

ПОЛОЖЕНИЕ
об областном смотре–конкурсе
«Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав работников»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Областной смотр–конкурс «Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав работников» (далее – Конкурс) проводится Объединением профсоюзных организаций «Новгородская областная Федерация профсоюзов» (далее – НОФП) среди организаций, филиалов, представительств всех форм собственности, областных государственных учреждений, муниципальных учреждений, зарегистрированных в установленном законодательством порядке и осуществляющих свою деятельность на территории Новгородской области, имеющих первичные профсоюзные организации, входящие в состав территориальных организаций общероссийских, межрегиональных профсоюзов ФНПР, и первичные профсоюзные организации, не имеющие территориальных организаций своих профсоюзов, но являющиеся членскими организациями НОФП.

Для координации проведения Конкурса, рассмотрения материалов и подведения итогов создается Конкурсная комиссия (далее – Комиссия).

Участие в Конкурсе является добровольным.

II. ЦЕЛИ КОНКУРСА

2.1. Целями проведения Конкурса являются:

- расширение сферы действия коллективных договоров и повышение их качества;
- выявление лучших коллективных договоров, положения которых превосходят и развивают нормы и положения действующего Регионального соглашения между Объединением профсоюзных организаций «Новгородская областная Федерация профсоюзов», Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Новгородской области» и Правительством Новгородской области, обеспечивая занятость работников, достойную заработную плату, условия и охрану труда, социальные льготы, гарантии и компенсации работникам;
- совершенствование системы социального партнерства;
- повышение роли коллективного договора в регулировании социально-трудовых, экономических и профессиональных отношений, в осуществлении защиты прав работников, усилении мотивации профсоюзного членства;
- активизация работы профсоюзных организаций по совершенствованию переговорного процесса по заключению коллективных договоров;
- распространение положительного опыта работы организаций по заключению и выполнению коллективных договоров.

III. НОМИНАЦИИ КОНКУРСА

3.1. Конкурс проводится по двум номинациям:

- «Лучший коллективный договор в организациях бюджетной сферы»;
- «Лучший коллективный договор в организациях внебюджетной сферы».

IV. УСЛОВИЯ ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА

4.1. Обязательными условиями участия в Конкурсе являются:

- выполнение принятых обязательств коллективного договора;
- наличие первичной профсоюзной организации, объединяющей более половины работников данного работодателя, или наличие первичной профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников данного работодателя, но уполномоченной в установленном Трудовым кодексом РФ порядке представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне;
- отсутствие задолженности по выплате заработной платы, оплате отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работникам организации;
- отсутствие задолженности по платежам во внебюджетные фонды.

4.2. Для участия в Конкурсе организации-участники представляют в Комиссию следующие материалы:

- заявка на участие по форме, приведенной в приложении № 1 к настоящему Положению;
- информационная карта участника смотра-конкурса по форме, приведенной в приложении № 2 к настоящему Положению;
- оценочный лист с заполненной второй графой по форме, приведенной в приложении № 3 к настоящему Положению;
- справка по месту нахождения организации об отсутствии задолженности по уплате страховых платежей во внебюджетные фонды на последнюю отчетную дату;
 - копия коллективного договора с уведомительной регистрацией в соответствующем органе по труду на территории Новгородской области;
 - копия протокола общего собрания (конференции) работников организации об итогах выполнения коллективного договора;
 - копия протокола заседания профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации с решением об участии в Конкурсе (согласованном с руководителем организации);
 - копия протокола общего собрания (конференции) работников, решением которого первичная профсоюзная организация уполномочена представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне (для организаций, где членов профсоюзов менее половины от численности работников данного работодателя);
 - пояснительная записка.

4.3. Пояснительная записка должна содержать следующую информацию:

- полное и краткое наименование организации и первичной профсоюзной организации;
- количество членов профсоюза и удельный вес (в процентах) членов профсоюза в среднесписочной численности работников организации;
- должность, фамилия, имя, отчество руководителя организации, председателя первичной профсоюзной организации, номера телефонов, номер факса и адрес электронной почты (если имеются);
- банковские реквизиты первичной профсоюзной организации:
ИНН, КПП, ОГРН;
расчетный счет;
наименование Банка;
БИК Банка;
корреспондентский счет Банка;
- численность членов профсоюза;
- другие сведения (по усмотрению организации-участника).

