

ЭКОНОМИКА И ПРАВООПОРЯДОК

УДК 349.3+338.2

Т.В. Летаева
T. LetaevaПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ГК «РОСАТОМ»

В статье рассматриваются правовые аспекты корпоративной социальной ответственности Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом». Описаны основные нормативные правовые акты, на которых основано управление социальной деятельностью на предприятиях корпорации, а также международные стандарты корпоративной социальной отчетности. В работе рассчитаны индикаторы корпоративной социальной ответственности одного из предприятий корпорации.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, социальные программы, социальная политика, государственная корпорация «Росатом».

JURIDICAL ASPECTS OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
CORPORATION «ROSATOM»

The article deals with the legal aspects of corporate social responsibility of the State Atomic Energy Corporation «Rosatom». The basic regulations, which are based on the management of social activities at the enterprises of the corporation, as well as international standards of corporate social reporting. In this paper we calculated the indicators of corporate social responsibility of one of the companies of the group.

Keywords: corporate social responsibility, social programs, social policy, the State Corporation «Rosatom».

Термин «корпоративная социальная ответственность» (КСО) стал распространенным только в последнее десятилетие прошлого века. По классическому определению Еврокомиссии, концепция корпоративной социальной ответственности отражает добровольное решение компаний участвовать в улучшении жизни общества и защите окружающей среды [1].

В настоящее время КСО стала системообразующим принципом бизнеса, его философией. Необходимость повышения социальной ответственности бизнеса отмечается сегодня на самом высоком государственном уровне. При этом особо важная роль в этом процессе отводится госкорпорациям и компаниям с государственным участием. Так, в июне 2010 г. Президент Российской Федерации Д.А. Медведев поручил Правительству Российской Федерации разработать предложения «о порядке применения добровольных механизмов экологической ответственности в компаниях с государственным участием, а также об обязательной регулярной публикации государственными корпорациями, доля участия государства в которых составляет 100%, нефинансовых отчетов об устойчивости развития, подлежащих независимой проверке или завершению»,

которое впоследствии было реализовано в целом ряде нормативных правовых актов [2].

Одной из крупнейших в России коммерческих структур с государственным участием является Государственная корпорация по атомной энергии «Росатом» (ГК «Росатом»). Ее созданию предшествовало принятие федерального закона "О Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом», который вступил в силу 5 декабря 2007 г. ГК «Росатом» объединяет более 240 предприятий и научных организаций, в числе которых все гражданские компании атомной отрасли России, предприятия ядерного оружейного комплекса, научно-исследовательские организации и единственный в мире атомный ледокольный флот.

Предприятиям атомной отрасли присуща особая корпоративная культура, базирующаяся, с одной стороны, на уникальных традициях и истории отрасли и на образе современного, высокотехнологичного и инновационного бизнеса – с другой.

Основными целями социальной ответственности ГК «Росатом» является создание единых отраслевых подходов и принципов формирования корпоративных социальных программ, определение ответственности за их реализацию и

определение параметров бюджетирования расходов на социальные программы предприятий.

Управление социальной деятельностью на предприятиях ГК «Росатом» основывается на нормативных правовых актах федерального уровня, внутренних документах корпорации и локальной нормативной базе предприятий.

Реализация корпоративной социальной политики ГК «Росатом» началась с Указа Президента Российской Федерации от 23 августа 2000 г. № 1563 «О неотложных мерах социальной поддержки специалистов, осуществляющих деятельность в области ядерного оружейного комплекса Российской Федерации».

Следующим юридическим документом, регулирующим деятельность ГК «Росатом», в том числе и в социальной сфере, является «Программа деятельности Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» на долгосрочный период (2009–2015 годы)», утвержденная постановлением Правительства РФ от 20 сентября 2008 г. № 705.

На основании данной программы разработаны перечисленные ниже основные корпоративные социальные программы ГК «Росатом».

1. Корпоративная социальная программа обеспечения жильем работников Госкорпорации «Росатом» и ее организаций, подведомственных предприятий и их дочерних обществ. Программа разработана в соответствии с Федеральным законом от 01 декабря 2007 г. № 317-ФЗ «О Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом», Налоговым кодексом Российской Федерации, Жилищным кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, затрагивающими вопросы жилищного строительства, а также Отраслевым соглашением по атомной энергетике, промышленности и науке на 2009–2011 годы.

