровская обл. – Кузбасс).
- 2.3.20. Помощь в размере 40 тыс. рублей при рождении или усыновлении

- (удочерении) ребёнка (ООО «Сервионика», г. Москва).
- 2.3.21. Материальная помощь в размере 10 тыс. рублей при рождении ребёнка. При рождении третьего и каждого последующего ребёнка выплата составляет 70 тыс. рублей (ООО «Философия.ИТ», г. Москва).
- 2.3.22. Материальная помощь при рождении ребёнка в размере до 50 тыс. рублей. Если оба родителя работают в компании, то выплаты получают оба родителя (ООО «ЭДВАНСЕД ТРАНСФОРМЕЙШН КОНСАЛТИНГ», г. Москва).
- 2.4. Жилищная поддержка сотрудников**
- 2.4.1. Корпоративная ипотечная программа (ПАО «АКРОН», Новгородская обл.).
- 2.4.2. Компенсация процентов по ипотеке, льготная процентная ставка и софинансирование первого взноса на приобретение жилища в п. Доброграде (ГК «Аскона», Владимирская обл.).
- 2.4.3. Освобождение сотрудников от первоначального ипотечного взноса, оплата компанией 50% ежемесячной выплаты по ипотечному кредиту в течение всего срока кредитования (ООО «БАЙКАЛЬСКАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ», Иркутская обл.; АО «ЭН+ ГЕНЕРАЦИЯ», Красноярский край).
- 2.4.4. Полная компенсация затрат, понесённых иногородними работниками на оплату жилого помещения (ПАО «НАДЕЖДИНСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД», Свердловская обл.; ООО «АНГАРСКИЙ АЗОТНО-ТУКОВЫЙ ЗАВОД», Иркутская обл.).
- 2.4.5. Договоры предоставления жилья с правом дальнейшего выкупа (ООО «Николаевский Посад», Владимирская обл.).
- 2.4.6. Материальная помощь на строительство или выделение строительных материалов для отделки квартир и домов сотрудников (АО «ПЛЕМЕННОЙ ЗАВОД ИМЕНИ А.С. ГЕОРГИЕВСКОГО», Орловская обл.).
- 2.4.7. Выплата в 1 млн рублей на приобретение (улучшение) жилищных условий сотрудникам, проработавшим на предприятии свыше трёх лет (АО «АК «ПОЛЯРНЫЕ АВИАЛИНИИ», Республика Саха (Якутия)).
- 2.4.8. Арендное жильё из корпоративного жилого фонда или компенсация затрат на аренду жилья для сотрудников (ООО «РТР» («Роял Термо РУС»), Владимирская обл.).
- 2.4.9. Компенсация процентов за пользование кредитом, уплачиваемых по кредитному договору с банком, составляющая 100% от ежемесячной суммы выплаченных процентов по кредиту, многодетным семьям, ежемесячный совокупный доход которых не превышает 100 тыс.

- рублей (ООО ХК «СДС-Энерго»; ООО «Энергоремонтная компания», Кемеровская обл. – Кузбасс).
- 2.4.10. Единоразовая выплата для компенсации переезда при приёме на работу нового сотрудника в размере 137,334 тыс. рублей (ООО «ЛЕСТА», г. Санкт-Петербург).
- 2.4.11. Предоставление сотрудникам жилья в аренду на льготных условиях с правом выкупа (ЗАО «Муром», Владимирская обл.).
- 2.4.12. Предоставление иногородним сотрудникам полностью оборудованного корпоративного жилья (ООО «НаучТехСтрой плюс», Владимирская обл.).
- 2.4.13. Предоставление льготных условий ипотечного кредитования для сотрудников. Для сотрудников действуют скидки от застройщиков в рамках программы лояльности (ООО «РЕЛЬЕФ-ЦЕНТР», Рязанская обл.).
- 2.4.14. Материальная помощь многодетным сотрудникам и сотрудникам, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида, на улучшение жилищных условий (ООО «СДС-Строй», Кемеровская обл. – Кузбасс).
- 2.4.15. Компенсация процентной части по ипотечному кредиту до трёх лет (ООО «Философия.ИТ», г. Москва).

2.5. Поддержка здоровья сотрудников

- 2.5.1. Бесплатное прохождение сотрудниками УЗИ-диагностики в «Передвижном центре здоровья» на территории компании. По результатам УЗИ-диагностики получение сотрудниками консультаций узких медицинских специалистов: невролога, гинеколога, кардиолога, маммолога, эндокринолога (Холдинг «АБИ», Владимирская обл.).
- 2.5.2. Наличие «Центра психологической разгрузки» с работой 3-х спортивных залов с тренерским штатом (АО «ВОРОНЕЖСИНТЕЗКАУЧУК» («Воронежский синтетический каучук»), Воронежская обл.).
- 2.5.3. Онлайн-приложение по оздоровлению и участие сотрудников в спортивных мероприятиях в рамках корпоративного проекта BeeSPORT (ПАО «ВЫМПЕЛКОМ», г. Москва).
- 2.5.4. Оплачиваемые компанией еженедельные тренировки по футболу, хоккею и йоге (ПАО «ДВМП» («Дальневосточное морское пароходство»), г. Москва).
- 2.5.5. Полное возмещение затрат сотрудников на оздоровительный отдых, полная оплата детям сотрудников пребывания в детских лагерях (ОАО «Цвет», Костромская обл.).
- 2.5.6. Программа ДМС для всех сотрудников и членов их семей

- (АО «НОВОСИБИРСКЭНЕРГОСБЫТ», Новосибирская обл.; АО «ПФ «СКБ КОНТУР», Свердловская обл.; ООО «УК «Славянка», Белгородская обл.).
- 2.5.7. Программа для сотрудников по лечению бесплодия «Новая жизнь», включающая бесплатную диагностику и лечение в Научно-медицинском центре акушерства, гинекологии и перинатологии имени академика В. И. Кулакова (АО «ПРОТЕК», г. Москва).
- 2.5.8. Проведение утренних корпоративных зарядок. Ежегодные забеги и движение амбассадоров спорта (ООО «СОВКОМБАНК ЛИЗИНГ»; ООО «СОВКОМБАНК ТЕХНОЛОГИИ»; ООО «СОВКОМБАНК ФАКТОРИНГ», Костромская обл., г. Москва, Московская обл.).
- 2.5.9. Программа хшшеринг – бесплатная аренда велосипедов (ООО «Хэдхантер», г. Москва).
- 2.5.10. Организация «Витаминных дней», кампании «Здоровое сердце и сосуды», направленной на профилактику сердечно-сосудистых заболеваний, семейного праздника «Добро пожаловать, лето!» (ПАО «ЭЛ5-ЭНЕРГО», Свердловская обл.).
- 2.5.11. Сотрудничество с Научно-исследовательским институтом медицины труда имени академика Н. Ф. Измерова (ООО «БАЙКАЛЬСКАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ», Иркутская обл.).
- 2.5.12. Программа ДМС для всех сотрудников и членов их семей (АО «НОВОСИБИРСКЭНЕРГОСБЫТ», Новосибирская обл.).
- 2.5.13. Единовременное материальное поощрение за активное участие в соревнованиях или организацию проведения соревнований (ГУП «ПЕТЕРБУРГСКИЙ МЕТРОПОЛИТЕН», Ленинградская обл.).
- 2.5.14. Материальная помощь в связи с тяжёлым заболеванием сотрудника в размере 50 тыс. рублей, члена семьи сотрудника – 20 тыс. рублей (ООО «РЕЛЬЕФ-ЦЕНТР», Рязанская обл.).
- 2.5.15. Материальная помощь в случае тяжёлого заболевания сотрудника или его родственника в размере до 500 тыс. рублей, в случае заболевания ребёнка – до 300 тыс. рублей (АО «РУСАТОМ ОВЕРСИЗ», г. Москва).
- 2.6. Поддержка сотрудников при выходе на пенсию**
- 2.6.1. Оплата до 100% стоимости путёвки на санаторно-курортное лечение или реабилитационно-оздоровительные мероприятия (АО «АТОМЭНЕРГОПРОМ», г. Москва).
- 2.6.2. Ежеквартальные выплаты сотрудникам, прекратившим свою занятость в связи с достижением пенсионного возраста, в размере до 8,352 тыс. рублей (ООО «ИНСТА», Пермский край).
- 2.6.3. Оплата медицинских услуг по договору ДМС (в течение трёх лет

- с даты увольнения) (АО «КАУСТИК», Волгоградская обл.).
- 2.6.4. Финансирование стоматологических услуг в пределах 100 тыс. рублей, оплата медицинских услуг по лазерной коррекции зрения, не входящих в программу ДМС, работникам и неработающим пенсионерам за счёт средств компании (ПАО «ЛУКОЙЛ», г. Москва).
- 2.6.5. Ежемесячная продажа сотрудникам, отработавшим на предприятии не менее 5 лет и увольняющимся по причине достижения пенсионного возраста, мясного набора по льготной цене (ООО «СГЦ» («Селекционно-гибридный центр»), Воронежская обл.).
- 2.6.6. Материальная помощь по заявлению неработающего пенсионера на лекарства, диагностические мероприятия, протезирование зубов, приобретение слуховых аппаратов (АО «НОВОСИБИРСКЭНЕРГОСБЫТ», Новосибирская обл.).
- 2.6.7. Содействие в улучшении жилищных условий, хозяйственно-бытовая помощь неработающим пенсионерам предприятия (ООО «СДС-Строй», Кемеровская обл. – Кузбасс).
- 2.6.8. Единовременные выплаты в связи с юбилейными датами, начиная с 50 лет и через каждые 10 лет, в размере 25 тыс. рублей (ООО «Сервионика», г. Москва).

2.7. Поддержка семей клиентов

- 2.7.1. Открытие новых заправочных комплексов с игровыми зонами для детей, воркаут-зоной для занятия спортом, комнатой матери и ребёнка (ПАО «ЛУКОЙЛ», г. Москва).
- 2.7.2. Бесплатное детское меню для детей до 7 лет (ООО «ИНВЕСТИЦИОННАЯ КОМПАНИЯ «МОЛОДЫЕ И КРАСИВЫЕ», г. Москва).
- 2.7.3. Предоставляется 10% скидка на мойку автомобиля для многодетных семей (ООО «ПОРТАЛ», г. Москва).
- 2.7.4. Бесплатная мойка автомобилей для врачей-детских хирургов в г. Москве (ООО «ПОРТАЛ», г. Москва).

3. Корпоративные демографические практики участников ЭКГ-рейтинга по юрлицам

**(баллы компаний указаны по состоянию
на 1 января 2025 года)**

Холдинг «АБИ» (114 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Владимирская область
Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство и продажа
продуктов питания

Генеральный директор: Трифонова Татьяна Владимировна

Сайт: www.abi.ru

*Один из ведущих в России производителей удобных и простых в приготовлении
продуктов питания. Специализируется на производстве колбасных изделий,
замороженных полуфабрикатов и замороженных готовых блюд для
покупателей с различными вкусовыми предпочтениями.*

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Подарки первоклассникам, чьи родители работают в компании.
2. Новогодние подарки детям работников.
3. Билеты на новогодние представления детям сотрудников в возрасте от 3-х до 10 лет.
4. Фотоконкурс новогодних детских работ.
5. Корпоративные мероприятия, посвящённые Дню матери.
6. Конкурс детских рисунков «Мама/папа работают в Аби».
7. Скидка до 21% на обучение в онлайн-школе Skyend для детей сотрудников школьного возраста.
8. Участие сотрудников с детьми в городской акции «Пасхальное дерево» (г. Владимир).

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

9. Единовременная выплата при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка в размере 4,6 тыс. рублей для сотрудников со стажем работы от 1 года.
10. Частичная компенсация стоимости аренды жилья по положению компании «О возмещении стоимости найма жилых помещений иногородним работникам», не имеющим собственного жилья в радиусе 40 км от фактического места работы.

Поддержка здоровья сотрудников

11. Бесплатное прохождение сотрудниками УЗИ-диагностики в «Передвижном центре здоровья» на территории компании. По результатам УЗИ-диагностики получение сотрудниками консультаций узких медицинских специалистов: невролога, гинеколога, кардиолога, маммолога, эндокринолога.
12. Материальная помощь на оплату лечения смертельно опасного заболевания в размере до 50 тыс. рублей.
13. Компенсация стоимости путёвок в оздоровительные лагеря для детей сотрудников в возрасте до 16 лет в размере 2 тыс. рублей.
14. Специальные предложения для сотрудников в фитнес-клубах г. Владимира.
15. Собственная команда по мини-футболу, которой предоставлен зал для тренировок.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

16. Выплата от 0,5 до 1,5 окладов, приуроченная к юбилею работника, в том числе при достижении пенсионного возраста (для производственно-промышленного персонала).

Социальные инвестиции и благотворительность

17. Поддержка участников СВО.
18. Поддержка жителей дома ветеранов.
19. Пожертвования в воскресную школу.
20. Проведение акции «Твори добро» для воспитанников детских домов.
21. Помощь вынужденным переселенцам.
22. Корпоративный магазин собственной продукции для сотрудников.
23. Сбор помощи в приюты для бездомных животных.
24. Один из брендов холдинга является партнёром благотворительного фонда «МногоМама».

ООО «АГРОНИКА» (69 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Орловская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: выращивание зерновых культур

Генеральный директор: Зюзин Александр Николаевич

Сайт: нет

Предприятие выращивает зерновые культуры, занимается производством готовых кормов для животных, содержащихся на фермах, торговлей масличными семенами и маслосодержащими плодами, удобрениями и агрохимическими продуктами, зерном, выращиванием и разведением свиней.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для сотрудника время (женщины, имеющие 3-х и более детей; одинокие родители).
2. Новогодние подарки детям сотрудников.
3. Материальная помощь в размере 4 тыс. рублей при регистрации брака впервые.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

4. Материальная помощь сотруднику в размере 10 тыс. рублей при рождении ребёнка.
5. Право сотрудника на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка сроком 2 дня при рождении ребёнка.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

6. Единовременная материальная помощь в размере от 2 до 4 тыс. рублей при увольнении в связи с выходом на пенсию.
7. Выплата 4 тыс. рублей, приуроченная к юбилею работника, в том числе при достижении пенсионного возраста.

Социальные инвестиции и благотворительность

8. Помощь в благоустройстве храма Вознесения Господнего в п. Змиевка Орловской области, Введенского храма п. Тим Курской области.
9. Участие в благотворительной акции «Дорога в школу».
10. Поддержка участников СВО.
11. Пожертвования в «Российский детский фонд» в рамках федеральной акции «Всё для Победы!».

**ООО «АГРОСНАБСАХАР»
(86 баллов в ЭКГ-рейтинге)**

Регион регистрации компании: Липецкая область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство сахара и вспомогательных продуктов из сахарной свёклы

Генеральный директор: Гацура Николай Семенович

Сайт: нет

Производство и реализация сахара белого из сахарной свёклы, производство и реализация жома сушёного гранулированного, производство мелассы.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Дополнительные 3 дня отдыха с сохранением заработной платы: в День знаний для сотрудников, дети которых учатся в младших классах; для проводов детей на военную службу; в связи с бракосочетанием сотрудников; сотрудникам, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида.
2. Ежемесячные выплаты сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до 1,5 лет, в размере 1 тыс. рублей на каждого ребёнка.
3. Ежемесячные выплаты одиноким матерям с детьми до 16 лет в размере 1 тыс. рублей.
4. Новогодние подарки детям сотрудников до 14 лет.
5. Единовременные выплаты сотрудникам, имеющим детей от 3-х до 22-х лет, для подготовки к началу учебного года до 12 тыс. рублей.
6. Единовременная материальная помощь в связи с первым бракосочетанием сотрудника в размере до 20 тыс. рублей.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

7. Единовременная выплата при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка в размере 12,5 тыс. рублей для сотрудников, принятых на сезонные работы. Для постоянных сотрудников выплата составляет 25 тыс. рублей. Если в компании работают оба родителя, то выплата предоставляется обоим.
8. Дополнительный отпуск с сохранением заработной платы при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка – 3 дня.

Жилищная поддержка сотрудников

9. Компенсация затрат на аренду жилья.

Поддержка здоровья сотрудников

10. Программа ДМС для всех сотрудников после прохождения испытательного срока.
11. Материальная помощь при необходимости дорогостоящего лечения сотрудника.
12. Проведение ежегодного футбольного турнира между сотрудниками.
13. Предоставление путёвок на санаторно-курортное лечение для оздоровления по рекомендации врача.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

14. Единовременная выплата при выходе на пенсию в размере до 2-х среднемесячных заработных плат в зависимости от стажа.
15. Единовременные выплаты в юбилейные даты, начиная с 50 лет и каждые последующие 5 лет.

Социальные инвестиции и благотворительность

16. Материальная поддержка Благотворительного фонда «Вместе делаем добро».
17. Поддержка образовательных и религиозных организаций, муниципальных объектов, спортивных команд. Софинансирование праздника «Фестиваль имени Т. Н. Хренникова».
18. Помощь участникам СВО.

ООО «АГРОФИРМА ЕЛЕЦКИЙ» (90 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Липецкая область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: выращивание сельскохозяйственных культур

Генеральный директор: Стрекалов Роман Александрович

Сайт: www.aatz.ru

Выращивание зерновых, зернобобовых, масличных культур и сахарной свёклы. Реализация пивоваренного ячменя, высокоолеинового подсолнечника, высококлассной пшеницы, сои, рапса и сахарной свёклы. Производство и реализация семян зерновых и зернобобовых.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Дополнительные 3 дня отдыха с сохранением заработной платы в День знаний для сотрудников, дети которых учатся в младших классах,

- для проводов детей на военную службу, в связи с бракосочетанием, сотрудникам, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида.
2. Ежемесячные выплаты сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до 1,5 лет в размере 1 тыс. рублей на каждого ребёнка.
 3. Ежемесячные выплаты одиноким матерям с детьми до 16 лет в размере 1 тыс. рублей.
 4. Новогодние подарки детям сотрудников до 14 лет.
 5. Единовременные выплаты сотрудникам, имеющим детей от 3-х до 22-х лет, для подготовки к началу учебного года до 12 тыс. рублей.
 6. Единовременная материальная помощь в связи с первым бракосочетанием сотрудника до 20 тыс. рублей.
 7. Организация семейных спортивных мероприятий, например «Футбол в сердце».

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

8. Единовременная выплата при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка в размере 12,5 тыс. рублей для сотрудников, принятых на сезонные работы. Для постоянных сотрудников выплата составляет 25 тыс. рублей. Если в компании работают оба родителя, то выплата предоставляется обоим.
9. Дополнительный отпуск с сохранением заработной платы при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка – 3 дня.

Жилищная поддержка сотрудников

10. Компенсация затрат на аренду жилья до 15 тыс. рублей ежемесячно.
11. Предоставление целевого беспроцентного займа 50 тыс. рублей для погашения ипотечного кредита.

Поддержка здоровья сотрудников

12. Программа ДМС для всех сотрудников после прохождения испытательного срока.
13. Материальная помощь при необходимости дорогостоящего лечения сотрудника.
14. Проведение ежегодного футбольного турнира между сотрудниками.
15. Предоставление путёвок на санаторно-курортное лечение для оздоровления по рекомендации врача.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

16. Единовременная выплата при выходе на пенсию в размере до 2-х среднемесячных заработных плат в зависимости от стажа.

17. Единовременные выплаты в юбилейные даты, начиная с 50 лет и каждые последующие 5 лет.

Социальные инвестиции и благотворительность

18. Материальная поддержка Благотворительного фонда «Вместе делаем добро».
19. Поддержка образовательных и религиозных организаций, муниципальных объектов, спортивных команд. Благотворительная помощь по реализации социально-значимых проектов в г. Липецке.
20. Материальная помощь Липецкой областной общественной организации инвалидов «Параллели».

АО «АГРОФИРМА ДМИТРОВА ГОРА» (86 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Тверская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: растениеводство, кормопроизводство, животноводство

Генеральный директор: Леонов Алексей Борисович

Сайт: www.apkholding.ru

Одно из ведущих в Российской Федерации агропромышленных объединений с замкнутым циклом производства «от поля до прилавка». Специализация: животноводство, производство мясной и молочной продукции и её реализация потребителям.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Новогодние подарки для детей сотрудников.
2. Подарки первоклассникам.
3. Дополнительный оплачиваемый день отпуска сотруднику, сопровождающему своего ребёнка в первый класс.
4. Дополнительные оплачиваемые 3 дня отпуска в связи с бракосочетанием.
5. Организация семейных экскурсий, конкурсов рисунков детей, весёлые эстафеты «Мама, папа, я – спортивная семья» ко Дню защиты детей.
6. Единоразовая материальная помощь в размере 7 тыс. рублей для многодетных сотрудников-членов профсоюза.
7. Компенсация стоимости путёвки в санаторий и детские оздоровительные лагеря в размере до 50%, но не более 15 тыс. рублей.

Поддержка беременных сотрудниц

8. Материальная помощь на получение молока в магазинах компании в период беременности.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

9. Материальная помощь при рождении ребёнка в размере 7 тыс. рублей для сотрудников-членов профсоюза.

Жилищная поддержка сотрудников

10. Компенсация стоимости аренды квалифицированным сотрудникам.

Поддержка здоровья сотрудников

11. Материальная помощь при необходимости дорогостоящего лечения сотрудника или его детей.
12. Бесплатное посещение бассейна, ледового дворца, физкультурно-оздоровительного комплекса «Дмитрогородский» для сотрудников-членов профсоюза и их семей.

КАО «АЗОТ» (102 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Кемеровская область – Кузбасс
Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство удобрений и азотных соединений

Генеральный директор: Вишневский Андрей Николаевич

Сайт: www.kem-azot.ru

Предприятие химической отрасли, специализирующееся на производстве азотных удобрений и аммиачной селитры сельскохозяйственного и промышленного применения. Входит в десятку крупнейших предприятий Кемеровской области. Кемеровское АО «АЗОТ» занимает второе место по производству капролактама и пятое место по производству азотных удобрений в России.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Дополнительный оплачиваемый день отпуска в День знаний для родителей детей-первоклассников.
2. Дополнительный оплачиваемый день отпуска для сотрудников на проводы сына в армию.
3. Новогодние подарки детям сотрудников в возрасте до 14 лет.

4. Вручение портфеля с набором канцтоваров и корпоративными книгами сотрудникам, чьи дети пошли в 1 класс.
5. Выплата в размере 20 тыс. рублей на ребёнка из семей сотрудников-участников СВО.
6. Частичная компенсация стоимости содержания детей сотрудников в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях в размере 50% от установленной суммы.
7. Ежемесячное пособие в размере 15 тыс. рублей на каждого ребёнка до достижения им возраста 18 лет, а в случае обучения по очной форме – до окончания обучения детям работников, погибших в результате несчастного случая на производстве.
8. Материальная помощь многодетным матерям и женщинам, воспитывающим ребёнка-инвалида, к Российскому празднику «День матери».
9. Подарок ко Дню Химика многодетным семьям в размере 100 тыс. рублей.
10. Единоразовая выплата сотрудникам в связи с бракосочетанием в размере 5,747 тыс. рублей, а также дополнительный оплачиваемый день отпуска.
11. Многодетным семьям сотрудников, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида, ежемесячная выплата составляет 11,494 тыс. рублей.
12. Ежемесячная материальная помощь многодетным семьям и семьям, имеющим ребёнка-инвалида, в размере 5,747 тыс. рублей на каждого ребёнка.

Поддержка беременных сотрудниц

13. Дополнительный отпуск беременным сотрудницам с оплатой по среднему заработку, начиная с 16-ой недели беременности до даты открытия листка нетрудоспособности по беременности и родам.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

14. Материальная помощь сотрудникам при рождении ребёнка в размере 5 тыс. рублей.
15. Дополнительный оплачиваемый отпуск 3 дня с сохранением среднего заработка при рождении ребёнка.
16. Ежемесячная выплата материальной помощи в размере 22,989 тыс. рублей работникам, усыновившим детей-сирот, либо детей, оставшихся без попечения родителей; размер единовременной материальной помощи составляет 114,943 тыс. рублей.
17. При присвоении статуса «Многодетная семья», в связи с рождением 3-х и более детей одновременно, размер ежемесячной материальной помощи составляет 45,977 тыс. рублей.

Жилищная поддержка сотрудников

18. Заём для обеспечения первоначального взноса в размере 15% от стоимости квартиры, выданный под 2/3 ключевой ставки ЦБ РФ, но не более 1 млн рублей.
19. Частичная компенсация расходов на арендную плату за жильё молодым специалистам и квалифицированным работникам.
20. Адресная помощь на улучшение социально-бытовых условий многодетным семьям и семьям, имеющим ребёнка-инвалида.
21. Компенсация аренды жилья при приёме иногородних высококвалифицированных работников.

Поддержка здоровья сотрудников

22. Программа ДМС для сотрудников.
23. Дополнительная материальная поддержка в период временной нетрудоспособности сотрудников по медицинским показаниям.
24. Работа на постоянной и бесплатной основе 18-ти спортивных секций для сотрудников (на базе Центра обучения кадров КАО «Азот»).
25. Наличие на предприятии спортивной инфраструктуры: открытой спортивной площадки, большого спортивного зала, тренажёрного зала, зала атлетической гимнастики и бокса, зала для занятия фитнесом, беговой площадки.
26. Работа универсальной спортивной площадки, а также наличие 2-х больших футбольных полей (на базе отдыха КАО «Азот» – «Берёзово»).
27. Скидки сотрудникам в тренажёрный зал СРК «Арена» и УСК «Лазурный».
28. Участие сотрудников в качестве болельщиков на домашних играх АК «Кузбасс» и ХК «Кузбасс».
29. Поддержка участия спортсменов-сотрудников предприятия в составе команд и в индивидуальных первенствах на городских, областных, всероссийских и мировых уровнях.
30. Частичная оплата предприятием стоимости путёвки для отдыха и санаторно-курортного лечения в размере 90%; стоимости трансфера для сотрудника в размере 30% от стоимости авиаперевозки и питания в самолёте; бесплатная перевозка электричкой и автобусом.
31. Частичная компенсация расходов на протезирование зубов.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

32. Ежемесячная материальная помощь в размере 1 тыс. рублей к пенсии участникам Великой Отечественной войны, узникам концлагерей, жителям блокадного Ленинграда и труженикам тыла; 500 рублей – ежемесячная доплата к пенсии пенсионерам, имеющим трудовой стаж на предприятии

- более 28 лет; 1,5 тыс. рублей – ежемесячная выплата пенсионерам, внёсшим особый вклад в развитие КАО «Азот».
33. Единовременные выплаты на приобретение угля в размере 5,750 тыс. рублей.
 34. Путёвки для отдыха и оздоровления членам первичной организации ветеранов; содействие в улучшении жилищных условий, уборке дома, урожае и другие виды помощи хозяйственно-бытового плана.
 35. Выплата 5,747 тыс. рублей, приуроченная к юбилею работника (50, 55, 60 лет), через каждые последующие 5 лет выплата в размере 1 тыс. рублей.
 36. Единовременная выплата ко Дню Победы, ко Дню Химика – 5 тыс. рублей.

Социальные инвестиции и благотворительность

37. Реализация благотворительных проектов: попечительство МБОУ «Школа-интернат № 22»; финансирование творческого фестиваля «Надежда»; организация воскресных обедов для прихожан прихода Храма св. равноапостольного князя Владимира Кемеровской Епархии РПЦ; благотворительная акция «Все на лёд с «Азот»; благотворительный забег «Цепная реакция»; «Архитектурное благоустройство города», благотворительная акция помощи бездомным животным «День столычника».
38. Совместный проект по образовательным грантам КАО «Азот» и КГТУ имени Т. Ф. Горбачёва.
39. Поддержка и финансирование городских и областных спортивных соревнований.
40. Развитие корпоративного волонтерства.

ООО «Акватон» (66 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Курская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство отделочных строительных материалов

Генеральный директор: Глуховцев Сергей Всеволодович

Сайт: www.akwaton.ru

Более 20 лет предприятие занимается производством широкого спектра материалов из поливинилхлорида и древесноволокнистых плит, таких как панели ПВХ, подоконники ПВХ и различные комплектующие для внутренней отделки помещений, а также листовых панелей на основе ХДФ, МДФ.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. День отдыха 1 сентября с сохранением среднего заработка для сотрудниц, имеющих детей школьного возраста до 12 лет.
2. Новогодние подарки на каждого сотрудника и детей до 14 лет включительно.
3. Единоразовая выплата в размере 1/2 среднемесячной заработной платы и 1 день оплачиваемого отпуска в связи с первым бракосочетанием.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

4. Материальная помощь при рождении ребёнка каждому родителю, работающему на предприятии, в размере половины среднемесячной заработной платы.
5. Дополнительный оплачиваемый отпуск 1 день с сохранением среднего заработка при выписке жены сотрудника из роддома.

Поддержка здоровья сотрудников

6. Право на санаторно-курортное лечение при предоставлении справки из лечебного учреждения (для каждого сотрудника).

ПАО «АКРОН» (104 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Новгородская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство удобрений и азотных соединений

Генеральный директор: Куницкий Владимир Яковлевич

Сайт: www.acron.ru

Крупный российский производитель минеральных удобрений. Компания производит широкий ассортимент продукции, включающий сложные и азотные удобрения, а также промышленные продукты.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Ежемесячная материальная помощь на одного ребёнка для сотрудника компании в размере 2,775 тыс. рублей (в 2022 г.).
2. Возможность работать в режиме неполного рабочего времени для сотрудников, имеющих детей.
3. Новогодние подарки детям сотрудников.
4. Оплата занятий на льготных условиях сотрудникам с детьми в секциях спортивного центра предприятия.

5. Санаторно-курортные программы для сотрудников и детей: детский лагерь «Ласточка», база отдыха «Аврора», центр отдыха «Радуга».
6. Ежемесячное пособие на каждого ребёнка до достижения ими возраста 18 лет, а в случае обучения по очной форме – до достижения 23 лет (детям работников, погибших в результате несчастного случая на производстве).
7. Организация культурно-досуговых, в том числе семейных, мероприятий во Дворце культуры ПАО «Акрон».

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

8. Дополнительная материальная помощь сотрудникам на 1 ребёнка в г. Великий Новгород в размере 13,875 тыс. рублей, в г. Москве – 50 тыс. рублей (в 2022 г.).
9. Единовременная материальная помощь при рождении ребёнка.
10. Дополнительный оплачиваемый отпуск сотруднику в количестве одного календарного дня при рождении ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

11. Корпоративная ипотечная программа, компенсация расходов на переезд и аренду жилья.
12. Поддержка молодых специалистов: помощь иногородним сотрудникам при переезде, предоставление/оплата жилья, подъёмное пособие, адаптационные тренинги, Молодёжный совет.

Поддержка здоровья сотрудников

13. Профилактика профессиональных заболеваний на базе санатория-профилактория предприятия.
14. Диагностика и лечение работников: собственные медицинские подразделения – медицинский центр «Акрон», санаторий-профилакторий, медсанчасть ПАО «Дорогобуж», фельдшерский пункт АО «СЗФК»; ДМС, компенсация стоимости фитнес-услуг, корпоративные физкультурно-оздоровительные комплексы.
15. Реабилитация после лечения работника: санаторно-курортное лечение.
16. Работа секций на базе собственного физкультурно-оздоровительного комплекса, льготные условия для сотрудников: плавание, футбол, волейбол, теннис, тренажёрный зал.
17. Санаторно-курортные путёвки сотрудникам в различные здравницы страны для лечения хронических заболеваний.
18. Ежедневная производственная гимнастика для сотрудников в 11:00 и 15:00.
19. Оздоровительная программа, основанная на уникальной технике дыхания цигун.

20. Освещение физкультурно-спортивной работы в газетах «Химик», «Спортивный вестник» и в социальной сети «ВКонтакте».
21. Открытые занятия и конкурсы: за активное участие награждение сотрудников абонеменами в спортивный клуб.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

22. Семейный праздник «Командные игры».
23. Сохранение условий приобретения путёвок на базу отдыха «Аврора» для неработающих пенсионеров.
24. Организация культурных мероприятий в Клубе ветеранов ПАО «Акрон».

Социальные инвестиции и благотворительность

25. Благотворительный марафон «Рождественский подарок» с целью поддержки семей с детьми-инвалидами и семей, находящихся в трудной жизненной ситуации, в Новгородской области.
26. Поддержка Новгородского музея-заповедника.
27. Открытие гериатрического центра на базе Клинического госпиталя ветеранов.
28. Поддержка детской областной клинической больницы и областного перинатального центра имени В. Ю. Мишекурина, Морского центра имени капитана Н. Г. Варухина, Фонда развития креативной экономики, театра драмы имени Ф. М. Достоевского, Новгородского химико-индустриального техникума, Передовой инженерной школы на базе НовГУ имени Ярослава Мудрого.
29. Грантовая поддержка учителей химии, физики и математики г. Великий Новгород.
30. Поддержка открытия лаборатории технической минералогии в Мурманском арктическом университете.
31. Развитие волонтерской деятельности «ДоброАкрон».
32. Стипендиальная программа для студентов технических ВУЗов, а также для детей сотрудников, которые обучаются по направлениям компании.
33. Материальная поддержка Николо-Дворищенского собора на Ярославовом дворище и ремонт фасадов Часовой башни и церкви Сергия Радонежского Новгородского кремля.
34. Материальная поддержка социальной инфраструктуры Дорогобужского района.

АО «АММОНИЙ» (105 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Республика Татарстан

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство удобрений и азотных соединений

Генеральный директор: Макаров Дмитрий Юрьевич

Сайт: www.ammoni.ru

Является лидером по производству удобрений в Республике Татарстан. Входит в группу компаний «Азот». Предприятие химической отрасли, специализирующееся на производстве азотных удобрений и аммиачной селитры, метанола сельскохозяйственного и промышленного применения.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Новогодние подарки для детей сотрудников до 14 лет.
2. Подарки первоклассникам.
3. Дополнительный день отпуска без сохранения заработной платы сотруднику, сопровождающего своего ребёнка в первый класс.
4. Предоставление путёвок детям до 15 лет в детский оздоровительный лагерь ЗАО «Санаторий «Радуга».
5. Единоразовая материальная помощь в связи с бракосочетанием в размере 1 МРОТ РФ.
6. Дополнительные 3 дня оплачиваемого отпуска в связи с бракосочетанием сотрудника.
7. Ежегодная материальная помощь в размере 5 тыс. рублей ко Дню матери многодетной семье сотрудника на каждого ребёнка в возрасте до 18 лет.
8. Материальная помощь в размере 5 тыс. рублей сотрудникам, чьи дети поступают в первый класс.
9. Ежегодная материальная помощь в размере 5 тыс. рублей сотрудникам, на иждивении которых есть дети-инвалиды, к Международному дню инвалида.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

10. Материальная помощь при рождении ребёнка в размере 1 МРОТ РФ.
11. Дополнительный день оплачиваемого отпуска в связи с рождением ребёнка отцу в день выписки жены из роддома.

Жилищная поддержка сотрудников

12. Обеспечение жильём работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий (при наличии в собственности предприятия квартир).

13. Льготные условия найма квартир молодым сотрудникам, высококвалифицированным специалистам.

Поддержка здоровья сотрудников

14. Программа ДМС для сотрудников, стаж работы которых составляет более 1 года на предприятии.
15. Единовременные выплаты на оздоровление в размере 5 тыс. рублей ежегодно при трудовом стаже на предприятии более 1 года.
16. Для сотрудников на базе спортивной школы организованы секции волейбола, мини-футбола, настольного тенниса, тренажёрный зал. Выдаются абонементы в бассейн.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

17. Единоразовая выплата в связи с выходом на пенсию в размере до 4 МРОТ РФ в соответствии с трудовым стажем.
18. Единовременные выплаты в юбилейные даты, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере 1 МРОТ РФ.
19. Подарок в виде продуктового набора ежегодно ко Дню пожилого человека.

Социальные инвестиции и благотворительность

20. Материальная помощь в благоустройстве города Менделеевск. Поддержка строительства первого детского сада химической направленности «Золотая рыбка».
21. Поддержка конкурсов профессионального мастерства на районных, региональных и российских уровнях.
22. Пожертвование ФГБОУ ВО «КНИТУ» на создание и развитие передовой инженерной школы.
23. Проведение спортивных и культурных проектов: международный литературный фестиваль «Пастернаковские чтения»; детский книжный краеведческий фестиваль «Мы и Менделеевск»; софинансирование издания книги «Наш Ушков»; софинансирование издания научно-художественной энциклопедии-каталога «Карл Гун. Художник и этнограф». Поддержка и финансирование проведения Всероссийской олимпиады для школьников по химии «Потомки Менделеева».
24. Грантовая программа поддержки лучших учителей и одарённых детей. Социальная поддержка педагогов для повышения мотивации работать с учениками по расширенным программам (подготовка к олимпиадам, конкурсы, кружки и т. д.).
25. Помощь религиозным организациям, центру поддержки детей-сирот, союзу ветеранов и инвалидов войны в Афганистане.

ООО «АНГАРСКИЙ АЗОТНО-ТУКОВЫЙ ЗАВОД» (113 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Иркутская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство азотных минеральных удобрений

Генеральный директор: Евстифейкин Кирилл Владимирович

Сайт: www.aatz.ru

Основным видом деятельности ООО «Ангарский Азотно-туковый завод» является производство удобрений и азотных соединений. Основная продукция: селитра аммиачная пористая, аммиак водный технический, кислота азотная неконцентрированная.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Ежемесячная материальная помощь многодетным семьям сотрудников и сотрудникам, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида, в размере 5,474 тыс. рублей. При присвоении двойного статуса выплата составляет 11,494 тыс. рублей.
2. Дополнительные оплачиваемые дни отпуска для многодетных сотрудников и сотрудников, имеющих на иждивении ребёнка-инвалида.
3. Дополнительные оплачиваемые дни отпуска: в связи с бракосочетанием – 3 дня; в День знаний сотрудникам, дети которых учатся в младших классах (1-4 класс), – 1 день.
4. Новогодние подарки детям сотрудников. Подарки сотрудникам ко Дню матери и Дню отца.
5. Школьные подарочные наборы для первоклассников. Корпоративные книги в подарок сотрудникам, чьи дети пошли в первый класс.
6. Ежемесячное пособие в размере 10 тыс. рублей на каждого ребёнка до достижения ими возраста 18 лет, а в случае обучения по очной форме – до достижения 23 лет детям работников, погибших в результате несчастного случая на производстве.
7. Компенсация 50% стоимости содержания детей в муниципальных дошкольных учреждениях.
8. Организация семейных корпоративных мероприятий: массовые катания на ледовой арене, участие в спортивных мероприятиях, «Молодецкие игры», «Летние забавы», «Папа, Мама, Я – спортивная семья».
9. Предоставление льготных путёвок в санатории, здравницы и детские оздоровительные лагеря с компенсацией стоимости до 90%.

Поддержка беременных сотрудниц

10. Дополнительный отпуск с 16 недели беременности с оплатой в размере среднемесячной заработной платы.
11. Дополнительные оплачиваемые 3 дня отпуска отцу при рождении ребёнка.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

12. Материальная помощь при рождении ребёнка в размере не менее 1 МРОТ Иркутской области.
13. Ежемесячная выплата при рождении 3-х и более детей одновременно в размере 45,977 тыс. рублей.

Жилищная поддержка сотрудников

14. Возмещение процентов по ипотечным платежам.
15. Компенсация затрат на аренду или предоставление жилья иногородним сотрудникам.
16. Частичная компенсация расходов на арендную плату молодым специалистам и квалифицированным работникам в течение трёх лет с даты трудоустройства.

Поддержка здоровья сотрудников

17. Программа ДМС для сотрудников.
18. Компенсация 50% от стоимости абонементов в спортивные залы и бассейны.
19. Ежемесячные спортивные мероприятия. Оплата участия сотрудников в городских соревнованиях.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

20. Единоразовая выплата в связи с уходом на пенсию в размере до 5 средних заработных плат в зависимости от рабочего стажа.
21. Ежемесячная материальная помощь в размере 1 тыс. рублей участникам Великой Отечественной войны, узникам концлагерей, жителям блокадного Ленинграда и труженикам тыла, пенсионерам, имеющим трудовой стаж на предприятии более 10 лет, – 500 рублей.
22. Единовременные выплаты к государственным праздникам – 500 рублей.
23. Приобретение санаторно-курортных путёвок для неработающих пенсионеров.

Социальные инвестиции и благотворительность

24. Финансовая поддержка учреждений здравоохранения: помощь в открытии детского кардиохирургического отделения в Иркутской областной детской

- клинической больнице.
25. Материальная поддержка Фонда стратегического и инновационного развития Иркутской области. Помощь в оснащении оборудованием образовательного учреждения «Станции юных техников». Ремонт спортзала спортшколы «Ангара». Поддержка спортивных городских команд Иркутской области.
 26. Благотворительная поддержка общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) школа №1» г. Ангарск.
 27. Изготовление и установка памятника – стела «Медицинским работникам Ангарского городского округа».

ООО «АНТОЛЛ» (81 балл в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Свердловская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: оптовая торговля непродовольственными потребительскими товарами

Директор: Толстов Анатолий Игоревич

Сайт: www.antoll.ru

Поставка рабочей одежды и обуви, средств индивидуальной защиты, инструментов: электроинструментов, средств пожаротушения и инвентаря, канцтоваров, офисных принадлежностей, материалов для сварки, в т. ч. электродов, метизов, хозяйственных товаров, прочих вспомогательных материалов на предприятия Уральского региона.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Новогодние подарки детям сотрудников до 14 лет.

Социальные инвестиции и благотворительность

2. Помощь участникам СВО.
3. Благотворительная помощь Всероссийской общественной организации ветеранов «Боевое братство», организации «Цветы жизни».
4. Поддержка общеобразовательных и религиозных учреждений Уральского региона.

ГК «Аскона»

**(ООО «АСКОНА ЛАЙФ ГРУПП» 88 баллов в ЭКГ-рейтинге;
ООО «ТОРГОВЫЙ ДОМ «АСКОНА» 99 баллов в ЭКГ-рейтинге)**

Регион регистрации компании: Владимирская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: интегрированный производитель и ритейлер товаров для дома и сна

Основатель компании: Седов Владимир Михайлович

Сайт: www.askona.ru

Вертикально интегрированный производитель и ритейлер товаров для дома и здорового сна. Собственное производство позволяет оптимизировать стоимость и контролировать каждый этап создания выпускаемой продукции, обеспечивая потребителя качественным предложением. Важным проектом Группы компаний «Аскона» является Доброград – новый населённый пункт, создающий уникальные условия для комфортной жизни и работы трёх поколений одной семьи в одном месте. Это первый населённый пункт в России, строящийся на частные инвестиции при активной поддержке государства. ГК «Аскона» реализует значимые проекты в сфере образования, медицины, сельскохозяйственного производства.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Особые условия рабочего режима, отпуска для многодетных родителей, родителей, имеющих на попечении ребёнка-инвалида, одиноких родителей.
2. Компенсация в размере 50% оплаты детского сада «МИР» (п. Доброград Владимирской области).
3. Сертификаты на льготное приобретение продукции, производимой предприятием.
4. Скидка 15% на оказание услуг в медицинском центре ГК «Аскона» для сотрудников и их детей.
5. Компенсация до 50% стоимости путёвок в детские оздоровительные лагеря.
6. Мероприятия, направленные на укрепление семейных ценностей: День защиты детей, интерактивные экскурсии для детей «Город профессий» (к маме (папе) на работу), конкурс рисунков, поделок. За участие и победу вручение подарков или сертификатов на покупку детских товаров.
7. Новогодние подарки детям сотрудников и подарок первокласснику.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

8. Единовременная выплата сотруднику в размере от 5 до 10 тыс. рублей при рождении ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

9. Компенсация процентов по ипотеке, льготная процентная ставка и софинансирование первого взноса на приобретение жилья в п. Доброграде: скидка 10 тыс. рублей с каждого квадратного метра и скидка 10% на первоначальный взнос при покупке квартиры или таунхауса в п. Доброграде.
10. Аренда жилья в г. Коврове или п. Доброграде Владимирской обл. при релокации сотрудников в г. Ковров из других регионов.

Поддержка здоровья сотрудников

11. Программа ДМС для всех сотрудников. Получение медицинской помощи в Первом клиническом медицинском центре.
12. Единовременная выплата от 5,5 до 27,2 тыс. рублей на приобретение туристических путёвок, путёвок на санаторно-курортное лечение и отдых работников.
13. Абонементы в бассейн, специальный тариф в фитнес-клубах для сотрудников компании.
14. Оплата путёвок в лечебно-профилактические учреждения.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

15. Единовременное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы или двух окладов в течение 2-х месяцев после назначения пенсии по старости.
16. Единовременная выплата в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере 20 тыс. рублей.

Социальные инвестиции и благотворительность

17. Ежегодный благотворительный проект «Ёлка желаний», организуемый сотрудниками группы компаний для детей-сирот, детей из малообеспеченных семей, детей-инвалидов.
18. Благотворительный фонд «ПроДобро»: поддержка благотворительных, социальных, культурных и иных общественно-полезных инициатив, преследующих благотворительные цели. Поддержка реновации педиатрического отделения ГБУЗ ЦГБ г. Коврова. Оснащение стационаров Ковровской городской больницы №2 и областной детской клинической больницы. Подарки ко Дню Победы участникам и инвалидам Великой Отечественной войны Ковровского района. Материальная помощь фестивалю классической музыки «XX Добротворский», а также материальная помощь на издание фотоальбома «Четыре стороны света. Ковров» к 245-летию города.

19. Организация совместных акций с «Центром поддержки добровольчества».

АО «АТОМЭНЕРГОПРОМ» (138 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: г. Москва

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий, производство ядерной и неядерной продукции

Директор: Комаров Кирилл Борисович

Сайт: www.atomenergoprom.ru

Интегрированная компания, консолидирующая гражданские активы российской атомной отрасли. Организации, входящие в контур управления компании, производят широкий спектр ядерной и неядерной продукции, а также оказывают полный комплекс услуг в области ядерной энергетики.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Ежемесячная материальная помощь в период отпуска по уходу за ребёнком до 3-х лет в размере 3 тыс. рублей.
2. Ежемесячная помощь в размере 10 тыс. рублей работникам в возрасте до 35 лет, воспитывающим детей.
3. Ежегодная выплата в размере 10 тыс. рублей на каждого ребёнка для многодетных сотрудников и сотрудников, воспитывающих детей-инвалидов, а также для родителей, воспитывающих ребёнка в одиночку.
4. Материальная помощь до 10 тыс. рублей в период нахождения работника или его супруги в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет.
5. Компенсация не более 90% затрат на содержание ребёнка в детском дошкольном учреждении.
6. Работа по гибкому и индивидуальному графику с учётом возможностей производства для женщин, имеющих несовершеннолетних детей.
7. Дополнительный оплачиваемый отпуск 1 день в случае, если ребёнок идёт в первый класс.
8. Акции ко Дню матери и Дню отца, ежегодные экологические семейные выезды в рамках программы корпоративного волонтерства по направлению «Сохранение окружающей среды».

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

9. Единовременная материальная помощь в размере 50 тыс. рублей при

рождении или усыновлении (удочерении) каждого ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

10. Помощь в форме компенсации расходов на возмещение процентной ставки за пользование кредитом на улучшение жилищных условий работникам, признанным жилищной комиссией организации нуждающимися в улучшении жилищных условий.
11. Беспроцентные займы на первоначальный взнос по ипотечному кредиту до 1 млн рублей.
12. Компенсация работникам при проживании во временном жилье (общежития, служебное жильё, арендованное жильё) в размере от 40 до 90% стоимости аренды.
13. Предоставление особых условий помощи в приобретении жилья для категории «молодой специалист».

Поддержка здоровья сотрудников

14. Программа ДМС для сотрудников и семей сотрудников.
15. Материальная помощь в случае тяжёлого заболевания работника (в размере до 500 тыс. рублей) или его ребёнка (в размере до 300 тыс. рублей): выделение средств на оплату дорогостоящих медицинских и лечебных процедур, протезирование, восстановительное лечение, покупку дорогостоящих препаратов.
16. Дни здоровья для сотрудников, в том числе здорового питания, отказа от вредных привычек, консультации и вебинары врачей-специалистов, работа линии психологической поддержки.
17. Работа организации, осуществляющей в отрасли деятельность по вовлечению работников в занятия физической культурой и спортом и ведению здорового образа жизни – АНО «Атом-спорт». Организация тренировок по профилирующим видам спорта: баскетболу, волейболу, гиревому спорту, дартсу, лёгкой атлетике, мини-футболу, настольному теннису, шахматам.
18. Организация спортивных массовых мероприятий: «Забег атомных городов».
19. Оплата до 100% стоимости путёвки на санаторно-курортное лечение или реабилитационно-оздоровительные мероприятия. Компенсация до 90% стоимости путёвки на санаторно-курортное лечение для детей сотрудников.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

20. Материальная помощь в размере от 20 до 35 тыс. рублей неработающим пенсионерам в связи с тяжёлым заболеванием.
21. Единовременные выплаты ветеранам и участникам Великой Отечественной

- войны, труженикам тыла, жителям блокадного Ленинграда в размере 10 тыс. рублей ко Дню Победы.
22. Материальная помощь от 3-х до 10 тыс. рублей в связи с государственными и профессиональными праздниками, юбилейными датами.
 23. Доплата к государственной пенсии для неработающих пенсионеров.
 24. Компенсация процедуры зубопротезирования до 10 тыс. рублей.
 25. Организация санаторно-курортного или оздоровительного лечения.

