

##  Администрация

## города Волгодонска

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_

г. Волгодонск

О проведении в 2019 году

городского конкурса «Коллективный

договор – основа эффективности

производства и защиты

социально - трудовых прав работников»

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования «Город Волгодонск», городским трехсторонним соглашением между Администрацией города Волгодонска, общественным Советом по координации деятельности первичных профсоюзных организаций и Объединениями работодателей города Волгодонска на 2017-2019 годы и в целях развития системы социального партнерства, повышения активности работодателей и работников в договорном регулировании социально – трудовых отношений, расширения сферы действия коллективных договоров

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Провести городской конкурс «Коллективный договор – основа эффективности производства и защиты социально - трудовых прав работников» с 10 июня по 19 июля 2019 года.

2. Утвердить:

2.1. Положение о проведении городского конкурса «Коллективный договор – основа эффективности производства и защиты социально-трудовых прав работников» (приложение № 1).

2.2. Состав конкурсной комиссии городского конкурса «Коллективный договор – основа эффективности производства и защиты социально-трудовых прав работников» (приложение № 2).

2.3. Эскиз диплома Администрации города Волгодонска победителю городского конкурса «Коллективный договор – основа эффективности производства и защиты социально-трудовых прав работников» (приложение № 3).

4. Общему отделу Администрации города Волгодонска (Н.В. Чуприна) обеспечить изготовление дипломов для вручения победителям городского конкурса «Коллективный договор – основа эффективности производства и защиты социально-трудовых прав работников» до 01 августа 2019 года.

5. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации города Волгодонска по экономике С.М. Макарова.

Глава Администрации

города Волгодонска В.П. Мельников

Проект вносит сектор по оплате труда,

уровню жизни и трудовым отношениям

Приложение № 1

к постановлению Администрации

города Волгодонска

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

1. **Общие положения**

1.1. Городской конкурс «Коллективный договор – основа эффективности производства и защиты социально-трудовых прав работников» (далее - Конкурс) проводится среди организаций всех форм собственности и видов экономической деятельности муниципального образования «Город Волгодонск».

1.2. Настоящее Положение определяет цели и задачи конкурса, порядок его проведения, требования к участникам, номинации конкурса, процедуру награждения победителей конкурса.

1.3. Конкурс проводится по четырем номинациям:

* «Лучший коллективный договор»;
* «Оплата труда и социальные выплаты»;
* «Охрана и условия труда»;
* «Развитие трудовых ресурсов и кадрового потенциала».

1.4. Организация проведения Конкурса возлагается на сектор по оплате труда, уровню жизни и трудовым отношениям Администрация города Волгодонска (далее – Организатор конкурса).

1. **Цели и задачи**

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. Задачи Конкурса:

2.2.1. Повышение качества коллективных договоров как основного механизма регулирования социально-трудовых отношений на уровне организации.

2.2.2. Расширение сферы действия коллективных договоров.

2.2.3. Повышение контроля выполнения обязательств и положений коллективного договора, норм отраслевого тарифного соглашения, территориального, областного и городского трёхсторонних соглашений.

1. **Требования к участникам**

3.1. В Конкурсе могут принимать участие организации:

* находящиеся, зарегистрированные и осуществляющие деятельность на территории муниципального образования «Город Волгодонск»;
* имеющие положительную динамику основных показателей деятельности;
* не имеющие задолженности по заработной плате, а также текущим платежам в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды на дату, предшествующую дате подачи заявки на участие в конкурсе не более чем на месяц, за исключением задолженности, возникшей в результате округления сумм при исчислении налогов налоговым органом;
* не имеющие случаи тяжелого, смертельного и группового травматизма, связанного с производством, в году предшествующему году подачи заявки на участие в Конкурсе.

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 критериям допуска, установленных настоящим Положением.

3.3. Для участия в Конкурсе организации города подают Организатору конкурса по адресу: ул. Ленина д.1/2, каб. 13, электронный адрес: adm\_trud@vlgd61.ru следующие документы:

* заявку на участие в Конкурсе с указанием номинации по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению с указанием номинации в соответствии с пунктом 1.3 раздела 1 настоящего Положения;
* информационную карту участника Конкурса по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению;
* показатели деятельности организации согласно приложению № 3 к настоящему Положению;
* пояснительную записку к выбранной номинации в произвольной форме;
* 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 (для иного представительного органа работников к коллективному договору прилагаются копии протокола общего собрания (конференции) об его избрании, что подтверждает его правомочность);
* дополнительные документы и материалы по усмотрению участника Конкурса с учетом перспективных направлений деятельности, необходимые для оценки по выбранным номинациям.

