

УТВЕРЖДАЮ:

Заместитель главы Администрации
города Ростова-на-Дону по экономике,
координатор Комиссии

 С.А. Заревский
« 10 » марта 2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о муниципальном конкурсе «Коллективный договор – основа эффективности производства и защиты социально - трудовых прав работников»

1. Общие положения

1.1. В Муниципальном конкурсе «Коллективный договор – основа эффективности производства и защиты социально-трудовых прав работников» (далее - Конкурс) могут принять участие организации всех форм собственности и видов экономической деятельности, зарегистрированные на территории города Ростова-на-Дону, в которых заключен коллективный договор.

1.2. Настоящее Положение определяет цели и задачи Конкурса, порядок его проведения, требования к участникам, форму заявки на участие, процедуру награждения.

1.3. Координацию проведения Конкурса осуществляет трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в городе Ростове-на-Дону (далее – городская трехсторонняя комиссия).

1.4. Агитационно-пропагандистскую работу по привлечению организаций к участию в Конкурсе осуществляют территориальные органы Администрации города Ростова-на-Дону, Ассоциация работодателей «Совет директоров предприятий и организаций города Ростова-на-Дону», Союз Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области».

1.5. Для проведения Конкурса и определения его победителей городская трехсторонняя комиссия утверждает состав рабочей группы по подготовке и проведению Конкурса (далее – рабочая группа):

1.5.1. Ответственным за организацию деятельности рабочей группы является Союз Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области».

1.5.2. Численность рабочей группы - не менее 8 человек, в том числе председатель рабочей группы, секретарь и по два представителя от каждой стороны социального партнерства. Ротация состава рабочей группы осуществляется по мере необходимости.

1.5.3. При включении в рабочую группу представителей сторонних организаций необходимо обязательно заявление кандидата в письменной форме, подтверждающее его желание войти в состав.

1.6. На Конкурс предоставляются коллективные договоры, прошедшие уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Ростовской области.

1.7. В Конкурсе присуждаются три призовых места по трем категориям организаций: крупные, средние и малые организации (всего девять призовых мест).

Рабочая группа может дополнительно награждать участников Конкурса по другим номинациям, определенным коллегиально при подведении итогов, исходя из разделов коллективного договора.

Критерии, по которым организации относят к той или иной категории, перечислены в статье 4 Федерального закона от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».

1.8. Конкурс проводится ежегодно. Организации-победители муниципального Конкурса имеют право повторно принимать участие ежегодно.

1.9. Участие организаций в Конкурсе осуществляется на бесплатной основе.

2. Основные задачи Конкурса

2.1. Конкурс проводится с целью развития и совершенствования социального партнерства на муниципальном уровне, повышения роли коллективного договора в осуществлении защиты трудовых прав работников организаций.

2.2. Повышение эффективности и качества коллективного договора как правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения на уровне организации.

2.3. Сохранение и развитие социальной инфраструктуры организаций.

2.4. Увеличение количества организаций, входящих в объединения работодателей и имеющих профсоюзную организацию Федерации Профсоюзов Ростовской Области.

2.5. Усиление мотивации профсоюзного членства через совершенствование механизма социального партнерства, создание и восстановление первичных профсоюзных организаций в учреждениях и на предприятиях города Ростова-на-Дону для обеспечения эффективных партнерских отношений.

3. Критерии допуска к участию в Конкурсе

3.1. В Конкурсе могут принимать участие организации:

- находящиеся, зарегистрированные и осуществляющие деятельность на территории города Ростова-на-Дону;
- выполняющие нормы областного трехстороннего соглашения в части установления размера минимальной заработной платы для организаций внебюджетного сектора экономики;
- не имеющие задолженности по заработной плате, а также текущим платежам в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды, либо документов

о реструктуризации организации на дату, предшествующую дате подачи заявки на участие в Конкурсе не более чем за месяц;

- не имеющие случаи тяжелого, смертельного и группового травматизма в отчетном году, за который проводится Конкурс;

- не признанные банкротами;

- не находящиеся в стадии ликвидации;

- не имеющие ареста на имущество;

- деятельность которых не приостановлена в порядке, предусмотренном Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях;

- не имеющие неурегулированных разногласий между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

3.2. Участие организаций в Конкурсе осуществляется на основе самовыдвижения, либо по представлению территориальных (отраслевых) объединений работодателей, либо по представлению территориальных (отраслевых) объединений организаций профсоюзов при условии соответствия требованиям к участникам, установленных настоящим Положением.

