



Уведомительная регистрация коллективных договоров, соглашений



Коллективный договор

правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения
в организации или у индивидуального предпринимателя и
заключаемый работниками и работодателем
в лице их представителей



содержание и структура коллективного договора определяются сторонами (статья 41 ТК РФ)

- формы, системы и размеры оплаты труда
 - выплата пособий, компенсаций
 - рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков
 - занятость, переобучение, условия высвобождения работников
 - улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи
 - охрана здоровья работников на производстве, включая вакцинацию (Национальный и корпоративный календарь прививок) плюс вакцинация от
 - гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением
 - работа с молодыми специалистами
 - оздоровление и отдых работников и членов их семей
 - частичная или полная оплата питания работников
 - другие вопросы
- с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законодательством**

Правила внутреннего
трудового распорядка

Перечень должностей
работников, которым
предоставляется отпуск
за работу во вредных и(или)
опасных условиях
труда/ненормированный
рабочий день

Положение об оплате
труда,
Положение
о премировании

Перечни средств
индивидуальной защиты,
предоставления молока,
лечебно-профилактического
питания

Соглашение по охране
труда

Уведомительная регистрация коллективных договоров, соглашений

- Трудовой кодекс РФ, статья 50
- Приказ Министерства промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края от 16.05.2014 № СЭД-03-01-08-153 (ред. от 12.03.2021 № 03-01-03-25) «Об утверждении Административного регламента Министерства промышленности и торговли Пермского края по предоставлению государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров, соглашений»
- **срок** предоставления государственной услуги составляет **30 рабочих дней** со дня представления соответствующих документов
- документы подаются в течение **7 дней со дня подписания** сторонами коллективного договора
- **контактные данные сотрудника**, оказывающего услугу:
Ситникова Юлия Алексеевна, uasitnikova@minpromtorg.permkrai.ru,
телефон (342)217-73-05

Уведомительная регистрация коллективных договоров

Полный перечень документов по услуге:

- **сопроводительное письмо** об осуществлении уведомительной регистрации коллективного договора, соглашения (форма/образец выложена на сайте в приложении 3 к Административному регламенту)
- **3 (три) экземпляра** коллективного договора, соглашения со всеми приложениями (*оригиналы!*)
- **выписка или копия решения общего собрания (конференции)** работников организации (в случае принятия на общем собрании) **или решения комиссии** (в случае принятия на заседании комиссии) об утверждении коллективного договора
- **протокол разногласий** (в случае недостижения согласия сторон)
- **письмо-заключение** соответствующего отраслевого профсоюза (при наличии профсоюзной организации)

Уведомительная регистрация соглашений (территориальных, отраслевых, доп.соглашений)

Полный перечень документов по услуге (пункт 2.9.2.) :

- **сопроводительное письмо** об осуществлении уведомительной регистрации соглашения (изменений, дополнений) (приложение 3 к Административному регламенту)
- **3 (три) экземпляра** соглашения (изменений, дополнений)
- **протокол разногласий** (в случае недостижения согласия сторон)
- ✓ все экземпляры соглашения (изменений, дополнений) должны быть **пронумерованы, прошнурованы и скреплены печатью** с указанием на оборотной стороне последнего листа количества прошитых листов
- ✓ на **титальном листе** соглашения (изменений, дополнений) указываются дата принятия и срок его действия, полное наименование сторон, подлинные печати и подписи представителей сторон

Уведомительная регистрация коллективных договоров, соглашений

Основанием для отказа в приеме документов является (пункт 2.12.):

- непредставление документов или представление неполного перечня документов, указанных в пункте 2.9. Административного регламента
- несоответствие требованиям к оформлению документов, указанных в пункте 2.9 Административного регламента
- представление документов, имеющих подчистки либо приписки, зачеркнутые слова и иные неоговоренные исправления, а также документов, исполненных карандашом или имеющих повреждения, наличие которых не позволяет однозначно истолковать их содержание

Заявителю отказывается в приеме документов до момента регистрации поданных им документов

Заявителю необходимо устранить недочеты и повторно

- за 9 месяцев - на 05 октября 2021 года уведомительную регистрацию прошли:

**552 коллективных договора,
из них в бюджетной сфере – 435**

(для сравнения - за период с января по декабрь 2020 года – 469 коллективных договоров и 20 соглашений)

- увеличение количества зарегистрированных договоров в текущем году в сравнении с 2020 годом связано со снятием карантинных ограничений и возвращением



- при осуществлении уведомительной регистрации коллективных договоров Министерством проводится **юридическая экспертиза**
- цель экспертизы - выявление условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством
- в случае выявления таких условий, соответствующее **заключение по результатам проведенной экспертизы** направляется представителям сторон, подписавшим коллективный договор (соглашение), а также



