**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 | Коллективные договоры и соглашения направляются на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты населения Забайкальского края 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. |
| 2 | Некорректно указываются сроки действия коллективного договора (например: указывается только период действия коллективного договора без определения даты вступления в силу). | **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 10.06.2022 по 09.06.2025**. |
| 3 | 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. |
| 4 | 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 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. |
| 5 | Установление выплаты заработной платы в сроки «с» «по», «не позднее» (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.** |
| 6 | 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 ставкиЦентрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день. |
| 7 | 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. |
| 8 | Включение в коллективный договор положений не в полном объеме, например:За работу в выходные и нерабочие праздничные дни не указывается возможность, по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный предоставление другого дня отдыха без учета оплаты.Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника. | **Ст. 153 Трудового кодекса РФ:**По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.**Ст. 193Трудового кодекса РФ:**Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. |
| 9 | При заключении коллективного договора (соглашения) не учитываются изменения, вносимые в действующее трудовое законодательство РФ и другие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.  | Необходимо руководствоваться нормами действующего законодательства.  |
| 10 | Использование понятия «аттестация рабочих мест». | **Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда**Верное понятие: «Специальная оценка условий труда».  |
| 11 | Установление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда продолжительностью «4 календарных дня» | **Ст. 117Трудового кодекса РФ:**За работу в указанных условиях труда необходимо устанавливать дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. |