

**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 об исполнении налогоплательщиком обязанности по уплате налогов, сборов, страховых взносов, пеней, штрафов, процентов (утверждена приказом ФНС России от 20.01.2017 г. №ММВ-7-8/20@ (Приложение №1));
- 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 2018 года.

6.2. Рассмотрение материалов, подведение итогов Конкурса и определение победителей – до 15 сентября 2018 года.

6.3. Проведение церемонии награждения победителей и призеров Конкурса до 7 октября 2018 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 участника смотра-конкурса по форме (приложение № 2);
- оценочный лист с заполненной второй графой по форме (приложение № 3);
- справка об исполнении налогоплательщиком обязанности по уплате налогов, сборов, страховых взносов, пеней, штрафов, процентов (утверждена приказом ФНС России от 20.01.2017 г. №ММВ-7-8/20@ (Приложение №1));
- 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.

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   | 2016 г. | 2017 г. |
|-------|--|---------|---------|
| 1.    | Среднесписочная численность работников, всего  |         |         |
| 2.    | Минимальная заработная плата, <i>тыс. руб.</i>   |         |         |
| 3.    | Среднемесячная начисленная заработная плата, <i>тыс. руб.</i>  |         |         |
| 4.    | Доля тарифной части в фонде оплаты труда работников, %   |         |         |
| 5.    | Наличие системы управления охраной труда   |         |         |
| 6.    | Затраты на мероприятия по улучшению условий и охране труда, <i>тыс. руб.</i>   |         |         |
| 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.  | <i>с тяжелым исходом (человек)</i>   |         |         |
| 8.2.  | <i>со смертельным исходом (человек)</i>  |         |         |
| 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, <i>тыс. руб.</i>   |         |         |
| 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.

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Ф.И.О.

М.П.

Ответственный исполнитель

Должность, Ф.И.О. \_\_\_\_\_, телефон \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Организация \_\_\_\_\_

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

Руководитель организации

Ф.И.О.

М. П.

Председатель первичной профсоюзной организации

Ф.И.О.

М.П