4.4. Конкурсные материалы представляются на бумажном или электронном носителях.

4.5. Материалы, представленные на Конкурс, не возвращаются.

4.6. При представлении материалов на Конкурс от менее, чем трех организаций в каждой номинации, Конкурс будет признан несостоявшимся. В таком случае проведение Конкурса переносится на дату, утверждаемую Президиумом НОФП, с участием уже представленных материалов.

V. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

5.1. Качество коллективного договора оценивается по бальной системе по критериям, указанным в оценочном листе и информационной карте.

5.2. Комиссией общее количество баллов может быть:

повышено за:

- лучшее художественное оформление представленных на областной смотр-конкурс материалов;
- наибольшее значение среди организаций в соответствующей группе количества членов профсоюза в среднесписочной численности работников;
- наибольшее значение среди организаций в соответствующей группе показателя роста среднемесячной заработной платы за отчетный год по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года;
- содержание в коллективном договоре положения по реализации нормы статьи 134 ТК РФ;
- наличие в коллективном договоре раздела (пунктов), регулирующего вопросы занятости, переобучения, условий высвобождения работников.

снижено за:

- рост в отчетном периоде количества несчастных случаев на производстве по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года;
- наличие пострадавших от несчастных случаев на производстве с тяжелым исходом;

- наличие в коллективном договоре нарушений норм трудового законодательства (при значительных нарушениях заявка на участие в областном смотре-конкурсе может быть отклонена);

- несвоевременное представление материалов на областной смотр-конкурс или представление с нарушением требований настоящего Положения;

- представление на Конкурс коллективного договора, не прошедшего уведомительную регистрацию в уполномоченном органе местного самоуправления, осуществляющем отдельные государственные полномочия в сфере труда.

5.3. В допуске к участию в Конкурсе может быть отказано в случае, если представленные конкурсные материалы содержат недостоверную информацию, не соответствуют требованиям настоящего Положения или представлены с нарушением установленного срока.

VI. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ СМОТРА–КОНКУРСА

6.1. Подача заявок с необходимыми материалами, предусмотренными пунктом 4.2 настоящего Положения на участие в Конкурсе, проводится в Комиссию – до 20 июня 2017 года.

6.2. Рассмотрение материалов, подведение итогов Конкурса и определение победителей – до 15 сентября 2017 года.

6.3. Проведение церемонии награждения победителей и призеров Конкурса до 7 октября 2017 года (включительно).

VII. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ СМОТРА–КОНКУРСА

7.1. Подведение итогов, определение победителей и призеров Конкурса проводится Конкурсной комиссией в составе председателя, секретаря и членов Комиссии. Персональный состав Комиссии утверждается постановлением Президиума НОФП.

7.2. Комиссия:

- принимает и рассматривает конкурсные материалы, проверяет их комплектность и соответствие установленному порядку оформления и срокам представления;

- принимает решение о допуске (об отказе в допуске) организации к участию в Конкурсе;

- подводит итоги Конкурса.

7.3. Члены Комиссии не разглашают другим лицам информацию, содержащуюся в материалах участников Конкурса и составляющую государственную, служебную, коммерческую и иную тайну.

7.4. Заседание Комиссии созывается и проводится председателем Комиссии. Заседание считается правомочным, если на нем присутствуют более половины ее

состава. Решения Комиссии принимаются большинством голосов присутствующих членов Комиссии открытым голосованием. В случае равенства голосов голос председателя Комиссии является решающим.

7.5. Оценка показателей в номинациях проводится в результате обсуждения по балльной системе по каждому параметру в форме открытого голосования среди членов Комиссии.

По каждой номинации присуждаются три призовых места.

7.6. При обсуждении кандидатов по решению Комиссии, могут использоваться и запрашиваться дополнительные различные статистические данные, справочные материалы, а также могут проводиться любые консультации, если это необходимо для объективного подведения итогов Конкурса.

7.7. При обсуждении кандидатов на присуждение призовых мест в номинациях «Лучший коллективный договор в организациях бюджетной сферы» и «Лучший коллективный договор в организациях внебюджетной сферы» может учитываться мнение органов местного самоуправления муниципальных районов (городских округов), уполномоченных в сфере труда и социальной защиты населения области.