Согласно письму Государственной инспекцией труда в Пермском крае
от 27 сентября 2021 года № 59/10/83187-21-И

1 заключения правовых экспертиз коллективных договоров, проводимых при
осуществлении уведомительной регистрации Министерством

- за 8 месяцев 2021 года Государственной инспекцией труда в Пермском крае
в адрес работодателей направлено

110 предостережений о недопустимости нарушения трудового законодательства

- на 01 июля 2021 года более 80 хозяйствующих субъектов уведомили
Инспекцию об исполнении предостережения, в том числе об изменениях

И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ СПОСОБОВ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ



**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
РОСТРУД**

Основные замечания к пакету документов, направляемых для получения государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров, соглашений

- **отсутствует либо составлено не верно сопроводительное письмо об осуществлении уведомительной регистрации коллективного договора, соглашения**
□ *просьба указывать контактные данные заявителя (исполнителя) – ФИО, телефон*
- **коллективные договоры, приложения к ним не пронумерованы, не прошнурованы и не скреплены печатью организации с указанием на оборотной стороне последнего листа количества прошитых листов**
- **на титульном листе коллективного договора не указываются дата принятия и срок его действия, не проставляются печати и подписи представителей сторон**
- **отсутствует выписка или копия решения (протокол) общего собрания (конференции) работников организации об утверждении коллективного договора (в случае принятия на общем собрании)**
□ *в случае, если численность работников-членов ППО не составляет 100% всех работников организации, в протоколе необходимо отразить передачу полномочий на заключение КД от имени остальных работников организации*
- **отсутствует письмо - заключение соответствующего краевого отраслевого профсоюза (для организаций, в которых есть профсоюзная организация)**
- **нарушение срока** направления коллективных договоров на уведомительную регистрацию, установленного статьей 50 Трудового кодекса РФ

Перечень нарушений, допускаемых сторонами при подготовке коллективных договоров:

- некорректно указываются *наименования и реквизиты* нормативных правовых актов, на которые стороны ссылаются в тексте коллективных договоров, а также содержатся *ссылки на редакции* Трудового кодекса РФ или иных НПА либо на *нормативные правовые акты, утратившие силу*
- *например, следует писать: Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»*
- *действие нормативных правовых актов необходимо сверять с Постановлением Правительства РФ от 31.12.2020 № 2467 (перечень НПА, на которые не распространяется положение о регуляторной гильотине)*
- *срок действия* принимаемых коллективных договоров превышает срок, определенный статьей 43 ТК РФ

Перечень нарушений, допускаемых сторонами при подготовке коллективных договоров:

- *некорректно разграничены (определены) случаи*, когда принятие локальных нормативных актов работодателя происходит *с учетом мнения* представительного органа работников, а когда *по согласованию* с представительным органом работников (*статьи 373, 374 и 376 ТК РФ*). Следует учитывать, что учет мнения и согласование – это разные процедуры, которые, следовательно, имеют разные последствия
- в отдельных коллективных договорах прописывается порядок принятия локальных нормативных актов работодателя на общем собрании работников организации (Правила внутреннего трудового распорядка, Положени



Оплата труда

- сторонами не учитывается, что минимальный размер оплаты труда в Пермском крае устанавливается в соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» *(краевое соглашение «О минимальной заработной плате в Пермском крае» утратило силу – Решение Трехсторонней комиссии от 18 апреля 2018 года)*

В состав минимального размера оплаты труда не включаются:

- районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях *(Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 N 38-П)*
- выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни *(Постановление КС РФ от 11.04.2019 N 17-П)*
- дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) *(Постановление*

Оплата труда

- в нарушение статьи 134 Трудового кодекса РФ *не предусматривается обязанность* работодателя производить *индексацию заработной платы* в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги *либо индексация заработной платы ставится в зависимость от имеющихся у организации средств*
- организации *бюджетной сферы* индексируют заработную плату в порядке, установленном нормативными правовыми актами соответствующего уровня
- организации *внебюджетной сферы* индексируют зарплату работников в порядке, который установлен в коллективном договоре, соглашении, локальных нормативных актах
(при этом отсутствие установленного порядка не может являться основанием для непроведения индексации - статьи 130, 134 ТК РФ;
Определение Верховного Суда РФ от 08.04.2019 N 89-КГ18-14)

Работодатель в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности **вправе определить** периодичность индексации, порядок расчета ее величины, перечень выплат, подлежащих индексации