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

Если заявка подается от имени основного общества, представляющего в Конкурсе ряд дочерних обществ, то также необходимо подтвердить, что все дочерние общества не являются банкротами, не находятся в состоянии ликвидации, не наложен арест на имущество, не имеют задолженности по заработной плате и социальным выплатам за отчетный год.

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

1. **Номинации Конкурса и критерии оценки**

**Номинация «Лучший коллективный договор»**

Критерии оценки согласно приложению № 4:

* соответствие структуры и содержательной части коллективного договора трудовому законодательству;
* обеспечение решения социальных и экономических проблем коллектива;
* выполнение принятых обязательств коллективного договора;
* эффективность выполнения показателей по разделам номинаций, по совокупности набранных баллов.

**Номинация «Оплата труда и социальные выплаты»**

Критерии оценки согласно приложению № 5:

* наличие в составе коллективного договора локальных актов, регулирующих вопросы оплаты труда работников организации (положение об оплате труда, положение о материальном стимулировании, положение о премировании);
* установление оптимального соотношения доли условно-постоянной части заработной платы;
* наличие обязательств по приближению уровня среднемесячной заработной платы в организации к среднероссийскому показателю среднемесячной заработной платы по соответствующему виду экономической деятельности;
* установление выплат компенсационного характера, в размерах превышающих, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* установление порядка индексации заработной платы, с целью обеспечения повышения уровня её реального содержания;
* наличие системы материального стимулирования работников;
* наличие мероприятий по социальной поддержке работников.

 **Номинация «Охрана и условия труда»**

Критерии оценки согласно приложению № 6:

* состояние условий труда, производственный травматизм и профессиональная заболеваемость в динамике;
* финансовое обеспечение мероприятий по охране труда в размере не ниже норматива по законодательству;
* организация охраны труда, привлечение работников (их представительных органов) к организации охраны труда: наличие комиссии по охране труда, наличие уполномоченных по охране труда, иные формы участия работников в обеспечении безопасных условий труда;
* реализация мероприятий, направленных на профилактику несчастных случаев и профессиональных заболеваний: наличие комплексных программ профилактики несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в том числе программы «Нулевой травматизм»;
* проведение специальной оценки условий труда;
* обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты, санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием;
* проведение предварительных и периодических медицинских осмотров;
* эффективность выполнения коллективного договора по разделу «Охрана и условия труда».

**Номинация «Развитие трудовых ресурсов и кадрового потенциала»**

Критерии оценки согласно приложению № 7:

* системность деятельности организации;
* создание новых рабочих мест и модернизация имеющихся рабочих мест;
* проведение оценки результатов деятельности работников;
* реализация социальных программ, способствующих формированию человеческих ресурсов организации;
* периодичность проведения оценки компетенции персонала (аттестации работников);
* внутрифирменное обучение (повышение квалификации);
* мероприятия по закреплению в организации молодых специалистов, в том числе выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования, избравших работу по профильной профессии;
* взаимодействие с образовательными учреждениями профессионального обучения;
* организация наставничества и иные мероприятия по распространению передового опыта;
* использование кадрового потенциала;
* эффективность выполнения коллективного договора по разделу «Развитие трудовых ресурсов».
1. **Этапы проведения**

5.1. Документы на участие в Конкурсе принимаются с 17.06.2019 по 28.06.2019 года.

5.2. Рассмотрение документов, представленных для участия в Конкурсе, и подведение итогов осуществляется конкурсной комиссией с 01.07.2019 до 12.07.2019 года.

1. **Конкурсная комиссия**

6.1. Определение победителей Конкурса осуществляется конкурсной комиссией.

6.2. Оценка конкурсных заявок проводится по балльной системе открытым голосованием, в результате обсуждения по каждому критерию заявленной номинации. Максимальное количество баллов по каждому критерию – 5.

6.3. В каждой номинации Конкурса могут присуждаться по три призовых места: среди крупных и средних организаций; среди организаций малого бизнеса; среди учреждений бюджетной сферы (всего девять призовых мест).

6.4. Победителями Конкурса признаются участники, набравшие наибольшее количество баллов.

6.6. 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.

6.7. Итоги Конкурса размещаются пресс-службой Администрации города Волгодонска на официальном сайте Администрации города Волгодонска в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**7. Награждение победителей**

Победители Конкурса награждаются дипломами Администрации города Волгодонска, изготовленными за счет средств местного бюджета.

