

Материалы
для проведения единого информационного дня по теме:
«Повышение социальной ответственности работодателей
– путь к эффективной занятости населения»

Действенным механизмом повышения качества рабочих мест, обеспечения эффективной занятости населения является формирование социально ответственного поведения работодателей на рынке труда. Данная работа, начатая в крае в 2009 году, получила новый импульс с принятием указа Губернатора Алтайского края от 12.03.2015 № 22 «О повышении социальной ответственности работодателей Алтайского края».

В документе установлены критерии отнесения работодателей Алтайского края к категориям «социально ответственный работодатель» и «социально ориентированный работодатель». Восемнадцать критериев сгруппировано в пять блоков: трудовое законодательство; социальное партнерство; заработная плата; охрана труда и формирование здорового образа жизни работников; законодательство о налогах и сборах, пенсионном обеспечении, обязательном социальном страховании.

Для оценки деятельности на рынке труда и получения соответствующего статуса работодателя на добровольной основе подают в управление Алтайского края по труду и занятости населения декларацию. Заполнение работодателем декларации - своеобразная форма самоконтроля соблюдения требований действующего законодательства.

Работодатели, успешно прошедшие социальную экспертизу, включаются в реестр социально ответственных и социально ориентированных работодателей Алтайского края.

К сведению: В 2009 году краевой реестр социально ответственных и социально ориентированных работодателей включал 9 предприятий, по состоянию на 24.03.2020 в реестре 273 работодателя. Обеспечивается эффективная занятость более 60 тыс. человек.

Третью часть представителей реального сектора экономики составляют предприятия малого бизнеса. В реестре состоят и крупные организации с численностью работающих свыше 1000 человек. Это АО «Алтайвагон», АО «Сетевая компания Алтайкрайэнерго», ОАО «Алтай-Кокс», АО «Кучуксульфат», ОАО «Барнаульский пивоваренный завод», «Алтайский приборостроительный завод «Ротор», АО «Барнаульский патронный завод», КГБУЗ «Краевая клиническая больница» и другие.

Ряд предприятий края подтверждает высокий статус систематически. Для них наличие статуса «Социально ответственный работодатель Алтайского края» является делом чести. В числе таких работодателей ОАО «Авиационное предприятие «Алтай», крупнейшие промышленные предприятия региона - ОАО «Кучуксульфат», АО «АПЗ «Ротор», предприятия сельского хозяйства – крестьянское хозяйство Гукова Александра Васильевича (Ключевский район), крестьянско-фермерское хозяйство Иванова Анатолия Николаевича (Косихинский район), крестьянское хозяйство «Енисей» (Новичихинский район), и другие.

Следует отметить, что из 1791 декларации, поданной работодателями за период реализации проекта, по 684 - выданы отрицательные заключения. Основными причинами выдачи работодателям отрицательных заключений в первые годы реализации указа были: низкий уровень заработной платы, непроведение или частичное (неполное)

проведение специальной оценки условий труда, отсутствие обучения по охране труда, невыполнение установленной законодательством квоты приема на работу инвалидов, наличие задолженности по уплате налогов.

В данный момент соответствие критериям работодателя проверяют более тщательно на подготовительном этапе декларирования. В 2019 году зафиксировано лишь одно отрицательное заключение, причиной которого стал низкий уровень среднемесячной заработной платы в организации реального сектора экономики в сравнении с аналогичным видом экономической деятельности в Сибирском Федеральном округе.

КРИТЕРИИ социальной ответственности работодателей **ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ **заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.**

Размер месячной заработной платы работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, осуществляющими деятельность на территории Алтайского края, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного **региональным соглашением о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае на 2019 – 2021 годы** (от 17.12.2018, в ред. от 20.12.2019).

Минимальная заработная плата в Алтайском крае составляет:

для работников сельского хозяйства (на период с 01.01.2020 по 31.12.2020), работников бюджетного сектора экономики, работников, участвующих в общественных работах или временно трудоустроенных по договорам между работодателями и органами службы занятости населения, работников предприятий и организаций, единственным учредителем которых являются общероссийские организации инвалидов, работников из числа граждан с инвалидностью, трудоустроенных по договорам о создании или выделении рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты в общественные организации инвалидов, а также для работников, трудоустроенных в рамках социального контракта, – в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с 01.01.2020 – 12130 рублей без районного коэффициента);

для работников внебюджетного сектора экономики с 01.01.2020 – 13000 рублей (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, иных компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предоставляемых в соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективными договорами).