2. Организация санаторно-курортного, реабилитационно-восстановительного лечения и отдыха работников Госкорпорации «Росатом» и ее организаций, подведомственных предприятий и их дочерних обществ и членов их семей осуществляется в соответствии с решением Правления Госкорпорации «Росатом» от 19 апреля 2010 г., положениями Гражданского кодекса Российской Федерации, Основами законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. № 5487-1, нормативными правовыми документами, регламентирующими вопросы санаторно-курортного лечения, а также Отраслевым соглашением по атомной энергетике, промышленности и науке на 2012–2014 годы.

3. Корпоративная социальная программа поддержки ветеранов и пенсионеров Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» и ее организаций, подведомственных предприятий и их дочерних обществ, осуществляется на основе Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке на 2009–2011 годы и решения Правления Госкорпорации «Росатом» от 19 апреля 2010 г.

4. Корпоративная социальная программа пенсионного обеспечения Госкорпорации «Росатом» разработана в соответствии с Федеральным законом от 01 декабря 2007 г. № 317-ФЗ «О Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом», постановлением Правительства Российской Федерации от 20 сентября 2008 г. № 705 «О программе деятельности Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» на долгосрочный период (2009–2015 годы)», Федеральным законом от 30 апреля 2008 г. № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений», Федеральным законом от 7 мая 1998 г. № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах», Отраслевым соглашением по атомной энергетике, промышленности и науке на 2012–2014 годы, Постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10 «Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение» (в ред. постановлений Кабинета Министров СССР от 9 августа 1991 г. № 591, от 23 июля 1991 г. № 497, Постановления Совмина РСФСР от 2 октября 1991 г. № 517).

ГК «Росатом» и входящие в нее акционерные общества, начиная с 2008 г., публикуют годовые отчеты на официальном сайте корпорации. Одно из предприятий корпорации, расположенное на территории Челябинской области, – ФГУП «ПО «Маяк» – не является организацией, обязанной публиковать открытые отчеты о результатах своей деятельности, но, несмотря на это, предприятие стремится к публичности своих социальных проектов. Решением данного вопроса может стать публикация Социального отчета ФГУП «ПО «Маяк».

Отчет должен соответствовать международным и российским требованиям, предъявляемым к социальной отчетности. Наиболее часто используемые стандарты приведены ниже.

1. Стандарт SA 8000 «Social Accountability – Социальная Ответность», разработанный на основе рекомендаций Международной организации

труда и устанавливающий требования к менеджменту социальной ответственности.

2. Руководство по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (The Global Reporting Initiative – GRI) – это международный стандарт отчетности для добровольного применения организациями, отчитывающимися по устойчивому развитию. В Руководстве предложен список конкретных показателей для отчетности по социальной, экологической и экономической деятельности предприятия.

3. Серия AA1000, в состав которой входит Стандарт верификации AA1000, разработанный Институтом социальной и этической отчетности (Institute of Social and Ethical Accountability – «AccountAbility»), является стандартом управления отчетностью и обеспечения ее качества и охватывает весь диапазон предоставляемой организацией отчетной информации в области устойчивого развития.

4. Стандарт «Guidance on Social Responsibility – Руководство по социальной ответственности» (ISO 26000), разработанный Международной организацией по стандартизации (ИСО), является руководством по лежащим в основе социальной ответственности принципам, главным вопросам и проблемам, касающимся социальной ответственности, и способам обеспечения социальной ответственности в организации. В настоящий момент принят в качестве окончательного проекта.

5. Стандарт «Социальная ответственность организации. Требования» - CSR/KCO-2008, разработанный Всероссийской организацией качества, устанавливает требования к деятельности организаций в области права на труд и охраны труда, социальных гарантий для персонала, производства продукции (услуг, работ) надлежащего качества, охраны окружающей среды, ресурсосбережения, участия в социальных мероприятиях и поддержки инициатив местного сообщества.

6. Стандарт «Социальная отчетность предприятий и организаций, зарегистрированных в Российской Федерации. Методические рекомендации», предложенный ТПП РФ. Стандарт предполагает наличие в социальном отчете компании вступительной части (общие положения) и 7 тематических разделов. В документе приводится описание разделов и показателей, входящих в них.

7. Рекомендации по использованию в практике управления и корпоративной нефинансовой отчетности «Базовых индикаторов результативности», подготовленных РСПП в целях продвижения

идей Социальной хартии российского бизнеса. В документе представлены индикаторы и соответствующие им показатели экономической, социальной и экологической результативности предприятия.

Социальный отчет ФГУП «ПО «Маяк» должен включать следующие основные разделы и их содержание:

I. Технологическая сфера. Промышленная безопасность, охрана и безопасность труда, ресурсосбережение, развитие инновационных процессов образуют технико-технологическую сферу корпоративной социальной ответственности.

