

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

В Алтайском крае продолжается реализация 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». Семнадцать 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: За 2023 год краевой реестр социально ответственных и социально ориентированных работодателей пополнился на 136 организаций.

Так, указом Губернатора Алтайского края от 10.07.2023 № 121 статус «Социально ответственный работодатель Алтайского края» присвоен 13 организациям реального сектора экономики, из них 6 предприятий прошли социальную экспертизу впервые.

Указом Губернатора Алтайского края от 13.12.2023 № 208 статус «Социально ответственный работодатель Алтайского края» присвоен 14 организациям реального сектора экономики, из них 2 предприятия прошли социальную экспертизу впервые.

Приказами УТЗН Алтайского края: 5 предприятий внебюджетной сферы признаны социально ориентированными (2 – впервые); деятельность 100 организаций бюджетной сферы признана соответствующей требованиям законодательства в области социально-трудовых отношений (39 – впервые).

Всего в реестре по состоянию на 01.03.2024 состоит 391 работодатель. Обеспечивается эффективная занятость 70 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 Холдинговая компания «Барнаултрансмаш», АО «Алтай-Кокс», ЗАО

«Эвалар», АО «Федеральный научно-производственный центр «Алтай», АО «Кучуксульфат», КГБУЗ «Краевая клиническая больница», филиал ПАО «Россети Сибирь» - «Алтайэнерго», 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

АО «Кучуксульфат» (Благовещенский район), ЗАО «Эвалар» (г. Бийск), АО «АПЗ «Ротор» (г. Барнаул), ООО «Приобье» (Шелаболихинский район), крестьянское хозяйство «Енисей» (Новичихинский район), фермерское хозяйство Устинова В.И. (Косихинский район) и другие.

Проект реализуется в Алтайском крае с 2009 года. По состоянию на 01.03.2024 на социальную экспертизу поступило 2338 деклараций. По итогам комплексной оценки подготовлено 1650 положительных заключений и 688 – отрицательных. Основными причинами выдачи работодателям отрицательных заключений в первые годы 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 2023 году подготовлено 3 отрицательных заключения.

1. Критерии социальной ответственности работодателей

1.1. 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 от 35 до 100 человек, устанавливается квота приема на работу инвалидов 3%, от 101 и выше – 4%.

К сведению: По состоянию на 01.02.2024 закон о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов распространяется на 2457 работодателей края и 8258 рабочих мест. В счет установленной квоты работает 6085 инвалидов. Уровень выполнения квоты в целом по краю составляет

73,7 %. Из общего числа работодателей, на которых распространяется закон о квотировании, 750 не исполняют квоту по причине отсутствия подходящих по квалификации кандидатов на трудоустройство.

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

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

К сведению: Данным механизмом воспользовался 81 работодатель, при этом обеспечив занятость 429 граждан с инвалидностью. В основном инвалиды работают в общественных организациях – АНО «Ресурсный центр Алтайского краевого союза общественных организаций инвалидов», НП «Центр социальных инициатив «Алтай-ПАРУС», АКОО «Вместе против рака», АНО «Центр социально-профессиональной адаптации инвалидов «Точка Опоры».

С 1 сентября 2022 года вступило в силу постановление Правительства Российской Федерации от 14.03.2022 № 366 «Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место». Квота для приема на работу инвалидов считается выполненной исключительно при наличии трудового договора. Резервирование рабочих мест для трудоустройства инвалида не снимает ответственности за невыполнение законодательства, то есть утратило силу.

Информация о квотируемых рабочих местах доступна на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (<https://trudvsem.ru>) и интерактивном портале по труду и занятости населения Алтайского края (<https://portal.22trud.ru/>).

Также, на интерактивном портале по труду и занятости населения Алтайского края в разделе «Квотирование рабочих мест для инвалидов» размещена справочная информация о выполнении квоты, форма предоставления информации о выполнении квоты и инструкция по ее заполнению.

1.2. Социальное партнерство

Договорные отношения между работниками и работодателями позволяют решать социально-трудовые вопросы посредством заключения соглашений и коллективных договоров.

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

С 01.01.2024 вступило в силу Региональное соглашение между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Правительством Алтайского края на 2024 – 2026 годы (размещено на интерактивном портале по труду и занятости населения Алтайского края (<https://portal.22trud.ru>), раздел «Работодателям»/«Социальное партнерство»/«Региональные соглашения»).

В Региональном соглашении установлены обязательства сторон в области оплаты труда и доходов населения, развития социальной сферы, предоставления гарантий и компенсаций работникам, содействия занятости и

развития трудового потенциала, молодежной политики, охраны труда, создания благоприятных и безопасных условий труда.

