

Основные замечания, связанные с соблюдением трудового законодательства, при проведении уведомительной регистрации коллективных договоров

1. Коллективные договоры, соглашения разрабатываются без учета изменений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; содержат ссылки на утратившие силу нормативные правовые акты.

2. Действие коллективного договора в нарушение статьи 43 ТК РФ распространяют не на всех работников (а только на членов профсоюзов (или иных представительных органов работников)), либо исключают работников, с которыми заключен срочный трудовой договор и совместителей).

3. Следующее замечание: в перечне документов, предъявляемых при заключении трудового договора, содержатся излишние документы - не предусмотренные ст. 65 ТК РФ (например, ИНН), или не содержатся документы, обязательные к предъявлению (справка о наличии (отсутствии) судимости – при осуществлении трудовой деятельности с участием несовершеннолетних).

4. Устанавливаются дисциплинарные взыскания, не предусмотренные ст. 192 ТК РФ (замечание, выговор, увольнение по соответствующему основанию. Иные могут устанавливаться только в случаях, предусмотренных законодательством РФ).

5. Нарушения порядка применения дисциплинарных взысканий, предусмотренного ст. 193 ТК РФ. В частности, в случае отказа работника представлять письменное объяснение по истечении двух рабочих дней составляется соответствующий акт.

6. Ограничиваются основания и сроки предоставления отпуска без сохранения заработной платы (например, указывается, что работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в количестве 3 календарных дня. Или указывается, что отпуск без сохранения заработной платы предоставляется только в случае регистрации брака). В соответствии со статьей 128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в количестве до пяти календарных дней в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников.

7. Сокращенная продолжительность рабочего времени противоречит установленной в ст. 92 ТК РФ продолжительности. В частности, для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет продолжительность рабочего времени устанавливается более 35 часов в неделю.

8. Коллективный договор не включает вопросы пожарной безопасности (в соответствии со ст. статьей 37 ФЗ «О пожарной безопасности» от 21.12.1994 № 69 руководители организации обязаны включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности).

Раздел «Оплата труда»

1. В случае отсутствия в коллективном договоре информации по установлению минимального размера оплаты труда (размера минимальной заработной платы) в рекомендациях к коллективному договору следует отразить необходимость включения указанной гарантии в соответствующий раздел коллективного договора (ст.133-133.1 ТК РФ). Кроме того, минимальный размер оплаты труда (размер минимальной заработной платы) должны соответствовать Федеральному закону от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Региональному соглашению о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (в случае принятия).

Обращаем Ваше внимание, что в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не включаются: оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П, Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год).

2. Выплата заработной платы при привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени без учета компенсационных и стимулирующих выплат противоречит Постановлению Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Вместе с тем согласно позиции Первого кассационного суда общей юрисдикции, изложенной в определении от 21 июля 2020 г. N 88а-19034/2020, ни в части первой статьи 153 ТК РФ, ни в Постановлении № 26-П не содержится указания на обязанность работодателя производить

в двойном размере компенсационные и стимулирующие выплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), за работу в выходной день или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени (Письмо Роструда от 08.02.2021 № 287-ТЗ).

3. Размеры окладов (должностных окладов), компенсационных и стимулирующих выплат не соответствуют утвержденным на муниципальном уровне отраслевым Положениям о системе оплаты труда работников.

4. Занижение размера тарифной ставки рабочего первого разряда по сравнению с Отраслевым (межотраслевым, территориальным) соглашением.

5. В случае установления диапазона окладов (должностных окладов) по должности (профессии) рекомендовать указать конкретные размеры окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям).

6. Отсутствие дифференциации при установлении должностных окладов работников по разным квалификационным уровням внутри одной профессиональной квалификационной группы противоречит подпункту ж) пункта 4 раздела «Принципы формирования систем оплаты труда» Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий год:

установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений в зависимости от сложности выполняемых работ

с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп.

7. Установление разных окладов внутри одного квалификационного уровня противоречит подпункту б) пункта 30 раздела «Системы оплаты труда государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений» Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий год:

не допускать установления по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных

размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

8. В нарушение ч. 6 ст. 136 ТК РФ не указываются конкретные дни выплаты заработной платы (например, используются слова «не позднее», «до») или указывается срок выплаты заработной платы один раз в месяц. В коллективном договоре должны быть указаны две конкретные даты выплаты заработной платы (Письмо Минтруда России от 12.03.2019 № 14-2/ООГ-1663).

9. Выплата заработной платы через кредитную организацию противоречит ст. 136 ТК РФ.

Право выбора формы получения заработной платы остается за работником, также работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата (разъяснения Роструда от 25.03.2019).

10. Компенсация при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, указана в старой редакции ст. 236 ТК РФ. В условиях текущей редакции обозначенной статьи работодатель обязан выплатить денежную компенсацию в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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.