В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса РФ государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

другие работодатели – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Обязательства работодателей по увеличению уровня заработной платы закреплены в дополнительном соглашении к **Региональному соглашению между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Правительством Алтайского края на 2018 – 2020 годы**. Так, в 2020 году темп роста средней заработной платы в организациях внебюджетного сектора экономики, где средняя заработная плата менее 20000 рублей, должен составлять не ниже 120 %, в организациях, где средняя заработная плата более 20000 рублей и менее 24000 рублей, не ниже 115 %, в организациях, где средняя заработная плата более 24000 рублей и менее 30000 рублей, не ниже 110 %, в организациях, где средняя заработная плата более 30000 рублей обеспечивается индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Уровень и темпы роста заработной платы в разрезе муниципальных образований конкретизируются в соглашениях между Правительством Алтайского края и администрациями муниципальных районов (городских округов) о взаимодействии в области социально-экономического развития; в соглашениях между управлением Алтайского края по труду и занятости населения и органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов о взаимодействии по обеспечению эффективной занятости населения, а также в территориальных соглашениях, заключаемых с работодателями и профсоюзами.

При проведении социальной экспертизы деятельности предприятий **реального сектора** экономики положительные заключения выдаются при условии обеспечения уровня среднемесячной заработной платы не ниже, чем в среднем по соответствующему виду экономической деятельности в **Сибирском федеральном округе за соответствующий период**. Для отнесения к категории «социально ориентированный работодатель» предприятие должно обеспечивать среднемесячную заработную плату не менее чем на 90 % от среднего уровня по соответствующему виду экономической деятельности в Сибирском федеральном округе.

В настоящее время статистика по этому показателю представлена по укрупненным видам экономической деятельности и их подвидам. Например, если по укрупненному виду деятельности «Обрабатывающие производства» среднемесячная заработная плата за 2019 год сложилась **42198,79 рублей**, то в подвиде – «Производство пищевых продуктов» - уже **28204,68 рублей**, а ещё в более конкретном подвиде «Производство молочной продукции» – **28435,18 рублей** (этот показатель используется при проведении социальной экспертизы).

Материалы по данной тематике размещены на интерактивном портале по труду и занятости населения Алтайского края (<http://portal.aksp.ru/>) в разделе «Работодателям»: «Социальное партнерство», «О минимальном размере оплаты труда».

ОХРАНА ТРУДА

Оценка условий труда. Основой для принятия мер по уменьшению негативного воздействия производственных факторов на здоровье работников являются результаты специальной оценки условий труда.

На момент подачи декларации для отнесения к категории «социально ответственный работодатель» или «социально ориентированный работодатель» **исследования условий труда в рамках специальной оценки должны быть проведены на всех рабочих местах.**

Не стоит забывать - для проведения специальной оценки есть возможность привлечения средств Фонда социального страхования РФ.

Материалы по данной тематике размещены по адресу https://portal.aksp.ru/content/охрана_труда).

Профессиональное обеспечение соблюдения требований охраны труда. В рамках статьи 225 «Обучение в области охраны труда» ТК РФ руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда **один раз в три года** в организациях, аккредитованных на осуществление образовательной деятельности.

У каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. (Статья 217 ТК РФ).

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник.

Специалист по охране труда, либо ответственный по охране труда должны быть обучены по охране труда с прохождением проверки знаний один раз в три года в организации, аккредитованной на осуществление образовательной деятельности.

Уровень производственного травматизма. Неблагоприятные условия труда, наличие травмоопасных факторов на рабочих местах, отсутствие профессионального обеспечения соблюдения требований охраны труда порождают высокий уровень производственного травматизма.

Показатели уровня производственного травматизма и отсутствие несчастных случаев со смертельным исходом по вине работодателя внесены в перечень критериев социальной ответственности работодателей.

Так, количество тяжелых несчастных случаев на производстве за 12 месяцев, предшествующих дате подачи декларации, может составлять:

не более 1 несчастного случая в организациях с классами профессионального риска 1 – 8;

не более 2 несчастных случаев в организациях с классами профессионального риска 9 – 16;

не более 3 несчастных случаев в организациях с классами профессионального риска 17 – 24;

не более 4 несчастных случаев в организациях с классами профессионального риска 25 – 32.

Несчастные случаи со смертельным исходом по вине работодателя должны отсутствовать на производстве в течение 12 месяцев, предшествующих дате подачи декларации о соответствии деятельности установленным критериям.

