

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

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13.12.2024г.

№5-14

г. Самара

**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, в соответствии с п.5 Постановления Президиума ФПСО №1-5 от 20.06.2024г., а также в соответствии с Протоколом конкурсной комиссии по подведению итогов конкурса «Лучший коллективный договор» от 14.05.2024г. в Положение вносятся условия, уточняющие группы и категории организаций по номинациям, в связи с чем

ПРЕЗИДИУМ ФПСО ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение о конкурсе ФПСО «Лучший коллективный договор года» в новой редакции (Приложение №1).
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.

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

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

1) Промышленная и непромышленная сферы:

- а. до 500 (включительно) работников;
- б. свыше 500 работников.

2) Бюджетные организации:

- а. до 100 (включительно) работников;
- б. свыше 100 работников;

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

II. Цели и задачи Конкурса. Этапы проведения конкурса.

Целями Конкурса являются 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.

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 департамент социально-трудовых отношений и социального партнерства осуществляет рассмотрение поступивших коллективных договоров, включая их экспертизу, с привлечением специалистов в системе социального партнерства.

Решение о присуждении призового места по каждой группе принимается открытым голосованием на заседании Постоянной комиссии Совета по защите социально-трудовых прав и гарантий членов профсоюзов и считается принятым, если за него проголосовало большинство членов комиссии.

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

Решение комиссии оформляется Протоколом.

III. Участники Конкурса

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.

В Конкурсе ФПСО могут принимать участие организации, в которых ППО, в том числе, не имеющие статуса юридического лица, входят в объединенные ППО (по согласованию).

Основные требования, предъявляемые к участникам Конкурса:

- осуществление деятельности на территории Самарской области;
- наличие штата постоянно занятых работников и сохранение в течение года рабочих мест;

- эффективная работа (наличие постоянного роста объема производства, работ, услуг, производительности труда для промышленных предприятий);
- наличие коллективного договора, прошедшего уведомительную регистрацию в органах по труду;
- отсутствие задолженности по заработной плате, в бюджетные и внебюджетные фонды;
- отсутствие 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 по коллективному договору, 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 предыдущим годом.

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.

Анализ условий коллективных договоров и приложений к нему:

Раздел: **Оплата труда.**

Критерии оценки:

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

Доля тарифной части в заработной плате работников.

Дополнительные выплаты к заработной плате.

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;
- проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

Специальная оценка условий труда, участие профсоюза в ее проведении.

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

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, санаторно-курортного лечения и отдыха работников и их детей.

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

Финансирование объектов социальной инфраструктуры.

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 профсоюзного комитета 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

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

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

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.

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

VI. Порядок определения победителей Конкурса

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

VII. Награждение победителей и поощрение участников Конкурса

Победители конкурса награждаются Дипломами ФПСО «Лучший коллективный договор ... года» и денежными премиями в размере 15 тысяч рублей.

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

Организации, принявшие участие в конкурсе, награждаются Благодарственными письмами ФПСО за участие в нем и построение в организации диалога в социально-трудовой сфере либо по решению комиссии – Дипломами участника Конкурса.

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

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

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 загод (*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 в Конкурсе 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 - по отношению к предыдущему году
1.	Объем выпущенной и реализованной продукции (работ, услуг) %	*
2.	Годовая прибыль %	*
3.	Среднесписочная численность работников (человек /% к пред.году) в том числе: рабочие специалисты руководители	/
4.	Среднемесячная начисленная заработная плата в целом по организации (рублей /в % к пред.году) В том числе: Рабочим Специалистам Руководящему составу	/
5.	Выплаты социального характера - всего % В том числе: В соответствии с дополнительными условия коллективного договора (ДМС, премии и подарки к праздникам, поощрения победителей конкурсов профмастерства, рационализаторства,	

	наставничества, оплата общежитий и др.) %	
6.	Организация санаторно-курортного лечения и оздоровления за счет работодателя: - работников (оплата путевок, проезда к месту лечения и отдыха) % - детей работников (санатории, летний отдых и оздоровление) %	
7.	Экономическая эффективность КД на 1 работающего (согласно Приложению № 3 к Положению о конкурсе)	
8.	Выявлено профзаболеваний (количество / в % к пред.году	/
9.	Уровень временной нетрудоспособности (чел.дней / в % к пред.году	/
10.	Пострадавшие при несчастных случаях на производстве (количество / в % к пред.году)	
11.	Затраты на мероприятия по улучшению и охране труда %	
12.	Затраты на спортивно-оздоровительные мероприятия %	
13.	Затраты на переподготовку и повышение квалификации персонала %	
14.	Высвобождение работников (кол-во/ в % к пред.году) всего.	/
	В том числе: по сокращению штатов (кол-во / в % к пред.году)	/

*** не заполняется организациями бюджетной сферы**

В строках со знаком «/» в числителе указываются численные показатели конкурсного года, в знаменателе – в % к предыдущему году.

Во всех остальных строках – указываются итоги конкурсного года только в % к предыдущему году (без численных показателей).

Руководитель организации

Председатель профкома ППО

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, сверх предусмотренным 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 соответствующим 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)

$$\text{ЭЭКД} = \frac{\text{Сумма дополнительных прямых или косвенных доходов работников, полученных вследствие реализации обязательств КД (А+Б+В+Г..... Я)}}{\text{Общая численность работников}}$$

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. \times 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) ... и т.д.