

Повышение социальной ответственности работодателей - путь к повышению эффективной занятости населения

Стратегический ориентир на повышение эффективной занятости населения предполагает повышение качества рабочих мест, доведение их до стандартов социальной ответственности. В связи с этим с 2009 года в крае уделяется особое внимание развитию института социально ответственных работодателей.

Базовым документом для организации этой работы в крае стало постановление Администрации края от 30.07.2009 № 341, в настоящее время взамен данному нормативному акту принят указ Губернатора Алтайского края от 12.03.2015 № 22 «О повышении социальной ответственности работодателей Алтайского края».

Говоря о развитии института социально ответственных и социально ориентированных работодателей, необходимо четко понимать: о каких работодателях идет речь, какой смысл мы вкладываем в содержание этого понятия.

Условно таких работодателей, можно разделить на три группы:

1. Социально ответственный работодатель - работодатель (за исключением социально ориентированных некоммерческих организаций), деятельность которого на региональном рынке труда направлена на поддержание и повышение уровня эффективной занятости населения, а также в полном объеме соответствует утвержденным критериям отнесения работодателей Алтайского края к категории «социально ответственный работодатель». Иными словами, это организации реального сектора экономики, соблюдающие критерии социальной ответственности, обеспечивающие уровень среднемесячной заработной платы в организации не ниже, чем в среднем по соответствующему виду экономической деятельности в Сибирском федеральном округе, за соответствующий период. Именно этим работодателям вручается сертификат на основании указа Губернатора края. Сертификат выдается за подписью заместителя Губернатора или Губернатора Алтайского края сроком на три года.

2. Социально ориентированный работодатель - работодатель, (за исключением социально ориентированных некоммерческих организаций), деятельность которого свидетельствует о стремлении к повышению уровня эффективной занятости населения, а также в полном объеме соответствует утвержденным критериям отнесения работодателей Алтайского края к категории «социально ориентированный работодатель». То есть это организации реального сектора экономики, соблюдающие критерии социальной ответственности, обеспечивающие уровень среднемесячной заработной платы в организации не ниже 90 %, чем в среднем по соответствующему виду экономической деятельности в Сибирском федеральном округе, за соответствующий период. Этим работодателям сертификат не выдается. Но на основании приказа Главного управления по труду и социальной защите (далее - «Главное управление») данный работодатель включается в реестр социально ответственных и социально ориентированных работодателей сроком на один год с тем, чтобы данный работодатель принял все меры по достижению соответствующего уровня заработной платы и стал социально ответственным.

3. Социально ориентированная некоммерческая организация

Понятие социально ориентированной некоммерческой организации закреплено Федеральным законом «О некоммерческих организациях».

Социально ориентированными некоммерческими организациями признаются некоммерческие организации, созданные в предусмотренных Федеральным законом формах (за исключением государственных корпораций, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями) и осуществляющие деятельность, направленную на решение социальных проблем, развитие гражданского общества в

Российской Федерации, а также виды деятельности, предусмотренные статьей 31.1 настоящего Федерального закона.

К таким видам деятельности относятся:

- 1) социальная поддержка и защита граждан;
- 2) охрана окружающей среды и защита животных;
- 3) благотворительная деятельность, а также деятельность в области содействия благотворительности и добровольчества;
- 4) деятельность в области образования, просвещения, науки, культуры, искусства, здравоохранения, профилактики и охраны здоровья граждан, пропаганды здорового образа жизни, улучшения морально-психологического состояния граждан, физической культуры и спорта и содействие указанной деятельности, а также содействие духовному развитию личности и другие.

Например, к социально ориентированным некоммерческим организациям относятся учреждения образования, здравоохранения, социальной защиты, культуры и другие. Этим организациям выдается сертификат соответствия социально ориентированной некоммерческой организации требованиям законодательства в области социально-трудовых отношений на основании приказа Главного управления сроком на три года.

Все вышеперечисленные категории работодателей, 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 40 тыс. человек.

Обязательства по формированию социально ответственного поведения работодателей предусмотрены в соглашениях между органами местного самоуправления и Главного управления о совместных действиях по обеспечению эффективной занятости населения на 2015 год. Помощниками органов по труду в этом важном деле являются ЦЗН.