Социальные инвестиции и благотворительность

26. Акция «Серебряный возраст – всё впереди» в целях привлечения представителей старшего поколения к активной жизни в обществе для реализации социальных проектов.
27. Участие в развитии городской среды в 16 городах России.
28. Материально-техническая помощь объектам образования в рамках программ «Школа «Росатома» и «Школа Глав».
29. Программа «Территория Культуры»: строительство, реконструкция культурных, религиозных, туристических объектов, а также оказание материально-технической помощи учреждениям данной сферы.
30. Создание волонтерского движения Госкорпорации «Росатом» для реализации традиционных общеотраслевых проектов, поиска и поддержки новых практик и направлений. В рамках направления «Интеллектуальное волонтерство» разработаны инновационные решения с использованием цифровых технологий для развития городской инфраструктуры.
31. В 2023 году запущен сайт, посвященный ответственному отношению к животным друзейвыбирают.рф и ресурс важнознауть.рф о скрининге онкозаболеваний.
32. Развитие и материальная поддержка проекта «Совершенствование качества и доступности медицинской помощи в городах присутствия предприятий Госкорпорации «Росатом»» совместно с ФМБА, для развития промышленной медицины. Приобретаются квартиры для вновь прибывающих врачей-специалистов. Создан Координационный центр по совершенствованию онкологической помощи во всех городах – участниках проекта.
33. В рамках национального проекта «Жильё и городская среда» в 10 атомных городах ведутся работы по сокращению непригодного для проживания жилищного фонда, а также улучшение системы водоснабжения и водоотведения (ЗАО Зеленогорск, Балаково, Билибино, Полярные Зори, Димитровград, Обнинск, Глазов, Ковров, Усолье-Сибирское и Электросталь).
34. Создание центров развития культуры, модульных муниципальных

библиотек, виртуальных концертных залов, оснащение музыкальными инструментами детских школ искусств, ежегодно разыгрываются гранты на поддержку творческих коллективов.

35. Конкурс «Семья – Росатом» в направлении «Трудовая династия» – жители городов присылали ролики о вкладе своей семьи в развитие атомного города.

ООО «БАЙКАЛЬСКАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ» (87 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Иркутская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство, передача, распределение пара и горячей воды, производство электроэнергии

Генеральный директор: Причко Олег Николаевич

Сайт: www.bec-company.ru

Входит в группу Международной компании ПАО «ЭН+ ГРУП», осуществляет управление и обслуживание 11 ТЭЦ, расположенных в городах Иркутской области.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Ежемесячное пособие родителям детей-инвалидов в размере 10 тыс. рублей на каждого ребёнка до достижения ими 18 лет включительно.
2. Дополнительные оплачиваемые выходные дни по случаю рождения ребёнка.
3. Материальная поддержка многодетных семей и родителей школьников.
4. Школьные наборы в рамках ежегодной акции «Собери ребёнка в школу».
5. Экскурсии на производственные площадки для детей сотрудников.
6. Лыжные гонки, мастер-классы и конкурсы, интерактивные и анимационные развлечения для сотрудников и их семей.

Жилищная поддержка сотрудников

7. Освобождение сотрудников от первоначального ипотечного взноса, оплата компанией 50% ежемесячной выплаты по ипотечному кредиту в течение всего срока кредитования.
8. Предоставление арендного жилья из корпоративного жилого фонда на льготных условиях или компенсация затрат на аренду жилья для сотрудников, переезжающих к месту работы, целевых студентов (мера действует в течение трёх лет).

Поддержка здоровья сотрудников

9. Программа ДМС для всех сотрудников.
10. Сотрудничество с Научно-исследовательским институтом медицины труда имени академика Н. Ф. Измерова.
11. Оплата оздоровительных программ в санаториях, поездки на выходные дни и путёвки в различные оздоровительные центры и пансионаты, а также организация рекреационных мероприятий для детей сотрудников. Партнёрская скидка в размере 40% стоимости услуг.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

12. Корпоративные пенсионные программы, единовременные или регулярные выплаты сотрудникам, прекратившим свою занятость в компании в связи с достижением пенсионного возраста.

Социальные инвестиции и благотворительность

13. Организация гастролей столичных театров в рамках собственных фестивалей, поддержка проведения Байкальского танцевального фестиваля и фестиваля «Джаз на Байкале».
14. Поддержка проекта «360», цель которого сохранение озера Байкал и защита водных объектов на территориях присутствия предприятий компании от негативного воздействия на окружающую среду.
15. Проведение новогоднего благотворительного марафона.
16. Поддержка проектов: фестиваль «Энергия», грантовый конкурс «Помогать просто», «На лыжи».

ООО «БАРЗАСКИЙ КАРЬЕР» (94 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Кемеровская область
Краткие сведения о товарах, работах, услугах: выпуск высококачественного диабазового щебня

Генеральный директор: Мелешков Андрей Валерьевич

Сайт: www.barzas-kr.ru

«Барзасский карьер» работает на рынке Кузбасса с 2003 года. Предприятие специализируется на выпуске высококачественного диабазового щебня различных фракций. Помимо диабазового щебня производится выпуск природного песка для строительных работ, песчано-гравийной смеси, щебня из гравия и др.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Предоставление путёвок в детские оздоровительные лагеря.

Жилищная поддержка сотрудников

2. Компенсация затрат на аренду жилого помещения молодым и приглашённым специалистам.
3. Компенсация части процентной ставки по ипотечному кредиту или другому виду кредита, направленному на приобретение жилья молодым и приглашённым специалистам.

Поддержка здоровья сотрудников

4. Программа ДМС для сотрудников.
5. Предоставление путёвок в санатории «Танай» и «Кабардинка».

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

6. Создание ветеранской организации.
7. Единовременные выплаты к государственным праздникам, юбилейным датам.
8. Материальная помощь ветеранам Великой Отечественной войны, труженикам тыла ко Дню Победы в размере 5 тыс. рублей.
9. Предоставление путёвок в санаторий «Танай».

Социальные инвестиции и благотворительность

10. Материальная помощь на регулярной основе г. Березовскому и посёлку Барзас.
11. Шефство над «Областным детским санаторием для больных туберкулезом».

ООО «БАРНАУЛЬСКИЙ ВОДОКАНАЛ» (90 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Алтайский край

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: забор, очистка и распределение воды

Генеральный директор: Полюго Андрей Сергеевич

Сайт: www.barnaul.rosvodokanal.ru

«Росводоканал Барнаул» обеспечивает питьевой водой и оказывает услуги водоотведения более 650 тысячам жителей столицы Алтайского края. За последнее время предприятие значительно расширило спектр дополнительных услуг. Среди них – установка и поверка приборов учёта, строительство и ремонт водопровода и канализации, промывка сетей, аренда автотранспорта.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Предоставление путёвок в детские оздоровительные лагеря и санатории, а также компенсация затрат на приобретение путёвок. Если в компании работают оба родителя, то помощь предоставляется каждому.
2. Материальная помощь сотрудникам, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида, в размере 5 тыс. рублей ежегодно.
3. Дополнительный оплачиваемый выходной в связи с бракосочетанием сотрудника, в День знаний для родителей первоклассников.
4. Новогодние подарки детям сотрудников до 14 лет.
5. Организация праздника ко Дню знаний. Проведение мероприятия в рамках проекта «Зелёный марафон».
6. При возможности супругам, работающим в компании, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

7. Материальная помощь при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка в размере 10 тыс. рублей. Если в компании работают оба родителя, то помощь предоставляется каждому.
8. Дополнительные 2 дня оплачиваемого отпуска в связи с рождением или усыновлением (удочерением) ребёнка.
9. Отпуск вне утверждённого графика для сотрудников-мужчин в период нахождения супруги в отпуске по беременности и родам.

Жилищная поддержка сотрудников

10. Компенсация затрат ежемесячно в сумме уплаченных процентов за пользование кредитом, но не более 10 тыс. рублей.

Поддержка здоровья сотрудников

11. Программа ДМС для высшего и среднего менеджмента.
12. Компенсация стоимости абонементов в спортивные залы. Проведение отраслевых и профсоюзных спартакиад, марафонов.
13. Путёвки на санаторно-курортное лечение в размере не более 25 тыс. рублей.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

14. Ежегодная материальная помощь в размере 5 тыс. рублей ко Дню Победы ветеранам Великой Отечественной войны и труженикам тыла.

Социальные инвестиции и благотворительность

15. Развитие корпоративного волонтерства. Осуществление благотворительных, образовательных, экологических инициатив. Помощь пожилым людям,

- детям-сиротам, приютам для животных.
16. Участие в акции «День донора».
 17. Помощь Барнаульскому дому-интернату для престарелых и инвалидов (ветеранов войны и труда).
 18. Материальная помощь отделению детской онкологии Алтайского краевого клинического центра охраны материнства и детства.

АО «БОГОДУХОВО» (74 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Орловская область
Краткие сведения о товарах, работах, услугах: выращивание зерновых, зернобобовых, масличных культур, крупного рогатого скота, производство молока
Генеральный директор: Захаров Михаил Леонидович
Сайт: нет
На предприятии применяются передовые технологии по производству элитных зерновых, зернобобовых, масличных культур, молока, выращиванию крупного рогатого скота.

Жилищная поддержка сотрудников

1. Безвозмездное предоставление жилья семейным парам, работающим на предприятии.

Поддержка здоровья сотрудников

2. Дополнительная материальная поддержка сотрудникам в период временной нетрудоспособности по медицинским показаниям в размере до 100 тыс. рублей.

Социальные инвестиции и благотворительность

3. Помощь на текущий ремонт и новогодние подарки школьникам Богодуховской средней общеобразовательной школы.
4. Пожертвование на восстановление храма Михаила Архангела в д. Васильевке Орловской области.

АО «БОРХИММАШ» (72 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Воронежская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство теплообменных устройств, оборудования для кондиционирования воздуха, промышленного холодильного и морозильного оборудования, производство оборудования для фильтрации и очистки газов

Генеральный директор: Илясов Олег Александрович

Сайт: www.bhm.ru

Специализируется на производстве аппаратов воздушного охлаждения, кожухотрубчатых теплообменников, систем автоматического управления, технических ёмкостей, арматурных блоков. При поставках оборудования на объекты заказчиков осуществляются шеф-монтажные и пусконаладочные работы. Предоставляются услуги гарантийного и сервисного обслуживания.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Путёвки в детские оздоровительные лагеря для детей работников завода.
2. Бесплатные экскурсионные поездки сотрудников с семьями по России.
3. Организация доставки сотрудников с семьями на садово-огородные участки в летнее время.
4. Новогодние подарки детям.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

5. Материальная помощь при рождении первого ребёнка в размере 6 тыс. рублей, при рождении второго и последующих детей – 10 тыс. рублей.

Жилищная поддержка сотрудников

6. Единовременные ссуды при приёме на работу молодых сотрудников на обустройство.
7. Частичная компенсация за наём жилья молодым сотрудникам.

Поддержка здоровья сотрудников

8. Программа ДМС, в том числе выделение путёвок на санаторно-курортное лечение.
9. Отдых в выходные и праздничные дни для работников на заводской базе отдыха с предоставлением бани, оборудованных спортивных площадок и пляжа на берегу реки.
10. Активная спортивно-массовая работа. Регулярные внутризаводские спортивные состязания. Участие спортсменов завода в городских

соревнованиях по футболу, баскетболу, волейболу, стрельбе, а также во всероссийских соревнованиях «Лыжня России», «Кросс нации».

11. Оплата посещения работниками тренажёрного зала.
12. Материальная помощь при необходимости дорогостоящего лечения, медицинского обследования.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

13. Материальная помощь пенсионерам на лечение, ремонт жилья.
14. Выплата от 2-х до 5-ти минимальных размеров оплаты труда при выходе на пенсию.

Социальные инвестиции и благотворительность

15. Поддержка детского сада № 16, школы-интерната для детей-сирот и воскресной школы г. Борисоглебска Воронежской области.
16. Участие в социальных проектах «Дети – наше будущее», «Чистая вода», поддержка спортивных и образовательных организаций, участие в городских мероприятиях.
17. Помощь участникам СВО.

ООО «Вайлдберриз» (67 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Московская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: торговля розничная, осуществляемая непосредственно при помощи информационно-коммуникационной сети Интернет

Генеральный директор: Ким Татьяна Владимировна

Сайт: www.wildberries.ru

Один из крупнейших в России маркетплейсов. Интернет-магазин одежды, обуви, электроники и бытовых товаров на рынке с 2004 г. По итогам 2023 г. стала второй в рейтинге самых дорогих компаний рунета.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Особые условия рабочего режима, отпуска для многодетных родителей, родителей, имеющих на попечении ребёнка-инвалида, одиноких родителей: гибкая занятость сотрудников, позволяющая самостоятельно формировать рабочий график и получать вознаграждение за каждый вид выполненной работы.
2. Скидки на детские образовательные программы у компаний-партнёров.

Поддержка здоровья сотрудников

3. Программа ДМС для сотрудников.
4. Дополнительная материальная поддержка сотрудникам в период временной нетрудоспособности по медицинским показаниям.
5. Футбольная команда из сотрудников компании.

Социальные инвестиции и благотворительность

6. Оказание помощи врачам Станции скорой и неотложной медицинской помощи имени А. С. Пучкова, Клинической инфекционной больницы имени С. П. Боткина, медикам и социальным работникам Центра социальной адаптации имени Е. П. Глинки, Первому МГМУ имени И. М. Сеченова, детям с онкологическими заболеваниями, проходящим лечение в Москве.
7. Участие в деятельности Фонда помощи «География Добра», во всероссийских проектах «Просто вещь», «Мама-предприниматель».
8. Поддержка на всех этапах проведения всероссийского конкурса детского и юношеского творчества «Земля Талантов» для одарённых детей школьного возраста.
9. Формирование волонтерского движения.

АО «ЗВП» (завод «Ветеринарные препараты») (92 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Владимирская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: выпуск ветеринарных препаратов

Генеральный директор: Яхаев Михаил Львович

Сайт: www.vetzavod.ru

Завод выпускает более 40 наименований ветеринарных препаратов для дезинфекции и санации (в т. ч. против возбудителя вируса АЧС и птичьего гриппа), для нормализации работы желудочно-кишечного тракта крупного рогатого скота, антибиотики, антигельминтики, широкую линейку мазей и кремов.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Полная оплата детям сотрудников пребывания в организациях отдыха и оздоровления.
2. Ежегодные выплаты на школьные принадлежности в размере 2 тыс. рублей на ребёнка.
3. Организация новогодних мероприятий, выделение средств на приобретение новогодних подарков.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

4. Выплаты при рождении детей сотрудников: при рождении первого ребёнка – 10 тыс. рублей, при рождении второго и последующих детей – 20 тыс. рублей (если первый ребёнок не достиг 18 лет).

Поддержка здоровья сотрудников

5. Программа ДМС для всех сотрудников со стажем работы более 1 года.
6. Дополнительные компенсационные выплаты сотрудникам за медицинские услуги.
7. Организация участия сотрудников в ежегодной спартакиаде трудовых коллективов, контроль сдачи сотрудниками норм ГТО. Единовременная выплата из расчёта 500 рублей на человека при организации спортивных мероприятий.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

8. Единовременное поощрение в связи с выходом на пенсию, составляющее 1 тыс. рублей за каждый год работы на предприятии.
9. Единовременные выплаты сотрудникам при достижении трудового стажа 20 лет и далее каждые 5 лет в размере 50% от должностного оклада.

Социальные инвестиции и благотворительность

10. Поддержка детского спорта в г. Гусь-Хрустальный Владимирской области: покупка спортивного инвентаря, оплата транспортных расходов на соревнования, финансовая помощь детскому футбольному клубу «Грань», спортивному клубу «Кобра», строительство спортивных площадок.
11. Участие в капитальном ремонте школ, оказание помощи Гусь-Хрустальной местной организации Всероссийского общества слепых: проведение мероприятий для детей-инвалидов по зрению, социально-бытовая адаптация, социальные и реабилитационные мероприятия.

ПАО «ВМТП» («Владивостокский морской торговый порт») (119 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Приморский край

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: транспортно-логистическая компания морского судоходства

Управляющий директор: Ермолаев Николай Андреевич

Сайт: www.vmtp.ru

Входит в Транспортную группу FESCO. ПАО «ВМТП» – это крупнейший универсальный порт во всём Дальневосточном регионе с ежегодным грузооборотом более 12,9 миллионов тонн. Железнодорожная станция «Владивосток» на территории ПАО «ВМТП» ежедневно принимает и отправляет до 10 поездов с контейнерами и с генеральными грузами. Географическое и климатическое расположение порта позволяет осуществлять навигацию круглый год.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Компенсация стоимости путёвок в детские оздоровительные лагеря в размере 50%, но не более 20 тыс. рублей.
2. Дополнительный оплачиваемый выходной день по случаю рождения ребёнка.
3. Дополнительный оплачиваемый выходной день в начале учебного года для родителей первоклассников.
4. Единовременная материальная помощь в размере 5,750 тыс. рублей на каждого ребёнка для родителей учеников первого класса.
5. Корпоративное мероприятие «Fesco Family day», направленное на укрепление семейных ценностей.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

6. Выплаты при рождении детей сотрудников: в денежной форме с 30 тыс. рублей и в натуральной форме – в виде предоставления ценного подарка стоимостью до 20 тыс. рублей.

Жилищная поддержка сотрудников

7. Компенсация затрат на аренду жилья сотрудников.

Поддержка здоровья сотрудников

8. Программа ДМС для всех сотрудников с первого месяца работы.
9. Работа банного комплекса со спортзалом на территории компании.
10. Поддержка корпоративных спортивных команд по футболу, баскетболу, волейболу, хоккею.
11. Посещение работниками бассейнов спортивного комплекса «Гавань» и МГУ имени адмирала Г. И. Невельского.
12. Участие в спортивных мероприятиях: «Гонка Героев», «Бизнес Спартакиада», «Забег».
13. Компенсация санаторно-курортного лечения сотрудникам в размере 30% от стоимости путёвки.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

14. Выплата единовременного вознаграждения работникам, выходящим на пенсию. Квартальные выплаты членам совета ветеранов предприятия.
15. Возможность работникам пенсионного и предпенсионного возраста воспользоваться бесплатными путёвками на санаторно-курортное лечение за счёт средств фонда социального страхования предприятия.

Социальные инвестиции и благотворительность

16. Организация конкурса социальных проектов «Море возможностей».
17. Обновление оборудования детской телестудии «Объектив» средней школы № 6 г. Владивостока, класса робототехники средней школы № 39 г. Владивостока, помещения для секции самбо в Доме детства и юношества имени М. П. Крыгина.
18. Участие в строительстве детских площадок на улице Саратовской и на Эгершельде г. Владивостока.
19. Организация кинопоказов в рамках фестиваля «Меридианы Тихого».
20. Финансирование создания новогоднего катка на центральной площади г. Владивостока.
21. Адресная помощь детским домам – приобретение предметов первой необходимости. Поддержка детских домов продолжается в рамках образовательных программ (IT-класс в г. Владивостоке в пространстве Кванториума). Поддержка краевого психоневрологического дома ребёнка.
22. Помощь участникам СВО.
23. Поддержка международных спортивных игр «Дети Приморья».
24. Материальная поддержка ветеранов порта.

АО «ВОРОНЕЖСИНТЕЗКАУЧУК» («Воронежский синтетический каучук») (112 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Воронежская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство синтетического каучука и термоэластопластов

Генеральный директор: Золототрубов Вячеслав Николаевич

Сайт: www.sibur.ru

Является одним из ведущих российских производителей синтетических каучуков и СБС-полимеров. Входит в состав СИБУРа, ведущей интегрированной нефтехимической компании в России. Каучуки, выпускаемые на предприятии, применяются в производстве резин для автомобильных, авиационных

и велосипедных шин и резинотехнических изделий. СБС-полимеры используются для повышения качества дорожного покрытия, кровель.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Ежегодная материальная помощь в размере 40 тыс. рублей работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до 3-х лет.
2. Ежемесячная компенсация затрат в размере до 2,5 тыс. рублей сотрудникам на оплату детского сада, при наличии более 2-х детей.
3. Школьный рюкзак для детей-первоклассников.
4. Новогодние подарки детям сотрудников.
5. Организация корпоративных семейных мероприятий: «Масленица», «День семьи, любви и верности».
6. Дополнительный оплачиваемый день отдыха сотруднику в День знаний для сопровождения ребёнка, учащегося в младших классах (1-4 класс).
7. Дополнительные 3 дня оплачиваемого отпуска сотрудникам, которые в одиночку воспитывают 3-х и более несовершеннолетних детей.
8. Дополнительные 3 дня оплачиваемого отдыха в связи с первым бракосочетанием сотрудника, а также материальная помощь в размере 20 тыс. рублей.
9. Материальная помощь ко Дню защиты детей и к Международному дню инвалида сотрудникам, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида, в размере 20 тыс. рублей.
10. Возмещение стоимости содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях до 50%, но не более 2,5 тыс. рублей на каждого ребёнка ежемесячно (семьям сотрудника, погибшего на производстве).

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

11. Дополнительные оплачиваемые выходные дни по случаю рождения ребёнка.
12. Материальная помощь в размере 20 тыс. рублей при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка.

Поддержка беременных сотрудниц

13. Неполный рабочий день во время беременности.

Поддержка здоровья сотрудников

14. Наличие «Центра психологической разгрузки» с работой 3-х спортивных залов с тренерским штатом. Организация работы спортивных секций по мини-футболу, волейболу, настольному теннису, баскетболу, подготовке к сдаче норм ГТО, шахматам. Занятия в аэробном зале по фитнесу, пилатесу, йоге.

15. Ежегодная спартакиада для работников предприятия.
16. Участие сотрудников в региональных и федеральных соревнованиях: «Трудовые резервы», «Облсовпроф», «Любительская футбольная лига», Кубок Председателя Центрально-Черноземного банка ПАО «Сбербанк», «Воронежская баскетбольная лига», «Лыжня России», «Кросс нации», «Московский марафон», «Забег РФ», «Человек идущий».
17. Производственная гимнастика «Минутки здоровья», создание «Углов здоровья» для производственного персонала.
18. Бесплатные путёвки в КЦО «Сибур юг» (г. Анапа): номинальная стоимость путёвки – 97 тыс. рублей. Возмещение стоимости проезда к месту отдыха и обратно в размере 13,2 тыс. рублей, ребёнку в возрасте от 2-х до 14-ти лет – 10,8 тыс. рублей. Бесплатный проезд при выделении бесплатной путёвки в детский оздоровительный лагерь для детей сотрудников. Номинальная стоимость путёвки – 67,333 тыс. рублей (60 квот ежегодно).

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

19. Выплата от 3-х до 4-х средних месячных заработков при выходе на пенсию и стаже работы на предприятии более 10 лет.
20. Организация отдыха для пенсионеров в санаториях Воронежской области.
21. Выплаты ко Дню пожилого человека в размере 1,5 тыс. рублей.

Социальные инвестиции и благотворительность

22. Участие в финансировании Воронежского театра кукол (инклюзивный спектакль «Мы так похожи», образовательный проект «Секреты закулисья»).
23. Поддержка образовательного проекта «Научные смены» (Дворец творчества детей и молодёжи).
24. Материальная поддержка детей из приюта «Покров».
25. Материальное участие в проектах по благоустройству городской среды: «Здесь будет Лес», «Реинтродукция сосны меловой», фестиваль социальных граффити «Время перемен», обустройство детских площадок, проект «Улица Героя», «Город, в котором мы живём».
26. Финансирование городской команды уличного баскетбола.
27. Поддержка открытия двух инновационных площадок дополнительного образования школьников в г. Свободном – центр цифрового образования детей IT-куб и филиал детского технопарка «Кванториум».
28. Развитие волонтерского движения.

ООО «ВОРОНЕЖСКИЙ ТРАНСФОРМАТОР» (97 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Воронежская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство электротехнического оборудования

Генеральный директор: Иванов Игорь Александрович

Сайт: www.v-tg.ru

Производит силовые трансформаторы и автотрансформаторы общего и специального назначения, тяговые трансформаторы.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Новогодние подарки детям сотрудников.
2. Ежегодное корпоративное мероприятие «День семьи» с участием сотрудников и членов их семей.
3. Празднование Дня защиты детей с экскурсией на завод – место работы родителей.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

4. Материальная помощь сотрудникам при рождении детей.

Жилищная поддержка сотрудников

5. Компенсация аренды жилья иногородним сотрудникам.

Поддержка здоровья сотрудников

6. Программа ДМС: 100% компенсация сотрудникам, 50% компенсация членам семей сотрудников.
7. Компенсация стоимости годового абонемента в спортзал для занятий корпоративным футболом, хоккеем, волейболом.

Социальные инвестиции и благотворительность

8. Ежегодный спонсорский взнос на проведение международного Платоновского фестиваля искусств в г. Воронеже.

ПАО «ВЫМПЕЛКОМ» (96 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации: г. Москва

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: услуги связи и интернет-услуги

Генеральный директор: Анохин Сергей Николаевич

Сайт: www.moskva.beeline.ru

*Является одним из ведущих поставщиков телекоммуникационных услуг в России.
Бренд «Билайн», под которым оказывает услуги ПАО «ВЫМПЕЛКОМ», –
один из самых узнаваемых в России.*

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Корпоративный клуб родителей BeeFAMILY.
2. Новогодние подарки детям сотрудников.
3. Гибридный формат занятости позволяет молодым семьям эффективно совмещать работу и заботу о семье.

Жилищная поддержка сотрудников

4. Компенсация сотрудникам при переезде на новое место работы.

Поддержка здоровья сотрудников

5. Программа ДМС для всех сотрудников после первых трёх месяцев работы.
6. Программа BeeWINNER, запущенная с целью повышения качества жизни сотрудников: проекты по физическому, социальному, психологическому и семейному благополучию и инструменты профессионального развития. Организация в рамках программы спортивных соревнований, горячих линий, встреч с психологами и клубов по интересам.
7. Онлайн-приложение по оздоровлению и участие сотрудников в спортивных мероприятиях в рамках корпоративного проекта BeeSPORT.
8. Возмещение затрат сотрудников на оздоровительный отдых в санаториях.

Социальные инвестиции и благотворительность

9. Работа сервиса «Мобильная благотворительность».
10. Обеспечение работы специалистов горячей линии паллиативной помощи фонда «Вера».
11. Обеспечение деятельности консультантов по вопросам семейного устройства, специалистов фонда «Волонтеры в помощь детям-сиротам».
12. Поддержка проведения медицинских консультаций, предоставления справочной информации и психологической помощи специалистами детского хосписа «Дом с маяком».
13. Обеспечение услуг связи для фонда «Подари жизнь».
14. Создание проекта «Билайн.Инклюзия», направленного на развитие и продвижение возможностей профессионального обучения и трудоустройства для людей с инвалидностью.

15. Предоставление технологической инфраструктуры для поисково-спасательного отряда «ЛизаАлерт».

ООО «Газпром трансгаз Москва» (107 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации: г. Москва

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: транспортирование по трубопроводам газа

Генеральный директор: Бабаков Александр Владимирович

Сайт: www.moskva-tr.gazprom.ru

Крупнейшее газотранспортное подразделение ПАО «Газпром», одно из важнейших звеньев единой системы газоснабжения России, обеспечивающее своевременные бесперебойные поставки природного газа потребителям 14 субъектов европейской части России, поставку газа на внутренний рынок, транзит в страны ближнего и дальнего зарубежья. Общая протяжённость магистральных и распределительных газопроводов компании составляет более 21 тысячи километров.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Дополнительный оплачиваемый отпуск до 2-х дней в год для женщин, воспитывающих 3-х и более несовершеннолетних детей.
2. Дополнительный выходной день в месяц с оплатой в размере дневного заработка для работников, имеющих детей-инвалидов.
3. Ежемесячное пособие в размере 2-х минимальных тарифных ставок (далее – МТС) работникам, в том числе усыновившим (удочерившим) ребёнка, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет.
4. Полная оплата многодетным семьям путёвок в ведомственные санатории и на базу отдыха.
5. Компенсация расходов работников за содержание детей в дошкольных образовательных учреждениях в размере до 0,5 МТС в месяц на каждого ребёнка.
6. Частичная компенсация расходов работников на дополнительное образование детей в возрасте до 18 лет в музыкальных, спортивных, компьютерных секциях и других образовательных организациях в размере не более 2 МТС в год.
7. Новогодние подарки детям работников в возрасте до 14 лет.
8. Корпоративные спортивные и культурно-массовые мероприятия совместно

с профсоюзной организацией (спортивные праздники, спартакиада работников, фестиваль творческих коллективов и исполнителей «Созвездие»), в которых участвуют работники и члены их семей.

Поддержка беременных сотрудниц

9. Доплата до среднего заработка на основании листков нетрудоспособности по беременности и родам.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

10. Выплата сотруднику в размере 10 МТС при рождении ребёнка или усыновлении (удочерении) ребёнка.
11. Материальная помощь в размере 5 МТС при рождении в семье сотрудника третьего и последующих детей.
12. Дополнительный оплачиваемый отпуск 2 дня при рождении ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

13. Выплата дотаций процентов по ипотечным кредитам участникам корпоративной программы жилищного обеспечения.
14. Материальная помощь работникам, прибывающим из другой местности, на решение жилищно-бытовых вопросов (компенсация найма) в размере до трёх МТС в месяц.

Поддержка здоровья сотрудников

15. Программа ДМС для всех сотрудников и их супругов и детей до 18 лет, в случае очного обучения ребёнка – до 24 лет. Дети работника, являющиеся нетрудоспособными инвалидами, застрахованы по договору ДМС независимо от возраста, а также родители сотрудников после выхода на пенсию. Также услуги ДМС распространяются на пенсионеров, ранее работавших в компании.
16. Компенсация расходов работников и членов их семей на посещение физкультурно-оздоровительных и спортивных сооружений, секций и кружков, учреждений культуры и спорта в размере не более 2 МТС в год.
17. Ежегодное проведение спартакиады и спортивных праздников.
18. Компенсация до 100% расходов на отдых и санаторно-курортное лечение работникам и членам их семей в сторонние объекты размещения – в размере до 11 МТС.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

19. Единовременная выплата в размере от 8 до 16 средних месячных заработков работникам, увольняющимся на пенсию.

20. Целевая материальная помощь пенсионерам.
21. Единовременные выплаты в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет) и каждые последующие 5 лет.

Социальные инвестиции и благотворительность

22. Поддержка Премии Центрального федерального округа в области литературы и искусства, «Рождественских и пасхальных встреч для детей», военно-патриотической акции «Вахта памяти», культурно-просветительского проекта «Тургенев-Сегодня!», Парада духовых оркестров России «Первый салют Победы», музыкального проекта «Junior Music Tour», историко-патриотического проекта «Шаги Победы», проектов «Школа особенного родителя», «Космос-детям», «Московское долголетие», музыкального марафона «Русский Парнас» в музее-усадьбе «Остафьево», киноуроков в школах России, фестиваля и конкурса дирижёров имени В. И. Халилова, фестиваля «Москва за нами. 1941», концертов ЦВО МО РФ, издания фотоальбома «С. М. Прокудин-Горский. Центральная Россия», книги-энциклопедии «93 дня битвы за Москву».
23. Участие в ремонте здания Высшей экономической школы СПБГЭУ, поддержка материально-технической базы музея-заповедника «Усадьба С. Н. Худекова».
24. Устройство спортивной площадки на территории средней общеобразовательной школы № 3 имени С. Орджоникидзе г. Клинцы Брянской области, участие в строительстве и реконструкции мемориалов, финансирование региональных конкурсов студенческих выпускных квалификационных работ в виде стартап-проектов на получение грантов АНО «Вместе сделаем больше», экологической тропы К. Г. Паустовского в Солотче и других мероприятий по созданию Рязанского туристического кластера, оказание помощи Истинской средней школе Рязанской области.
25. Проведение ежегодного конкурса именных стипендий для студентов, обучающихся в профильных ВУЗах.

ООО «Газпром трансгаз Сургут» (149 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации: Ханты-Мансийский автономный округ – Югра
Краткие сведения о товарах, работах, услугах: транспортирование по трубопроводам газа
Генеральный директор: Ваховский Олег Викторович
Сайт: www.surgut-tr.gazprom.ru

Дочернее предприятие ПАО «Газпром», одно из крупных газотранспортных предприятий Западной Сибири. Административный центр находится в г. Сургуте Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Основное производство представляют 14 линейных производственных управлений магистральных газопроводов, 38 компрессорных цехов, в которых установлено 273 газоперекачивающих агрегата.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Дополнительный оплачиваемый отпуск до 2-х дней женщинам, воспитывающим 3-х и более детей, а также родителям, имеющим на попечении ребёнка-инвалида.
2. Дополнительные денежные выплаты сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, обеспечивающие сохранение их среднемесячного заработка – 3-х минимальных тарифных ставок (далее – МТС) с учётом районного коэффициента.
3. Полная оплата детям многодетных сотрудников пребывания в организациях отдыха и оздоровления (стоимость путёвки, проезда, проживания в домах отдыха, санаториях, лечебницах, детских лагерях). Компенсация 95% затрат на санаторно-курортный отдых детям в семьях с одним или двумя детьми.
4. Компенсация затрат сотрудников на оплату детского сада и (или) иных дополнительных образовательных услуг для детей в размере 6 МТС в год на каждого ребёнка.
5. Заключение договоров целевого обучения детей сотрудников.
6. Новогодние подарки детям сотрудников от 1 года до 14 лет.
7. Организация и проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, обеспечение посещения сотрудниками с детьми секций, кружков и студий филиалов.
8. Ежегодная материальная помощь детям погибших работников в размере 10 МТС до достижения 18 лет, при очной форме обучения – до 24 лет.
9. Дополнительная материальная помощь до 6 МТС в год для сотрудников, имеющих на иждивении ребёнка-инвалида, нетрудоспособного ребёнка-инвалида детства – независимо от возраста.
10. Дополнительная материальная помощь по письменному заявлению многодетного сотрудника до 4-х МТС в год.

Поддержка беременных сотрудниц

11. Доплата до среднего заработка на основании листков нетрудоспособности по беременности и родам.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

12. Специальные выплаты сотрудникам в размере 10 МТС при рождении или усыновлении (удочерении) детей.
13. Материальная помощь при рождении или усыновлении (удочерении) третьего и последующего детей составляет 15 МТС.
14. Дополнительные оплачиваемые выходные дни сотруднику по случаю рождения ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

15. Компенсация процентов по ипотечному кредитованию, а также первоначального взноса при покупке жилья.
16. Компенсация затрат сотрудников на аренду жилья в размере 3-х МТС.

Поддержка здоровья сотрудников

17. Программа ДМС для всех сотрудников.
18. Компенсация расходов на спорт в размере 2-х МТС в год на семью.
19. Возмещение затрат сотрудников и их семей на оздоровительный отдых, компенсация расходов в размере 11 МТС.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

20. Выплата пособия в связи с выходом на пенсию в размере от 8 до 16 средних заработков.
21. Ежемесячные доплаты к пенсиям от 0,1 до 0,55 МТС, размеры увеличиваются в 2 раза пенсионерам, которые работали в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.
22. Ежемесячные доплаты к пенсиям ветеранам Великой Отечественной войны от 0,7 до 1,6 МТС, в зависимости от трудового стажа.
23. Ежегодные выплаты неработающим пенсионерам: на оздоровление в размере 1,5 МТС; к юбилейным датам (50, 55, 60 и каждые последующие 5 лет) – в размере 1 МТС; ко Дню работников нефтяной и газовой промышленности – в размере 1,5 МТС; ко Дню Победы (ветеранам Великой Отечественной войны) – в размере 6 МТС; к Международному женскому дню – в размере 1 МТС; ко Дню защитника Отечества (ветеранам боевых действий, а также бывшим военнослужащим, выполнявшим задачи в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах) – в размере 1 МТС; к Международному дню пожилого человека и Новому году – в размере 0,5 МТС.
24. Компенсация стоимости путёвок и проезда для санаторно-курортного отдыха пенсионеров и членов их семей.

25. Компенсация пенсионерам расходов при переезде однократно в размере 4-х МТС.

Социальные инвестиции и благотворительность

26. Поддержка следующих проектов: «Эстафета Добрых дел», «Поддержка спорта», «Газовики – патриоты Сургута», «Поддержка ветеранов, бывших военнослужащих, сотрудников правоохранительных органов», «Поддержка образования и культуры», «Поддержка религиозных организаций».
27. Организация профильного класса «Газпром-класс», осуществление сотрудничества с Сургутским государственным университетом, с Тюменским государственным нефтегазовым университетом.

ООО «Газпром трансгаз Томск» (112 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Томская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: транспортирование по трубопроводам газа

Генеральный директор: Бородин Владислав Иванович

Сайт: www.tomsk-tr.gazprom.ru

Дочернее предприятие ПАО «Газпром», обеспечивающее поставки газа потребителям в 13 регионах Сибири и Дальнего Востока. В зонах производственной деятельности компании эксплуатируется более 9 тыс. км магистральных нефте- и газопроводов. Ежегодный объём транспортируемого предприятием газа – более 17 млрд куб. м.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Дополнительный оплачиваемый отпуск до 2-х дней многодетным работникам.
2. Режим неполного рабочего времени родителю (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка-инвалида до исполнения 18 лет.
3. Дополнительный оплачиваемый отпуск ежегодно в День знаний родителям детей 1–4 классов и по иным семейным событиям, предусмотренным в компании.
4. Компенсация стоимости самостоятельно приобретённых путёвок в детские оздоровительные лагеря, но не более 5 минимальных тарифных ставок (далее – МТС) за путёвку.
5. Компенсация 50% расходов на содержание ребёнка в детских дошкольных организациях, но не более 1 МТС в год.

6. Новогодние подарки для детей сотрудников.
7. Ежегодные корпоративные мероприятия с участием семей сотрудников: День компании, Масленица, велопробег.
8. Ежемесячная выплата в размере 2 МТС матерям, в том числе усыновившим (удочерившим) ребёнка, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет.
9. Дополнительные оплачиваемые 3 дня отпуска в случае регистрации брака.

Поддержка беременных сотрудниц

10. Режим неполного рабочего времени для беременных сотрудниц.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

11. Материальная помощь в размере 15 МТС при рождении или усыновлении (удочерении) в семье сотрудника третьего и последующих детей.
12. Дополнительный оплачиваемый отпуск 2 дня при рождении ребёнка.
13. Единовременное пособие в размере 10 МТС при рождении ребёнка или усыновлении (удочерении) ребёнка до 3-х лет.

Жилищная поддержка сотрудников

14. Дотация работнику процентных платежей по ипотечному кредитному договору.
15. Компенсация расходов на оплату найма жилых помещений в течение 1 года.
16. Предоставление служебного жилья работникам по договору найма.

Поддержка здоровья сотрудников

17. Программы ДМС для всех сотрудников.
18. Эксплуатация 36 спортивных объектов, 34 из которых расположены на территории филиалов компании, 2 с открытым доступом, включая круглогодичный крытый легкоатлетический манеж. Аренда 50 спортивных объектов для занятий спортом.
19. Компенсация расходов на занятия в спортивных клубах до 2 МТС в год на одного работника.
20. Спортивный комплекс, координирующий спортивно-массовую деятельность компании, предоставление услуг 27 инструкторов по спорту, ведущих спортивную работу в филиалах.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

21. Единовременное пособие от 4 до 16 средних заработков при выходе на пенсию.

Социальные инвестиции и благотворительность

22. Поддержка православного храма Святого Князя Александра Невского, Томского отделения Всероссийского общества слепых, Общероссийского общественного движения по увековечиванию памяти погибших при защите Отечества «Поисковое движение России», установка памятников, памятных досок, проведение памятных мероприятий, традиционной гонки на собачьих упряжках «Берингия».
23. Участие в оснащении технологическим и холодильным оборудованием столовых социальных учреждений в регионах присутствия компании.
24. Установка детских игровых и спортивных площадок.
25. Ремонт медицинских учреждений и участие в оснащении учреждений здравоохранения необходимым медицинским оборудованием.

ПАО «ГКЗ» («Грязинский культиваторный завод») (93 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Липецкая область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: выпуск прицепной сельскохозяйственной техники (плуги, культиваторы, бороны)

Генеральный директор: Исаков Александр Игоревич

Сайт: www.kultivator.ru

Грязинский культиваторный завод более 60 лет специализируется на выпуске почвообрабатывающей техники. За это время завод занял устойчивое положение на рынке сельхозмашиностроения. Обеспечивается данная тенденция за счёт полного цикла производства, широкой номенклатуры машин и доступных цен.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Дополнительный оплачиваемый отпуск 1 день в День знаний одному из родителей первоклассника.
2. Новогодние подарки работникам, имеющим детей до 14 лет.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

3. Выплата сотруднику в размере 5 тыс. рублей при рождении ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

4. Доплата работникам, проживающим вне места нахождения предприятия.

Социальные инвестиции и благотворительность

5. Осуществление помощи российским военнослужащим и мирным жителям зоны СВО.

ПАО «ДВМП» («Дальневосточное морское пароходство») (125 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: г. Москва

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: интермодальные, морские, железнодорожные перевозки контейнеров и сухих грузов, техники, портовое и терминальное обслуживание

Президент: Иванов Петр Валерьевич

Сайт: www.fesco.com

Относится к транспортной компании «FESCO» и является одной из крупнейших российских транспортно-логистических компаний. В неё входят Владивостокский Морской Торговый Порт, крупный парк фитинговых платформ и крытых вагонов, многофункциональный флот судов, парк крупнотоннажных контейнеров. Компания оперирует линейными контейнерными сервисами между странами Азии и портами Дальнего Востока России.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Оплачиваемые дополнительные 3 дня отдыха сотруднику в случае рождения ребёнка.
2. Новогодние подарки детям сотрудников.
3. Проведение конкурсов детского творчества.
4. Ежегодный корпоративный праздник «Время FESCO» для сотрудников и членов их семей.
5. Программа поддержки семейного чтения в рамках проекта «FESCO – детям».

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

6. Предоставление материальной помощи в случае рождения или усыновления (удочерения) ребёнка на основании заявления сотрудника.

Поддержка здоровья сотрудников

7. Программы ДМС для всех сотрудников с первого месяца работы.
8. Организация оплачиваемых компанией еженедельных тренировок по футболу, хоккею и йоге.

9. Участие сотрудников за счёт компании в городских забегах и «Гонках Героев».
10. Материальная помощь при длительном заболевании (свыше месяца), необходимости дорогостоящей операции сотрудника или членов его семьи, находящихся на иждивении.

Социальные инвестиции и благотворительность

11. Грантовый конкурс «Море возможностей», проект «FESCO – детям», программа «Учитель для России» (совместно с фондом «Новый Учитель»).
12. Помощь МГУ имени Г. И. Невельского в строительстве оркестрового зала.
13. Открытие IT-классов ТГ «FESCO» для детей из детских домов и детей, оказавшихся в тяжёлой жизненной ситуации.
14. Помощь тяжелобольным детям совместно с РУСФОНДОм.
15. Финансирование расширения паллиативного отделения Детской краевой больницы № 2 в г. Владивостоке.
16. Работа по открытию филиала Третьяковской галереи в г. Владивостоке.
17. Поддержка фестиваля «Золотая черепаха».
18. Помощь участникам СВО.

Группа компаний «ДЕЛО»

**(ПАО «ТРАНСКОНТЕЙНЕР» (114 баллов в ЭКГ-рейтинге);
ООО «УК «ДЕЛО» (113 баллов в ЭКГ-рейтинге);
ООО «ДЕЛОПОРТС» (95 баллов в ЭКГ-рейтинге);
ООО «УК ГЛОБАЛ ПОРТС» (95 баллов в ЭКГ-рейтинге);
ООО «РУСКОН» (85 баллов в ЭКГ-рейтинге);
ООО «ДЕЛОТЕХ» (71 балл в ЭКГ-рейтинге))**

Регионы регистрации компании: Московская область, г. Москва,
55 регионов присутствия

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: транспортно-логистические услуги

Председатель Совета директоров: Шишкарёв Сергей Николаевич

Сайт: www.delo-group.ru

Лидер морской перевалки и железнодорожной транспортировки контейнеров, а также глубоководной перевалки зерна в России. В составе Группы 9 морских и 47 наземных терминалов.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Патронаж многодетных сотрудников.

2. Компенсация стоимости путёвки в детские оздоровительные лагеря до 50 тыс. рублей.
3. Компенсация расходов на санаторно-курортное лечение детей работников в размере до 50 тыс. рублей.
4. Частичная компенсация затрат на оплату пребывания детей в детских дошкольных учреждениях (в том числе частных) в размере до 10 тыс. рублей.
5. Компенсация стоимости проезда железнодорожным транспортом в пригородном/местном и дальнем сообщении в ПАО «ТРАНСКОНТЕЙНЕР».
6. Личная встреча акционера с многодетными семьями.
7. Организация праздничных мероприятий для детей сотрудников: праздник для детей в Группе Global Ports; поздравительный ролик ко Дню защиты детей с участием детей работников; конкурс для детей работников, приуроченный к 1 сентября, «Азбука «ТРАНСКОНТЕЙНЕР»; серия новогодних мероприятий: новогодний поздравительный ролик, подарки для всех работников «Кружка под ёлку», новогодний дайджест «Новогоднее настроение», конкурс новогодней игрушки «ЭкоЁлка»; праздник на День защиты детей с квестом «В поисках сокровищ» и ценными призами: квадрокоптерами, электросамокатами, гироскутерами и другими гаджетами; подарки детям на День защиты детей и первоклассникам 1 сентября.
8. Введение должности «социальный менеджер» для организации работы с персоналом в части действия корпоративной программы, а также для информирования о системе корпоративных и государственных льгот.
9. Новогодняя лотерея для работников, имеющих многодетные семьи.
10. Материальная помощь в связи с бракосочетанием в размере 20 тыс. рублей.
11. Материальная помощь многодетным сотрудникам, сотрудникам, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида в размере 10 тыс. рублей на каждого ребёнка.

Поддержка беременных сотрудниц

12. Патронаж беременных сотрудниц ПАО «ТРАНСКОНТЕЙНЕР».
13. Компенсация до 80% расходов платных медицинских услуг, связанных с беременностью и родами.
14. Доплата до среднего заработка (сверх размера, выплачиваемого за счёт Фонда социального страхования) беременным сотрудницам к пособиям по временной нетрудоспособности по случаю заболевания суммарно до 30 дней в период с начала беременности до факта ухода в отпуск по беременности и родам.
15. Доплата до среднего заработка при выплате пособия по беременности и родам.

16. Возможность в период беременности и (или) при выходе из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет перейти на дистанционный или смешанный режим работы.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

17. Материальная помощь сотрудникам в размере 1 млн рублей при рождении 3-го и последующих детей.
18. Материальная помощь в размере 50 тыс. рублей при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка.
19. Доплата в случае досрочного выхода из отпуска по уходу за ребёнком в размере до 10 тыс. рублей.
20. Подарочный набор для новорождённых детей в ПАО «ТРАНСКОНТЕЙНЕР».

Поддержка здоровья сотрудников

21. Программа ДМС для сотрудников Группы.
22. Компенсация расходов на приобретение полиса ДМС на детей работников, имеющих 4-х и более детей – 100% стоимости программы ДМС, 3-х детей – 75%, 2-х детей – 50%.
23. Компенсация расходов на платные медицинские услуги детям работников.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

24. Единовременное поощрение при выходе на пенсию впервые независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой группы и второй группы в размере от 1 до 6 средних месячных заработных плат.
25. Негосударственное пенсионное обеспечение.
26. Единовременные выплаты к юбилейным датам при достижении 50 лет и каждые последующие 5 лет в размере 100 тыс. рублей.

Социальные инвестиции и благотворительность

27. Официальный спонсор Федерации гандбола России, а также спортивных гандбольных клубов России, новороссийского футбольного клуба «Черноморец».
28. Участие в создании и работе Института демографической политики имени Д. И. Менделеева.
29. Оказание помощи детям-сиротам, детям-инвалидам, детям, нуждающимся в лечении, детям из социально незащищённых слоёв населения.
30. Оказание помощи в организации и/или проведении физкультурных и спортивных мероприятий.
31. Оказание помощи в строительстве и реставрации памятников культуры, религиозных объектов.

32. Оказание помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий, экологических, промышленных или иных катастроф, социальных, национальных, религиозных конфликтов.
33. Поддержка отраслевых программ благотворительной деятельности.

ООО «ДОМ.РФ ЦЕНТР СОПРОВОЖДЕНИЯ» (98 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Воронежская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: административно- хозяйственная комплексная деятельность по обеспечению работы организации

Генеральный директор: Шипилов Алексей Сергеевич

Сайт: нет

Занимается деятельностью по созданию и управлению паевыми инвестиционными фондами, выступает в качестве управляющей компании ипотечного агента, а также осуществляет оказание услуг в качестве управляющей компании специализированного общества проектного финансирования.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Бесплатное обучение сотрудников и их детей на корпоративной кафедре в Воронежском государственном университете.
2. Ежегодный День открытых дверей для детей сотрудников.
3. Детские новогодние праздники с обязательными подарками.
4. Благодарственные письма родителям лучших сотрудников.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

5. Материальная помощь сотруднику в размере 20 тыс. рублей при рождении ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

6. Льготы по ипотечному и потребительскому кредитованию – дополнительная скидка 0,2%.
7. Скидки в арендных домах от ДОМ.РФ.
8. Частичное возмещение понесённых затрат на аренду жилья.