Так, системно будет проводиться работа по увеличению темпов роста заработной платы.

Работодатели внебюджетного сектора экономики взяли на себя обязательство обеспечивать оплату труда работников в размере не ниже предусмотренного в отраслевых тарифных соглашениях, региональных отраслевых соглашениях, действующих в отношении работодателя. В случае отсутствия соглашений обеспечивать в 2024 году темп роста средней заработной платы

в зависимости от достигнутого уровня. В организациях, где средняя заработная плата менее 33000 рублей, – не ниже 120 %; в организациях, где средняя заработная плата более 33000 рублей и менее 40000 рублей, – не ниже 115 %; в организациях, где средняя заработная плата более 40000 рублей и менее 50000 рублей, – не ниже 110 %; в организациях, где средняя заработная плата более 50000 рублей, обеспечивать индексацию заработной платы в связи

с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Соглашение предусматривает обязательства работодателя по предоставлению дополнительных льгот и гарантий работникам.

Так, работодатели внебюджетного сектора экономики будут разрабатывать и реализовывать корпоративные программы по поддержке здоровья

работников (и членов их семей), направленные на улучшение качества жизни, повышение работоспособности (спортивные мероприятия, вакцинация, обеспечение сотрудников горячим питанием, диспансеризация, оплата спортивных занятий вне предприятия, оплата путевок в санатории, дома отдыха, детские лагеря), оказывать материальную помощь нуждающимся работникам, шефскую помощь детским учреждениям (школам, детским садам, спортивным клубам и другим). Выделять средства на эти цели в размере до 2 % от фонда оплаты труда, но не менее 1 %.

Также работодатели внебюджетного сектора экономики принимают участие в проведении детской оздоровительной кампании, финансируя не менее 45 % от стоимости путевки.

Кроме того, работодатели берут на себя обязательство предусматривать в коллективных договорах возможность прохождения работниками диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на этот период.

Обязательства в области содействия занятости и молодежной политики предусматривают возможность выполнения работником трудовых функций в удаленном режиме (вне места работы (рабочего места), определенного трудовым договором), дистанционном формате (с использованием информационно-телекоммуникационной сети общего пользования, в том числе сети «Интернет»).

Кроме того, работодатели будут принимать меры по стабилизации и расширению производства с целью сохранения и создания новых рабочих мест, рационального использования трудовых ресурсов, сокращения неполной занятости работников.

Руководители организаций содействуют вовлечению работников в добровольческую (волонтерскую) деятельность, предусматривают за это меры поощрения.

Обязательства в области охраны труда, создания благоприятных и безопасных условий труда соответствуют концепции «нулевого травматизма».

Так, работодатели продолжают формировать культуру безопасного труда, обеспечивать приведение условий труда работников в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда по результатам специальной оценки условий труда, а также разработку и реализацию планов мероприятий по улучшению условий труда и сохранению здоровья работников.

Коллективный договор является важным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации. Он позволяет на цивилизованной основе согласовывать интересы работодателя и работников, вырабатывать 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).

Подписанный сторонами коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в течение 7 дней со дня подписания

в центр занятости населения управления социальной защиты населения, расположенном в соответствующем муниципальном образовании.

Работодателям предоставляется возможность выбора способа получения государственной услуги «Уведомительная регистрация коллективных договоров»: при личном обращении в центр занятости населения соответствующего муниципального образования, почтовой связью, либо в электронном

виде. В последнем случае это можно сделать через интерактивный портал по труду и занятости населения Алтайского края (<https://portal.22trud.ru>), раздел «Работодателям»/«Услуги и предоставление сведений в электронном виде».

В 2023 году услугой по уведомительной регистрации коллективных договоров в электронном виде воспользовались работодатели Барнаула, Тогуйского, Усть-Калманского, Павловского, Локтевского, Солтонского районов.

Макет коллективного договора размещен на интерактивном портале по труду и занятости населения Алтайского края (<https://portal.22trud.ru>),

раздел «Работодателям»/«Социальное партнерство»/«Типовые формы документов».

1.3. 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 2022–2024 годы.

С 01.01.2024 дополнительным соглашением увеличена минимальная заработная плата в Алтайском крае для работников внебюджетного сектора экономики до 21070 рублей (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, иных компенсационных выплат, предоставляемых в соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективными договорами). Для работников организаций жилищно-коммунального хозяйства с 01.01.2024 по 31.12.2024 минимальная заработная плата устанавливается в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000

№ 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (как и для бюджетных учреждений - 19242 руб.).