В ходе контактов с работодателями необходимо особое внимание обращать на:

- крупные хозяйствующие субъекты;
- организации, у которых в 2015 году заканчивается срок действия сертификатов;
- предприятия, получившие отрицательные заключения по результатам социальной экспертизы деклараций;
- организации, руководители которых являются председателями общественных советов по развитию предпринимательства, депутатами представительных органов краевого и муниципального уровней, награждены медалью «За заслуги в труде», Почетной грамотой Главного управления;
- получившие положительное заключение по результатам социальной экспертизы инвестиционных проектов;
- заключившие с Главным управлением соглашения о стратегическом партнерстве на рынке труда.

Соглашения о стратегическом партнерстве на рынке труда - форма партнерских отношений с работодателями.

Целью соглашений является установление долгосрочных партнерских отношений на взаимовыгодной основе с работодателями районов и городов для расширения спектра услуг, представляющих взаимный интерес.

Стратегическое партнерство на рынке труда, с одной стороны, является моделью взаимодействия службы занятости населения с социально ответственными работодателями по предоставлению им пакета дополнительных услуг, помимо предусмотренной государственной и муниципальной поддержки. С другой стороны, соглашение предполагает комплекс мероприятий, направленных на содействие работодателям в достижении ими критериев социальной ответственности.

В качестве потенциальных стратегических партнеров на рынке труда мы видим всех работодателей Алтайского края, готовых решать вопросы социально-трудовой сферы не на основе принудительного законодательного регулирования, а на основе социального партнерства с использованием по максимуму имеющихся государственных ресурсов.

Идея стратегического партнерства в том, что соблюдение трудового законодательства является не просто обязанностью работодателей, а реальной возможностью получать определенные выгоды для организации. Заключая такие соглашения мы, в первую очередь, приобретаем для себя партнера, готового работать с нами долго и на взаимовыгодных условиях.

Если по итогам 2012 года Соглашения о стратегическом партнерстве на рынке труда были заключены с 19 работодателями края, то в настоящее время этот список увеличился до 34 работодателей края:

1. ООО «Альтаир-Агро», (С.Ключки, Ребрихинский район, г. Барнаул)
2. ООО «АгроСиб-Раздолье», (г. Барнаул)
3. ЗАО «Алтайский бройлер», (г. Бийск)
4. ООО «Алтаймясопром», (Тальменский район)
5. ФКП «Бийский олеумный завод», (г. Бийск)
6. ООО «Русское поле», (Новичихинский район)
7. ООО ЛКХ «Алтайлес», (Павловский район)
8. ОАО «Алтайвагон», (г. Новоалтайск)
9. Государственное унитарное предприятие дорожного хозяйства Алтайского края «Шипуновское ДРСУ», (Шипуновский район)
10. ООО «Третьяковский маслосырзавод», (Третьяковский район)
11. Потребительское общество «Хлебокомбинат», (Целинный район)
12. ООО «Алейский Хлебокомбинат № 1», (г. Алейск)
13. ГУП дорожного хозяйства Алтайского края «Алейское дорожно-строительное управление № 3», (г. Алейск)
14. Потребительское общество «Ельцовское», (Ельцовский район)
15. Общество с ограниченной ответственностью «Золото Курьи», (Курьинский район)
16. Общество с ограниченной ответственностью «Колывань-лес», (Курьинский район)
17. Общество с ограниченной ответственностью «Барнаульское предприятие «Металлпластизделие», (г. Барнаул)
18. Общество с ограниченной ответственностью «Алтайский трикотаж», (г. Барнаул)
19. ООО «Бийский лесхоз им. М.И. Трунова», (г. Бийск)
20. Общество с ограниченной ответственностью «Лесное промышленно-экспортное предприятие», (г. Бийск)
21. ООО «Агрофирма «Птицефабрика «Енисейская», (г. Бийск)
22. ОАО «Бийский рыбозавод», (г. Бийск)
23. ООО «Спецобслуживание», (г. Бийск)
24. Сельскохозяйственный производственный кооператив «Знамя Родины» (Поспелихинский район)
25. Общество с ограниченной ответственностью «Мелира»,