Поддержка здоровья сотрудников

9. Программа ДМС для всех сотрудников, прошедших испытательный срок. Корпоративная скидка для страхования родственников сотрудника.

10. Спортивные секции для сотрудников: футбол, волейбол, лёгкая атлетика; участие сотрудников предприятия в городских соревнованиях.
11. Индивидуальная компенсация за занятия спортом в размере не более 12 тыс. рублей в год.

Социальные инвестиции и благотворительность

12. Помощь Бобровской школе-интернату для детей с ограниченными возможностями.
13. Открытие и поддержка программы магистратуры направления «Финансы и кредит» в Воронежском государственном университете.

АО «ДОРОГИ ЧЕРНОЗЕМЬЯ» (74 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Воронежская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: деятельность по эксплуатации автомобильных дорог и автомагистралей

Генеральный директор: Слюсарь Александр Алексеевич

Сайт: нет

Выполняет работы по эксплуатации, комплексному обустройству, текущему и капитальному ремонту федеральных автомобильных дорог общего пользования в Воронежской и Липецкой областях, а также занимается содержанием автомобильных дорог общего пользования областного, регионального и межмуниципального значения.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Материальная помощь при вступлении в брак в размере тарифной ставки 1 разряда.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

2. Выплаты при рождении детей сотрудников в размере 1 месячного должностного оклада.
3. Дополнительные оплачиваемые выходных 3 дня по случаю рождения ребёнка.

Поддержка здоровья сотрудников

4. Обеспечение сотрудников путёвками на санаторное лечение и в дома отдыха.
5. Проведение культурно-оздоровительных мероприятий.
6. Выделение ссуды в случае долгосрочного лечения.

7. Материальная помощь членам коллектива за спортивные достижения в размере тарифной ставки 1-ого разряда.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

8. При достижении пенсионного возраста вручение материальной помощи в размере до 3-х месячных должностных окладов.

ПАО «ДОРОГБУЖ» (106 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Смоленская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство удобрений и азотных соединений

Президент, Генеральный директор: Куницкий Владимир Яковлевич

Сайт: www.acron.ru

Компания производит широкий ассортимент продукции, включающий сложные и азотные удобрения, а также промышленные продукты. Входит в ГК «Акрон» – крупного российского вертикально интегрированного производителя минеральных удобрений.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Режим неполного рабочего времени для сотрудников, имеющих детей.
2. Преимущественное право ухода в ежегодный отпуск для сотрудников, имеющих детей.
3. Ежемесячная материальная помощь на одного ребёнка в размере 2,775 тыс. рублей.
4. Оплата на льготных условиях занятий в секциях спортивного центра предприятия для сотрудников с детьми.
5. Работа детского лагеря «Ласточка», базы отдыха «Аврора», центра отдыха «Радуга», различные санаторно-курортные программы для детей и родителей.
6. Новогодние подарки детям сотрудников.
7. Дополнительный оплачиваемый день отпуска при регистрации брака.
8. Ежемесячное пособие на каждого ребёнка до достижения ими возраста 18 лет, а в случае обучения по очной форме – до достижения 23 лет детям работников, погибших в результате несчастного случая на производстве.
9. Организация культурно-досуговых, в том числе семейных, мероприятий во Дворце культуры ПАО «Акрон».

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

10. Дополнительный оплачиваемый отпуск 1 день сотруднику при рождении ребёнка.
11. Единовременная материальная помощь в размере 50 тыс. рублей при рождении или усыновлении (удочерении) каждого ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

12. Корпоративная ипотечная программа.

Поддержка здоровья сотрудников

13. Программа ДМС для сотрудников.
14. Помощь сотрудникам по следующим направлениям: профилактика профессиональных заболеваний (санаторий-профилакторий предприятия), диагностика и лечение работников (медицинский центр), реабилитация после лечения (санаторно-курортное лечение).
15. Услуги спортивного центра, в том числе спортивный и тренажёрный залы, бассейн, теннисный корт и терапевтический парк. Компенсационные выплаты на занятия спортом, организация спортивных соревнований.
16. Диагностика и лечение работников: собственные медицинские подразделения – медицинский центр «Акрон», санаторий-профилакторий, медсанчасть ПАО «Дорогобуж», фельдшерский пункт АО «СЗФК»; ДМС, компенсация стоимости фитнес-услуг, корпоративные физкультурно-оздоровительные комплексы.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

17. Корпоративные мероприятия, семейный праздник «Командные игры», совместный досуг для сотрудников, ушедших на пенсию.

Социальные инвестиции и благотворительность

18. Модернизация материально-технической базы Верхнеднепровского технологического техникума.
19. Помощь Дорогобужской центральной районной больнице: ремонт зданий и сооружений, веранд спальных корпусов, уличного освещения, инженерных коммуникаций, трубопроводов холодного водоснабжения, моечных модулей столовой и корпусов, замена окон в столовой, приобретение спортивного оборудования и инвентаря.

20. Ремонт и оснащение образовательных учреждений г. Дорогобужа и Дорогобужского района Смоленской области: школ и детских садов, районных и деревенских домов культуры, городских и сельских библиотек, учреждений дополнительного образования, районного историко-краеведческого музея.

АО «ЭН+ ГЕНЕРАЦИЯ» (117 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Красноярский край
Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство электроэнергии гидроэлектростанциями
Генеральный директор: Колмогоров Владимир Васильевич
Сайт: www.eurosib.ru

Крупнейшая частная российская энергетическая компания и один из лидеров «зелёной» энергетики страны. Входит в группу Международной компании ПАО «ЭН+ ГРУП» и является ведущим вертикально интегрированным производителем алюминия и электроэнергии, объединяющим активы и результаты деятельности металлургического и энергетического сегментов.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Ежемесячное пособие для родителей детей-инвалидов в размере 10 тыс. рублей на каждого ребёнка до достижения ими возраста 18 лет.
2. Организация посещения детских оздоровительных лагерей.
3. Школьные наборы родителям школьников в рамках ежегодной акции «Собери ребёнка в школу».

Поддержка беременных сотрудниц

4. Материальная помощь сотрудницам в период беременности.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

5. Дополнительные оплачиваемые выходные дни по случаю рождения ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

6. Освобождение сотрудников от первоначального ипотечного взноса, покрытие компанией 50% ежемесячной выплаты по ипотечному кредиту в течение всего срока кредитования.
7. Арендное жильё из корпоративного жилого фонда или компенсация затрат сотрудникам на аренду жилья.

Поддержка здоровья сотрудников

8. Программа ДМС для сотрудников.
9. Специальный медицинский пост для проведения медосмотров, оказания первой и иной медицинской помощи.
10. Покрытие расходов на медицинские процедуры при сотрудничестве с Научно-исследовательским институтом медицины труда имени академика Н. Ф. Измерова.
11. Сеть корпоративных медицинских центров, созданных для предоставления работникам высококачественного лечения и профилактической медицинской помощи.
12. Скидка в размере до 40% для сотрудников в гостиницах и санаториях-партнёрах.
13. Организация спортивных конкурсов и фестивалей: катание на коньках, соревнования по футболу, весёлые старты.
14. Сотрудничество с Научно-исследовательским институтом медицины труда им. академика Н. Ф. Измерова.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

15. Единовременная выплата при достижении пенсионного возраста.

Социальные инвестиции и благотворительность

16. Поддержка фестиваля «Энергия», грантового экологического конкурса волонтёрского проекта «Помогать просто», проекта «360», проекта «Благоустройство сквера гидростроителей».
17. Развитие учебных центров по робототехнике в местных школах Иркутской области для повышения статуса инженерно-технических специальностей.

ООО «ИНВЕСТИЦИОННАЯ КОМПАНИЯ «МОЛОДЫЕ И КРАСИВЫЕ» (65 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: г. Москва

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: предприятие общественного питания

Генеральный директор: Панкратова Елена Викторовна

Сайт: www.lepimivarim.ru

Сеть кафе «Лепим и варим» – двадцать одна пельменная в Москве и области, тридцать девять в других городах России и за её пределами.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Дополнительный день оплачиваемого отпуска в День знаний.
2. Новогодние подарки детям сотрудников.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

3. Подарки новорождённым.
4. Дополнительный день оплачиваемого отпуска сотрудникам в день выписки жены из роддома.

Поддержка здоровья сотрудников

5. Материальная компенсация расходов на лечение сотрудников в случае тяжёлых заболеваний.

Поддержка семей клиентов

6. Бесплатное детское меню для детей до 7 лет.

ООО «ИНСТА» (77 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Пермский край

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство электрического оборудования

Президент: Карасёв Николай Алексеевич

Сайт: www.zaoinsta.ru

Является одним из ведущих российских производителей полимерных изоляторов современной и надёжной конструкции. На территории производственного комплекса работают шесть современных инжекционных автоматических прессов, способных ежемесячно производить около 50 тыс. полимерных изоляторов.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Новогодние подарки детям работников.
2. Дополнительный оплачиваемый выходной день родителям первоклассников в День знаний.
3. Субсидия до 50% на возмещение части затрат на приобретение путёвок в загородные лагеря отдыха и оздоровления детей.
4. Конкурс рассказов среди детей работников «Я помню! Я горжусь!», посвящённый памяти предков, прошедших Великую Отечественную войну.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

5. Выплаты при рождении детей сотрудников в размере 20 тыс. рублей на каждого ребёнка.
6. Дополнительный оплачиваемый выходной день по случаю рождения ребёнка.

Поддержка здоровья сотрудников

7. Оплата аренды зала для занятий спортом, обеспечение сотрудников спортивным инвентарём, спортивной формой для соревнований, оплата проезда до места соревнований, услуги тренера, выплата стимулирующих выплат до 20 тыс. рублей работникам, участвующим в соревнованиях.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

8. Ежеквартальные выплаты сотрудникам в связи с выходом на пенсию в размере до 8,352 тыс. рублей.

Социальные инвестиции и благотворительность

9. Поддержка благотворительных фондов «Энергия для жизни» и «Возрождение Родной земли».

ООО «КАРГИЛЛ» (111 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Тульская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: переработка зерна, семян масличных и производство других товаров для производителей пищевых продуктов и кормов для животных

Генеральный директор: Кляйн Олег Робертович

Сайт: www.cargill.ru

Компания Cargill занимается поставками продуктов питания, сельскохозяйственных, финансовых и промышленных товаров и услуг по всему миру. В компании работают 155 000 сотрудников из 70 стран.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Материальная помощь многодетным сотрудникам и родителям, воспитывающим детей в одиночку, в размере 20 тыс. рублей для приобретения школьных принадлежностей к началу учебного года.
2. Материальная помощь в размере 20 тыс. рублей сотрудникам, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида, один раз в год по заявлению сотрудника.

3. Дополнительные 3 дня отпуска с сохранением заработной платы в связи с бракосочетанием сотрудника, 1 день отпуска в день регистрации брака детей сотрудника, 1 день в связи с проводами сына или супруга на военную службу.
4. Дополнительные 2 дня оплачиваемого отпуска в год сотрудникам, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида.
5. Единоразовые выплаты на приобретение подарка к Новому году в размере 2 тыс. рублей.
6. Компенсация 50% стоимости детской путёвки в детские оздоровительные лагеря.

Поддержка беременных сотрудниц

7. Ведение беременности по программе ДМС.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

8. Материальная поддержка при рождении ребёнка в размере 45 тыс. рублей.
9. Дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы в связи с рождением ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

10. Материальная поддержка при переезде сотрудника из другого региона.

Поддержка здоровья сотрудников

11. Программа ДМС для сотрудников, после прохождения испытательного срока.
12. Материальная помощь по заявлению сотрудника в случае тяжёлой болезни сотрудника или членов его семьи в размере 3-х среднемесячных заработных плат.
13. Организована еженедельная система бесплатных тренировок для сотрудников.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

14. Единовременные выплаты в юбилейные даты при достижении возраста 50 лет в размере 8 тыс. рублей при стаже более 20 лет.
15. Единоразовая выплата при выходе на пенсию в размере до 10 среднемесячных заработных плат в зависимости от стажа.

Социальные инвестиции и благотворительность

16. Материальная поддержка Ефремовского общества семей с детьми-инвалидами «Особенный мир». Поддержка детского реабилитационного центра в г. Ефремове. Организация детского праздника для детей с ОВЗ

- совместно с Благотворительным фондом «Семья вместе».
17. Благоустройство муниципальной территории: ремонт городского пляжа и автомобильной дороги, софинансирование ремонта городского шахматного клуба, реконструкция городского парка отдыха.

АО «КАУСТИК» (108 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Волгоградская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство основных неорганических химических веществ

Генеральный директор управляющей организации: Азизов Эльдор Энгленович

Сайт: www.kaustik.ru

Одно из крупнейших промышленных предприятий, занимающее лидирующие позиции в химической отрасли Российской Федерации по выпуску синтетической соляной кислоты, товарного хлора, жидкой и твёрдой каустической соды.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Путёвки в детский оздоровительный лагерь «Рассвет» за 5% от полной стоимости для детей сотрудников.
2. Сокращённая рабочая неделя на 1 час для матерей, имеющих двоих и более детей в возрасте до 14 лет; матерей, имеющих ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет; одиноких матерей, воспитывающих ребёнка в возрасте до 14 лет; отцов, воспитывающих ребёнка в возрасте до 14 лет без матери.
3. Дополнительный кратковременный отпуск в количестве 3-х календарных дней с сохранением заработной платы для женщин, воспитывающих 3-х и более несовершеннолетних детей, а также отцу (или опекуну), воспитывающему детей без матери.
4. Право работника отсутствовать на работе с сохранением заработной платы в следующих случаях: отцу в связи с рождением ребёнка – 1 день; в связи с проводами ребёнка в первый класс – 1 день; в день регистрации брака – 1 день; в связи с призывом на военную службу ребёнка, супруга/супруги – 1 день.
5. Материальная помощь в размере 8 тыс. рублей на ребёнка, идущего в первый класс.
6. Ежегодная материальная помощь в размере 8 тыс. рублей на ребёнка в возрасте до 16 лет включительно одиноким матерям (отцам); многодетным семьям; семьям, в которых имеются дети-инвалиды.
7. Договоры о целевом приёме и обучении в профильных образовательных

- учреждениях высшего или среднего профессионального образования по остродефицитным специальностям, востребованным в компании.
8. Новогодние подарки детям сотрудников и пригласительные билеты на новогодние представления.
 9. Творческие конкурсы, корпоративные праздники, интеллектуально-развлекательные игры «Квиз», спортивные конкурсы и эстафеты, мероприятие «День химика в семейном кругу».

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

10. Материальная помощь при рождении ребёнка в размере 35 тыс. рублей.

Поддержка здоровья сотрудников

11. Программа ДМС для всех сотрудников компании. Реабилитационно-восстановительное лечение за счёт ДМС после длительной болезни или оперативного лечения.
12. Работа поликлиники, расположенной на территории компании, в которой ведут приём узкие специалисты, функционируют лаборатория и физиокабинет. Круглосуточная работа здравпунктов, расположенных на территории промышленной площадки, и пунктов вакцинации.
13. Наблюдение в Волгоградском филиале НМИЦ «МНТК «Микрохирургия глаза имени академика С. Н. Фёдорова» Минздрава РФ.
14. Финансирование следующих спортивно-оздоровительных мероприятий: аренда дорожек в бассейне, волейбольных площадок, футбольного поля; организация конкурсов/эстафет «Мама, папа, я – спортивная семья»; проведение соревнований по футболу, настольному теннису, плаванию; организация и проведение ежегодной спартакиады.
15. Компенсация стоимости путёвки на санаторно-курортное лечение и оздоровление до 50% от стоимости.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

16. Выплата вознаграждения за выслугу лет за каждый полный год работы.
17. Виды социальной поддержки: оплата медицинских услуг по договору ДМС (в течение трёх лет с даты увольнения); материальная помощь (компенсация за протезирование зубов, амбулаторное и стационарное лечение, проведение хирургических операций, обследование и приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов); выплаты в случае смерти близкого родственника; материальной помощи в случае смерти пенсионера; материальная помощь ветеранам Великой Отечественной войны ко Дню Победы; вручение подарочных карт «Лента» пенсионерам старше 70 лет ко Дню пожилого человека.

18. Единовременная выплата к юбилейным датам при достижении сотрудником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет.

Социальные инвестиции и благотворительность

19. Адресная поддержка и материальная помощь инвалидам и семьям участников СВО.
20. Реконструкция объектов образования, предоставление в школы, детские сады и иные муниципальные учреждения производимых на предприятии товаров бытовой химии.
21. Ремонт ограждения территории, электромонтажные работы, ремонт входной группы зданий, внутренних помещений ГУЗ «КБСМП 15»; капитальный ремонт подвальных помещений, обеденного зала, зала лечебной физкультуры ГБУЗ «Волгоградский областной клинический госпиталь ветеранов войн».
22. Благотворительная поддержка гандбольного клуба «КАУСТИК».
23. Реконструкция культурных, религиозных объектов, материально-техническая помощь учреждениям данной сферы. Благотворительная помощь ведущим культурным учреждениям города Волгограда: финансирование выставок и выкуп из частной коллекции работы 1918 г. художника И. Машкова; ремонт помещений, обновление технического и музыкального оборудования, финансирование постановки представлений, расходы на рекламу и продажу билетов ГБУК ВГТ «Царицынская опера».
24. Обновление материально-технической базы МОУ «Лицей №1». Улучшение материально-технической базы ГБПОУ ВПК им. В. И. Вернадского.
25. Поддержка учреждений, заботящихся о животных.
26. Благоустройство парка Волгодонского судоходного канала имени В. И. Ленина, г. Волгоград.
27. Создание первого в Волгоградской области химического кластера.

ООО «КЕМЕРОВСКИЙ ДСК» (88 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Кемеровская область – Кузбасс

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство сборного железобетона, товарной арматуры, бетона и раствора

Директор: Сычев Дмитрий Аркадьевич

Сайт: www.kemdisk.ru

Кемеровский домостроительный комбинат был основан 1961 году. Компания располагает передовым европейским оборудованием для производства

продукции, используемой в многоэтажном и крупнопанельном домостроении.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Материальная помощь многодетным сотрудникам и родителям, воспитывающим детей в одиночку, в размере 5 тыс. рублей для приобретения школьных принадлежностей к началу учебного года.
2. Новогодние подарки детям сотрудников до 14 лет. Если оба родителя работают на предприятии, то новогодний подарок предоставляется каждому.
3. Подарочные наборы первоклассникам, а также детям сотрудников, закончивших учебный год на отлично.
4. Материальная помощь в размере 5 тыс. рублей многодетным сотрудникам, имеющим 3-х детей, за каждого последующего ребёнка дополнительно выплачивается по 3 тыс. рублей.
5. Программа целевого обучения для детей сотрудников. Содействие при трудоустройстве на работу взрослых детей из многодетных семей.
6. Единоразовая материальная помощь в размере 10 тыс. рублей в связи с первым бракосочетанием сотрудника.
7. Частичная или полная оплата оздоровительных детских путёвок и стоимости проезда в санатории «Танай», «Кабардинка» и детский оздоровительный лагерь «Медвежонок».
8. Материальная помощь многодетным сотрудницам или сотрудницам, воспитывающим ребёнка-инвалида, к празднику День матери в размере 3 тыс. рублей.
9. Дополнительные 3 дня оплачиваемого отпуска по заявлению многодетного сотрудника.
10. Сокращенный рабочий день каждую пятницу на 1 час для многодетных сотрудниц.
11. Предоставление угля семьям сотрудников, проживающим в частном секторе, до 7 тонн ежегодно.
12. Компенсация платы за уход и присмотр за детьми в Православном детском центре.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

13. Материальная поддержка при рождении ребёнка в размере 10 тыс. рублей.

Жилищная поддержка сотрудников

14. Первоначальный заём на приобретение жилья и частичная компенсация процентов по ипотечному кредиту.
15. Частичная компенсация расходов на найм жилого помещения.

Поддержка здоровья сотрудников

16. Программа ДМС для сотрудников с частичной компенсацией.
17. Участие в спартакиадах предприятий-партнёров.
18. Компенсация стоимости путёвок до 30% на санаторно-курортный и оздоровительный отдых.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

19. Предоставление путёвок на санаторно-курортное лечение в санатории «Танай».

Социальные инвестиции и благотворительность

20. Строительство общежития для участка, функционирующего как исправительный центр г. Кемерово.
21. Благотворительная поддержка детских домов.

ООО «КИА РОССИЯ И СНГ» (90 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: г. Москва

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: торговля оптовая и розничная автотранспортными средствами

Президент: Им Джеу

Сайт: www.kia.ru

КИА производит транспортные средства с 1944 г. ООО «КИА РОССИЯ И СНГ» занимается продажей и обслуживанием автомобилей KIA в России и странах СНГ. Компания выступает в качестве официального дистрибьютора марки KIA, обеспечивая поставки автомобилей, запчастей и аксессуаров, а также предоставляет сервисные услуги через сеть уполномоченных дилеров.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Материальная помощь по заявлению сотрудника в размере 10 тыс. рублей в связи с бракосочетанием.
2. Ежегодное проведение корпоративного мероприятия «День семьи».
3. Новогодние подарки для детей сотрудников.

Поддержка беременных сотрудниц

4. Доплата к пособию по беременности и родам до величины должностного оклада.
5. Установление неполного рабочего времени беременной сотруднице.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

6. Материальная поддержка при рождении ребёнка в размере 10 тыс. рублей.

Поддержка здоровья сотрудников

7. Программа ДМС для сотрудников. Страхование членов семьи в рамках корпоративного договора.
8. Компенсация затрат сотрудников на услуги в области спорта до 35,3 тыс. рублей ежегодно.
9. Материальная помощь при тяжёлом заболевании сотрудника или члена его семьи, повлекшее расходы на лечение более чем 250 тыс. рублей, в размере до 100 тыс. рублей.
10. Проведение спортивных корпоративных мероприятий: «Корпоративный забег», «День здоровья».
11. В офисах оборудованы спортивно-оздоровительные зоны и зоны психической разгрузки, есть спортивный инвентарь, в офис может приглашаться профессиональный массажист.

Социальные инвестиции и благотворительность

12. Поддержка Благотворительных фондов: «Подари жизнь», «Подарок Ангелу», Благотворительного фонда Константина Хабенского.
13. Благотворительная помощь АНО «Центр поиска пропавших людей».
14. Участие в акциях «Проект доноры костного мозга», «Коробка храбрости», благотворительный забег «Самое время жить».

ООО «К-МОДУЛЬ» (96 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Владимирская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: проектирование, производство быстровозводимых зданий

Генеральный директор: Арефьев Сергей Николаевич

Сайт: www.kovrovmodul.ru

По результатам работы 2021 г. компания «К-Модуль» была удостоена почётного звания «Гордость земли ковровской» и занесена на региональную «Галерею Славы». В рамках нацпроекта «Здравоохранение» было изготовлено и установлено более 450 фельдшерско-акушерских пунктов и зданий медицинского назначения.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Дополнительные дни отпуска для сотрудников, имеющих на иждивении ребёнка-инвалида.
2. Новогодние подарки детям сотрудников.

Социальные инвестиции и благотворительность

3. Ежемесячная материальная помощь Православной гимназии г. Коврова.

ООО ПИ «КУЗБАССГОРПРОЕКТ» (проектный институт) (101 балл в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Кемеровская область – Кузбасс

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: архитектурно-строительное проектирование

Генеральный директор: Алимов Андрей Анатольевич

Осуществляет деятельность по проектированию и строительству различных объектов: от небольших жилых домов до крупных коммерческих зданий и инфраструктурных объектов.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Оплата детям сотрудников пребывания в организациях отдыха и оздоровления (стоимость путёвки, проезда, проживания в домах отдыха, санаториях, лечебницах, детских лагерях от 50 до 90%). Предоставление бесплатных путёвок детям сотрудников, погибших на производстве.
2. Ежемесячная выплата многодетным родителям в размере 7 тыс. рублей на семью, имеющую 3-х детей, дополнительно 4,2 тыс. рублей на каждого последующего ребёнка.
3. Дополнительные оплачиваемые выходные дни по случаю рождения ребёнка, регистрации брака, Дня знаний.
4. Материальная помощь в размере от 5 до 7 тыс. рублей на одного ребёнка для подготовки в школу.
5. Канцелярские наборы для детей из многодетных семей.
6. Оплата целевого обучения детям из многодетных семей или компенсация обучения в профильных образовательных учреждениях. Оказывается содействие в трудоустройстве на работу взрослых детей из многодетных семей.
7. Спортивные и творческие мероприятия с привлечением сотрудников и членов их семей.
8. Единоразовая выплата при первом бракосочетании в размере 2 тыс. рублей.
9. Новогодние подарки для детей сотрудников до 14 лет.

10. Частичная компенсация затрат на уход и присмотр за детьми в Православном детском центре д. Сухово Кемеровского района.
11. Материальная помощь матерям к празднику День Матери в размере от 3-х до 5 тыс. рублей.
12. Обеспечение углём семей, проживающих в частном секторе, до 7,8 тонн один раз в отопительный сезон.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

13. Специальные выплаты при рождении детей сотрудников в размере 2 тыс. рублей.

Жилищная поддержка сотрудников

14. Частичное погашение процентов по ипотечному кредитованию.
15. Льготные условия на приобретение жилья в компаниях-партнёрах, являющихся застройщиками.
16. Предоставление жилья на льготных условиях или компенсация затрат сотрудникам на аренду жилья при переезде из другого города.

Поддержка здоровья сотрудников

17. Программа ДМС для всех сотрудников.
18. Участие сотрудников в соревнованиях по волейболу, теннису, бильярду. Совместные соревнования с предприятиями-партнёрами.
19. Отдых в санаториях и базах отдыха «Кабардинка» и «Танай» с оплатой стоимости путёвки предприятием от 50 до 90%.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

20. Корпоративные подарки.
21. Членство в первичной ветеранской организации и Совете ветеранов: участникам Великой Отечественной войны ежемесячная доплата к пенсии в размере 1,3 тыс. рублей; доплата к пенсии в размере 500 рублей, единовременные выплаты к государственным и профессиональным праздникам в размере 500 рублей, ко Дню Победы выплаты в размере 1,3 тыс. рублей (участникам Великой Отечественной войны, блокадникам, узникам концлагерей). А также: выделение бесплатного угля (7,8 тонн – проживающим в частных домах, 3,5 тонн – проживающим в многоквартирных домах с печным отоплением), компенсация за отопление от 250 рублей в месяц. Содействие в улучшении жилищных условий и хозяйственно-бытовая помощь. Материальная помощь на погребение.

Социальные инвестиции и благотворительность

22. Участие на благотворительных началах в корректировке рабочей документации по реконструкции городских объектов, осуществление проектных и демонтажных работ: набережная реки Тошь, мемориал «Героям-сибирякам», стадион «Иркутск», демонтаж ТЦ «Зимняя вишня».

АО «КУРСКИЙ ЭЛЕКТРОАППАРАТНЫЙ ЗАВОД» (93 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Курская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство низковольтного оборудования

Председатель стратегического комитета: Канунников Андрей Вячеславович

Сайт: www.keaz.ru

Один из крупнейших российских производителей электротехнических изделий. Предприятие является поставщиком решений в области управления электроэнергией, защиты от негативного воздействия электрического тока и измерения и учёта активности энергии для многих других крупных компаний, строительно-монтажных организаций, атомных электростанций, метрополитенов.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Новогодние подарки детям сотрудников.
2. Корпоративные семейные праздники: ежегодный «День детей на КЭАЗ», новогодние концерты, конкурсы творчества и мастерства «Уникум», туристические слёты.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

3. Единовременная материальная помощь в размере 1 МРОТ при рождении ребёнка.

Поддержка здоровья сотрудников

4. Программа ДМС для сотрудников компании.
5. Организация корпоративного фитнеса, аренда спортивного зала Курского электромеханического техникума, проведение туристических слётов, спартакиады «Заводные игры».
6. Оплата путёвок на санаторно-курортное лечение.
7. Материальная помощь в случае дорогостоящего лечения, длительной болезни, болезни близких родственников по заявлению сотрудника.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

8. Выплата вознаграждения за выслугу лет при увольнении как работникам, достигшим пенсионного возраста, так и инвалидам 1 и 2 группы, отработавшим свыше 10 лет в компании, в размере 2% от суммы среднемесячной заработной платы сотрудника за последние 12 месяцев.
9. Материальная помощь совету ветеранов компании.
10. Единовременные выплаты в юбилейные даты (50, 60, 70 лет) в размере до 1 МРОТ.

Социальные инвестиции и благотворительность

11. Поддержка участников СВО.
12. Шефство над интернатами для детей, регулярная помощь медицинским учреждениям, Курской епархии, спортивным клубам (ФК «Авангард»).
13. Создание профильного класса на базе Лицея-интерната №1 г. Курск.
14. Строительство модульного здания для благотворительного фонда «Право жить».

ООО «КЭМЗ-Энерго» (68 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Владимирская область
Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство, передача и распределение пара и горячей воды; кондиционирование воздуха
Директор: Кирьянов Сергей Николаевич
Сайт: www.kemz-energy.ru
Обеспечение технического обслуживания и ремонта энергетического и технологического оборудования, теплоэнергетического хозяйства и сантехнического оборудования и коммуникаций, газового оборудования.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Оплачиваемый отпуск из расчёта должностного оклада одному из родителей детей-первоклассников в День знаний.
2. Новогодние подарки детям сотрудников.
3. Материальная помощь по заявлению сотрудника в случае бракосочетания.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

4. Материальная помощь сотрудникам при рождении детей.

Поддержка здоровья сотрудников

5. Программа ДМС для сотрудников.
6. Обеспечение сотрудников льготными путёвками на базу отдыха «Ландыш», в оздоровительный лагерь «Искатель».
7. Компенсация части плановых медицинских услуг до 50% на базе Медицинского центра АО «КЭМЗ», ООО «КЭМЗ-Энерго».
8. Материальная поддержка по заявлению сотрудника в случае тяжёлого заболевания.

ООО «ПХ «ЛАЗАРЕВСКОЕ» (племенное хозяйство) (86 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Тульская область
Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство и переработка сельскохозяйственной продукции растениеводства и животноводства
Генеральный директор: Романовская Кристина Фёдоровна
Сайт: www.lazarevo.ru

Является одним из крупнейших сельскохозяйственных предприятий Тульской области. Основные виды деятельности – производство и переработка сельскохозяйственной продукции растениеводства и животноводства. Хозяйство оказывает существенное влияние на развитие отрасли свиноводства не только в Тульском регионе, но и в России: ежегодно поставляет на рынок более 10 000 тонн мяса свиней лучших мясных пород. Это около 77% свинины по Тульской области.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Подарки детям сотрудников в Новый год и ко Дню знаний.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

2. Специальные выплаты при рождении детей сотрудников.

Жилищная поддержка сотрудников

3. Арендное жильё из корпоративного жилого фонда на льготных условиях для иногородних сотрудников.

Поддержка здоровья сотрудников

4. Программа ДМС для сотрудников.
5. Материальная помощь по заявлению сотрудника в случае необходимости лечения.

ООО «ЛЕСТА» (101 балл в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: г. Санкт-Петербург

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: разработка компьютерного программного обеспечения

Генеральный директор: Сухарев Юрий Иванович

Сайт: www.леста.рус

Деятельность компании в сфере разработки компьютерного программного обеспечения, в том числе игровых сервисов.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Новогодние подарки детям сотрудников.
2. Единоразовая выплата в связи с бракосочетанием, рассчитанная в зависимости от коэффициента трудового участия сотрудника.

Поддержка беременных сотрудниц

3. Сопровождение беременности в форме доплаты к больничному листу до среднего заработка сотрудницы.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

4. Материальная помощь при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка, рассчитанная в зависимости от коэффициента трудового участия сотрудника.

Жилищная поддержка сотрудников

5. Предоставление арендного жилья из корпоративного жилого фонда на льготных условиях.
6. Компенсация затрат на аренду жилья и переезд к новому месту работы.
7. Единоразовая выплата для компенсации переезда при приёме на работу нового сотрудника в размере 137,334 тыс. рублей.

Поддержка здоровья сотрудников

8. Программа ДМС для сотрудников.
9. Частичная компенсация затрат на занятия спортом, составляющая 57,5% за оказанные услуги, но не более 25 тыс. рублей.
10. Материальная помощь по заявлению сотрудника в связи с болезнью близкого родственника.

ПАО «ЛУКОЙЛ» (122 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: г. Москва

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: добыча и переработка нефти

Главный исполнительный директор: Воробьёв Вадим Николаевич

Сайт: www.lukoil.ru

Является одной из крупнейших нефтегазовых компаний в мире, на долю которой приходится около 2% мировой добычи нефти и около 1% доказанных запасов углеводородов.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск в удобное для сотрудника время одному из работающих в компании родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида детства; одиноким родителям, воспитывающим ребёнка в возрасте до 14 лет.
2. Ежемесячное пособие в размере месячной тарифной ставки для социальных выплат работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет. В случае ухода за двумя и более детьми до достижения ими возраста 3-х лет выплата указанного пособия из расчёта на каждого ребёнка до 3-х лет. Выплата указанного ежемесячного пособия сверх пособий, установленных законодательством.
3. Дополнительные дни отдыха в связи с рождением ребёнка (отцу) – 1 календарный день; одному из родителей или опекуну, воспитывающему школьников младших классов, – 1 календарный день; женщинам, воспитывающим двух и более несовершеннолетних детей, – 2 календарных дня с присоединением их к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. А также оплачиваемый дополнительный день отпуска в связи с регистрацией брака.
4. Новогодние подарки для детей работников. В случае, если оба родителя ребёнка работают на предприятии, обеспечение новогодним подарком каждого из родителей.
5. Ежегодная материальная помощь многодетным семьям ко Дню знаний из расчёта одной тарифной ставки для социальных выплат на одного ребёнка.
6. Ежегодная материальная помощь в размере 30 тыс. рублей работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.
7. Полная компенсация стоимости содержания детей в оздоровительных лагерях, в дошкольных образовательных организациях малообеспеченным семьям, имеющим двух и более несовершеннолетних детей, а также лицам,

воспитывающим несовершеннолетних детей работников, погибших на производстве.

8. Празднование Нового года, Масленицы, профессиональных праздников.

Поддержка беременных сотрудниц

9. При наступлении беременности перевод женщин, занятых на вредных и (или) тяжелых работах, на работу, исключаящую воздействие неблагоприятных факторов, с сохранением среднего заработка по прежнему виду деятельности.
10. В случаях невозможности предоставления беременной женщине работы, исключаящей воздействие неблагоприятных факторов, освобождение её от работы с сохранением среднего заработка за счёт средств работодателя до ухода в отпуск по беременности и родам.
11. Дополнительный дородовый отпуск продолжительностью один месяц за счёт средств работодателя с сохранением средней заработной платы.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

12. Материальная помощь при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка в размере 60 тыс. рублей.

Жилищная поддержка сотрудников

13. Частичное погашение процентной ставки по банковскому кредиту работника.
14. Компенсация стоимости найма жилья.
15. Материальная помощь на оплату первоначального взноса по ипотечному жилищному кредиту.

Поддержка здоровья сотрудников

16. Программа ДМС сотрудников.
17. Получение медицинской помощи в медицинских пунктах на производственных предприятиях. Организация школ здоровья.
18. Спартакиада работников предприятия по 11 видам спорта. Производственная гимнастика. Аренда спортивных залов для сотрудников, корпоративная фитнес-программа. Бесплатные занятия в регулярных спортивных секциях компании.
19. Оплата 80% стоимости путёвки на санаторно-курортное лечение для работника и 90% стоимости детской путёвки.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

20. Корпоративная пенсионная программа с установленными выплатами.
21. Единовременная выплата в связи с выходом на пенсию по старости в размере от одной до трёх среднемесячных заработных плат.
22. Финансирование стоматологических услуг в пределах 100 тыс. рублей, оплата медицинских услуг по лазерной коррекции зрения, не входящих в программу ДМС, работникам и неработающим пенсионерам за счёт средств компании.
23. Ежемесячная материальная помощь в размере 0,82% от ежемесячной тарифной ставки для обеспечения социальной защищённости неработающих пенсионеров, состоящих на учёте в первичной организации ветеранов.
24. Расходы на содержание совета ветеранов.
25. Адресная социальная помощь на приобретение медикаментов и лечение. Доставка газеты «Синтез» за счёт средств организации.
26. Путёвки в санатории, дома отдыха, пансионаты за счёт средств предприятия раз в год работникам предприятия: бывшим воинам-афганцам, участникам ликвидации аварии на Чернобыльской атомной электростанции, участникам локальных событий в Чечне, а также приравненным к ним категориям лиц, пенсионерам, бывшим работникам предприятия.

Поддержка семей клиентов

27. Открытие новых заправочных комплексов с игровыми зонами для детей, воркаут-зоной для занятия спортом, комнатой матери и ребёнка.

Социальные инвестиции и благотворительность

28. Помощь благотворительным фондам и религиозным организациям, в том числе фонду «Берег надежды», оказывающему помощь тяжелобольным детям и детям с ограниченными физическими возможностями.
29. Поддержка проектов, адресованных талантливым детям, детям-сиротам, а также детям с ОВЗ: проект «Прикоснись к природе маленькой ладошкой», проект «Зарни ки (золотые руки)», проект «Три кита», проект «С особой душой», создана тактильная модель экспоната XVII века «Шкатулка двухъярусная», проект «Спорт без границ», проект «Бабушкин сундук», проект «Равны и дружны». Открыт кружок для глухих и слабослышащих детей в Детском конном клубе «Неограниченные возможности», проект «Помощь детям с расстройствами аутистического спектра», проект «Мир безграничных возможностей», проект «Туристический слёт замещающих семей «Мы вместе!».

30. Сотрудничество с вузами и учреждениями среднего образования: создание научных центров, лабораторий и кафедр, приобретение оборудования, издание новых учебников и сборников статей по нефтегазовому делу. Проведение тренингов и чемпионатов среди молодых специалистов.
31. Поддержка крупных медицинских центров и региональных больниц, поликлиник и фельдшерских пунктов, помощь в повышении качества медицинских услуг. Проект «Перинатальная йога «9 месяцев» – организованы занятия для будущих мам.
32. Поддержка инициативы по сохранению национальных и культурных традиций и ремёсел. Помощь музеям, театрам, филармониям и другим учреждениям культуры. Организация выставок, фестивалей и гастролей творческих коллективов, реставрация объектов культурного наследия, реновация домов культуры и творческих центров.
33. Экологические акции, включающие посадку деревьев, уборку природных территорий, очистку берегов рек от мусора и другие мероприятия.
34. Конкурс социальных и культурных проектов благотворительного фонда «ЛУКОЙЛ» в партнёрстве с организациями Группы «ЛУКОЙЛ».
35. Развитие корпоративного волонтёрского движения. Благотворительная акция «Коробка храбрости» адресована детям, которые проходят лечение в онкологическом центре.
36. Шефство над приютами для животных.
37. Поддержка ветеранов Великой Отечественной войны и трудового фронта. Софинансирование возведения мемориального комплекса Советскому солдату, в память обо всех солдатах Великой Отечественной войны, на месте кровопролитных боёв подо Ржевом 1942-1943 гг.
38. Софинансирование проведения работ по строительству бассейна для «Школы-интерната для одаренных детей «Феникс» в г. Смоленске.
39. Выполнение работ по ремонту и окраске фасадов зданий, окраске объектов благоустройства территорий школ и детских садов в г. Когалыме.
40. Восстановление Петропавловской крепости.
41. Материальная помощь на восстановление домового церкви святителя Николая Чудотворца при кремлёвском Манеже в г. Нижнем Новгороде.

**ООО СЗ «МЕГАПОЛИС-СТРОЙ»
(специализированный застройщик)
(102 балла в ЭКГ-рейтинге)**

Регион регистрации компании: Брянская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: строительство жилых, гражданских, промышленных и культурных объектов

Директор: Кубарев Алексей Валерьевич

Сайт: www.megapolis32.ru

ООО «Мегаполис-Строй» – один из лидеров строительной индустрии Брянской области. Помимо строительства многоэтажных домов повышенной комфортности, компания специализируется на комплексном строительстве малоэтажных домов бизнес-класса. По данным ЕРЗ.рф на сентябрь 2024 года, застройщик занимает 1 место в регионе по объёму текущего строительства, а микрорайон – 1 место по потребительским качествам (портал оценивает новостройки более чем по 130 параметрам). Единым ресурсом застройщиков РФ компании «Мегаполис-Строй» присвоен Высший рейтинг по соблюдению декларируемых сроков ввода жилья.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Материальная помощь в связи с бракосочетанием сотрудника.
2. Новогодние подарки для детей сотрудника.
3. Организация выездных мероприятий ко Дню строителя, в День Мегаполиса для сотрудников и их семей.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

4. Материальная поддержка сотрудников в размере 30 тыс. рублей при усыновлении (удочерении) ребёнка.
5. Материальная поддержка сотрудников в размере 50 тыс. рублей при рождении 3-го и последующих детей.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

6. Единовременная выплата в размере 30 тыс. рублей в связи с выходом на пенсию.
7. Предоставление корпоративной ежемесячной пенсионной выплаты.

Социальные инвестиции и благотворительность.

8. Гуманитарная помощь в зону СВО.

ООО «МЕЖДУНАРОДНЫЙ АЭРОПОРТ «СИМФЕРОПОЛЬ» (73 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Республика Крым

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: аэропортовые услуги

Генеральный директор: Плаксин Евгений Васильевич

Сайт: www.new.sipaero.ru

В 2020 г. стал лидером рейтинга самых красивых аэропортов России. По итогам 2020 г. был назван победителем национальной премии инфраструктуры гражданской авиации «Воздушные ворота России» как «Лучший аэропорт – противостояние вызовам 2020».

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Дополнительные денежные выплаты сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, обеспечивающие сохранение их среднемесячного заработка, при условии наличия у сотрудника непрерывного стажа работы на предприятии в течение трёх лет.
2. Дополнительные оплачиваемые отпуска по случаю рождения или усыновления (удочерения) ребёнка.
3. Дополнительные оплачиваемые отпуска родителям первоклассников в День знаний, родителям выпускника по окончании ребёнком 11 класса средней школы (в день выпускного бала).
4. Новогодние подарки детям сотрудников.
5. Организация новогодних утренников для детей сотрудников, экскурсий в аэропорт.
6. Организация спартакиады в формате Family Day.
7. Бесплатные семейные экскурсии по достопримечательностям Крыма.
8. Установление режима неполного рабочего дня по заявлению сотрудника, имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет.

Поддержка беременных сотрудниц

9. Установление режима неполного рабочего дня для беременных сотрудниц.
10. Доплата при временной нетрудоспособности и при нахождении в отпуске по беременности и родам в размере превышения суммы заработной платы согласно категории работника.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

11. Выплаты при рождении детей сотрудникам в размере 20 тыс. рублей.

Жилищная поддержка сотрудников

12. Компенсация расходов по найму жилья ключевым привлечённым работникам.
13. Предоставление жилья сезонным работникам в весенне-летний период.

Поддержка здоровья сотрудников

14. Программа ДМС для всех сотрудников.
15. Корпоративные игры с соревнованиями по мини-футболу, волейболу, настольному теннису, шахматам, перетягиванию каната; спортивные площадки в местах отдыха сотрудников.
16. Полная оплата детям сотрудников пребывания в организациях отдыха и оздоровления.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

17. Единовременные выплаты до 6-ти окладов сотрудникам, прекратившим свою занятость в компании в связи с достижением пенсионного возраста и выходом на пенсию.
18. Предоставление продуктовых наборов ветеранам в честь праздника «День пожилого человека».
19. Единовременные выплаты при достижении 50, 60 и 65 лет в размере 10 тыс. рублей.

Социальные инвестиции и благотворительность

20. Регулярный сбор гуманитарной помощи для беженцев, малоимущих и других социально незащищенных категорий населения во взаимодействии с благотворительными фондами и организациями «Твори Добро», «Волонтёры Победы», «Добро мира – волонтёры Крыма». Участие в проекте «День Донора».
21. Оказание помощи на постоянной основе ГБУ РК «Центр социальной поддержки семей, детей и молодёжи» в п. Гвардейское. Участие в качестве партнёра в благотворительных акциях социальной и просветительской направленности: «Белый цветок» и «Бал Айвазовского».
22. Размещение видеороликов о возможности оказания помощи детям с тяжёлыми заболеваниями (ролики транслируются над стойками регистрации). Пассажиры могут оказать финансовую помощь нуждающимся, ознакомившись с информацией.
23. Акция «Ёлка желаний» совместно с ГБУ РК «Центр социальной поддержки семей, детей и молодёжи»: приобретение подарков нуждающимся детям в преддверии новогодних праздников.

24. Шефская помощь детскому саду в п. Аэрофлотском; благоустройство футбольного стадиона в п. Гвардейское в рамках акции «Зелёная Россия».

АО «МЕЛЕУЗОВСКИЕ МИНЕРАЛЬНЫЕ УДОБРЕНИЯ» (98 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Республика Башкортостан
Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство азотных минеральных удобрений
Генеральный директор: Дьяк Роман Анатольевич
Сайт: www.oaommu.ru

В настоящее время АО «Мелеузовские минеральные удобрения» является динамично развивающимся, перспективным предприятием. Основные виды продукции предприятия – азотные удобрения, а также полуфабрикаты для их производства. Продукция комбината соответствует высочайшим мировым стандартам и отгружается потребителям России, стран СНГ, Европы и Азии. Компания-победитель на федеральном уровне во Всероссийском конкурсе «100 лучших товаров России», лауреат ежегодного республиканского конкурса «Налогоплательщик года», в котором предприятие заняло первое место по виду деятельности «Обрабатывающее производство». Численность персонала компании составляет более 800 человек.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Супругам, работающим на предприятии, предоставляется право на одновременное предоставление отпусков.
2. Дополнительные 2 дня оплачиваемого отпуска сотрудницам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 12 лет и сотрудникам-отцам, воспитывающим 2-х и более детей до 12 лет без матери.
3. Дополнительный оплачиваемый день отпуска в День знаний при поступлении ребёнка сотрудника в первый класс.
4. Дополнительные оплачиваемые 3 дня отпуска в связи с бракосочетанием.
5. Дополнительный день отпуска в связи с проводами ребёнка сотрудника на военную службу.
6. Материальная единовременная помощь многодетному сотруднику в размере 22 тыс. рублей для подготовки ребёнка в школу.
7. Ежемесячная материальная помощь сотруднице, находящейся в отпуске по уходу за ребёнком с 1,5 до 3-х лет в размере 3 тыс. рублей.
8. Проведение детских новогодних утренников с раздачей подарков детям до 14 лет.

9. Подарки детям-первоклассникам ко Дню знаний.
10. Организация семейных экскурсий, культурно-массовых и спортивных мероприятий.

Поддержка беременных сотрудниц

11. Дополнительные 7 дней оплачиваемого отпуска беременным сотрудницам.
12. Снижение для беременных сотрудниц нормы выработки, установление неполного рабочего дня.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

13. Материальная помощь в размере 22 тыс. рублей при рождении ребёнка.
14. Дополнительный оплачиваемый день отпуска отцу при выписке жены из роддома.

Жилищная поддержка сотрудников

15. Материальная помощь молодым специалистам для улучшения жилищных условий.
16. Частичная компенсация суммы процентов за пользование ипотечным кредитом для сотрудников не старше 45 лет.
17. Льготные условия для найма жилья иногородним сотрудникам.

Поддержка здоровья сотрудников

18. Программа ДМС для сотрудников.
19. Материальная помощь по заявлению сотрудника в случае тяжёлой болезни сотрудника или членов его семьи, не более 10 тыс. рублей в год.
20. Проведение спартакиад, поддержка участия сотрудников в индивидуальных первенствах.
21. Обеспечение сотрудников и их семей льготными путёвками в оздоровительное учреждение санаторий-профилакторий «Родник».

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

22. Единовременные выплаты неработающим пенсионерам в государственные праздники и юбилейные даты до 1 тыс. рублей. Ветеранам Великой Отечественной войны выплаты ко Дню победы в размере 2 тыс. рублей.

Социальные инвестиции и благотворительность

23. Поддержка Башкирской республиканской общественной организации ветеранов (пенсионеров) войны, труда, Вооружённых Сил и правоохранительных органов.

24. Финансовая помощь для реализации программы проекта «Создание информационно-технологического пространства «IT площадка «ПрограммикПрофи»».
25. Материальная помощь в ремонте здания «Дворец детского (юношеского) творчества».
26. Благотворительная помощь фонду «Наши дети», Башкирской региональной общественной организации «Право на жизнь».
27. Гуманитарная помощь в зону СВО.

ЗАО «Муром» (110 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Владимирская область
Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство фанеры, ДСП, ОСП
Генеральный директор: Тихонова Ольга Владимировна
Сайт: www.zaomurom.ru

Крупнейший в России производитель фанеры, ДСП и ОСП-плит с почти вековой историей. В 2021 году командой реализован первый в России и второй в мире проект суперсовременного безотходного производства осп-плит.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Предоставление путёвок в детские оздоровительные лагеря и санатории.
2. Дополнительные 3 дня отпуска, с сохранением заработной платы, в связи с первым бракосочетанием сотрудника, свадьбой детей сотрудника.
3. Новогодние подарки детям сотрудников, организация новогодних ёлок. Подарки детям сотрудников ко Дню знаний.
4. Организация корпоративных семейных мероприятий в День леса, юбилей компании, акций по посадке леса.
5. Материальная помощь сотрудникам в связи с бракосочетанием.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

6. Материальная помощь при рождении ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

7. Предоставление сотрудникам жилья в аренду на льготных условиях с правом выкупа.

