

Материал для проведения единого Информационного дня Алтайского края в апреле 2016 года

«Повышение социальной ответственности работодателей – путь к повышению эффективности занятости населения»

Важным механизмом повышения качества рабочих мест, обеспечения эффективности 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 определены приоритеты: защита интересов работника, как более уязвимого участника трудовых отношений, и государственная поддержка социально ответственного бизнеса. Установлены критерии отнесения работодателей Алтайского края к категориям «социально ответственный работодатель» и «социально ориентированный работодатель». Их – 17, сгруппированы они в пять блоков: трудовое законодательство; социальное партнерство; заработная плата; охрана труда и поддержание здорового образа жизни работников; законодательство о налогах и сборах, о пенсионном обеспечении, законодательство об обязательном социальном страховании.

Для оценки своей деятельности на рынке труда и получения соответствующего статуса работодатели на добровольной основе подают в Главтрудоохрану **декларацию**. Заполнение декларации - это своего рода **форма самоконтроля** работодателем соблюдения требований действующего законодательства. Она позволяет принять предупредительные меры, в случае несоответствия каким-либо критериям, не дожидаясь прихода контрольно-надзорных органов.

Работодатели, успешно прошедшие социальную экспертизу, включаются в **реестр социально ответственных и социально ориентированных работодателей Алтайского края**. Внесение работодателя в указанный реестр является гарантией соблюдения им трудового законодательства и предложения достойных условий и оплаты труда работникам, а также гарантией государственной поддержки.

Если в 2009 году краевой реестр социально ответственных и социально ориентированных работодателей начинался с 9 работодателей, то на сегодняшний день их 374, которые обеспечивают эффективную занятость более 51 тыс. человек.

В числе социально ответственных и социально ориентированных работодателей - представителей реального сектора экономики более 52% составляют предприятия малого бизнеса.

Также в реестре состоят 12 крупных предприятий края с численностью работающих свыше 1000 человек. Это 3 учреждения здравоохранения (КГБУЗ «Центральная районная больница, г. Бийск», КГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи, г. Барнаул», КГБУЗ «Краевая клиническая боль-

ница») и 9 предприятий реального сектора экономики (ЗАО «Алейскзерно-продукт» имени С.Н. Старовойтова, ОАО «НК «Роснефть» – «Алтайнефте-продукт», ОАО «Кучуксульфат», ОАО «Сибирь-Полиметаллы», ОАО «Барнаулский пивоваренный завод», ОАО «Алтайский приборостроительный завод «Ротор», ОАО «ФНПЦ «Алтай», ЗАО «Алтайский бройлер», ОАО «Алтайвагон»).

Следует отметить, что из 1419 деклараций, поданных работодателями за период реализации проекта, по 634 - выданы отрицательные заключения (на 01.03.2016). **Основными причинами выдачи работодателям отрицательных заключений являются:** низкий уровень заработной платы, непроведение или частичное (неполное) проведение специальной оценки условий труда (включая ранее проводимую аттестацию рабочих мест по условиям труда), непрохождение обучения по охране труда, невыполнение установленной законодательством квоты приема на работу инвалидов, наличие задолженности по уплате налогов, сборов, пеней и сумм налоговых санкций.

На отдельных критериях социальной ответственности работодателей необходимо остановиться особо.

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 2013-2015 годы**. Дополнительным соглашением от 17.12.2015 года срок действия Регионального соглашения продлен до принятия нового соглашения на 2016-2018 годы.

Региональным соглашением минимальная заработная плата установлена:

для работников внебюджетного сектора экономики - в размере **8116 рублей;**

для работников бюджетного сектора экономики, а также работников, участвующих в общественных работах или временно трудоустроенных по договорам между работодателями и органами службы занятости населения, - в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с 1 января 2016 года - **6204 рубля**).