Организация проведения периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах, при выполнении которых проводятся такие осмотры. Трудовой кодекс Российской Федерации возлагает на работодателя обязанность по обеспечению сотрудников безопасными условиями труда. Работодатель в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде и иными нормативно-правовыми актами, организует проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (во время трудовой деятельности) и внеочередных медицинских осмотров (ст.212 ТК РФ).

Критерием данного показателя для присвоения соответствующего статуса является **100% охват медицинскими осмотрами** подлежащих такому осмотру, либо наличие календарного графика проведения периодического осмотра в течение текущего года.

Организация питания работников предприятия. Статьей 108 Трудового Кодекса РФ установлено, что в течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

В ходе социальной экспертизы учитывается **наличие у работодателя столовой (оборудованной комнаты приема пищи)**, подтвержденное выпиской из коллективного договора или информацией работодателя об организации питания работников предприятия.

Согласно статье 41 Трудового кодекса РФ в коллективном договоре могут быть также установлены обязательства работодателя по частичной или полной оплате питания работников.

Возможность работников регулярно заниматься физической культурой и спортом. Кадровая политика современных предприятий должна быть направлена на пропаганду и формирование здорового образа жизни, оздоровление работников и их реабилитацию после физических и умственных нагрузок, поддержание высокого уровня работоспособности и физического состояния работников, организацию физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы с работниками и членами их семей.

Это обеспечивает снижение заболеваемости работников, повышение производительности труда.

Критерием оценки данного показателя является **наличие плана (программы или раздела в коллективном договоре предприятия) спортивных мероприятий, соответствующего локального нормативного акта организации.** Также учитывается информация официальных источников (сайты, СМИ) об участии трудовых коллективов в различных спортивно-массовых мероприятиях.

СОБЛЮДЕНИЕ КВОТЫ ПРИЕМА НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ

Вопросы занятости граждан с ограниченными возможностями находятся в зоне особого внимания государства.

Согласно закону Алтайского края от 06.07.2006 № 59-ЗС «Об установлении в Алтайском крае квоты приема на работу инвалидов» работодателям, численность работников которых составляет **более 100 человек**, устанавливается квота приема на работу инвалидов в размере **4 %** к среднесписочной численности работников.

В целях обеспечения доступности рабочих мест для трудоустройства инвалидов в регионе в 2018 году дополнительно установлена квота приема на работу инвалидов работодателям, численность работников которых **от 35 до 100 человек**, в размере **3 %** к среднесписочной численности работников.

Закон Алтайского края от 06.07.2018 № 51-ЗС «О внесении изменения в статью 1 закона Алтайского края «Об установлении в Алтайском крае квоты приема на работу инвалидов» вступил в силу с **20.07.2018**.

К сведению: По состоянию на 01.02.2020 закон о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов распространяется на 2409 работодателей края и 7124 рабочих мест. В счет установленной квоты

работает 5396 инвалидов. Уровень выполнения квоты в целом по краю составляет 75,6 %. Из общего числа работодателей, на которых распространяется закон о квотировании, 754 не исполняют квоту по причине отсутствия подходящих по квалификации кандидатов на трудоустройство.

Порядок выполнения установленной квоты приема на работу инвалидов на территории Алтайского края, утвержденный приказом управления Алтайского края по труду и занятости населения от 18.02.2020 № 45/Пр/27, содержит норму, определяющую возможность резервирования рабочих мест.

Работодатели, при невыполнении квоты приема на работу инвалидов, могут самостоятельно осуществлять резервирование рабочих мест путем принятия локального нормативного акта с указанием количества резервных мест для инвалидов в разрезе профессий и специальностей.

Дополнительным вариантом выполнения квоты является заключение договора о создании или выделении рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счет квоты у любого другого работодателя. По условиям такого договора инвалид принимается в штат этого работодателя (исполнителя), а котируемая организация (заказчик) компенсирует этому работодателю расходы на выплату заработной платы.

Организация может самостоятельно выбрать исполнителя для заключения договора – им может быть общественная организация инвалидов, предприниматель или любой другой работодатель, расположенный в любом населенном пункте Алтайского края.