Управляющий делами И.В.Орлова

Приложение № 1

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

ЗАЯВКА

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

Организация\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование организации-заявителя)

зарегистрирована\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.,

(орган, зарегистрировавший организацию - заявителя)

о чем выдано свидетельство №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ заявляет о своем намерении принять участие в конкурсе «Коллективный договор, эффективность производства – основа защиты трудовых прав работников» в номинации (указать одну):

«Лучший коллективный договор»;

«Оплата труда и социальные выплаты»;

«Охрана и условия труда»;

«Развитие трудовых ресурсов и кадрового потенциала».

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 в конкурсную комиссию недостоверные данные, могут быть не допущены к участию в Конкурсе или сняты с участия в Конкурсе в ходе его проведения.

Руководитель организации

Главный бухгалтер

Председатель профкома (иного представительного органа)

М. П. « » \_\_\_\_\_\_\_\_20 г.

 Приложение № 2

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

Информационная карта

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

|  |  |
| --- | --- |
| Организация (полное наименование, юридический адрес) |  |
| Почтовый адрес |  |
| Телефон/факс |  |
| Основной вид деятельности |  |
| Организационно-правовая форма в настоящее время |  |
| Количество работающих (человек) |  |
| Срок действия коллективногодоговора |  |
| Руководитель (Ф.И.О.) |  |
| Председатель профкома(Ф.И.О.)(иной представительныйорган работников) |  |

 Приложение № 3

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

Показатели деятельности организации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | 20\_\_ г. | 20\_ г. | Темпроста, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Рост промышленного производства (работ, услуг), процент к предыдущему году |  |  |  |
| 2. | Среднесписочная численность работников, человек |  |  |  |
| 3. | Списочная численность работников (без работников, находящихся в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком), человек |  |  |  |
| 4. | Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, рублей, в том числе: |  |  |  |
| 4.1 |  рабочих, рублей; |  |  |  |
| 4.2 |  специалистов, служащих, рублей; |  |  |  |
| 4.3 |  руководящего состава, рублей. |  |  |  |
| 5. | Реальная заработная плата, % |  |  | х |
| 6. | Минимальный месячный уровень заработной платы в организации, рублей в месяц  |  |  |  |
| 7. | Доля условно-постоянной части в структуре заработной платы, % |  |  | х |
| 8. | Отношение среднемесячной начисленной заработной платы в организации к среднероссийскому показателю средней заработной платы по соответствующему виду экономической деятельности, %,  |  |  | х |
| 9. | Расходы на материальное стимулирование работников, тысяч рублей в год, в том числе: |  |  |  |
| 9.1 |  премиальные выплаты, тысяч рублей в год; |  |  |  |
| 9.2 |  выплаты молодым специалистам, тысяч рублей в год, |  |  |  |
| 9.3 |  за выслугу лет, тысяч рублей в год,  |  |  |  |
| 9.4 |  иные выплаты (за наставничество, за качество и интенсивность выполняемых работ, руководство бригадой и т.п.), тысяч рублей |  |  |  |
| 10. | Расходы на социальную поддержку работников (материальная помощь, оплата санаторно-курортного лечения, медицинского обслуживания, другие социальные выплаты) на одного работника, рублей |  |  |  |
| 11. | Количество произошедших несчастных случаев в организации, связанных с производством, единиц |  |  |  |
| 12. | Число пострадавших при несчастных случаях на производстве с потерей трудоспособности на один рабочий день и более, человек |  |  |  |
| 13. | Численность лиц с впервые установленным профессиональным заболеванием, человек |  |  |  |
| 14. | Количество работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, человек |  |  |  |
| 15. | Количество рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда, единиц |  |  |  |
| 16. | Объем фактического финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, тысяч рублей |  |  |  |
| 17. | Затраты на производство продукции (работ, услуг), тысяч рублей |  |  |  |
| 18. | Количество введенных рабочих мест, единиц |  |  |  |
| 19. | Численность принятых работников на дополнительно введенные рабочие места, человек |  |  |  |
| 20. | Численность иностранных работников, человек |  |  |  |
| 21. | Численность инвалидов в организации по состоянию на конец года, человек |  |  |  |
| 22. | Численность работников предпенсионного возраста, человек |  |  |  |
| 23. | Численность работников, подлежащих аттестации (запланированных к аттестации) в году, предшествующем проведению конкурса, человек |  |  |  |
| 24. | Численность работников, прошедших аттестацию за год, предшествующий проведению конкурса, человек |  |  |  |
| 25. | Число работников, прошедших повышение квалификации, за три года, предшествующих году проведения конкурса, человек |  |  |  |
| 26. | Общее число условий (пунктов) коллективного договора, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством |  |  |  |
| 27. | Число выполненных условий (пунктов) коллективного договора, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством |  |  |  |

