

Ф Н П Р
Областной союз
«Федерация профсоюзов Самарской области»
ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17.12.2020г.

г. Самара

№ 8-6

**О внесении изменений в
Положение о конкурсе ФПСО
«Лучший коллективный договор года»**

Конкурс «Лучший коллективный договор года» проводится ФПСО с 2003 года. Принимая во внимание длительный период проведения конкурса и объективную необходимость корректировки его условий, Президиумом ФПСО от 25.06.2020 г. № 5-2 «Об итогах конкурса ФПСО «Лучший коллективный договор 2019 года» принято решение о внесении изменений в Положение о конкурсе, направленных на повышение уровня состязательности коллективных договоров. Исходя из этого, в Положение вносятся условия, уточняющие группы и категории организаций по номинациям, порядок и периоды участия организаций в конкурсе, порядок определения победителей. Вносится ряд поправок в Информационную карту участника конкурса. С учетом решения конкурсной комиссии от 09.12.2020 года

ПРЕЗИДИУМ ФПСО ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение о конкурсе ФПСО «Лучший коллективный договор года» в редакции 2020 года (прилагается).
2. Членским организациям ФПСО проявлять активность по участию в конкурсе.
3. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на Президиум ФПСО.

**Председатель
Федерации профсоюзов
Самарской области**



Д.Г. Колесников

ПОЛОЖЕНИЕ
о Конкурсе Федерации профсоюзов Самарской области
«Лучший коллективный договор года»

I. Общие положения

Настоящее Положение о конкурсе ФПСО «Лучший коллективный договор года» (далее – Конкурс) определяет порядок, условия подготовки, организации и проведения Конкурса.

1.1. Организатором Конкурса является Областной союз «Федерация профсоюзов Самарской области».

1.2. Конкурс проводится среди организаций (предприятий, учреждений) по группам в соответствующих категориях и численности работников (персонала):

1) Промышленная сфера:

а. до 1000 (включительно) работников;

б. свыше 1000 работников.

2) Непроизводственная сфера (транспорт, жизнеобеспечение, связь, лесное хозяйство, торговля, строительство, аэрогеодезия, сельскохозяйственные организации):

а. до 500 (включительно) работников;

б. свыше 500 работников.

3) Бюджетные организации:

а. до 100 (включительно) работников;

б. 101-500 работников;

в. свыше 500 работников.

4) Организации профессионального образования высшего и среднего уровня.

Конкурс по каждой группе считается состоявшимся, если в ней принимают участие не менее трех организаций.

II. Цели и задачи Конкурса. Этапы проведения конкурса.

2.1. Целью Конкурса является привлечение внимания к решению социальных вопросов и осуществлению защиты социально-трудовых прав и интересов работников организаций, распространение положительного опыта работы организаций по развитию коллективно-договорного регулирования, демонстрация на примере лучших организаций высокой эффективности социального партнерства.

2.2. Задачи Конкурса:

–стимулирование создания в организациях достойных условий в сфере оплаты, охраны труда, обеспечения надлежащего режима труда и отдыха, предоставления работникам дополнительных гарантий и выплат социального характера, в том числе на оздоровление, развитие физической культуры и спорта, поддержку ветеранов, решение других социальных вопросов;

–изучение опыта работы первичных профсоюзных организаций и работодателей по согласованию интересов работников и работодателей в вопросах регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

–повышение качества и престижа коллективного договора как правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения между работниками и работодателями;

–пропаганда совместной работы первичных профсоюзных организаций и работодателей по реализации социально-трудовых прав и интересов работников; повышение роли и ответственности сторон социального партнерства по созданию условий для эффективного производства, достижения высокой производительности труда, конкурентоспособности выпускаемой продукции, профессионального развития персонала, повышения жизненного уровня работников.

2.3 Конкурс проводится в два этапа:

2.3.1. Первый этап:

- **В течение первого квартала** каждого года проводится отраслевыми организациями профсоюзов среди первичных профсоюзных организаций.