II. Организационно-экономическая сфера. Социальное партнерство в сфере труда, взаимоотношение с работниками, развитие персонала и профессиональная подготовка, организация и уровень оплаты труда, выполнение обязательств по уплате налогов и сборов.

III. Внепроизводственная сфера. Дополнительное социальное обеспечение работников, членов их семей, формирование гражданского общества, благотворительная деятельность, развитие местного сообщества, участие в решении социально-экономических проблем региона, информационная открытость составляют содержание внепроизводственной сферы корпоративной социальной ответственности.

Формой подтверждения следования предприятия требованиям социальной ответственности является его отчетность по индикаторам корпоративной социальной ответственности, отражающим технологическую, организационно-экономическую и внепроизводственную результативность.

Перечень обязательных индикаторов корпоративной социальной ответственности составлен в соответствии с Методическими рекомендациями «Система индикаторов и показателей публичной отчетности Госкорпорации «Росатом» и ее организаций» [3].

Значения индикаторов в большинстве случаев основаны на удельных значениях показателей, что позволяет сравнивать результаты деятельности предприятий независимо от их размера.

В отдельных случаях приняты «барьерные» значения, описываемые признаками «да» или «нет». Данные значения применены в тех случаях, когда количество не имеет значения для качественной оценки. Например, задержка выплаты заработной платы характеризует предприятие как не социально ответственное, какой бы малой ни была величина конкретной задолженности. То же относится к уплате налогов и сборов.

Индикаторы ранжируют деятельность предприятия в области корпоративной социальной ответственности по трем уровням. Ранжирование осуществлено по признаку обязательности выполнения социально ответственных действий: обязательные и добровольные.

Первый уровень означает невыполнение обязательных действий, что автоматически исключает компанию из числа ответственных, какие бы добровольные социальные операции она не производила (количество баллов «0»). При наличии хотя бы одного индикатора со значением «ноль», предприятие не может быть признано социально ответственным.

Второй уровень является начальным в области корпоративной социальной ответственности. При его достижении деятельность компании направлена на усвоение уже выработанных положений социально ответственного поведения и получение достаточно типичных для предприятий региона результатов, на адаптацию к сформировавшимся нормам (количество баллов «1»).

Третьим уровнем корпоративной социальной ответственности считается не просто добровольность, но и инициативность социальной

деятельности предприятия. В связи с этим особо выделены собственные инициативы и достигнутые результаты, определяющие предприятие как лидера корпоративной социальной ответственности (количество баллов «2»).

Минимально допустимое значение индикатора устанавливает нижнюю границу обязательного уровня. Основой минимально допустимого значения индикатора являются требования нормативных документов (законов, постановлений Правительства, ГОСТов, инструкций различных регулятивных органов и т. д.), договоров и соглашений, значения показателей государственной статистической отчетности. Установленная граница, как правило, учитывает среднестатистическое значение показателя по региону.

Нижняя граница рекомендуемого значения индикатора предусматривает, в случае применения количественных значений, превышение фактических значений показателей над устоявшимися в регионе или достижение предприятием наилучших результатов социальной деятельности.

Результат расчетов индикаторов корпоративной социальной ответственности ФГУП «ПО «Маяк» представлены в табл. 1.

Таблица 1

Значения индикаторов корпоративной социальной ответственности ФГУП ПО «Маяк»

Наименование индикатора	Значение индикатора	Кол-во баллов
1. Технологическая сфера		
Объем затрат на мероприятия по улучшению условий и охраны труда (тыс. руб. на 1 работника в год)	Свыше 3 тыс. руб.	2
Количество не устраненных нарушений в сфере безопасности производства и охраны окружающей среды, выявленных регулятивными органами в течение года	Устранены все выявленные нарушения	1
Количество пострадавших от несчастных случаев на производстве (% от среднесписочной численности)	0-0,2	1
Количество работников, у которых выявлены профессиональные заболевания (в % от среднесписочной численности)	Не выше среднего по виду деятельности	1
Всего по технологической сфере		5
2. Организационно-экономическая сфера		
Наличие коллективного договора (да/нет)	Есть	1
Среднемесячная заработная плата (руб. на 1 работника)	Не ниже среднего значения в РФ	2
Минимальный размер начисленной оплаты труда работника в организации (руб. в месяц)	Не ниже 2-х кратной величины прожиточного минимума	2
Выплата и корректировка заработной платы	Производится индексация ЗП	2
Коэффициент текучести (%)	менее 10	1