Поддержка здоровья сотрудников

8. Программа ДМС для всех сотрудников.

9. Оплата участия в региональных спортивных мероприятиях. Оплата абонемента в бассейн.
10. Материальная помощь в случае тяжёлого заболевания.

Социальные инвестиции и благотворительность

11. Материальная поддержка муниципальных организаций, помощь в проведении Дня города.
12. Поддержка Владимирского фонда поддержки регионального сотрудничества и развития.

ПАО «НАДЕЖДИНСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД» (107 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Свердловская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство агломерата, чугуна, стали

Генеральный директор: Шрейдер Алексей Васильевич

Сайт: www.mmc-steel.ru/factory/nmz

Является предприятием полного металлургического цикла, имеет в своём составе агломерационный, доменный, электросталеплавильный, крупносортовый, сортопрокатный, калибровочный цеха и другие вспомогательные подразделения.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Ежемесячная материальная помощь в размере 2 тыс. рублей женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком от 1,5 до 3-х лет, до момента предоставления ребёнку места в детском саду.
2. Частичная (не более 5 тыс. рублей на каждого ребёнка) оплата пребывания в организациях отдыха и оздоровления.
3. Материальная помощь в размере 5 тыс. рублей в случае зачисления ребёнка в первый класс.
4. Новогодние подарки детям сотрудников.
5. Организация встреч с сотрудниками, имеющими детей-выпускников, с целью информирования о возможностях получения среднего профессионального и высшего образования, в том числе за счёт предприятия.
6. Семейные конкурсы и акции: «Семейные узы – крепче стали», «День матери», «Подарок папе», туристический слёт, конкурс «Рисуем вместе».
7. Дополнительный оплачиваемый день отпуска в связи с бракосочетанием.

Поддержка беременных сотрудниц

8. Материальная помощь на диетическое питание в размере 200 рублей в смену.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

9. Материальная помощь в размере 5 тыс. рублей на каждого ребёнка.
10. Дополнительные оплачиваемые выходные дни сотрудникам в связи с рождением ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

11. Полная компенсация затрат, понесённых иногородними работниками на оплату жилого помещения.

Поддержка здоровья сотрудников

12. Программа ДМС для сотрудников.
13. Заводская спартакиада, аренда спортивных залов и дорожек в плавательном бассейне, оплата аренды лыж, организация производственной оздоровительной гимнастики. Оплата 80% от стоимости путёвок в санаторий-профилакторий «Чистые ключи».

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

14. Материальная помощь ветеранам на приобретение лекарств, частичная компенсация части затрат на зубопротезирование и платные операции. Ежегодная материальная помощь ко дню рождения каждому ветерану, подарки к юбилеям.
15. Организация бесплатного оздоровительного отдыха участникам Великой Отечественной войны, труженикам тыла ко Дню Победы в санатории-профилактории «Чистые ключи»; оплата предприятием 90% от полной стоимости путёвки для остальных пенсионеров на пребывание в санатории.
16. Содержание совета ветеранов.
17. Дополнительная единовременная материальная помощь по заявлению пенсионера по решению совета ветеранов в размере до 3 тыс. рублей.
18. Единовременная материальная помощь на стоматологические услуги до 10 тыс. рублей.

Социальные инвестиции и благотворительность

19. Участие в проведении социальных мероприятий «Ладушки», «Красота спасёт мир», «День матери».

20. Оказание благотворительной помощи ГАПОУ СО «Серовский металлургический техникум», кафедральному собору Преображения Господня в г. Серов, обустройство детских площадок, благотворительные взносы в Программу по медицинскому обследованию детей «Здоровый ребёнок», финансирование разработки проектной документации по капитальному ремонту стационарного отделения скорой медицинской помощи Серовской городской больницы.
21. Проведение профориентационных мероприятий со школьниками и студентами. Проведение конкурсов профессионального мастерства на базах образовательных организаций среднего профессионального образования.
22. Взаимодействие с Благотворительным фондом «Дети России».

ООО «НТЦ «Механотроника» (научно-технический центр) (101 балл в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Ленинградская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство цифровых (микропроцессорных) блоков и шкафов релейной защиты

Генеральный директор: Ефремов Алексей Владимирович

Сайт: www.mtrele.ru

Компания-лидер в сегменте релейной защиты 6-35 кВ. С 1990 года НТЦ «Механотроника» занимается разработкой и производством устройств релейной защиты и автоматики и шкафной продукции. Ежегодно выпускается более 15 000 единиц продукции. Постоянно ведутся работы по локализации элементной базы компонентов микроэлектроники, чтобы гарантировать потребителям независимость от ограничений импорта.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Сотрудник может выбрать гибкий график работы и проводить больше времени с семьёй.
2. Новогодние подарки детям сотрудников.
3. Организация мероприятий ко Дню защиты детей.

Поддержка беременных сотрудниц

4. Доплата до размера должностного оклада к пособию по беременности и родам.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

5. Материальная помощь при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

6. Компенсация за аренду жилья в случае переезда сотрудника из другого региона.

Поддержка здоровья сотрудников

7. Программа ДМС для сотрудников. Корпоративная скидка на приобретение ДМС для семьи сотрудника.
8. Корпоративная программа скидок в фитнес-клубах для сотрудников.
9. Организация физкультурно-спортивных мероприятий: велозабега «La Strada», забега «Бежим на помощь».
10. Материальная помощь в связи с необходимостью осуществления ухода за больным сотрудником.

Социальные инвестиции и благотворительность

11. Благотворительная помощь приюту для животных «Полянка».
12. Оснащение лабораторий в Донском государственном техническом университете, Петрозаводском государственном университете, Устинском политехническом университете, Югорском государственном университете, Национальном исследовательском Томском политехническом университете, Национальном университете «МЭИ».

ООО «НаучТехСтрой плюс» (86 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Владимирская область
Краткие сведения о товарах, работах, услугах: строительство, благоустройство и обслуживание территории Академгородка АО «ГЕНЕРИУМ»
Генеральный директор: Ручко Сергей Валериевич
Сайт: www.ntsplus.ru

Компания ООО «НаучТехСтрой плюс» образована в 2010 году. Основными направлениями деятельности компании являются аренда и строительство недвижимости. Компания также занимается предоставлением услуг по обслуживанию, эксплуатации помещений и благоустройством территории. Для бесперебойного обеспечения функционирования Академгородка ООО «НаучТехСтрой плюс» имеет: собственную станцию водоподготовки

и водоочистки, собственную понижающую подстанцию, газораспределительный узел, обширную инфраструктуру канализационного хозяйства.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Родителям школьников 1-4 класса предоставляется возможность частичного отсутствия на рабочем месте 1 сентября с сохранением оплаты за рабочий день.
2. Новогодние подарки детям сотрудников.
3. Компенсация стоимости детских садов для детей сотрудников.
4. Организация кинопоказов, интеллектуальных игр для семей сотрудников, детских праздников, мастер-классов, спектаклей.
5. Компенсация оплаты уроков по английскому языку для сотрудников.
6. Материальная помощь на обучение детей по заявлению сотрудника.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

7. Материальная помощь в размере должностного оклада при рождении ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

8. Предоставление иногородним сотрудникам полностью оборудованного корпоративного жилья.

Поддержка здоровья сотрудников

9. Программа ДМС для сотрудников. Корпоративная скидка на приобретение ДМС для семьи сотрудника.
10. Бесплатные занятия в фитнес-зале, бассейне, занятия йогой. Собственные спортивные площадки для занятий мини-футболом, большим теннисом, площадка для воркаута и подготовки к сдаче ГТО.
11. Организация ежегодных корпоративных турниров по классическому и пляжному волейболу, спартакиады.

Социальные инвестиции и благотворительность

12. Материальная поддержка Благотворительного фонда помощи бездомным животным «Спасти может каждый».
13. Материальная помощь по обустройству инфраструктуры п. Вольгинского.

ООО «Николаевский Посад» (91 балл в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Владимирская область
Краткие сведения о товарах, работах, услугах: деятельность гостиниц и прочих мест для временного проживания
Генеральный директор: Савкин Дмитрий Алексеевич
Сайт: www.nposad.ru
Туристический комплекс, представляющий собой архитектурный ансамбль в стиле купеческой усадьбы с современными комфортабельными номерами и высоким уровнем обслуживания.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Новогодние подарки детям сотрудников.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

2. Материальная помощь в размере до 30 тыс. рублей в связи с рождением ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

3. Договоры предоставления жилья с правом дальнейшего выкупа.

Поддержка здоровья сотрудников

4. Возможность бесплатного посещения физкультурно-оздоровительного комплекса с бассейном и тренажёрным залом.

Социальные инвестиции и благотворительность

5. Участие в социальных и благотворительных акциях в г. Суздале: творческих проектах «Аллея ёлок на улице Кремлёвской» и «Пасхальное дерево», художественном проекте «Суздальская масленица».

ООО «Новомосковскгорводоканал» (47 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Тульская область
Краткие сведения о товарах, работах, услугах: забор, очистка и распределение воды
Генеральный директор: Салихов Шамиль Жаудетович
Сайт: www.ngwk.ru

Новосмоковский городской водоканал является гарантирующим поставщиком услуг водоснабжения, водоотведения, очистки сточных вод в г. Новосмоковске и Новосмоковском районе Тульской области. Главной целью работы предприятия является профессиональное предоставление качественных коммунальных услуг жителям и предприятиям города и района.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Новогодние подарки детям сотрудников в возрасте до 14 лет.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

2. Единовременная выплата для сотрудников в размере 5 тыс. рублей при рождении или усыновлении (удочерении) детей.

Поддержка здоровья сотрудников

3. Материальная помощь в случае тяжёлой продолжительной болезни в размере, не превышающем 2-х среднемесячных заработных плат.

АО «НОВОСИБИРСКЭНЕРГОСБЫТ» (103 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации: Новосибирская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: торговля электроэнергией

Генеральный директор: Дашьян Карэн Николаевич

Сайт: www.nskes.ru

Является единственным гарантирующим поставщиком электроэнергии на территории г. Новосибирска и Новосибирской области. Предприятие отвечает за электроснабжение клиентов, закупая электроэнергию на оптовом рынке, регулируя поставку электроэнергии через договорные отношения с сетевыми организациями.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Возможность удалённой работы для сотрудников, имеющих детей.
2. Возможность досрочного выхода из отпуска по уходу за ребёнком с предоставлением работы в удалённом формате.
3. Дополнительные оплачиваемые выходные дни по случаю рождения ребёнка, регистрации брака, матерям, одиноким отцам и лицам, являющимся опекунами детей – учащихся младших классов.
4. Частичное возмещение оплаты за питание детей работников в детских учреждениях.

5. Новогодние подарки детям сотрудников.
6. Организация ежегодного семейного праздника «Энергичные люди», Дня защиты детей на территории физкультурно-оздоровительного комплекса «Логово».
7. Частичная компенсация расходов при приобретении путёвок в детские оздоровительные лагеря.
8. Единовременная выплата при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) в размере 2,88 тыс. рублей.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

9. Выплата пособия в размере 2,88 тыс. рублей при рождении и усыновлении (удочерении) детей.

Поддержка здоровья сотрудников

10. Программа ДМС для всех сотрудников и членов их семей.
11. Аренда дорожек в бассейнах г. Новосибирска и Новосибирской области, приобретение абонементов на каток, прокат беговых лыж.
12. Возмещение затрат сотрудников на оздоровительный отдых в размере до 12 тыс. рублей.
13. Приобретение путёвок в детские оздоровительные лагеря.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

14. Единовременная выплата при выходе на пенсию в размере 2,4 тыс. рублей.
15. Ежемесячная материальная помощь неработающим пенсионерам с учётом стажа работы до 1,230 тыс. рублей.
16. Единовременные выплаты в государственные праздники (Международный женский день и День защитника Отечества, День Пожилого человека), ко Дню Энергетика, в юбилейные даты при достижении 70 лет и через каждые 5 лет.
17. Материальная помощь по заявлению неработающего пенсионера на лекарства, диагностические мероприятия, протезирование зубов, приобретение слуховых аппаратов. Частичная оплата затрат на оперативное лечение, приобретение путёвок на санаторно-курортное лечение.

Социальные инвестиции и благотворительность

18. Именные сертификаты номиналом 1 тыс. рублей участникам Великой Отечественной войны ко Дню Победы.
19. Помощь детской команде слейдж-хоккеистов в ЛДС «Сибирь».
20. Помощь людям с ограниченными возможностями: приобретение инвалидных кресел и средств реабилитации.

21. Участие в формировании благоприятной городской среды: в реконструкции живой изгороди по периметру Центрального парка, в создании ледового городка на центральной площади г. Новосибирска.
22. Благотворительная помощь Новосибирской общественной организации «Все дети наши».

АО «ОМСКВОДОКАНАЛ» (91 балл в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Омская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: забор, очистка и распределение воды

Генеральный директор: Козлов Павел Гаврилович

Сайт: www.omsk.rosvodokanal.ru

Ведущее предприятие водопроводно-канализационного хозяйства в Сибири и на Дальнем Востоке России, расположенное в городе Омске. Основные задачи компании включают обеспечение города питьевой водой и услугами водоотведения, реконструкцию и строительство объектов водоснабжения и канализации, контроль качества воды согласно санитарным нормам, а также реализацию проектов по энергосбережению и повышению энергетической эффективности. Более 900 тысяч жителей «Росводоканал Омск» обеспечивает питьевой водой и оказывает услуги водоотведения.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Предоставление путёвок в детские оздоровительные лагеря и санатории, а также компенсация затрат на приобретение путёвок до 18 тыс. рублей. Если в компании работают оба родителя, то помощь предоставляется каждому.
2. Материальная помощь сотрудникам, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида, в размере 5 тыс. рублей ежегодно.
3. Дополнительный оплачиваемый выходной в связи с бракосочетанием сотрудника, в День знаний для родителей первоклассников.
4. Новогодние подарки детям сотрудников до 14 лет. Подарки детям сотрудников ко Дню защиты детей.
5. При возможности супругам, работающим в компании, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.
6. Доплата до базовой заработной платы, превышающей максимально установленные для Социального фонда РФ пособия при уходе за ребёнком, не более 14 дней.
7. Договоры на целевое обучение сотрудников предприятия.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

8. Материальная помощь при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка в размере 10 тыс. рублей. Если в компании работают оба родителя, то помощь предоставляется каждому.
9. Дополнительные 2 дня оплачиваемого отпуска в связи с рождением или усыновлением (удочерением) ребёнка.
10. Отпуск вне утверждённого графика для сотрудников-мужчин в период нахождения супруги в отпуске по беременности и родам.

Жилищная поддержка сотрудников

11. Компенсация затрат ежемесячно в сумме уплаченных процентов за пользование кредитом, но не более 10 тыс. рублей.

Поддержка здоровья сотрудников

12. Программа ДМС для сотрудников.
13. Компенсация стоимости абонементов в спортивные залы. Проведение корпоративных турниров и соревнований.
14. Путёвки на санаторно-курортное лечение в размере не более 25 тыс. рублей.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

15. Ежегодная материальная помощь в размере 5 тыс. рублей ко Дню Победы ветеранам Великой Отечественной войны и труженикам тыла.

Социальные инвестиции и благотворительность

16. Благотворительная помощь в «Омский фонд поддержки регионального сотрудничества и развития», в центр социальной адаптации «Дом Надежды».
17. Материальная поддержка образовательных учреждений г. Омска.
18. Участие в проекте «День Донора».
19. Проведение для школьников «Уроков чистой воды» на базе предприятия.

ООО «ОСЗ» («Опытный стекольный завод») (100 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Владимирская область
Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство посуды из стекла
Генеральный директор: Пенечко Сергей Викторович
Сайт: www.osz-glass.ru

Образован в 1960 г. для проведения лабораторных исследований Института стекла для освоения в промышленности новых и высокотехнологичных процедур варки стекла и переработки сортовой посуды, тары. В настоящее время – один из крупнейших производителей посуды из прессованного и выдувного стекла.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Новогодние подарки детям сотрудников.
2. Школьные наборы детям сотрудников ко Дню знаний.
3. Ежегодное празднование Дня семьи, любви и верности.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

4. Материальная помощь при рождении ребёнка в размере 7 тыс. рублей.

Поддержка здоровья сотрудников

5. Программа ДМС для сотрудников.
6. Адресная помощь сотрудникам на лечение.
7. Наличие на предприятии медпункта и спортивного зала, возможность бесплатного посещения бассейна.
8. Участие сотрудников в городских спортивных мероприятиях, в том числе круглогодичной спартакиада трудовых коллективов города.

Социальные инвестиции и благотворительность

9. Благотворительная помощь организациям сферы образования и здравоохранения г. Гусь-Хрустального: управлению образования, школам, православной гимназии, Гусевскому стекольному колледжу, Детской школе искусств имени М. И. Балакирева, детским садам, коррекционной школе-интернату, автомобильной школе ДОСААФ, загородному оздоровительному лагерю «Хрусталёк», детской городской больнице.
10. Поддержка футбольного клуба «Грань», детско-юношеского клуба спортивного ориентирования «Хрустальная призма», комплексной спортивной школы имени А. В. Паушкина.
11. Помощь участникам СВО, детям участников СВО.
12. Поддержка Союза пенсионеров России, Центра социального обслуживания г. Гусь-Хрустального, специализированного дома ребёнка, единого социально-культурного центра, Свято-Троицкого храма.

АО «ОРЕЛОБЛЭНЕРГО» (78 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Орловская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: передача электроэнергии и технологическое присоединение к распределительным электросетям

Генеральный директор: Злобин Николай Васильевич

Сайт: www.орелоблэнерго.рф

Деятельность предприятия направлена на обеспечение надёжного, бесперебойного оказания услуг по передаче и распределению электрической энергии надлежащего качества потребителям.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Оплата пребывания детей сотрудников в организациях отдыха и оздоровления.
2. Дополнительный оплачиваемый выходной день одинокой матери, одинокому отцу, воспитывающим ребёнка в возрасте до 14 лет.
3. Дополнительный оплачиваемый выходной день в День знаний родителям детей-первоклассников.
4. Дополнительный оплачиваемый день в связи с бракосочетанием сотрудника.
5. Материальная помощь в размере 2 тыс. рублей родителям детей-первоклассников.
6. Новогодние подарки детям сотрудников.
7. Организация познавательных и оздоровительных поездок с детьми.
8. Ежемесячная выплата в размере 3 тыс. рублей работникам, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 18 лет.
9. Ежемесячная выплата в размере 4 тыс. рублей работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.
10. Целевые направления детям сотрудников на обучение в профильных образовательных учреждениях.
11. Выплата одинокому отцу или одинокой матери, с уровнем дохода ниже МРОТ, в размере 10 тыс. рублей ежеквартально.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

12. Выплаты при рождении детей сотрудникам в размере 10 тыс. рублей.
13. Дополнительный оплачиваемый выходной день отцу при рождении ребёнка.

Поддержка здоровья сотрудников

14. Оздоровительные корпоративные мероприятия: День здоровья, День семьи, спортивные мероприятия с участием сотрудников предприятия и их членов семей.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

15. Единовременные выплаты сотрудникам в связи с выходом на пенсию.
16. Предоставление корпоративных подарков пенсионерам в честь государственных праздников.
17. Материальная помощь по заявлению неработающего пенсионера при длительном заболевании.

Социальные инвестиции и благотворительность

18. Участие в строительстве, ремонте, содержании объектов коммунальной инфраструктуры, строительстве и реконструкции образовательных, медицинских, культурных, религиозных, туристических объектов, а также оказании материально-технической помощи учреждениям данной сферы.

ГУП «ПЕТЕРБУРГСКИЙ МЕТРОПОЛИТЕН» (104 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Ленинградская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: перевозка пассажиров метрополитеном

Начальник: Козин Евгений Германович

Сайт: www.metro.spb.ru

ГУП «Петербургский метрополитен» является одной из крупнейших и старейших подземных транспортных систем в России. Открытый в 1955 году, он служит важным средством общественного транспорта в Санкт-Петербурге, перевозя миллионы пассажиров ежегодно. Метрополитен состоит из пяти линий, охватывающих основные районы города, и включает в себя 72 станции. ГУП «Петербургский метрополитен» также известен своей архитектурой и художественным оформлением станций, многие из которых признаны культурным наследием.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Компенсация стоимости путёвки на социальные объекты метрополитена: базы отдыха «Рощино», «Оредеж», «Метро» для сотрудников и членов их семей.
2. Ежемесячные выплаты сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 до 3-х лет на каждого ребёнка в размере 6,897 тыс. рублей.
3. Проведение конкурсов рисунков, фотографий и поделок, связанных с тематиками Петербургского метрополитена и города Санкт-Петербурга.

4. Организация празднования Дня семьи, любви и верности.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

5. Материальная помощь в размере 15,5 тыс. рублей при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка.

Поддержка здоровья сотрудников

6. Программа ДМС для сотрудников после истечения испытательного срока.
7. Предоставление путёвок на санаторно-курортное лечение в санаторий «Балтийский берег».
8. Материальная помощь на экстренное и (или) дорогостоящее лечение сотрудника или членов его семьи.
9. Проведение зимних и летних слётов, первенств метрополитена по лыжам, стритболу, настольному теннису, стрельбе, дартсу, плаванию, лёгкой атлетике, мини-футболу, шахматам, пляжному волейболу, биатлону, силовому многоборью, сдача норм ГТО.
10. Единовременное материальное поощрение за активное участие в соревнованиях или организацию проведения соревнований.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

11. Единоразовая выплата в связи с выходом на пенсию.

Социальные инвестиции и благотворительность

12. Проводится корпоративный день донора.
13. Участие в городских благотворительных акциях: «Мы чистим мир», «Память поколений», «Весна.Мимоза.Нежность», «С днём рождения, поэт!», «Ёлка добра», «Подарим праздник вместе» для одиноких пожилых людей, «Аз емь метро».
14. Гуманитарная помощь в зону СВО.

**АО «ПЛЕМЕННОЙ ЗАВОД ИМЕНИ А. С. ГЕОРГИЕВСКОГО»
(100 баллов в ЭКГ-рейтинге)**

Регион регистрации компании: Орловская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: разведение молочного крупного рогатого скота, производство сырого молока

Генеральный директор: Алдобаев Александр Михайлович

Основным направлением хозяйства является молочно-мясное животноводство.

Завод имеет лицензию на продажу племенного скота по двум направлениям:

разведение симментальской и чёрно-пёстрой породы крупного рогатого скота и выращивание ливенской породы свиней.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Подарки первоклассникам стоимостью 3 тыс. рублей.
2. Получение за счёт компании высшего профессионального образования сотрудниками и детьми сотрудников.
3. Оплата пребывания детей сотрудников в организациях отдыха и оздоровления.
4. Материальная помощь к отпуску в размере от 80 тыс. рублей при совместном морском отдыхе родителей с детьми.
5. Дополнительные 2 дня оплачиваемого отпуска в связи с регистрацией брака сотрудника или его детей. Вручение ценного подарка при вступлении в брак.
6. Новогодние подарки и подарки к Пасхе детям сотрудников.
7. Проведение во Дворце культуры кружков художественной самодеятельности, концертов.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

8. Материальная помощь как в денежном выражении, так и в форме подарка в размере 50 тыс. рублей при рождении ребёнка: детские вещи, кровати или коляски, а также стиральные машины или другая техника, облегчающая уход за ребёнком и организацию быта.
9. Выплаты при рождении 3-го и последующих детей в размере 100 тыс. рублей.
10. Дополнительные оплачиваемые 3 выходных дня по случаю рождения ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

11. Материальная помощь на строительство или выделение строительных материалов для отделки квартир и домов сотрудников.
12. Бесплатное проживание в домах, находящихся на балансе предприятия, для работников свинофермы «Комсомольская». Передача жилых помещений в собственность работников.

Поддержка здоровья сотрудников

13. Ежегодная выдача 30 путёвок в санатории Северного Кавказа, обеспечение бесплатного проезда к месту отдыха и обратно, материальная помощь в размере 15 тыс. рублей.

14. Материальная помощь на лечение сотрудника или его близкого родственника в случае тяжёлого заболевания, необходимости высокоспециализированной медицинской помощи (донорство, протезирование).
15. Прохождение медицинских осмотров 2 раза в год за счёт предприятия.

Социальные инвестиции и благотворительность

16. Поддержка участников СВО и членов их семей.
17. Помощь в ремонте школ и спортивных сооружений.

АО «АК «ПОЛЯРНЫЕ АВИАЛИНИИ» (авиакомпания) (110 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Республика Саха (Якутия)

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: перевозка воздушным пассажирским транспортом, подчиняющимся расписанию

Генеральный директор: Винокуров Семён Викторович

Сайт: www.polar.aero

Осуществляет деятельность по перевозке воздушным транспортом, организует работу санитарной авиации, поисково-спасательную и прочую авиационную деятельность.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Ежегодная компенсация затрат на санаторно-курортное лечение детей сотрудников в возрасте до 16 лет, оздоровление и отдых в детских лагерях в размере 50% (но не более 16 тыс. рублей).
2. Школьные подарки первоклассникам – детям сотрудников ко Дню знаний.
3. Бесплатный проезд для сотрудников на линиях авиакомпании один раз в год; льготный проезд для членов семей и детей сотрудников, а также пенсионеров предприятия.
4. Корпоративные подарки сотрудникам и членам их семей по случаю государственных, профессиональных праздников и памятных дат.
5. Дополнительные дни отпуска в связи с бракосочетанием сотрудников или детей сотрудников.
6. Единоразовая выплата в связи с бракосочетанием молодого сотрудника в размере 15 тыс. рублей.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

7. Материальная помощь при рождении ребёнка в размере 15 тыс. рублей. В случае, если оба родителя работают в авиакомпании, выплаты производятся каждому из них.
8. Дополнительные дни отпуска в связи с рождением или усыновлением (удочерением) ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

9. Выплата в 1 млн рублей на приобретение (улучшение) жилищных условий сотрудникам, проработавшим на предприятии свыше трёх лет.
10. Компенсация аренды жилья, приобретение служебных квартир работникам лётной и инженерно-авиационной служб.

Поддержка здоровья сотрудников

11. Программа ДМС для сотрудников.
12. Компенсация работникам авиакомпании расходов на зубопротезирование один раз в пять лет: в зависимости от стажа работы в размере 2 тыс. рублей за каждый отработанный год.
13. Оплата реабилитации сотрудников в случае необходимости.
14. Компенсация расходов на проезд работника, лечение и приобретение лекарств в случае оказания медицинских услуг за пределами Республики Саха (Якутия).
15. Компенсация материальных затрат на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых по туристическим путёвкам один раз в год в размере 20–70% от стоимости санаторно-курортной или туристической путёвки.
16. Выделение денежных средств на приобретение спортивного инвентаря, спортивной формы для участия сотрудников в республиканских, отраслевых спортивных соревнованиях, на организацию спортивных соревнований и конкурсов среди работников, аренду спортивных залов, бассейнов. Обеспечение участия трудового коллектива в спартакиадах и других спортивных мероприятиях.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

17. Льготный проезд со скидкой 50% один раз в год в период с 1 октября по 31 мая на линиях авиакомпании неработающим пенсионерам, проработавшим на предприятии не менее 10 лет и ушедшим на пенсию из авиакомпании «Полярные авиалинии».
18. Единовременное пособие при увольнении сотрудника по состоянию здоровья или увольняющемуся первый раз в связи с выходом на пенсию в соответствии со стажем.

19. Единовременная выплата в юбилейную дату при наступлении 50 лет и через каждые 5 лет в размере 30 тыс. рублей.

Социальные инвестиции и благотворительность

20. Выделение стипендий студентам целевого обучения.
21. Участие в волонтерском движении «Волонтеры Саха – в поддержку участников СВО», Северо-восточного фонда помощи и поддержки Донбасса, Фонда «Якутия с Тобой!». Участие в работе Попечительского совета помощи семьям мобилизованных при Гагаринском округе г. Якутска: за авиакомпанией закреплено 13 семей мобилизованных, из них одна семья сотрудника авиакомпании.
22. Помощь региональному отделению Российского Красного Креста.
23. Помощь Федерации Спортивного Миксфайта Республики Саха (Якутия), Федерации по якутским прыжкам, Фонду развития борьбы Якутии.
24. Помощь в оформлении и техническом оснащении телестудии «Восток-1» Гагаринского округа г. Якутска.

ООО «ПОРТАЛ» (31 балл в ЭКГ рейтинге)

Регион регистрации компании: г. Москва

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: комплексы с автоматическими мойками автомобилей

Генеральный директор: Николаев Антон Анатольевич

Сайт: www.portalwash.ru

IT-компания, которая вывела на рынок сложный инновационный продукт – роботизированные мойки без щеток. Сеть роботизированных моек вторая в мире по их численности – 227 робот-автомоек по всей России.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Дополнительные 2 дня оплачиваемого отпуска в связи с бракосочетанием. Подарочный сертификат на 10 тыс. рублей от компании в подарок брачующимся.
2. Освобождение от работы на полдня сотрудникам в День знаний, для сопровождения их детей от 6 до 13 лет в школу.
3. Сокращенный рабочий день сотрудникам в день рождения ребёнка.
4. Дополнительные 7 дней отпуска для многодетных сотрудников.
5. Подарочный сертификат на 5 тыс. рублей на покупку школьных принадлежностей ко Дню знаний.
6. Организация семейных тимбилдингов на природе.

Поддержка беременных сотрудниц

7. Дополнительные 9 дней оплачиваемого отпуска беременным сотрудницам для посещения врачей.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

8. Дополнительные 7 дней оплачиваемого отпуска сотрудникам-отцам сразу после рождения ребёнка.
9. Дополнительные оплачиваемые полдня в месяц в течение 6 месяцев после рождения ребёнка сотрудникам-отцам.
10. Подарочный сертификат на 15 тыс. рублей от компании в подарок новорождённому.

Поддержка здоровья сотрудников

11. Материальная помощь в случае тяжёлой болезни сотрудника.

Поддержка семей клиентов

12. Предоставляется 10% скидка на мойку автомобиля для многодетных семей.
13. Бесплатная мойка автомобиля для врачей-детских хирургов в г. Москве.

ООО «ПРИМЕКС-КУЗБАСС» (84 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Кемеровская область – Кузбасс

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: клининговые услуги

Генеральный директор: Долганова Наталья Яковлевна

Сайт: www.primex42.ru

Клининговая компания – на рынке Кузбасса с 2007 года. Клиенты компании – крупные организации, холдинговые структуры и физические лица.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Новогодние подарки детям сотрудников.
2. Ежегодные выезды для семей сотрудников, новогодние корпоративы, участие в корпоративных квизах.
3. Материальная помощь сотрудникам в связи с бракосочетанием, при трудовом стаже в компании более трёх лет.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

4. Материальная помощь в размере 5 тыс. рублей при рождении ребёнка, при стаже сотрудника в компании более 5 лет.

Поддержка здоровья сотрудников

5. Материальная помощь по заявлению в случае тяжёлой болезни сотрудника.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

6. Единовременная выплата при выходе на пенсию в размере 5 тыс. рублей, при рабочем стаже в компании более 5 лет.

Социальные инвестиции и благотворительность

7. Организация уборки и мытьё фасадов Храма святых мучениц Веры, Надежды, Любви и матери их Софии.
8. Пожертвования в общественную благотворительную организацию Кемеровской области содействия малоимущим и нуждающимся гражданам «Бумеранг добра», в Кемеровскую региональную общественную организацию помощи в решении социальных проблем человека «Надежда», в общественную организацию инвалидов «Русичи-Центр», Фонду содействия деятельности в сфере образования, культуры, спорта и поддержки, в региональную благотворительную организацию «Право на жизнь».
9. Помощь участникам СВО.

АО «ПРОТЕК»

(115 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: г. Москва

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: фармацевтика и медицина

Президент: Музьев Вадим Геннадиевич

Сайт: www.protek-group.ru

Является одной из крупнейших российских фармацевтических компаний, работающей во всех основных сегментах фармацевтической отрасли: дистрибуции, аптечной торговле и производстве.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Подарки родителям детей-первоклассников в День знаний.
2. Новогодние подарки для детей сотрудников.
3. Частичная компенсация стоимости путёвок в детские оздоровительные лагеря.
4. Программа корпоративных подарков: новогодние подарки для сотрудников и их детей, к 8 марта, 23 февраля.
5. Организация семейных экскурсий, праздников для детей: День семьи, новогодние утренники, мероприятия ко Дню защиты детей.

6. Дополнительные 5 дней оплачиваемого отпуска и материальная помощь в размере 4 тыс. рублей в связи с бракосочетанием сотрудника.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

7. Материальная помощь в размере 10 тыс. рублей и предоставление дополнительного отпуска с сохранением заработной платы до трёх рабочих дней в случае рождения ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

8. Частичная компенсация аренды жилья сотрудникам, приглашённым в компанию на условиях релокации.

Поддержка здоровья сотрудников

9. Программа ДМС для сотрудников головного филиала и директоров филиалов, при достижении стажа работы 1 год, для супругов и детей высшего руководства.
10. Программа для сотрудников по лечению бесплодия «Новая жизнь», включающая бесплатную диагностику и лечение в Научно-медицинском центре акушерства, гинекологии и перинатологии имени академика В. И. Кулакова.
11. Собственный оборудованный спортивный зал, организация занятий футболом, волейболом, йогой, шейпингом.
12. Корпоративные скидки на занятия в федеральной сети фитнес-клубов, аренда спортивных залов.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

13. Единовременные и регулярные выплаты сотрудникам, прекратившим свою занятость в связи с достижением пенсионного возраста.
14. Корпоративные подарки ко Дню Победы для ветеранов и их родственников.

Социальные инвестиции и благотворительность

15. Поддержка проектов: «Здоровье – Людям. Лекарственная помощь»; «Здоровье – Людям. Помощь сотрудникам и детям сотрудников»; «Здоровье – Людям. Помощь сторонним гражданам: малообеспеченным и малоимущим семьям, инвалидам, престарелым, детям-сиротам»; «Здоровье – Людям. Социальная и общественная инфраструктура, образование, спорт»; «Возрождение веры»; «Новая Жизнь»; «Наука в регионы».
16. Строительство, реконструкция объектов здравоохранения, образования, культурных, религиозных, туристических объектов, оказание материально-технической помощи учреждениям социальной сферы.

ООО «РАЗРЕЗ ТАЙЛЕПСКИЙ» (109 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Кемеровская область – Кузбасс

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: добыча каменного угля

Генеральный директор: Федоров Василий Фёдорович

Сайт: www.taylep.ru

Угольная компания, которая осуществляет добычу угля с участка Карачиякский Карачиякского каменноугольного месторождения в Кондомском геолого-экономическом районе (г. Калтан, Кемеровская область-Кузбасс).

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Предоставление путёвок в детские оздоровительные лагеря.
2. Подарки ко Дню знаний детям.
3. Проведение праздничных мероприятий ко Дню защиты детей.
4. Проведение новогодних ёлок с детскими подарками.
5. Ежегодные конкурсы на лучший рисунок и на лучшую ёлочную игрушку с вручением подарков.
6. Издание книги «Шахтёрские сказки Уголька Тайлепушки» в подарок сотрудникам.
7. Проведение школьных профориентационных занятий в школах, где учатся дети сотрудников.
8. Проведение корпоративного семейного мероприятия ко Дню шахтёра.
9. Организация семейных экскурсий. Участие в городских субботниках. Проведение семейных спортивных мероприятий.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

10. Материальная помощь в размере 1 МРОТ при рождении ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

11. Компенсация затрат сотрудников на аренду жилья.

Поддержка здоровья сотрудников

12. Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, аренда спортивного зала. Корпоративные спартакиады, участие в соревнованиях между угольными предприятиями. Участие в спортивных мероприятиях «Лыжня России», «Золотая Шория». Корпоративные скидки в фитнес-залы.
13. Обеспечение сотрудников путёвками на санаторно-курортное лечение.

Социальные инвестиции и благотворительность

14. Помощь Центру социальной помощи семье и детям Калтанского городского округа в рамках акции «Семья помогает семье».
15. Партнёрство с «Летней школой юных геологов».
16. Проведение мастер-классов для детей с ОВЗ. Благотворительные акции «Новогодний подарок» и «Помоги собраться в школу» для малообеспеченных семей.

ООО «РВК-Воронеж» (90 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Воронежская область
Краткие сведения о товарах, работах, услугах: забор, очистка и распределение воды
Генеральный директор: Кстенин Вадим Юрьевич
Сайт: www.voronezh.rosvodokanal.ru

Осуществляет водоснабжение и водоотведение г. Воронежа. Компания обеспечивает питьевой водой и оказывает услуги водоотведения более чем 800 тысячам жителей города. Также клиентами водоканала являются свыше 8,5 тысяч юридических лиц, УК, ТСЖ, организаций и предприятий различных форм собственности.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Ежегодная компенсация затрат на приобретение путёвок в детские оздоровительные лагеря и санатории для детей до 14-ти лет и детей-инвалидов до 18 лет в размере до 18 тыс. рублей.
2. Дополнительные оплачиваемые дни отпуска при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка – 2 дня, в день регистрации брака сотрудника – 1 день, а также в День знаний родителям первоклассников – 1 день, женщинам, имеющим ребёнка (детей) в возрасте до 3-х лет, – 3 дня.
3. Новогодние подарки детям сотрудников до 14 лет, подарки детям ко Дню защиты детей, первоклассникам ко Дню знаний.
4. Спортивные мероприятия, проведение творческих конкурсов.
5. Доплата до базовой заработной платы больничного листа при уходе за ребёнком до 14 дней.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

6. Материальная помощь при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка в размере 10 тыс. рублей. В случае работы на предприятии обоих родителей, выплата производится каждому из них.

Жилищная поддержка сотрудников

7. Компенсация процентов по ипотечному кредиту в течение 5 лет не более 10 тыс. рублей в месяц.
8. Компенсация аренды жилья иногородних сотрудников по приглашению работодателя.

Поддержка здоровья сотрудников

9. Программа ДМС для сотрудников.
10. Аренда спортивных залов и манежа для занятий спортом, проведение корпоративных турниров и соревнований, оплата оргвзносов за сотрудников, принимающих участие в марафонах и турнирах.
11. Путёвки на санаторно-курортное лечение в размере не более 25 тыс. рублей не чаще одного раза в три года. Для путёвок «Мать и дитя» – при стаже работы сотрудника на предприятии не менее 1 года.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

12. Материальная помощь в размере 5 тыс. рублей ветеранам Великой Отечественной войны и труженикам тыла ко Дню Победы.

Социальные инвестиции и благотворительность

13. Участие в строительстве, ремонте, содержании объектов коммунальной инфраструктуры, в мероприятиях по созданию, модернизации и реконструкции левобережных очистных сооружений г. Воронежа.
14. Помощь фонду «Общие дети». Материальная поддержка Панинского социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних. Продуктовая помощь воронежскому зоопарку.
15. Поддержка семей мобилизованных сотрудников: материальная помощь ко Дню защитника Отечества до 10 тыс. рублей, организация тематических мероприятий, подарки для детей, билеты на спектакли и развлекательные представления, продуктовые корзины. А также сбор гуманитарной помощи для мобилизованных сотрудников.
16. Организация волонтерского проекта «Мир в котором я живу», помощь: детям-сиротам, кризисным семьям с детьми, многодетным и неполным семьям, фонду «Парус надежды», администрации города в разрезе реализации экологических и социальных акций. Участие в национальных проектах «Марафон рек», «Бум-батл», «Эковолна».

ООО «РЕГИОНТРАНССЕРВИС» (96 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: г. Москва

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: организация комплексного обслуживания грузовых вагонов

Генеральный директор: Бойченко Александр Николаевич

Сайт: www.regtransservice.ru

Оказывает полный спектр сервисных услуг на всех этапах жизненного цикла вагона: от приёмки новых вагонов на заводе-изготовителе с их регистрацией в Росжелдор, выполнения всех регламентов обслуживания и до утилизации вагонов.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Дополнительные особые условия рабочего режима для многодетных родителей, родителей, имеющих на попечении ребёнка-инвалида, одиноких родителей, имеющих возможность воспользоваться дистанционными формами работы.
2. Новогодние подарки детям сотрудников и организация семейного корпоративного праздника.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

3. Специальные выплаты при рождении детей сотрудников. Материальная помощь выплачивается на каждого ребёнка.
4. Дополнительный оплачиваемый выходной день отцу при выписке новорождённого домой.

Поддержка здоровья сотрудников

5. Программа ДМС для сотрудников.
6. Участие сотрудников компании в футбольном турнире «Лига Чемпионов Бизнеса».

Социальные инвестиции и благотворительность

7. Помощь Электростальской школе-интернату № 1 для детей с ОВЗ Московской области в проведении благотворительной программы «Чудо Дерево» через благотворительный фонд помощи детям «Детские домики».

ООО «РЕЛЬЕФ-ЦЕНТР» (85 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Рязанская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство канцелярских товаров

Директор: Платонов Алексей Юрьевич

Сайт: www.relefopt.ru

«Рельеф-Центр» – производственно-торговый холдинг, крупнейший производитель канцелярских товаров в России, лидер российского рынка оптовой дистрибуции товаров для офиса, учёбы и творчества.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Организация для детей сотрудников спортивных занятий по футболу и шахматам.
2. Предоставление гибкого и гибридного графика работы. Возможность перехода на дистанционную работу во время болезни ребёнка сотрудника.
3. Дополнительные оплачиваемые дни отпуска в связи с бракосочетанием – 2 дня, в День знаний одному из родителей для сопровождения в первый класс ребёнка – 1 день, родителям для проводов ребёнка на военную службу – 1 день, родителям в связи с бракосочетанием детей – 1 день, работнику в связи с защитой дипломной работы в учебном заведении – 1 день.
4. Новогодние подарки детям сотрудников до 15 лет.
5. Подарочные сертификаты в канцелярский магазин для подготовки детей к школе.
6. Материальная помощь одиноким родителям в части канцтоваров.
7. Проведение конкурса детских рисунков с вручением подарков.
8. Предоставление скидок на билеты в развлекательные центры и музеи города.
9. Организация работы детской игровой комнаты под присмотром педагога.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

10. Материальная помощь в размере 3 тыс. рублей при рождении ребёнка.
11. Дополнительный оплачиваемый день отпуска отцу при выписке жены из роддома.

Жилищная поддержка сотрудников

12. Предоставление льготных условий ипотечного кредитования для сотрудников.

13. Для сотрудников действуют скидки от застройщиков в рамках программы лояльности.
14. Иногородним сотрудникам предоставляется корпоративное жильё.

Поддержка здоровья сотрудников

15. Для сотрудников действуют скидки на стоматологические услуги. Материальная помощь в связи с тяжёлым заболеванием сотрудника в размере 50 тыс. рублей, члена семьи сотрудника – 20 тыс. рублей.
16. Проведение спортивных турниров по футболу, волейболу и хоккею. Проведение спортивных мастер-классов. Организация спортивных занятий, абонементы в бассейн.
17. Предоставление скидок у компаний-партнёров: фитнес-клубов, студии растяжки, конно-спортивного клуба, сапсёрфинга, гольф-клуба.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

18. Единовременная выплата при выходе на пенсию в размере 10 тыс. рублей.

Социальные инвестиции и благотворительность

19. Спонсорская благотворительная помощь школам, интернатам, детским домам, религиозным организациям.
20. Организация фестиваля современного искусства «АртГАММАФест» в г. Рязани.
21. Помощь участникам СВО и их семьям. Организован Благотворительный фонд «СВОим. Мы вместе». Организация патриотического концерта в День ветеранов боевых действий.
22. Помощь вынужденным переселенцам из Курской области.
23. Формирование Благотворительного фонда «Краски жизни», который помогает тяжелобольным детям, сиротам и инвалидам.
24. Адресная помощь при обращении родителей детей с ОВЗ и детей-инвалидов, а также школ, где обучаются такие дети.
25. Строительство частного промышленного парка «Карандаш».

ООО «РТР» («Роял Термо РУС») (94 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Владимирская область
Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство радиаторов и котлов центрального отопления
Генеральный директор: Шмаков Сергей Геннадьевич

Сайт: www.royal-thermo.ru

Крупный производитель на рынке систем отопления и водоснабжения с собственной штаб-квартирой, конструкторским бюро, дизайн-студией и заводами в России. Предприятия «Роял Термо РУС» входят в структуру промышленного технопарка инженерных и климатических систем «ИКСЭл». В рамках программы импортозамещения промышленная группа постоянно увеличивает долю локализации производства в России.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Новогодние подарки детям сотрудников.
2. Подарки детям сотрудников ко Дню знаний.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

3. Единовременная материальная помощь при рождении детей сотрудников.

Жилищная поддержка сотрудников

4. Скидка на покупку квартир в общежитии «ГринЛайт».
5. Арендное жильё из корпоративного жилого фонда или компенсация затрат на аренду жилья для сотрудников.

Поддержка здоровья сотрудников

6. Корпоративные скидки на оплату занятий фитнесом.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

7. Выплаты в юбилейные даты при достижении 50 лет и последующие каждые 5 лет в размере 1,150 тыс. рублей.

ООО «РУБИУС ТЕХ» (105 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Томская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: разработка IT-технологий

Генеральный директор: Кудинов Антон Викторович

Сайт: www.rubius.com/ru

ООО «Рубиус Тех» – российская компания, специализирующаяся на разработке и внедрении инновационных IT-решений для бизнеса. Основная деятельность компании связана с созданием программного обеспечения для автоматизации производственных процессов, управления бизнес-аналитикой и данными, а также обеспечения информационной безопасности. «Рубиус Тех»

предлагает комплексные услуги по разработке, внедрению и сопровождению IT-проектов, помогая предприятиям оптимизировать их операционную деятельность и повышать конкурентоспособность на рынке.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Гибкий и гибридный графики работы доступны для всех сотрудников, что позволяет уделять больше времени семье.
2. Скидка на обучение в Rubius Academy для детей сотрудников в размере 25% от стоимости курса.
3. Новогодние подарки детям сотрудников.
4. Ежегодная организация праздника Дня семьи с выездом сотрудников за город.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

5. Материальная помощь в размере 15 тыс. рублей при рождении первого ребёнка, второго ребёнка – 30 тыс. рублей, третьего ребёнка – 50 тыс. рублей.

Поддержка здоровья сотрудников

6. Программа ДМС для сотрудников.
7. Выплаты в размере 2 тыс. рублей в месяц сотрудникам, которые занимаются спортом.

АО «РУСАТОМ ОВЕРСИЗ» (80 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: г. Москва

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: продвижение на международный рынок линейки неэнергетических решений Росатома в области ядерных технологий

Президент: Вергизаев Илья Александрович

Сайт: www.rusatom-overseas.com/ru

АО «Русатом Оверсиз» предлагает своим партнёрам широкий спектр продуктов и услуг российской атомной отрасли для развития энергетики, транспорта, промышленности, ядерной медицины и других инфраструктурных отраслей. В настоящий момент компания отвечает за реализацию проекта первой наземной атомной станции малой мощности российского дизайна в Республике Саха (Якутия), реализацию проектов водородной энергетики в Российской Федерации и другие перспективные направления бизнеса Госкорпорации «Росатом».

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Доплата в период ухода за ребёнком до 15 лет.
2. Предоставление санаторно-курортного лечения и отдыха сотрудников с детьми.
3. Компенсация до 50% стоимости путёвки и до 25 тыс. рублей в год на детей сотрудников. Компенсация затрат на оплату стоимости проезда до места отдыха.
4. Дополнительный оплачиваемый день отпуска в День знаний сотрудникам, сопровождающим ребёнка в первый класс.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

5. Материальная помощь в размере 50 тыс. рублей при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка.

Поддержка здоровья сотрудников

6. Программа ДМС для сотрудников. Корпоративные условия оформления ДМС для семей сотрудника.
7. Материальная помощь в случае тяжёлого заболевания сотрудника или его родственника в размере до 500 тыс. рублей, в случае заболевания ребёнка – до 300 тыс. рублей.
8. Проведение массовых спортивных мероприятий. Корпоративные скидки для занятий в фитнес-клубе сотрудникам.

Социальные инвестиции и благотворительность

9. Участие в акции «День донора».
10. Сбор помощи в приюты для животных «Пушистый атом».
11. Сооружение пилотной атомной станции малой мощности в Республике Саха (Якутия).
12. Ежегодные благотворительные акции в поддержку школьников Усть-Куйги – «Собери ребёнка в школу», «Помоги пойти учиться» и «Подарки от Деда Мороза», а также целевая помощь многодетным семьям посёлка Усть-Куйга и семьям, находящимся в трудной жизненной ситуации.
13. Организация социокультурных и просветительских проектов для детей, молодёжи и широкой общественности. Проведение ежегодного конкурса рисунков для школьников Усть-Куйги.

ООО «Ручьевское» (98 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Тверская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство сельскохозяйственных культур, производство кормов

Генеральный директор: Леонов Алексей Борисович

Сайт: www.apkholding.ru

ООО «Ручьевское» – это сельскохозяйственное предприятие, входящее в группу компаний АГРОПРОМ. Основной вид деятельности компании – производство сельскохозяйственных культур: пшеница, ячмень, рапс, люпин, подсолнечник, кукуруза, соя, тритикале. А также введение в оборот залежных земель, производство грубых и сочных кормов: сенаж, солома, сено, силос; семеноводство: производство, подготовка и реализация семян высших и высоких репродукций.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Компенсация до 50% стоимости путёвки в детские оздоровительные лагеря.
2. Дополнительный оплачиваемый день отпуска сотрудникам, у которых ребёнок идет в первый класс.
3. Дополнительные 3 дня оплачиваемых выходных в связи с бракосочетанием сотрудника или свадьбой детей сотрудника.
4. Материальная помощь в размере 7 тыс. рублей в связи с бракосочетанием сотрудника.
5. Новогодние подарки детям сотрудников. Подарки первоклассникам.
6. Предоставление договоров на целевое обучение.
7. Организация семейных экскурсий, конкурсов рисунков, весёлых эстафет «Мама, папа, я – спортивная семья».