3.3. Участники подают в рабочую группу следующие документы:

- заявку на участие в Конкурсе (далее - заявка) согласно Приложению № 1 к Положению;

- информационную карту по форме согласно Приложению № 2 к Положению;

- показатели деятельности организации согласно Приложению № 3 к Положению (отчетный год предшествует году подачи заявки);

- справки налогового органа по месту регистрации организации об отсутствии задолженности по платежам в бюджеты всех уровней и справки об отсутствии задолженности по платежам в государственные внебюджетные фонды на последнюю отчетную дату (при наличии задолженности представляются соответствующие документы об ее реструктуризации);

- копию коллективного договора, копии протоколов подведения итогов выполнения коллективного договора, документы, подтверждающие полномочия представителя работодателя и представителя работников для заключения коллективного договора;

- пояснительную записку о выполнении коллективного договора в произвольной форме;

- иные документы и материалы по усмотрению участника Конкурса или рабочей группы, необходимые для оценки, подтверждающие заявленные показатели.

Организация может быть исключена из числа участников в случае предоставления неполных сведений или недостоверной информации.

Все документы заверяются подписью руководителя, а также печатью организации - заявителя.

Документы на участие в Конкурсе направляются **до 1 апреля** по адресу: 344010, г. Ростов-на-Дону, пр-т Ворошиловский, дом 87/65, к. 201 «Б».

4. Порядок проведения Конкурса

4.1. Рабочая группа является коллегиальным органом. Председатель (руководитель) рабочей группы утверждается городской трехсторонней комиссией. Секретарь избирается открытым голосованием рабочей группы.

4.2. Каждое заседание рабочей группы оформляется Протоколом, в котором фиксируются вносимые предложения, итоги рассмотрения представленных конкурсантами документов и принятые решения.

4.3. Ежегодно, **до 20 мая** рабочая группа по подготовке и проведению Конкурса Решением утверждает победителей Конкурса.

4.4. Рабочая группа при необходимости запрашивает дополнительные сведения, справочные материалы, проводит консультации, готовит соответствующее заключение (Решение рабочей группы) и представляет Решение на рассмотрение в городскую трехстороннюю комиссию.

4.5. Организации-претенденты, допустившие факты несоответствия представленных материалов, не рассматриваются при подведении итогов Конкурса.

4.6. Рабочая группа имеет право присуждать не все призовые места.

4.7. **До 1 июня**, рабочая группа завершает работу и определяет победителей в Конкурсе и направляет принятое Решение в городскую трехстороннюю комиссию.

4.8. Итоги муниципального Конкурса освещаются в средствах массовой информации.

4.9. Организации-победители муниципального Конкурса направляются для участия в ежегодных Всероссийских конкурсах: «Лучший по профессии», «Российская организация высокой социальной эффективности» в соответствии с установленными сроками их проведения.

5. Подведение итогов Конкурса

5.1. На основании представленных документов в соответствии с пунктом 3.3 настоящего Положения и данных о показателях деятельности организации (Приложение № 3 к Положению) рабочей группой осуществляется оценка конкурсных материалов по балльной системе.

5.2. Максимальное количество баллов по каждому критерию - 5.

По Решению рабочей группы показатель общей суммы баллов участника может быть скорректирован на 1 - 5 единиц за социальную эффективность деятельности организации и качество разделов коллективного договора, в том числе:

- наличие в составе коллективного договора локальных актов, регулирующих вопросы оплаты труда работников организации (Положение об оплате труда, Положение о материальном стимулировании, Положение о премировании, Порядка индексации заработной платы и т.п.);

- наличие Соглашения по охране труда, программ профилактики несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- наличие программ создания новых рабочих мест и модернизации имеющихся рабочих мест;

- наличие объектов социальной инфраструктуры, программы по их сохранению и развитию;
- наличие программы «Оздоровление персонала и улучшение качества жизни».