2.3.2. Второй этап:

- **До 1 апреля** каждого года отраслевые организации профсоюзов представляют вместе с решением коллегиального органа, коллективным договором и конкурсным материалом сведения об отобранном ими одном конкурсанте по номинациям для участия в конкурсе ФПСО.

- **До 10 апреля** каждого года конкурсная комиссия по подведению итогов осуществляет рассмотрение поступивших коллективных договоров, включая их экспертизу, с привлечением специалистов в системе социального партнерства.

Комиссия вправе направлять членов комиссии и экспертов для ознакомления на месте с практическими результатами выполнения коллективных договоров предприятий, учреждений и организаций, представленных на конкурс.

Заседание комиссии по подведению итогов конкурса считается правомочным при участии в нем не менее 2/3 членов комиссии.

Решение о присуждении **призового** места по каждой группе принимается открытым голосованием и считается принятым, если за него проголосовало большинство членов комиссии (при наличии кворума).

Возможно проведение заседания комиссии в режиме онлайн с учетом определенных ситуаций.

Решение комиссии оформляется Протоколом.

III. Участники Конкурса

3.1. Участниками Конкурса являются первичные профсоюзные организации членских организаций ФПСО, признанные лучшими в соответствующих отраслях, и представленные на конкурс отраслевыми областными организациями профсоюзов – членскими организациями ФПСО и первичные профсоюзные организации, входящие напрямую в ФПСО.

3.2. Основные требования, предъявляемые к участникам конкурса:

- осуществление деятельности на территории Самарской области;
 - имеющие штат постоянно занятых работников и сохранивших в течение года рабочие места; обеспечивающие рост заработной платы;
 - эффективно работающие (наличие постоянного роста объема производства, работ, услуг, производительности труда);
 - наличие коллективного договора, прошедшего уведомительную регистрацию в органах по труду;
 - не имеющие задолженности по заработной плате, в бюджетные и внебюджетные фонды;
 - не имеющие каких-либо правонарушений и замечаний со стороны местных и государственных органов надзора и контроля в сфере труда, профсоюзных органов.
- отсутствие процедур ликвидации, несостоятельности (банкротства) и приостановки деятельности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации;
- отсутствие коллективного трудового спора.

Обязательным условием участия в конкурсе является выполнение принятых обязательств коллективного договора, подтвержденных документально.

Организации, признанные победителями конкурсного года, в дальнейшем могут принимать участие в конкурсе через один год.

Организации, участвующие, но не победившие в конкурсном году, могут принимать участие в конкурсе в следующем году.

IV. Оценка условий коллективных договоров и социально-экономических показателей организации

Показатели оцениваются по:

- анализу условий коллективного договора и приложений к нему;
- данным информационной карты, отражающей социально-экономические итоги деятельности организации в конкурсном году и в сопоставлении их с годом предыдущим.

Анализ условий КД проводится по пяти критериям.

Максимальное количество баллов по каждому критерию – 5.

Общая сумма баллов корректируется:

- в сторону уменьшения пропорционально уровню финансово-экономических показателей, ухудшающих положение работников (на основании данных информационной карты организации);
- в сторону увеличения от 1 до 3 баллов при наличии, функционировании и развитии объектов социальной сферы организаций.

4.1. Анализ условий коллективных договоров и приложений к нему:

4.1.1. Раздел: Оплата труда.

Критерии оценки:

Достигнутый уровень заработной платы (по отношению к отраслевым и территориальным соглашениям, средне-областному отраслевому уровню), в том числе по категориям: рабочих, специалистов и служащих, руководителей организации.

Установление МРОТ выше федерального уровня в конкурсном году.

Доля тарифной части в заработной плате работников.

Дополнительные выплаты к заработной плате.

4.1.2. Раздел: Охрана и условия труда.

Критерии оценки:

Наличие системы управления охраной труда:

- нормативно-правовая база организации;
- наличие комиссии (комитета) по охране труда (согласно ст. 218 ТК РФ), комиссии по охране труда профкома;
- наличие соглашения по охране труда и его финансовое обеспечение в конкурсном году (в расчете на 1 работника);
- организация обучения персонала нормам охраны и безопасности труда;
- наличие ступенчатого контроля (в соответствии с нормой Приказа Министерства труда и социального развития РФ № 438 от 19.08.2016 г.).