- особое внимание следует обратить на **необходимость разграничения понятий «повышение»** заработной платы и «индексация» заработной платы
- **обязанность работодателя индексировать заработную плату** в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги **прямо предусмотрена статьей 134 ТК РФ**, в то время как *повышение заработной платы является правом работодателя*, которое он реализует с учетом своих финансовых возможностей
- на законодательном уровне порядок индексации не определен, но это не освобождает работодателя от обязанности произвести индексацию
- если по итогам календарного года, в течение которого Росстат фиксировал рост потребительских цен, а индексация заработной платы не проведена, **работодатель подлежит привлечению к ответственности вне зависимости** от того, был им принят соответствующий акт или нет (позиция Роструда)
- если работодатель не соблюдает положения коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов об индексации зарплаты, его действия можно обжаловать в Государственную инспекцию труда

Верховный суд РФ : когда дополнительные выплаты по коллективному договору обязательны



- в коллективном договоре установили, что при увольнении в связи с выходом на пенсию работники с определенным стажем получают вознаграждение
- одному из сотрудников в выплатах отказали из-за отсутствия прибыли у организации, он обратился в суд

Определение Верховного Суда РФ

от 14.12.2020
№ 64-КГ20-7-К9

ВЫВОДЫ СУДА:

- дополнительные выплаты определены коллективным договором как обязательства по социальным гарантиям и льготам
- в систему оплаты труда они не входят и от производственных результатов не зависят
- следовательно работодатель обязан их выплатить

!!! для бюджетных организаций – обязательства работодателя финансового характера необходимо согласовывать с учредителем

- в нарушение требований статьи 136 Трудового кодекса РФ **не устанавливаются конкретные календарные даты выплаты заработной платы**
- **не учитывается**, что при возникновении у работника права на изменение оклада (тарифной ставки) в период нахождения его в отпуске или в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы с учетом новых условий оплаты труда производится работнику независимо от даты окончания отпуска или временной нетрудоспособности



Раздел «Охрана труда»

- прописывается положение о сертификации работ по охране труда, тогда как Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
данный вид сертификации не предусмотрен
- устанавливается обязанность работодателя проводить аттестацию рабочих мест, тогда как в соответствии со статьей 212 ТК РФ и Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
с 2014 года обязанностью работодателя является *проведение специальной оценки условий труда*
- применяются **некорректные формулировки** - «занятые на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда», «особо опасные условия труда», тогда как *гарантии и компенсации* по результатам специальной оценки условий труда установлены ТК РФ *работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда*

!!! *Статью ТК РФ «Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда» не нужно переписывать в КД, должны быть указаны конкретные обязанности работодателя по охране труда применительно к организации/предприятию*

- нарушаются *нормы*, предусмотренные статьями 58, 59 и 79 Трудового кодекса РФ, *регламентирующие правила заключения и расторжения срочных трудовых договоров*
(*например*, прописываются требования о наличии уважительных причин для расторжения срочного трудового договора по инициативе работника)
 - в нарушение требований статьи 391 Трудового кодекса РФ **ограничивается право работника на выбор способа разрешения индивидуального трудового спора**, тогда как работник вправе обратиться в суд, минуя комиссию по трудовым спорам
 - в нарушение статьи 128 Трудового кодекса РФ, определяющей порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы, **сторонами не учитывается**, что *законодателем четко определены случаи*, когда работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы установленной продолжительности *предоставляется в обязательном порядке*.
- произвольно *сокращается перечень* категорий работников, которым в обязательном порядке предоставляется такой отпуск или

Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы

- По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению **может быть предоставлен** отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

- **Работодатель обязан** на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
 - ✓ участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
 - ✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 кал. дней в году;
 - ✓ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
 - ✓ работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - ✓ работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;



- в коллективных договорах, правилах внутреннего трудового распорядка, регламентирующих обязанности работодателя по ведению и хранению трудовых книжек работников, **не учитываются изменения законодательства** в части формирования сведений о трудовой деятельности работников

Предлагаем сторонам в электронном виде

в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса РФ слова «трудовая книжка» заменить словами «трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые», слова «страховое свидетельство государственного пенсионного страхования» заменить словами «документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа»

Предложение – нет необходимости переписывать в КД положения/статьи ТК РФ о приеме на работу, перечне документов,

- сторонами прописываются *положения о привлечении работника к работе, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями работника*
- **часто** в коллективных договорах бюджетных организаций понятие «работодатель» *заменяется формулировками «администрация», «администрация трудового коллектива», «администрация учреждения», «администрация школы»*
- **ситуация!** коллективный договор подписывается от имени работников председателем совета трудового коллектива либо представителем работников – а по всему тексту коллективного договора применяются понятия «орган первичной профсоюзной организации», «члены профсоюза», прописаны целые разделы, регламентирующие права, дисциплины, прописывают такие позиции, как «отсутствие на работе без уважительных причин, потребление жевательной резинки, приставание к другому работнику...» (коллективный договор учреждения культуры)
- **творчество сторон** – определяя, что является нарушением трудовой обязанности и гарантии профсоюзной организации
- **результат копирования текста!** На титульном листе обозначено одно наименование организации, а в тексте договора упоминается совершенно другая организация **или** в тексте договора бюджетной организации целые пункты



2.35. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

2.36. Полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.37. На подготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.38. Участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.