Количество работников, прошедших в течение года профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств работодателя (в % от среднесписочной численности работников)	10- 20	1
Сохранение рабочих мест (% от количества рабочих мест на начало года)	Сохранение на уровне прошлого года (+/- 5 %)	1
Всего по организационно-экономической сфере		10
3. Внепроизводственная сфера		
Выплаты социального характера (без учета обязательных страховых платежей, руб. в месяц на 1 работника)	Выплаты за счет расходов, относимых на себестоимость и из прибыли	2
Количество работников, прошедших лечение и оздоровление за счет средств организации (% от среднесписочной численности работников)	Свыше 10,0	2
Количество детей работников (в возрасте до 18 лет), прошедших обучение, лечение, оздоровление и др. за счет средств организации (% от количества детей работников на конец года)	Свыше 10,0	2
Расходы на социальную поддержку общества, включая благотворительность (руб.)	Выплаты за счет себестоимости и из прибыли	2
Взаимодействие с общественными объединениями и некоммерческими организациями	Учредительство и членство в ОО и НО	2
Взаимодействие с органами власти и местного самоуправления в решении общественно значимых задач (да/нет, указать в каких)	Инициирование программ, получивших поддержку органов власти и местного самоуправления	2
Всего по внепроизводственной сфере		14

На основе данных таблицы составим лепестковую диаграмму, которая покажет отклонения фактических значений индикаторов социальной ответственности от потенциальных значений (Рис. 1.)

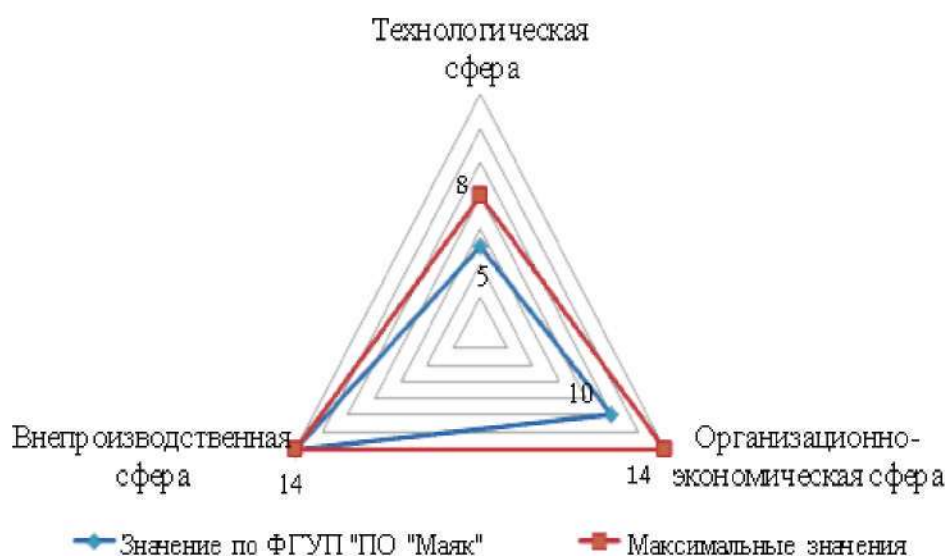


Рис. 1. Фактические и потенциальные значения индикаторов социальной ответственности ФГУП «ПО «Маяк»

Проведенный анализ показал, что ФГУП «ПО «Маяк» находится на втором уровне корпоративной социальной ответственности. Деятельность предприятия направлена на усвоение уже выработанных положений социально ответственного поведения и получение достаточно типичных для ГК «Росатом» результатов. Достиженные ФГУП «ПО «Маяк» показатели определяют предприятие как потенциального лидера корпоративной социальной ответственности атомной отрасли.

★

Примечания

1. The Challenges of Corporate Social Responsibility Towards Constructive Partnership. – Brussels, 2000.

2. Поручение Президента Российской Федерации от 6 июня 2010 г. № ПР-1640, данное по итогам заседания президиума Государственного совета РФ 27 мая 2010 г. // Информационно-справочная система «Гарант».

ЛЕТАЕВА Татьяна Валерьевна, заведующий кафедрой «Экономика, финансы», кандидат экономических наук, Южно-Уральский государственный университет, филиал в г.Озерске. E-mail: T.Letaeva@gmail.com

LETAEVA Tatiana, Head of the Chair of Economics and Finance; Candidate of Economics; South Ural State University (Ozersk Branch). E-mail: T.Letaeva@gmail.com