7.8. Победители и призеры в номинациях «Лучший коллективный договор в организациях бюджетной сферы» и «Лучший коллективный договор в организациях внебюджетной сферы» определяются на основании балльной системы открытым голосованием по наибольшей сумме баллов с учетом принятых Комиссией решений о повышении или понижении суммы баллов в соответствии с пунктом 5.2.

7.9. Утверждение итогов Конкурса проводится на заседании Президиума НОФП.

VIII. НАГРАЖДЕНИЕ ПОБЕДИТЕЛЕЙ

8.1. Победитель (1 место) и призеры (2 и 3 места) Конкурса в номинации «Лучший коллективный договор в организациях бюджетной сферы» поощряются Дипломом и денежной премией:

1 место – 15 тысяч рублей.

2 место - 10 тысяч рублей.

3 место – 5 тысяч рублей.

8.2. Победитель и призеры Конкурса в номинации «Лучший коллективный договор в организациях внебюджетной сферы» поощряются Дипломом и денежной премией:

1 место – 20 тысяч рублей.

2 место - 15 тысяч рублей.

3 место – 10 тысяч рублей.

8.3. Денежная премия перечисляется на расчетный счет первичной профсоюзной организации–победителя и призера Конкурса.

8.4. Организации, признанные победителями Конкурса за предыдущие годы, могут представлять материалы (пункт 4.2 настоящего Положения) для участия в Конкурсе только после истечения срока действия коллективного договора, по результатам которого они были ранее признаны победителями Конкурса.

8.5. Руководителям и председателям Профкомов всех организаций, принявшим участие в Конкурсе (кроме победителей и призеров Конкурса), направляются благодарственные письма.

8.6. Финансирование Конкурса производится за счет средств, предусмотренных в бюджете Новгородской областной Федерации профсоюзов.

З А Я В К А
на участие в областном смотре–конкурсе
«Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав работников»

_____ (полное наименование организации–заявителя)

внесена запись в Единый государственный реестр юридических лиц «___» _____ 20__ года

_____ (наименование регистрирующего органа)

за основным государственным регистрационным номером _____ заявляет о своем намерении принять участие в областном смотре–конкурсе «Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав работников».

С порядком проведения Конкурса ознакомлены и согласны.

Подтверждаем, что организация–заявитель не является банкротом, не находится в состоянии ликвидации, арест на ее имущество не наложен, не имеет задолженности по заработной плате, социальным выплатам, уплате налогов.

Полноту и достоверность сведений, указанных в настоящей заявке и прилагаемых к ней документов, гарантируем.

Уведомлены о том, что участники Конкурса, представившие недостоверную информацию, могут быть не допущены к участию в конкурсе или сняты с участия в конкурсе в процессе его проведения.

К конкурсной заявке прилагаются следующие материалы, предусмотренные конкурсной документацией:

- информационная карта (приложение № 2);
- оценочный лист (приложение № 3);
- справка от Отделения Пенсионного фонда РФ по Новгородской области и Новгородского регионального отделения Фонда социального страхования РФ по месту нахождения организации об отсутствии задолженности по уплате страховых взносов во внебюджетные фонды на последнюю отчетную дату;
- копия коллективного договора с уведомительной регистрацией на территории Новгородской области;
- копия протокола общего собрания (конференции) работников организации об итогах выполнения коллективного договора;
- копия протокола заседания профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации с решением об участии в Конкурсе (согласованном с руководителем организации);
- пояснительная записка.

Руководитель организации

Председатель первичной
профсоюзной организации

М П.

М П.

«___» _____ 20__ г.

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА

участника смотра–конкурса

«Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав работников»

РАЗДЕЛ 1.

1. Организация _____
(полное и краткое наименование,
юридический адрес претендента) _____
2. Почтовый адрес _____
3. Телефон/факс _____
4. Отрасль производства _____
5. Организационно–правовая форма в настоящее время _____

РАЗДЕЛ 2.

