**ПОЛОЖЕНИЕ**

 **о конкурсе «Лучший коллективный договор»**

 **I. Общие положения**

Настоящее Положение определяет порядок организации и проведения конкурса «Лучший коллективный договор », а также определения его победителей. Организатором конкурса является Федерация Профсоюзов Чеченской Республики.

В конкурсе могут принять участие организации независимо от форм собственности, имеющие первичные профсоюзные организации.

Конкурс проводится в два тура ( внутриотраслевой и межотраслевой)

 **II. Цели и задачи конкурса.**  - развитие коллективно- договорного регулирования социально-трудовых отношений, направленного на обеспечение согласования интересов работников и работодателей; - - повышения роли коллективного договора в осуществлении защиты социально-трудовых прав работников организаций, распространение их передового опыта в решении социальных вопросов;

- повышение эффективности и качества коллективного договора, как правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения на уровне организации;

- расширение сферы действия коллективных договоров;

-усиление роли и социальной ответственности руководителей организаций и профсоюзных комитетов в достижении высоких результатов в работе, создании безопасных условий труда, повышении уровня жизни работников организаций, повышении роли профсоюзов в социальном партнерстве.

 **III. Условия участия в конкурсе**

Основные требования, предъявляемые к организациям:

- организация имеет коллективный договор, прошедший уведомительную регистрацию **и имеющий срок действия не менее 6 месяцев**

- в организации отсутствует задолженность по заработной плате, по обязательным платежам в бюджеты всех уровней и государственные внебюджетные фонды;

- организация не имеет случаев производственного травматизма со смертельным исходом в период действия коллективного договора.

Для участия в конкурсе не допускаются организации:

- имеющие не устраненные нарушения трудового законодательства, в которых работники и работодатели находятся в состоянии коллективного трудового спора;

- предоставившие в заявке на участие в конкурсе недостоверныесведения;

- представившие коллективный договор, принятый без соблюдения соответствующих процедур его принятия, установленных Трудовым кодексом РФ;

**- победители и призеры конкурса до истечения срока действия данного коллективного договора.**

 **IV. Порядок проведения конкурса**

 Внутриотраслевой конкурс проводят республиканские комитеты отраслевых профсоюзов, которые утверждают специальные комиссии, определяют три лучших коллективных договора и награждают победителей.

Коллективный договор занявший первое место передают в комиссию ФПЧР для участия в межотраслевом туре конкурса, где будут выявлены три лучших коллективных договора.

Подготовка, организация и проведение конкурса на отраслевом уровне осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

**Определение победителей на межотраслевом уровне проводится среди организаций бюджетной сферы и предприятий реального сектора экономики раздельно.**

Для организация работы комиссий на отраслевом и межотраслевом уровнях и сбора необходимых материалов образуются рабочие группы.

 **V.Определение лучшего коллективного договора**

Лучшими признаются коллективные договора занявшее три первых места, которые определяются комиссией ФПЧР путем оценки их эффективности в решении социально-экономических вопросов коллектива.

**Итоги конкурса подводятся ежегодно на отраслевом уровне в сентябре, и на межотраслевом уровне в ноябре.**

 Оценка эффективности коллективного договора производится по трем составляющим:

- регулятивная эффективность;

- правовая эффективность;

- экономическая эффективность.

**Оценка регулятивной эффективности коллективного договора**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Предмет регулирования** | **Статья ТК** | **Наличие механизма регулирования[[1]](#footnote-1)** |
|  | Создание условий, обеспечивающих деятельность представителей работников | Ст.32 |  |
|  | Порядок компенсации затрат связанных с участием в переговорах | Ст.39 |  |
|  | Регулирование продолжительности ночной смены | Ст.96 |  |
|  | Регулирование общего режима рабочего времени | Ст.100 |  |
|  | Установление ненормированного рабочего дня | Ст.101 |  |
|  | График сменности | Ст.102 |  |
|  | Установление второго выходного дня | Ст.111 |  |
|  | Выплата дополнительного вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни | Ст.112 |  |
|  | Установление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков | Ст. 116,119 |  |
|  | Предоставление отпусков без сохранения заработной платы | Ст. 128 |  |
|  | Ограничение выплаты заработной платы в не денежной форме | Ст.131 |  |
|  | Установление систем оплаты труда | Ст.135Ст.143 |  |
|  | Установление систем премирования | Ст.135 |  |
|  | Место и сроки выплаты заработной платы | Ст.136 |  |
|  | Порядок оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда | Ст. 147 |  |
|  | Порядок оплаты труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных | Ст. 149 |  |
|  | Порядок оплаты сверхурочной работы | Ст. 152 |  |
|  | Порядок оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни | Ст. 153 |  |
|  | Порядок оплаты труда в ночное время | Ст. 154 |  |
|  | Порядок оплаты времени простоя | Ст. 157 |  |
|  | Порядок оплаты труда при освоении новых производств (продукции) | Ст. 158 |  |
|  | Порядок возмещения расходов на командировки | Ст.168 |  |
|  | Порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками | Ст.168.1 |  |
|  | Установление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением | Ст. 173-176 |  |
|  | Порядок выплаты выходного пособия | Ст. 178 |  |
|  | Установление преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников | Ст. 179 |  |
|  | Предоставление гарантий и компенсаций работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации | Ст. 180 |  |
|  | Поощрения за труд | Ст. 191 |  |
|  | Порядок подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров | Ст.196 |  |
|  | Предоставление дополнительных отпусков без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми | Ст. 263 |  |
|  | Регулирование вахтового метода работы | Ст.302 |  |
|  | Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы  | Ст.374 |  |
|  | Порядок создания условий для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации | Ст.377 |  |

