Специальный приз II Всероссийской премии «НКО-Профи» за системные усилия для обеспечения баланса уровня нагрузки и заработной платы

18 ноября 2026 года. Фонд «Добрый город Петербург» и программа «Кухня НКО» при участии Агентства социальной информации учредили специальный приз в рамках премии «НКО-Профи» — за системные усилия для обеспечения баланса уровня нагрузки и заработной платы.

Спецприз будет присужден НКО, которые прилагают системные усилия для обеспечения баланса уровня нагрузки и заработной платы. Для того, чтобы претендовать на специальный приз, НКО должны подать заявку на одну из основных номинаций премии и в конце формы заявки заполнить дополнительный раздел «Специальный приз». Оценивается самооценка НКО баланса зарплат и нагрузки сотрудников и описание управленческих усилий в направлении выстраивания этого баланса. Победитель получает возможность бесплатного участия в одном из дней конференции «Белые ночи фандрайзинга»—2027 (без компенсации проезда и проживания).

Премия «НКО-Профи» — первая премия для некоммерческих организаций, которые заботятся о своих сотрудниках и развивают профессиональное сообщество. Она учреждена в 2025 году Агентством социальной информации при поддержке Фонда Потанина в рамках проекта «НКО-профи». С февраля 2026 года премия поддерживается Фондом президентских грантов в рамках проекта «НКО-Профи: поддержка, преемственность, развитие».

Номинации премии

- «Сектор возможностей» — за содействие открытости некоммерческого сектора как сферы трудоустройства и развитие рынка труда в социальной сфере.
- «Инкубатор талантов» — за создание эффективной системы поддержки профессионального роста своих сотрудников и формирование новых лидеров.
- «Поддержка человека» — за создание комфортной и безопасной рабочей среды и заботу о благополучии сотрудников.

Подать заявку на премию можно до 15 декабря 2026 года. Подробности – на сайте премии.

Дополнительный раздел «Специальный приз» анкеты-заявки для соискателей II Всероссийской премии «НКО-Профи»

Учрежден Фондом «Добрый город Петербург» и программой «Кухня НКО» при участии Агентства социальной информации.

Претендуете ли вы на специальный приз — за системные усилия для обеспечения баланса уровня нагрузки и заработной платы?

☐ Да

☐ Нет

1. **В целом вы бы сказали, что в вашей НКО ситуация с зарплатами...**

   ☐ Отличная

   ☐ Хорошая

   ☐ Нормальная

   ☐ Плохая

   ☐ Очень плохая

2. **Почему, на ваш взгляд, ситуация с зарплатами именно такая? Какие обстоятельства (или их отсутствие) и ваши усилия (которые вы предприняли или нет) повлияли на это?**

3. **Как бы вы описали ситуацию с рабочей нагрузкой в вашей команде?**

   ☐ Мы все сильно перегружены

   ☐ Перегружены некоторые люди в команде, а другие – нет

   ☐ Нагрузка в нашей команде оптимальная

   ☐ Мы немного перегружены

   ☐ Мы скорее недогружены

4. **Насколько нагрузка соответствует зарплате в вашей команде?**

   ☐ Вообще не получаем зарплату

   ☐ Зарплата очень скромная при такой нагрузке

☐ Маловатая зарплата при такой нагрузке

☐ В целом справедливая зарплата при такой нагрузке

☐ Работаем за хорошие деньги

5. **Что вы сделали за последние 2 года, чтобы улучшить ситуацию с нагрузкой команды вашей НКО? Что получилось изменить, а что – нет?**

5.1. Приложите ссылки на подтверждающие материалы: публикации на вашем сайте или внешних ресурсах об описанных выше практиках, ссылки или файлы документов на внутренние регламенты и проч.

6. **Что вы сделали за последние 2 года, чтобы улучшить ситуацию с зарплатой команды вашей НКО? Что получилось изменить, а что – нет?**

6.1. Приложите ссылки на подтверждающие материалы: публикации на вашем сайте или внешних ресурсах об описанных выше практиках, ссылки или файлы документов на внутренние регламенты и проч.

Критерии оценки

1. Сотрудники получают зарплату не ниже среднего по рынку (от 0 до 1 балла)

2. Нагрузка оптимальная или есть небольшой перегруз (от 0 до 1 балла)

3. Между нагрузкой и зарплатой есть баланс (низкая нагрузка – низкие зарплаты, высокая нагрузка – есть доплаты и т.д.) (от 0 до 3 баллов)

4. Баланс зарплаты и нагрузки воспринимается организацией как управленческая задача (от 0 до 5 баллов)

5. Организация предпринимает системные действия в направлении выстраивания баланса зарплаты и нагрузки (от 0 до 5 баллов)

6. Баланс зарплаты и нагрузки является заслугой управленческой команды организации, а не является следствием удачного стечения внешних обстоятельств (от 0 до 5 баллов)

Максимально можно набрать 20 баллов.