К сведению: Данным механизмом воспользовались 79 работодателей, при этом обеспечив занятость 379 граждан, имеющих инвалидность. В основном инвалиды работают в общественных организациях – АНО «Ресурсный центр Алтайского краевого союза общественных организаций инвалидов», АКОО «Вместе против рака», Алтайская краевая общественная организация «Физкультурно – оздоровительный клуб инвалидов ИНФОСПОРТ», Барнаульская городская общественная организация «Физкультурно-оздоровительный клуб инвалидов «ПАТРИОТ» и другие.

Информация о квотировании доступна на информационном ресурсе – портале «Работа в России» (<http://www.trudvsem.ru>). Фильтр «Котируемое рабочее место» отражает количество свободных котируемых рабочих мест для инвалидов. Кроме того, на портале появилась возможность осуществить подборку предложений по трудоустройству в соответствии с ограничениями функций жизнедеятельности граждан.

Также, на интерактивном портале по труду и занятости населения Алтайского края (<http://portal.aksp.ru/>) в разделе «Квотирование рабочих мест для инвалидов» размещены ответы на часто задаваемые вопросы о трудоустройстве инвалидов и формы предоставления информации о выполнении квоты и представления сведений о потребности в работниках.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Договорные отношения между работниками и работодателями решают ряд социально-трудовых вопросов посредством заключения соглашений и коллективных договоров.

Работодатели, претендующие на включение в реестр социально ответственных и социально ориентированных, должны исполнять обязательства соглашений, действующих на соответствующем уровне социального партнерства.

С 01.01.2018 в крае действует Региональное соглашение между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Правительством Алтайского края на 2018 – 2020 годы (далее – «Региональное соглашение») с дополнениями от 17.12.2018, от 20.12.2019 (размещено на интерактивном портале по труду и занятости населения Алтайского края (<http://portal.aksp.ru/>) в разделе «Работодателям»/ «Социальное партнерство»/ «Региональные соглашения»).

В Региональном соглашении установлены обязательства сторон в области оплаты труда и доходов населения, содействия занятости и развития кадрового потенциала, охраны труда и социального партнерства. Отдельно выделен блок, касающийся молодежной политики.

Конкретизированы вопросы формирования системы квалификаций в Алтайском крае. Работодатели применяют в организациях края профессиональные стандарты с учетом требований, установленных законодательством Российской Федерации, создают условия для развития системы независимой оценки квалификаций с учетом потребностей рынка труда.

Аналогичные обязательства устанавливаются в региональных отраслевых соглашениях, которые заключены практически во всех отраслях экономики края, а также в территориальных трехсторонних соглашениях.

Соблюдение условий соглашений, действующих в отношении работодателя, должно осуществляться и в заключаемых коллективных договорах. Тем самым обеспечивается преемственность коллективных договоров и соглашений (п. 2.6.9. Регионального соглашения).

В соответствии с п. 2.6.2 Регионального соглашения работодатели взяли на себя обязательство инициировать заключение коллективных договоров в организациях.

Следует подчеркнуть, что коллективный договор является важным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на предприятии. Он позволяет на цивилизованной основе согласовать интересы работодателя и работников, выработать эффективные решения по повышению конкурентоспособности организации и результативности труда, укреплению трудовой и производственной дисциплины.

Данный документ гарантирует работодателю уменьшение налоговой базы по налогу на прибыль, если в нем предусмотрены расходы на

бесплатное или льготное питание, на оплату проезда к месту работы и обратно на общественном или служебном транспорте, на улучшение условий и охраны труда (ст. 255, ст. 264, ст. 270 Налогового кодекса Российской Федерации).

В соответствии со ст. 50 Трудового кодекса РФ и п.п. 2.6.8 Регионального соглашения коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в центры занятости населения управлений социальной защиты населения по городским округам и муниципальным районам Алтайского края, расположенные в соответствующих муниципальных образованиях.

Макет коллективного договора размещен на интерактивном портале по труду и занятости населения Алтайского края (<http://portal.aksp.ru/>) в разделе «Работодателям»/ «Социальное партнерство»/ «Типовые формы документов».

В соответствии со ст.29 Трудового кодекса РФ интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют **первичная профсоюзная организация или иной представительный орган (совет трудового коллектива)**.

Работодатели Алтайского края взяли на себя обязательство оказывать содействие созданию и укреплению первичных профсоюзных организаций, в том числе в организациях малого и среднего бизнеса с численностью более 15 человек (п. 2.6.5 Регионального соглашения).