Поддержка беременных сотрудниц

8. Материальная помощь на получение молока в магазинах фирмы до 1 тыс. рублей.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

9. Материальная помощь в размере 7 тыс. рублей при рождении ребёнка.
10. Дополнительный оплачиваемый день отпуска отцу при выписке жены из роддома.

Жилищная поддержка сотрудников

11. Предоставление жилого помещения в рассрочку.

12. Компенсация стоимости жилья квалифицированным сотрудникам.

Поддержка здоровья сотрудников

13. Оплата посещений ледового дворца и бассейна для сотрудников и членов их семей.
14. Компенсация до 50% стоимости путёвки на санаторно-курортное лечение, но не более 15 тыс. рублей.
15. Материальная помощь в случае необходимости дорогостоящего лечения сотрудника или его ребёнка.

АО «САЛЕК» (82 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Кемеровская область – Кузбасс

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: добыча угля открытым способом

Директор: Реутов Игорь Алексеевич

Сайт: www.sds-ugol.ru

Разрез «Восточный» расположен в центральной части Ерунаковского горно-экономического района в пределах Северо-Талдинского каменноугольного месторождения.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Компенсация стоимости путёвок детям сотрудников в санаторий «Танай» в размере 80%.
2. Дополнительные особые условия рабочего режима, отпуска для многодетных родителей, родителей, имеющих на попечении ребёнка-инвалида, одиноких родителей, предоставление отпуска в период школьных каникул.
3. Новогодние подарки детям сотрудников.
4. Финансовое и организационное содействие получению высшего или среднего профессионального образования детьми сотрудников в профильных учебных заведениях.
5. Организация конкурса «А ну-ка, Мамочки!».
6. Детям погибшего на производстве работника предоставляется оплата медицинской помощи в случае хронических и трудноизлечимых заболеваний, оплата стоимости очного обучения до 24-х лет, выплата ежемесячного пособия в размере 2,5 тыс. рублей до достижения 18 лет, в случае очной формы обучения – 24 лет.
7. Организация коллективных поездок в цирки, театры, концерты и т. п.

8. Ежемесячная доплата в размере 5 тыс. рублей многодетным семьям и семьям, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида.
9. Ежегодная материальная помощь на подготовку детей к учебному году в размере 3 тыс. рублей, а также многодетным семьям и семьям, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида.
10. Оплачиваемый выходной для сопровождения ребёнка-учащегося младших классов (1-4 класс) в День знаний.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

11. Специальные выплаты при рождении детей сотрудников в размере 5 тыс. рублей.
12. Ежемесячные выплаты при рождении 3-го и последующих детей в размере 5 тыс. рублей на одну семью и 3 тыс. рублей ежегодно каждому ребёнку на подготовку к школе.

Жилищная поддержка сотрудников

13. Льготная ипотека, полное или частичное погашение выплат по ипотеке через пять лет после её получения.
14. Ипотечные субсидии на приобретение жилья в строящихся домах для многодетных сотрудников и сотрудников, имеющих на иждивении ребёнка-инвалида.

Поддержка здоровья сотрудников

15. Программа ДМС для сотрудников.
16. Организация спартакиад, физкультурно-оздоровительных комплексов на предприятии.
17. Бесплатные путёвки на санаторно-курортное лечение. Компенсация стоимости проезда к месту отдыха работнику и неработающим членам семьи в размере 20 тыс. рублей на одного человека.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

18. Единовременная выплата при выходе на пенсию в размере 15% от среднемесячного заработка за каждый полный год работы в угольной промышленности.
19. Ежемесячная доплата к пенсии в размере 1 тыс. рублей участникам Великой Отечественной войны.
20. Ежегодные выплаты на неотложные нужды в размере 5 тыс. рублей участникам Великой Отечественной войны, труженикам тыла, ветеранам труда.
21. Бесплатные путёвки в санатории.

22. Частичная компенсация затрат на отопление в размере 500 рублей за квартал.

Социальные инвестиции и благотворительность

23. Благотворительные новогодние подарки жителям с. Большая Талда Кемеровской области – Кузбасса.

ООО «СБЕРБАНК ФАКТОРИНГ» (83 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: г. Москва

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: факторинговые услуги

Генеральный директор: Максименко Денис Владимирович

Сайт: www.sberfactoring.ru

Предоставляет комплекс услуг для предприятий, ведущих торговую деятельность на условиях отсрочки платежа. Решения и сервисы по управлению дебиторской и кредиторской задолженностью компании доступны поставщикам и покупателям в любом регионе России. Для финансирования экспортных и импортных поставок реализует сделки международного факторинга.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Оплата пребывания детей сотрудников в организациях отдыха и оздоровления.
2. Организация корпоративных мероприятий, направленных на укрепление семейных ценностей.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

3. Специальные выплаты при рождении детей сотрудников.
4. Дополнительные оплачиваемые выходные дни при рождении детей у сотрудников.

Жилищная поддержка сотрудников

5. Жилищные программы, направленные на обеспечение сотрудников собственным жильём.

Поддержка здоровья сотрудников

6. Программа ДМС для сотрудников.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

7. Корпоративные пенсионные программы.
8. Единовременные и регулярные выплаты сотрудникам, прекратившим свою занятость в компании в связи с достижением пенсионного возраста.

ООО «СДС-Строй» (83 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Кемеровская область – Кузбасс

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: строительство жилых, гражданских, промышленных и культурных объектов

Генеральный директор: Паймурзин Владимир Альбертович

Сайт: www.sds-strroy.ru

Компания является лидером строительной отрасли Кузбасса. Многолетний опыт компании позволяет воплощать проекты федерального значения: крупнейшие промышленные, социальные и спортивные объекты, современные жилищные комплексы и общественные здания меняют современный облик городов Сибири и делают жизнь граждан более комфортной.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Ежемесячная материальная помощь в размере 5 тыс. рублей многодетным сотрудникам, имеющим 3-х детей, и по 3 тыс. рублей на каждого последующего ребёнка.
2. Предоставление бесплатных семейных путёвок в санаторий и путёвок в детские лагеря.
3. Дополнительный день оплачиваемого отпуска в День знаний сотрудникам для сопровождения ребёнка-учащегося младших классов.
4. Материальная помощь в размере до 7 тыс. рублей на одного ребёнка для сбора в школу.
5. Материальная помощь ко Дню матери в размере до 5 тыс. рублей многодетным матерям.
6. По желанию многодетных сотрудников или сотрудников, имеющих на иждивении ребёнка-инвалида, предоставляются очередные оплачиваемые отпуска в период школьных каникул.
7. Сокращённый рабочий день каждую пятницу на 1 час для многодетных матерей.
8. Предоставление договоров на целевое обучение детей сотрудников. Содействие при трудоустройстве на работу взрослых детей сотрудников.
9. Обеспечение углём семей сотрудников, проживающих в частном секторе.

10. Частичная компенсация платы за уход и присмотр за детьми сотрудников в православных детских центрах.
11. Новогодние подарки детям сотрудников до 15 лет.
12. Материальная помощь в связи с отличной учёбой по итогам учебного года детей сотрудников в размере 5 тыс. рублей. Студентам очной формы обучения, имеющим средний балл 4,8 и более – 10 тыс. рублей.
13. Единоразовая материальная помощь в размере 5 тыс. рублей или в виде рюкзака первоклассника сотрудникам, чьи дети идут в первый класс.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

14. Материальная помощь в размере 10 тыс. рублей при рождении ребёнка.
15. Единоразовая материальная помощь при рождении третьего и последующего ребёнка в семье сотрудника в размере 150 тыс. рублей.

Жилищная поддержка сотрудников

16. Материальная помощь на улучшение жилищных условий многодетным сотрудникам и сотрудникам, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида.

Поддержка здоровья сотрудников

17. Программа ДМС для сотрудников.
18. Скидки на абонементы в спортивный комплекс «Кузбасс-Арена».
19. Возмещение до 100% стоимости путёвки на санаторно-оздоровительный отдых в здравнице «Кабардинка».

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

20. Единоразовая выплата в связи с выходом на пенсию в размере до 1 среднемесячного заработка.
21. Организация ветеранского совета.
22. Ежемесячные доплаты к пенсии в зависимости от стажа и заслуг перед компанией до 1 тыс. рублей.
23. Единоразовые выплаты в государственные и профессиональные праздники до 1 тыс. рублей. В юбилейные даты, начиная с 70 лет, единоразовые выплаты в размере 5 тыс. рублей.
24. Ежемесячная компенсация затрат на отопление неработающим пенсионерам 500 рублей в период отопительного сезона.
25. Предоставление путёвок на санаторно-курортное лечение.
26. Содействие в улучшении жилищных условий, хозяйственно-бытовая помощь.

Социальные инвестиции и благотворительность

27. Гуманитарная помощь в зону СВО.
28. Организация строительства и реконструкций муниципальных объектов Кемеровской области. Помощь в ремонте детской воскресной школы. Строительство многофункционального спортивного комплекса, жилого дома с пристроенной поликлиникой, ремонт и оснащение учебных мастерских Прокопьевского строительного техникума. Косметический ремонт постамента мемориала «Память шахтёрам Кузбасса» Э. Неизвестного.

ООО ХК «СДС-Энерго» (холдинговая компания) (88 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Кемеровская область – Кузбасс
Краткие сведения о товарах, работах, услугах: передача электроэнергии и технологическое присоединение к распределительным электросетям
Генеральный директор: Чупахин Евгений Валентинович
Сайт: www.sdsenergo.ru

Успешно развивающаяся холдинговая компания в сфере энергетики представлена в крупных городах Кемеровской области: Междуреченск, Прокопьевск и областном центре – г. Кемерово.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Специальные выплаты при рождении 3-го и последующих детей, а также работникам, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида: по 5 тыс. рублей ежемесячно в период отпуска по уходу за ребёнком, по 3 тыс. рублей ежемесячно, по 5 тыс. рублей к школе на каждого ребёнка, 3 тыс. рублей на День матери/отца; подарки ко Дню знаний (канцелярские наборы) и ко Дню защиты детей; полное возмещение затрат на детский отдых.
2. Дополнительные особые условия рабочего режима, отпуска для многодетных родителей, родителей, имеющих на попечении ребёнка-инвалида, одиноких родителей.
3. Дополнительные оплачиваемые 3 выходных дня по случаю рождения ребёнка, 1 выходной день – по случаю Дня знаний для родителей учеников начальной школы.
4. Подарки первоклассникам.
5. Новогодние подарки детям сотрудников.
6. Частичная или полная компенсация затрат сотрудников на оплату за уход и присмотр за детьми в детских православных центрах г. Кемерово.

7. Сертификаты на приобретение косметики для сотрудниц компании в День матери.
8. Конкурс для детей сотрудников «Дневник пятёрки».
9. Единоразовая выплата сотрудникам в связи с первым бракосочетанием в размере 5 тыс. рублей, а также дополнительные оплачиваемые 3 дня отпуска.
10. Целевое обучение детей сотрудников по специальностям, востребованным на предприятии. Содействие при трудоустройстве на работу взрослых детей из многодетной семьи.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

11. Материальная помощь при рождении ребёнка в размере 5 тыс. рублей.

Жилищная поддержка сотрудников

12. Льготная ипотечная субсидия, частичная компенсация суммы процентов за пользование ипотечным кредитом.
13. Освобождение работника от возврата суммы ипотечного займа по истечении пяти лет с момента заключения кредитного договора и при условии, если трудовой договор между работником и предприятием не расторгнут до истечения указанного срока.
14. Компенсация работнику суммы процентов за пользование кредитом, уплачиваемых работником по кредитному договору с банком, в размере 50% от ежемесячной суммы выплаченных процентов по кредиту.
15. Компенсация процентов за пользование кредитом, уплачиваемых по кредитному договору с банком, составляющая 100% от ежемесячной суммы выплаченных процентов по кредиту, многодетным семьям, ежемесячный совокупный доход которых не превышает 100 тыс. рублей.

Поддержка здоровья сотрудников

16. Программа ДМС для всех сотрудников.
17. Ежемесячная компенсация затрат сотруднику за занятия спортом в размере 850 рублей.
18. Возмещение от 50 до 100% затрат на санаторно-курортный отдых в санаториях «Танай» или «Кабардинка», полная оплата проезда к месту отдыха.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

19. Ежемесячная материальная поддержка пенсионерам предприятия до 1 тыс. рублей в зависимости от заслуг перед предприятием и страной.
20. Единовременная адресная помощь на неотложные нужды участникам Великой Отечественной войны ко дню Победы в сумме 12 тыс. рублей.

21. Бесплатные путёвки в Санаторий «Танай» для ветеранов.
22. Единовременные выплаты ко Дню пожилого человека – 500 рублей, в государственные и профессиональные праздники, юбилейные даты. Труженикам тыла выплачивается 1 тыс. рублей ежемесячно и 10 тыс. рублей ко Дню Победы. Ежемесячно выдаются молочные наборы.

Социальные инвестиции и благотворительность

23. Помощь участникам СВО и членам их семей.
24. Пожертвования на восстановительные работы в г. Горловке Донецкой Народной Республики.
25. Помощь подшефному детскому дому «Огонёк» г. Прокопьевск Кемеровской области – Кузбасса, МБОУ «Общеобразовательная школа психолого-педагогической поддержки с осуществлением медицинской реабилитации детей с нарушением опорно-двигательного аппарата № 100».
26. Материальная поддержка реабилитационного центра для несовершеннолетних.

ООО «СГЦ» («Селекционно-гибридный центр») (105 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Воронежская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: выращивание и продажа свиней

Директор: Чубенко Николай Николаевич

Сайт: www.v-hava.ru

Является одним из ведущих племенных хозяйств России по разведению и продаже свиней.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Ежемесячные выплаты многодетным сотрудникам, отработавшим на предприятии не менее года, на содержание 3-го – 5-го ребёнка в размере 10 тыс. рублей на каждого.
2. Финансовое и организационное содействие в получении высшего или среднего профессионального образования детьми сотрудников: договоры о целевом обучении детей работников предприятия с Воронежским государственным аграрным университетом имени императора Петра I.
3. Оплата в полном объёме пребывания детей сотрудников в организациях отдыха и оздоровления.
4. Новогодние подарки детям сотрудников.
5. Установление неполного рабочего дня по заявлению сотрудника с ребёнком до 14 лет или ребёнком-инвалидом до 18 лет.

6. Предоставление отпуска в удобное время для многодетных сотрудников и сотрудников, имеющих на иждивении ребёнка-инвалида.
7. Ежемесячное пособие по уходу за ребёнком до 1,5 лет.

Поддержка беременных сотрудниц

8. Установление режима неполного рабочего дня для беременных сотрудниц.
9. Предоставление отпуска супругу во время отпуска по беременности и родам его жены.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

10. Выплаты работникам предприятия в размере одной месячной заработной платы в связи с рождением ребёнка, бракосочетанием.

Жилищная поддержка сотрудников

11. Компенсация затрат сотруднику на аренду жилья.

Поддержка здоровья сотрудников

12. Дополнительная материальная помощь сотрудникам при необходимости приобретения лекарственных средств на лечение, возмещение затрат на санаторно-курортное лечение.
13. Оплата бассейна для сотрудников.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

14. Ежемесячная выдача сотрудникам, отработавшим на предприятии не менее 5 лет и увольняющимся по причине достижения пенсионного возраста, мясного набора по льготной цене.
15. Денежное вознаграждение работающим пенсионерам через каждые 5 лет после оформления пенсии в размере среднемесячной заработной платы.

Социальные инвестиции и благотворительность

16. Приобретение автомобилей для Воронежской областной клинической поликлиники № 7 и Воронежской областной детской клинической больницы № 1.
17. Помощь Спасо-Преображенскому Толшевскому женскому Епархиальному монастырю г. Воронежа, Храму религиозной организации православного Прихода храма в честь иконы Божьей Матери «Скоропослушница» г. Воронежа, «Воронежскому областному фонду социальной поддержки населения».
18. Капитальный ремонт СОШ № 3 (с. Верхняя Хава), Спасской СОШ, ремонт Верхнехавской районной больницы.

ОАО «СКЭК» (Северо-кузбасская энергетическая компания) (91 балл в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Кемеровская область – Кузбасс

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: электроснабжение потребителей в городах Кемеровской области

Генеральный директор: Волков Дмитрий Иванович

Сайт: www.skek.ru

Компания создана в 2003 году для управления предприятиями ЖКХ на территории Кемеровской области. Коммунальными услугами ОАО «СКЭК» пользуются 32% населения Кузбасса. Территориальная сетевая организация – электроснабжение потребителей в городах Кемерово, Берёзовский и Ленинск-Кузнецкий. Гарантирующая организация водоснабжения и водоотведения – в городах Кемерово, Берёзовский, Ленинск-Кузнецкий и Полысаево, в Тайгинском, Чебулинском, Промышленновском и Яшкинском муниципальных округах. Единая теплоснабжающая организация – теплоснабжение в районах города Кемерово, в городах Берёзовский, Ленинск-Кузнецкий, Полысаево и Тайга, в Промышленновском, Чебулинском и Яшкинском муниципальных округах.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Компенсация до 90% от стоимости путёвки на санаторно-курортный отдых и в детские оздоровительные лагеря. Ежегодно детям от 6 до 14 лет предоставляется путёвка в детский оздоровительный лагерь «Танай», бесплатно для сотрудников.
2. Дополнительный оплачиваемый день отпуска сотрудникам в День знаний, для сопровождения детей-младшеклассников (1-4 класс).
3. Дополнительные 2 дня оплачиваемых выходных в связи с бракосочетанием сотрудника или свадьбой детей сотрудника.
4. Дополнительная единовременная материальная помощь в размере 5 тыс. рублей в связи с бракосочетанием сотрудника.
5. Ежегодно с 1 мая по 30 сентября всем сотрудницам устанавливается укороченный на 1 час рабочий день в пятницу с сохранением заработной платы.
6. Материальная выплата многодетным сотрудникам для подготовки детей к школе.
7. Профориентационные экскурсии для детей сотрудников школьного возраста на предприятия.
8. Новогодние подарки детям сотрудников. Билеты на новогодние представления детям от 3-х до 12 лет.
9. Проведение ежегодной летней спартакиады для семей сотрудников в честь Дня работника ЖКХ. Организация Дня первоклассника с экскурсиями

в учебно-оздоровительный центр «Берёзовый уют».

10. Конкурсы детского творчества ко Дню матери.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

11. Материальная помощь в размере 15 тыс. рублей при рождении ребёнка.
12. Материальная помощь в размере 20 тыс. рублей сотрудникам, усыновившим (удочерившим) ребёнка, ежемесячно до совершеннолетия ребёнка.
13. Дополнительный оплачиваемый день отпуска отцу при выписке жены из роддома.

Жилищная поддержка сотрудников

14. Частичная компенсация суммы уплаченных процентов при ипотечном кредите на приобретение жилья.
15. При условии наличия в кредитном договоре ставки выше 10% годовых, компенсация средств по уплате процентов ОАО «СКЭК» осуществляется в размере 5% годовых от фактически оплаченных работником процентов по кредиту.

Поддержка здоровья сотрудников

16. Программа ДМС для сотрудников.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

17. Единовременная выплата в размере 5 тыс. рублей при выходе на пенсию.
18. Материальная помощь неработающим пенсионерам ко Дню пожилого человека и ко Дню работников жилищно-коммунального хозяйства в размере 2 тыс. рублей.

Социальные инвестиции и благотворительность

19. Попечительство и спонсорство общеобразовательной школы с медико-психологической поддержкой №100 г. Кемерово. Организация выездных экскурсий, занятия иппотерапией, проведение спортивных соревнований.
20. Благотворительная помощь Кузбасскому фонду «Детское сердце», военному госпиталю, Кемеровской общественной организации ветеранов.
21. Ежемесячные пожертвования Православному женскому Свято-Серафимовскому монастырю в с. Елыкаево.

ООО «Сервионика» (90 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: г. Москва

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: проведение ИТ-аутсорсинга

Генеральный директор: Ельцов Александр Сергеевич

Сайт: www.servionica.ru

Компания «Сервионика» (входит в Холдинг Т1) основана в 2012 году и является ведущей на рынке сервиса и ИТ-аутсорсинга России. В штате компании более 2000 инженеров, работающих на значительной территории РФ. Региональная сеть включает 44 филиала и более 350 партнерских организаций. В структуре компании создан центр компетенций, в котором круглосуточная служба поддержки осуществляет приём, регистрацию обращений и первичную поддержку в круглосуточном режиме.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Дополнительный оплачиваемый день отпуска в связи с бракосочетанием, в день защиты выпускного диплома, в День знаний сотруднику, который провожает ребёнка в первый класс.
2. Ежегодная материальная помощь сотрудникам, которые воспитывают детей до 18 лет в одиночку, в размере 60 тыс. рублей.
3. Ежегодная материальная помощь сотрудникам, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида (детей-инвалидов), в размере 70 тыс. рублей на каждого ребёнка.
4. Новогодние подарки детям сотрудников до 14 лет.
5. Возможность организации дистанционного режима работы и гибкого графика.
6. Компенсация образовательных услуг и кружков для детей.
7. Проведение мероприятий ко Дню защиты детей.

Поддержка беременных сотрудниц

8. Доплата до 80% от установленного должностного оклада в период отпуска по беременности и родам.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

9. Помощь в размере 40 тыс. рублей при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка.
10. Дополнительный оплачиваемый день отпуска в связи с рождением или усыновлением (удочерением) ребёнка.

Поддержка здоровья сотрудников

11. Программа ДМС для сотрудников после окончания испытательного срока.
12. Корпоративные тарифы приобретения ДМС для семей сотрудников.
13. Психологическая помощь в рамках ДМС.
14. Материальная помощь по заявлению сотрудника в случае тяжелой болезни сотрудника или членов его семьи.
15. Компенсация стоимости путёвки на санаторно-оздоровительный отдых до 50 тыс. рублей.
16. Компенсация расходов сотрудников на фитнес и спортивный инвентарь.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

17. Единовременная выплата в связи с выходом на пенсию в размере 50 тыс. рублей.
18. Единовременные выплаты в связи с юбилейными датами, начиная с 50 лет и через каждые 10 лет, в размере 25 тыс. рублей.

АО «СИСТЭМ ЭЛЕКТРИК» (119 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: г. Москва

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: электроснабжение потребителей в городах

Генеральный директор: Кашаев Алексей Сергеевич

Сайт: www.systeme.ru

Систэм Электрик предлагает клиентам и партнёрам единую технологическую экосистему на базе российского программного обеспечения для управления электроэнергией, промышленной автоматизации, IT и инженерной инфраструктуры зданий.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Возможность гибкого и гибридного графика, что позволяет проводить больше времени с семьёй.
2. Новогодние подарки детям сотрудников.
3. Экологические мастер-классы для детей сотрудников. Проведение семейных акций: подготовка к зимнему периоду теплолюбивых растений в Аптекарском огороде, благотворительных семейных забегов.

Поддержка беременных сотрудниц

4. Доплата до размера оклада в период отпуска по беременности и родам.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

5. Материальная помощь при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

6. Компенсация за аренду жилого помещения в случае релокации сотрудника.

Поддержка здоровья сотрудников

7. Программа ДМС для сотрудников.
8. Проведение ежедневной зарядки на производственных площадках. На территории логистического центра оборудован тренажёрный зал. Корпоративные хоккейные и футбольные команды, забеги, программа скидок в фитнес клубах.

Социальные инвестиции и благотворительность

9. Развитие волонёрского движения. Проведение ежемесячного Эколектория.
10. Участие в акции «День донора».
11. Материальная помощь Благотворительным фондам «Линия жизни», «Вера», «Волонтеры в помощь детям-сиротам», Центру содействия семейного воспитания имени В. Т. Попова, региональной общественной организации «Боль», помощь приюту для животных «Щербинка».

АО «Ф «СКБ КОНТУР» (124 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Свердловская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: разработка компьютерного программного обеспечения

Генеральный директор: Сродных Михаил Юрьевич

Сайт: www.kontur.ru

Компания разрабатывает решения для бизнеса, инвестирует в образование, инфраструктуру и IT-сообщество. Ключевые направления бизнеса – ЭДО, бухгалтерия, электронная подпись и онлайн-кассы.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Выплаты работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком от 1,5 до 3-х лет в размере 10 тыс. рублей, работникам, имеющим детей-инвалидов, усыновившим детей, многодетным семьям.
2. Ежегодная материальная помощь родителю, в одиночку воспитывающему ребёнка (детей), в размере до 20 тыс. рублей; многодетным семьям (трое

и более детей до 18 лет) – из расчёта до 10 тыс. рублей на одного ребёнка; родителям, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида, – из расчёта до 100 тыс. рублей.

3. Новогодние подарки детям сотрудников в возрасте от 3-х месяцев до 11 лет: возможность использования купона от компании для выбора подарка.
4. Фестивали, предусматривающие специальные активные программы для детей: робофутбол, аквагим, игровые формы для участия детей вместе с родителями.
5. Дополнительные оплачиваемые дни отпуска в связи с бракосочетанием.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

6. Наборы подарков с брендированной одеждой для новорождённых.
7. Дополнительный отпуск для отца с сохранением заработной платы продолжительностью 5 календарных дней при рождении ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

8. Помощь сотрудникам в оформлении льготной ипотеки.
9. Выдача ссуд на выгодных условиях.
10. Предоставление займов для улучшения жилищных условий.

Поддержка здоровья сотрудников

11. Программа ДМС для всех сотрудников и членов их семей после испытательного срока. Сотрудник самостоятельно может выбрать страховую компанию.
12. Участие сотрудников в спортивных мероприятиях за счёт средств предприятия: оплата взносов за участие в турнирах, спартакиадах между ИТ-компаниями и прочих спортивных соревнованиях; соревнования, турниры между подразделениями предприятия.
13. Материальная поддержка на своё лечение и лечение близких родственников до 100 тыс. рублей.
14. Предоставление путёвок на санаторно-курортное лечение.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

15. Доплаты к пенсии сотрудникам с большим стажем работы на предприятии.

Социальные инвестиции и благотворительность

16. Деятельность благотворительного фонда «СКБ Контур».
17. Поддержка социальных проектов: «ИТ-таланты», «Профессиональный рост учителя», «Первый шаг», «Контур. Людям», «Робототехника без границ».

18. Вклад в строительство, реконструкцию объектов спорта и образования, а также материально-техническая помощь учреждениям данной сферы: ФК «Урал», федерации шахмат, федерации скалолазания, СОШ № 203 «Родники».
19. Поддержка проектов по благоустройству, формированию комфортной городской среды.

ООО «Спасский и Партнеры» (99 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Московская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство пищевых ингредиентов для предприятий мясо-, птице- и рыбоперерабатывающей промышленности

Генеральный директор: Гульванский Роман Анатольевич

Сайт: www.spasskiy.com

ООО «Спасский и Партнеры» – российский производитель пищевых ингредиентов для предприятий мясо-, птице- и рыбоперерабатывающей промышленности, работающий также в сегментах HoReCa и ритейл. Ассортиментный ряд компании – более 500 вкусоароматических и функциональных добавок, комплексных смесей, соусов-маринадов, ЭКО-специй и других пищевых ингредиентов. Производство, склад и транспортная логистика сертифицированы по международному стандарту ГОСТ Р ИСО 22000-2007 (ХАССП) в области безопасности пищевой продукции и проходят регулярные внешние проверки независимых экспертов.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Новогодние подарки для детей сотрудников.
2. Организация семейных корпоративных спортивных мероприятий. Конкурс детского рисунка.

Поддержка здоровья сотрудников

3. Участие в спортивных мероприятиях по футболу, настольному теннису, дартсу, гиревому спорту.
4. Материальная поддержка при тяжёлом заболевании сотрудника или членов его семьи.

ООО «УК «Славянка»
(91 балл в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Белгородская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: кондитерские изделия

Глава администрации: Согуляк Евгений Иванович

Сайт: www.slavyanka-group.com

Компания обладает широким ассортиментом кондитерских изделий под известными брендами. В компанию входит собственная фирменная торговая сеть, а также современные распределительные центры общей площадью более 30 000 кв. м.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Дополнительные денежные выплаты сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, обеспечивающие сохранение их среднемесячного заработка.
2. Дополнительные условия рабочего режима для многодетных родителей: отпуск в удобное время, сокращённый рабочий день или удалённая работа.
3. Оплата 75% стоимости путёвки в санаторий для детей сотрудников в летнее время.
4. Акция «Собери ребёнка в школу».
5. Новогодние подарки детям сотрудников.
6. Канцелярские наборы для первоклассников.
7. Организация утренников, корпоративных конкурсов для детей сотрудников.
8. Скидки на занятия детей сотрудников в Доме творчества «Славянский».
9. Беспроцентный заём для родителей на обучение детей.
10. Корпоративные мероприятия, направленные на укрепление семейных ценностей, семейные праздники: «День семьи, любви и верности», «Папа, мама, я – спортивная семья».

Поддержка беременных сотрудниц

11. Материальная помощь сотрудницам (жёнам сотрудников) в период беременности.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

12. Выплата при рождении 3-го и последующих детей в размере от 100 до 500 тыс. рублей на ребёнка.
13. Дополнительные оплачиваемые выходные дни по случаю рождения детей.

Жилищная поддержка сотрудников

14. Предоставление общежития или квартиры за счёт средств предприятия или с оплатой 25%.

Поддержка здоровья сотрудников

15. Программа ДМС для всех сотрудников и членов их семей.
16. Ежегодные корпоративные, городские спартакиады, бесплатный спортзал в офисе.
17. Скидки на посещение водноспортивного комплекса предприятия.
18. Предоставление путёвок на санаторно-курортное лечение по ДМС.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

19. Материальная помощь пенсионерам.
20. Сладкие подарки для пенсионеров 4 раза в год.

Социальные инвестиции и благотворительность

21. Открытие торгово-развлекательного комплекса «Славянский» с торговым центром, гостиницей, домом детского творчества, водноспортивным центром с бассейнами, современными спортивными залами и ледовой ареной на территории г. Старый Оскол Белгородской области.
22. Возведение трёх храмов на территории Старооскольского района Белгородской области.
23. Ежегодные сладкие подарки к 1 сентября и на последний звонок юным жителям г. Старый Оскол Белгородской области.
24. Проведение экскурсий на производственных площадках компании.

**ПАО «СОВКОМБАНК»
(ООО «СОВКОМБАНК ЛИЗИНГ»
(103 балла в ЭКГ-рейтинге);
ООО «СОВКОМБАНК ТЕХНОЛОГИИ»
(120 баллов в ЭКГ-рейтинге);
ООО «СОВКОМБАНК ФАКТОРИНГ»
(107 баллов в ЭКГ-рейтинге))**

Регионы регистрации компаний: Костромская область; г. Москва; Московская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: деятельность в финансовой сфере

Председатель правления: Гусев Дмитрий Владимирович

Сайт: www.sovcombank.ru

Универсальный системно значимый банк федерального масштаба. Три ключевых сегмента работы: розничные услуги, корпоративный блок и казначейство. Активно развивает небанковский бизнес: страхование, лизинг, факторинг и цифровую площадку для закупок.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Частичная оплата стоимости посещения частного детского сада.
2. Новогодние подарки детям сотрудников в возрасте до 12 лет.
3. Дополнительный 1 выходной день для родителей детей-первоклассников в День знаний.
4. Денежный подарок в виде баллов на банковскую карту «Халва» при подготовке ребёнка сотрудника к школе.
5. Участие в подготовке детей сотрудников к выпускным экзаменам образовательных организаций: компенсация от 10 до 90% стоимости подготовки.
6. Социальный кредит на оплату высшего образования со ставкой 1%.
7. Проведение «Детских дней» с целью организации досугового времени детей сотрудников.
8. Программа «СовкомОтпуск», предоставляющая компенсацию стоимости путёвок для сотрудников и их детей. Софинансирование проезда и проживания детей сотрудников.

Поддержка беременных сотрудниц

9. Софинансирование программы ведения беременности и родов для сотрудниц.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

10. Подарок при рождении первого или второго ребёнка в размере 50 тыс. рублей. Увеличение суммы выплат в 2 раза при рождении 3-го и последующих детей.

Жилищная поддержка сотрудников

11. Выгодный ипотечный продукт для сотрудников на приобретение собственного жилья на первичном и вторичном рынках, ипотека на специальных условиях по программам «Новостройка» и «Детская ипотека», льготная ипотека для IT-специалистов компании, рефинансирование ипотеки для сотрудников.

Поддержка здоровья сотрудников

12. Программа ДМС для сотрудников, частичная оплата стоимости полиса для детей сотрудников, бесплатное лечение от критических заболеваний по программе «Мировое здоровье», страхование от несчастных случаев и болезней, оказание психологической помощи.
13. Оказание единовременной материальной помощи при непредвиденных обстоятельствах. Корпоративный благотворительный фонд «Мы – Совкомбанк», формируемый за счёт регулярных перечислений со счетов сотрудников и предоставляющий материальную помощь участникам фонда и их семьям в случае тяжёлого заболевания, срочной помощи при несчастных случаях.
14. Компенсация расходов на абонементы в фитнес-клубы, бассейны, участие в спортивных соревнованиях, покупка спортивной формы для команд.
15. Проведение утренних корпоративных зарядок. Ежегодные забеги и движение амбассадоров спорта.
16. Совместные тренировки по секциям (футбол, волейбол, бег, хоккей).

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

17. Ежемесячная выплата в размере 1/2 от оклада сотрудникам, выходящим на пенсию при наличии трудового стажа не менее 10 лет (период выплат равен стажу работы, умноженному на коэффициент).

Социальные инвестиции и благотворительность

18. Поддержка благотворительных фондов, акций в честь семейных и социально важных событий.
19. Реализация проектов, направленных на поддержку уязвимых групп населения в трудной жизненной ситуации; организация бесплатных образовательных проектов; финансирование проектов, связанных

- с сохранением культурно-исторического наследия; содействие трудовой адаптации населения; формирование линейки социально значимых целевых кредитов.
20. Финансирование строительства, реконструкции объектов образования, здравоохранения, спорта, а также материально-техническая помощь учреждениям данной сферы: Костромской областной детской больнице, Костромскому футбольному клубу «Спартак», детскому футбольному турниру «Чемпионат победителей», международным соревнованиям по лёгкой атлетике «Королева российского спорта», шахматному фестивалю.
 21. Программа стипендиальной поддержки студентов Костромского государственного университета.
 22. Учреждение благотворительного фонда «Будущее сейчас» в Костромской области.
 23. Финансирование национального балета «Кострома» и хореографического колледжа «Губернская балетная школа».
 24. Материальная поддержка частных благотворительных фондов помощи бездомным животным.
 25. Поддержка благотворительных фондов проекта «Не словами, а делами».

ООО «ТАИТ» (64 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Курская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство спецодежды

Директор: Чумакова Светлана Анатольевна

Сайт: www.taitsiz.ru

Разработкой и изготовлением спецодежды занимаются профессионалы с многолетним опытом работы. Производственные цеха оснащены современным оборудованием, а ежегодные инвестиции позволяют выпускать одежду высокого качества.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Ежемесячная материальная помощь в размере 3 тыс. рублей родителям детей в возрасте до 3-х лет.
2. Новогодние подарки детям сотрудников в возрасте до 14 лет.
3. Услуги санаторно-курортного лечения детям сотрудников.
4. Дополнительные оплачиваемые 3 дня отдыха в связи с первым бракосочетанием сотрудника, в День знаний сотруднику, провожающим ребёнка в первый класс, – 1 день.

5. Культурные корпоративные мероприятия.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

6. Материальная помощь в размере 3 тыс. рублей в случае рождения ребёнка (усыновления/удочерения ребёнка до 3-х лет).
7. Дополнительный оплачиваемый день отпуска при выписке сотрудницы или жены сотрудника из роддома.

Поддержка здоровья сотрудников

8. Программа ДМС для сотрудников.
9. Организация спортивных мероприятий.
10. Материальная помощь в случае необходимости проведения дорогостоящего лечения сотруднику или члену его семьи.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

11. Единовременная выплата в зависимости от совокупного стажа работы сотрудника на предприятии.

ООО «ТЕКТУС.ИТ» (88 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: г. Москва

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: разработка компьютерного программного обеспечения

Генеральный директор: Хомич Игорь Вячеславович

Сайт: www.tectus-it.ru

ТЕКТУС.ИТ – активно развивающаяся компания, специализируется на предоставлении услуг по разработке программного обеспечения под заказ, внедрении отраслевых программных решений ведущих мировых поставщиков, оказании услуг ИТ-аутсорсинга, управленческого и ИТ-консалтинга для заказчиков в коммерческих и государственных организациях. Является частью Госкорпорации «Росатом».

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Организация корпоративных семейных мероприятий.
2. Новогодние подарки детям сотрудников до 14 лет.

Поддержка беременных сотрудниц

3. Сохранение программы ДМС на весь период отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребёнком до 3-х лет.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

4. Материальная помощь в размере до 50 тыс. рублей при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка. Если в компании работают оба родителя, то выплата предоставляется обоим.
5. Подарки для новорождённых.

Поддержка здоровья сотрудников

6. Программа ДМС для сотрудников после прохождения испытательного срока.
7. Психологическая помощь в рамках ДМС.
8. Компенсация расходов за физкультурно-оздоровительные и спортивные занятия.
9. Организация корпоративных спортивных мероприятий.
10. Мероприятия по «Витаминации»: обеспечение сотрудников, работающих в офисе, в осенне-зимний период фруктами, сухофруктами, орехами и др.

ООО «ТЕРМОТРОН-ЗАВОД» (80 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Брянская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: разработка и производство продукции, отвечающей за безопасность движения поездов

Генеральный директор: Абушенко Антон Георгиевич

Сайт: www.termotron.ru

ООО «Термотрон-Завод» – российское машиностроительное предприятие полного цикла. Более 30 лет разрабатывает и производит продукцию, отвечающую за организацию безопасного движения на железных дорогах, линиях метрополитенов и городском рельсовом транспорте.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Дополнительный оплачиваемый день отпуска в День знаний при поступлении ребёнка сотрудника в первый класс.
2. Дополнительные оплачиваемые 3 дня отпуска в связи с бракосочетанием.

3. Материальная помощь при первом вступлении в брак в размере 2 тыс. рублей. Если оба брачующихся работают на предприятии, то размер выплаты составляет 3 тыс. рублей каждому.
4. Дополнительная выплата в размере 500 рублей сотрудникам предприятия с заработной платой ниже средней по заводу для подготовки детей к школе.
5. Новогодние подарки детям сотрудников до 14 лет.
6. Организация корпоративных семейных экскурсий.

Жилищная поддержка сотрудников

7. Предоставление жилых помещений для найма сотрудниками.

Поддержка здоровья сотрудников

8. Вознаграждение сотрудников, ведущих здоровый образ жизни, и руководителей, добившихся снижения заболеваемости в своих подразделениях.
9. Материальная помощь сотрудникам в связи с длительным заболеванием.
10. Предоставление абонементов в бассейн.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

11. Единовременные выплаты при выходе на пенсию в размере до 50 тыс. рублей в зависимости от рабочего стажа на предприятии.

Социальные инвестиции и благотворительность

12. Материальная помощь образовательным учреждениям: СОШ № 58 г. Брянск.
13. Финансирование вокального ансамбля «Импровизация».

АО «ОЭЗ «ТЕХНОПОЛИС МОСКВА» (98 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации: г. Москва

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: управление недвижимым имуществом за вознаграждение или на договорной основе

Генеральный директор: Дегтев Геннадий Валентинович

Сайт: www.technomoscow.ru

Основными направлениями деятельности являются формирование условий для развития производства инновационной продукции на базе передовых достижений науки, технологий и техники, а также размещение инвесторов на территории ОЭЗ, сдача в аренду помещений и земельных участков.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Корпоративные подарки сотрудникам и членам их семей в честь государственных праздников.
2. Организация конкурсов рисунков детей сотрудников, праздников в честь Дня защиты детей.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

3. Единовременная материальная помощь в размере 50 тыс. рублей при рождении или усыновлении (удочерении) каждого ребёнка.

Поддержка здоровья сотрудников

4. Посещение сотрудниками фитнес-клуба «Aquastar». Предоставление сотрудникам абонементов в фитнес-центры.
5. Участие сотрудников в различных спортивных мероприятиях, в том числе «Гонке Героев», Дне физкультурника в ОЭЗ «Технополис Москва», тренировках по йоге и танцам.

Социальные инвестиции и благотворительность

6. Участие в благотворительной акции «Добрые вещи».
7. Гуманитарная помощь школьникам, проживающим на территории Донбасса.
8. Материальная помощь «Московскому многопрофильному центру паллиативной помощи, филиал Люблино».
9. Участие в проекте «День донора».
10. Материальная помощь приюту «Дубовая роща».

ООО «ТД «ЕВРОСИБЭНЕРГО» (108 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Иркутская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: торговля топливом, рудами, металлами и химическими веществами

Генеральный директор: Погосбеков Давид Дешенович

Сайт: www.eurosib-td.ru

ООО «Торговый дом «ЕвроСибЭнерго» входит в периметр ЭН+. Основная задача – обеспечение процессов производства заказчиков, непрерывные поставки товаров, организация закупок работ, услуг заказчиков периметра, с необходимыми показателями цены, качества и надёжности, в условиях добросовестной конкуренции.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Компенсация 70% стоимости путёвки на санаторно-курортный и оздоровительный отдых для семей сотрудников.
2. Подарочные наборы для детей сотрудников ко Дню знаний.
3. Новогодние подарки для детей сотрудников.
4. Организация корпоративного фестиваля «Энергия +». Конкурсы для детей сотрудников ко Дню семьи, любви и верности.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

5. Единоразовая выплата при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

6. Программа льготного ипотечного кредитования: на покупку жилья банк-партнёр предоставляет кредит по ставке 9,5% годовых без первоначального взноса сроком до 20 лет. Компания оплачивает 50% от суммы ежемесячного платежа.
7. Компенсация стоимости найма жилья для иногородних сотрудников и молодых специалистов в течение трёх лет.

Поддержка здоровья сотрудников

8. Программа ДМС для сотрудников.
9. Предоставление абонементов в бассейн.
10. Компенсация до 95% стоимости путёвки на санаторно-курортный и оздоровительный отдых для сотрудников.
11. Проведение массовых спортивных мероприятий, например фестиваля «На лыжи».

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

12. Частичная компенсация стоимости санаторно-курортного лечения.
13. Корпоративная пенсия.

Социальные инвестиции и благотворительность

14. Организация благотворительных квизов.
15. Проведение ежегодного проекта «Новогодний марафон».
16. Благотворительная помощь фонду «Помогать просто».
17. Компания – генеральный партнёр всероссийской акции «Библионочь».
18. Строительство и ремонт муниципальных учреждений: строительство дополнительного блока СОШ № 39, здания филиала детской поликлиники.

АО «ТМК» (Тульский молочный комбинат) (108 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Тульская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: переработка молока

Генеральный директор: Чумакова Надежда Викторовна

Сайт: www.tulamilk.ru

Тульский молочный комбинат является одним из крупнейших предприятий пищевой промышленности Тульской области. Он занимает лидирующее положение в регионе по масштабу переработки молока, объёму и ассортименту изготавливаемой продукции.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Ежегодное пособие сотрудницам-одиноким матерям, многодетным сотрудницам в размере 2 тыс. рублей на 1 ребёнка до 16 лет.
2. Частичная компенсация стоимости путёвки в детский оздоровительный лагерь.
3. Дополнительные 3 дня оплачиваемого отпуска в связи с бракосочетанием сотрудников.
4. Новогодние подарки детям сотрудников.
5. Проведение ежегодного конкурса детского рисунка.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

6. Материальная помощь в размере 1 МРОТ Тульской области при рождении ребёнка.
7. Дополнительные 2 дня оплачиваемого отпуска при рождении ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

8. Предоставление мест в общежитии.

Поддержка здоровья сотрудников

9. Программа ДМС для сотрудников.
10. Материальное вознаграждение за выполнение нормативов ГТО в размере до 6 тыс. рублей.
11. Частичная компенсация до 20% от стоимости путёвки на санаторно-курортное лечение.
12. Материальная помощь в случае тяжёлого заболевания сотрудника.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

13. Единовременные выплаты в связи с выходом на пенсию.

14. Ежегодная выплата неработающим пенсионерам с трудовым стажем на предприятии более 20 лет в размере 2,8 тыс. рублей.

Социальные инвестиции и благотворительность

15. Гуманитарная помощь в зону СВО.
16. Благотворительная помощь фонду развития Тульской области «Перспектива», фонду сохранения и развития культурного наследия «Миллениум», фонду «Медики для Победы», фонду «Милосердие», Тульскому государственному педагогическому университету им Л. Н. Толстого, городскому союзу ветеранов Афганистана «Братство», детским домам.
17. Помощь в обустройстве муниципальной территории.

ООО «Тюмень Водоканал» (98 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Тюменская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: забор, очистка и распределение воды

Генеральный директор: Сарбаева Ольга Александровна

Сайт: www.tyumen.rosvodokanal.ru

ООО «Тюмень Водоканал» – предприятие жилищно-коммунального хозяйства города Тюмени, основной задачей которого является обеспечение горожан качественной питьевой водой и услугами водоотведения. Компания занимается эксплуатацией городских водопроводных и канализационных сетей, очисткой сточных вод, а также модернизацией и развитием инфраструктуры водоснабжения и водоотведения.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Предоставление путёвок в детские оздоровительные лагеря и санатории, а также компенсация на приобретение путёвок до 18 тыс. рублей. Если в компании работают оба родителя, то помощь предоставляется каждому.
2. Материальная помощь сотрудникам, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида, в размере 5 тыс. рублей ежегодно.
3. Дополнительный оплачиваемый выходной в связи с бракосочетанием сотрудника, в День знаний для родителей первоклассников.
4. Дополнительные 3 дня оплачиваемого отпуска сотрудникам-родителям детей до 3-х лет.

5. Новогодние подарки детям сотрудников до 14 лет. Подарки детям сотрудников ко Дню защиты детей. Подарочный набор для первоклассника.
6. Доплата до базовой заработной платы, превышающей размер максимально установленного для Социального фонда РФ пособия при уходе за ребёнком, не более 14 дней.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

7. Материальная помощь при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка в размере 10 тыс. рублей. Если в компании работают оба родителя, то помощь предоставляется каждому.
8. Дополнительные 2 дня оплачиваемого отпуска в связи с рождением или усыновлением (удочерением) ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

9. Компенсация затрат ежемесячно в сумме уплаченных процентов за пользование ипотечным кредитом, но не более 10 тыс. рублей.

Поддержка здоровья сотрудников

10. Программа ДМС для сотрудников.
11. Аренда спортивных залов. Проведение корпоративных турниров и соревнований.
12. Путёвки на санаторно-курортное лечение в размере не более 25 тыс. рублей.

Социальные инвестиции и благотворительность

13. Развитие волонёрского движения. Проведение мастер-классов, помощь приютам для животных, проведение экологических акций.
14. Шефствование над центром «Дзержинец».
15. Участие в донорстве крови.

ООО «УМК» (Узловский молочный комбинат) (114 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Тульская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: переработка молока

Генеральный директор: Величковский Василий Никитович

Сайт: www.uzmolkom.com

Предприятие пищевой промышленности, основным видом деятельности которого является производство молочной продукции. Комбинат выпускает широкий ассортимент товаров, включая молоко, кефир, йогурты, творог и сыры.

Продукция компании пользуется популярностью как в регионе, так и за его пределами благодаря высокому качеству и натуральному составу.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Возможность гибкого графика для сотрудников с детьми.
2. Ежемесячное пособие для сотрудников с детьми в размере до 10 тыс. рублей, в зависимости от количества детей в семье до 16 лет.
3. Организация семейных мероприятий, приуроченных ко дню образования предприятия.
4. Организация конкурсов детского рисунка.

Поддержка беременных сотрудниц

5. Подарки для беременных сотрудниц и сотрудниц, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, в виде продукции комбината.

Жилищная поддержка сотрудников

6. Предоставление корпоративных квартир для сотрудников.

Социальные инвестиции и благотворительность

7. Создание и развитие детского клуба Науки и творчества «Новая Территория».
8. Финансовая помощь Благотворительному фонду «Сова».

АО «ФАРМСТАНДАРТ» (109 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Московская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: деятельность по производству и реализации готовых лекарственных средств, субстанций и медицинского оборудования, маркетингу, продвижению и дистрибуции лекарственных препаратов и медицинского оборудования

Генеральный директор: Зайцев Дмитрий Иванович

Сайт: www.pharmstd.ru

Разработка и производство современных лекарственных препаратов, удовлетворяющих требованиям здравоохранения и ожиданиям пациентов. Производство лекарственных препаратов различных фармакотерапевтических групп, включая препараты для лечения сердечно-сосудистых заболеваний, сахарного диабета, дефицита гормона роста, гастроэнтерологических, неврологических, инфекционных заболеваний, нарушений обмена веществ, онкологических и других заболеваний.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Дополнительные 4 календарных дня ежемесячно для ухода за ребёнком для многодетных родителей, одиноких родителей.
2. Дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября работникам, имеющим детей школьного возраста.
3. Приобретение для учеников школьных наборов на сумму 3 тыс. рублей ко Дню знаний.
4. Новогодние подарки детям сотрудников.
5. Скидки на оплату пребывания детей сотрудников в детских дошкольных учреждениях.
6. Корпоративная семейная спартакиада, в рамках которой популяризируются различные виды спорта, включая семейную эстафету «Папа, Мама, Я», футбол, сдачу норм ГТО, настольный теннис.
7. При компании действует детский сад.