2.39. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.40. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.41. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Совет трудового коллектива, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.42. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещенными законом.

2.43. Внесение предложений по совершенствованию и рационализации производственного процесса, по снижению непроизводительных затрат, по улучшению качества продукции, и её конкурентоспособности.

2.44. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, заключенным в письменной форме. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Типовые формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются кадровой службой и согласовываются с Советом трудового коллектива.

Работодатель обязуется:

3.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный

Поиск "Сжать файл"

Экспорт PDF

Adobe Acrobat Pro DC
Преобразуйте файлы PDF в формат Word и Excel онлайн

[Подробнее](#)

Редактировать PDF

Создать PDF

Добавить комментарий

Объединить файлы

Сжать PDF

Исправить

Защитить

Заполнить и подписать

Дополнительные инструменты

Преобразовывайте и изменяйте файлы PDF с Acrobat Pro DC

[Бесплатная пробная версия](#)

мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ, п. 2. ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

При угрозе массовых увольнений с учётом мнения или по согласованию с Советом трудового коллектива принимать меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями (ст.180 ТК РФ).

Осуществлять подготовку Работников (их профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, которые определяются настоящим коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3.8. Разрабатывать совместно с Советом трудового коллектива программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации, сокращения численности или штата Работников.

3.9. В целях координации и осуществления, предварительных мер по смягчению последствий массового высвобождения Работников, принимать решения по вопросам приватизаций, реструктуризации, репрофилирования, передачи в аренду, доверительное управление, ликвидации или банкротства организации с учётом мнения или по согласованию с Советом трудового коллектива.

3.10. Представлять в Совет трудового коллектива не позднее, чем за 2 месяца (при массовом увольнении не позднее, чем за 3 месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым работникам, определения наличия у них льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении в случае сокращения численности и штата Работников, принимать решения об увольнении помимо соблюдения порядка, установленного трудовым законодательством, с учётом мнения комиссии, создаваемой на паритетной основе из представителей Работников и Работодателя.

3.11. При сокращении численности или штата обеспечить преимущественное право на

Поиск "Заменить страницу"

- 📄 Экспорт PDF
- 📄 Редактировать PDF
- 📄 Создать PDF
- 💬 Добавить комментарий
- 📄 Объединить файлы
- 📄 Сжать PDF
- 🖋️ Исправить

🛡️ Защитить

Запрет копирования, печати и редактирования контента в файлах PDF другими пользователями

🖋️ Подписать и подписать

🔧 Дополнительные инструменты

Преобразовывайте и изменяйте файлы PDF с Acrobat Pro DC

Бесплатная пробная версия

■ **!!!** *переписывание* в коллективный договор, соглашение статей Трудового кодекса РФ или положений иных нормативных правовых актов, при этом *произвольное, выборочное или самостоятельная трактовка той или иной статьи или пункта*, что **недопустимо**

- при подготовке коллективного договора или соглашения сторонами не учитываются положения федеральных, региональных и территориальных отраслевых соглашений

**□ Краевое «Трехстороннее соглашение о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Пермском крае на 2020-2022 годы»
(ред. от 14.07.2021)**

- **принимая решение о продлении срока действия** коллективного договора или соглашения, сторонами не проводится **аудит содержания (текста документа)** на предмет соответствия законодательству с учетом изменений
- **отсутствуют приложения** к коллективному договору, на которые содержатся ссылки в тексте документа

В заключении необходимо отметить:

- при разработке проекта коллективного договора сторонам **необходимо исключать формальный подход**, а именно, нужно четко определять цель и задачи коллективного договора для организации (предприятия) с учетом отраслевой специфики (отраслевых особенностей)
- для подготовки проекта коллективного договора приказом работодателя (руководителя организации, предприятия) **необходимо создание комиссии, в состав которой желательно включить** представителей юридической службы, службы охраны труда, финансовой и кадровой службы. Задача комиссии подготовить качественный проект коллективного договора, соответствующий всем нормам и требованиям действующего законодательства
- роль и задача отраслевых профсоюзов заключается в том, чтобы помочь сторонам подготовить качественный проект коллективного договора, соответствующий всем нормам и требованиям трудового законодательства с учетом действующих федеральных и краевых отраслевых соглашений, территориальных соглашений, а также действующего Трехстороннего соглашения о взаимодействии в области

Спасибо за внимание!

