



Основные ошибки при разработке коллективного договора



НЕКОРРЕКТНАЯ редакция мероприятия в кол.договоре

в Разделе II. Трудовые отношения

**Работодатель обязан
в сфере трудовых отношений:**

- своевременно и в полном объёме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Фонд обязательного социального страхования;
формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представлять её в установленном порядке, за отчётный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

РЕКОМЕНУЕМОЕ изменение (дополнение) в мероприятие в кол.договоре



2 варианта:

- 1 вариант. **Исключить** конкретные
даты предоставления отчетности

изложив в следующей редакции:

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Фонд пенсионного и социального страхования России; формировать информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и передавать её в порядке и в сроки, установленные Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования», для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования России



НЕКОРРЕКТНАЯ редакция мероприятия в кол.договоре

в Разделе II. Трудовые отношения

Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- своевременно и в полном объёме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Фонд обязательного социального страхования;
формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представлять её в установленном порядке, за отчётный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

РЕКОМЕНУЕМОЕ изменение (дополнение) в мероприятие в кол.договоре



- 2 вариант: или изложить в следующей редакции:

- 1) в случаях перевода зарегистрированного лица на другую постоянную работу, подачи указанным лицом заявления о продолжении ведения страхователем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 ТК РФ либо о предоставлении ему страхователем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ - не позднее 25-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором изданы приказ (распоряжение), документ или принято иное решение, которые подтверждают оформление перевода на другую постоянную работу, либо подано соответствующее заявление;
- 2) в случаях приема на работу и увольнения зарегистрированного лица - не позднее рабочего дня, следующего за днем издания приказа (распоряжения), документа или принятия иного решения, которые подтверждают оформление или прекращение трудовых отношений.

ОСНОВАНИЕ: п 5 ст. 11 ФЗ от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»
(в ред. от 28.12.2022)



НЕКОРРЕКТНАЯ редакция мероприятия в кол.договоре

в Разделе II. Трудовые отношения

В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ

РЕКОМЕНУЕМОЕ изменение (дополнение) в мероприятие в кол.договоре



Дополнить обязательные условия (к уже имеющимся в пункте):

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия труда на рабочем месте.

ОСНОВАНИЕ: ст. 57 ТК РФ



НЕКОРРЕКТНАЯ
редакция мероприятия
в кол.договоре



РЕКОМЕНУЕМОЕ
изменение (дополнение)
в мероприятие
в кол.договоре

**в Разделе II. Трудовые
отношения**

**О преимущественном праве
оставления на работе**

**Необходимо дополнить категорией
«Работающие инвалиды»**

**ОСНОВАНИЕ: п. 4.2 Раздела IV
Отраслевого соглашения по
организациям, находящимся в
ведении министерства
образования, науки и молодёжной
политики Краснодарского края, на
2022-2024 годы**



НЕКОРРЕКТНАЯ
редакция мероприятия
в кол.договоре



РЕКОМЕНУЕМОЕ
изменение (дополнение)
в мероприятие
в кол.договоре

в Разделе II. Трудовые отношения

При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на неопределённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

Данное условие исключить.

Трудовой кодекс РФ не устанавливает понятия **«преимущественное право на трудоустройство»** в отличие от преимущественного права на оставление на работе при сокращении. Оценка соискателя должна быть основана исключительно на его деловых качествах. Иное будет означать дискриминацию в сфере труда и может стать причиной для привлечения работодателя к административной ответственности

**ОСНОВАНИЕ: ст. 3 ТК РФ, ст. 5.27
КоАП РФ**



НЕКОРРЕКТНАЯ
редакция мероприятия
в кол.договоре

в Разделе II. Трудовые отношения

**В целях регулирования
вопросов профессиональной
этики педагогических и иных
работников в образовательной
организации принимается
Положение о нормах
профессиональной этики
работников с учетом
выборного органа первичной
профсоюзной организации
(Приложение № 13).**



РЕКОМЕНУЕМОЕ
изменение (дополнение)
в мероприятие
в кол.договоре

**Указанное Положение не
оформлено в виде приложения
к коллективному договору.**

Предлагаем:

- **исключить** из соответствующего пункта текста коллективного договора слова «(Приложение № 13)»;
- **или предоставить** Положение о нормах профессиональной этики работников, оформив его в виде приложения, с соответствующей нумерацией приложений



**НЕКОРРЕКТНАЯ
редакция мероприятия
в кол.договоре**

**в Разделе III. Содействие
занятости, повышению
квалификации работников,
закреплению
профессиональных кадров.**

Молодежная политика

**-молодым специалистом также
признается работник, в возрасте
до 35 лет включительно,
находящийся в трудовых
отношениях с работодателем и
впервые приступивший к работе в
должности педагогического
работника в течение двух лет
после окончания организации
высшего или профессионального
образования;**

**РЕКОМЕНУЕМОЕ
изменение (дополнение)
в мероприятие
в кол.договоре**



изложить в следующей редакции:

**- молодым специалистом также
признается работник, в возрасте до
35 лет включительно, находящийся в
трудовых отношениях с
работодателем и приступивший к
работе в должности педагогического
работника в течение двух
лет после окончания организации
высшего или профессионального
образования;**

