

**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](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 квотируемая 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 «Квотируемое рабочее место» отражает количество свободных квотируемых 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 непроектной 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.

### 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.