Специальная оценка условий труда, участие профсоюза в ее проведении.

Наличие дополнительных функций и прав для уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда.

4.1.3. Раздел: Занятость работников.

Критерии оценки:

Сохранение и создание рабочих мест.

Наличие льгот и гарантий высвобождаемым работникам.

Наличие системы подготовки и переподготовки кадров:

- организация опережающего обучения работников при планировании высвобождения избыточного персонала;
- планомерность и систематичность процесса обучения;
- сохранение, развитие учебной базы;
- развитие наставничества, обучение молодых специалистов, подготовка

по профессиям, требующим высокопрофессиональных навыков из числа молодежи, поощрение молодых специалистов;
- финансовое обеспечение развития персонала на производстве.

4.1.4. Раздел: **Социальная поддержка работников.**

Критерии оценки:

Предоставление дополнительных социальных выплат, льгот и гарантий работникам.

Наличие ДМС, дополнительного пенсионного страхования работников, санкурлечения и отдыха работников и их детей.

Наличие объектов социальной инфраструктуры, программы по их сохранению и развитию.

Финансирование объектов социальной инфраструктуры.

4.1.5. Раздел: **Условия деятельности профсоюзной организации.**

Критерии оценки:

Наличие соответствующего раздела в коллективном договоре.

Отчисления работодателем профсоюзу средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

Участие профсоюза в заседаниях коллегиальных органов управления организации с правом совещательного голоса (ст.53.1 ТК РФ).

Наличие в КД (локальных актах организаций) условий о предоставлении ППО права участия в заседаниях коллегиальных органов управления организаций с правом голоса.

Предоставление профсоюзным работникам дополнительных гарантий, мер социальной поддержки, права на профсоюзную учебу и осуществление профсоюзных обязанностей в рабочее время с сохранением заработной платы.

Оплата труда руководителя выборного органа ППО, поощрение не освобожденного от основной работы председателя ПК за выполнение общественных обязанностей за счет средств работодателя.

Установление порядка перечисления профсоюзу членских взносов, удерживаемых из заработной платы членов профсоюза.

Наличие улучшающих условий деятельности профсоюзной организации.

V. Организация подготовки и проведения Конкурса

5.1. Руководство работой по проведению Конкурса возлагается на комиссию по подведению итогов Конкурса, утверждаемой Президиумом ФПСО.

5.2. Организационная работа по обеспечению проведения Конкурса возлагается на департамент социально-трудовых отношений и социального партнерства ФПСО.

5.3. Департамент социально-трудовых отношений и социального партнерства ФПСО:

- проводит экспертизу представленных материалов и выставляет баллы, исходя из оценки содержания и выполнения коллективных договоров, показателей информационных карт;

- при необходимости запрашивает дополнительную информацию от организаций-участников Конкурса, территориальных организаций;

- представляет Комиссии предварительные итоговые баллы по всем группам показателей по каждой организации.

5.4. Комиссия по подведению итогов рассматривает предварительные итоговые баллы по каждой организации, оценивает их и определяет победителей по каждой группе.

VI. Порядок определения победителей Конкурса

6.1. В каждой группе победителем определяется одна организация, набравшая наибольшее количество баллов.

VII. Награждение победителей и поощрение участников Конкурса

7.1. Победители конкурса награждаются Дипломами ФПСО «Лучший коллективный договор ... года» и денежными премиями в размере 10 тыс.руб.

7.2. Денежные средства перечисляются ФПСО отраслевой организации профсоюза с последующим перечислением их ППО.

7.3. Организации, принявшие участие в конкурсе, награждаются Благодарностями ФПСО за участие в нем и построение в организации диалога в социально-трудовой сфере.

7.4. 7.5. Награждение проводится в торжественной обстановке на заседаниях Президиума ФПСО, Совета ФПСО, коллегиальных органов членских организаций, совещаниях руководителей членских организаций (по согласованию).