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 работода-

тели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Обязательства работодателей по увеличению уровня заработной платы закреплены в **Региональном соглашении между Алтайским краевым объединением организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Администрацией Алтайского края на 2014-2016 годы.**

Работодатели внебюджетного сектора экономики взяли на себя обязательство обеспечивать оплату труда работников не ниже размера, предусмотренного в отраслевых тарифных соглашениях, действующих в отношении работодателя, а в случае их отсутствия - обеспечивать темп роста средней заработной платы в 2016 году не менее 110 % в организациях, где средняя заработная плата менее 21000 рублей, в организациях сельского хозяйства – менее 13500 рублей.

Следует отметить, что **действие вышеназванных соглашений распространяется на всех работодателей Алтайского края.**

Уровень и темпы роста заработной платы в разрезе муниципальных образований конкретизируются в соглашениях между Администрацией Алтайского края и администрациями муниципальных районов (городских округов) о взаимодействии в области социально-экономического развития; в соглашениях между Главтрудоохраной 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 в рамках добровольного декларирования с целью получения соответствующего статуса, а также в ходе социальной экспертизы инвестиционных проектов, реализуемых при оказании государственной поддержки за счет средств краевого бюджета, 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.

Охрана труда и поддержание здорового образа жизни работников.

Оценка условий труда.

Основой для принятия мер по уменьшению негативного воздействия производственных факторов на здоровье работников являются результаты специальной оценки условий труда (включая ранее проводимую аттестацию рабочих мест по условиям труда).

С 1 января 2014 года вступил в силу Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», которым реформирована процедура оценки условий труда на рабочих местах.

Специальная оценка условий труда призвана заменить аттестацию рабочих мест. Она предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда, к учету фактического воздействия на организм человека вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

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

В 2015 году спецоценка условий труда проводилась в 2 328 организациях края, при этом обследовано 77 663 рабочих места, на которых занято 103 078 работающих. Из общего массива рабочих мест, прошедших специальную оценку условий труда, 27 % или 19 504 рабочих места, на которых занято свыше 24 тысяч работающих, приходится на долю учреждений бюджетной сферы.

По данным организаций, проводящих специальную оценку условий труда, к исполнению федерального законодательства приступили во всех городских округах и муниципальных районах края.

Оценивая эффективность работы, проводимой администрациями городов и районов края в части содействия организациям, расположенным на территории муниципальных образований в осуществлении работ по проведению специальной оценки условий труда, необходимо отметить, что только 31 муниципальный район (Алейский, Алтайский, Благовещенский, Волчихинский, Быстроистокский, Егорьевский, Залесовский, Каменский, Ключевский, Красногорский, Крутихинский, Кытмановский, Новичихинский, Павловский, Панкрушихинский, Первомайский, Поспелихинский, Ребрихинский, Родинский, Романовский, Рубцовский, Советский, Солтонский, Суетский, Тальменский, Троицкий, Тюменцевский, Усть-Пристанский, Целинный, Шелаболихинский, Шипуновский) и 9 городских округов (Алейск, Барнаул, Белокуриха, Бийск, Новоалтайск, Рубцовск, Славгород, Яровое, ЗАТО Сибирский) по темпам проведения спецоценки вышли на положительную динамику по отношению к результатам, достигнутым на начало 2015 года.

Результаты специальной оценки учитываются при уплате страховых взносов в Пенсионный фонд и Фонд социального страхования, в целях предоставления гарантий и компенсаций работникам, а также в иных процедурах в сфере охраны труда (обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, организация медицинских осмотров, оценка уровня профессиональных рисков, расследование несчастных случаев на производстве и профзаболеваний и др.).

Профессиональное обеспечение соблюдения требований охраны труда.

В этих целях проводится обучение по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей – индивидуальных предпринимателей с последующей проверкой знания ими требований охраны труда.

В 2015 году в организациях, аккредитованных на обучение работодателей и работников вопросам охраны труда, прошли такое обучение по предварительной оценке 11,9 тыс. руководителей и специалистов организаций края. Наиболее активно обучение проводилось в 8 муниципальных районах и 2 городских округах, в числе которых Бийский, Зональный, Павловский, Поспелихинский, Ребрихинский, Романовский, Табунский, Тальменский районы, города Барнаул, Бийск.