Руководитель организации М.П. Подпись

Главный бухгалтер М.П. Подпись

Председатель профкома М.П. Подпись

Приложение № 4

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

Оценка конкурсных заявок

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя, критерии оценки, % | Кол-во баллов |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **Соблюдение установленных законодательством сроков уведомительной регистрации коллективных договоров** | 2 |
| **2.** | **Участие (членство) организации в объединении работодателей (общероссийском, региональном, территориальном, отраслевом, межотраслевом и т.д.)** | 5 |
| **3.** | **Распространение на организацию и ее работников действия соглашений в области социального партнерства в сфере труда:** |  |
| участие в региональном соглашении | 2 |
| участие в территориальном соглашении | 2 |
| участие в отраслевом (межотраслевом) соглашении, заключенном на федеральном уровне | 3 |
| участие в отраслевом (межотраслевом) соглашении, заключенном на региональном уровне | 2 |
| участие в отраслевом (межотраслевом) соглашении, заключенном на территориальном уровне | 1 |
| участие (членство) представителей организаций в составе комиссий и рабочих групп в формах социального партнерства на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном, отраслевом (межотраслевом) уровне | 3 |
| **4.** | **Наличие в организации постоянно действующей комиссии по регулированию социально-трудовых отношений** | 5 |
| **5.** | **Структура и содержание коллективного договора:** |  |
| соответствуют положениям Трудового кодекса РФ, макету коллективного договора, утвержденному сторонами социального партнерства Ростовской области | 5 |
| не в полной мере соответствуют положениям Трудового кодекса РФ и макету коллективного договора, утвержденному сторонами социального партнерства Ростовской области | 2 |
| Степень выполнения условий (пунктов) коллективного договора (на основании протокола о подведении итогов), %: |  |
| 100 % | 5 |
| от 50 % до 100 % | 3 |
| менее 50 % | 0 |
|  | Степень выполнения условий (пунктов) коллективного договора, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, к общему их числу, % |  |
|  | 100 % | 5 |
|  | от 50 % до 100 % | 3 |
|  | менее 50 % | 0 |
| **6.** | **Заработная плата и социальный пакет** |  |
| 6.1. | Отношение размера среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в организации к размеру среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в соответствующем виде экономической деятельности в целом по России, %: |  |
| от 100,0 и более | 4 |
| от 90, до 99,9 | 3 |
| от 80,0 до 89,9 | 2 |
| ниже 80,0 | 1 |
| 6.2. | Доля условно-постоянной части заработной платы, % |   |
|  | менее 50% | 0 |
|  | от 50,1% и более | 5 |
| 6.3. | Уровень реальной заработной платы, % |  |
|  | от 100 и менее | 0 |
|  | от 100,1 до 104 | 3 |
|  | от 104,1 и более | 5 |
| 6.4 | Материальное стимулирование работников,  |  |
|  | премиальные выплаты, | 2 |
|  | выплаты молодым специалистам, | 2 |
|  | выплаты за выслугу лет | 2 |
|  | иные выплаты (за наставничество, за качество и интенсивность выполняемых работ, руководство бригадой и т.п.) | 2 |
| 6.5. | Установление и соблюдение периодичности индексации заработной платы | 2 |
| 6.6. | Социальный пакет: |  |
|  | предоставление жилья | 2 |
| оплата аренды жилья | 2 |
| оплата обучения работников | 2 |
| наличие собственной медицинской службы в организации (медсанчасть, медкабинет, медпункт и т.п.)  | 2 |
| оплата (или компенсация стоимости) путевок в детские оздоровительные лагеря и др. для детей работников | 2 |
| наличие собственного пункта питания в организации (столовая, выделенное и оборудованное помещение для приема пищи) | 2 |
| иные социальные гарантии работникам, в том числе членам их семей (не более 12 гарантий) | по 1 баллу за каждую |
| 6.7. | Среднемесячные социальные выплаты в расчете на одного работника: |  |
|  | более 5000 руб.  | 5 |
| от 2 001 до 5 000 руб. | 3 |
| от 1 001 до 2 000 руб. | 1 |
| **7.** | **Условия труда, производственный травматизм и профессиональная заболеваемость** |  |
| 7.1. | Наличие службы (специалиста) по охране труда | 3 |
