

Типовые ошибки, выявленные при уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений к ним

№ п/п	Типовые ошибки	Требования в соответствии с действующими нормативными правовыми актами
1	<p>Неполный пакет документов, направляемых на уведомительную регистрацию в электронном виде в уполномоченный орган по труду (минтруд области)</p>	<p>Статья 3 Областного закона «О некоторых вопросах регулирования социального партнерства в сфере труда на территории Ростовской области» от 24 декабря 2012 № 1013-ЗС</p> <p>При направлении коллективного договора, соглашения на уведомительную регистрацию формируется следующий комплект документов:</p> <p><input type="checkbox"/> заявление на прохождение уведомительной регистрации (приложение № 1) на имя министра труда и социального развития Ростовской области в формате pdf с подписью руководителя организации, печатью и датой. Дата заявления должна соответствовать дате отправки документов по электронной почте (rabmest@rambler.ru);</p> <p>- титульный лист коллективного договора или соглашения (приложение № 2-3) с подписями сторон и датами подписания в формате pdf;</p> <p>- документы, подтверждающие полномочия сторон, подписавших коллективный договор, соглашение в формате pdf с подписями сторон и датами подписания:</p> <p style="padding-left: 40px;">приказ о назначении руководителя на занимаемую должность;</p> <p style="padding-left: 40px;">протокол (выписка) собрания об избрании председателя первичной профсоюзной организации или представителя (лей) трудового коллектива, с указанием срока полномочий (избрания);</p> <p>- файл коллективного договора (соглашения) в формате doc, с приложениями (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение по оплате труда, Соглашение по охране труда);</p> <p>Все документы должны быть направлены одним электронным письмом, без использования облачных сервисов (Google, Яндекс и пр.);</p> <p>- титульные листы приложений (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение по оплате труда, Соглашение по охране труда) также должны быть предоставлены в формате pdf с подписями сторон и датами подписания</p>

2	<p>В случае отсутствия в организации первичной профсоюзной ячейки, представителем организации необоснованно выступает руководитель организации (следует избирать представителя из числа работников организации)</p>	<p>Статья 31 Трудового кодекса РФ В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран <u>из числа работников</u> иной представитель (представительный орган). Руководитель организации не может одновременно представлять интересы работников и работодателя организации</p>
3	<p>Срок полномочий председателя первичной профсоюзной ячейки превышает максимально установленный Уставом профсоюза срок</p>	<p>Статья 7 Федерального закона «О профессиональных союзах» от 12.01.1996 № 10-ФЗ Устав профсоюза должен предусматривать порядок образования и компетенцию профсоюзных органов, а также сроки их полномочий</p>
4	<p>Нарушение срока направления коллективного договора, соглашения на уведомительную регистрацию</p>	<p>Статья 50 Трудового кодекса РФ: Коллективный договор, соглашение <u>в течение семи дней со дня подписания</u> направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду</p>
5	<p>Несоответствие срока действия коллективного договора на титульном листе и по тексту (например, в случае указания только периода действия коллективного договора без установления даты вступления в силу)</p>	<p>Статья 43 Трудового кодекса РФ: Коллективный договор заключается <u>на срок не более трех лет</u> и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Например: коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет с 10.06.2023 по 09.06.2026</p>
6	<p>Использование понятий, отсутствующих в Трудовом кодексе РФ: сотрудники, коллектив, трудовой коллектив, администрация, контракт, найм, дисциплинарное воздействие, «сокращение штатов», производственная дисциплина, тяжелые работы, аттестация рабочих мест, существенные условия трудового договора и др.</p>	<p>Предлагается использовать терминологию, предусмотренную ст. 25, 57, 81, 74, 192 Трудового кодекса РФ: работники, работодатель, трудовой договор, дисциплинарное взыскание, сокращение численности или штата, прием на работу, специальная оценка условий труда, изменение определенных сторон условий трудового договора и др.</p>