7.5. Итоги Конкурса публикуются в газете «Народная трибуна», на сайте и в социальных сетях ФПСО.

Состав Комиссии по подведению итогов Конкурса:

1. Идиятуллина Н.С.— заместитель председателя ФПСО, председатель Комиссии;
2. Агеева Г.Ф. – зав. отделом социально-экономической защиты Самарской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ;
3. Буценко О.В. – главный технический инспектор ФПСО;
4. Гудкова А.В. – председатель Самарской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ;
5. Жуков С.М. – председатель Самарской областной организации профсоюза работников жизнеобеспечения;
6. Кирюшкина Г.П. - главный правовой инспектор Самарской областной организации общероссийского профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ;
7. Макеев В.Ю. – председатель Самарской областной организации профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ;
8. Мельников С.М. – председатель Самарской областной организации профсоюза работников авиационной промышленности;
9. Семенов В.А. – главный правовой инспектор Самарской областной территориальной организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ;
10. Учватов А.А. – председатель Самарской областной организации профсоюза работников связи;
11. Черний Л.А. – руководитель департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства ФПСО, заместитель председателя комиссии;
12. Шипилова А.А. – руководитель правового департамента;
13. Широкова А.С. – зам. председателя Самарской областной организации профсоюза работников строительства и промстройматериалов РФ.

ЗАЯВКА

на участие в Конкурсе ФПСО «Лучший коллективный договор года»

(полное наименование организации – заявителя)
зарегистрирован _____ 20__ г.

(орган, зарегистрировавший организацию-заявителя)
о чём выдано свидетельство № _____, заявляет о своем намерении принять участие в конкурсе ФПСО "Лучший коллективный договор года».

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 и обязательным платежам за _____ год (*конкурсный год*);
- не имеет нарушений законодательства о труде и охране труда.

Полноту и достоверность сведения указанных прилагаемых к ней документов, гарантируем.

Уведомлены о том, что участники Конкурса, представившие недостоверные данные, могут быть не допущены к участию в Конкурсе или сняты с участия Конкурса в процессе его проведения.

В конкурсной заявке прилагаются следующие документы, предусмотренные конкурсной документацией:

- копия коллективного договора;
- информационная карта;
- копия протокола подведения итогов выполнения коллективного договора.

Руководитель организации:

подпись
печать

Председатель профкома:

подпись
печать

**Информационная карта участника конкурса
«Лучший коллективный договор года»**

Раздел 1.

1.	Организация (полное наименование юридический адрес)	
2.	Почтовый адрес	
3.	Телефон, электронная почта	
4.	Отрасль производства	
5.	Организационно-правовая форма в настоящее время	
6.	Руководитель организации (полное наименование должности) (Ф.И.О.) Председатель профкома (Ф.И. О.)	

Раздел 2.

№	Показатели	Конкурсный год	В % к предыдущему году
1.	Объем выпущенной и реализованной продукции (работ, услуг) %	х*	*
2.	Годовая прибыль %	х*	*
3.	Среднесписочная численность работников (всего чел.) в том числе: рабочие специалисты руководители		
4.	Фонд заработной платы работников списочного состава, всего (тыс.руб.) В т. ч. начислено премий и единовременных поощрительных выплат (тыс.руб.)		
5.	Среднемесячная начисленная заработная плата (руб.) В целом по организации В том числе: Рабочим Специалистам Руководящему составу		
6.	Выплаты социального характера всего, (тыс.руб).		
6.1.			