Поддержка беременных сотрудниц

8. Оказание медицинских услуг в рамках ДМС по направлениям «Роды» или «Ведение беременности».

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

9. Выплаты матерям при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

10. Компенсация затрат на аренду жилья.
11. Программы по релокации сотрудников.
12. Аренда жилья для сотрудников, отвечающих за обеспечение качества производимой продукции, производственного персонала.

Поддержка здоровья сотрудников

13. Программа ДМС для сотрудников.
14. Компенсация расходов сотрудников на дорогостоящее лечение, материальная помощь при длительном сроке нетрудоспособности (более 2 месяцев).
15. Аренда футбольного поля для тренировок сотрудников и игры в футбол.
16. Ежемесячная оплата посещения фитнеса или плавательного бассейна (12 занятий в месяц).
17. Программы пребывания детей сотрудников в санаторно-курортных, оздоровительных учреждениях и детских оздоровительных лагерях. Компенсация от 85 до 90% стоимости путёвки.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

18. Единовременное пособие при выходе на пенсию; пожизненная ежемесячная материальная помощь в размере 1 или 2 прожиточных минимумов сотрудникам, имеющим звание «Почётный работник Фармстандарт» или «Заслуженный работник Фармстандарт».

Социальные инвестиции и благотворительность

19. Участие в реализации благотворительных инициатив с вовлечением более чем в 70 проектов и программ поддержки с основными направлениями: образование, продвижение здорового образа жизни, медицина, семейные ценности, социальные учреждения, церкви и монастыри, музеи и театры.
20. Поддержка медицинских учреждений лекарственными препаратами, безвозмездная передача медицинского оборудования и медицинских изделий.
21. Финансирование общероссийских спортивных организаций, научных, образовательных и культурных учреждений, в том числе строительство нового кампуса мирового уровня Новосибирского государственного университета, реализация проекта социальной программы «Амбулаторные квартиры».
22. Поддержка благотворительных фондов «Подари жизнь» и «Новая жизнь».
23. Строительство детского пансионата «Измалково» для проживания детей, проходящих лечение онкологических и тяжелых гематологических заболеваний.
24. Поддержка государственного бюджетного учреждения культуры г. Москвы «Московский театр «Новая Опера» имени Е. В. Колобова», «Фонд возрождения Старицкого Свято-Успенского монастыря».
25. Материальная помощь Общественной организации инвалидов «Здоровье человека», Фонду социальной поддержки населения Курской области, Национальному гематологическому обществу, межрегиональной организации «Вместе против гепатита».

АО «ФГК» («Федеральная грузовая компания») (135 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Свердловская область
Краткие сведения о товарах, работах, услугах: предоставление подвижного состава под перевозку грузов, а также оказание транспортно-экспедиционных услуг и комплексное транспортное обслуживание клиентов
Генеральный директор: Дреничев Андрей Михайлович
Сайт: www.railfgk.ru

Один из крупнейших железнодорожных операторов грузового подвижного состава в России. Основная масса перевозимых грузов предназначена для нужд топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства, строительной, металлургической, сельскохозяйственной и других ключевых отраслей экономики страны.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Дополнительное ежемесячное пособие работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 до 3-х лет, в размере 4,6 тыс. рублей.
2. Частичная компенсация затрат на оплату корпоративного дошкольного учреждения.
3. Компенсация затрат на отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях.
4. Участие в фестивале «Семейные ценности и традиции», проводимом ОАО «РЖД», а также в различных спортивных мероприятиях, направленных на укрепление семейных ценностей, например «Мама, папа, я – спортивная семья».
5. Ежегодное оказание материальной помощи сотрудникам, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида.

Поддержка беременных сотрудниц

6. Доплата от 30 до 50 тыс. рублей к пособию по беременности и родам.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

7. Выплаты при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка в размере 2 МРОТ.
8. Предоставление работнику отпуска без сохранения заработной платы по случаю рождения или усыновления (удочерения) ребёнка (детей) продолжительностью до пяти календарных дней; один из предоставляемых дней отпуска оплачивается в размере тарифной ставки.

Жилищная поддержка сотрудников

9. Реализация «Правил субсидирования работникам АО «ФГК» процентов по договорам ипотечного кредита».
10. Материальная поддержка для сотрудников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Поддержка здоровья сотрудников

11. Программа ДМС для сотрудников. Дополнительная оплата расходов на медицинскую помощь для детей сотрудников.

12. Дополнительная материальная помощь сотрудникам в случае необходимости дорогостоящего лечения.
13. Компенсация затрат работника на оплату занятий спортом, организация регулярных занятий в фитнес-клубах, а также спортивных соревнований для членов профсоюзной организации.
14. Направление работников для прохождения санаторно-курортного оздоровления с оплатой на паритетных основаниях, частичная компенсация затрат на санаторно-курортное лечение в рамках компенсируемого социального пакета.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

15. Единовременные и регулярные выплаты сотрудникам, прекратившим свою занятость в компании в связи с достижением пенсионного возраста.
16. Предоставление программы ДМС неработающим пенсионерам.

Социальные инвестиции и благотворительность

17. Помощь железнодорожникам Донбасса, семьям мобилизованных железнодорожников, военнослужащим, проходящим лечение в медицинских учреждениях и находящимся в зоне СВО.
18. Акции к Новому году для детей из детских домов «Ёлка желаний», для пожилых людей из домов престарелых, инвалидов, геронтологического центра, онкогематологического отделения детской больницы.
19. Участие в акциях «Старость в радость» и «Автобус жизни» (для пожилых и малоимущих людей), «Коробка храбрости» и «Подари добро» (для тяжелобольных детей).
20. Участие сотрудников в благотворительном забеге «Достигая цели», средства от которого направляются на лечение тяжелобольных детей в благотворительный фонд «Линия жизни».
21. Участие сотрудников в программах донорства крови.
22. Поддержка волейбольного клуба «Локомотив-Изумруд», Детской футбольной лиги имени Виктора Горлова, благотворительных фондов «Транссоюз», «Почёт», «Забота», «Быть добру», Общероссийской общественной организации ветеранов (пенсионеров) войны и труда железнодорожного транспорта России, Межрегиональной общественной организации ветеранов и пенсионеров транспортных прокуратур в Центральном федеральном округе.
23. Участие в национальных проектах, таких как модернизация БАМа и Транссиба; строительство федеральных автомобильных трасс, подходов к портам Азово-Черноморского бассейна и Керченскому мосту; строительство и поддержание инфраструктуры трубопроводного

- транспорта, в том числе трубопровода «Сила Сибири», газопроводов «Турецкий поток», «Северный поток».
24. Сотрудничество с Российским университетом транспорта. Заключение договоров на целевое обучение.

ООО «Философия.ИТ» (93 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: г. Москва

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: Разработка компьютерного программного обеспечения

Генеральный директор: Нелькин Михаил Викторович

Сайт: www.fil-it.ru

Российская ИТ-компания, специализирующаяся на разработке и внедрении программного обеспечения для бизнеса. Компания оказывает полный цикл услуг: от создания концепции продукта до его запуска и сопровождения. Основные направления деятельности включают разработку корпоративных порталов, CRM-систем, ERP-систем, а также автоматизацию бизнес-процессов. «Философия.ИТ» работает с различными отраслями, включая финансы, здравоохранение, образование и производство. Является частью Госкорпорации «Росатом».

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Новогодние подарки детям сотрудников до 14 лет.

Поддержка беременных сотрудниц

2. Ведение беременности сотрудницы по программе ДМС.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

3. Материальная помощь при рождении ребёнка в размере до 50 тыс. рублей. Если оба родителя работают в компании, то выплаты получают оба.
4. Подарки для новорождённых.

Жилищная поддержка сотрудников

5. Возмещение расходов на переезд сотрудника.

Поддержка здоровья сотрудников

6. Программа ДМС для сотрудников после прохождения испытательного срока.

7. Компенсация 50% затрат сотрудника на физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия.
8. Финансирование корпоративной хоккейной команды, школы танцев для сотрудников.
9. Мероприятия по «Витаминизации»: обеспечение сотрудников, работающих в офисе, в осенне-зимний период фруктами, сухофруктами, орехами и др.

ООО «Хэдхантер» (108 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: г. Москва

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: размещение вакансий, резюме, деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов

Генеральный директор: Сергиенков Дмитрий Сергеевич

Сайт: www.hh.ru

Один из крупных сайтов по поиску работы и сотрудников. Компания использует передовые технологии на всех доступных платформах для того, чтобы работодатели могли быстро найти подходящего сотрудника, а соискатели – хорошую работу. Используется система искусственного интеллекта, сайт обрабатывает до 3000 запросов в секунду. Каждый месяц на сайте появляется более полумиллиона вакансий, технологии для работы с персоналом насчитывают более 30 позиций.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Дополнительные к основному ежегодному отпуску от 4 до 9 дней, которые сотрудник может использовать в календарном году по своему усмотрению для решения личных вопросов. Возможность у сотрудников с детьми взять дополнительный нерабочий день.
2. Организация работы детской игровой комнаты в офисе компании, где дети сотрудников находятся под присмотром педагога.
3. Предоставление корпоративных подарков для детей сотрудников в честь важных событий. Регулярная организация Дня семьи и Дня домашнего питомца.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

4. Корпоративные подарки при рождении ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

5. Компенсация расходов на переезд при релокации сотрудника.

Поддержка здоровья сотрудников

6. Программа ДМС для сотрудников с первого месяца работы. Корпоративные тарифы страхования членов семьи сотрудника.
7. Организация работы тренажёрного зала в офисе.
8. Аренда футбольного поля для занятий футболом, организация занятий по бегу с арендой беговых дорожек на стадионе. Приобретение слотов для участия команд в различных ежегодных беговых московских и региональных соревнованиях.
9. Организация Недели спорта и турниров по настольному теннису.
10. Программа hһшеринг – бесплатная аренда велосипедов.
11. Предоставление сотрудникам абонементов со скидками в фитнес-клуб.

Социальные инвестиции и благотворительность

12. Поддержка благотворительного фонда «Волонтёры в помощь детям-сиротам». Участие в акциях «Добрые крышечки», «Добрый трекер», «Добрые вещи».
13. Организация образовательных программ для детей с синдромом РАС совместно с благотворительным фондом «Антон тут рядом» и Центром проблем аутизма.
14. Предоставление площадки для съёмок отечественных фильмов и сериалов на территории офиса.

ОАО «Цвет» (107 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Костромская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство ёмкостного оборудования для различных отраслей промышленности

Генеральный директор: Созинов Алексей Анатольевич

Сайт: www.cwet.ru

Производит ёмкости (резервуары, танки, камеры, автоклавы), оснащённые рубашками нагрева/охлаждения и изоляцией; ёмкости с перемешивающими устройствами; ёмкости с моющими головками и датчиками; машины и аппараты с системами управления и трубопроводами. На предприятии успешно работают установки для подводной плазменной резки металла, автоматической сварки продольных и кольцевых швов, полировальная установка для обработки днищ и обечаек.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Новогодние подарки детям сотрудников.
2. Корпоративные мероприятия: семейный праздник «Масленица», конкурс детских рисунков «Моё счастье – это ...», в честь Дня защиты детей – детский праздник на заводе, новогодняя ёлка, конкурс детских стихов ко Дню Победы.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

3. Материальные выплаты в размере 10 тыс. рублей в связи с рождением или усыновлением (удочерением) ребёнка.

Поддержка здоровья сотрудников

4. Полное возмещение затрат сотрудников на оздоровительный отдых, полная оплата детям сотрудников пребывания в детских лагерях.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

5. Материальные выплаты в размере 5 тыс. рублей вышедшему на пенсию работнику.

ООО «ЦИТ» (Центр информационных технологий) (92 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Кемеровская область – Кузбасс

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: поставка, интеграция, проектирование ИТ-технологий

Директор: Доманов Андрей Геннадьевич

Сайт: www.cit42.ru

Российская компания, специализирующаяся на разработке и внедрении ИТ-решений для бизнеса. Организация предоставляет широкий спектр услуг, начиная от создания и поддержки программного обеспечения и заканчивая обучением персонала работе с новыми технологиями. ООО «ЦИТ» работает с различными отраслями, включая финансы, здравоохранение, образование и производство, предлагая клиентам индивидуальные решения, адаптированные под их потребности.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Выделение субсидий на оздоровительные поездки для детей сотрудников в санаторий «Танай».
2. Новогодние подарки детям сотрудников.

3. Материальная помощь многодетным сотрудникам, сотрудникам-одиночкам родителям и сотрудникам-родителям первоклассников ко Дню знаний в размере 5 тыс. рублей.
4. Ежемесячная материальная помощь многодетным сотрудникам.
5. Единоразовая материальная помощь при первом вступлении в брак сотрудника в размере 10 тыс. рублей. Если брачующимися являются оба сотрудника компании, то выплата составляет 50 тыс. рублей.
6. Компенсация расходов на уход и присмотр за детьми сотрудников в детском православном центре.
7. Организация семейных корпоративных мероприятий. Экскурсии на работу родителей для детей сотрудников.
8. Единовременная материальная помощь сотрудникам, дети которых закончили учебный год в школе на отлично в размере 5 тыс. рублей, студентам-отличникам – 10 тыс. рублей.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

9. Материальная помощь в размере 10 тыс. рублей при рождении ребёнка. При рождении третьего и каждого последующего ребёнка выплата составляет 70 тыс. рублей.

Жилищная поддержка сотрудников

10. Предоставление жилья в аренду сотрудникам с правом выкупа через 10 лет.
11. Заём на первоначальный взнос по ипотечному кредиту до 5 лет.
12. Компенсация 100% процентной части по ипотечному кредиту до трёх лет.

Поддержка здоровья сотрудников

13. Программа ДМС для высшего и среднего менеджмента.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

14. Единоразовая выплата в размере 3 тыс. рублей в связи с достижением пенсионного возраста.

Социальные инвестиции и благотворительность

15. Помощь детскому дому.

ООО «ЦЕНТР ПЕРЕДОВОГО ЗЕМЛЕДЕЛИЯ» (91 балл в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Кемеровская область – Кузбасс

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: услуги по внесению аммиака в почву, услуги по агроконсалтингу

Генеральный директор: Мужбатуллин Рамиль Аминович

Сайт: www.cpz-azot.ru

Единый оператор всех видов продукции и услуг АО ГК «Азот». Научно-производственная организация, занимающаяся разработкой и внедрением инновационных технологий в сельском хозяйстве. Компания проводит исследования и эксперименты по улучшению плодородия почв, созданию новых сортов растений, а также разработке эффективных удобрений и средств защиты растений.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Компенсация до 30% стоимости путёвки на оздоровительный отдых для сотрудников и их семей. Путёвки в детские оздоровительные лагеря компенсируются на 90%.
2. Ежемесячная материальная помощь многодетным сотрудникам и сотрудникам, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида, в размере 5,747 тыс. рублей. При наличии у сотрудника двойного статуса выплата составляет 11,494 тыс. рублей ежемесячно.
3. Ежемесячная материальная помощь сотрудникам, усыновившим (удочерившим) детей-сирот, составляет 22,989 тыс. рублей. При усыновлении (удочерении) ребёнка-инвалида выплачивается единовременная материальная помощь в размере 114,943 тыс. рублей.
4. Единоразовая материальная помощь в связи с первым бракосочетанием в размере 4 тыс. рублей.
5. Новогодние подарки детям сотрудников до 14 лет.
6. Портфели с набором канцтоваров детям-первоклассникам. Сотрудникам, чьи дети пошли в первый класс, в подарок корпоративные книги.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

7. Материальная помощь в размере 5 тыс. рублей при рождении ребёнка.

Поддержка здоровья сотрудников

8. Программа ДМС для всех сотрудников, кроме тех, кто принят на сезонные работы.

9. Бесплатные спортивные секции для сотрудников. На базе компании обустроена открытая спортивная площадка, тренажёрный зал. Предоставляются скидки в фитнес-клубы СРК «Арена» и УСК «Лазурный».

Социальные инвестиции и благотворительность

10. Регулярная помощь религиозной организации.

АО «ЧЕРНИГОВЕЦ» (81 балл в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Кемеровская область – Кузбасс
Краткие сведения о товарах, работах, услугах: добыча угля открытым способом
Директор: Каранов Дмитрий Николаевич
Сайт: www.sds-ugol.ru
Уникальное предприятие, которое впервые в России открыло фабрику, способную перерабатывать одновременно два разных вида угля – коксующийся и энергетический.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Оплата от 90 до 100% от стоимости путёвки на пребывание в организациях отдыха и оздоровления детям сотрудников.
2. Ежемесячная доплата в размере 5 тыс. рублей на семью многодетным родителям, родителям, имеющим на попечении ребёнка-инвалида, одиноким родителям.
3. Ежегодная материальная помощь на подготовку детей к новому учебному году в размере 3 тыс. рублей на каждого ребёнка школьного возраста.
4. Материальная помощь многодетным матерям, матерям, имеющим ребёнка-инвалида, в размере 3 тыс. рублей к празднику День матери.
5. Оплачиваемый выходной день 1 сентября для сопровождения в школу ребёнка – учащегося младших классов.
6. Оплата стоимости целевого обучения детей по горным специальностям.
7. Компенсация затрат сотрудников на оплату детского сада до 28 тыс. рублей в месяц в зависимости от доходов на одного члена семьи.
8. Ежегодные мероприятия при участии членов семей сотрудников: молодецкие игры, спартакиады, посещение спортивных зрелищных мероприятий (хоккей с мячом, волейбол).
9. Дополнительные дни оплачиваемого отпуска в связи с первым бракосочетанием, отцу – в день выписки супруги из роддома.
10. Новогодние подарки детям сотрудников.

11. Детям погибшего на производстве работника предоставляется оплата медицинской помощи в случае хронических и трудноизлечимых заболеваний, оплата стоимости очного обучения до 24-х лет, выплата ежемесячного пособия в размере 2,5 тыс. рублей до достижения 18 лет, в случае очной формы обучения – 24 лет.

Жилищная поддержка сотрудников

12. Ипотечные субсидии на приобретение жилья в строящихся домах.
13. Частичная компенсация суммы процентов за пользование ипотечным кредитом.
14. Освобождение работника от возврата суммы займа по истечении 5 лет. Компенсация работнику суммы процентов за пользование кредитом, уплачиваемых работником по кредитному договору с банком, в размере 50% от ежемесячной суммы выплаченных процентов по кредиту.

Поддержка здоровья сотрудников

15. Программа ДМС для сотрудников.
16. Соревнования внутри предприятия по футболу, хоккею в валенках, волейболу, стритболу, плаванию, настольному теннису, бильярду. Организация спартакиады среди предприятий холдинга 2 раза в год.
17. Компенсация от 90 до 100% от стоимости путёвки сотрудника на санаторно-курортное лечение.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

18. Ежемесячная материальная поддержка пенсионерам предприятия в размере до 1 тыс. рублей в зависимости от заслуг перед предприятием и страной. Единовременные выплаты к государственным и профессиональным праздникам в размере до 1 тыс. рублей.
19. Единовременная адресная помощь на неотложные нужды участникам Великой Отечественной войны ко Дню Победы в размере 5 тыс. рублей.
20. Бесплатные путёвки в санаторий «Танай» для ветеранов, ежегодная помощь на сельскохозяйственных работах, подписка на периодическую печать, ежемесячное выделение денежных средств совету ветеранов.
21. Ежегодное выделение угля ветеранам, проживающим в жилых помещениях с печным отоплением. Компенсация затрат на отопление в размере 500 рублей ежеквартально.

Социальные инвестиции и благотворительность

22. Помощь семьям мобилизованных сотрудников, благотворительному фонду «Надежда» (г. Берёзовский), благотворительные пожертвования храму Ксении Петербургской (г. Кемерово).
23. Ремонт филиала православного детского центра, спортивных организаций, дорог; строительство детского сада, школ.

ООО «ШАХТА «ЛИСТВЯЖНАЯ» (69 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации: Кемеровская область – Кузбасс

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: добыча и обогащение угля и антрацита

Директор: Ануфриев Виктор Петрович

Сайт: www.sds-ugol.ru

Отрабатывает запасы Егозово-Красноярского угольного месторождения. По административному делению поле шахты относится к Беловскому району Кузбасса. Это современный горно-обоганительный комплекс, включающий шахту и обоганительную фабрику со 100% переработкой и обогащением добытого угля. Благодаря выпуску угольного концентрата высокого качества продукция предприятия пользуется высоким спросом у потребителей.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Новогодние подарки детям сотрудников.
2. Содействие в получении высшего или среднего профессионального образования детьми сотрудников: целевые места на обучение по профильным специальностям.
3. Проведение конкурсов рисунков и поделок, выездных мероприятий с семьями и экскурсий.
4. Дополнительные дни оплачиваемого отпуска в связи с первым бракосочетанием, в День знаний сотруднику, воспитывающему ученика младших классов (1–4 класс).
5. Детям погибшего на производстве работника предоставляется оплата медицинской помощи в случае хронических и трудноизлечимых заболеваний, оплата стоимости очного обучения до 24-х лет, выплата ежемесячного пособия в размере 2,5 тыс. рублей до достижения 18 лет, в случае очной формы обучения – 24 лет.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

6. День оплачиваемого отпуска отцу при рождении ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

7. Материальная помощь сотрудникам в приобретении квартир по договору долевого участия в многоквартирном доме, расположенном в пгт Грамотеино.

Поддержка здоровья сотрудников

8. Компенсация стоимости оплаты проезда к месту отпуска и обратно работникам и членам семьи работников в размере не более 20 тыс. рублей на 1 человека. Затраты предприятия на оздоровительный отдых в размере 90–100 %.
9. Организация спартакиад.
10. Программа ДМС для сотрудников высшего менеджмента компании.
11. Материальная помощь при необходимости дорогостоящего лечения сотруднику и его родственникам.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

12. Единовременные выплаты сотрудникам, прекратившим свою занятость в компании в связи с достижением пенсионного возраста, в размере до 2-х минимальных тарифных ставок в зависимости от стажа работы на предприятии.
13. Ежегодное выделение угля ветеранам, проживающим в жилых помещениях с печным отоплением. Компенсация затрат на отопление в размере 500 рублей ежеквартально.

Социальные инвестиции и благотворительность

14. Обеспечение углём нуждающихся семей, семей участников СВО.
15. Поддержка благотворительных фондов «Шахтёрская помощь» и «Доброе дело».
16. Безвозмездная помощь многодетным родителям на приобретение бытовой техники, родителям, воспитывающим детей-инвалидов, на реабилитацию, лечение, приобретение медицинского оборудования.
17. Помощь на безвозмездной основе по выделению техники для земельных работ.
18. Помощь религиозным организациям, школам, больницам на приобретение оборудования и мебели.

ООО «ШАХТОУПРАВЛЕНИЕ «МАЙСКОЕ» (70 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Кемеровская область – Кузбасс

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: добыча угля открытым способом

Директор: Рудаков Олег Юрьевич

Сайт: нет

Предприятие расположено на участке Соколовского каменноугольного месторождения Ерунаковского геолого-экономического района. Запасы угля, подлежащие обработке открытым способом, составляют 623 млн тонн.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Оплата детям сотрудников пребывания в организациях отдыха и оздоровления в размере 80–90% от стоимости путёвки.
2. Ежемесячная доплата в размере 5 тыс. рублей на семью многодетным родителям, родителям, имеющим на попечении ребёнка-инвалида, одиноким родителям.
3. Ежегодная материальная помощь на подготовку детей к новому учебному году в размере 3 тыс. рублей на каждого ребёнка школьного возраста.
4. Материальная помощь многодетным матерям, матерям, имеющим ребёнка-инвалида, в размере 3 тыс. рублей к празднику День матери.
5. Оплачиваемый выходной день 1 сентября для сопровождения ребёнка – учащегося младших классов в День знаний.
6. Оплата стоимости целевого обучения детей по горным специальностям.
7. Организация детских и корпоративных праздников.
8. Дополнительные дни оплачиваемого отпуска в связи с первым бракосочетанием, отцу в день выписки супруги из роддома.
9. Новогодние подарки детям сотрудников.
10. Детям погибшего на производстве работника предоставляется оплата медицинской помощи в случае хронических и трудноизлечимых заболеваний, оплата стоимости очного обучения до 24-х лет, выплата ежемесячного пособия в размере 2,5 тыс. рублей до достижения 18 лет, в случае очной формы обучения – 24 лет.

Жилищная поддержка сотрудников

11. Ипотечные субсидии стоимости на приобретение жилья в строящихся домах.

Поддержка здоровья сотрудников

12. Программа ДМС для сотрудников.

13. Возмещение затрат сотрудников на оздоровительный отдых в размере 80–90% от стоимости путёвки.
14. Участие сотрудников в спартакиадах, организация выездов на туристические слёты.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

15. Ежемесячная материальная поддержка пенсионеров предприятия в размере до 1 тыс. рублей в зависимости от заслуг перед предприятием и страной. Единовременные выплаты к государственным и профессиональным праздникам в размере до 1 тыс. рублей.
16. Единовременная адресная помощь на неотложные нужды участникам Великой Отечественной войны ко Дню Победы в размере 5 тыс. рублей.
17. Бесплатные путёвки ветеранам в санаторий «Танай», ежегодная помощь на сельскохозяйственных работах, подписка на периодическую печать, ежемесячное выделение денежных средств совету ветеранов.
18. Ежегодное выделение угля ветеранам, проживающим в жилых помещениях с печным отоплением. Компенсация затрат на отопление в размере 500 рублей ежеквартально.

Социальные инвестиции и благотворительность

19. Участие в строительстве, реконструкции культурных, религиозных, туристических, спортивных объектов, а также оказание материально-технической помощи учреждениям данной сферы, например: благоустройство улицы п. Смышляево, участие в строительстве школы бокса в п. Бурлаки.

ООО «ЭДВАНСЕД ТРАНСФОРМЕЙШН КОНСАЛТИНГ» (80 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: г. Москва

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: разработка компьютерного программного обеспечения

Генеральный директор: Матяш Иван Иванович

Сайт: www.at-consulting.ru

Компания основана в 2001 году и занимает лидирующие позиции на рынке ИТ-услуг в России и СНГ. ЭТ Консалтинг реализует комплексные проекты цифровизации как на базе собственных продуктов, так и с использованием ПО от ведущих российских поставщиков. Обладает ISO-системой качества. Является частью Госкорпорации «Росатом».

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Новогодние подарки детям сотрудников до 14 лет.

Поддержка беременных сотрудниц

2. Ведение беременности сотрудницы по программе ДМС.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

3. Материальная помощь при рождении ребёнка в размере до 50 тыс. рублей. Если оба родителя работают в компании, то выплаты получают оба.
4. Подарки для новорождённых.

Жилищная поддержка сотрудников

5. Возмещение расходов на переезд сотрудника.

Поддержка здоровья сотрудников

6. Программа ДМС для сотрудников после прохождения испытательного срока.
7. Компенсация 50% затрат сотрудника на физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия.
8. Финансирование корпоративной хоккейной команды, школы танцев для сотрудников.
9. Мероприятия по «Витаминизации»: обеспечение сотрудников, работающих в офисе, в осенне-зимний период фруктами, сухофруктами, орехами и др.

АО «КОРПОРАЦИЯ ЭКОПОЛИС» (110 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: г. Москва

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: услуги по переработке электронных отходов

Генеральный директор: Сидоров Игорь Юрьевич

Сайт: www.ecopoliscorp.com

Единственный в России комплекс заводов по экологичной утилизации отходов электронного и электротехнического оборудования.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Оплачиваемые выходные дни по случаю Дня знаний для сотрудников, чьи дети – учащиеся начальной школы.
2. Новогодние подарки детям сотрудников.
3. Оплачиваемые выходные дни в связи с первым бракосочетанием.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

4. Материальная помощь при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка.
5. Оплачиваемые выходные дни по случаю рождения ребёнка.

Социальные инвестиции и благотворительность

6. Поддержка благотворительного фонда «РУСФОНД».
7. Участие в финансировании, проектировании, реконструкции, содержании и эксплуатации имущественного комплекса, предназначенного для приёма, накопления и обработки утратившего потребительские свойства электронного и электрического (электротехнического) оборудования в целях его последующей утилизации в г. Москве.

ООО «ЭКОСФЕРА» (80 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Самарская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: предприятия общественного питания

Директор: Дмитриев Игорь Леонидович

Сайт: www.eko-sfera.com

Федеральный оператор питания – организатор питания сотрудников корпораций, холдингов и компаний федерального масштаба. Компания реализует свои услуги в таких организациях, как НОВАТЭК, включая «Новатэк-Юрхаровнефтегаз» и «Нова», «Роснефть» и Министерство обороны РФ. Пункты питания работают в Самарской, Челябинской и Новосибирской областях, Краснодарском и Хабаровском крае, Ямало-Ненецком автономном округе и за Северным полярным кругом.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Новогодние подарки детям сотрудников.
2. Организация семейных выездов в стрелковый клуб.

Жилищная поддержка сотрудников

3. Компенсация затрат на съём жилья сотрудникам.

Поддержка здоровья сотрудников

4. Программа ДМС для сотрудников.
5. Материальная помощь по заявлению сотрудника в случае тяжёлой болезни сотрудника или членов его семьи.

6. Участие в турнире по кёрлингу, спортивной стендовой стрельбе и стрельбе из пистолета.

Социальные инвестиции и благотворительность

7. Регулярная материальная помощь Самарскому отделению Российского Детского фонда.
8. Организация и проведение праздничных мероприятий в учреждениях Социальной защиты Хабаровского края.

ПАО «ЭЛ5-ЭНЕРГО» (118 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Свердловская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство электрической и тепловой энергии

Генеральный директор: Тналин Алибек Айбекович

Сайт: www.el5-energo.ru

Является одним из ведущих российских оптовых производителей электрической и тепловой энергии. Имеет четыре производственных филиала по всей России. Компания обеспечивает электро- и теплоснабжение как промышленных предприятий, так и бытовых потребителей через местные распределительные сети.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Дополнительный оплачиваемый 1 день отпуска родителям (опекунам) детей-учащихся 1-х классов в День знаний.
2. Оплата расходов на содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размере до 80% на первого ребёнка, до 50% – на второго, до 30% – на третьего и последующих детей от норматива, но не более 4 тыс. рублей в сумме на всех детей.
3. Частичная компенсация работникам, имеющим детей, расходов на отдых и оздоровление детей в специализированных организациях.
4. Оплата детских учебных и развивающих курсов, школ, секций и кружков.
5. Новогодние наборы детям сотрудников.
6. Единоразовая выплата в размере 5 МРОТ в связи с первым бракосочетанием, а также дополнительные оплачиваемые 3 дня отпуска.
7. Ежемесячные компенсационные выплаты сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до 3-х лет в размере 1 МРОТ.

Поддержка беременных сотрудниц

8. Доплата до 75% среднего заработка в сумме, превышающей максимальный размер пособия по беременности и родам, не более 194 календарных дней в году.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

9. Выплата в размере 5 МРОТ при рождении или усыновлении (удочерении) ребёнка.
10. Дополнительный оплачиваемый 1 день отпуска для отца по случаю рождения ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

11. Льготы при релокации или найме работника из иного региона: компенсация стоимости аренды квартиры, услуг риелтора и временного проживания в гостинице.

Поддержка здоровья сотрудников

12. Программа ДМС для всех сотрудников.
13. Лыжный марафон, соревнования по велоспорту, по ходьбе, по бегу.
14. Спартакиада по разным видам спорта: волейболу, дартсу, турнир по шашкам, настольному теннису.
15. Соревнования по русской лапте, турнир по стритболу, соревнования по мини-футболу и картингу.
16. Организация «Витаминных дней», кампании «Здоровое сердце и сосуды», направленной на профилактику сердечно-сосудистых заболеваний, семейного праздника «Добро пожаловать, лето!».

Социальные инвестиции и благотворительность

17. Участие в строительстве, реконструкции объектов образования и здравоохранения, оказание материально-технической помощи учреждениям данной сферы.
18. Корпоративные стипендиальные программы для партнёрских вузов и ссузов.
19. Материальная поддержка образовательным учреждениям в городах присутствия: приобретение виртуальных учебных комплексов, ремонт спортивного зала, устройство детской площадки, приобретение интерактивного оборудования для детского сада.

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОМПАНИЯ ПАО «ЭН+ ГРУП» (119 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Калининградская область
Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство низкоуглеродного алюминия и возобновляемой энергии

Генеральный директор: Колмогоров Владимир Васильевич

Сайт: www.enplusgroup.com/ru

Эн+ – мировой лидер производства низкоуглеродного алюминия и возобновляемой энергии. Компания – крупнейший производитель алюминия за пределами Китая (годовая мощность – 3,9 млн тонн). Установленная мощность гидроэлектростанций Эн+ – 15,1 ГВт, что обеспечивает лидерство среди независимых энергокомпаний. Команда Эн+ состоит из более чем 90 000 сотрудников, работающих на пяти континентах.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Материальная помощь ежемесячно в размере 10 тыс. рублей для сотрудников, имеющих на иждивении ребёнка-инвалида до достижения им 18 лет.
2. Компенсация 70% стоимости путёвки на санаторно-курортный и оздоровительный отдых для семей сотрудников.
3. Ежегодная акция «Собери ребёнка в школу» – подарочные наборы для детей сотрудников.
4. Новогодние подарки для детей сотрудников.
5. Детские эколого-образовательные экспедиции.
6. Организация семейных спортивных мероприятий: катание на коньках, соревнования по футболу, весёлые старты.

Жилищная поддержка сотрудников

7. Программа льготного ипотечного кредитования: на покупку жилья банк-партнёр предоставляет кредит по ставке 9,5% годовых без первоначального взноса сроком до 20 лет. Компания оплачивает 50% от суммы ежемесячного платежа.
8. Компенсация стоимости найма жилья для иногородних сотрудников и молодых специалистов в течение трёх лет.

Поддержка здоровья сотрудников

9. Программа ДМС для сотрудников.
10. Компенсация до 90% стоимости путёвки на санаторно-курортный и оздоровительный отдых для сотрудников.

11. Проведение массовых спортивных мероприятий, например фестиваля «На лыжи».

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

12. Частичная компенсация стоимости санаторно-курортного лечения.

Социальные инвестиции и благотворительность

13. Сотрудничество с вузами и ссузами: ремонт помещений, строительство зданий, оснащение зон по подвидам работ. Заключение договоров на целевое обучение. Стипендиальные программы. Льготная программа получения высшего образования для сотрудников компании. Грантовые программы для студентов. Создание детского технопарка «Кванториум» в г. Ачинске.
14. Развитие социальной и городской инфраструктуры, организаций здравоохранения и спорта в городах присутствия, например: открытие скейт-парка в Братске, реконструкция парка «Троицкий» в г. Ачинске, реконструкция городских парков в г. Красноярске и г. Тайшетге, поддержка центров спортивных единоборств «Сокол», строительство новой лыжной базы г. Тулуны, г. Дивногорске и г. Ангарске, строительство медицинских центров, создание и оснащение Центра досуга и развития «Женское счастье».
15. Организация волонтерского движения «Мир со знаком плюс» и «Помогать просто».

ООО «Энергоремонтная компания» (89 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Кемеровская область – Кузбасс

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: ремонт электрического оборудования

Генеральный директор: Зайцев Игорь Анатольевич

Сайт: www.erk42.ru

Компания оказывает широкий перечень услуг в области электро- и теплоэнергетики, направленных на повышение надёжности и эффективности работы оборудования; сопровождает весь жизненный цикл работы оборудования: монтаж – диагностика – ремонт.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Оплата детям сотрудников пребывания в организациях отдыха и оздоровления: возмещение от 50 до 100% затрат на детский санаторно-курортный отдых в санатории «Танай» или «Кабардинка», оплата проезда

- к месту отдыха в размере 100%.
2. Ежемесячная доплата в размере 5 тыс. рублей на семью многодетным родителям, родителям, имеющим на попечении ребёнка-инвалида, одиноким родителям.
 3. Ежегодная материальная помощь на подготовку детей к новому учебному году в размере 5 тыс. рублей на каждого ребёнка школьного возраста.
 4. Канцелярские наборы для школьников.
 5. Выходной день за счёт компании по случаю Дня знаний для родителей учеников начальной школы.
 6. Новогодние подарки детям сотрудников, подарки ко Дню защиты детей.
 7. Выплата в размере 3 тыс. рублей на День матери/отца.
 8. Частичная компенсация затрат сотрудников на оплату детского сада и иных дополнительных образовательных услуг для детей.
 9. Сертификаты на приобретение косметики для сотрудниц компании в День матери.
 10. Конкурс для детей сотрудников «Дневник пятёрки».
 11. Единовременная выплата в размере 5 тыс. рублей в связи с первым бракосочетанием, а также дополнительные оплачиваемые 3 выходных дня.
 12. Содействие при трудоустройстве на работу взрослых детей из многодетной семьи.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

13. Выплата в размере 5 тыс. рублей при рождении ребёнка, выплата предоставляется каждому сотруднику в случае, если оба супруга работают на предприятии.
14. Предусмотрены 3 дополнительных оплачиваемых выходных дня по случаю рождения ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

15. Льготная ипотечная субсидия, частичная компенсация суммы процентов за пользование ипотечным кредитом.
16. По истечении пяти лет предприятие освобождает работника от возврата суммы займа. Компенсация работнику суммы процентов за пользование кредитом, уплачиваемых работником по кредитному договору с банком, в размере 50% от ежемесячной суммы выплаченных процентов по кредиту.
17. Компенсация процентов за пользование кредитом, уплачиваемых по кредитному договору с банком, составляющая 100% от ежемесячной суммы выплаченных процентов по кредиту, многодетным семьям, ежемесячный совокупный доход которых не превышает 100 тыс. рублей.

Поддержка здоровья сотрудников

18. Программа ДМС для сотрудников.
19. Ежемесячная компенсация сотрудникам затрат на занятия спортом в размере не более 1000 рублей.
20. Возмещение от 50 до 100% затрат на санаторно-курортный отдых в санаториях «Танай» или «Кабардинка», оплата проезда к месту отдыха в размере 100%.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

21. Ежемесячная материальная поддержка пенсионерам предприятия в размере до 1 тыс. рублей в зависимости от заслуг перед предприятием и страной. Единовременные выплаты к государственным и профессиональным праздникам в размере до 1 тыс. рублей.
22. Единовременная адресная помощь на неотложные нужды участникам Великой Отечественной войны ко Дню Победы в размере 12 тыс. рублей.
23. Бесплатные путёвки ветеранам в санаторий «Танай».
24. Единовременные выплаты в юбилейные даты, начиная с 50 лет.

Социальные инвестиции и благотворительность

25. Помощь многодетным семьям, подшефному детскому дому г. Прокопьевска, участникам СВО: продуктовые наборы, полная компенсация расходов сотрудника, проходящего службу в зоне СВО.

АО «ГК «ЭТАЛОН» (100 баллов в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: г. Санкт-Петербург

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: сфера девелопмента и строительства

Президент: Бузулуцкий Михаил Игоревич

Сайт: www.etalongroup.ru

Является одной из крупнейших корпораций в сфере девелопмента и строительства в России: фокусируется на жилой недвижимости для среднего класса, выполняет собственными силами полный комплекс строительно-монтажных работ на объектах капитального строительства.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Новогодние подарки детям сотрудников.

2. Ежегодное мероприятие в рамках Дня защиты детей. Организация конкурсов детского творчества «Мои родители – строители!».

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

3. Единовременная материальная помощь в размере 50 тыс. рублей при рождении или усыновлении (удочерении) каждого ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

4. Скидка до 10% сотрудникам на приобретение любого объекта недвижимости Группы «Эталон»: квартиры, нежилого помещения, машино-места, апартаментов, кладового помещения.
5. Скидка работнику Группы предоставляется неограниченное количество раз.

Поддержка здоровья сотрудников

6. Программа ДМС для сотрудников.
7. Скидки на услуги страхования, медицинские услуги, отдых, абонементы в фитнес-клубы.
8. Поддержка масштабного Сибирского фестиваля бега. Команда ГК «ЭТАЛОН» стала призёром Кубка строителей по футболу. Участие сотрудников в «Гонке Героев» в Республике Татарстан, в Царскосельском марафоне, состоявшемся в г. Пушкине Ленинградской области.
9. Участие сотрудников компании в международном фестивале сапсёрфинга.
10. Материальная поддержка в случае заболевания, особой нуждаемости в лечении и восстановления здоровья в размере до 300 тыс. рублей.

Поддержка сотрудников при выходе на пенсию

11. Наличие корпоративной пенсии.

Социальные инвестиции и благотворительность

12. Введение в эксплуатацию трёх дошкольных учреждений и одной общеобразовательной школы.
13. Поддержка благотворительной онлайн-акции «Новогоднее чудо» по сбору средств на организацию индивидуальных занятий с репетиторами для воспитанников социальных учреждений.
14. Сбор макулатуры в рамках благотворительного проекта «Лифт без отказа», направленного на образование детей.
15. Партнёрство в благотворительной акции «Зимний сад в каждый дом» в г. Санкт-Петербурге.
16. Организация праздника в Центре содействия семейному воспитанию № 2 на Васильевском острове.

17. Компания является генеральным партнёром Федерации лёгкой атлетики Новосибирской области.
18. Поддержка благотворительных фондов «Система», «Advita», «Антон тут рядом».

ООО «Ютекс Ру» (103 балла в ЭКГ-рейтинге)

Регион регистрации компании: Владимирская область

Краткие сведения о товарах, работах, услугах: производство напольных ПВХ покрытий

Генеральный директор: Зупин Юре

Сайт: www.bigfloor.pro

Является одним из лидеров европейского рынка в сегменте ковровых покрытий формата «от стены до стены» и одним из мировых лидеров в производстве современных виниловых покрытий (линолеума и LVT), ламината, паркетной доски, искусственной травы.

Поддержка семей сотрудников с детьми

1. Дополнительный оплачиваемый день отдыха 1 сентября для родителей детей с 1 по 4 классы.
2. Новогодние подарки детям сотрудников.
3. Семейный праздник «Family Day», подарки детям сотрудников ко Дню защиты детей.
4. Организация Праздника первоклассника.
5. Дополнительный оплачиваемый день отпуска в связи с первым бракосочетанием.

Поддержка сотрудников при рождении и усыновлении детей

6. Материальная помощь по случаю рождения ребёнка.
7. Дополнительные оплачиваемые дни отдыха по случаю рождения ребёнка.

Жилищная поддержка сотрудников

8. Компенсация арендной платы за жильё для сотрудников.
9. Предоставление корпоративного жилья на безвозмездной основе.

Поддержка здоровья сотрудников

10. Программа ДМС для всех сотрудников.

11. Оплата абонемента в спортивном клубе МБУ СШ Триумф г. Камешково.
12. Собственная баскетбольная команда, сформированная из сотрудников компании и принимающая участие в городских соревнованиях.
13. Тренажёрный зал на территории предприятия.

Социальные инвестиции и благотворительность

14. Спонсорство футбольного клуба Камешковского района, в составе которого более 80-ти детей, включая ребят из детского дома и детей сотрудников, а также 30-ти взрослых.
15. Поддержка в виде прямых денежных взносов и предоставления собственной продукции различным образовательным, детским, культурным, религиозным учреждениям.
16. Участие в строительстве детских площадок, дорог.
17. Спонсорство спортивных клубов: футбольного клуба «Ютекс», баскетбольного клуба «Владимирские Львицы».
18. Участие в очистке городского пруда, создании рекреационной зоны, установке светофоров.
19. Поддержка благотворительного фонда помощи детям «Открытые сердца».

**Приложение 1. Рекомендации Российской трёхсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений сторонам
социального партнёрства по разработке и реализации мероприятий
корпоративной социальной политики по поддержке работодателями
работников с семейными обязанностями**

**Рекомендации утверждены решением Российской трёхсторонней
комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
от 29 ноября 2024 г., протокол № 9пр**

I. Общие положения

1. В соответствии с национальными целями развития Российской Федерации¹, обеспечение сохранения населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семей относится к приоритетам социальной и демографической политики. Работодателям наряду с государством и при участии профсоюзных организаций (при наличии) рекомендуется формировать корпоративную социальную политику, направленную на поддержку работодателями работников с семейными обязанностями и ориентированную на приоритеты демографического развития страны, с учётом достижения национальных целей, решения задач национальных проектов.

Настоящие Рекомендации по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями (далее – Рекомендации) подготовлены с целью содействия работодателям в организации системной работы по поддержке работников с семейными обязанностями на основе социального партнёрства и включают в себя общие положения и рекомендации по порядку формирования комплекса мероприятий корпоративной социальной политики.

2. Меры поддержки работников с семейными обязанностями настоящих Рекомендаций могут быть реализованы в любом сочетании организациями всех форм собственности, вне зависимости от отраслевой принадлежности и размера организаций в соответствии с их финансовыми и организационными возможностями, носят рекомендательный характер. Меры поддержки могут устанавливаться в коллективных договорах, соглашениях, приказах и иных документах.

¹ Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. N 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».

3. При разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики в интересах работников с семейными обязанностями, следует учитывать их потребности и формировать комплекс мероприятий в дополнение к государственной политике, направленной на повышение рождаемости, формирование мотивации к родительству и многодетности, поддержку работающих родителей, семей с детьми.

4. Организация системной работы работодателями по поддержке работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства, детства имеет прямое отношение к задачам развития и эффективного использования человеческого потенциала, они являются частью стратегии развития организации и относятся к регулированию высшими органами управления в организации.

5. Настоящие Рекомендации предлагаются вниманию учредителей организаций, работодателей (высших коллегиальных и единоличных органов управления организаций), представителей профсоюзов.

II. Цели и задачи разработки и реализации корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями

6. Целью разработки и реализации мероприятий корпоративной социальной политики является осуществление работодателями содействия в достижении национальных целей развития Российской Федерации посредством создания для работников благоприятных условий совмещения профессиональных и семейных обязанностей, повышения мотивации работников к родительству, многодетности, укрепления семейных ценностей.

7. Разработка и реализация мероприятий корпоративной социальной политики направлена на решение следующих задач:

- поддержка работников в создании семей, заключении работниками браков, рождении детей, популяризация и поддержка многодетности;
- создание для работников благоприятных условий совмещения трудовых (профессиональных) и семейных обязанностей, включая период беременности работницы;
- создание условий для поддержания уровня здоровья работников, их детей, повышение мотивации к ведению здорового образа жизни;
- предоставление социальной поддержки для работников с семейными обязанностями в дополнение к гарантиям и мерам поддержки, установленным законодательством;
- укрепление у работников приоритетов традиционных семейных ценностей, уважения к родительству и многодетности.

8. Разработку и реализацию мероприятий корпоративной социальной

политики следует осуществлять в соответствии с принципами:

- соблюдения законодательных норм и иных обязательств, которые содержатся в корпоративных нормативных актах, коллективных договорах, соглашениях, принятых организациями в сфере регулирования социально-трудовых отношений;
- опоры на социальное партнёрство работодателей, профсоюзных организаций и органов власти в решении поставленных задач и в сотрудничестве с профильными организациями (в сфере образования, культуры, спорта и пр.);
- учёта потребностей и интересов работников в сфере совмещения профессиональных и семейных обязанностей;
- прозрачности разработки и реализации мероприятий для работников, обеспечения доступности информации о мероприятиях и возможности участия в них;
- системности, комплексности, последовательности инициатив и мероприятий социальной политики;
- контроля реализации мероприятий, оценки их результатов, совершенствования мероприятий в соответствии с результатами.

III. Порядок разработки мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями

9. Разработку мероприятий корпоративной социальной политики в части поддержки работников с семейными обязанностями рекомендуется осуществлять с учётом оценки потребностей работников в реализации таких мер и мнения выборного органа профсоюзной организации (при наличии). Оценка потребностей работников рекомендуется производить с помощью опроса (анкетирования) или иного способа получения обратной связи от работников, представителей выборного органа профсоюзной организации. По результатам оценки рекомендуется выявить приоритетные направления для реализации мероприятий корпоративной социальной политики.

10. Рекомендуется проанализировать мероприятия, которые реализуются в организации, с точки зрения их результативности и достаточности, востребованности со стороны работников. По результатам анализа рекомендуется определить направления совершенствования таких мероприятий.

11. С учётом ожидаемых эффектов от мероприятий, а также финансовых возможностей, которые имеются у организации, рекомендуется разработать и обеспечить реализацию комплекса мероприятий корпоративной социальной политики по направлениям, соответствующим приоритетам демографического развития, определенным национальными целями развития

Российской Федерации.