| 7.2. | Привлечение работников (их представительных органов) к организации охраны труда: |  |
| наличие комиссии по охране труда, созданной на двусторонней основе | 3 |
| наличие утвержденного положения | 2 |
| наличие отчета о деятельности комиссии по охране труда | 2 |
| наличие уполномоченных по охране труда в организации | 1 |
| иные формы участия работников (их представительных органов) в обеспечении безопасных условий труда (не более 4 форм) | по 1 баллу за каждую |
| 7.3. | Реализация предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний: |  |
|  | наличие  | 3 |
|  | отсутствие  | 0 |
| 7.4. | Проведение за счет средств работодателя медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда |  |
|  | наличие | 3 |
|  | отсутствие | 0 |
| 7.5. | Динамика производственного травматизма |  |
| Отношение уровня производственного травматизма текущего года к уровню производственного травматизма предшествующего года: |  |
| отсутствует или менее 1 | 5 |
| равен 1 | 0 |
| более 1 | минус 5 |
| 7.6. | Динамика уровня профессиональной заболеваемости |  |
| Отношение уровня профессиональной заболеваемости текущего года к уровню профессиональной заболеваемости предшествующего года: |  |
|  | отсутствует или менее 1 | 5 |
| равен 1 | 0 |
| более 1 | минус 5 |
| 7.7. | Динамика уровня занятости работников во вредных и (или) опасных условиях труда  |  |
| Отношение уровня занятости во вредных и (или) опасных условиях труда, текущего года к уровню предшествующего года: |  |
| отсутствует или менее 1 | 3 |
| равен 1 | 0 |
| более 1 | минус 3 |
| 7.8. | Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, %: |  |
|  | 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 |
|  | Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) в размерах свыше установленных федеральным законодательством (затраты на производство продукции), %: |  |
| более 0,60 | 5 |
| от 0,41 до 0,60 | 4 |
| от 0,21 до 0,40 | 3 |
| 0,20 и менее | 0 |
| **8.** | **Развитие трудовых ресурсов и кадрового потенциала** |  |
| 8.1. | Наличие политики, перечня мероприятий | 1 |
| 8.2. | Установление критериев массового высвобождения | 1 |
| 8.3. | Установление льгот и гарантий высвобождаемым работникам | 1 |
| 8.4. | Наличие, сохранение и развитие учебной базы | 3 |
| 8.5. | Формирование кадрового резерва |  |
|  | наличие кадрового резерва | 3 |
|  | отсутствие кадрового резерва | 0 |
| 8.6. | Доля работников, прошедших повышение квалификации за три года, предшествующих году проведения конкурса, %: |  |
|  | от 80,0 до 100,0 | 5 |
|  | от 60,0 до 79,9 | 4 |
|  | от 40,0 до 59,9 | 3 |
|  | менее 40,0 | 0 |
| 8.7. | Периодичность проведения оценки компетенции персонала (аттестации работников): |  |
|  | каждые 3 года и чаще  | 5 |
|  | каждые 4 года | 3 |
|  | каждые 5 лет | 2 |
|  | реже 5 лет | 0 |
| 8.8. | Отношение численности работников из числа российских граждан к общей численности работников организации, % : |  |
|  | 100,0 | 5 |
|  | от 95,1 до 99,9 | 4 |
|  | от 90,1 до 95,0 | 3 |
|  | От 85,1 до 90,0 | 2 |
|  | От 80,1 до 85,0  | 1 |
|  | 80,0 и менее | 0 |
| 8.9. | Доля инвалидов в общей численности работников, %: |  |
|  | более 3,0 | 5 |
|  | от 2,0 до 3,0  | 4 |
|  | менее 2,0 | 1 |
| 8.10. | Использование гибких форм занятости |  |
|  | надомный труд | 2 |
|  | скользящий (гибкий) график работы | 2 |
|  | иные гибкие формы занятости (не более 2 мероприятий): | по 1 баллу за каждую |
| 8.11. | Организация наставничества | 3 |
|  | надбавки за наставничество | 1 |
| обучение вновь принятых работников | 1 |
| организация профессиональной карьеры работников (в том числе продвижение внутренних работников на руководящие должности) | 2 |
| 8.12. | Заключение соглашений с учреждениями профессионального образования: |  |
|  | наличие более 1 соглашения с различными учреждениями профессионального образования | 2 |
|  | наличие 1 соглашения | 1 |
|  | отсутствие  | 0 |
| 8.13. | Мероприятия по взаимодействию с учащимися: |  |
|  | организация производственной практики для учащихся: | 2 |
|  | наличие | 2 |
|  | отсутствие | 0 |
|  | информирование учащихся о вакансиях, предоставляемых организацией: |  |
|  | наличие | 2 |
|  | отсутствие | 0 |