При проведении социальной экспертизы деятельности предприятий реального сектора экономики для отнесения работодателей к категории «социально ответственный работодатель» положительные заключения выдаются при условии обеспечения уровня среднемесячной заработной платы не ниже, чем в среднем по соответствующему виду экономической деятельности в Алтайском крае 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 Алтайском крае.

Статистика по данному показателю представлена по видам экономической деятельности, классам и подклассам. Например, по классу «Растениеводство и животноводство, охота и предоставление соответствующих услуг в этих областях» ОКВЭД 01 среднемесячная заработная плата по краю за 2023 год сложилась в размере 37358 руб., по подклассам: «Выращивание однолетних культур» ОКВЭД 01.1 - 41630 руб., «Животноводство» ОКВЭД 01.4 - 32887 руб. (при проведении социальной экспертизы используется показатель по подклассу).

Информация по заработной плате размещена на интерактивном портале по труду и занятости населения Алтайского края, раздел «Работодателям»/ «О минимальном размере оплаты труда».

1.4. Охрана 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. Для проведения специальной оценки есть возможность привлечения средств Социального фонда России.

В рамках статьи 219 «Обучение по охране труда» ТК РФ руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда 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 223 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, специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование,

их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник, либо организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, должны соответствовать требованиям, установленным Правительством РФ, и должны быть аккредитованы.

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.

Работодатель организует проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (во время трудовой деятельности) и внеочередных медицинских осмотров (статья 214 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.

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

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 спортивных мероприятий (программы по формированию здорового образа жизни), соответствующего локального нормативного акта организации. Также учитывается информация официальных источников (сайты, СМИ) об участии трудовых коллективов в различных спортивно-массовых мероприятиях.

Информация по данной теме размещена на интерактивном портале по труду и занятости населения Алтайского края, раздел «Работодателям»/ «Охрана труда».

1.5. 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 (код по КНД 1120101, приложение № 1 к приказу ФНС России от 23.11.2022 № ЕД-7-8/1123@).

2. Меры государственной и муниципальной поддержки

Работодателям, включенным в реестр социально ответственных и социально ориентированных, в приоритетном порядке оказывается государственная поддержка:

содействие в формировании имиджа социально ответственного работодателя;

внесение предложений в Межрегиональную территориальную государственную инспекцию труда в Алтайском крае и Республике Алтай о невключении их в ежегодный план проверок;

оказание мер государственной поддержки, предусмотренных законодательством Алтайского края и осуществляющихся за счет средств краевого бюджета.

Наличие статуса социально ответственного или социально ориентированного работодателя Алтайского края учитывается:

при определении победителей краевого трудового соревнования в агропромышленном комплексе Алтайского края среди руководителей организаций и предприятий сельскохозяйственной и перерабатывающей отраслей

(указ Губернатора Алтайского края от 30.06.2014 № 88);

при выдаче УТЗН Алтайского края заключения о награждении руководителей предприятий, учреждений и организаций медалью «За заслуги в труде» (приказ УТЗН Алтайского края от 10.03.2015 № 10-01/37).

Наличие статуса социально ответственного или социально ориентированного работодателя Алтайского края дает организации право участвовать

в краевом конкурсе «Лучший социально ответственный работодатель года» и всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности».

К сведению: По всем работодателям, внесенным в реестр социально ответственных и социально ориентированных работодателей Алтайского края, направлены предложения в Межрегиональную территориальную государственную инспекцию труда в Алтайском крае и Республике Алтай о невключении их в ежегодный план проверок.

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

На интерактивном портале по труду и занятости населения Алтайского края в рубрике «Работодателям»/«Социальная ответственность работодателей» создана база лучших практик в социально-трудовой сфере. По состоянию на 01.03.2024 размещена информация о передовом опыте работы более 100 организаций по 9 направлениям (создание и развитие рабочих мест; сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; развитие кадрового потенциала; формирование здорового образа жизни; развитие социального партнерства; создание комфортных условий труда в организациях малого бизнеса; решение социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности; создание комфортных условий для работников с семейными обязанностями; трудоустройство инвалидов). В разделе «Краевой конкурс «Лучший социально ответственный работодатель года» размещены видеосюжеты о победителях и призерах конкурса.

3. Ежегодный краевой конкурс «Лучший социально ответственный работодатель года»

В целях выявления и поощрения лучших социально ответственных работодателей, создания их позитивного имиджа и дальнейшей мотивации на непрерывное улучшение качества рабочих мест указом Губернатора Алтайского края от 30.04.2014 № 52 учрежден ежегодный краевой конкурс «Лучший социально ответственный работодатель года».