12. С целью создания условий для гармоничного совмещения работы и профессионального развития работников с рождением и воспитанием детей рекомендуется (с учётом финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «*Содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей*»:

- создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы беременным женщинам и многодетным работникам;
- создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;
- создание условий для работы по гибкому графику, в режиме дистанционной работы до завершения ребёнком обучения в начальной школе для одного из родителей;
- предоставление очередного отпуска в удобное для работника с детьми время (например, во время школьных каникул);
- предоставление дополнительных (оплачиваемых/неоплачиваемых) дней отпуска в связи со значимыми семейными событиями (рождение/усыновление ребёнка, регистрация брака, поступление ребёнка в первый класс, выпуск ребёнка из школы, поступление ребёнка в учебное заведение в другом городе, сбор или встреча ребёнка/супруга на/с военной службы, смерть близкого родственника и др.);
- создание сервиса внутренней мобильности для женщин-работников, желающих сменить карьерное направление и перейти после отпуска по беременности и родам / отпуска по уходу за ребёнком до 3-х лет в другое подразделение;
- компенсация (полная/частичная) стоимости услуг кратковременного присмотра за ребёнком в рабочие дни работника;
- компенсация (полная/частичная) расходов на внеурочные занятия детей-школьников (расходы на группы продлённого дня, школьные кружки и др.);
- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ребёнком-инвалидом или тяжело болеющим ребёнком;
- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска для работников с детьми, длительность которого зависит от количества детей у работника;
- оплата специализированных курсов / программ повышения

квалификации, обучения, переобучения для работниц в период беременности и отпуска по уходу за ребёнком, а также многодетных работников;

- создание в организации комнат матери и ребёнка;
- создание в организации корпоративных яслей и детских садов;
- частичное или полное возмещение расходов на оплату детского дошкольного учреждения (ясли, детский сад).

13. С целью содействия работодателей в создании и совершенствовании целостной системы поддержки семей с детьми при формировании комплекса мероприятий корпоративной социальной политики рекомендуется (с учётом финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению *«Обеспечение социальной поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства»*:

- выплата материальной помощи по случаю рождения ребёнка;
- выплата материальной помощи по случаю значимых семейных событий (официальная регистрация первого брака, юбилей семейной жизни и др.);
- регулярная (ежемесячная) выплата материальной помощи на обеспечение ухода за ребёнком в возрасте до 3-х лет, приобретение товаров первой необходимости, включая питание и лекарства, в первые три года жизни с момента рождения ребёнка;
- регулярная (ежемесячная/ежеквартальная/ежегодная) выплата материальной помощи многодетной семье работника;
- регулярная (ежемесячная/ежеквартальная/ежегодная) выплата материальной помощи одинокому родителю из числа работников;
- регулярная (ежемесячная/ежеквартальная/ежегодная) выплата материальной помощи семье с низкими среднестатистическими доходами (например, частичная компенсация расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг);
- выплата материальной помощи родителям школьников для подготовки ребёнка к учебному году, к выпуску из общеобразовательной организации, профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования;
- оказание материальной помощи на оплату стоимости занятий ребёнка по дополнительным общеобразовательным программам;
- оказание материальной помощи родителю на нужды ребёнка-инвалида или на осуществление ухода за больным ребёнком;
- оказание материальной помощи работнику в случае возникновения в его семье трудной жизненной ситуации;

- предоставление регулярной материальной помощи семьям работников с детьми, в которых работник погиб в результате несчастного случая на рабочем месте / погиб (либо получил ранение, контузию, увечье) в период его мобилизации для участия в боевых действиях, специальной военной операции (предоставляется до исполнения ребёнку 18 лет или до момента окончания обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, но не старше 23 лет);
- оказание помощи в приобретении крупногабаритной техники, транспортных средств многодетным работникам;
- полная или частичная оплата обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования ребёнка из многодетной семьи работника, содействие обучению детей работников профессиям, востребованным в организации;
- оплата дополнительных занятий для детей работников, нацеленных на поступление в профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования Российской Федерации по направлениям, соответствующим специализации деятельности организации;
- оплата первоначального взноса по ипотечному кредиту, погашение части долга по ипотечному кредиту при рождении второго и/или каждого последующего ребёнка;
- создание жилищного фонда для работников с детьми, предоставление жилья на условиях найма с возможностью последующего выкупа на льготных условиях;
- компенсация стоимости аренды жилья для молодых работников с детьми и многодетных семей;
- предоставление жилищной ссуды многодетным семьям.

14. С целью содействия в формировании системы мотивации граждан, в том числе детей, к ведению здорового образа жизни, охраны материнского и детского здоровья, укрепления репродуктивного здоровья работников и создания условий для своевременной профилактики заболеваний рекомендуется (с учётом финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению *«Забота о здоровье работников и их детей»*:

- предоставление оплачиваемых/неоплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников и их детей;
- разработка и реализация долгосрочной программы информирования

работников о важности сохранения репродуктивного здоровья, подготовки к беременности и рождению ребёнка, ведения здорового образа жизни;

- полная или частичная компенсация стоимости медицинских программ по ведению здорового образа жизни и защите здоровья работников;
- разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение вредного воздействия производственных факторов на здоровье работников;
- предоставление ежегодной дополнительной выплаты на частичную компенсацию затрат платных медицинских услуг детям из многодетных семей работников;
- предоставление возможности получения психологической поддержки на базе организации (наличие штатного психолога или частичная компенсация затрат на посещение соответствующего специалиста);
- обеспечение доступа членов семей работников к спортивной инфраструктуре, организация тренировок и соревнований;
- предоставление скидки и иных льгот по приобретению абонементов в сети спортивных и оздоровительных центров, с которыми у организации имеются соглашения о партнёрском взаимодействии и предоставлении корпоративных льгот;
- компенсация (полная/частичная) расходов на приобретение путёвок на санаторно-курортное лечение, отдых и оздоровление для работников и членов их семей на территории Российской Федерации, включая компенсацию расходов на проезд к месту проведения лечения, отдыха и оздоровления;
- компенсация (полная/частичная) расходов или организация летнего отдыха для детей работников на территории Российской Федерации, включая компенсацию расходов на проезд к месту проведения отдыха;
- предоставление расширенной программы добровольного медицинского страхования для работников и их детей;
- компенсация (полная/частичная) расходов на оказание платных медицинских услуг, не вошедших в программы обязательного медицинского страхования, связанных с охраной и восстановлением здоровья работников;
- компенсация (полная/частичная) расходов на оказание платных медицинских услуг, не вошедших в программы обязательного медицинского страхования / добровольного медицинского страхования, связанных с беременностью и родами, послеродового восстановления и лечения женщины, а также медицинских услуг ребёнку до достижения им возраста 3-х лет;

- организация корпоративного транспорта или компенсация транспортных расходов (включая услуги такси) от места жительства до места работы и обратно для беременных женщин (начиная со второго триместра и до оформления отпуска по беременности и родам, при условии наблюдения беременности в медицинских организациях);
- содействие и дополнительное материальное поощрение для женщины-работницы при постановке на учёт до 12 недель беременности в женской консультации;
- освобождение от работы с сохранением средней заработной платы, начиная с 28-й недели беременности (третий триместр) и до оформления отпуска по беременности и родам женщины-работницы (при условии наблюдения беременности в медицинских организациях);
- разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на возобновление производственной медицины и института цеховых врачей в целях снижения уровня смертности среди работников.

15. С целью содействия в укреплении института семьи, защите, сохранении и продвижении в обществе традиционных российских духовно-нравственных и семейных ценностей, семейного образа жизни работодателям рекомендуется рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению *«Укрепление и популяризация семейных ценностей»*:

- содействие в организации и развитии семейных клубов и иных сообществ для молодых и многодетных родителей, в том числе посредством привлечения партнеров организации;
- организация (или компенсация расходов) курсов молодых родителей и (или) посещения просветительских мероприятий по вопросам родительства для работников;
- организация поздравлений и чествований работников со значимыми семейными событиями, включая премирование (юбилей семейной жизни, рождение ребёнка, вступление в брак), используя, в том числе, размещение поздравлений на корпоративных информационных ресурсах организации;
- поддержка инициатив работников и профсоюзных организаций по организации и проведению корпоративных семейных мероприятий, а также внедрению элементов корпоративной культуры, направленных на укрепление традиционных семейных ценностей и развитие семейных традиций;
- проведение конкурсов семейной тематики среди работников или их детей (выявление талантливых и выдающихся семей по различным номинациям, конкурсы изобразительного и литературного творчества,

посвящённые семье, изучению родословных, семейных историй и традиций, популяризации семейных трудовых династий, многодетных и многопоколенных семей);

- организация во взаимодействии с партнерами льготного семейного посещения работниками и их детьми культурных мероприятий, досуговых учреждений;
- организация создания и ведения чатов для работников с детьми и многодетных работников;
- содействие в получении работниками консультаций психолога, юриста, и других специалистов по вопросам подготовки к семейной жизни, развития взаимоотношений в семье, воспитания, обучения и здоровья детей, профилактики и преодоления кризисных ситуаций и др.

16. В рамках реализации комплекса мероприятий корпоративной социальной политики рекомендуется обеспечить полное информирование работников организаций, в том числе с использованием корпоративных средств информирования (корпоративных порталов, специальных информационных рассылок, проведения организационных мероприятий и др.) о государственных и корпоративных мерах поддержки семьи, материнства и детства, о мероприятиях корпоративной социальной политики.

17. Реализация комплекса мероприятий корпоративной социальной политики может осуществляться с использованием технологии корпоративного социального патронажа, реализуемого посредством современных способов информирования и коммуникации (например, чат-боты, мобильные приложения, информационные сайты и др.). В рамках осуществления корпоративного социального патронажа рекомендуется обеспечить:

- информирование и оказание помощи в получении работниками мер поддержки, участия в мероприятиях корпоративной социальной политики;
- возможность работникам выражать обратную связь о востребованности и полезности реализуемых в организации мероприятий корпоративной социальной политики, удобстве получения мер поддержки и участия в мероприятиях;
- сообщать о предложениях к изменению действующих или разработке новых мероприятий корпоративной социальной политики;
- регулярный анализ обратной связи, получаемой от работников, с целью совершенствования комплекса мероприятий корпоративной социальной политики.

18. В дополнение к внутренним мероприятиям корпоративной социальной политики рекомендуется в рамках программ социального инвестирования и корпоративной благотворительности в числе приоритетов предусматривать

реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий жизни, создание на территориях присутствия комфортной среды для работников и членов их семей, включая:

- расширение возможностей для проведения досуга и отдыха семей с детьми (благоустройство территорий, создание и поддержка детских площадок, парковых и зелёных зон, и др.);
- повышение доступности и качества услуг в сфере обучения и воспитания детей, их культурного и спортивного развития, поддержания здоровья и здорового образа жизни.

Рекомендуется дополнять по возможности меры внутренней корпоративной социальной политики мероприятиями, реализуемыми на территориях деятельности организаций в рамках реализации проектов внешнего социального инвестирования.

19. Реализация мероприятий корпоративной социальной политики внесёт значимый вклад в достижение национальных целей развития страны в сфере демографического развития и повышения благосостояния семей с детьми. Одновременно данные мероприятия будут способствовать повышению лояльности работников, усилению их мотивации к качественной трудовой деятельности, укреплению репутации ответственного работодателя, повышению конкурентоспособности организации.

Приложение 2. Предложения по легитимации государством корпоративного демографического стандарта в форме проекта Национального стандарта РФ (ГОСТ) Корпоративный демографический стандарт. Методика создания и практического применения корпоративного демографического стандарта.

Введение

Демографическая политика российского государства, сосредоточенная на вопросах народосбережения и народоприумножения, подразумевает в том числе активное вовлечение в этот процесс корпоративного сектора экономики, всех хозяйствующих субъектов.

Подобный подход тесно переплетается с обозначившимся в последнее время ростом количества предприятий, нацеленных на ведение ответственного бизнеса (ГОСТ Р 71198 – 2023), на социальную поддержку сотрудников и членов их семей, что в итоге формирует определённую программу ценностно-этической, информационной и материальной поддержки хозяйствующим субъектам традиционной российской семьи, отцовства, материнства и детства. Комплекс подобных корпоративных действий, реализуемых в сфере демографии, в последнее время принято обозначать термином «корпоративный демографический стандарт».

При этом на момент разработки настоящего стандарта отсутствовала методика формирования корпоративного демографического стандарта, которая бы интегрировала уже имеющиеся законодательные возможности в части создания коллективных договоров и современную, достаточно богатую практику поддержки семьи отечественным ответственным бизнесом.

Настоящий стандарт сводит воедино, систематизирует в формате корпоративного демографического стандарта существующий в стране многогранный опыт поддержки традиционной российской семьи, отцовства, материнства и детства, создает свод практических рекомендаций по его внедрению в текущую деятельность хозяйствующих субъектов.

Соответствие настоящему стандарту способствует укреплению позиций хозяйствующих субъектов, участвующих в ЭКГ-рейтинге, который формируется в соответствии с ГОСТ Р 71198 – 2023 «Индекс деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности (ЭКГ-рейтинг)», что, в свою очередь, создает основу для получения различного рода преференций от государства.

1. Область применения

- 1.1. Настоящий стандарт устанавливает методику создания и практического применения хозяйствующими субъектами Российской Федерации корпоративного демографического стандарта, направленного на формирование условий и факторов, способствующих эффективной реализации сотрудниками семейных, прежде всего, родительских функций.
- 1.2. Положения настоящего стандарта предназначены для применения:
 - 1.2.1. государством – для повышения эффективности демографической политики, для предоставления государственной поддержки хозяйствующим субъектам, активно способствующим достижению национальных целей в сфере демографии, в том числе при работе по ГОСТ Р 71198 – 2023;
 - 1.2.2. регионами России – для ориентира при разработке региональных нормативных актов по вопросам взаимодействия с хозяйствующими субъектами в сфере демографической политики;
 - 1.2.3. хозяйствующими субъектами – для формирования здоровой корпоративной среды, формирующей лояльность сотрудников к институту семьи, семейным ценностям, что способствует в числе прочего закреплению кадров, формированию кадрового резерва, воспитанию трудовых династий;
 - 1.2.4. научным и экспертным сообществом, средствами массовой информации – для ориентира в вопросах государственной демографической политики, в том числе в отношении корпоративного сегмента общественного хозяйства;
 - 1.2.5. финансовым сектором и инвесторами – для выбора надёжных партнёров при реализации перспективных долгосрочных инвестиционных проектов;
 - 1.2.6. гражданами – для выбора социально ответственного работодателя.
- 1.3. Настоящий стандарт применяется в отношении хозяйствующих субъектов, функционирующих в любых организационно-правовых формах, установленных действующим законодательством Российской Федерации и закреплённых в общероссийском классификаторе организационно-правовых форм (ОКОПФ).

2. Термины и определения

В настоящем стандарте применены следующие термины с соответствующими определениями:

- 2.1. «Хозяйствующий субъект» – субъект экономической деятельности любой организационно-правовой формы, установленной действующим законодательством Российской Федерации и закреплённой

- в общероссийском классификаторе организационно-правовых форм (ОКОПФ).
- 2.2. «Корпоративный демографический стандарт» – корпоративная программа ценностно-этической, информационной и материальной поддержки традиционной российской семьи, отцовства, материнства и детства, закреплённая в нормативных документах хозяйствующего субъекта.
 - 2.3. «Сотрудник хозяйствующего субъекта» – сотрудник организации, работающий в ней по основному месту работы.
 - 2.4. «Семья сотрудника» – самостоятельное сообщество, основанное на браке мужчины и женщины, совместно именуемых супругами, один из которых либо оба имеют постоянные трудовые отношения с хозяйствующим субъектом, включающее в себя детей как собственных, так и усыновлённых; при расчёте корпоративного демографического коэффициента сотрудник хозяйствующего субъекта, не проживающий в браке, имеющий или не имеющий детей, считается отдельной семьёй.
 - 2.5. «Демографический агент государства» – корпоративная функция, осуществляемая хозяйствующим субъектом в рамках демографического патронажа трудового коллектива, означающая максимально полное информирование сотрудников о государственных мерах в сфере поддержки семьи, материнства и детства, помощь в получении ими указанных мер поддержки.
 - 2.6. «Корпоративный демографический патронаж» – технология, работающая на базе специализированных программ для ЭВМ (цифровых платформ), обеспечивающая постоянное информирование сотрудника о мерах поддержки семьи как со стороны государства, так и со стороны работодателя.
 - 2.7. «Корпоративный демографический коэффициент» – ключевой показатель корпоративного демографического стандарта, рассчитываемый по формуле: общее количество детей сотрудников в учётном году, включая совершеннолетних, поделённое на среднегодовое количество семей сотрудников хозяйствующего субъекта.
 - 2.8. «Эффективный корпоративный демографический стандарт» – корпоративная программа действий, обеспечивающая значение корпоративного демографического коэффициента $>2,3$.
 - 2.9. «ЭКГ-рейтинг – рейтинг российских субъектов предпринимательской деятельности, формирующийся в соответствии с ГОСТ Р 71198 – 2023 «Индекс деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности (ЭКГ-рейтинг)», результаты которого публикуются на сайте <https://экг-рейтинг.рф>.

3. Сокращения

В настоящем стандарте применены следующие сокращения:

- ГОСТ Р – государственный стандарт Российской Федерации;
ОКОПФ – общероссийский классификатор организационно-правовых форм;
КДС – корпоративный демографический стандарт;
КДК – корпоративный демографический коэффициент.

4. Общие положения

- 4.1. Все хозяйствующие субъекты делятся на тех, которые в соответствии с корпоративными нормами заключают коллективный договор, и на тех, которые не заключают его; от этого в значительной мере зависит процесс правового оформления корпоративного демографического стандарта.
- 4.2. Хозяйствующие субъекты, заключающие коллективный договор, в свою очередь делятся на тех, где интересы работников защищает профсоюзная организация, и на тех, где интересы коллектива при отсутствии профсоюза защищает представитель рабочего коллектива или представительный орган, избранный общим собранием рабочего коллектива.
- 4.3. Процедура создания и последующего контроля исполнения коллективного договора прописана в действующем законодательстве РФ², актуальные образцы соответствующих документов содержатся в правовых базах «Консультант+», «Гарант», их примерные формы приводятся в настоящем стандарте.
- 4.4. Корпоративный демографический стандарт может быть включён в текст коллективного договора в виде отдельного раздела, либо в виде пунктов различных разделов, либо в виде приложения к коллективному договору.
- 4.5. Хозяйствующие субъекты, не использующие в своей работе коллективный договор, могут ввести корпоративный демографический стандарт в действие решениями учредителей, собственников, руководителей как отдельный документ либо как ряд решений, содержащихся в различных документах организации.
- 4.6. После правового оформления корпоративного демографического стандарта, хозяйствующему субъекту необходимо принять ряд организационных мер для его введения в практику деятельности организации, в частности определиться с программно-техническими средствами обеспечения корпоративного демографического патронажа, включающего в себя, в том числе, функцию демографического агента государства, и с сотрудниками, осуществляющими эту работу.

² Трудовой кодекс Российской Федерации», Глава 7. Коллективные договоры и соглашения

- 4.7. В настоящем стандарте даются рекомендации по применению определённого типа программ для ЭВМ, прошедших практическую апробацию при осуществлении патронажа различных социальных групп, при этом хозяйствующий субъект для работы по корпоративному демографическому стандарту может выбрать техническое решение на своё усмотрение.
- 4.8. Применение настоящего стандарта даёт возможность достаточно точно соответствовать методологии оценки участников ЭКГ-рейтинга в части раздела «К» – кадры.

5. Порядок правового оформления корпоративного демографического стандарта хозяйствующего субъекта

5.1. Порядок правового оформления корпоративного демографического стандарта хозяйствующего субъекта с профсоюзной организацией через заключение коллективного договора

- 5.1.1. Для хозяйствующего субъекта, в котором интересы работников защищает профсоюз, оформляется коллективный договор, в состав которого включается раздел «Корпоративный демографический стандарт», содержащий все корпоративные меры, направленные на повышение рождаемости, поддержку материнства и детства, на момент подписания договора, а также обязательства администрации по внедрению корпоративного демографического стандарта в текущую практику организации.

5.2. Порядок правового оформления корпоративного демографического стандарта хозяйствующего субъекта без профсоюзной организации через заключение коллективного договора

- 5.2.1. У хозяйствующего субъекта, в котором отсутствует профсоюзная организация, интересы работников защищает представитель рабочего коллектива или представительный орган, избранный общим собранием сотрудников. В этом случае коллективный договор подписывается между представителем администрации хозяйствующего субъекта и представителем рабочего коллектива (представительного органа), избранного общим собранием сотрудников. По соглашению сторон в состав коллективного договора включается раздел «Корпоративный демографический стандарт», содержащий все корпоративные меры, направленные на повышения рождаемости, поддержку семьи, материнства и детства на момент подписания договора, а также обязательства администрации по внедрению корпоративного

демографического стандарта в текущую практику организации.

- 5.2.2. Структурно и содержательно типовой набор документов, их положений при подписании коллективного договора в хозяйствующем субъекте с профсоюзной организацией и в хозяйствующем субъекте, где интересы рабочего коллектива защищает представитель (представительный орган), выбранный общим собранием трудового коллектива, ничем друг от друга не отличаются.

5.3. Порядок правового оформления корпоративного демографического стандарта хозяйствующего субъекта, не заключающего коллективный договор.

- 5.3.1. Корпоративный демографический стандарт разрабатывается как отдельный документ, в его основу может быть положен образец, содержащийся в настоящем стандарте.
- 5.3.2. После разработки корпоративный демографический стандарт, в соответствии с установленным в хозяйствующем субъекте порядком, должен быть наделён статусом корпоративного нормативного документа.
- 5.3.3. Порядок легитимации хозяйствующим субъектом корпоративного демографического стандарта зависит от организационно-правовой формы, положений Устава, иных нормативных документов, регулирующих этот вопрос.
- 5.3.4. Корпоративный демографический стандарт может быть введён в действие в публичном акционерном обществе (ПАО) и в непубличном акционерном обществе (НАО) – решением общего собрания акционеров; в обществе с ограниченной ответственностью (ООО) – решением общего собрания участников либо решением единственного участника; в государственных, муниципальных предприятиях, на предприятиях некоммерческого сектора – решением учредителя, наблюдательного совета или иного органа, наделённого соответствующими полномочиями; индивидуальным предпринимателем (ИП), в штате которого работают сотрудники по найму, – через письменное распоряжение (приказ).
- 5.3.5. После введения корпоративного демографического стандарта в правовой оборот хозяйствующего субъекта, он становится обязательным для исполнения наряду с другими документами хозяйствующего субъекта, регулируемыми корпоративные процессы.

5.4. Рекомендуемый тип программы для ЭВМ, обеспечивающей процесс корпоративного демографического патронажа с функцией демографического агента государства

- 5.4.1. Для обеспечения корпоративного демографического патронажа, который является практической основой работающего корпоративного демографического стандарта, необходимо принять решение по программе для ЭВМ, которая будет использоваться для указанных целей.
- 5.4.2. Основное требование к программе для ЭВМ, обеспечивающей корпоративный демографический патронаж, – создание с её помощью устойчивого постоянно действующего канала коммуникаций между центром компетенций (сотрудником отдела кадров, осуществляющим патронаж) и пользователями (сотрудниками организации, получающими от неё поддержку в рамках корпоративного демографического стандарта).
- 5.4.3. Функционально программа патронажа должна обеспечивать максимальную автоматизацию взаимодействия между центром компетенций и пользователями; совместный контроль со стороны центра компетенций и пользователя за запланированными персонально для него событиями/действиями/рекомендациями; возможность экстренной связи пользователя с центром компетенций.
- 5.4.4. С методологической точки зрения программа для осуществления корпоративного демографического патронажа должна иметь интуитивно понятный для пользователей интерфейс, не подразумевающий их специального обучения работе в программе.
- 5.4.5. Программа должна соответствовать всем требованиям действующего законодательства Российской Федерации в отношении работы с персональными данными.
- 5.4.6. Программа должна быть зарегистрирована Роспатентом, включена Минцифры России в реестр российского программного обеспечения.

5.5. Функция демографического агента государства, рекомендуемые источники получения информации о государственной поддержке семьи, материнства и детства для её осуществления хозяйствующим субъектом

- 5.5.1. В целях максимально эффективной информационной и материальной поддержки семьи, предприятие в рамках корпоративного демографического стандарта организывает информирование и получение сотрудниками всех видов помощи от государства, осуществляя таким образом функцию демографического агента государства.

- 5.5.2. Целесообразность и критическая важность подобной работы объясняется тем, что зачастую люди, которым предназначена государственная поддержка в сфере семьи, отцовства, материнства и детства, не осведомлены о такой помощи и, соответственно, не получают её. По материалам всероссийского социологического опроса, проведенного в январе 2024 г. ВЦИОМ совместно с Институтом демографической политики имени Д. И. Менделеева³, 86% многодетных семей, принявших участие в опросе, не знают полного перечня положенных им мер поддержки.
- 5.5.3. Базовым источником информации по вопросам мер социальной защиты и поддержки, в том числе семьи, материнства, отцовства и детства, оказываемых из бюджетов всех уровней, является Единая государственная информационная система социального обеспечения (ЕГИССО), расположенная по адресу: <https://egisso.ru>, включающая в себя Классификатор мер социальной защиты (поддержки) и рекомендации по его применению.
- 5.5.4. Работа с ЕГИССО является методологической и фактической основой настройки функции демографического агента государства при осуществлении корпоративного патронажа конкретных сотрудников организации и их семей.
- 5.5.5. Существенную поддержку при осуществлении функции демографического агента государства окажет постоянный мониторинг правовых баз типа «Консультант+» и «Гарант», включающих в себя не только федеральные, но также региональные и муниципальные правовые акты.

5.6. Рекомендуемые квалификационные требования к сотруднику, осуществляющему демографический патронаж в рамках корпоративного демографического стандарта

- 5.6.1. Специалист отдела кадров организации, работающий в соответствии с корпоративным демографическим стандартом и осуществляющий в его рамках патронаж сотрудников, должен соответствовать требованиям профстандарта 07.003 «Специалист по управлению персоналом»⁴, группа занятий 1212 – управляющие трудовыми ресурсами.

³ Ефимов И. П., Михайлова Е. А. Десять фактов о российской семье: анонс результатов социологического исследования «Многодетная семья в России как норма». Под общей редакцией Иваницкого В. Л. – М.: ДПК Пресс, 2024. – 40 с.

⁴ Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 109н от 9 марта 2022 г.

- 5.6.2. В зависимости от особенностей коллектива, сферы его занятости, других характеристик и по мере накопления практического опыта по работе в рамках корпоративного демографического стандарта сотрудник, осуществляющий корпоративный демографический патронаж, может пройти дополнительную профессиональную подготовку по профстандарту 03.017 «Демограф»⁵.
- 5.6.3. Один специалист отдела кадров, при условии правильного подбора программы, может в постоянном режиме осуществлять демографический патронаж 200 семей сотрудников и более.

5.7. Порядок практического развёртывания корпоративного демографического патронажа с функцией демографического агента государства

- 5.7.1. Корпоративный демографический патронаж разворачивается на основе выбранного организацией для его ведения Программно-технического комплекса, основой которого является соответствующая программа для ЭВМ⁶.
- 5.7.2. Первым практическим шагом по подготовке корпоративного демографического патронажа является назначение ответственного сотрудника за его функционирование.
- 5.7.3. Следующим шагом является формирование базы данных сотрудников организации, которых планируется внести в программу для осуществления их патронажа.
- 5.7.4. После этого с каждым сотрудником должен состояться личный контакт (допускается дистанционное общение с возможностями идентификации сотрудника). Во время такого контакта сотрудник отдела кадров подключает сотрудника организации к программе патронажа, объясняет принципы работы в ней.
- 5.7.5. После подключения сотрудника организации к программе патронажа заполняется его карточка, формируется программа поддержки.
- 5.7.6. Взаимодействие сотрудника отдела кадров с патронируемым строится на подтверждении последнего факта получения либо неполучения положенной ему меры поддержки.

⁵ Утверждён приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 346н от 8 июня 2022 г.

⁶ При формировании настоящих рекомендаций учитывается существующий практический опыт ведения корпоративного демографического патронажа в ряде программ для ЭВМ. Организация при ведении корпоративного демографического патронажа может выбрать на своё усмотрение любую программу, воспользовавшись настоящими рекомендациями в качестве ориентира.

- 5.7.7. Если мера поддержки получена, то никаких иных действий в программе больше не требуется; если же мера поддержки не получена патронируемым, сотрудник отдела кадров выясняет причину этого и обеспечивает получение указанной меры поддержки сотрудником.
- 5.7.8. Качество осуществления корпоративного демографического патронажа напрямую зависит от полноты и тщательности заполнения календаря государственных и корпоративных мер поддержки конкретного сотрудника, а также от скорости и качества реакции сотрудника отдела кадров на запросы патронируемых.

5.8. Корпоративный демографический коэффициент, критерии эффективности корпоративного демографического стандарта

- 5.8.1. Для того чтобы работа по корпоративному демографическому стандарту носила измеримый характер, в его структуру целесообразно ввести показатель с названием «корпоративный демографический коэффициент» (КДК).
- 5.8.2. Учитывая то, что работать с корпоративным демографическим стандартом может любой хозяйствующий субъект России, КДК должен соответствовать требованиям ясности, релевантности, простоте подсчёта.
- 5.8.3. В основу КДК должно быть положено общедоступное знание о том, что для простого воспроизводства населения страны, каждый взрослый дееспособный гражданин должен вырастить одного ребёнка, то есть семья должна вырастить двух детей. Для роста населения страны, обеспечения разнообразных вызовов современности, стоящих перед ней, нормальная российская семья должна иметь 3-х и более детей.
- 5.8.4. Также при расчёте КДК необходимо исходить из норм корпоративных традиций, корпоративных норм, которые нацелены всегда на констатацию реально существующего положения дел и на возможность планового изменения того или иного корпоративного показателя.
- 5.8.5. КДК рассчитывается как общее количество детей сотрудников в учётном году (Д), включая совершеннолетних детей, в том числе приёмных, поделённое на среднегодовое количество семей сотрудников (С). При этом сотрудник, не проживающий в браке, имеющий или не имеющий детей, считается за отдельную семью; если оба супруга, в том числе состоящие в гражданском браке, работают в компании, то они считаются за одну семью. Формула расчёта корпоративного демографического стандарта выглядит так: $КДК = Д/С$.

- 5.8.6. Для того, чтобы взнос хозяйствующего субъекта в демографическое развитие страны соответствовал требованиям общества, служил его развитию, КДК должен быть на уровне $>2,3^7$.
- 5.8.7. Корпоративный демографический коэффициент является основным показателем эффективности внедрённого в хозяйствующем субъекте корпоративного демографического стандарта, проводимой в соответствии с ним работы.

5.9. Корпоративный демографический стандарт и его значение для хозяйствующих субъектов, в том числе при подсчёте Индекса деловой репутации⁸ (соответствие ГОСТ Р 71198 –2023)

- 5.9.1. Индекс деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности устанавливает методику оценки субъектов предпринимательской деятельности, направленную на определение уровня их благонадёжности, социальной и экологической ответственности, рассчитывается в формате рейтинга (ЭКГ-рейтинг),

⁷ Пример расчёта КДК в компании малого бизнеса. В компании в момент внедрения корпоративного демографического стандарта работает 90 сотрудников, из них 20 имеют семью с одним ребёнком; 5 матерей-одиночек, воспитывающих по одному ребёнку; 30 человек не имеет семьи и детей; у 15 человек в семье по 2 ребёнка; у 10 человек в семье по 3 ребёнка; у 6 человек по 4 ребёнка; у трёх человек – по 5 детей и у одного – 9 детей. КДК в такой организации рассчитывается следующим образом: $\text{КДК} = 133/90$ и равняется 1,48.

Целенаправленная работа собственников, администрации предприятия в рамках корпоративного демографического стандарта в течение 9-10 лет трансформирует корпоративную демографическую ситуацию следующим образом: из 20 сотрудников, у которых было в семье по одному ребёнку, у 15 родилось еще по ребёнку, а у 5 – по два; из 30 сотрудников без семей 25 вступили в семейные отношения, у 20 родилось по 1 ребёнку; у 5 – по два; из 15 семей с двумя детьми в 12 семьях появился третий ребёнок; из 5 матерей-одиночек у трёх появились семьи и родилось по одному ребёнку, две матери-одиночки взяли в семью по одному приёмному ребёнку; из 10 сотрудников с тремя детьми у 6 появился четвёртый ребёнок, у четырёх – четвёртый и пятый; у шести сотрудников с четырьмя детьми появился пятый ребёнок, у трёх человек с 5 детьми статус сохранился, у семьи с 9 детьми родился 10 ребёнок. $\text{КДК} = 226/90$ и равняется 2,51, при очевидных условиях подобного примера, направление работы в рамках корпоративного демографического стандарта, вектор усилий очевиден – на создание новых семей, на укрепление существующих семей, на помощь семьям при рождении очередного ребёнка, на укрепление в организации общей атмосферы поддержки семьи как базовой ценности человека.

⁸ Действует в отношении субъектов предпринимательской деятельности, не распространяет своё действие в существующей редакции на некоммерческий сектор, государственные и муниципальные учреждения, ряд финансовых организаций, при этом методология, применяемая при проведении скоринга и анкетировании участников рейтинга, даёт чёткие ориентиры для формирования такой универсальной социально-экономической и нравственной категории, как репутация организации для любого типа хозяйствующего субъекта.

где каждая буква означает название раздела рейтинга: «Э» – экология, «К» – кадры, «Г» – государство, расположенного в сети Интернет по адресу: <https://экг-рейтинг.рф>.

- 5.9.2. Хозяйствующие субъекты, внедрившие в практику своей деятельности корпоративный демографический стандарт и участвующие в ЭКГ-рейтинге, существенно укрепляют свои позиции в части раздела «Кадры».
- 5.9.3. Максимальная оценка по разделу «Кадры» на этапе скоринга, где учитывается уровень заработной платы сотрудников участника ЭКГ-рейтинга, составляет 35 баллов из 100; на этапе анкетирования, где оцениваются показатели, характеризующие наличие социального пакета и его содержание, максимальная оценка составляет 30 баллов из 50.
- 5.9.4. При создании корпоративного демографического стандарта в составе коллективного договора либо в составе иных корпоративных нормативных актов, целесообразно формировать его положения, соотнося их с положениями ЭКГ-рейтинга, ориентируясь на приведённую в пункте 5.10. таблицу.

5.10. Таблица соотнесения положений раздела «Кадры» ЭКГ-рейтинга (ГОСТ Р 71198 –2023) с пунктами корпоративного демографического стандарта⁹

№ п/п	Положение ЭКГ-рейтинга	Действие по обеспечению соответствия нормы корпоративного демографического стандарта положениям ЭКГ-рейтинга	Примечания
-------	------------------------	--	------------

⁹ Настоящая таблица синхронизирует положения корпоративного демографического стандарта хозяйствующих субъектов, использующих труд наёмных работников, с положениями Индекса деловой репутации (ГОСТ Р 71198–2023).

1.	При проводимом скоринге в разделе «Кадры» учитывается коэффициент заработной платы (КЗП), определяемый по данным налоговой отчётности за год, предшествующий году проведения оценки.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о среднем уровне заработной платы на предприятии.	Чтобы получить высший балл (35 баллов) при проведении скоринга, необходимо, чтобы по данным ФНС России средний уровень заработной платы у участника ЭКГ-рейтинга был равен сумме двух средних заработных плат по субъекту Российской Федерации, где он зарегистрирован.
2.	При анкетировании участников ЭКГ-рейтинга, использующих труд наёмных работников и прошедших скоринг, в разделе «Кадры» учитывается наличие социального пакета (максимальное количество баллов – 25) и участие в благотворительности (максимальное количество баллов – 5).	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации нормы, допускающей включение в корпоративный демографический стандарт положений о социальной поддержке всех членов коллектива и об участии организации в благотворительной деятельности.	Максимальный балл, который может получить при анкетировании по разделу «Кадры» участник ЭКГ-рейтинга, использующий труд наёмных работников – 30 баллов.
2.1.	Публикация отчётов по корпоративной социальной ответственности.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, пункта об обязательной публикации на сайте организации отчёта о корпоративной социальной ответственности.	За публикацию отчётов по корпоративной социальной ответственности участнику ЭКГ-рейтинга начисляется 0,5 балла.

Корпоративный демографический стандарт:
лучшие практики ответственного бизнеса

2.2.	Доля сотрудников, охваченная коллективным договором.	Включение в коллективный договор нормы, обеспечивающей минимальный охват сотрудников его положениями уровня более 30% от списочного состава коллектива.	При охвате положениями коллективного договора 30 % сотрудников и более, участнику ЭКГ-рейтинга начисляется 0,5 балла. При отсутствии коллективного договора баллы не начисляются.
2.3.	Наличие единовременного или регулярного поощрения за стаж работы в компании.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии – в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, норму, обеспечивающую доплату сотруднику за стаж работы в хозяйствующем субъекте.	При наличии единовременного или регулярного поощрения за стаж работы в компании участнику ЭКГ-рейтинга начисляется 0,5 балла.
2.4.	Наличие программ ДМС, дополнительных компенсационных выплат за медицинские услуги.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии – в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения об обеспечении сотрудников полисами ДМС, иными компенсационными выплатами за медицинские услуги.	При наличии программы ДМС у участника ЭКГ-рейтинга только для высшего и среднего менеджмента – начисляется 0,5 балла; если она предусмотрена для всех или почти всех сотрудников – 1 балл; для всех или почти всех сотрудников и их супругов – 1,5 балла; для всех или почти всех сотрудников, их супругов и детей – 2,5 балла.

2.5.	Систематическое оказание сотрудникам дополнительной материальной поддержки в период временной нетрудоспособности по медицинским показаниям, по причине ухода за близким родственником, а также в особых жизненных ситуациях.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о дополнительной материальной поддержке в период временной нетрудоспособности сотрудника по медицинским показаниям; по причине ухода за близким родственником, а также в особых жизненных ситуациях.	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга закреплённой в документах практики дополнительной материальной поддержки в период временной нетрудоспособности сотрудника по медицинским показаниям, по причине ухода за близким родственником, а также в особых жизненных ситуациях, начисляется 0,5 балла.
2.6.	Организация или стимулирование занятий спортом и физической культурой сотрудников компании.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о стимулировании занятий спортом и физической культурой сотрудников компании.	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга закреплённой в документах практики стимулирования сотрудников занятиями спортом и физической культурой начисляется 0,5 балла.
2.7.	Возмещение затрат сотрудников на оздоровительный отдых.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о возмещении затрат сотрудников на оздоровительный отдых.	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга закреплённой в документах практики возмещения затрат сотрудников на оздоровительный отдых, начисляется 0,5 балла.
2.8.	Оплата детям сотрудников пребывания в организациях отдыха и оздоровления.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о компенсации сотрудникам расходов на пребывание их детей в организациях отдыха и оздоровления.	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга закреплённой в документах практики компенсации сотрудникам расходов на пребывание их детей в организациях отдыха и оздоровления, начисляется 0,5 балла.

2.9.	Оказание материальной помощи сотрудницам (жёнам сотрудников) в период беременности.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о материальной помощи сотрудницам (жёнам сотрудников) в период беременности.	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга закреплённой в документах практики материальной помощи сотрудницам (женам сотрудников) в период беременности, начисляется 1 балл.
2.10.	Наличие специальных выплат при рождении детей сотрудников.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о выплатах при рождении детей сотрудников.	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга закреплённой в документах практики выплат при рождении детей сотрудников, начисляется 1 балл.
2.11.	Наличие специальных выплат при рождении третьего и последующих детей.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о специальных выплатах при рождении третьего и последующих детей.	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга закреплённой в документах практики выплат при рождении третьего и последующих детей начисляются: при выплате от 50 до 100 тыс. рублей на ребёнка – 0,5 балла; при выплате от 100 до 300 тыс. рублей на ребёнка – 1,5 балла; при выплате от 300 до 500 тыс. рублей на ребёнка – 2,5 балла; при выплате 500 тыс. рублей и более на ребёнка – 3,5 балла.
2.12.	Наличие специальных выплат при усыновлении детей сотрудниками.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о выплатах при рождении детей сотрудников.	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга закреплённой в документах практики выплат при усыновлении детей сотрудниками, начисляется 1 балл.

2.13.	Наличие дополнительных особых условий рабочего режима, отпуска для многодетных родителей, родителей, имеющих на попечении ребёнка-инвалида, одиноких родителей.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о дополнительных особых условиях рабочего режима, отпуска для многодетных родителей, родителей, имеющих на попечении ребёнка-инвалида, одиноких родителей.	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга закреплённой в документах практики предоставления особых условий рабочего режима, отпуска для многодетных родителей, родителей, имеющих на попечении ребёнка-инвалида, одиноких родителей, начисляется 0,5 балла.
2.14.	Наличие доплаты до среднего заработка сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о доплате до среднего заработка сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком.	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга закреплённой в документах практики доплат до среднего заработка сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, начисляется 2 балла.
2.15.	Наличие дополнительных оплачиваемых выходных дней по случаю рождения ребёнка, регистрации брака, иным семейным событиям.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о дополнительных оплачиваемых выходных днях по случаю рождения ребёнка, регистрации брака, иным семейным событиям.	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга закреплённой в документах практики предоставления сотрудникам дополнительных оплачиваемых выходных дней по случаю рождения ребёнка, регистрации брака, иным семейным событиям, начисляется 0,5 балла.
2.16.	Наличие дополнительных регулярных денежных выплат или иной материальной помощи на детей сотрудников.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о дополнительных денежных выплатах или иной материальной помощи на детей сотрудников.	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга закреплённой в документах практики дополнительных регулярных денежных выплат или иной материальной помощи на детей сотрудников, начисляется 0,5 балла.

2.17.	Наличие компенсации затрат сотрудников на оплату детского сада и (или) иных дополнительных образовательных услуг для детей или организация детского сада (детской комнаты) и (или) иных дополнительных образовательных услуг для детей за счёт компании.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о компенсации затрат сотрудников на оплату детского сада и (или) иных дополнительных образовательных услуг для детей; положения об организации детского сада (детской комнаты); получения детьми за счёт компании иных дополнительных образовательных услуг.	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга закреплённой в документах практики компенсации затрат сотрудников на оплату детского сада и (или) иных дополнительных образовательных услуг для детей; положения об организации детского сада (детской комнаты); получения детьми за счёт компании иных дополнительных образовательных услуг, начисляется 0,5 балла.
2.18.	Финансовое и организационное содействие в получении высшего или среднего профессионального образования детьми сотрудников.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о финансовом и организационном содействии в получении высшего или среднего профессионального образования детьми сотрудников.	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга закреплённой в документах практики финансового и организационного содействия в получении высшего или среднего профессионального образования детьми сотрудников, начисляется 0,5 балла.
2.19	Доля сотрудников, воспитывающих или воспитавших 3-х и более детей.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о постоянном увеличении количества сотрудников организации, воспитывающих или воспитавших 3-х и более детей.	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга от 10 до 20 % сотрудников, воспитывающих или воспитавших 3-х и более детей, начисляется 1 балл; от 20% и более сотрудников, воспитывающих или воспитавших 3-х и более детей, начисляется 2 балла.

2.20.	Наличие жилищных программ, направленных на обеспечение сотрудников собственным жильём.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о жилищной программе, направленной на обеспечение сотрудников собственным жильём.	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга жилищной программы, направленной на обеспечение сотрудников собственным жильём, начисляется 3 балла.
2.21.	Предоставление сотрудникам арендного жилья из корпоративного жилого фонда на льготных условиях или компенсация сотрудникам затрат на аренду жилья в определённых случаях.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о предоставлении сотрудникам арендного жилья из корпоративного жилого фонда на льготных условиях или компенсации сотрудникам затрат на аренду жилья в определённых случаях.	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга закреплённой в документах практики предоставления арендного жилья из корпоративного жилого фонда на льготных условиях или компенсации сотрудникам затрат на аренду жилья в определённых случаях начисляется 1 балл.
2.22.	Наличие корпоративных пенсионных программ или долгосрочных программ поддержания профессиональной мотивации (удержания сотрудников).	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о корпоративной пенсионной программе или программе поддержания профессиональной мотивации (удержания сотрудников).	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга закреплённой в документах практики поддержания профессиональной мотивации (удержания сотрудников), а также при наличии корпоративной пенсионной программы начисляется 0,5 балла.
2.23.	Наличие единовременных или регулярных выплат, иной помощи сотрудникам, прекратившим свою занятость в компании в связи с достижением пенсионного возраста.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о единовременных или регулярных выплатах, иной помощи сотрудникам, прекратившим свою занятость в компании в связи с достижением пенсионного возраста.	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга закреплённой в документах практики единовременных или регулярных выплат, иной помощи сотрудникам, прекратившим свою занятость в компании в связи с достижением пенсионного возраста, начисляется 0,5 балла.

2.24.	Предоставление корпоративных подарков не менее половине всех сотрудников и (или) членам их семей в честь государственных праздников, памятных для компании и сотрудников дат.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о предоставлении корпоративных подарков не менее половине всех сотрудников и (или) членам их семей в честь государственных праздников, памятных для компании и сотрудников дат.	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга закреплённой в документах практики предоставления корпоративных подарков не менее половине всех сотрудников и (или) членам их семей в честь государственных праздников, памятных для компании и сотрудников дат, начисляется 0,5 балла.
2.25.	Проведение корпоративных мероприятий, направленных на укрепление семейных ценностей.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о корпоративных мероприятиях, направленных на укрепление семейных ценностей.	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга закреплённой в документах практики проведения корпоративных мероприятий, направленных на укрепление семейных ценностей, начисляется 0,5 балла.
3.	Показатели благотворительных проектов, направленных на укрепление семейных ценностей, традиций, общества и безопасности страны.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии — в иной документ организации нормы, допускающей включение в корпоративный демографический стандарт положения о благотворительных проектах, направленных на укрепление семейных ценностей, традиций, общества и безопасности страны.	Для участников ЭКГ-рейтинга, использующих труд наёмных работников и прошедших скоринг, в разделе «Кадры» за участие в благотворительности максимальный балл составляет 5 баллов.

3.1.	Осуществление пожертвований участниками ЭКГ-рейтинга.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии – в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о пожертвованиях благотворительным организациям и фондам, религиозным организациям.	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга, использующего труд наёмных работников, закреплённой в документах практики пожертвований исключительно за счёт организации, начисляется 1 балл, при практике пожертвований с использованием средств компании и личных средств сотрудников и учредителей компании, начисляется 2 балла.
3.2.	Реализация благотворительных проектов, направленных на укрепление семейных ценностей, традиций, общества и безопасности страны.	Включение в коллективный договор, а при его отсутствии – в иной документ организации, закрепляющий нормы корпоративного демографического стандарта, положения о благотворительных проектах, направленных на укрепление семейных ценностей, традиций, общества и безопасности страны.	При наличии у участника ЭКГ-рейтинга, использующего труд наёмных работников, закреплённой в документах практики реализации благотворительных проектов, направленных на укрепление семейных ценностей, традиций, общества и безопасности страны, начисляется 1 балл (компания в отчётном году реализовала минимально один благотворительный проект); 2 балла (компания регулярно на протяжении последних трёх лет реализует указанные благотворительные проекты); 3 балла (компания регулярно на протяжении последних трёх лет реализует указанные благотворительные проекты, перечисляя на них не менее 0,3% годовой выручки).

6. Примерная форма коллективного договора компании с профсоюзом с включением в него раздела о корпоративном демографическом стандарте

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР [наименование хозяйствующего субъекта]

г. _____ «__» _____ 20__ г.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор (далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **[наименование хозяйствующего субъекта]** и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ.
- 1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: не менее 30% работников хозяйствующего субъекта в лице Председателя профсоюзной организации **[инициалы, фамилия]** и Генеральный директор предприятия **[инициалы, фамилия]**, именуемый далее «работодатель», который представляет интересы **[наименование хозяйствующего субъекта]**.

2. Предмет договора

- 2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определённым Сторонами.

3. Трудовые отношения

- 3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами

- [наименование хозяйствующего субъекта]** и трудовым договором.
- 3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределённый или определённый срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.
 - 3.3. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в **[наименование хозяйствующего субъекта]**.
 - 3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.
 - 3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определённую этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.
 - 3.6. Работодатель обязуется предоставить сотрудникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.
 - 3.7. Трудовой договор между работниками и работодателем может быть прекращён по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.
 - 3.8. Трудовой договор с работником, осуществляющим свои функции дистанционно, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случаев, когда более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника).
 - 3.9. Трудовой договор с работником, выполняющим работу дистанционно на постоянной основе, может быть прекращён в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечёт невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.
 - 3.10. Все вопросы, связанные с изменением структуры хозяйствующего субъекта, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием уполномоченных представителей профсоюзной организации.
 - 3.11. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует

в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

4. Оплата труда

- 4.1. Работодатель обязуется:
- 4.1.1. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
 - 4.1.2. выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях);
 - 4.1.3. производить оплату труда работников на основе повременной индивидуальной системы оплаты труда, которая предусматривает выплату заработной платы на основе должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы, и не предусматривает систему текущего премирования и надбавки за стаж работы в **[наименование хозяйствующего субъекта]**; размеры должностных окладов работникам определяются трудовыми договорами по соглашению сторон; выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы;
 - 4.1.4. осуществлять премирование работников и выплачивать вознаграждение по итогам работы за год в соответствии с **[наименование локального нормативного акта хозяйствующего субъекта]**;
 - 4.1.5. повышать (индексировать) размеры должностных окладов работников в порядке, предусмотренном **[наименование локального нормативного акта хозяйствующего субъекта]**;
 - 4.1.6. выплачивать работникам доплату к должностному окладу за стаж работы в **[наименование хозяйствующего субъекта]** в следующем порядке: за полных 5 лет стажа доплачивать к должностному окладу 5% от оклада, далее – за каждый год стажа добавлять к указанной доплате 1% от установленного трудовым договором должностного оклада;
 - 4.1.7. заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца **[указать конкретные числа календарного месяца]**; конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается **[наименование локального нормативного акта хозяйствующего субъекта]**; при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня;
 - 4.1.8. средний уровень заработной платы на предприятии устанавливается

- на уровне ____ (сумма), что соответствует двум средним заработным платам по _____ (указывается субъект Российской Федерации, где зарегистрирован **[наименование хозяйствующего субъекта]**);
- 4.1.9. выплачивать работникам, проработавшим год без ухода на больничные листы по временной нетрудоспособности, единоразовую премию по итогам года в размере 0,5 должностного оклада;
- 4.1.10. производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска);
- 4.1.11. обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно; при неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм;
- 4.1.12. сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведённые работниками, в соответствии с **[наименование локального нормативного акта хозяйствующего субъекта]**;
- 4.1.13. производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ;
- 4.1.14. предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177) работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию;
- 4.1.15. профсоюзная организация предприятия обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

- 5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.
- 5.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению производства, перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.
- 5.3. Критерием массового увольнения считается увольнение по инициативе работодателя **[значение]** и более человек в течение **[значение]** календарных дней.
- 5.4. Работодатель обязуется:
 - 5.4.1. при проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьёй 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников;
 - 5.4.2. обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии);
 - 5.4.3. не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска;
 - 5.4.4. не увольнять по данному основанию также беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида – до 18 лет), других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида – до 18 лет) без матери;
 - 5.4.5. предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим на предприятии, с учетом их квалификации и опыта работы;
 - 5.4.6. при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.
 - 5.4.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее **[значение]** часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства

хозяйствующего субъекта).