- (Поспелихинский район) 26.Общество с ограниченной ответственностью «Корал»,
(Рубцовский район)
27.Общество с ограниченной ответственностью «Вишневокское»,
(Рубцовский район) 28.000 «Степноозерская управляющая организация»,
(Благовещенский район)
29.ЗАО «Бийская мебельная фабрика», (г. Бийск) 30.ООО «Альтаир», (Локтевский район)
31.ООО «Рос-Контракт», (Локтевский район) 32.СПК «Тамбовский», (Романовский район)
33.ООО «Лесное», (Бурлинский район)
34. ООО «Бочкаревский пивоваренный завод» (Целинный район)

Выполнение соглашений способствует: созданию условий эффективного управления рынком труда; обеспечению экономического роста организаций; обеспечению достойного труда, т.к. предусматривают обязательства работодателей по приведению своей деятельности в соответствие критериям социальной ответственности. Кроме того, работодатель становится постоянным пользователем, получателем информации о перераспределении ресурсов, возможных рисках, возможностях снижения транзакционных издержек.

Необходимо вовлечь в работу по соглашениям все крупные, средние и интересные для муниципалитетов и государственной службы занятости организации. Особое внимание обратить на работодателей, реализующих инвестиционные проекты.

Союзниками ЦЗН в данной работе должны стать руководители территориальных объединений работодателей.

Наша задача состоит в том, чтобы рабочие места на данных предприятиях были доведены до государственных нормативных требований, соответствовали критериям социальной ответственности.

Следует отметить, что из 1362 деклараций, поданных работодателями за период реализации проекта, по 634 - выданы отрицательные заключения (на 11.07.2015). 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.

Поэтому на критериях социальной ответственности следует остановиться особо.

Заработная плата.

Задача реального повышения уровня заработной платы имеет особую актуальность: поступления от налогов на доходы физических лиц (НДФЛ) достигают 50 % всех поступлений в бюджеты муниципальных образований;

низкий уровень заработной платы является одной из ключевых причин неуккомплектованности кадрами отдельных сфер экономики и организаций. По результатам мониторинга регионального рынка труда только 67 % предлагаемых вакансий - выше величины прожиточного минимума.

Следует акцентировать внимание работодателей, что уровень заработной платы по низкоквалифицированным специальностям должен быть не ниже предусмотренного Региональным соглашением о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае на 2013-2015 годы.

В соответствии Региональным соглашением минимальная заработная плата для работников внебюджетного сектора экономики составляет 8116 рублей, что соответствует величине прожиточного минимума, сложившегося в крае в 4 квартале 2014 года.

Соглашение вступило в силу с 04.03.2015 года, т.е. со дня опубликования в газете «Алтайская правда». Соглашение распространяет свое действие на всех работодателей края.

Для работников бюджетного сектора экономики, а также работников, участвующих в общественных работах или временно трудоустроенных по договорам между работодателями и органами службы занятости населения - минимальный размер оплаты труда составляет 5965 рублей (в соответствии с федеральным законом).

Задача работодателей - обеспечивать уровень средней месячной заработной платы в организации выше среднего показателя оплаты труда в Сибирском федеральном округе по соответствующему виду экономической деятельности.

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 2015 году не менее 110 % в организациях, где средняя заработная плата менее 21000 рублей, в организациях сельского хозяйства - менее 13500 рублей.

Уровень и темпы роста заработной платы в разрезе муниципальных образований конкретизируются в соглашениях между Администрации Алтайского края и администрациями муниципальных районов (городских округов) о взаимодействии в области социально-экономического развития; в соглашениях о взаимодействии по обеспечению эффективной занятости населения на 2015 год между УТЗН и органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, а также в территориальных соглашениях с работодателями и профсоюзами.

Следует иметь в виду, что при проведении социальной экспертизы инвестиционных проектов, реализуемых при оказании государственной поддержки за счет средств краевого бюджета, положительные заключения выдаются при условии выплаты заработной платы не ниже средней по соответствующему виду экономической деятельности в Сибирском федеральном округе.

Охрана 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.

За первое полугодие текущего года спецоценка условий труда проводилась в 1037 организациях края, при этом обследовано 28199 рабочих мест, на которых занято 35620 работающих. Из общего массива рабочих мест, прошедших специальную оценку условий труда, 28 % или 7895 рабочих места, на которых занято свыше 10 тысяч работающих, приходится на долю учреждений бюджетной сферы.