7	Коллективный договор распространяет свое действие не на всех работников организации	<p>Статья 43 Трудового кодекса РФ: Действие коллективного договора распространяется <u>на всех работников организации</u>, вне зависимости от их членства в первичной профсоюзной организации</p>
8	Работодатель при заключении трудового договора не знакомит работников под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также с иными локальными актами организации	<p>Статья 68 Трудового кодекса РФ: При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором</p>
9	Устанавливается обязанность предоставления лицами, принимаемыми на работу, документов, не предусмотренных ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации. Например: ИНН, справка с предыдущего места работы или характеристика, полис ОМС и др.	<p>Статья 65 Трудового кодекса РФ: <u>Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; - трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; - документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; - справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию; - справка о том, является или не является лицо подвергнутым

		<p>административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию</p>
10	<p>Несвоевременное составление графика отпусков и его принятие без учета мнения представительного органа работников (например, предусматривается «<i>не позднее 1 апреля текущего года (февраля следующего, и др.)</i>»)</p>	<p>Статья 123 Трудового кодекса РФ: Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации <u>не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов</u></p>
11	<p>Работника не уведомляют под роспись о начале отпуска за две недели (при отсутствии заявления об отпуске не производится оплата за отпуск)</p>	<p>Статья 123 Трудового кодекса РФ: О времени начала отпуска работник должен быть извещен <u>под роспись не позднее чем за две недели до его начала.</u> Статья 136 Трудового кодекса РФ: Оплата отпуска производится за <u>три дня до его начала</u></p>
12	<p>Выплата заработной платы 1 раз в месяц; установление выплаты заработной платы не реже, чем каждые полмесяца, без указания конкретных дат; установление выплаты заработной платы в сроки «с» «по» (например, «заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца - с 10 по 15 число и с 20 по 25 число»), без указания конкретных дат</p>	<p>Статья 136 Трудового кодекса РФ: Заработная плата выплачивается <u>не реже чем каждые полмесяца.</u> Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Например: заработная плата выплачивается за первую половину месяца – 20 числа, за вторую половину месяца – 5 числа. <u>Формулировки «с», «по», «до», «не позднее» трудовым законодательством РФ не предусмотрены</u></p>

13	Ставка рефинансирования устанавливается в размере 1/300 за задержку выплаты заработной платы и других сумм, причитающихся работнику	<p>Статья 236 Трудового кодекса РФ: При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере <u>не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм</u> в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм</p>
14	При оплате за работу в выходной и нерабочий праздничный день <u>не учитываются компенсационные и стимулирующие выплаты</u>	<p>За выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни необходимо учитывать не только тарифные ставки (оклады), <u>но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты</u>, предусмотренные системой оплаты труда с учетом выводов, изложенных в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П</p>
15	Включены требования о предупреждении работником работодателя о начале простоя в <u>письменной форме</u>	<p>Статья 157 Трудового кодекса РФ: О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, <u>работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.</u> Работник <u>не обязан</u> в письменной форме сообщать о начале простоя</p>

16	Предусматривается оплата времени простоя <u>«по вине работодателя в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада)»</u>	<p>Статья 157 Трудового кодекса РФ: Время простоя по вине работодателя оплачивается <u>в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.</u> Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается</p>
17	Работникам при прохождении испытательного срока не выплачивается премия	<p>Статья 70 Трудового кодекса РФ: В период испытания на работника распространяются положения <u>трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов</u></p>
18	Устанавливаются не предусмотренные законодательством дисциплинарные взыскания <u>(«строгий выговор», «перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или на низшую должность на тот же срок», «предоставление отпуска только в осенне-зимний период», снижение или не предоставление дней дополнительного оплачиваемого отпуска», «снижение выплаты за непрерывный стаж работы» и др.)</u>	<p>Статья 192 Трудового кодекса РФ: За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (ч. 5 ст. 189 Трудового кодекса РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. <u>Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине</u></p>
19	Устанавливается, что прогулом является отсутствие на рабочем месте без уважительных причин <u>«более трех часов подряд»</u> в течение рабочего дня (смены)	<p>Статья 81 Трудового кодекса РФ: Прогул - отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)</p>
20	Устанавливается продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда <u>менее 7 календарных дней</u>	<p>Статья 117 Трудового кодекс РФ: Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда</p>