- 5.4.8. Работодатель по согласованию с профсоюзом обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

6. Рабочее время и время отдыха

- 6.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка [**наименование хозяйствующего субъекта**] и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.
- 6.2. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.
- 6.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников [**наименование хозяйствующего субъекта**] на основании действующего трудового законодательства РФ. Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.
- 6.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.
- 6.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Выходными днями являются суббота и воскресенье.
- 6.6. Для работников отдельных структурных подразделений работодателем устанавливается сменная работа с суммированным учётом рабочего времени. Порядок введения суммированного учёта рабочего времени для сменного персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников [**наименование хозяйствующего субъекта**].
- 6.7. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и работодателем.

- 6.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации работодатель обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников; устанавливает сокращённую продолжительность рабочего времени в соответствии со статьёй 92 ТК РФ; устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе работников в соответствии со статьёй 93 ТК РФ.
- 6.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
- 6.10. Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия в целом или его отдельных структурных подразделений.
- 6.11. Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:
 - 6.11.1. для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
 - 6.11.2. для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
 - 6.11.3. для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения страны или его части.
- 6.12. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учётом мнения профсоюзной организации **[наименование хозяйствующего субъекта]**. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску. Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя предприятия.

- 6.13. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. По соглашению между работниками и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 6.14. По распоряжению работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. За особый режим работы – ненормированный рабочий день – работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, определённой **[наименование локального нормативного акта хозяйствующего субъекта]**.
- 6.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 6.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.
- 6.17. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.
- 6.18. На основании письменного заявления работников работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

- 7.1. В целях повышения социальной защищённости работников работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом предоставляет работникам следующие социальные льготы и гарантии в пределах средств, утверждённых годовой программой деятельности предприятия в части расходов социальной сферы: **[указать социальные гарантии и льготы, предоставляемые хозяйствующим субъектом]**.

- 7.2. В целях оздоровления и отдыха работников и членов их семей работодатель обязуется в порядке, установленном **[наименование локального нормативного акта хозяйствующего субъекта]**, предоставлять работникам и членам их семей путёвки в санатории и дома отдыха.
- 7.3. Порядок и размер оплаты работодателем питания работников определяется **[наименование локального нормативного акта хозяйствующего субъекта]**.
- 7.4. В случае использования дистанционным работником с согласия или ведома работодателя для выполнения трудовой функции принадлежащих работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств выплачивать дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств в размере **[сумма цифрами и прописью или порядок её определения]**, а также возмещать расходы, связанные с их использованием. Компенсация выплачивается ежемесячно **[указать сроки]**, а выплата расходов – не позднее **[значение]** рабочих дней с момента предоставления отчёта работника об использовании оборудования и средств, а также документов, подтверждающих величину произведенных расходов, связанных с их использованием.
- 7.5. В целях повышения общественного контроля за осуществлением положений настоящего коллективного договора, на сайте **[наименование локального нормативного акта хозяйствующего субъекта]** размещается в регулярном режиме информация о ходе выполнения пунктов коллективного договора, в том числе ежегодно публикуется отчёт по корпоративной социальной ответственности.
- 7.6. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей предприятия путём внесения изменений в настоящий коллективный договор по согласованному решению его сторон.

8. Корпоративный демографический стандарт

- 8.1. В целях сохранения и дальнейшего укрепления традиционной российской семьи, отцовства, материнства и детства работодатель в пределах средств, утверждённых годовой программой деятельности предприятия в части расходов на поддержку демографических процессов по согласованию с выборным профсоюзным органом, формирует корпоративный демографический стандарт, содержащий программу ценностно-этической, информационной, материальной поддержки сотрудников с детьми.

- 8.2. Корпоративный демографический стандарт сформирован в виде приложения к настоящему договору (далее – Приложение №1), является его неотъемлемой частью.
- 8.3. В рамках соблюдения корпоративного демографического стандарта **[наименование хозяйствующего субъекта]** осуществляется функция демографического агента государства, связанная с постоянным информированием сотрудников о мерах государственной поддержки в сфере семьи, материнства, отцовства и детства, оказанием необходимого содействия для получения указанных мер государственной поддержки сотрудниками в полном объёме.
- 8.4. Также в рамках соблюдения корпоративного демографического стандарта **[наименование хозяйствующего субъекта]** осуществляется постоянное информирование сотрудников о мерах корпоративной поддержки в сфере семьи, материнства, отцовства и детства, помощь в получении сотрудниками указанных мер корпоративной поддержки в полном объёме.
- 8.5. Соблюдение корпоративного демографического стандарта с функцией демографического агента государства в **[наименование хозяйствующего субъекта]** обеспечивается соответствующим оборудованием, программно-техническими средствами, программным обеспечением, а также необходимым количеством специалистов, обладающих соответствующей квалификацией.
- 8.6. Стороны пришли к соглашению, что будут стремиться к формированию корпоративного демографического коэффициента (КДК), рассчитываемого по формуле: общее количество детей сотрудников в учётном году (Д), включая совершеннолетних детей, в том числе приёмных, поделённое на среднегодовое количество семей сотрудников (С) на уровне $>2,3$.
- 8.7. При расчёте КДК сотрудник, не проживающий в браке, имеющий или не имеющий детей, считается за отдельную семью; если оба супруга, в том числе состоящие в гражданском браке, работают в компании, то они считаются за одну семью.
- 8.8. Итоговая формула расчета корпоративного демографического стандарта выглядит так: $КДК = Д/С$.

9. Охрана труда

- 9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:
 - 9.1.1. обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда;

- 9.1.2. обеспечивать и гарантировать безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором;
- 9.1.3. проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 9.1.4. обеспечивать приобретение за счёт собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и 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;
- 9.1.5. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проводить за счёт собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов;
- 9.1.6. проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- 9.1.7. информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях

- контроля за безопасностью производства работ;
- 9.1.8. принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- 9.1.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 9.1.10. проводить расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учёт и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 9.1.11. обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- 9.1.12. обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 9.1.13. организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 9.1.14. незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения;
- 9.1.15. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве,

- обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 9.1.16. осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- 9.1.17. обеспечивать при приёме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с его индивидуальной программой реабилитации или абилитации;
- 9.1.18. обеспечивать соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 9.2. Профсоюзная организация обязуется:
- 9.2.1. осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда;
- 9.2.2. участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;
- 9.2.3. представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве;
- 9.2.4. оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья;
- 9.2.5. проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- 9.2.6. осуществлять выдачу работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда;
- 9.2.7. обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 9.2.8. контролировать целевое расходование средств работодателя на охрану труда работников.

10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

- 10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим коллективным договором.
- 10.2. Работодатель обязуется:
 - 10.2.1. безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение **[указать номер комнаты]**, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа;
 - 10.2.2. перечислять профсоюзному органу средства в размере **[вписать нужное]** на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;
 - 10.2.3. перечислять на профсоюзный счёт ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза;
 - 10.2.4. предоставлять в установленном законом порядке профсоюзному органу информацию о деятельности хозяйствующего субъекта для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора;
 - 10.2.5. предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности хозяйствующего субъекта с выделением для этих целей помещений.

11. Заключительные положения

- 11.1. Настоящий договор заключён в письменной форме, составлен в **[значение]** экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.
- 11.2. Настоящий договор заключён на **[указать срок, но не более трёх лет]** года и действует с **[число, месяц, год]** по **[число, месяц, год]**.
- 11.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.
- 11.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение **[значение]** дней с момента его подписания.
- 11.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

11.6. Ход выполнения настоящего коллективного договора подводится [значение] раз в год в [указать месяц] на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и работников.

12. Подписи сторон

От работодателя:

Генеральный директор
[наименование хозяйствующего
субъекта]

_____/_____
[подпись, инициалы, фамилия]
«__» _____ 20__ г.
[число, месяц, год]

М. П.

От трудового коллектива:

Председатель профсоюзной
организации
[наименование хозяйствующего
субъекта]

_____/_____
[подпись, инициалы, фамилия]
«__» _____ 20__ г.
[число, месяц, год]

М. П.

КОРПОРАТИВНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ [наименование хозяйствующего субъекта]

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий корпоративный демографический стандарт разработан для активного участия [наименование хозяйствующего субъекта] в общенациональных процессах сохранения и дальнейшего укрепления традиционной российской семьи, отцовства, материнства и детства, в том числе в качестве демографического агента государства, основан на принципах ценностно-этической, информационной и материальной поддержки традиционной российской семьи, сотрудников [наименование хозяйствующего субъекта] с детьми.
- 1.2. Ценностно-этическая поддержка¹⁰ реализуется через создание на всех уровнях коллектива [наименование хозяйствующего субъекта] понимания семьи как главной ценности в жизни человека, атмосферы дружелюбия, всесторонней поддержки, позитивного отношения к институту традиционной российской семьи, к сотрудникам, воспитывающим детей, к сотрудникам, планирующим создание семьи, рождение детей. Данная норма корпоративного демографического стандарта, в том числе, подразумевает для членов трудового коллектива наличие активной жизненной позиции по этому вопросу, исключающей потворство любым проявлениям дискриминации традиционной российской семьи, институтов отцовства, материнства и детства, как в публичной сфере, так и в быту.
- 1.3. Информационная поддержка реализуется через процесс корпоративного демографического патронажа, обеспечивающего постоянное информирование сотрудников [наименование хозяйствующего субъекта]

¹⁰ Программа формирования корпоративных ценностей, связанных с институтом традиционной российской семьи у каждого хозяйствующего субъекта, формируется индивидуально, но ориентиром здесь могут служить выступления на эту тему Президента РФ В. В.Путина.

о мерах государственной (функция демографического агента государства) и корпоративной поддержки в сфере семьи, материнства, отцовства и детства и оказания им необходимого содействия для получения указанных мер в полном объёме.

- 1.4. Материальная поддержка сотрудников **[наименование хозяйствующего субъекта]** с детьми в рамках настоящего корпоративного демографического стандарта оказывается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах средств, утверждённых годовой программой деятельности предприятия в части расходов на поддержку демографических процессов.
- 1.5. Действие настоящего положения распространяется на сотрудников **[наименование хозяйствующего субъекта]**, работающих по основному месту работы.

2. Информационное, программно-техническое и кадровое обеспечение корпоративного демографического патронажа

- 2.1. Для соответствия корпоративному демографическому стандарту в части информационной поддержки семей с детьми **[наименование хозяйствующего субъекта]** при проведении демографического патронажа необходимо определиться с кругом релевантных источников.
- 2.2. Базовым источником по вопросам мер социальной защиты и поддержки, в том числе семьи, материнства, отцовства и детства, оказываемых из бюджетов всех уровней, является Единая государственная информационная система социального обеспечения (ЕГИССО), расположенная по адресу: <https://egisso.ru>, включающая в себя Классификатор мер социальной защиты (поддержки) и рекомендации по его применению.
- 2.3. Работа с ЕГИССО является методологической и фактической основой настройки функции демографического агента государства при осуществлении корпоративного патронажа сотрудников **[наименование хозяйствующего субъекта]**.
- 2.4. Базовым источником по вопросам корпоративной материальной поддержки является соответствующий раздел корпоративного демографического стандарта.
- 2.5. Программно-техническое обеспечение корпоративного демографического патронажа включает в себя рабочее место специалиста, обеспеченное персональным компьютером с выходом в интернет, офисным пакетом и возможностью установки на него специализированной программы для ЭВМ, позволяющей осуществлять корпоративный

- демографический патронаж.
- 2.6. Для осуществления корпоративного демографического патронажа в **[наименование хозяйствующего субъекта]** используется программа для ЭВМ _____ (включена в реестр российского программного обеспечения, реестровая запись _____).
 - 2.7. Специалист, осуществляющий корпоративный демографический патронаж, должен соответствовать требованиям профстандарта 07.003 «Специалист по управлению персоналом», группа занятий 1212 – управляющие трудовыми ресурсами.
 - 2.8. Один специалист осуществляет демографический патронаж до 200 семей сотрудников.

3. Корпоративная материальная поддержка¹¹

- 3.1. В настоящей таблице представлены виды корпоративной материальной поддержки сотрудников **[наименование хозяйствующего субъекта]**, воспитывающих несовершеннолетних детей.

Тип выплаты	Порядок предоставления выплаты	Размер выплаты, иные условия
Компенсация части фактических затрат на содержание детей в дошкольных учреждениях.	Наличие договора на оказание услуг пребывания ребёнка в дошкольном учреждении сроком не менее трёх месяцев.	До 80% от стоимости, но не более 10 000 рублей.
Материальная помощь при рождении/ усыновлении/ удочерении ребёнка.	Единовременная выплата на каждого ребёнка.	50 000 рублей.

¹¹ При формировании перечня материальной поддержки семей с детьми как части корпоративного демографического стандарта можно воспользоваться трудами Института демографической политики имени Д. И. Менделеева, подготовленными совместно с Группой компаний «ДЕЛО»: Корпоративный демографический стандарт: на пути становления. Методическое пособие для бизнеса/ Под общей редакцией Иваницкого В. Л., Шишкарёва С. Н. – М.: ДПК Пресс, 2023. – 120 с. Корпоративный демографический стандарт: лучшие практики ответственного бизнеса (по материалам ЭКГ-рейтинга). Методическое пособие для бизнеса/ Под общей редакцией Иваницкого В. Л., Шишкарёва С. Н. – М.: ДПК Пресс, 2024. – 160 с.

<p>Материальная помощь при рождении 3-го и последующих детей.</p>	<p>1. На момент рождения 3-го или последующих детей работник имеет 2-х и более детей в возрасте до 18 лет. 2. Двое детей, включая ребёнка, при рождении которого осуществляется выплата, должны быть рождены (усыновлены, удочерены) в период работы сотрудника в компании. 3. Дети (за исключением усыновлённых / удочерённых) рождены одной матерью (за исключением вдовцов и отцов, с которыми дети проживают по решению суда).</p>	<p>1 млн рублей.</p>
<p>Доплата в случае досрочного выхода из отпуска по уходу за ребёнком.</p>	<p>Выплата при досрочном прекращении отпуска по уходу за ребёнком до достижения ребёнком возраста 1,5 лет, при условии выхода на работу в режиме полного рабочего времени, производится ежемесячно, пропорционально фактически отработанному времени до достижения ребёнком 1,5 лет.</p>	<p>До 10 000 рублей.</p>
<p>Доплата до среднего заработка женщине в период нахождения в отпуске по беременности и родам.</p>	<p>Выплата производится в случаях, если средний заработок женщины для расчёта пособия ниже фактического среднего заработка.</p>	<p>Разница между размером среднего заработка и размером пособия, выплачиваемого за счёт средств ФСС за период отпуска по беременности и родам.</p>
<p>Доплата до среднего заработка женщине в период нетрудоспособности во время беременности.</p>	<p>Выплата производится в случае, если средний заработок для расчёта пособия (по больничному листу) ниже фактического среднего заработка беременной женщины.</p>	<p>Разница между размером среднего заработка и размером пособия, выплачиваемого за счёт средств ФСС за дни временной нетрудоспособности.</p>

<p>Создание условий для работы в сокращённом режиме в период отпуска по уходу за ребёнком до достижения возраста 1,5 лет и при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребёнком.</p>	<p>Работник в период беременности и/или при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им трёх лет выбирает удобный ему режим работы (смешанный, дистанционный, полный).</p>	<p>Выбор режима работы согласовывается с непосредственным руководителем.</p>
<p>Добровольное медицинское страхование (ДМС) работников с детьми.</p>	<p>Базовая программа ДМС предоставляется работникам с детьми с учётом вредных производственных факторов и включает в себя амбулаторно-поликлиническую помощь, в том числе помощь на дому; скорую и неотложную медицинскую помощь; стационарную помощь; стоматологическую помощь. Сотруднику в случае необходимости может быть предоставлена дополнительная программа ДМС, включающая реабилитационно-восстановительное лечение по медицинским показаниям; лечение бесплодия при наличии соответствующих медицинских показаний и стажа работы не менее 5 лет; ведение беременности и родовспоможения при наличии стажа работы не менее 5 лет; иные дополнительные виды медицинской помощи по решению компании.</p>	<p>Программа ДМС зависит от занимаемой должности и стажа работы в компании.</p>
<p>Программа ДМС для детей работников до 18 лет .</p>	<p>При наличии у сотрудника 2-х детей.</p>	<p>Компенсируется до 50% стоимости программы ДМС.</p>
	<p>При наличии у сотрудника 3-х детей.</p>	<p>Компенсируется до 75% стоимости программы ДМС.</p>
	<p>При наличии у сотрудника 4-х и более детей.</p>	<p>Компенсируется 100% стоимости программы ДМС.</p>

<p>Компенсация расходов на оказание платных медицинских услуг детям работников.</p>	<p>В случаях, когда ребёнок не может получить необходимое лечение в рамках программы ОМС, а также когда сроки оказания помощи и дополнительные лечебные мероприятия критичны для сохранения здоровья ребёнка, производится оплата дорогостоящих медицинских и лечебных процедур, восстановительное лечение, покупка дорогостоящих лекарственных препаратов.</p>	<p>Решения в каждом конкретном случае принимаются руководством предприятия индивидуально.</p>
<p>Компенсация расходов на оказание платных медицинских услуг, связанных с беременностью и родами.</p>	<p>В случаях, когда необходимые медицинские услуги не включены в программу ОМС/ДМС, либо превышают установленный лимит программы ДМС, либо длительность сроков ожидания оказания услуги в рамках программ ОМС/ДМС создаёт существенные риски для здоровья или жизни работника.</p>	<p>До 80% от произведённых сотрудником расходов.</p>
<p>Компенсация расходов на санаторно-курортное лечение работников с детьми.</p>	<p>Производится сотрудникам, имеющим стаж работы более 1 года, медицинские показания на основании заключения медицинского осмотра; перенёвшим острую или имеющим хроническую форму профессионального заболевания; нуждающимся в экстренном санаторно-курортном лечении согласно медицинскому заключению.</p>	<p>В период с 01 апреля по 31 октября компенсируется 80% от стоимости путевки санаторно-курортного лечения, но не более 100 000 рублей. В период с 01 ноября по 31 марта компенсируется до 100% от стоимости путевки санаторно-курортного лечения, но не более 100 000 рублей</p>
<p>Компенсация расходов на санаторно-курортное лечение детей работников.</p>	<p>Предоставляется на ребёнка до 18 лет не более 1 раза в 2 года. Преимущественное право на компенсацию имеют одинокие матери или отцы, воспитывающие ребёнка (детей) без матери; работники, имеющие стаж работы более одного года; работники с низким доходом.</p>	<p>Работникам, имеющим 1-2-х детей, компенсируется 80% от стоимости путёвки, но не более 50 000 рублей. Работникам, имеющим 3-х и более детей, компенсируется до 100% от стоимости путёвки, но не более 50 000 рублей.</p>

<p>Оказание помощи работникам с детьми в улучшении жилищных условий.</p>	<p>Предоставляется сотрудникам один раз в период работы при стаже не менее 1 года, нуждающимся в улучшении жилищных условий и готовым оформить кредит в банке на улучшение жилищных условий. Работник должен состоять в зарегистрированном браке и иметь ребёнка/детей.</p> <p>Выплата компенсации — один раз в календарный год. Максимальный срок оказания компенсации — 10 лет (независимо от срока кредита в банке).</p> <p>Компания не является гарантом (поручителем) перед банком и не принимает на себя обязательств перед банком.</p>	<p>Компенсация расходов на возмещение процентной ставки за пользование кредитом на улучшение жилищных условий.</p>
<p>Оказание помощи в приобретении семейного автомобиля.</p>	<p>Предоставляется сотрудникам, имеющим стаж работы не менее одного года, готовым оформить автокредит в банке. Работник должен состоять в зарегистрированном браке и иметь 3-х и более детей в возрасте до 18 лет.</p> <p>Компенсируются банковские проценты при условии стоимости автомобиля не более 2 млн рублей. Максимальный срок оказания автокредита — 3 года.</p> <p>Компания не является гарантом (поручителем) перед банком и не принимает на себя обязательств перед банком.</p>	<p>Компенсация расходов на возмещение процентной ставки за пользование автокредитом.</p>

3.2. Предоставление сотрудником документов для получения компенсаций и льгот, предусмотренных настоящим корпоративным демографическим стандартом, может осуществляться, в том числе, в формате электронных документов по согласованию со специалистом компании, осуществляющим демографический патронаж.

4. Заключительные положения

- 4.1. Перечень мер корпоративной материальной поддержки семей с детьми может быть расширен исходя из финансовых возможностей предприятия путём внесения изменений в коллективный договор по согласованному решению его сторон.
- 4.2. Меры социальной поддержки, не относящиеся напрямую к демографической сфере, но формирующие атмосферу доверия в коллективе, создающие материальную и ценностную основу для развития позитивных тенденций в сфере корпоративной демографии, могут обеспечиваться членам коллектива через работу корпоративного демографического патронажа, если подобное решение будет принято сторонами коллективного договора и будет закреплено в нём.

5. Библиография

[4]	Федеральный закон от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»
[7]	Трудовой кодекс Российской Федерации

Приложение 3. Дневник социального менеджера Группы компаний «ДЕЛО» за 2024 год

В Дневнике социального менеджера демонстрируется хронология работы в Группе компаний «ДЕЛО» по повышению рождаемости, поддержке материнства и детства. Дневник содержит факты, которые могут быть основанием нефинансовой отчётности компании, посвящённой социальным проектам. В Дневнике зафиксированы сведения, которые могут пригодиться социальным менеджерам других компаний в их работе.

Данный Дневник является продолжением опубликованного Дневника социального менеджера Группы компаний «ДЕЛО» в методическом пособии для бизнеса «Корпоративный демографический стандарт: на пути становления» за период с января 2024 г. по декабрь 2024 г.

Январь 2024 года

1. Лотерея для многодетных семей: дорассылка подарочных сертификатов.
2. Патронаж беременных работниц и многодетных семей: консультирование по вопросу ДМС детей, по работе цифровой платформы, по Программе повышения рождаемости, поддержки материнства и детства.
3. Подготовка к Годовому отчёту за 2023 год: формирование запросов, сбор, обобщение данных для Годового отчёта по формам Управляющей компании «ДЕЛО», Группы компаний «Росатом», ПАО «ТРАНСКОНТЕЙНЕР» в части, касающейся социальных вопросов, в том числе по повышению рождаемости, поддержке материнства и детства.
4. Согласование редизайна Положения о порядке предоставления в ПАО «ТРАНСКОНТЕЙНЕР» социальных гарантий и льгот по Программе повышения рождаемости, поддержки материнства и детства.
5. Переговоры с САО ВСК по страхованию членов семьи, в том числе детей.
6. Проведение консультации по вопросу Программы повышения рождаемости, поддержке материнства и детства (каталог АСИ СМАРТЕКА): С. А. Дубова, директор департамента анализа и разработки стратегических направлений развития человеческого потенциала Агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области.
7. Подготовка приказов на выплату материальной помощи в связи с рождением ребёнка согласно Коллективному договору.
8. Подготовка статьи в HR дайджест о старте Года семьи в Российской Федерации.
9. Отправка подарочных наборов для новорождённых в Дальневосточный, Горьковский, Куйбышевский, Северо-Кавказский филиалы.

10. Направление письма в филиалы с разъяснениями по удержанию налога со стоимости подарочного набора для новорождённых.

Февраль 2024 года

1. Подготовка отчёта за 2023 год по социальным программам Управляющей компании «ДЕЛО».
2. Подготовка информации по поручению первого вице-президента ПАО «ТРАНСКОНТЕЙНЕР» по вопросу актуальности и эффективности мер дополнительной поддержки в рамках Коллективного договора.
3. Организация отправки подарочных наборов для новорождённых в ОЦО и Восточно-Сибирский филиал.
4. Патронаж беременных работниц и работниц, находящихся в отпуске по беременности и родам: актуализация данных, подготовка запроса в филиалы, свод данных.
5. Патронаж многодетных семей: анализ эффективности социальных гарантий. Консультирование по мерам поддержки в связи с рождением ребёнка.
6. Проверка документов на соответствие критериям для выплаты в размере 1 млн рублей в связи с рождением 4-го ребёнка (Западно-Сибирский филиал) – 25-й ребёнок в рамках проекта. Подготовка и проведение заседания Комиссии. Анкетирование работника.
7. Размещение новости о рождении 25-го ребёнка в рамках Программы повышения рождаемости, поддержки материнства и детства, получении материальной помощи от компании в размере 1 млн рублей.
8. Подготовка к заседанию Комиссии по утверждению списка работников на предоставление компенсации путёвок по санаторно-курортному лечению, в детские оздоровительные лагеря. Анализ данных, утверждение списков, информирование работников о решении Комиссии.
9. Расчёт метрик эффективности, отчёт по выполнению фактического КРП – совершенствование Программы повышения рождаемости, поддержки материнства и детства.
10. Проведение консультации по вопросу Программы повышения рождаемости, поддержки материнства и детства (каталог АСИ СМАРТЕКА): Е. А. Кирюхина, заместитель директора департамента Агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области.
11. Подготовка информации по реализации мероприятий по Программе повышения рождаемости, поддержки материнства и детства в Российском союзе промышленников и предпринимателей (РСПП), прохождение опроса РСПП.

12. Заключение договоров с контрагентами по организации санаторно-курортного отдыха для работников и детей до 18 лет.
13. Обновление Программы «Дневник самоконтроля» на ресурсе ПАО «ТРАНСКОНТЕЙНЕР».

Март 2024 года

1. Подготовка к отправке подарочных наборов для новорождённых в Уральский и Московский филиалы.
2. Консультирование работников, имеющих детей, о предоставлении социальных гарантий работникам, путёвок.
3. Консультация работников кадровой службы филиалов по вопросам предоставления компенсации стоимости санаторно-курортных путёвок.
4. Подготовка приказов о выплатах в рамках Коллективного договора в связи с рождением ребёнка.
5. Выдача подарочных наборов для новорождённых. Подготовка отчётных документов по выданным подарочным наборам.
6. Консультирование по предоставлению документов на компенсацию пребывания детей в дошкольных учреждениях.
7. Обработка заявлений на компенсацию проезда, пребывания ребёнка в дошкольном учреждении.
8. Обновление программы «Дневник самоконтроля».
9. Проверка документов на соответствие критериям для выплаты в размере 1 млн рублей в связи с рождением 3-го ребёнка у работника аппарата управления (Московская область) – 27-й ребёнок в рамках проекта. Подготовка и проведение заседания Комиссии. Анкетирование работника.
10. Размещение новости о рождении 27-го ребёнка в рамках Программы повышения рождаемости, поддержки материнства и детства, получении материальной помощи от компании в размере 1 млн рублей.

Апрель 2024 года

1. Подготовка списков на компенсацию проезда, пребывания детей в дошкольном учреждении.
2. Патронаж работниц в отпуске по беременности и родам: консультирование по мерам социальной поддержки в связи с рождением ребёнка, предоставлению необходимых документов.
3. Публикация новости о рождении третьего ребёнка в семье работника аппарата управления.
4. Приём документов, оформление приказа о выплате в связи с рождением первого ребёнка (аппарат управления) в рамках Коллективного договора.
5. Подготовка квартального отчёта в Группу компаний «Росатом».

6. Консультирование работников по вопросу приобретения санаторно-курортных путёвок с компенсацией от ПАО «ТРАНСКОНТЕЙНЕР». Консультирование по вопросу компенсации стоимости железнодорожного проезда в дальнем сообщении/авиаперелета, компенсации пребывания ребёнка в дошкольном учреждении: нестандартные ситуации.
7. Консультирование работников HR отдела филиалов по вопросу предоставления документов и процедуре рассмотрения вопроса о выплате материальной помощи в связи с рождением третьего и последующих детей (1 млн рублей).
8. Проработка тезисов для выступления на Ежегодной всероссийской конференции «Россия – большая семья больших семей. Многодетность как новая норма»: подготовка данных расчёта метрик, уточнение данных по метрикам эффективности с Управляющей компанией «ДЕЛЮ», обсуждение с представителем ВЦИОМ результатов Программы повышения рождаемости, поддержки материнства и детства.
9. Участие в Ежегодной всероссийской конференции «Россия – большая семья больших семей. Многодетность как новая норма».
10. Подготовка отчёта в компанию «Технологии Доверия» в части льгот и гарантий, в том числе в связи с рождением ребёнка.

Май 2024 года

1. Подготовка и утверждение списков на компенсацию проезда, пребывания детей в дошкольных учреждениях за апрель 2024 года.
2. Подготовка информации в Управляющую компанию «ДЕЛЮ» по патронажу многодетных работников и беременных работниц.
3. Актуализация данных многодетных работников и работников, у которых родились дети в 2024 году для целей патронажа.
4. Консультирование работников по вопросам социальных гарантий.
5. Актуализация сводного перечня социальных льгот и гарантий, предоставляемых в ПАО «ТРАНСКОНТЕЙНЕР».
6. Подготовка отчёта в Управляющую компанию «ДЕЛЮ» по затратам на социальные программы за 1 квартал 2024 года.
7. Организация марафона «Семья и детство»: мастер-классы для детей, конкурс рисунков «Города «ТРАНСКОНТЕЙНЕР», вебинары с психологом для родителей.
8. Проработка вопроса со страховой компанией о возможностях предоставления услуг педиатра для детей работников (телемедицина).
9. Проверка документов на соответствие критериям для выплаты в размере 1 млн рублей в связи с рождением 3-го ребёнка (Дальневосточный филиал) – 28-й ребёнок в рамках проекта. Подготовка и проведение заседания

- Комиссии. Анкетирование работника.
10. Размещение новости о рождении 28-го ребёнка в рамках Программы повышения рождаемости, поддержки материнства и детства, получении материальной помощи от компании в размере 1 млн рублей.
 11. Учёт количества подарочных наборов для новорождённых на складе. Подготовка отчётной документации по выданным подарочным наборам.
 12. Консультирование в рамках патронажа о предоставлении документов для получения материальной помощи в связи со смертью члена семьи.

Июнь 2024 года

1. Утверждение списков на компенсацию проезда, пребывания ребёнка в дошкольном учреждении за май 2024 года.
2. Актуализация базы данных многодетных работников и беременных работниц для патронажа.
3. Патронаж многодетных работников: информирование о системе патронажа и о возможности связи с социальным куратором. Консультирование по предоставлению социальных гарантий многодетным работникам. Мониторинг ответов на запрос.
4. Подготовка встречи С. Н. Шишкарёва с многодетными семьями компаний Группы компаний «ДЕЛЮ».
5. Проверка документов на соответствие критериям для выплаты в размере 1 млн рублей в связи с рождением 3-го ребёнка (Уральский филиал) – 29-й ребёнок в рамках проекта. Подготовка и проведение заседания Комиссии. Анкетирование работника.
6. Проверка документов на соответствие критериям для выплаты в размере 1 млн рублей в связи с рождением 3-го ребёнка (Западно-Сибирский филиал) – 30-й ребёнок в рамках проекта. Подготовка и проведение заседания Комиссии. Анкетирование работника.
7. Освещение рождения 3-го ребёнка у работника Дальневосточного филиала (28-й ребёнок в рамках проекта) в HR дайджесте.
8. Размещение новости о рождении 29-го и 30-го детей в рамках Программы повышения рождаемости, поддержки материнства и детства, получении материальной помощи от компании в размере 1 млн рублей.
9. Рассмотрение материалов и формирование решения Комиссии о компенсации стоимости путёвок санаторно-курортных и в детские оздоровительные лагеря.

Июль 2024 года

1. Подготовка и утверждение списков на компенсацию работникам на проезд, пребывание детей в дошкольных учреждениях за июль 2024 года.

2. Консультирование работников по предоставлению документов на компенсацию путёвок в детские оздоровительные лагеря.
3. Консультирование по предоставлению социальных гарантий работников, вышедших из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, направление форм заявлений.
4. Публикация в телеграм-канале новости «С днём семьи, любви и верности!» – пост с информацией о Программе повышения рождаемости, поддержки материнства и детства.
5. Корректировка на цифровой платформе данных по социальному менеджеру и работникам, занесённым в базу данных.
6. Выдача подарочных наборов для новорождённых. Подготовка отчётных документов по выданным подарочным наборам.
7. Подготовка приказов о выплатах в рамках Коллективного договора в связи с рождением ребёнка.
8. Подготовка отчёта за 2023 год в Группу компаний «Росатом», в том числе о количестве многодетных работников.
9. Решение организационных вопросов для участия многодетной семьи от ПАО «ТРАНСКОНТЕЙНЕР» во встрече с С. Н. Шишкарёвым, формирование комплекта материалов для организации встречи.
10. Патронаж беременных работниц: консультирование по мерам социальной поддержки, ответ на запрос связи с социальным куратором.
11. Решение организационных вопросов по подготовке статьи для библиотеки корпоративных практик РСПП по тематике: поддержка бизнесом работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, детства.

Август 2024 года

1. Подготовка формы запроса по филиалам для уточнения остаточного количества подарочных наборов для новорождённых с целью выявления необходимости доставки. Консолидация данных.
2. Консультирование работников по вопросам предоставления компенсации ДМС детям и компенсации пребывания в дошкольном учреждении.
3. Консультирование в рамках патронажа по предоставлению материальной помощи в связи со смертью члена семьи, ответ на запрос связи с социальным куратором.
4. Подготовка информации по патронажу многодетных семей и беременных работниц, по Программе повышения рождаемости, поддержки материнства и детства для Управляющей компании «ДЕЛЮ».
5. Патронаж многодетных семей, беременных и работниц, находящихся в отпуске по беременности и родам: консультация по вопросу патронажа многодетных и беременных. Опрос осведомлённости о получении

- подарочного набора при рождении ребёнка. Мониторинг ответов.
6. Подготовка наборов для новорождённых для отправки в филиалы (упаковка, оформление заявок на отправку, решение организационных вопросов).
 7. Встреча С. Н. Шишкарёва с многодетными семьями компаний Группы компании «ДЕЛЮ».
 8. Формирование бюджета на 2025 год по Программе повышения рождаемости, поддержки материнства и детства.
 9. Проверка документов на соответствие критериям для выплаты в размере 1 млн рублей в связи с рождением 5-го ребёнка (Красноярский филиал). Подготовка и проведение заседания Комиссии. Анкетирование работника.
 10. Подготовка списков на компенсацию проезда, пребывания детей в дошкольном учреждении за август 2024 года.

Сентябрь 2024 года

1. Размещение новости о рождении 5-ого ребёнка в семье работника Красноярского филиала.
2. Консультирование работников по предоставлению социальных гарантий.
3. Предоставление информации для профсоюзной организации по количеству многодетных работников, количеству работников, получивших компенсационные выплаты в 1 полугодии 2024 года.
4. Патронаж беременных и работниц, находящихся в отпуске по беременности и родам: направление демонстрационного ролика о подарочном наборе для новорождённых, рассылка вопроса по предоставлению социальной гарантии, рассылка памятки о компенсации стоимости железнодорожного проезда, сотрудникам, имеющим вопросы касательно данной компенсации, ответ на запрос связи с социальным куратором.
5. Публикация итогов акции в телеграм-канале по сбору средств для Красноярского детского дома – обустройство квартиры-тренажёра в 2023 году.
6. Сбор информации, в том числе фотоматериалов, о нуждающихся детских домах в регионах в рамках акции «Зажигаем Новогодние огни». Предоставление информации в Управляющую компанию «ДЕЛЮ» для распространения практики на всю Группу компаний «ДЕЛЮ».
7. Сбор коммерческих предложений по закупке подарочных наборов для новорождённых на 2025 год, взаимодействие с контрагентами.
8. Публикация новости в телеграм-канале «Курс на многодетность: как ГК «ДЕЛЮ» – по материалам выступления В. Смирновой, директора по устойчивому развитию Группы компаний «ДЕЛЮ», на форуме «Всероссийская неделя охраны труда».
9. Актуализация базы данных для патронажа.

10. Выступление генерального директора Управляющей компании «ДЕЛО» Е. В. Ляховой на форуме «Цифровая транспортация – 2024» в рамках интерактивной дискуссии «Женщины-лидеры: лидеры ИТ-отрасли» со ссылкой на демографическую программу.

Октябрь 2024 года

1. Консультирование работников по предоставлению социальных гарантий.
2. Патронаж многодетных семей: актуализация данных, рассылка многодетным работникам вопроса об электронном подтверждении статуса многодетности. Рассылка многодетным работникам ссылки на информацию о возможности электронного подтверждения статуса многодетности. Опрос осведомлённости сохранения гарантий компенсации стоимости проезда железнодорожным транспортом на время отпуска по уходу за ребёнком.
3. Вручение подарочных наборов для новорождённых. Подготовка отчётных документов.
4. Патронаж беременных работниц: опрос осведомлённости о выплатах при рождении ребёнка. Мониторинг ответов.
5. Подготовка приказов о выплатах в рамках Коллективного договора в связи с рождением ребёнка.
6. Анализ информации об особо нуждающихся детских домах, интернатах и патронажных организациях в регионах в рамках акции «Зажигаем Новогодние огни». Проведение совещаний по вопросам благотворительной акции.
7. Публикация в телеграм-канале Группы компаний «ДЕЛО» статьи о патронаже.
8. Проведение совещания с участием представителя профсоюзного комитета и представителя юридического блока о критериях отнесения к статусу многодетной семьи для корпоративных программ.
9. Участие заместителя генерального директора по финансам и устойчивому развитию Группы компаний «ДЕЛО» Е. А. Свириной на форуме «Сделано в России» (сессия «Устойчивое развитие и зеленая экономика: экспортный потенциал и факторы экономического роста») с тезисами про Программу повышения рождаемости, поддержки материнства и детства.
10. Проверка документов на соответствие критериям для выплаты в размере 1 млн рублей в связи с рождением 3-го ребёнка (Уральский филиал). Подготовка и проведение заседания Комиссии.
11. Группа компаний «ДЕЛО» заняла 1 место среди корпоративных социальных проектов года в премии ESG Excellence Award.

12. Проведение закупки подарочных наборов для новорождённых на 2025 год с приложением коммерческих предложений.
13. Рассмотрение методических рекомендаций Управляющей компании «ДЕЛО» по социальным вопросам, подготовка замечаний и предложений, подготовка расчётов.
14. Проверка документов на соответствие критериям для выплаты в размере 1 млн рублей в связи с рождением 4-го ребёнка (центральный аппарат). Подготовка и проведение заседания Комиссии.

Ноябрь 2024 года

1. Патронаж беременных и работниц, находящихся в отпуске по беременности и родам: вопрос об осведомлённости о получении подарочного набора при рождении ребёнка. Направлен демонстрационный ролик о подарочном наборе для новорождённых.
2. Подготовка и утверждение списков на компенсацию стоимости проезда, пребывания детей в дошкольных учреждениях за октябрь 2024 года.
3. Анализ предложений филиалов по социальным вопросам для включения в Коллективный договор.
4. Консультации по предоставлению социальных гарантий на 2025 год.
5. Согласование и подписание договора на закупку подарочных наборов для новорождённых на 2025 год.
6. Участие в совещании Управляющей компании «ДЕЛО» по вопросу организации благотворительной акции «Зажигаем Новогодние огни».
7. Вручение подарочных наборов для новорождённых. Подготовка отчётных документов.
8. Подготовка проектов приказов о внесении изменений в Положения по ряду социальных гарантий, в том числе в Программу повышения рождаемости, поддержки материнства и детства в соответствии с Методическими рекомендациями Управляющей компании «ДЕЛО».
9. Анкетирование Управляющей компании «ДЕЛО»: «Оценка эффективности программы повышения рождаемости, поддержки материнства и детства». Анализ результатов и направление разъяснения филиалам.
10. Проверка документов на соответствие критериям для выплаты в размере 1 млн рублей в связи с рождением 3-го ребёнка (Восточно-Сибирский филиал) – 34-й ребёнок в рамках проекта. Подготовка и проведение заседания Комиссии. Анкетирование работника.

Декабрь 2024 года

1. Старт благотворительной акции «Зажигаем Новогодние огни».
2. Согласование локальных нормативных актов (внесение изменений)

- в Положение о путёвках, в Положение о компенсации стоимости проезда, в Программу повышения рождаемости, поддержки материнства и детства, в Положение о компенсации стоимости медицинских услуг детям работников и неработающим пенсионерам.
3. Подготовка выписки из протокола на выплату 1 млн. рублей, направление в филиал.
 4. Акция «Зажигаем новогодние огни»: подведение промежуточных итогов акции «Зажигаем новогодние огни».
 5. Сбор коммерческих предложений от контрагентов на оказание санаторно-курортных услуг.
 6. Получение подарочных наборов для новорождённых на 2025 год по договору.
 7. Подготовка закрывающих бухгалтерских документов на подарочные наборы для новорождённых.

Приложение 4. Образец анкеты для оценки эффективности мер поддержки семей сотрудников Группы компаний «ДЕЛО» (на примере опроса ВЦИОМ, проведённого в Группе компаний «ДЕЛО» для доклада на Государственном совете, посвящённом вопросам поддержки семей в РФ (20 декабря 2024 г.))

Для оценки эффективности мер поддержки семей сотрудников Группы компаний «ДЕЛО» просим Вас уделить семь минут и заполнить следующую анонимную анкету:

S1. Укажите Ваш пол:

1. Мужской
2. Женский

S2. Сколько Вам полных лет (впишите) _____.

S3. Состоите ли Вы в официальном браке (нужное выделить):

Один ответ

1. Да
2. Нет

S4. Сколько у Вас детей?

Один ответ

1. 0
2. 1
3. 2
4. 3
5. 4
6. 5
7. 6
8. Более 6

1. Вы знаете или не знаете о следующих мерах поддержки, оказываемых сотрудникам Группой компаний «ДЕЛО»?

Один ответ в каждой строке

	1. Да, знаю	2. Нет, не знаю
1. Компенсация затрат на содержание детей в дошкольных учреждениях (до 100%, но не более 10 тыс. рублей)	1	2
2. Разовая материальная помощь при рождении ребёнка (50 тыс. рублей)	1	2
3. Выплата в 1 млн рублей при рождении третьего и последующих детей	1	2
4. Ежемесячная доплата в случае досрочного выхода из отпуска по уходу за ребёнком (10 тыс. рублей)	1	2
5. Доплата до среднего заработка женщине в период нахождения в отпуске по беременности и родам	1	2
6. Доплата до среднего заработка женщине в период нетрудоспособности во время беременности	1	2
7. Создание организационных условий для работы в сокращённом режиме в период отпуска по уходу за ребёнком до достижения ребёнком возраста 1,5 лет и при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребёнком	1	2
8. Добровольное медицинское страхование (ДМС) работников	1	2
9. Программа ДМС детям сотрудников (двое детей – до 50% стоимости программы ДМС, трое детей – 75%, четверо и более – 100%)	1	2
10. Компенсация расходов на платные медицинские услуги, связанные с беременностью и родами	1	2
11. Компенсация расходов на санаторно-курортное лечение работников	1	2
12. Компенсация расходов на санаторно-курортное лечение детей работников (до 100% стоимости путёвки, но не более 50 тыс. рублей)	1	2
13. Компенсация стоимости путёвки в детские оздоровительные лагеря детям сотрудников (до 100% стоимости путёвки, но не более 50 тыс. рублей)	1	2
14. Ежегодная встреча Шишкарёва С. Н. с многодетными сотрудниками	1	2
15. Набор ГК «ДЕЛЮ» для новорождённых детей	1	2

Вопрос 2 задается выбравшим варианты 4-8 в вопросе S4

2. Повлияла ли возможность получения от работодателя выплаты в 1 млн рублей на принятие решения о рождении младшего из ваших детей?

Один ответ

1. Однозначно да
2. Скорее да
3. Скорее нет
4. Однозначно нет
5. Когда родился мой младший ребёнок, такие выплаты еще не осуществлялись
6. Мой младший ребёнок родился, когда я работал в другой компании
7. Затрудняюсь ответить

3. Является ли возможность получения выплаты в размере 1 млн рублей при рождении третьего и последующих детей в ГК «ДЕЛЮ» стимулом для дальнейшего расширения Вашей семьи?

Один ответ

1. Однозначно да
2. Скорее да
3. Скорее нет
4. Однозначно нет
5. Затрудняюсь ответить

4. Насколько важными Вы считаете следующие меры поддержки сотрудников?

Один ответ в каждой строке.

	1. Совсем не важно	2. Скорее не важно	3. Скорее важно	4. Очень важно	5. Затрудняюсь ответить
1. Компенсация затрат на содержание детей в дошкольных учреждениях (до 100%, но не более 10 тыс. рублей)	1	2	3	4	5
2. Разовая материальная помощь при рождении ребёнка (50 тыс. рублей)	1	2	3	4	5
3. Выплата в 1 млн рублей при рождении третьего и последующих детей	1	2	3	4	5
4. Ежемесячная доплата в случае досрочного выхода из отпуска по уходу за ребёнком (10 тыс. рублей)	1	2	3	4	5

5. Доплата до среднего заработка женщине в период нахождения в отпуске по беременности и родам	1	2	3	4	5
6. Доплата до среднего заработка женщине в период нетрудоспособности во время беременности	1	2	3	4	5
7. Создание организационных условий для работы в сокращённом режиме в период отпуска по уходу за ребёнком до достижения ребёнком возраста 1,5 лет и при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребёнком	1	2	3	4	5
8. Добровольное медицинское страхование (ДМС) работников	1	2	3	4	5
9. Программа ДМС детям сотрудников (двое детей – до 50% стоимости программы ДМС, трое детей – 75%; четверо и более – 100%)	1	2	3	4	5
10. Компенсация расходов на платные медицинские услуги, связанные с беременностью и родами	1	2	3	4	5
11. Компенсация расходов на санаторно-курортное лечение работников	1	2	3	4	5
12. Компенсация расходов на санаторно-курортное лечение детей работников (до 100% стоимости путёвки, но не более 50 тыс. рублей)	1	2	3	4	5
13. Компенсация стоимости путёвки в детские оздоровительные лагеря детям сотрудников (до 100% стоимости путёвки, но не более 50 тыс. рублей)	1	2	3	4	5
14. Ежегодная встреча Шишкарёва С. Н. с многодетными сотрудниками	1	2	3	4	5
15. Набор ГК «ДЕЛО» для новорождённых детей	1	2	3	4	5

5. Насколько Вы доверяете своей компании-работодателю?

Один ответ

1. Безусловно доверяю
2. Скорее доверяю
3. Скорее не доверяю
4. Безусловно не доверяю
5. Затрудняюсь ответить

6. Какова вероятность, что вы порекомендуете компанию, в которой сейчас работаете, для трудоустройства своим друзьям/близким/коллегам?

Выберите значение от 0 до 10, где 0 – «Ни в коем случае не буду рекомендовать», а 10 – «Обязательно рекомендую».

- 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Затрудняюсь ответить

7. Согласны ли Вы с утверждением, что реализуемая компанией, в которой Вы сейчас работаете, семейная политика даёт ей значимые преимущества в сравнении с другими работодателями?

Один ответ

1. Однозначно да
2. Скорее да
3. Скорее нет
4. Однозначно нет
5. Затрудняюсь ответить

Благодарим Вас за участие в опросе!



ИНСТИТУТ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ИМЕНИ Д. И. МЕНДЕЛЕЕВА

КОРПОРАТИВНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ: ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА (по материалам ЭКГ-рейтинга)

Методическое пособие для бизнеса – 2025

Под общей редакцией Иваницкого В. Л., Шишкарёва С. Н.

Научный редактор: Губарева А. А.
Корректурa текста: Распопова Е. С.
Вёрстка: Мамонова Д. М.

Отпечатано в типографии «ВИВА-СТАР»
Формат 60x90/16. Гарнитура «Times New Roman».
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Подписано в печать 24.01.2025 г.
Тираж 500 экз.