**ОСНОВАНИЕ: п. 8.6 Раздела ШV
Отраслевого соглашения по
организациям, находящимся в
ведении Министерства образования,
науки и молодежной политики
Краснодарского края на 2022-2024
годы**



**НЕКОРРЕКТНАЯ
редакция мероприятия
в кол.договоре**

**в Разделе III. Содействие
занятости, повышению
квалификации работников,
закреплению профессиональных
кадров. Молодежная политика**

**В целях создания условий для
поддержки молодых специалистов:**

**-закреплять за молодыми
специалистами наставников из
числа опытных педагогов.
Наставникам за качественную
работу с ними производить
выплату стимулирующего
характера в размере трех тысяч
рублей ежемесячно**

**РЕКОМЕНУЕМОЕ
изменение (дополнение)
в мероприятие
в кол.договоре**



**данный пункт после слов «трех
тысяч рублей ежемесячно»
ДОПОЛНИТЬ СЛОВАМИ: «что
составляет не менее 10 % от
оклада, ставки заработной платы».**

**ОСНОВАНИЕ: п. 5.5 Раздела V
Отраслевого соглашения по
организациям, находящимся в
ведении Министерства
образования, науки и молодежной
политики Краснодарского края на
2022-2024 годы**



**НЕКОРРЕКТНАЯ
редакция мероприятия
в кол.договоре**

**в Разделе III. Содействие
занятости, повышению
квалификации работников,
закреплению
профессиональных кадров.
Молодежная политика**

**-осуществлять выплату
стимулирующего характера
молодым специалистам в
размере одной тысячи рублей
сроком на три года (из фонда
экономии заработной платы
организации)**



**РЕКОМЕНУЕМОЕ
изменение (дополнение)
в мероприятие
в кол.договоре**

**изложить в следующей
редакции:**

**- осуществлять выплату
стимулирующего характера
молодым специалистам в
размере не менее трех тысяч
рублей ежемесячно.**

**ОСНОВАНИЕ: п. 5.2.11 Раздела V
Отраслевого соглашения по
организациям, находящимся в
ведении Министерства
образования, науки и молодежной
политики Краснодарского края на
2022-2024 годы**



НЕКОРРЕКТНАЯ редакция мероприятия в кол.договоре

в Разделе IV. Рабочее время и время отдыха

Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (Приложение № 2).

РЕКОМЕНУЕМОЕ изменение (дополнение) в мероприятие в кол.договоре



Уточнить редакцию, убрать фразу «не менее» указав точное количество дней (например, оплачиваемый отпуск за ненормированный день 7 дней)

- или предоставить Перечень профессий и должностей работников, оформив его в виде приложения, с соответствующей нумерацией приложений



НЕКОРРЕКТНАЯ
редакция мероприятия
в кол.договоре



РЕКОМЕНУЕМОЕ
изменение (дополнение)
в мероприятие
в кол.договоре

в Разделе IV.
Рабочее время и
время отдыха

О гарантиях лицам
с семейными
обязанностями при
направлении в
служебные
командировки,
привлечении к
сверхурочной
работе, работе в
ночное время,
выходные и
нерабочие
праздничные дни

изложить в следующей редакции (соответствующей действующему законодательству):

Женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; работников, имеющих детей-инвалидов; работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением; работников, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет; работников-опекунов детей в возрасте до 14 лет; работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации; работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период достижения младшим из детей возраста 14 лет, привлекать к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

ОСНОВАНИЕ: ст. 259 ТК РФ



**НЕКОРРЕКТНАЯ
редакция мероприятия
в кол.договоре**

**в Разделе IV. Рабочее время и
время отдыха**

Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение №12)

**РЕКОМЕНУЕМОЕ
изменение (дополнение)
в мероприятие
в кол.договоре**



Положение о порядке предоставления длительного отпуска (в отдельных кол.договорах) не оформлено в виде приложения к коллективному договору. Необходимо данный порядок оформить приложением к кол.договору

Обращаем внимание, что Примерное положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года отражено в Приложении № 6 к отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022-2024 годы, утверждённому приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 №644.



**НЕКОРРЕКТНАЯ
редакция мероприятия
в кол.договоре**

в Разделе IV. Рабочее время и время отдыха

**Работодатель, при
установлении администрацией
Краснодарского края
нерабочих дней, не
предусмотренных ТК РФ
(Радоница и др.) не сокращает
для работников месячную
норму рабочего времени....**

**РЕКОМЕНУЕМОЕ
изменение (дополнение)
в мероприятие
в кол.договоре**



**Исключить слова «(Радоница и
др.)»**

**Согласно производственному
календарю, который содержит
сведения о количестве рабочих дней
и норме рабочего времени,
нерабочие праздничные дни не
включаются в норму рабочего
времени.**

**День поминовения усопших
«Радоница» объявлена нерабочим
(праздничным) днем согласно Закону
Краснодарского края от 02.06.2023
№4909-КЗ.**

