

ПОЛОЖЕНИЕ о конкурсе ЛФП «Лучший коллективный договор»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о конкурсе ЛФП «Лучший коллективный договор» (далее - Конкурс) определяет порядок организации, условия подготовки и проведения Конкурса.

1.2. Организатором Конкурса является Союз «Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов «Ленинградская Федерация Профсоюзов» (ЛФП).

1.3. Конкурс проводится ежегодно по двум категориям организаций:

- организации Санкт-Петербурга;
- организации Ленинградской области.

В каждой категории организаций Конкурс проводится по двум номинациям:

- организации внебюджетной сферы;
- организации бюджетной сферы.

II. Цели и задачи Конкурса

2.1. Цель Конкурса – развитие коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, обеспечивающих согласование интересов работников и работодателей и стимулирующих мотивацию социального партнерства.

2.2. Задачи Конкурса:

- утверждение института социального партнерства как ценности и способа выстраивания взаимовыгодных отношений работодателя и работника;
- повышение престижа коллективного договора – правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения между работниками и работодателем;
- расширение сферы заинтересованных субъектов в организации партнерских отношений, вовлечение в процесс коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений работников и работодателей организаций всех форм собственности, действующих на территории Санкт-Петербурга и Ленинградской области;
- стимулирование заинтересованности субъектов социального партнерства в совершенствовании коллективно-договорных отношений;
- придание широкой гласности обсуждаемым вопросам, входящим в сферу компетенции социального партнерства;
- утверждение нравственной составляющей социального партнерства;
- стимулирование создания достойных условий трудовой деятельности: оплаты, охраны труда работников, предоставления дополнительных социальных гарантий сверх установленных законодательством;
- пропаганда передового опыта работы первичных профсоюзных организаций и работодателей по согласованию интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- поощрение лучших образцов совместной работы профсоюзных организаций и работодателей по реализации социально-трудовых прав работников, повышению производительности труда, конкурентоспособности выпускаемой продукции (оказываемых услуг), профессиональному развитию персонала;
- стимулирование процесса коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателями в соответствии с оптимальными параметрами социального партнерства.

III. Участники Конкурса

3.1. В Конкурсе могут принимать участие только организации, осуществляющие свою деятельность на территории Санкт-Петербурга или Ленинградской области, и

сторону работников в которых представляет первичная профсоюзная организация, входящая в состав ЛФП.

3.2. В Конкурсе не могут принимать участие организации, коллективный договор которых:

- принимал участие в Конкурсе за последние 3 года;
- действует менее 6 месяцев в году, за который проводится Конкурс;
- не зарегистрирован в установленном законодательством порядке;
- не соответствует Региональному соглашению о минимальной заработной плате.

IV. Организация подготовки и проведения Конкурса

4.1. Руководство работой по проведению Конкурса возлагается на Постоянную комиссию Совета ЛФП по защите экономических и социальных интересов работников (далее – Комиссия). Комиссия ежегодно утверждает состав экспертной рабочей группы по оценке коллективных договоров – участников Конкурса.

4.2. В случае необходимости Комиссия может предложить дополнительные номинации по Конкурсу.

4.3. Организационная работа по обеспечению проведения Конкурса возлагается на Управление социального партнерства Аппарата ЛФП (далее – УСП).

4.4. Заявки на участие в Конкурсе (Приложение 1) подаются членскими организациями ЛФП в УСП. По каждой номинации может быть представлено не более одного Коллективного договора. К заявке должны быть приложены:

- коллективный договор со всеми приложениями к нему;
- справка о выполнении Коллективного договора (в свободной форме, но с наличием подписей обеих сторон коллективного договора);
- постановление Президиума членской организации ЛФП о выдвижении лучшего коллективного договора на Конкурс;
- заполненная форма в соответствии с Приложением 2;
- пояснительная записка, в которой указываются положения коллективного договора, отличающиеся от действующего законодательства.

4.5. УСП принимает заявки на Конкурс ежегодно до 1 марта.

4.6. Экспертная рабочая группа дает экспертное заключение по каждому участнику Конкурса в соответствии с Приложением 3.

4.7. Общая оценка Коллективного договора складывается путем сложения сводной оценки по комплексу критериев и экспертной оценки.

4.8. Комиссия выносит рекомендации по победителям Конкурса и организациям, заслуживающим поощрительной награды за участие в Конкурсе, и представляет их на рассмотрение Президиума ЛФП.

V. Порядок определения победителей Конкурса

5.1. Подведение итогов Конкурса и определение победителей проводится на заседании Президиума ЛФП с учетом рекомендаций Комиссии не позднее II квартала.

5.2. На момент подведения итогов Конкурса Президиумом ЛФП в организациях – претендентах на призовые места должна отсутствовать задолженность по заработной плате перед работниками.

VI. Награждение победителей Конкурса и поощрение участников Конкурса

6.1. Для победителей Конкурса в каждой номинации предусматриваются три призовых места.

6.2. Победители Конкурса награждаются Дипломами «Лучший коллективный договор на территории Санкт-Петербурга/Ленинградской области» соответственно 1-й, 2-й, 3-й степени.