	В том числе: В соответствии с дополнительными условиями коллективного договора (ДМС, премии и подарки к праздникам, поощрения победителей конкурсов профмастерства, рационализаторства, наставничества, оплата общежитий и др.), (тыс.руб.)		
7.	Организация санаторно – курортного лечения и оздоровления за счет работодателя: - работников (оплата путевок, проезда к месту лечения и отдыха) к-во работников/тыс.руб. - детей работников (санатории, летний отдых и оздоровление), к-во детей/тыс.руб.;	*	*
8.	Экономическая эффективность КД на 1 работающего (согласно Приложению № 3 к Положению о конкурсе),...тыс.руб.		
9.	Количество выявленных профзаболеваний чел.		
10.	Уровень временной нетрудоспособности, чел./дней		
11.	Количество пострадавших при несчастных случаях на производстве, чел.		
12.	Затраты на мероприятия по улучшению и охране труда, тыс. руб.		
13.	Затраты на спортивно-оздоровительные мероприятия, тыс. руб.		
14.	Количество работников, прошедших повышение квалификации переподготовку, чел. В том числе: Рабочие, чел. Руководители и специалисты, чел.		
15.	Количество работников, прошедших опережающее обучение при реорганизации рабочих мест и высвобождении, чел.		
16.	Затраты на переподготовку и повышение квалификации персонала тыс.руб.		
17.	Количество высвобожденных		

	работников, чел. В том числе:		
	по сокращению штатов!		
	по собственному желанию		

х – абсолютные показатели не приводятся

* не заполняется организациями бюджетной сферы

Раздел 3.

№	Наименование объектов ЖКХ и социально-культурного назначения	Занимаемая площадь (м2)	Площадь, используемая не по назначению (м2)	Затраты конкурсного года	Затраты в% к предыдущему году
1.	Общежития				
2.	Детские сады/ясли				
3.	Санатории, профилактории, дома отдыха				
4.	Спортивно-оздоровительные учреждения				
5.	Учреждения культурного досуга				
6.	Жилищный фонд				
7.	Итого:				

Руководитель организации

Председатель профкома

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА (далее - КД)

В расчете оценки экономической эффективности КД учитываются его пункты, содержащие конкретные, точные цифры.

Базой для определения экономической эффективности КД по условиям, сверхпредусмотренным законодательством, можно взять сравнение с законами, с условиями ранее действующего КД, а также косвенное увеличение доходов работников (например, дополнительные затраты на охрану труда, здоровья работников — с поправкой на коэффициент 0,7).

Чем больше в КД конкретных параметров дополнительных материальных выплат, тем точнее можно определить денежное выражение эффективности КД, т.е. сколько дополнительного дохода получил каждый работник в течение года действия КД (если расчеты делаются на 1 человека).

Если произвести подсчет экономической эффективности КД на одного работающего не представляется возможным (в силу нестабильной численности персонала в течение года), для анализа эффективности КД предлагается условный подсчет дополнительных доходов, обеспеченных соответствующими условиями КД, без поправок на численность работников.

Формула расчета экономической эффективности КД:

Сумма дополнительных прямых или косвенных доходов работников, полученных вследствие реализации обязательств КД (А+Б+В+Г..... Я)

$$\text{ЭЭКД} = \frac{\text{-----}}{\text{---}}$$

Общая численность работников

где:

ЭЭКД - экономическая эффективность КД

А,Б,В....Я - эффективность каждого конкретного пункта

Некоторые примеры расчета:

Если КД предусмотрено увеличение ФОТ, либо обязательство, включенное в КД, влекут за собой такое увеличение, то сумма этого увеличения относится в числитель формулы ЭЭКД (А).

Если МРОТ по КД устанавливается выше установленного законодательно, то простым, хотя и условным, подсчетом может служить умножение разницы на общую численность работников организации.

Например: МРОТ по закону = 7500 руб.

МРОТ по КД = 9000 руб.

Эффект 9000 — 7500 = 1500 руб. x число работников = Б (относим в числитель формулы)

Если всем работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (в нашем примере всем одинаковой продолжительности), то среднедневная заработная плата по организации умножается на число работников, на которых распространяется данная норма (В — относим в числитель).

Возможен подсчет по данному показателю по дополнительным оплачиваемым отпускам различной продолжительности для разных категорий работников, если есть дифференцированные условия и данные по таким работникам в КД.

Дополнительные затраты на охрану труда, здоровья работников рассматриваются как косвенное увеличение доходов работников.

Их следует отнести в числитель с поправочным коэффициентом 0,7 (Г)

Аналогично следует расценивать отчисления на культурно-массовую, спортивную работу и т.п. (Д, Е.... - относим в числитель формулы)