5.3. Победитель определяется по наибольшей сумме баллов. При равенстве баллов проводится открытое голосование.

6. Награждение победителей

6.1. Городская трехсторонняя комиссия определяет формы поощрения победителей и источники финансирования церемонии награждения.

6.2. Координаторы сторон городской трехсторонней комиссии обеспечивают:

6.2.1. Администрация города Ростова-на-Дону (изготовление Дипломов, Благодарственных писем, Гран-При (при необходимости) для церемонии награждения);

6.2.2. Ассоциация работодателей «Совет директоров предприятий и организаций города Ростова-на-Дону» (приобретение рамок для оформления Дипломов, Благодарственных писем, Гран-При (при необходимости);

6.2.3. Союз Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области» (приобретение букетов цветов для церемонии награждения).

6.3. Учредители Конкурса, спонсоры, другие организации и частные лица могут устанавливать свои индивидуальные призы победителям Конкурса.

6.4. Награждение победителей Конкурса производится в торжественной обстановке на заседании городской трехсторонней комиссии **до 1 июля**.

ЗАЯВКА

на участие в муниципальном конкурсе «Коллективный договор – основа эффективности производства и защиты социально - трудовых прав работников»

Организация _____
(полное наименование организации-заявителя)

зарегистрирована _____
« ____ » _____ 20__ г.,
(орган, регистрировавший организацию - заявителя)

о чем выдано свидетельство № _____ заявляет о своем намерении принять участие в конкурсе «Коллективный договор, эффективность производства – основа защиты 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 и социальным выплатам за отчетный год.

Полноту и достоверность сведений, указанных в настоящей заявке и прилагаемых к ней документах, 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 ходе его проведения.

Руководитель организации

Главный бухгалтер

М. П. « ____ » _____ 20__ г.

Председатель профкома (иное представительное лицо организации)

Информационная карта участника конкурса
«Коллективный договор – основа эффективности производства и защиты социально-
трудовых прав работников»

1.	Наименование организации	
2.	Руководитель: Должность, Фамилия, имя, отчество	
3.	Почтовый адрес	
4.	Юридический адрес	
5.	ИНН/КПП	
6.	Организационно-правовая форма	
7.	Основной вид экономической деятельности	
8.	Категория хозяйствующего субъекта (крупная, средняя организация; организация малого бизнеса)	
9.	Среднегодовая численность работников, чел.	
10.	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата (руб.)	
11.	Реальная заработная плата (стр. 10/ ИПЦ ¹ * 100)	
12.	Минимальный размер оплаты труда (руб.)	
13.	Телефон, факс, E-mail	
14.	Головная организация ²	
15.	Дата заключения коллективного договора и срок его действия	
16.	Председатель профкома (иного представителя работников): Фамилия, имя, отчество, контактный телефон	

Руководитель организации
Главный бухгалтер
М. П. « » _____ 20 г.

¹ ИПЦ (индекс потребительских цен) публикуется на официальном сайте Ростовстата.

² В случае отсутствия головной или дочерних организации с другими названиями и юридическими адресами следует написать: «Не имеется».

Показатели деятельности организации³

№ п/п	Наименование показателя	Показатель, 20__ г.	Максималь ный балл
1	2	3	4
1.	Организация заключила коллективный договор:	х	х
	впервые		5
	не впервые		3
2.	Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Ростовской области		5
3.	Наличие в организации первичной профсоюзной организации		5
4.	Первичной профсоюзной организацией создана постоянно действующая комиссия по социальным вопросам (наличие положения о комиссии и протоколов заседаний)		5
5.	Соответствие структуры коллективного договора положениям Трудового кодекса РФ		5
6.	Степень выполнения условий (пунктов) коллективного договора (на основании протокола о подведении итогов):	х	х
	менее 50 %		0
	от 50 % до 100 %		3
	100 %		5
7.	Организация присоединилась:	х	х
7.1.	к региональному или территориальному трехстороннему соглашению		2
7.2.	к отраслевому (межотраслевому) соглашению		3
8.	Участие (членство) представителей организаций в составе комиссий и рабочих групп на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном, отраслевом (межотраслевом) уровне		3
9.	Заработная плата и социальный пакет	х	х
9.1.	Периодичность индексации заработной платы:	х	х
	установление в коллективном договоре или локальном нормативном акте		5
	соблюдение индексации		5
9.2.	Премии и надбавки установлены в процентном соотношении к постоянной части оплаты труда (оклад, тарифная ставка, сдельная расценка)		5
9.3.	Доля условно-постоянной части заработной платы, %	х	х
	менее 50 %		0
	50 - 60 %		3
	60 – 70 %		4
	Более 70 %		5