	<p>Дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда», которое <u>утратило силу</u> в связи с изданием Постановления Правительства РФ от 30.07.2014 № 726</p>	<p>Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет <u>7 календарных дней</u></p> <p>Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда</p> <p>С 1 января 2014 года Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ в Трудовой кодекс РФ внесены изменения, в соответствии с которыми частично изменены условия предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в частности аттестация рабочих мест по условиям труда заменена на специальную оценку условий труда.</p> <p>О применении результатов аттестации рабочих мест, проведенной в соответствии с ранее действовавшим порядком, см. часть 4 статьи 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»</p> <p>Статья 92 Трудового кодекса РФ: Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, не более 36 часов в неделю.</p> <p>Статья 147 Трудового кодекса РФ: Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда</p>
21	<p>При заключении коллективного договора не учитываются изменения, вносимые в действующее трудовое законодательство РФ</p>	<p>Необходимо руководствоваться действующей редакцией Трудового кодекса РФ и других федеральных законов</p>

22	Наличие ссылок в части охраны труда на нормативные правовые акты, утратившие силу	<p>Закон РФ от 11.03.1992 г. № 2491-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (документ утратил силу в связи с принятием Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ);</p> <p>Федеральный закон РФ от 17.07.1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (документ утратил силу в связи с принятием Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ);</p> <p>Федеральный закон от 23.11.1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (документ утратил силу в связи с принятием Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ);</p> <p>Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 14.03.1997 г. № 12 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» (документ утратил силу в связи с изданием приказа Минздравсоцразвития России от 27.08.2008 г. № 454н);</p> <p>Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 27.02.1995 г. № 11 «Об утверждении Рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда» (документ утратил в связи с изданием приказа Минтруда России от 29.10.2021 г. № 771н);</p> <p>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.03.2012 г. № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» (документ утратил силу в связи с изданием приказа Минтруда России от 29.10.2021 г. № 771н);</p> <p>Приказ Министерства здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации от 14.03.1996 г. № 90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии» (документ утратил силу в связи с изданием приказа Минтруда России № 988н, приказа</p>
----	---	---

Минздравсоцразвития России № 1420н от 31.12.2020 г.);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.08.2004 г. № 83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)» *(документ утратил силу в связи с изданием приказа Минтруда России № 988н, приказа Минздравсоцразвития России № 1420н от 31.12.2020 г.);*

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 мая 2005 г. № 338 «О внесении изменений в приложение № 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 г. № 83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)» *(документ утратил силу в связи с изданием приказа Минтруда России № 988н, приказа Минздравсоцразвития России № 1420н от 31.12.2020 г.);*

Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 04.07.2003 г. № 45 «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условий их выдачи» *(документ утратил силу в связи с изданием приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н);*

Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 18.12.1998 г. № 51 «Об утверждении Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» *(документ утратил силу в связи с изданием приказа Минтруда России от 29.10.2021 г. № 766н);*

Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29.10.1999 г. № 39 «О внесении изменений и дополнений

в Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» *(документ утратил силу в связи с изданием приказа Минтруда России от 29.10.2021 г. № 766н)*;

Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 03.02.2004 г. № 7 «О внесении изменений и дополнений в Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» *(документ утратил силу в связи с изданием приказа Минтруда России от 29.10.2021 г. № 766н)*;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» *(документ утратил силу в связи с изданием приказа Минтруда России от 29.10.2021 г. № 766н)*;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.10.2008 г. № 541н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» *(документ утратил силу в связи с изданием приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н)*