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О НАЛОГАХ И СБОРАХ, пенсионном обеспечении, обязательном социальном страховании

Работодатели, претендующие на отнесение к категориям «социально ответственный работодатель» или «социально ориентированный работодатель» не должны иметь неисполненной обязанности по уплате в соответствии с законодательством Российской Федерации налогов, сборов, пеней и сумм налоговых санкций, за исключением случаев наличия у работодателя задолженности, возможность взыскания которой утрачена, и случаев наличия рассроченной, отсроченной задолженности, в том числе в порядке ее реструктуризации.

Кроме того, у работодателя должна отсутствовать неисполненная обязанность по уплате, в соответствии с законодательством Российской Федерации, страховых взносов по обязательному страхованию работников (пенсионному, медицинскому, социальному).

Соответствующая информация запрашивается работодателем в Управлении Федеральной налоговой службы России по Алтайскому краю.

Меры государственной и муниципальной поддержки

Работодателям, включенным в реестр социально ответственных и социально ориентированных, в приоритетном порядке оказываются различные виды государственной поддержки, включая:

содействие в формировании имиджа социально ответственного работодателя;

внесение предложений в Государственную инспекцию труда в Алтайском крае о невключении их в ежегодный план проверок;

оказание мер государственной поддержки, предусмотренных законодательством Алтайского края и осуществляющихся за счет средств краевого бюджета (например, компенсация части банковской процентной ставки по кредитам на реализацию инвестиционных проектов);

предоставление органами службы занятости населения Алтайского края дополнительных услуг по обеспечению потребностей в трудовых ресурсах (предварительный отбор кандидатов на заявленные вакансии, поиск и подбор специалистов редких профессий и специальностей, консультирование и другое).

Также в целях формирования положительного имиджа социально ответственных работодателей управлением развернута широкая информационная кампания в средствах массовой информации с использованием различных медийных инструментов.

К сведению: В 2019 году на социальную экспертизу в управление по труду и занятости населения Алтайского края поступило 110 деклараций от работодателей края, из них 109 внесены в реестр социально ответственных и социально ориентированных работодателей Алтайского края.

Так, указами Губернатора Алтайского края от 09.08.2019 № 121 и от 06.11.2019 № 161 статус «Социально ответственный работодатель Алтайского края» присвоен 27 работодателям реального сектора экономики. Также приказами УТЗН Алтайского края 4 предприятия реального сектора экономики отнесены к категории «социально ориентированный работодатель».

Кроме того, приказами УТЗН Алтайского края 73 социально ориентированных некоммерческих организации признаны прошедшими добровольную сертификацию соответствия требованиям законодательства в области социально-трудовых отношений.

По всем работодателям, внесенным в реестр социально ответственных и социально ориентированных работодателей Алтайского края, направлены предложения в Государственную инспекцию труда в Алтайском крае о не включении их в ежегодный план проверок.

Материалы по данной тематике размещены на интерактивном портале по труду и занятости населения Алтайского края (<http://portal.aksp.ru/>) в разделе «Работодателям»/ «Социальная ответственность работодателей».

Ежегодный краевой конкурс «Лучший социально ответственный работодатель года»

Для повышения престижа и дальнейшей мотивации социально ответственных работодателей на непрерывное улучшение качества рабочих мест указом Губернатора Алтайского края от 30.04.2014 № 52 учрежден ежегодный краевой конкурс «Лучший социально ответственный работодатель года».

Целью конкурса является привлечение внимания общественности и работодателей к социальным вопросам, демонстрация конкретных примеров решения социальных задач, стимулирование работодателей к использованию положительного опыта в данной области.

Конкурс проводится в два этапа (на муниципальном и краевом уровнях) и является региональным этапом всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

С 1 апреля 2020 года в крае стартовал муниципальный этап краевого конкурса «Лучший социально ответственный работодатель года», который продлится до 15 июня 2020 года.

Заявки на региональный этап подаются в управление Алтайского края по труду и занятости населения до **1 июля 2020 года**. По решению краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений победители краевого конкурса номинируются для участия во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности».

Материалы по данной тематике размещены на интерактивном портале по труду и занятости населения Алтайского края (<http://portal.aksp.ru/>) в разделе «Работодателям»/ «Конкурс «Лучший социально ответственный работодатель года».

К сведению: В 2019 году для участия в региональном этапе конкурса поступило 94 заявки от 67 работодателей.

Распоряжением Губернатора Алтайского края от 11.11.2019 № 122-рг в качестве победителей и призеров конкурса утверждены 44 работодателя по 12 номинациям.