Отношением числа отрегулированных позиций к числу не отрегулированных по данной таблице определяется регулятивная эффективность коллективного договора.

 **РЭ= Х: (33-Х),**

**Где Х-число отрегулированных статей ТК.РФ**

 Часть строк данной таблицы может быть актуальной не для всех отраслей и организаций. В данном случае эта строка исключается из таблицы и подсчет ведется по оставшимся строкам.

 **Правовая эффективность**

Правовая эффективность определяется путем прямого подсчета установленных коллективным договором дополнительных по сравнению с законодательством и «вышестоящими» соглашениями прав по формуле:

$$ПЭ= \frac{А +Вх (ВЧ/оч) + В\_{1}х (В\_{1}Ч/ОЧ) + В\_{2}х (В\_{2}Ч/ОЧ) + \cdots +Пх2 }{ОЧП}$$

где:

ПЭ – правовая эффективность КД ;

А – число дополнительных по сравнению с законодательством и вышестоящими соглашениями прав, установленных данным колдоговором для всех работников;

ВЧ- число работников с условиями, отклоняющих от нормальных;

Вх - количество условий предоставляемых колдоговором для работников ВЧ; В(1,2…) – число дополнительных по сравнению с законодательством и вышестоящими соглашениями прав, установленных данным колдоговором для отдельных категорий работников

В(1,2…)Ч – число работников данной (льготной) категории

ОЧ – общее число работников;

П - число дополнительных по сравнению с законодательством и вышестоящими соглашениями прав, установленных данным колдоговором только для членов профсоюзов;

ОЧП – общее число пунктов коллективного договора

 **Экономическая эффективность**

Формула расчета экономической эффективности в какой-то мере сходна с формулой расчета оценки правовой эффективности. Однако здесь следует учитывает не просто число пунктов, но и содержание каждого из них.

За аксиому следует принять то, что какую-либо экономическую эффективность могут иметь только те пункты коллективного договора, которые содержат конкретные, точные цифры.

Подсчет производят по формуле:

$$ЭЭКД= \frac{\begin{array}{c}Сумма дополнительных прямых или косвенных доходов работников, \\получаемых вследствие реализации обязательств КД (А+В+С+…+Я)\end{array}}{Общая численность работников}$$

где:

ЭЭКД – экономическая эффективность коллективного договора

А.В.С….Я – эффективность каждого конкретного пункта

 Лучшим коллективным договором признается колдоговор, который

наберет наибольшее количество показателей экономической, регулятивной, правовой эффективности.

Данная методика расчета эффективности коллективного договора является условной и имеет целью предложить способ сравнения разных коллективных договоров.

**VI. Перечень документов представляемых участниками конкурса при подведении итогов:**

- коллективный договор;

**- копия приказа о создании комиссии по подготовке проекта колдоговора;**

- расчеты показателей эффективности колдоговора;

- справки об отсутствии задолженности по заработной плате, профсоюзным взносам и отчислениям в государственные внебюджетные фонды.

- справку о количестве работающих;

- справку о размере фонда зарплаты;

- справку о количестве имеющих льготы работников.

- протокол заседания комиссии ЧРО профсоюза по определению победителей.

**VII. Награждение победителей**

Награждение производится на заседании Совета ФПЧР.

Занявшие первые три места награждаются почетными грамотами, ценными подарками и **считаются победителями конкурса до истечения срока действия коллективного договора**.

Итоги конкурса освещаются в средствах массовой информации.

1. . [↑](#footnote-ref-1)