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

1. Коллективный договор оформлен не надлежащим образом. Наиболее часто встречаются коллективные договоры, где отсутствует дата подписания коллективного договора.

2. Направление коллективного договора, изменений и дополнений, внесенных в коллективный договор, на регистрацию осуществляется с нарушением сроков, установленных статьей 44, 50 Трудового кодекса РФ (направление коллективного договора, изменений и дополнений, внесенных в коллективный договор на регистрацию должно осуществляется в семидневный срок со дня подписания. Вступление коллективного договора изменений и дополнений, внесенных в коллективный договор, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.).

3. Одно из самых распространенных замечаний является не указание в коллективных договорах конкретных показателей и четких условий реализации обязательств: Трудовой кодекс содержит принцип принятия конкретных, реально выполнимых обязательств, указанный в ст. 24 Трудового кодекса. Обязательства должны быть обеспечены реальными финансовыми ресурсами. 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.

4. Коллективные договоры, соглашения разрабатываются без учета изменений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; содержат ссылки на утратившие силу нормативные правовые акты. Так, например, не учитывается изменение терминологии:

а) слова «профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации» вместо слов «подготовка и дополнительное профессиональное образование»;

б) используется термин «обезвреживающие», который исключен из Трудового кодекса;

в) слова «под подпись», «под расписку» употребляются вместо слов «под роспись» (ст. 68 ТК РФ);

г) слова «страховое свидетельство государственного пенсионного страхования» употребляются вместо слов «документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;» (ст. 65 ТК РФ);

д) применяются термины, не предусмотренные трудовым законодательством, например - «тяжелые работы», «аттестация рабочих мест», «техника безопасности», «особо вредные условия труда» и т.д.

5. Устанавливается срок действия коллективного договора «до принятия нового», что противоречит ст. 43 Трудового кодекса РФ (коллективный договор заключается

на срок не более трех лет, по истечении которого он автоматически прекращает свое действие. Однако до окончания срока действия коллективного договора стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет). Очень часто употребляется термин «продлить» вместо термина «продлевать», который предопределяет «неоднократность действия», ч. 2 ст. 43 ТК РФ.

6. Порядок применения дисциплинарных взысканий противоречит порядку, установленному ст. 193 ТК РФ.

7. Не учитываются иные категории работников, которым предоставляется право на отпуск в удобное время ст. 125, ст. 123, 262.1, 286, 267, 357.1 ТК РФ.

8. Игнорируя изменения трудового законодательства, не учитываются категории работников, которым работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ в ред. Федерального закона от 07.04.2025 № 64-ФЗ).

9. В 2024 году принят закон, объединяющий «пенсионный фонд РФ» и «фонд социального страхования РФ» в Фонд пенсионного и социального страхования РФ (Социальный фонд России), Федеральный закон от 14.07.2022 N 236-ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации».

10. В преамбуле коллективных договоров не указывают ФИО представителей сторон договоров, в соответствии с ч. 1 ст. 40 ТК РФ коллективный договор заключается работниками и работодателем в лице их представителей.

11. Работодатели предусматривают при применении ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» неправильное использование ч. 2 вышеуказанной статьи. Они указывают, что информирование службы занятости производится в письменном виде.

12. Не включается перечень вопросов пожарной безопасности в коллективный договор в соответствии со статьей 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности».

13. С целью формирования позитивного образа семьи, материнства, многодетности и в соответствии с Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями от 29 ноября 2024 г., протокол № 9пр, рекомендуется включать в коллективный договор адресную поддержку молодым, студенческим, неполным, многодетным семьям, а также дополнительные меры поддержки при рождении детей.

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, а также оплата за работу во вредных и (или) опасных условиях (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 уровнях 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). 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 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 неначисленных 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.

10. 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.

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

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

13. 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).

14. 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.

15. 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).

16. Нарушение статьи 135 ТК РФ при установлении условий выплаты премий работникам в связи с применением к ним дисциплинарных взысканий. После внесения изменений в статью, снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

17. При наличии в Соглашении о социальном партнерстве, заключенном в муниципальном образовании, условия о включении положений об оплате труда и премировании работников в коллективные договоры - необходим контроль исполнения.

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, закрепленные 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. Не предусматриваются обязанности работодателя по информированию работников об условиях труда и охране труда на их рабочих местах, а также о существующих профессиональных рисках, их уровнях и мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов. Работодатель не предоставляет информацию о гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а также о применении приборов, устройств, оборудования и (или) систем, обеспечивающих дистанционную запись видео-, аудио- или иной фиксации процессов производства работ для контроля за безопасностью труда.

4. Нарушена процедура выдачи Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств. Порядок выдачи указанных средств регламентируется Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

5. 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.

6. 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.

7. 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».

По вопросам, возникающим в ходе проведения уведомительной регистрации коллективного договора, следует обращаться к специалистам Департамента труда и занятости населения Томской области по телефонам:

общие положения: 46-99-41;

по вопросам правового характера: 46-95-23;

по вопросам охрана труда: 46-93-30;

по вопросам оплаты труда: 46-94-05.