

Перечень типовых ошибок, выявленных при уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений

№ п/п	Типовые ошибки	Требования в соответствии с действующими законодательными и нормативно - правовыми актами
1	Коллективный договор, соглашение направляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в <u>одном или двух экземплярах</u> .	Ст. 40 Трудового кодекса РФ: Коллективный договор заключается работниками и работодателем в лице их представителей. Следовательно, <u>на уведомительную регистрацию необходимо направлять три подлинных экземпляра коллективного договора, в том числе один для хранения в Департаменте труда и социальной защиты населения города Москвы (согласно Порядка уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в городе Москве, утвержденным решением Московской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 17 ноября 2015 года).</u> Все документы должны быть предоставлены на бумажном и электронном носителе в формате PDF или WORD.
2	Коллективные договоры и соглашения направляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в <u>нарушение сроков</u> , установленных ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации.	Ст. 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.
3	Некорректно указываются сроки действия коллективного договора (например: только указывается период действия коллективного договора без определения даты вступления в силу, несогласованность сроков действия коллективного договора на титульном листе и по тексту).	Ст. 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 10.06.2019 по 09.06.2022 .
4	Приложения к коллективному договору оформлены ненадлежащим образом: отсутствуют дата подписания, подписи соответствующих лиц, заверенные печатью	В соответствии с Порядком уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в городе Москве, утвержденным решением Московской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 17 ноября 2015 года приложения к коллективному договору должны иметь: дату подписания, подписи представителей сторон, заверенные печатью
5	Применяются понятия, противоречащие Трудовому кодексу РФ: сотрудники, коллектив, трудовой коллектив, администрация, контракт, найм, дисциплинарное	Необходимо использовать понятия: работники, работодатель, трудовой договор, дисциплинарное взыскание, сокращение численности или штата, прием на работу,

	воздействие, «сокращение штатов», производственная дисциплина, тяжелые работы, аттестация рабочих мест, существенные условия трудового договора и др.	специальная оценка условий труда, изменение определенных сторон условий трудового договора и др.(ст.ст. 25, 57, 81, 74, 192 Трудового кодекса РФ)
6	Коллективный договор распространяет свое действие не на всех работников организации	Ст. 43 Трудового кодекса РФ: Действие коллективного договора распространяется <u>на всех работников организации</u>
7	Работодатель не знакомит работников под роспись при заключении трудового договора с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также с иными локальными актами организации	Ст. 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.
8	Приказ о приеме на работу заключается со дня подписания трудового договора	Ст. 68 Трудового кодекса РФ: Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику <u>под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.</u>
9	Устанавливается обязанность предоставления лицами, принимаемыми на работу, документов, не предусмотренных ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации. Например: ИНН, справку с предыдущего места работы или характеристику, полис ОМС и др.	Ст. 65 Трудового кодекса РФ: <u>Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:</u> - паспорт или иной документ , удостоверяющий личность; - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; - 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; - справку 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

		<p>имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;</p> <p>- справку 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.</p>
10	<p>Предусматривается составление графика отпусков <u>«не позднее 1 апреля текущего года (февраля следующего, и др.)»</u>;</p> <p>график отпусков принимается без учета мнения представительного органа работников</p>	<p>Ст. 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. Работник должен написать заявление об отпуске. Если работник не напишет заявление, то оплата отпуска производиться не будет.</p>	<p>Ст. 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></p> <p>Ст. 136 Трудового кодекса РФ: Оплата отпуска производится <u>за три дня до его начала.</u></p>
12	<p>Выплата заработной платы 1 раз в месяц;</p> <p>установление выплаты заработной платы не реже, чем каждые полмесяца, без указания конкретных дат;</p> <p>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>Ст. 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.</p> <p><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>Ст. 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день.</p>
14	МРОТ устанавливается Соглашением о минимальной заработной плате.	<p>Согласно п. 3.1. Московского трехстороннего соглашения на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей <u>размер минимальной заработной платы в городе Москве</u> пересматривается ежеквартально и устанавливается на уровне величины прожиточного минимума трудоспособного населения города Москвы, утвержденного постановлением Правительства Москвы.</p>
15	При оплате за работу в ночное время, выходной и нерабочий праздничный день, за сверхурочную работу <u>не учитываются компенсационные и стимулирующие выплаты</u>	<p>За выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также 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 («Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол № 12).</p>
16	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></p>
17	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></p>

		<p>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.</p> <p>Время простоя по вине работника не оплачивается.</p>
18	Работникам при прохождении испытательного срока не выплачивается премия	<p>Ст. 70 Трудового кодекса РФ:</p> <p>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>
19	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>Ст. 192 Трудового кодекса РФ:</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. <p>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.</p> <p><u>Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.</u></p>
20	Устанавливается, что прогулом является отсутствие на рабочем месте без уважительных причин <u>«более трех часов подряд»</u> в течение рабочего дня (смены).	<p>Ст. 81 Трудового кодекса РФ:</p> <p>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>
21	Вопрос о применении дисциплинарного взыскания передается на рассмотрение трудового коллектива. Порядок применения дисциплинарного взыскания производится с нарушением ст. 192, ст. 193 Трудового кодекса РФ	<p>Ст. 193 Трудового кодекса РФ:</p> <p>Правом применения дисциплинарного взыскания обладает исключительно работодатель.</p> <p>При применении дисциплинарного взыскания необходимо руководствоваться нормами ст. 192, ст. 193 Трудового кодекса РФ.</p>
22	Устанавливается продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на тяжелых	<p>Ст. 117 Трудового кодекс РФ:</p> <p>Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки</p>

	<p>работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда <u>менее 7 календарных дней.</u></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>условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.</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>Ст. 92 Трудового кодекса РФ: Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по <u>результатам</u> 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>Ст. 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>
23	<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>

24	Документы, утратившие силу, на которые делаются ссылки: такие как, Закон РФ от 11.03.1992 № 2491-1 «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральный закон РФ от 17.07.1999 №181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Федеральный закон от 23.11.1995 № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».	Утратили силу в связи с принятием Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ.
25	Постановление Минтруда РФ от 14.03.1997 №12 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».	Утратило силу в связи с изданием Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.08.2008 № 454н