Приложение № 5

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

Оценка конкурсных заявок

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя, критерии оценки, % | Кол-во баллов |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **Соблюдение установленных законодательством сроков уведомительной регистрации коллективных договоров** | 2 |
| **2.** | **Участие (членство) организации в объединении работодателей (общероссийском, региональном, территориальном, отраслевом, межотраслевом и т.д.)** | 5 |
| **3.** | **Распространение на организацию и ее работников действия соглашений в области социального партнерства в сфере труда:** |  |
| участие в региональном соглашении | 2 |
| участие в территориальном соглашении | 2 |
| участие в отраслевом (межотраслевом) соглашении, заключенном на федеральном уровне | 3 |
| участие в отраслевом (межотраслевом) соглашении, заключенном на региональном уровне | 2 |
| участие в отраслевом (межотраслевом) соглашении, заключенном на территориальном уровне | 1 |
| участие (членство) представителей организаций в составе комиссий и рабочих групп в формах социального партнерства на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном, отраслевом (межотраслевом) уровне | 3 |
| **4.** | **Наличие в организации постоянно действующей комиссии по регулированию социально-трудовых отношений** | 5 |
| **5.** | **Структура и содержание коллективного договора:** |  |
| соответствуют положениям Трудового кодекса РФ, макету коллективного договора, утвержденному сторонами социального партнерства Ростовской области | 5 |
| не в полной мере соответствуют положениям Трудового кодекса РФ и макету коллективного договора, утвержденному сторонами социального партнерства Ростовской области | 2 |
| Степень выполнения условий (пунктов) коллективного договора (на основании протокола о подведении итогов), %: |  |
| 100 % | 5 |
| от 50 % до 100 % | 3 |
| менее 50 % | 0 |
|  | Степень выполнения условий (пунктов) коллективного договора, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, к общему их числу, % |  |
| 100 % | 5 |
| от 50 % до 100 % | 3 |
|  | менее 50 % | 0 |
| **6.** | **Заработная плата и социальный пакет** |  |
| 6.1. | Отношение размера среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в организации к размеру среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в соответствующем виде экономической деятельности в целом по России, %: |  |
| от 100,0 и более | 4 |
| от 90, до 99,9 | 3 |
| от 80,0 до 89,9 | 2 |
| ниже 80,0 | 1 |
| 6.2. | Доля условно-постоянной части заработной платы, % |   |
| менее 50% | 0 |
| от 50,1% и более | 5 |
| 6.3. | Уровень реальной заработной платы, % |  |
| от 100 и менее | 0 |
| от 100,1 до 104 | 3 |
| от 104,1 и более | 5 |
| 6.4 | Материальное стимулирование работников,  |  |
| премиальные выплаты, | 2 |
| выплаты молодым специалистам, | 2 |
| выплаты за выслугу лет | 2 |
| иные выплаты (за наставничество, за качество и интенсивность выполняемых работ, руководство бригадой и т.п.) | 2 |
| 6.5. | Установление и соблюдение периодичности индексации заработной платы | 2 |
| 6.6. | Социальный пакет: |  |
|  | предоставление жилья | 2 |
| оплата аренды жилья | 2 |
| оплата обучения работников | 2 |
| наличие собственной медицинской службы в организации (медсанчасть, медкабинет, медпункт и т.п.)  | 2 |
| оплата (или компенсация стоимости) путевок в детские оздоровительные лагеря и др. для детей работников | 2 |
| наличие собственного пункта питания в организации (столовая, выделенное и оборудованное помещение для приема пищи) | 2 |
| иные социальные гарантии работникам, в том числе членам их семей (не более 12 гарантий) | по 1 баллу за каждую |
| 6.7. | Среднемесячные социальные выплаты в расчете на одного работника: |  |
|  | более 5000 руб.  | 5 |
| от 2 001 до 5 000 руб. | 3 |
| от 1 001 до 2 000 руб. | 1 |