9.4.	Материальное стимулирование работников:	x	x
	премиальные выплаты		2
	выплаты молодым специалистам		2
	выплаты за выслугу лет		2
	за наставничество		2
	за качество и интенсивность выполняемых работ		2
	руководство бригадой		2
	иные выплаты (при наличии балл за все)		2
9.5.	Социальный пакет:	x	x
	поддержка работников (субсидии, займы, кредиты, ипотека) на строительство и приобретение жилья в собственность		5
	возмещение работникам расходов по найму жилья, предоставление жилья		2
	единовременное поощрение (за добросовестный труд при увольнении, в связи с выходом на пенсию, ветеранам ВОВ ко Дню Победы, при рождении ребенка)		2
	ежемесячная материальная помощь (работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет, сверх установленной законодательством)		5
	единовременное пособие при трудоустройстве		2
	денежное вознаграждение в связи с профессиональным праздником (в том числе неработающим пенсионерам)		2
	денежное вознаграждение в связи с юбилейной датой (50 лет и последующие пятилетия)		2
	материальная помощь одиноким родителям		2
	материальная помощь многодетным семьям		2
	материальная помощь семье, в которой воспитываются дети-инвалиды		2
	предоставление беспроцентной ссуды на лечение		2
	предоставление беспроцентной ссуды на обучение		2
	компенсация за содержание детей работников в детских дошкольных учреждениях		2
	единовременная выплата в случае смерти близких родственников		2
	компенсация расходов на погребение умершего работника		2
	компенсации расходов по проезду к месту отпуска работнику и находящимся на его иждивении детям в возрасте до 18 лет		2
	материальная помощь при усыновлении ребенка, сверх пособия, установленного законодательством Российской Федерации;		2
	материальная помощь при лечении работника и его детей		2

	поощрение работников, дети которых окончили учебный год на «хорошо» и «отлично»		2
	сохранение среднего заработка при предоставлении работнику 1 – 3 календарных дней по семейным обстоятельствам (День знаний; при регистрации брака работника или его детей; при рождении ребенка)		2
	наличие собственной медицинской службы в организации (медсанчасть, медкабинет, медпункт и т.п.)		2
	оформление полиса ДМС		5
	возврат 100 % или части затрат работника на профессиональное обучение		2
	детям работников обеспечивается обучение по целевым направлениям в высших и профессиональных учебных заведениях		5
	оплата (или компенсация стоимости) путевок для лечения и отдыха сотрудников или их детей		5
	оплата занятий в спортивных секциях, посещение бассейна		3
	оплата культурно-массовых мероприятий		2
	наличие собственного пункта питания в организации (столовая, выделенное и оборудованное помещение для приема пищи)		2
	обеспечение работников бесплатными обедами		3
	компенсация затрат работника на мобильную связь, за стоимость бензина при использовании личного автомобиля		2
	иные социальные гарантии работникам, в том числе членам их семей (не более 12 гарантий)	x	x
			1
			1
			1
			1
			1
			1
			1
			1
			1
			1
			1
			1
10.	Охрана труда	x	x
10.1.	Привлечение работников (их представительных органов) к организации охраны труда:	x	x
	наличие системы управления охраной труда (СОУТ)		1
	наличие оценки профессиональных рисков		1
	наличие службы (специалиста) по охране труда		3

