*Выступление О.В. Жигаловой*

**О системе стимулирования предприятий к выполнению социальных обязательств**

В настоящее время требования к социальной стороне деятельности предприятий всё больше возрастают. Мы считаем, что **принятие документа, регламентирующего выполнение корпоративных социальных обязательств, является необходимым условием социальной деятельности предприятий**.

В свою очередь, наиболее доступным способом информирования общества об исполнении социальных обязательств предприятием является следование требованиям и рекомендациям стандартов, действующих на данном предприятии.

В связи с этим, нами был разработан **Стандарт социальных обязательств работодателей Ульяновской области** (далее – «Стандарт – 30-ти»), цель которого – повышение уровня жизни населения за счёт наличия качественной социальной политики, реализуемой работодателями Ульяновской области.

***Задачи:***

***-*** *повышение эффективности процессов социального обеспечения экономики региона: привлечение и удержание на региональных предприятиях кадрового потенциала высокого уровня;*

*- реализация эффективных управленческих практик кадрового обеспечения;*

*- выстраивание эффективной системы региональной поддержки социально ориентированных организаций.*

Разработанный нами Стандарт может применяться любыми предприятиями Ульяновской области, иными бизнес-структурами, осуществляющими деятельность на её территории; органами государственной власти и управления; органами местного самоуправления; некоммерческими организациями и общественными объединениями.

Выполнение требований стандарта является добровольным.

Важно, что Стандарт может служить также основой при принятии решений в области государственной поддержки предприятий; для разработки положений о проведении региональных конкурсов в сфере социальной ответственности; составлении бюллетеней лучших практик социальной ответственной деятельности и пр.

Итак, **кратко о содержании социальных обязательств**:

1. **Образование**. В основе всей работы лежит принцип устойчивости. Обеспечение устойчивости системы невозможно без непрерывного обучения и повышения квалификации сотрудников компании. Поэтому обязательным условием обеспечения эффективного функционирования производственной системы выступает необходимость и обязательность непрерывного обучения сотрудников компании (образовательные семинары, тренинги, курсы повышения квалификации и профессиональной подготовки) *[примерные индикаторы социальных обязательств работодателей: периодичность повышения квалификации работников, наличие соглашений с организациями профессионального образования по обучению; трудоустройство выпускников, количество студентов – практикантов на предприятии];*
2. **Условия труда** как обеспечение надёжной защиты от связанных с работой рисков, угрожающих здоровью работников, а также повышение уровня безопасности на рабочем месте *[примерные индикаторы: выявленные контролирующими органами нарушения в сфере безопасности производства; проведение мед. осмотров; наличие собственной медицинской службы (медкабинет), собственного пункта питания; возможность отдыха и лечения работников в санаториях; обеспечение ежегодной индексации размера оплаты труда и т.д.]*;
3. **Социокультурное развитие** (включая непроизводственную сферу). Здесь мы имеем ввиду соблюдение принципов социальной сплочённости и стабильности. Социальное партнерство в сфере труда, взаимоотношение с работниками, развитие персонала и профессиональная подготовка, организация и уровень оплаты труда, соблюдение договорных обязательств с партнерами [*индикаторы: наличие коллективного договора; предоставление (аренда) жилья для работников; участие организации в мероприятиях по временному трудоустройству несовершеннолетних граждан (14-18 лет); доля граждан предпенсионного и пенсионного возраста; взаимодействие организации со службой занятости (регулярное предоставление данных о вакансиях); наличие программы развития персонала и др.*].

Конечно, на территории региона есть организации, которые без всяких стандартов и стимулирующих мероприятий соблюдают нормы социальной ответственности, предоставляя своим работникам дополнительные условия для повышения их «заинтересованности» в работе на данном предприятии (оплата абонементов в спортзал, полный соцпакет по оплате медицинских услуг, поддержка своей футбольной команды и проч.). По поводу последнего хочу даже привести конкретные примеры социально ответственных компаний: «Погода в доме», «Кучина», ИСУЗУ, Бриджстоун.

Что касается механизма оценки исполнения работодателями Ульяновской области положений Стандарта, то нами также разработана балльная система оценки региональных работодателей по внедрению Стандарта (в целях выявления работодателей, качественно выполняющих социальные обязательства в отношении своих сотрудников).

Оценка производится на основе анализа выполнения индикаторов, указанных в Стандарте, с присвоением каждому индикатору соответствующего балла.

Как заинтересовать работодателей соблюдать данный Стандарт?

Есть несколько вариантов «мер поощрения» работодателей:

1. **Получение работодателем** как потенциальным участником закупок **дополнительных баллов при прохождении конкурсных процедур** путём включения в перечень критериев оценки дополнительного критерия «Соблюдение Стандарта социальных обязательств работодателей Ульяновской области» (*данная мера распространяется на Заказчиков, работающих как по Федеральному закону от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», так и по Федеральному закону от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»*).

2. **Введение моратория на проведение плановых региональных проверок бизнеса** (*данная мера не распространяется на внеплановые проверки, основанием для которых являются причинение вреда жизни, здоровью граждан, возникновение чрезвычайных ситуаций*).

3. **Получение работодателем дополнительных баллов в случае подачи заявок на участие в областных конкурсах**:

3.1. Ежегодном областном конкурсе «**Инвестор года**» (*путём включения в перечень критериев оценки реализуемых (реализованных) инвестиционных проектов (п.2 Положения о конкурсе) дополнительного критерия «Соблюдение Стандарта социальных обязательств работодателей Ульяновской области» с присвоением 1 балла*);

3.2. Областном конкурсе «**Лучший предприниматель года**» (*путём включения дополнительного критерия «Соблюдение Стандарта социальных обязательств работодателей Ульяновской области» в оценочную ведомость участника конкурса (Приложение 4 к Положению о конкурсе) с присвоением 1 балла).*

**Дополнительным «стимулом» для работодателя** по соблюдению Стандарта **выступает возможность уменьшения доходной базы при уплате налога на прибыль на сумму расходов, направляемых на обучение** (переобучение, повышение квалификации) **сотрудников**. Двойной эффект данного стимула заключается в получении в качестве работника сотрудника, обладающего высокими компетенциями и необходимым уровнем квалификационной подготовки.