**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 | **Неполный пакет документов**, направляемыхна уведомительную регистрацию в электронном видев уполномоченный орган по труду (минтруд области) | **Статья 3 Областного закона «О некоторых вопросах регулирования социального партнерства в сфере труда на территории Ростовской области» от 24 декабря 2012 № 1013-ЗС**При направлении коллективного договора, соглашения на уведомительную регистрацию формируется следующий комплект документов:* - заявление на прохождение уведомительной регистрации (приложение № 1) на имя министра труда и социального развития Ростовской областив формате pdf c подписью руководителя организации, печатью и датой. Дата заявления должна соответствовать дате отправки документовпо электронной почте (rabmest@rambler.ru);

- титульный лист коллективного договора или соглашения (приложение№ 2-3) с подписями сторон и датами подписания в формате pdf;- документы, подтверждающие полномочия сторон, подписавших коллективный договор, соглашение в формате pdf с подписями сторони датами подписания:приказ о назначении руководителя на занимаемую должность;протокол (выписка) собрания об избрании председателя первичной профсоюзной организации или представителя (лей) трудового коллектива,с указанием срока полномочий (избрания);- файл коллективного договора (соглашения) в формате doc,с приложениями (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение по оплате труда, Соглашение по охране труда);Все документы должны быть направлены одним электронным письмом,без использования облачных сервисов (Google, Яндекс и пр.);- титульные листы приложений (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение по оплате труда, Соглашение по охране труда) также должны быть предоставлены в формате pdf с подписями сторони датами подписания |
| 2 | В случае отсутствия в организации первичной профсоюзной ячейки, представителем организации **необоснованно выступает руководитель организации** (следует избирать представителя из числа работников организации)  | **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 работниковв социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).Руководитель организации не может одновременно представлять интересы работников и работодателя организации |
| 3 | Срок полномочий председателя первичной профсоюзной ячейки **превышает максимально установленный Уставом профсоюза срок** | **Статья 7 Федерального закона «О профессиональных союзах»от 12.01.1996 № 10-ФЗ** Устав профсоюза должен предусматривать порядок образованияи компетенцию профсоюзных органов, а также сроки их полномочий |
| 4 | Нарушение срока направления коллективного договора, соглашения на уведомительную регистрацию | **Статья 50 Трудового кодекса РФ:**Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду |
| 5 | **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) | **Статья 43 Трудового кодекса РФ:**Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступаетв силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.Например: коллективный договор вступает в силу со дня его подписанияи действует в течение трех лет **с 10.06.2023 по 09.06.2026** |
| 6 | **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. | 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.  |
| 7 | Коллективный договор распространяет свое действиене на всех работников организации | **Статья 43 Трудового кодекса РФ:**Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, вне зависимости от их членства в первичной профсоюзной организации |
| 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 | **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 |
| 9 | Устанавливается обязанность предоставления лицами, принимаемыми на работу, документов,не предусмотренных ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации. Например: ИНН, справкас предыдущего места работы или характеристика, полис ОМС и др. | **Статья 65 Трудового кодекса РФ:**Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:- 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 преследованияпо 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 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 |
| 10 | **Несвоевременное составление графика отпусков и его принятие без учета мнения представительного органа работников** (например, предусматривается *«не позднее 1 апреля текущего года (февраля следующего,и др.)»*  | **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 не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов |
| 11 | Работника не уведомляют под роспись о начале отпуска за две недели (при отсутствии заявления об отпуске не производится оплата за отпуск) | **Статья 123 Трудового кодекса РФ:**О времени начала отпуска работник должен быть извещен под росписьне позднее чем за две недели до его начала.**Статья 136 Трудового кодекса РФ:**Оплата отпуска производится за три дня до его начала |
| 12 | 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 | **Статья 136 Трудового кодекса РФ:**Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. 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.**Формулировки «с», «по», «до», «не позднее» трудовым законодательством РФ не предусмотрены** |
| 13 | Ставка рефинансирования устанавливается в размере 1/300 за задержку выплаты заработной платы и других сумм, причитающихся работнику | **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 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 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 |
| 14 | При оплате за работу в выходной и нерабочий праздничный день не учитываются компенсационные и стимулирующие выплаты | За выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни необходимо учитывать не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда с учетом выводов, изложенных в **Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г.** **№ 26-П** |
| 15 | Включены требования о предупреждении работником работодателя о начале простоя в *письменной форме* | **Статья 157 Трудового кодекса РФ:**О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя. Работник не обязан в письменной форме сообщать о начале простоя |
| 16 | Предусматривается оплата времени простоя «по вине работодателя в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада)» | **Статья 157 Трудового кодекса РФ:**Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.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 |
| 17 | Работникам при прохождении испытательного срока не выплачивается премия | **Статья 70 Трудового кодекса РФ:** В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов |
| 18 | Устанавливаются не предусмотренные законодательством дисциплинарные взыскания *(«строгий выговор», «перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или на низшую должность на тот же срок», «предоставление отпуска только в осеннее-зимний период», снижение или не предоставление дней дополнительного оплачиваемого отпуска», «снижение выплаты за непрерывный стаж работы» и др.)* | **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.Не допускается применение дисциплинарных взысканий,не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениямио дисциплине |
| 19 | Устанавливается, что прогулом является отсутствие на рабочем месте без уважительных причин *«более трех часов подряд»* в течение рабочего дня (смены) | **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) |
| 20 | Устанавливается продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда *менее 7 календарных дней* 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 утратило силу в связи с изданием Постановления Правительства РФ от 30.07.2014 № 726 | **Статья 117 Трудового кодекс РФ:**Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по [результатам](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/a2d1f36be57aa07bb3d5a9867a8200ff79552c6e/#dst100172) специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям трудаМинимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в [части первой](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ff0b989d9cec242f2b01d05ca65a7b382f99ff10/#dst102521) настоящей статьи, составляет 7 календарных днейПродолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договорас учетом [результатов](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/a2d1f36be57aa07bb3d5a9867a8200ff79552c6e/#dst100172) специальной оценки условий трудаС 1 января 2014 года Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗв 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 замененана специальную оценку условий труда. О применении результатов аттестации рабочих мест, проведеннойв соответствии с ранее действовавшим порядком, см. часть 4 статьи 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»**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.**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 |
| 21 | При заключении коллективного договора не учитываются изменения, вносимые в действующее трудовое законодательство РФ | Необходимо руководствоваться действующей редакцией Трудового кодекса РФ и других федеральных законов |
| 22 | Наличие ссылок в части охраны труда на нормативные правовые акты, утратившие силу | Закон РФ от 11.03.1992 г. № 2491-1 «О коллективных договорахи соглашениях» *(документ утратил силу в связи с принятием Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ);*Федеральный закон РФ от 17.07.1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» *(документ утратил силу в связис принятием Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ);*Федеральный закон от 23.11.1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» *(документ утратил силу в связис принятием Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ);*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 Россииот 27.08.2008 г. № 454н);*Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 27.02.1995 г. № 11 «Об утверждении Рекомендацийпо планированию мероприятий по охране труда» *(документ утратилв связи с изданием приказа Минтруда России от 29.10.2021 г. № 771н);*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);*Приказ Министерства здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации от 14.03.1996 г. № 90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работникови медицинских регламентах допуска к профессии» *(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 16.08.2004 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, порядкаи 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 дополненийв 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, занятымна работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а такжена 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)* |