По данным организаций, проводящих специальную оценку условий труда, спецоценка проводилась в 11 городских округах и 55 муниципальных районах края.

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 является еще одним важным критерием социальной ответственности работодателей края.

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.

Организация проведения обучения по охране труда является одним из ключевых направлений работы в области безопасности труда. За первое полугодие 2015 года обучение по охране труда в аккредитованных организациях прошли порядка 6 тыс. руководителей и специалистов организаций края, что соответствует показателю за аналогичный период 2014 года.

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, в 1 квартале 2015 года действовали муниципальные системы управления охраной труда в Поспелихинском, Краснощековском, Бурлинском, Благовещенском, Тальменском районах и городах Заринске, Славгороде и Яровое.

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

Соблюдение квоты приема на работу инвалидов.

В числе критериев социальной ответственности работодателей - выполнение установленной 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 расчета квоты приема на работу инвалидов утвержден приказом управления № 10-01/96 от 13.05.2013 (в ред. Приказа УТЗН Алтайского края от 19.03.2014 № 10-01/48, Приказа Главтрудоохраны от 12.05.2015 № 114). 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 01.07.2015 подпадает под действие закона о квотировании рабочих мест для инвалидов 764 работодателя. На квотируемых рабочих местах работает 4275 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 (т.е. ИСПОЛНИТЕЛЯ), а квотируемая организация (т.е. 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.

Работодатель может участвовать в мероприятии по содействию трудоустройству незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места в рамках государственной программы Алтайского края «Содействие занятости населения Алтайского края» на 2013 - 2015 годы, утвержденной постановлением Администрации Алтайского края от 29.12.2012 №741.

Работодателям-участникам мероприятия возмещаются затраты на оборудование рабочих мест с учетом индивидуальных возможностей инвалида (до 68,7 тыс. рублей, для инвалидов-колясочников - до 300,0 тыс. рублей).

За период реализации мероприятия (2010-2015 годы) работодателями для трудоустройства инвалидов оборудованы рабочие места по профессиям: бухгалтер, логопед, делопроизводитель, оператор ЭВ и ВМ, культорганизатор, социальный работник, диспетчер, швея, вахтер (оператор видеонаблюдения), делопроизводитель и др.

Например, в 2015 году инвалид-колясочник был трудоустроен в счет установленной квоты приема на работу инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места в Акционерное общество «Племенной завод «Бурлинский».

Социальное партнерство

Важное место в системе критериев социальной ответственности, занимают критерии, характеризующие развитие социального партнерства в организации:

1) исполнение обязательств соглашений, действующих на соответствующем уровне социального партнерства.

В настоящее время в Алтайском крае реализуются Региональное соглашение между Алтайским краевым объединением организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Администрацией Алтайского края на 2014-2016 годы; Региональное соглашение о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае на 2013-2015 годы; 22 региональных отраслевых, 70 территориальных трехсторонних соглашений.

2) наличие коллективного договора, отражение в нем дополнительных (к установленным законодательством) обязательств работодателя.

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;

дает возможность присвоения почетного статуса Социально ответственный

работодатель и получения дополнительных гарантий и преференции со стороны

краевых и муниципальных органов власти, содействие экономическому развитию организации.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР:

содержит взаимные обязательства коллектива работников и работодателя;

позволяет согласовывать на цивилизованной основе интересы работодателя и коллектива работников, предотвращать индивидуальные и коллективные трудовые споры;

становится действенным помощником работодателя в вопросах:

коллективной разработки эффективных решений по повышению конкурентоспособности предприятия и результативности труда;

укрепления трудовой и производственной дисциплины;

организации и оплаты труда;

соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

С инициативой по заключению коллективного договора может выступить как коллектив работников, так и сам работодатель.

По итогам 2014 года в регионе действовало 6577 коллективных договоров (2013 - 7133). За год их количество сократилось на 554.

В соответствии с п. 4.19 Регионального соглашения между Алтайским краевым объединением организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Администрацией Алтайского края на 2014-2016 годы стороны социального партнерства Алтайского края признали обязательность заключения и осуществления уведомительной регистрации коллективных договоров.