Приложение № 6

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

Оценка конкурсных заявок

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя, критерии оценки, % | Кол-во баллов |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **Соблюдение установленных законодательством сроков уведомительной регистрации коллективных договоров** | 2 |
| **2.** | **Участие (членство) организации в объединении работодателей (общероссийском, региональном, территориальном, отраслевом, межотраслевом и т.д.)** | 5 |
| **3.** | **Распространение на организацию и ее работников действия соглашений в области социального партнерства в сфере труда:** |  |
| участие в региональном соглашении | 2 |
| участие в территориальном соглашении | 2 |
| участие в отраслевом (межотраслевом) соглашении, заключенном на федеральном уровне | 3 |
| участие в отраслевом (межотраслевом) соглашении, заключенном на региональном уровне | 2 |
| участие в отраслевом (межотраслевом) соглашении, заключенном на территориальном уровне | 1 |
| участие (членство) представителей организаций в составе комиссий и рабочих групп в формах социального партнерства на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном, отраслевом (межотраслевом) уровне | 3 |
| **4.** | **Наличие в организации постоянно действующей комиссии по регулированию социально-трудовых отношений** | 5 |
| **5.** | **Структура и содержание коллективного договора:** |  |
| соответствуют положениям Трудового кодекса РФ, макету коллективного договора, утвержденному сторонами социального партнерства Ростовской области | 5 |
| не в полной мере соответствуют положениям Трудового кодекса РФ и макету коллективного договора, утвержденному сторонами социального партнерства Ростовской области | 2 |
| Степень выполнения условий (пунктов) коллективного договора (на основании протокола о подведении итогов), %: |  |
| 100 % | 5 |
| от 50 % до 100 % | 3 |
| менее 50 % | 0 |
|  | Степень выполнения условий (пунктов) коллективного договора, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, к общему их числу, % |  |
| 100 % | 5 |
| от 50 % до 100 % | 3 |
|  | менее 50 % | 0 |
| **6.** | **Условия труда, производственный травматизм и профессиональная заболеваемость** |  |
| 6.1. | Наличие службы (специалиста) по охране труда | 3 |
| 6.2. | Привлечение работников (их представительных органов) к организации охраны труда: |  |
| наличие комиссии по охране труда, созданной на двусторонней основе | 3 |
| наличие утвержденного положения | 2 |
| наличие отчета о деятельности комиссии по охране труда | 2 |
| наличие уполномоченных по охране труда в организации | 1 |
| иные формы участия работников (их представительных органов) в обеспечении безопасных условий труда (не более 4 форм) | по 1 баллу за каждую |
| 6.3. | Реализация предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний: |  |
| наличие  | 3 |
| отсутствие  | 0 |
| 6.4. | Проведение за счет средств работодателя медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда |  |
| наличие | 3 |
| отсутствие | 0 |
| 6.5. | Динамика производственного травматизма |  |
|  | Отношение уровня производственного травматизма текущего года к уровню производственного травматизма предшествующего года: |  |
|  | отсутствует или менее 1 | 5 |
| равен 1 | 0 |
| более 1 | минус 5 |
| 6.6. | Динамика уровня профессиональной заболеваемости |  |
|  | Отношение уровня профессиональной заболеваемости текущего года к уровню профессиональной заболеваемости предшествующего года: |  |
| отсутствует или менее 1 | 5 |
| равен 1 | 0 |
| более 1 | минус 5 |
| 6.7. | Динамика уровня занятости работников во вредных и (или) опасных условиях труда  |  |
| Отношение уровня занятости во вредных и (или) опасных условиях труда, текущего года к уровню предшествующего года: |  |
| отсутствует или менее 1 | 3 |
| равен 1 | 0 |
| более 1 | минус 3 |
| 6.8. | Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, %: |  |
| 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 |
| Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) в размерах свыше установленных федеральным законодательством (затраты на производство продукции), %: |  |
| более 0,60 | 5 |
| от 0,41 до 0,60 | 4 |
| от 0,21 до 0,40 | 3 |
| 0,20 и менее | 0 |