11. Указание некорректных наименований должностей (профессий), не соответствующих Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих; квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих; профессиональным квалификационным уровням.

12. Наименования компенсационных и стимулирующих выплат не соответствуют утвержденным на муниципальном уровне отраслевым Положениям о системе оплаты труда работников.

13. Некорректные реквизиты нормативных правовых актов, использование ссылок на нормативные правовые акты, не являющиеся основополагающими для установления системы оплаты труда работников учреждения (организации).

14. Использование в тексте коллективного договора (дополнительного соглашения к коллективному договору) слов «может», «может быть», «при наличии финансирования» и иных аналогичных формулировок противоречит ст. 24 ТК РФ, так как нарушает принцип реальности обязательств. В коллективный договор должны включаться те взаимосогласованные представителями работников и работодателя нормы, которые разработаны с учетом экономических возможностей организации, не допуская употребления возможных формулировок.

15. Формулировки «аванс», «окончательный расчет» рекомендовано заменить словами «заработная плата за первую половину месяца», «заработная плата за вторую половину месяца».

Обращаем Ваше внимание, что работник имеет право на получение заработной платы за первую половину месяца пропорционально отработанному времени. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего

времени и норм труда (трудовых обязанностей) (Письмо Минтруда России от 20.03.2019 № 14-1/В-178).

16. Сообщение работника о начале простоя в письменной форме противоречит ч. 4 ст. 157 ТК РФ, так как обозначенная форма не установлена, работник может сообщить о начале простоя как в письменной, так и в устной форме.

17. Нарушение ст. 132 ТК РФ о дискриминации при установлении условий оплаты труда. Прекращение трудового договора с работодателем по любому из оснований (в том числе при увольнении по собственному желанию) не лишает работников права на получение соответствующего вознаграждения за труд - заработной платы, в том числе и на получение соответствующих стимулирующих выплат за проработанное время (Письмо Минтруда России от 14.03.2018 № 14-1/ООГ-1874).

Раздел «Охрана труда»

1. Раздел «Охрана труда» коллективного договора, соглашения разрабатывается без учета изменений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права:

1) в тексте даны неактуальные ссылки на статьи X раздела ТК РФ (например, при перечислении обязанностей работодателя дается ссылка на 212 статью ТК РФ, однако с 1 марта 2022 года обязанности работодателя закреплены в статье 214 ТК РФ);

2) в тексте даны ссылки на утратившие силу нормативные правовые акты (например, приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н, приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н)

3) не предусматриваются обязанности работодателей, закреплённые в ТК РФ с 1 марта 2022 года (при условии, что в разделе перечисляются иные обязанности работодателя, закреплённые ст. 214 ТК РФ):

- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;
- систематически выявлять опасности и профессиональные риски, осуществлять их регулярный анализ и оценку;
- обеспечить обучение работников по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- учитывать и рассматривать причины и обстоятельства событий, приведшие к возникновению микроповреждений (микротравм) работников;

2. Нарушены нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядок осуществления компенсационной выплаты (например, вместо молока выдаются творог и сыр). В соответствии с приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н вместо молока работникам могут выдаваться только кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурты с содержанием жира до 2,5% или пищевые продукты лечебно-профилактического питания при вредных условиях труда.

3. В коллективных договорах, соглашениях не предусматриваются следующие обязанности работодателей (при условии, что в разделе перечисляются иные обязанности работодателя, закреплённые ст. 214 ТК РФ):

- обеспечить организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров,

обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

- по финансированию мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации в соответствии со ст. 225 ТК РФ (не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)), либо указывается меньший размер финансирования.

4. Нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам не соответствуют установленным типовым нормам (приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н и другим документам, например, для водителя автомобиля - не указывается жилет сигнальный 2 класса защиты в соответствии с приказом минздравсоцразвития от 20.04.2006 № 297), работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой выдаются теплая специальная одежда и теплая обувь, не соответствующие климатическому поясу и т.д. Либо применяются типовые нормы, не соответствующие виду экономической деятельности предприятия.

Обращаем внимание, что Томская область относится к III климатическому поясу, за исключением Бакcharского, Верхнекетского, Кривошеинского, Молчановского, Парабельского, Чаинского районов и территории Александровского и Каргасокского районов, расположенных южнее 60° северной широты (IV климатический пояс).

Полный перечень типовых норм по отраслям экономики можно найти на сайте Минтруда России - <https://eisot.rosmintrud.ru/?catId=0&id=252>

Если необходимых профессий и должностей нет в нормах для определенного вида деятельности, СИЗ должны выдаваться согласно типовым нормам, распространяющимся на работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»). Если они не подходят, то необходимо руководствоваться типовыми нормами для работников, профессии (должности) которых характерны для выполняемых работ.

5. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств не соответствуют приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами». Например, не выдаются очищающие кремы, гели и пасты, а также регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии (при наличии оснований), выдается мыло хозяйственное вместо туалетного и т.д.

6. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не соответствует ст. 117 ТК РФ (в ред. от 19.12.2022). В соответствии с указанной статьей дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в календарных днях - не менее 7).

7. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не соответствует ст. 147 ТК РФ (в ред. от 19.12.2022). В соответствии с указанной статьей повышение оплаты труда установлено в размере - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда).

8. В коллективном договоре указываются не все профессии (должности) с вредными и (или) опасными условиями труда или связанными с загрязнениями, которым должны быть предоставлены вышеуказанные компенсации.

9. В тексте коллективного договора применяются термины, не предусмотренные трудовым законодательством, например - «тяжелые работы», «аттестация рабочих мест», «техника безопасности», «особо вредные условия труда».

10. В тексте коллективного договора применяются термины – «первая медицинская помощь», «первая доврачебная помощь» и «аптечка первой медицинской помощи».

Нормативными правовыми актами закреплены термины «первая помощь» и «аптечка для оказания первой помощи работникам» (Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ, приказ Минздрава России от 15.12.2020 № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам»). Согласно ст. 214 работодатель обязан обеспечить:

- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

В соответствии с федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ медицинская помощь оказывается только медицинскими организациями (ст. 32 федерального закона), первичная доврачебная медико-санитарная помощь - фельдшерами, акушерами и другими медицинскими работниками со средним медицинским образованием (ст. 33 федерального закона).

11. Нарушены требования к комплектации аптечки для оказания первой помощи работникам (например, в состав аптечки включаются лекарственные препараты). Обращаем внимание, что в соответствии с Приказом Минздрава России от 15.12.2020 № 1331н аптечка для оказания первой помощи работникам комплектуется только утвержденными в приказе изделиями медицинского назначения.

Актуальные нормативные правовые акты в области охраны труда:

Утратили силу	Актуальные	Направление
Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов"	Приказ Минтруда России от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов». Приказ Минтруда России от 16.05.2022 № 298н «Об утверждении перечня отдельных	Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов

	видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов, а также норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания»	
Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (ред. от 18.05.2020) "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда"	Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н (ред. от 01.02.2022) "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"	Медицинские осмотры
Постановление Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности»	Приказ Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»	Психиатрические освидетельствования
Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»	Приказ Минтруда России от 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»	Предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную
Изменения в законодательстве с 01.09.2023		
Утратят силу с 31.12.2024	Вступят в силу	Направление
Все типовые нормы (https://eisot.rosmintrud.ru/?catid=0&	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об	Обеспечение СИЗ и смывающими

<p>id=252)</p> <p>Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»</p> <p>Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»</p> <p>Обращаем внимание, что до <u>31.12.2024</u> работодатель <u>вправе использовать</u> типовые нормы, изданные до 01.03.2022.</p>	<p>утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами.</p> <p>Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».</p>	<p>средствами</p>
--	--	-------------------

Регламент предоставления государственной услуги по регистрации коллективных договоров

1. Представленные на уведомительную регистрацию коллективные договоры, соглашения оформлены ненадлежащим образом: представляется неполный комплект документов, необходимых для уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений; отсутствует дата подписания коллективного договора, соглашения, коллективные договоры не прошиты, не пронумерованы. Требования к оформлению и перечню документов закреплены в Административном регламенте, утверждённом приказом Департамента труда и занятости населения Томской области от 20 декабря 2019 г. № 56.

2. Перечень документов, необходимых для предоставления государственной услуги по регистрации коллективных договоров не соответствует пунктам 14-15 приказа Департамента от 20.12.2019 № 56: запрос на предоставление государственной услуги по регистрации изменений к коллективному договору отсутствует или в форме запроса на предоставление государственной услуги по регистрации коллективного договора отсутствует наименование коллективного договора, фамилия, имя, отчество заявителя.

3. Журнал регистрации коллективных договоров, изменений, дополнений к коллективным договорам не соответствуют пункту 53, 54 приказа Департамента от 20.12.2019 №56, в части отсутствия сведений, предусмотренных указанными пунктами: дата, подпись, фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) заявителя о получении коллективного договора (с указанием количества полученных экземпляров), уведомления о регистрации либо уведомления об отказе в регистрации.

4. Уведомление о регистрации коллективных договоров, изменений отсутствуют или не соответствуют форме уведомления согласно приложению №1 к приказу Департамента от 20.12.2019 №56.

В завершении следует отметить, что в случае выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основании статьи 50 Трудового кодекса РФ информация о выявленных нарушениях при регистрации коллективного договора, соглашения направляется в Государственную инспекцию труда в Томской области.