Необходимо в кратчайшие сроки активизировать работу по заключению коллективных договоров. Провести масштабные колдоговорные кампании.

Итогом этой работы должно стать 100 - процентное заключение коллективных договоров в организациях бюджетной сферы, в остальных отраслях - не менее 70 %. Особое внимание должно быть обращено на содержание коллективных договоров, их преемственность по отношению к краевому и территориальным соглашениям. В них должны найти отражение обязательства сторон, направленные на мотивацию работников к производительному труду, на улучшение условий и охраны труда, социальное развитие коллективов. На плановой основе должен осуществляться и контроль за выполнением обязательств сторон.

3) наличие первичной профсоюзной организации или иного постоянно действующего представительного органа работников.

Сегодня в профсоюзе состоит менее 30 % общей численности занятых в экономике края. Первичные профсоюзные организации созданы преимущественно в учреждениях бюджетной сферы. В организациях реального сектора профсоюзные органы действуют, как правило, только на крупных предприятиях. В организациях малого бизнеса они практически отсутствуют, в агропромышленном комплексе - наблюдается тенденция к их сокращению. Это говорит о необходимости принятия комплекса мер по повышению авторитета и влияния профсоюзов.

В этих целях реализуется постановление Администрации края от 19.04.2011 № 196 «О дополнительных мерах по повышению эффективности социального партнерства в Алтайском крае». Аналогичные документы приняты в большинстве муниципальных образований.

В соответствии с постановлением Администрации края представители краевых организаций профсоюза входят в состав комиссий по распределению средств федерального и краевого бюджетов на оказание работодателям государственной поддержки. УТЗН при проведении социальной экспертизы инвестиционных проектов и при подготовке предложений об отнесении работодателей к категориям «социально ответственный работодатель» и «социально ориентированный работодатель» учитывает мотивированное мнение Алтайского краевого объединения организаций профсоюзов.

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).

В целях организации взаимодействия по формированию социально ответственного поведения работодателей Алтайского края на рынке труда управлением Алтайского края по труду и занятости населения заключены соглашения с управлением Федеральной налоговой службы России по Алтайскому краю, . государственным учреждением - Алтайским региональным отделением Фонда социального страхования и государственным учреждением - Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Алтайскому краю.

Меры государственной и муниципальной поддержки

1. 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).

В Соглашениях о взаимодействии по обеспечению эффективной занятости населения на 2015 год между Главным управлением и муниципалитетами - территории берут на себя обязательства принятия муниципального правового акта об оказании работодателям муниципальной поддержки за счет средств муниципального бюджета и предоставление иных преимуществ юридическим лицам, индивидуальным предпринимателям, включенным в установленном порядке в реестр социально ответственных и социально ориентированных работодателей, с соблюдением норм действующего законодательства.

В целях стимулирования работодателей к социально ответственному поведению при участии сторон социального партнерства, начиная с 2010 года, в крае проводится **ежегодный конкурс «Лучший социально ответственный работодатель года».**

В соответствии с указом Губернатора Алтайского края А.Б. Карлина от 30.04.2014 № 52 «О проведении ежегодного краевого конкурса «Лучший социально ответственный работодатель года», начиная с 2014 года, данный конкурс проводится в два этапа (на муниципальном и региональном уровнях) и является региональным этапом всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

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.

По итогам первого (муниципального) этапа конкурса победителей и призеров на региональный уровень номинировали 15 территорий края в их числе города - Барнаул, Белокуриха, Бийск, Заринск, Новоалтайск, Рубцовск, Славгород, Яровое, районы - Локтевский, Новичихинский, Павловский, Тальменский, Усть-Калманский, Усть-пристанский, Шипуновский.

На 14 июля 2015 года в Главтрудоохрану представлено 52 заявки по 11 номинациям от 32 предприятий и организаций края. Среди участников конкурса ОАО «Алтайский приборостроительный завод «Ротор», ЗАО «Эвалар», ООО «Алтай-Форест», ОАО «Алтай-Кокс», ОАО «Авиационное предприятие «Алтай», ОАО «БарнаульскаяТЭЦ-3», ОАО «Алтайэнергосбыт» и другие.

Обращаем внимание, что 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».