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

Муниципальный этап проводится **с 27 марта по 27 апреля 2024 года**. Прием заявок работодателей на участие в конкурсе, оценка заявок осуществляется органом местного самоуправления, итоги конкурса рассматриваются на территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Пакеты документов победителей и призеров муниципального этапа, необходимые для участия в конкурсе на региональном уровне, направляются органами местного самоуправления в управление Алтайского края по труду и занятости населения **до 1 мая 2024 года** по адресу: 656031, г. Барнаул, проспект Строителей 29а, отдел развития социального партнерства (кабинет № 14).

Региональный этап проводится с **1 мая по 1 июня 2024 года**. Оценка заявок осуществляется исполнительным органом Алтайского края, итоги конкурса рассматриваются экспертной рабочей группой.

С номинациями и условиями конкурса можно ознакомиться на интерактивном портале по труду и занятости населения Алтайского края (<https://portal.22trud.ru/>), раздел Работодателям/Конкурс «Лучший социально ответственный работодатель 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».

К сведению: В 2023 году в конкурсе участвовали 66 работодателей из 24 муниципальных образований, поступило 90 заявок. Утверждено 42 победителя и призера по 15 номинациям.

Стоит отметить, что за период с 2013 по 2023 гг. работодатели региона 16 раз занимали призовые места на федеральном уровне.

Так, по итогам Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в 2023 году КГБУЗ «Краевая клиническая больница» (г. Барнаул) заняло 2 место в номинации «За трудоустройство инвалидов».

Отсутствие статуса «Социально ответственный работодатель Алтайского края» не является препятствием для участия в конкурсе. В данном случае необходимо одновременно с заявкой на участие в конкурсе на муниципальном уровне направить декларацию и подтверждающие социальную ответственность документы на социальную экспертизу в УТЗН Алтайского края. Предварительно рекомендуем пройти консультацию в электронном виде (адрес: mustafina@trud.alregn.ru), затем направить пакет документов на бумажном носителе (адрес: 656031, г. Барнаул, проспект Строителей 29а, УТЗН Алтайского края, кабинет № 14).

Форма декларации размещена на интерактивном портале по труду и занятости населения Алтайского края (<https://portal.22trud.ru/>), раздел «Работодателям»/«Социальная ответственность работодателей». Перечень документов, прилагаемых к декларации, указан в Приложении 2.

Контактный телефон: 8 (3582) 20 55 16, отдел развития социального партнерства.

Приложение 1

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

- отсутствие нарушений трудового законодательства;
- выполнение установленной квоты 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 Алтайском крае за соответствующий период;
- обучение по охране труда руководителя и специалиста по охране труда;
- 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:

1. копия плана организации применения профессиональных стандартов (для реального сектора - рекомендательный характер);
2. выписка из коллективного договора о мерах по созданию условий для развития персонала или копия плана повышения квалификации;
3. копия сводной ведомости результатов специальной оценки условий труда;
4. копия 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;
5. выписка из коллективного договора или информация работодателя об организации питания работников предприятия;
6. копия плана спортивных мероприятий или программы по формированию здорового образа жизни работников;
7. справка об отсутствии неисполненной работодателем обязанности по уплате 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;

8. копия удостоверения по охране труда в объеме 40 часов (если обучение проходило до 01.03.2023 г.) или копия выписки из протокола обучения по программе «Общие вопросы по охране труда и функционирования системы управления охраной труда» не менее 16 часов (после 01.03.2023 г.).

Приложение 3

Формирование в Алтайском крае реестра социально ответственных и социально ориентированных работодателей

Категории работодателей		Критерий по заработной плате (п.3.2. декларации)		Срок включения в реестр социально ответственных и социально ориентированных работодателей	Основание для выдачи сертификата (внесения в реестр)
Внебюджетная сфера	Социально ответственный работодатель	Обеспечение в организациях реального сектора экономики уровня среднемесячной заработной платы не ниже, чем в среднем по соответствующем	обеспечиваетс я на <u>100%</u>	3 года	Сертификат выдается на основании указа Губернатора Алтайского края
	Социально ориентированный работодатель	у виду экономической деятельности в Алтайском крае	обеспечиваетс я не менее чем на <u>90%</u>	1 год	Сертификат не выдается. В реестр вносится

		за соответствующий период		на основании приказа начальника УТЗН Алтайского края
Бюджетная сфера	Социально ориентированная некоммерческая организация, деятельность которой соответствует требованиям законодательства в области социально-трудовых отношений	Критерий на работодателей бюджетной сферы <u>не распространяется</u>	3 года	Сертификат выдается на основании приказа начальника УТЗН Алтайского края