**При совпадении выходного дня и
Дня поминовения усопших
(Радоницы) выходной день не
переносится).**



НЕКОРРЕКТНАЯ
редакция мероприятия
в кол.договоре



РЕКОМЕНУЕМОЕ
изменение (дополнение)
в мероприятие
в кол.договоре

**в Разделе V. Оплата и
нормирование труда**

**Зарботная плата
выплачивается
работникам...через ПАО
Сбербанк.**

**изложить в следующей
редакции:**

**Зарботная плата выплачивается
не реже, чем каждые полмесяца, не
позднее 15 календарных дней со
дня окончания периода, за
который она начислена, путем
перечисления денежных средств на
лицевые счета работников. Днями
выплаты зарботной платы
являются: за первую половину
месяца __ число текущего месяца,
за вторую половину месяца _ число
месяца, следующего за отчётным.**

ОСНОВАНИЕ: ст. 236 ТК РФ



НЕКОРРЕКТНАЯ
редакция мероприятия
в кол.договоре

в Разделе V. Оплата и нормирование труда

Оплата труда работников в
ночное время (с 22 часов до 6
часов) осуществляется в
повышенном размере _____,
(не ниже 35 процентов) часовой
ставки (части оклада
(должностного оклада),
рассчитанного за час работы)
за каждый час работы в ночное
время.

РЕКОМЕНУЕМОЕ
изменение (дополнение)
в мероприятие
в кол.договоре



Необходимо указать
конкретный размер
процентной ставки (например,
в размере 35%) за работу в
ночное время, при этом
исключив слова «не ниже».

При расчете размера оплаты
труда, учитывать **п.5.2.7**
Раздела V Отраслевого
соглашения по организациям,
находящимся в ведении
Министерства образования,
науки и молодежной политики
Краснодарского края на 2022-
2024 годы



НЕКОРРЕКТНАЯ
редакция мероприятия
в кол.договоре



РЕКОМЕНУЕМОЕ
изменение (дополнение)
в мероприятие
в кол.договоре

в Разделе VI. Социальные гарантии и льготы

Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

Привести в соответствие с действующим законодательством изложив в следующей редакции:

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения

ОСНОВАНИЕ: ст. 178 ТК РФ



НЕКОРРЕКТНАЯ
редакция мероприятия
в кол.договоре

в Разделе VII. Охрана труда и здоровья

Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

РЕКОМЕНУЕМОЕ
изменение (дополнение)
в мероприятие
в кол.договоре



изложить в следующей редакции:

Обучение требованиям охраны труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию средств индивидуальной защиты, а также проведение инструктажей и стажировки на рабочем месте, в соответствии с Постановлением правительства РФ от 24.12.2021 №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»



**НЕКОРРЕКТНАЯ
редакция мероприятия
в кол.договоре**

**РЕКОМЕНУЕМОЕ
изменение (дополнение)
в мероприятие
в кол.договоре**



**Приложение
Соглашение по охране
труда ... на 2023-2026 годы**

...

Соглашение по охране труда оформляется **на один год**, т.е. на **2023-2024** годы

ОСНОВАНИЕ: приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»

При составлении норм выдачи специальной одежды и смывающих средств в

Приложениях необходимо руководствоваться **нормами** указанными:

- **в типовых нормах** (Приказ от 09.12.2014 № 997н (СИЗ), Приказ от 17.12.2010 № 1122н (смывающие));

- **или в единых типовых нормах** (Приказ от 29.10.2021 № 767н (СИЗ, смывающие)).

Руководствоваться типовыми нормами допустимо до 31 декабря 2024 года, после указанного срока необходимо пользоваться Едиными типовыми нормами.

Пример выдачи специальной одежды в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении **Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств**»:

Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на 1 год
Дворник (п. 997)	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт.
	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара
	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Уборщик служебных помещений (п. 4932)	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт.
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

Пример выдачи смывающих средств в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»:

Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на 1 месяц
Дворник	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	500 мл./400 гр.
	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	200 мл.
	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл.
Уборщик служебных помещений	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	500 мл./400 гр.
	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	200 мл.
	Средства гидрофобного действия	100 мл.

+

В макете коллективного договора для СОШ (пункт 3.8.4) предусмотрена возможность выплат стимулирующего характера для студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», и допущенным в установленном порядке к педагогической деятельности (размер, периодичность и сроки выплат устанавливаются в коллективном договоре)



**ОБРАЩАЕМ ВАШЕ
ВНИМАНИЕ!!!**

**Все приложения к коллективному договору
должны быть пронумерованы по порядку и
соответствовать ссылкам в тексте
кол.договора**

**ПО ВСЕМ ВОЗНИКАЮЩИМ
вопросам обращаться в
ОТДЕЛ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
И ОХРАНЫ ТРУДА ЦЕНТРА
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

по телефонам:

262-22-86

262-20-15

262-49-45

262-88-57

ИЛИ В

**КРАСНОДАРСКУЮ ГОРОДСКУЮ
ОРГАНИЗАЦИЮ ПРОФСОЮЗА**

по телефону: 255-63-57

правовой инспектор труда

**Карманов Александр Юрьевич,
главный технический инспектор**

труда (по охране труда)

Хотнянский Сергей

Александрович