Высшей награды конкурса «Гран-при» удостоено Алтайское линейное производственное управление магистральных газопроводов ООО «Газпром трансгаз Томск» (г. Барнаул). Дипломом «За большой вклад в достижение высокой социальной эффективности» награждены ООО «Алтай-Форест» (Тальменский район) и филиал Федерального государственного унитарного предприятия «Российская телевизионная и радиовещательная сеть» «Алтайский краевой радиотелевизионный передающий центр».

В федеральном этапе всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»:

1 место в номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях непромышленной сферы» заняло КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи» (г. Барнаул);

2 место в номинации «Малая организация высокой социальной эффективности» заняло ООО «Фермерское хозяйство Устинова В.И.» (Косихинский район).

Справочно:

Форма декларации для заполнения размещена на интерактивном портале по труду и занятости населения Алтайского края (<https://portal.aksp.ru>) в разделе «Работодателям», вкладка «Социальная ответственность работодателей».

Декларации на социальную экспертизу направлять по адресу:
656031, г. Барнаул, проспект Строителей 29а, кабинет № 16.

Приложение 1

Критерии отнесения работодателей Алтайского края к категориям «социально ответственный работодатель» и «социально ориентированный работодатель»:

- отсутствие нарушений трудового законодательства;
- создание или выделение рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов;
- применение профессиональных стандартов;
- исполнение обязательств по уровню минимальной заработной платы в Алтайском крае;
- наличие коллективного договора;
- наличие первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников;
- условия для развития персонала;
- выплата заработной платы в полном размере не реже чем каждые полмесяца;
- обеспечение в организациях реального сектора экономики уровня среднемесячной заработной платы не ниже, чем в среднем по соответствующему виду экономической деятельности в Сибирском федеральном округе за соответствующий период;
- обучение по охране труда руководителя и специалиста;
- проведение специальной оценки условий труда;
- отсутствие несчастных случаев со смертельным исходом по вине работодателя на производстве в течение 12 месяцев, предшествующих дате подачи декларации;
- организация проведения периодических медицинских осмотров работников;
- организация питания работников предприятия;
- возможность работников регулярно заниматься физической культурой и спортом;
- отсутствие задолженности по налогам, взносам по обязательному страхованию работников (пенсионному, медицинскому, социальному).

Приложение 2**Перечень прилагаемых к декларации документов, подтверждающих социальную ответственность работодателя:**

заверенные работодателем копии заключительного акта медицинской комиссии о результатах проведения периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах, при выполнении которых проводятся такие осмотры, или календарного графика проведения медицинских осмотров;

сводная ведомость результатов специальной оценки условий труда;

выписка из коллективного договора или информация работодателя об организации питания работников предприятия;

копия локального нормативного акта (программы, плана мероприятий, выписки из коллективного договора или приказа) о мерах по созданию условий для развития персонала;

копия плана организации применения профессиональных стандартов;

копия плана (программы, приказа) об участии в спортивных мероприятиях или выписка из коллективного договора о мерах по формированию здорового образа жизни работников;

информация об отсутствии неисполненной работодателем обязанности по уплате в соответствии с законодательством Российской Федерации налогов, сборов, пеней и сумм налоговых санкций, а также страховых взносов по обязательному страхованию работников (пенсионному, медицинскому, социальному), полученная в территориальных органах Федеральной налоговой службы по Алтайскому краю.

Приложение 3

Срок действия статуса, сертификата

Работодатели реального сектора экономики, деятельность которых на региональном рынке труда **в полном объеме** соответствует критериям (зарплата 100%, как в СФО по соответствующему виду деятельности), получают статус **«Социально ответственный работодатель»**, срок действия статуса – *три года*. В реестр вносится, сертификат выдается. Статус присваивается указом Губернатора Алтайского края.

Работодатели реального сектора экономики, деятельность которых **не в полном объеме** соответствует критериям (зарплата 90% от з/пл в СФО по соответствующему виду деятельности) получают статус **«Социально ориентированный работодатель»**, срок действия статуса – *один год*. В реестр вносится, сертификат не выдается. Статус присваивается приказом начальника УТЗН Алтайского края.

Работодатели бюджетной сферы, деятельность которых соответствует критериям (зарплата по СФО не рассматривается) получают сертификат соответствия **социально ориентированной некоммерческой организации требованиям законодательства в области социально-трудовых отношений**, срок действия сертификата – *три года*. В реестр вносится, сертификат выдается. Сертификация утверждается приказом начальника УТЗН Алтайского края.