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.

В Алтайском крае сформирована региональная система государственного управления охраной труда. Ее правовая основа закреплена краевым законом «Об охране труда в Алтайском крае», а организаторская работа осуществляется на основе подпрограммы «Улучшение условий и охраны труда» государственной программы Алтайского края «Содействие занятости населения Алтайского края» на 2015-2020 годы».

Важным условием достижения реального эффекта в области охраны труда является усиление работы на муниципальном уровне, как наиболее близком к конкретным рабочим местам.

Главным управлением ведется ежеквартальный мониторинг муниципальных образований по безопасности труда. Его целью является мотивация муниципальных образований, формирование правильного, социально ориентированного и социально ответственного поведения работодателей на рынке труда.

Эффективное функционирование муниципальной системы управления охраной труда является одним из критериев оценки социальной эффективности деятельности администраций муниципальных образований.

Наиболее успешно, согласно рейтингу по охране труда, по итогам 2015 года действовали муниципальные системы управления охраной труда в Локтевском, Егорьевском, Первомайском, Каменском, Поспелихинском, Крутихинском, Солтонском, Шипуновском районах и городах Бийске, Заринске, Белокурихе и ЗАТО Сибирский.

Повышение качества и комфортности рабочих мест путем создания здоровых и безопасных условий труда будет способствовать обеспечению экономики края квалифицированными кадрами, привлечению молодежи на производство.

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 ра-

бочее 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, оптимизацию финансовых затрат на организацию и проведение физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы.

Физкультурно-оздоровительная и спортивно-массовая работа на многих предприятиях Алтайского края носит плановый характер и направлена на решение задач, связанных с увеличением количества физически подготовленных и здоровых работников, повышением их работоспособности и уровня физического развития. Это обеспечивает для работодателей снижение заболеваемости работников и повышение производительности и качества их 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.

Работодателям, численность работников которых составляет более 100 человек, установлена квота приема на работу инвалидов в размере четырех процентов к среднесписочной численности работников в соответствии с законом Алтайского края от 6 июля 2006 года № 59-ЗС «Об установлении в Алтайском крае квоты приема на работу инвалидов».

Порядок выполнения установленной квоты приема на работу инвалидов на территории края утвержден приказом управления Алтайского края по труду и занятости населения от 13.05.2013 № 10-01/96 (ред. от 03.11.2015).

В ноябре 2015 года внесены изменения в Порядок в части введения механизма резервирования рабочих мест – установления работодателями определенного количества рабочих мест по профессиям и специальностям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты приема на работу инвалидов. Резервирование рабочих мест самостоятельно осуществляется работодателями при невыполнении квоты приема на работу инвалидов путем принятия локального нормативного акта с указанием количества резервируемых рабочих мест для инвалидов в разрезе профессий и специальностей. При этом резервирование не засчитывается в качестве выполнения работодателем квоты, но оно позволяет центрам занятости оперативно получать информацию о рабочих местах для будущего трудоустройства инвалидов и, при желании работодателя, формировать кадровый резерв.

Расчет квоты осуществляется работодателями самостоятельно. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда в соответствии с ч. 2 ст. 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

По состоянию на 01.01.2016 подпадает под действие закона о квотировании рабочих мест для инвалидов 736 работодателей. На квотируемых рабочих местах работает 4216 инвалидов.

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.

Социальное партнерство.

Действующее трудовое законодательство переводит решение многих вопросов в рамки договорных отношений посредством заключения соглашений и коллективных договоров между работниками и работодателями.

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

В Алтайском крае наряду с Региональным соглашением между Алтайским краевым объединением организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Администрацией Алтайского края на 2014-2016 годы,

Региональным соглашением о размере минимальной заработной платы, действует 18 региональных отраслевых, 64 территориальных трехсторонних соглашения. В 5 территориях края проводятся организационные мероприятия по заключению территориальных соглашений на новый срок.