6.3. Организациям-участникам Конкурса присуждаются поощрительные награды и ценные призы.

6.4. Награждение победителей Конкурса проводится в торжественной обстановке.

6.5. Итоги Конкурса публикуются в средствах массовой информации.



Заявка на конкурс ЛФП «Лучший коллективный договор»

(наименование организации)

Юридический адрес: _____

Фактический адрес (если отличается от юридического): _____

Ф.И.О. Руководителя (полностью): _____

Телефон для связи: _____

Ф.И.О. Председателя первичной профсоюзной организации (полностью): _____

Телефон для связи: _____

Численность работающих на момент подачи заявки _____ чел.

Численность членов профсоюза _____ чел.

Срок действия коллективного договора _____

Дата принятия коллективного договора _____

Подведение итогов выполнения коллективного договора проводится:

1 раз в год, 2 раза в год, 1 раз в квартал (нужное подчеркнуть)

Минимальная заработная плата в организации: _____ руб.

Средняя заработная плата в организации: _____ руб.

Наличие задолженности по заработной плате: _____

Последняя индексация заработной платы (указать дату и размер): _____

Председатель членской организации ЛФП _____ / _____



Приложение 2

к положению о конкурсе ЛФП
«Лучший коллективный
договор»

Критерии оценки коллективных договоров участников конкурса ЛФП «Лучший коллективный договор» на предмет наличия

№ п/п	Взаимные обязательства работников и работодателя	Возможное кол-во баллов	Набранное кол-во баллов	Пункт коллективного договора
1.	Порядок индексации заработной платы с указанием сроков и размера	1,0		
2.	Тарифная сетка /оклады	1,0		
3.	Компенсационные выплаты в размерах сверх законодательно установленных (работа в ночное время, вредные условия труда, сверхурочная работа, условия, отклоняющиеся от нормальных, работа в выходные и нерабочие праздничные дни и т.д.)	1,0		
4.	Стимулирующие выплаты (за выслугу лет, за квалификацию и т.д.)	1,0		
5.	Дополнительные оплачиваемые отпуска сверх законодательно установленных (ежегодные)	1,0		
6.	Дополнительные оплачиваемые отпуска сверх законодательно установленных (по случаю)	0,5		
7.	Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы	0,5		
8.	Дополнительное страхование работников (ДМС, ДСНС, вакцинация, диспансеризация и т.д.)	1,0		
9.	Экологическая безопасность	1,0		
10.	Гарантии отдельным категориям работников (преимущественное право оставления на работе и пр.)	0,5		
11.	Выплата выходных пособий сверх законодательно установленных	1,0		
12.	Обязательства по подготовке, переподготовке, повышении квалификации работников	1,0		
13.	Гарантии деятельности профсоюзной организации сверх законодательно установленных Список приложений к Коллективному договору:	1,0		
14.	Правила внутреннего трудового распорядка	1,0		
15.	Соглашение по охране труда	1,0		
16.	Положение, устанавливающее систему оплаты труда в организации	1,0		
	ИТОГО	14,5		

Приложение 3

к положению о конкурсе ЛФП
«Лучший коллективный
договор»

Принципы экспертной оценки коллективных договоров организаций-участников конкурса ЛФП «Лучший коллективный договор»

Экспертная оценка осуществляется по десятибалльной шкале. Эксперты выставляют баллы на основании личной оценки, которая отражает степень содействия обязательств коллективного договора достижению параметров достойного труда:

- Эксперт 1 проводит анализ коллективного договора на предмет соблюдения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов;
- Эксперт 2 проводит анализ коллективного договора на предмет соблюдения требований охраны труда, наличия обязательных документов, соответствующих виду деятельности организации, наличия гарантий сверх законодательно установленных и других положений, улучшающих условия труда;
- Эксперт 3 проводит общий анализ коллективного договора, учитывая наличие в коллективном договоре принципов социального партнерства (наличие присоединения к Трехстороннему/отраслевым соглашениям, Региональному соглашению о минимальной заработной плате, соответствие Трехстороннему соглашению по массовому сокращению работников, соответствие минимальной заработной платы в организации Региональному соглашению о минимальной заработной плате, наличие согласования с профсоюзом кадровых, финансовых и других вопросов); соответствие заявки на Конкурс положению о Конкурсе (сроки подачи заявки, наличие всех документов и соответствие коллективного договора разделу 3 положения о Конкурсе); восприятие коллективного договора в целом (отсутствие противоречащих друг другу пунктов в коллективном договоре, отсутствие орфографических ошибок и т.д.).

Каждый эксперт дает заключение о выявленных грубых нарушениях и мелких недочетах, при этом за каждое грубое нарушение снимается 1 балл, за каждый мелкий недочет – 0,5 балла. В случае полного соответствия коллективного договора (без дополнительных гарантий) действующему законодательству максимально возможная оценка эксперта составит 5. Данные экспертного заключения впоследствии учитываются Комиссией при принятии решения о результатах Конкурса.