	Показатели	2015 г.	2016 г.
1.	Среднесписочная численность работников, всего		
2.	Минимальная заработная плата, тыс. руб.		
3.	Среднемесячная начисленная заработная плата, тыс. руб.		
4.	Доля тарифной части в фонде оплаты труда работников, %		
5.	Наличие службы (специалиста) по охране труда		
6.	Затраты на мероприятия по улучшению условий и охране труда, тыс. руб.		
7.	Затраты на мероприятия по улучшению условий и охране труда в процентах от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) - ст. 226 ТК РФ		
8.	Количество пострадавших при несчастных случаях на производстве, человек, в том числе:		
8.1.	с тяжелым исходом (человек)		
8.2.	со смертельным исходом (человек)		
9.	Уровень временной нетрудоспособности, чел/дней на 100 работающих в год ($\frac{\text{число дней временной нетрудоспособности}}{\text{среднегодовая численность работников организации}} \times 100$)		
10.	Количество работников, прошедших повышение квалификации и переподготовку, человек, в том числе:		
10.1.	рабочие, человек		
10.2.	руководители и специалисты, человек		
11.	Затраты на переподготовку и повышение квалификации персонала, тыс. руб.		
12.	Дополнительное социальное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, медицинское обслуживание работников, человек		
13.	Индивидуальные трудовые споры в организации, единиц в год.		

Руководитель организации

Ф.И.О

М. П.

Ответственный исполнитель

Должность, Ф.И.О. _____, телефон _____

Председатель первичной
профсоюзной организации

Ф.И.О.

М.П.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Организация _____

Содержание обязательств коллективного договора	Номера пунктов коллективного договора (заполняется организацией)	Макси- мальная оценка в баллах	Реализация пунктов договора, количество полу- ченных баллов (заполняется Конкурсной комиссией)
1	2	3	4
1. Правовая оценка			
наличие в коллективном договоре: - льгот и преимуществ для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (кроме тех, что указаны в пункте 4 настоящего Оценочного листа)		15	
- положений, предусматривающих участие профкома в регулировании трудовых отношений и учет мнения профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов		10	
- утвержденного плана мероприятий по выполнению коллективного договора		10	
- периодичности и порядка заслушивания на заседаниях профкома и собраниях (конференции) работников итогов выполнения коллективного договора		5	
- порядка внесения в коллективный договор изменений и дополнений		5	
2. Оплата труда и занятость			
- меры по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст.134 ТК РФ)		15	
- выделение средств на создание и совершен- ствование системы подготовки, перепод- готовки и повышения квалификации кадров		10	
- предоставление высвобождаемым работникам возможности опережающего обучения новым профессиям, а также поиска работы до наступления срока расторжения трудового договора и др.		10	
3. Охрана труда и экологическая безопасность			
- финансовое обеспечение мероприятий по ох- ране труда в размере не ниже норматива, уста- новленного законодательством (ст.226 ТК РФ)		10	

- наличие плана мероприятий (соглашения) по улучшению условий и охраны труда и его качество		10	
- наличие совместного комитета (комиссии) по охране труда (ст.218 ТК РФ)		5	
- наличие избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ)		5	
- обеспечение гарантий деятельности представителей (представителя) выборного органа первичной профсоюзной организации по охране труда: предоставление им необходимого времени для работы, организация обучения, обеспечение нормативными и справочными материалами и т.д.		5	
- наличие приложений к коллективному договору, конкретизирующих регламенты защиты работников в области охраны труда		10	
- наличие в коллективном договоре положений, повышающих (по сравнению с нормами, установленными федеральным законодательством) уровень социальной защиты работников – возмещение вреда при повреждении здоровья на производстве		15	
4. Объем дополнительных социально-экономических льгот работникам сверх законодательных норм			
- оздоровление работников и членов их семей		5	
- наличие добровольного дополнительного медицинского страхования		5	
- организация негосударственного пенсионного страхования		5	
- оказание помощи в жилищно-бытовых вопросах		5	
- условия труда и социальная защита молодежи		5	
- условия труда и социальная защита женщин и лиц с семейными обязанностями		5	
- отчисление работодателем средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (ст.377 ТК РФ)		10	
- иные социально-экономические льготы и гарантии		по 5	
5. Наличие в коллективном договоре пунктов, рекомендованных в приложении к трехстороннему Региональному соглашению, а также положений отраслевого соглашения		15	
ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ			

Руководитель организации

Ф.И.О.

М. П.

Председатель первичной профсоюзной организации

Ф.И.О.

М.П