В соответствии с п. 2.5.3 Регионального соглашения между Алтайским краевым объединением организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Администрацией Алтайского края на 2014-2016 годы **работодатели взяли на себя обязательство инициировать заключение коллективных договоров в организациях** в целях обеспечения реализации обязательств по Соглашению, а также установления работникам дополнительных льгот и гарантий. Дополнительные льготы, гарантии и важные для работников нормы конкретизировать в приложениях к коллективному договору, в том числе в Положении об оплате труда, перечне мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков и других.

Коллективный договор гарантирует работодателю уменьшение налоговой базы по налогу на прибыль, если в нем предусмотрены расходы:

на бесплатное или льготное питание;

оплату проезда к месту работы и обратно на общественном транспорте или служебном автобусе;

надбавки к тарифным ставкам и окладам, премии за достижения в труде, доплаты в повышенном размере за совмещение, работу в выходные и праздничные дни;

улучшение условий и охраны труда.

В соответствии со ст.50 Трудового кодекса РФ и п.п. 2.5.9 Соглашения **коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию** в краевые государственные казенные учреждения службы занятости населения, расположенные в соответствующих муниципальных образованиях.

По итогам 2015 года в регионе действовало 6545 коллективных договоров с охватом 416,2 тыс. работников.

Лидирующие позиции по данному показателю занимают **24 района** края, где коллективными договорами охвачено свыше 90 % работающих. Еще 14 районов края превысили среднерайонный показатель.

Особо следует отметить такие территории, как Алейский, Заринский, Красногорский, Крутихинский, Кытмановский, Немецкий национальный, Панкрушихинский, Поспелихинский, Солонешенский, Тальменский, Топчихинский, Усть-Пристанский, Хабарский, Целинный, Шелаболихинский районы, которые **выполнили индикативные показатели** по итогам прошедшего года, установленные в соглашениях о взаимодействии по обеспечению эффективной занятости населения.

Наиболее низкие показатели зафиксированы в таких районах, как: Смоленский - 44,3%; Волчихинский - 42,7%, а также в г. Барнауле (37,7 -

40,1%).

Наибольшее количество коллективных договоров заключено в отрасли образования (охвачено 97,2 % работающих), здравоохранения и предоставления социальных услуг (96,2 %), добычи полезных ископаемых (94,8 %). На достаточно высоком уровне охват работников коллективными договорами в сфере производства и распределения электроэнергии, газа и воды (89,6%), в обрабатывающих производствах (88,9%), сельском и лесном хозяйстве (82,7%), на транспорте и в связи (84,6%), в сфере предоставления прочих коммунальных, социальных и персональных услуг (80,1%).

Сравнительно низкий охват работников коллективными договорами отмечается в организациях, осуществляющих операции с недвижимым имуществом, аренды и предоставления услуг (53,3%), в сфере гостиниц и ресторанов (53,7%), оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования (52,8%), финансовой деятельности (45,1%).

Задача 2016 года - 100 - процентное заключение коллективных договоров в организациях бюджетной сферы и не менее 70 % в остальных отраслях.

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 иные представители, избираемые работниками.**

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.2.5.6 регионального Соглашения).**

Законодательство о налогах и сборах, о пенсионном обеспечении, законодательство об 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 во внебюджетные фонды (Пенсионный фонд, фонды обязательного медицинского и социального страхования).

Соответствующая информация о работодателях, подавших декларации, запрашивается Главтрудоохраной в Управлении Федеральной налоговой службы России по Алтайскому краю, в государственном учреждении – Алтайском региональном отделении Фонда социального страхования и государственном учреждении – Отделении Пенсионного фонда Российской Федерации по Алтайскому краю. С указанными структурами заключены соглашения о взаимодействии по формированию социально ответственного поведения работодателей Алтайского края на рынке труда.

