**Типовые ошибки, выявленные 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 одном или двух экземплярах. | **Ст. 40 Трудового кодекса РФ:**Коллективный договор заключается работниками и работодателем в лице их представителей.Следовательно, 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 Порядку проведения обязательной правовой экспертизы проектов городских отраслевых (межотраслевых) соглашений, территориальных соглашений и уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в городе Москве).Все документы должны быть предоставлены на бумажном и электронном носителе редактируемом формате .doc, .docx, .rtf и скан копию формате .pdf. |
| 2 | Коллективные договоры и соглашения направляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в нарушение сроков, установленных ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации. | **Ст. 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. |
| 3 | Некорректно указываются сроки действия коллективного договора (например: указывается только 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 на срок не более трех лет 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 проведения обязательной правовой экспертизы проектов городских отраслевых (межотраслевых) соглашений, территориальных соглашений и уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в городе Москве 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 воздействие, «сокращение штатов», производственная дисциплина, тяжелые работы, аттестация рабочих мест, существенные условия трудового договора и др. | Необходимо использовать понятия: 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. (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 на всех работников организации. |
| 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 под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. |
| 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. | **Ст. 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 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 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 | Предусматривается составление графика отпусков *«не позднее 1 апреля текущего года (февраля следующего, и др.)»;*график отпусков принимается без учета мнения представительного органа работников. | **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 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. Работник должен написать заявление об отпуске. Если работник не напишет заявление, то оплата отпуска производиться не будет. | **Ст. 123 Трудового кодекса РФ:**О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.**Ст. 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. | **Ст. 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 плату 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. | **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. |
| 14 | МЗП устанавливается Соглашением о минимальной заработной плате. | Согласно п. 3.1. Московского трехстороннего соглашения на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей размер минимальной заработной платы в городе Москве пересматривается ежеквартально и устанавливается на уровне величины прожиточного минимума трудоспособного населения города Москвы, утвержденного постановлением Правительства Москвы. |
| 15 | 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. |
| 16 | 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. |
| 17  | 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. |
| 18  | Работникам при прохождении испытательного срока не выплачивается премия. | **Ст. 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. |
| 19 | 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.)* | **Ст. 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 положениями о дисциплине. |
| 20 | Устанавливается, что прогулом является отсутствие на рабочем месте без уважительных причин *«более трех часов подряд»* в течение рабочего дня (смены). | **Ст. 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). |
| 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. | **Ст. 193 Трудового кодекса РФ:**Правом применения дисциплинарного взыскания обладает исключительно работодатель.При применении дисциплинарного взыскания необходимо руководствоваться нормами ст. 192, ст. 193 Трудового кодекса РФ. |
| 22  | 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. | **Ст. 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 труда.Минимальная 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 дней.Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом [результатов](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/a2d1f36be57aa07bb3d5a9867a8200ff79552c6e/#dst100172) специальной оценки условий труда.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. 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».**Ст. 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.**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. |
| 23 | При заключении коллективного договора не учитываются изменения, вносимые в действующее трудовое законодательство РФ. | Необходимо руководствоваться действующей редакцией Трудового кодекса РФ и других федеральных законов. |
| 24 | Отсутствует финансирование мероприятий по охране труда.  | **Ст. 226 ТК РФ:**Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).**П. 4.16 Московского трехстороннего соглашения от 19.09.2018 на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей:**Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях. При этом годовой размер выделяемых средств в расчете на каждого работающего должен быть не ниже размера минимальной заработной платы, определенной в городе Москве. |
| 25 | Не установлен механизм выплаты единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной федеральным законодательством, в случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая на производстве, или профессионального заболевания. | **П. 4.18 Московского трехстороннего соглашения от 19.09.2018 на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей:**«Обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной федеральным законодательством, семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере не менее 50 минимальных размеров заработной платы, установленной в городе Москве. В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая на производстве, или профессионального заболевания размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из 50 размеров минимальной заработной платы, установленной в городе Москве, и уменьшается в зависимости от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов». |
| 26 | **Документы, утратившие силу, на которые делаются ссылки в части охраны труда:** |
| 26.1. | 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.  |
| 26.2. | 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. |
| 26.3. | «ГОСТ 12.0.004-90. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения». | Утратил силу с 1 марта 2017 года в связи с изданием приказа Росстандарта от 09.06.2016 № 600-ст. Введен в действие ГОСТ 12.0.004-2015. «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения». |
| 26.4. | Постановление Минтруда РФ от 27.02.1995 № 11 «Об утверждении Рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда». | Утратило силу в связи с изданием приказа Минтруда России от 25.03.2013 № 115.Мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков, которые должны реализовываться работодателем, приведены в приказе Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков». |
| 26.5. | Приказ Министерства здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации от 14 марта 1996 г. № 90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии»;Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 августа 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)»;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 августа 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)». | Утратили силу с 1 января 2012 года, в связи с изданием приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н. |
| 26.6. | Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 4 июля 2003 г. № 45 «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условий их выдачи». | Утратило силу в связи с изданием приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н. |
| 26.7. | Постановление Минтруда России от 18 декабря 1998 г. № 51 «Об утверждении Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;Постановление Минтруда России от 29 октября 1999 г. № 39 «О внесении изменений и дополнений в Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;Постановление Минтруда России от 3 февраля 2004 г. № 7 «О внесении изменений и дополнений в Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты». | Утратили силу в связи с изданием приказа Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты». |
| 26.8. | Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 № 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». | Утратил силу в связи с изданием приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 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». |