	наличие уполномоченных по охране труда		1
	наличие комитета (комиссии) по охране труда		2
	наличие утвержденных положений об уполномоченных по охране труда и (или) службе по охране труда		2
	наличие отчетов о деятельности:	x	x
	службы по охране труда		2
	уполномоченных по охране труда		2
	комитета (комиссии) по охране труда		2
10.2.	Наличие предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний		3
	проведение за счет средств работодателя медицинских осмотров работников		3
10.3.	Количество несчастных случаев, ед.		x
10.4.	отношение уровня производственного травматизма отчетного года к уровню производственного травматизма предшествующего года:	x	x
	отсутствует или менее 1		5
	равен 1		0
	более 1		минус 5
10.5.	Количество выявленных профзаболеваний, чел.		x
	отношение уровня профессиональной заболеваемости текущего года к уровню профессиональной заболеваемости предшествующего года:	x	x
	отсутствует или менее 1		5
	равен 1		0
	более 1		минус 5
10.6.	Численность работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, чел.		x
	отношение уровня занятости во вредных и (или) опасных условиях труда, текущего года к уровню предшествующего года:	x	x
	отсутствует или менее 1		3
	равен 1		0
	более 1		минус 3
10.7.	Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, %:	x	x
	от 90,0 до 100,0		5
	от 80,0 до 89,9		4
	от 70,0 до 79,9		3
	от 60,0 до 69,9		2
	от 50,0 до 59,9		1
	менее 50,0		0
10.8.	Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда		5
	затраты на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, тыс. руб.		x

11.	Развитие трудовых ресурсов и кадрового потенциала	x	x
11.1.	Используется утвержденная методика оценки результативности деятельности работников, влияющая на размер оплаты труда		5
11.2.	Проведение оценки компетенции персонала (аттестации работников)		5
11.3.	Наличие соглашений о взаимодействии с учреждениями профессионального образования:	x	x
	нескольких соглашений с различными учреждениями профессионального образования		2
	соглашение с одним учреждением профессионального образования		1
11.4.	Организация системы наставничества	x	x
	надбавки за наставничество		1
	проведение мероприятий по распространению передового опыта		1
	программа адаптации вновь принятых работников		1
	обучение вновь принятых работников		1
	организация профессиональной карьеры работников (в том числе продвижение внутренних работников на руководящие должности)		1
	система поощрения рационализаторских предложений		3
11.5.	Формирование кадрового резерва		3
11.6.	Установление критериев массового высвобождения		1
11.7.	Установление льгот и гарантий высвобождаемым работникам		1
12.	Развитие корпоративной культуры	x	x
	наличие кодекса профессиональной этики		4
	наличие внутреннего информационного ресурса (газета, журнал, бюллетень, электронное издание, интернет страничка или сайт)		5
	проведение конкурсов или участие в них		3
13.	Создание и развитие рабочих мест		5
13.1.	общее количество рабочих мест (по штатному расписанию), ____ ед.		x
	в том числе:		x
	оборудованных для трудоустройства инвалидов, ____ ед.		5
	количество работающих инвалидов, ____ ед.		5
	причины невыполнения установленной квоты	x	x
13.2.	Использование гибких форм занятости	x	x
	надомный труд		2
	скользящий (гибкий) график работы		2
	иные гибкие формы занятости (не более 2 мероприятий):	x	x

			2
			2
14.	Мероприятия по взаимодействию с учащимися:	x	x
14.1.	Производственная практика		3
14.2.	Профессиональная ориентации:	x	x
	информирование учащихся о вакансиях, предоставляемых организацией		2
	экскурсии на предприятия		5
14.3.	Временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет		5
15.	Создание условий для ведения здорового образа жизни	x	x
	наличие программы (плана мероприятий) по поддержке здорового образа жизни		1
	мероприятия по борьбе с алкоголизмом, курением		2
	мероприятия по психологической разгрузке		2
	проведение вакцинации		2
	обеспечение работников чистой питьевой водой		2
	организация «Дней здоровья»		2
	информационные мероприятия по пропаганде здорового образа жизни		2
	предоставление возможности регулярно заниматься физической культурой		4
	другие профилактические мероприятия	x	x
			1
			1
			1

Руководитель организации

Главный бухгалтер

М. П. « » _____ 20__ г.

Председатель профкома (иное представительное лицо организации)

³ В столбце 3 проставляются значения показателей организации, или ставится любая отметка, подтверждающая наличие того или иного критерия, в не заполненных строках ставится прочерк.