Меры государственной и муниципальной поддержки.

Работодателям, включенным в реестр социально ответственных и социально ориентированных работодателей, 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.

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 региональном уровнях) и является **региональным этапом всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»**.

По итогам первого (муниципального) этапа конкурса в 2015 году победителей и призеров на региональный уровень номинировали 23 территории края, в их числе города - Алейск, Барнаул, Белокуриха, Бийск, Заринск, Новоалтайск, Рубцовск, Славгород, Яровое, районы – Бийский, Благовещенский, Завьяловский, Калманский, Локтевский, Новичихинский, Павловский, Рубцовский, Тальменский, Усть-Калманский, Усть-пристанский, Шелаболихинский, Шипуновский, Целинный.

В Главное управление Алтайского края по труду и социальной защите для участия в конкурсе поступило 76 заявок от 49 работодателей.

Распоряжением Губернатора Алтайского края от 15.01.2016 № 1 в качестве победителей и призеров конкурса утверждено 20 предприятий реального сектора экономики и 12 социально ориентированных некоммерческих организаций в 10 номинациях. Они отмечены дипломами Губернатора Алтайского края. Победителям, занявшим первые места, в качестве памятного подарка вручены вазы «Кубок» из ревневской яшмы, изготовленные мастерами Колыванского камнерезного завода. Обладателем Гран-При конкурса стало ООО «Бочкаревский пивоваренный завод» (Целинный район).

В соответствии с решением краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 30.12.2015 года **шестеро победителей краевого конкурса номинированы для участия в федеральном этапе конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»**.

Так, в номинации «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях производственной сферы» на федеральном уровне наш регион представит **ОАО «Авиапредприятие «Алтай»**. Среди организаций непромышленной сферы в аналогичной номинации примет участие **КГБУЗ «Стоматологическая поликлиника, г. Бийск»**.

В номинациях «За развитие социального партнерства» и «За развитие кадрового потенциала» конкуренцию предприятиям производственной сферы других регионов составят соответственно **ОАО «Кучуксульфат» (Благовещенский район)** и **ОАО «Сибирь-Полиметаллы» (Рубцовский район)**.

По номинации «За формирование здорового образа жизни в организациях непромышленной сферы» на всероссийский конкурс направлены документы **КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса» (г. Бийск)**.

ООО «Бочкаревский пивоваренный завод» (Целинный район) будет соревноваться с предприятиями других субъектов Российской Федерации в номинации «За участие в решении социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности».

Итоги всероссийского конкурса 2015 года будут подведены в апреле 2016 года. Решение о присвоении призовых мест принимается Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Следует отметить, что среди призеров всероссийского конкурса прошлых лет - ОАО «Авиапредприятие «Алтай», занявшее в 2013 году второе место в номинации «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы».

В соответствии с Планом мероприятий по проведению краевого конкурса «Лучший социально ответственный работодатель года», утвержденным указом Губернатора Алтайского края от 30.04.2014 № 52, ежегодно осуществляется:

до 15 мая - прием органами местного самоуправления заявок работодателей на участие в конкурсе на муниципальном уровне;

до 15 июня - рассмотрение заявок в территориальных трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений;

до 1 июля - представление в Главтрудоохрану пакета документов, необходимых для участия победителей конкурса на муниципальном уровне в конкурсе на региональном уровне.

Организации, не имеющие статуса «социально ответственный работодатель» или «социально ориентированный работодатель», вместе с конкурсной документацией представляют декларацию о соответствии показателей деятельности критериям, установленным указом Губернатора Алтайского края от 12.03.2015 № 22 «О повышении социальной ответственности работодателей Алтайского края».

Вопросы и предложения, возникшие в ходе проведения единого Информационного дня, просьба направлять по электронной почте с пометкой «Единый Информационный день»: asp@aksp.ru (Главное управление Алтайского края по труду и социальной защите) или org@alregn.ru (организационный отдел Администрации края).