Приложение № 7

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

Оценка конкурсных заявок

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя, критерии оценки, % | Кол-во баллов |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **Соблюдение установленных законодательством сроков уведомительной регистрации коллективных договоров** | 2 |
| **2.** | **Участие (членство) организации в объединении работодателей (общероссийском, региональном, территориальном, отраслевом, межотраслевом и т.д.)** | 5 |
| **3.** | **Распространение на организацию и ее работников действия соглашений в области социального партнерства в сфере труда:** |  |
| участие в региональном соглашении | 2 |
| участие в территориальном соглашении | 2 |
| участие в отраслевом (межотраслевом) соглашении, заключенном на федеральном уровне | 3 |
| участие в отраслевом (межотраслевом) соглашении, заключенном на региональном уровне | 2 |
| участие в отраслевом (межотраслевом) соглашении, заключенном на территориальном уровне | 1 |
| участие (членство) представителей организаций в составе комиссий и рабочих групп в формах социального партнерства на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном, отраслевом (межотраслевом) уровне | 3 |
| **4.** | **Наличие в организации постоянно действующей комиссии по регулированию социально-трудовых отношений** | 5 |
| **5.** | **Структура и содержание коллективного договора:** |  |
| соответствуют положениям Трудового кодекса РФ, макету коллективного договора, утвержденному сторонами социального партнерства Ростовской области | 5 |
| не в полной мере соответствуют положениям Трудового кодекса РФ и макету коллективного договора, утвержденному сторонами социального партнерства Ростовской области | 2 |
| Степень выполнения условий (пунктов) коллективного договора (на основании протокола о подведении итогов), %: |  |
| 100 % | 5 |
| от 50 % до 100 % | 3 |
| менее 50 % | 0 |
|  | Степень выполнения условий (пунктов) коллективного договора, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, к общему их числу, % |  |
|  | 100 % | 5 |
|  | от 50 % до 100 % | 3 |
|  | менее 50 % | 0 |
| **6.** | **Развитие трудовых ресурсов и кадрового потенциала** |  |
| 6.1. | Наличие политики, перечня мероприятий | 1 |
| 6.2. | Установление критериев массового высвобождения | 1 |
| 6.3. | Установление льгот и гарантий высвобождаемым работникам | 1 |
| 6.4. | Наличие, сохранение и развитие учебной базы | 3 |
| 6.5. | Формирование кадрового резерва |  |
| наличие кадрового резерва | 3 |
| отсутствие кадрового резерва | 0 |
| 6.6. | Доля работников, прошедших повышение квалификации за три года, предшествующих году проведения конкурса, %: |  |
| от 80,0 до 100,0 | 5 |
| от 60,0 до 79,9 | 4 |
| от 40,0 до 59,9 | 3 |
| менее 40,0 | 0 |
| 6.7. | Периодичность проведения оценки компетенции персонала (аттестации работников): |  |
| каждые 3 года и чаще  | 5 |
| каждые 4 года | 3 |
| каждые 5 лет | 2 |
| реже 5 лет | 0 |
| 6.8. | Отношение численности работников из числа российских граждан к общей численности работников организации, % : |  |
| 100,0 | 5 |
| от 95,1 до 99,9 | 4 |
| от 90,1 до 95,0 | 3 |
|  | От 85,1 до 90,0 | 2 |
| От 80,1 до 85,0  | 1 |
| 80,0 и менее | 0 |
| 6.9. | Доля инвалидов в общей численности работников, %: |  |
| более 3,0 | 5 |
| от 2,0 до 3,0  | 4 |
| менее 2,0 | 1 |
| 6.10. | Использование гибких форм занятости |  |
| надомный труд | 2 |
| скользящий (гибкий) график работы | 2 |
| иные гибкие формы занятости (не более 2 мероприятий): | по 1 баллу за каждую |
| 6.11. | Организация наставничества | 3 |
| надбавки за наставничество | 1 |
| обучение вновь принятых работников | 1 |
| организация профессиональной карьеры работников (в том числе продвижение внутренних работников на руководящие должности) | 2 |
| 6.12. | Заключение соглашений с учреждениями профессионального образования: |  |
| наличие более 1 соглашения с различными учреждениями профессионального образования | 2 |
| наличие 1 соглашения | 1 |
| отсутствие  | 0 |
| 6.13. | Мероприятия по взаимодействию с учащимися: |  |
| организация производственной практики для учащихся: | 2 |
| наличие | 2 |
| отсутствие | 0 |
| информирование учащихся о вакансиях, предоставляемых организацией: |  |
| наличие | 2 |
| отсутствие | 0 |

Приложение № 2

к постановлению Администрации

города Волгодонска

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Состав конкурсной комиссии городского конкурса «Коллективный договор – основа эффективности производства и защиты социально-трудовых прав работников»

|  |  |
| --- | --- |
| Макаров Сергей Михайлович | заместитель главы Администрации города Волгодонска по экономике, председатель организационного комитета; |
| Дейникина Евгения Васильевна | ведущий специалист сектора по оплате труда, уровню жизни и трудовым отношениям Администрации города Волгодонска, секретарь организационного комитета; |
| Члены комиссии: |  |
| Дмитренко Сергей Петрович  | председатель координационного совета – представитель Федерации Профсоюзов Ростовской области в г. Волгодонске (по согласованию); |
| Лешко Ольга ЮрьевнаПолякова Ирина СергеевнаТищенко Наталия Ивановна | заведующий сектором по оплате труда, уровню жизни и трудовым отношениям Администрации города Волгодонска;главный государственный инспектор труда в Ростовской области (по согласованию);начальник отдела экономического анализа и поддержки предпринимательства Администрации города Волгодонска; |
| **Пятницкая Галина Николаевна** | председатель городской организации профсоюза работников образования (по согласованию). |
| Управляющий делами И.В. Орлова |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 3 к постановлению Администрации  города Волгодонскаот\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_ |
|  **Администрация****города Волгодонска****ДИПЛОМ**НАГРАЖДАЕТСЯ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(полное наименование организации - победителя конкурса)**за \_\_\_\_\_ место***в городском конкурсе****«Коллективный договор – основа эффективности производства и защиты социально-трудовых прав работников»***В НОМИНАЦИИ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(наименование номинации)Глава Администрациигорода Волгодонска В.П. Мельников«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ годг. Волгодонск |

Управляющий делами И.В.Орлова