



**Министерство труда и социальной защиты населения
Забайкальского края**

ПРИКАЗ

«17» мая 2025 г.

№ 960

г. Чита

О внесении изменений в Методические рекомендации по порядку и условиям заключения, изменения и дополнения коллективного договора в организациях всех форм собственности и у индивидуальных предпринимателей

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты населения Забайкальского края, утверждённым постановлением Правительства Забайкальского края от 27 декабря 2016 года № 502 **приказываю:**

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в Методические рекомендации по порядку и условиям заключения, изменения и дополнения коллективного договора в организациях всех форм собственности и у индивидуальных предпринимателей, утверждённые приказом Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края от 2 мая 2017 года № 778 (с изменениями от 13 октября 2017 года № 1791, от 30 марта 2022 года № 531).

2. Разместить (опубликовать) настоящий приказ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на сайте «Официальный интернет-портал правовой информации исполнительных органов государственной власти Забайкальского края» (<http://право.забайкальскийкрай.рф>), на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края (<https://minsoc.75.ru>).

Министр

П.В.Шевелев

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом Министерства труда и
социальной защиты населения
Забайкальского края
от «17» мая 2025 г. № 960

ИЗМЕНЕНИЯ

которые вносятся в Методические рекомендации по порядку и условиям заключения, изменения и дополнения коллективного договора в организациях всех форм собственности и у индивидуальных предпринимателей, утверждённые приказом Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края от 2 мая 2017 года № 778

1. Абзац 7 раздела IV дополнить:

«Например, коллективным договором устанавливаются гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, специалитета, магистратуры (ч.5 ст.173 ТК РФ); конкретные размеры оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ); работникам с ненормируемым рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором (ч.1 ст. 119 ТК РФ).».

2. Абзац 8 раздела IV дополнить:

«Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны, и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ). Из этого следует, что нет необходимости в коллективном договоре перечислять нормы ТК РФ, особенно учитывая подвижность ТК РФ в отношении гарантий и компенсаций, которые в последнее время имеют тенденцию к расширению. Если же работодатель с трудовым коллективом решают расширить гарантии, увеличить льготы работникам, то именно это и необходимо закрепить в коллективном договоре.».

3. Абзацы 27-28 раздела IV изложить в следующей редакции

«При разработке коллективного договора рекомендуется учитывать:

- генеральные, отраслевые, региональные, территориальные соглашения, действие которых распространяется на организацию;».

4. Раздел IV дополнить:

«- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, разработанные Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- Рекомендации Российской трехсторонней комиссией по

регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями.

В коллективный договор не следует включать нормы, не регулирующие сферу деятельности организации.

Рекомендуется учитывать, что поскольку представитель работодателя в большинстве случаев не является учредителем, то при установлении в коллективном договоре дополнительных гарантий и льгот, превышающих установленные ТК РФ, требующих выделения дополнительных средств, увеличения бюджета, желательно предварительное согласование с учредителем организации. Это целесообразно как с целью поддержания финансовой стабильности организации, так и с целью защиты руководителя организации от возможного причинения материального ущерба организации, так как в силу ч.1 ст.277 ТК РФ руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации и в случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями.».

5. Первое предложение второго абзаца раздела VII после слова «рублей» дополнить словами «, а при нарушении или невыполнении обязательств в части, касающейся охраны труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размере от шести до десяти тысяч рублей».

6. Пункт 68 раздела VI Приложения № 3 изложить в следующей редакции:

«68. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи

7. Пункт 107 раздела VII Приложения № 3 изложить в следующей редакции:

«107. С целью создания условий для гармоничного совмещения работы и профессионального развития работников с рождением и воспитанием детей работодатель обеспечивает следующие меры поддержки для работников с семейными обязанностями:

- создает условия для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы беременным женщинам и многодетным работникам по их желанию;

- создает условия для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет по желанию работника;

- создает условия для работы по гибкому графику, в режиме дистанционной работы до завершения ребенком обучения в начальной школе для одного из родителей;

- предоставляет очередной отпуск в удобное для работника с детьми время (например, во время школьных каникул);

- предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ребенком-инвалидом или тяжело болеющим ребенком продолжительностью ___ дней;

- предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск для работников с детьми, длительность которого зависит от количества детей у работника из расчета ___ дней за каждый год работы;

- частично возмещает расходы на оплату детского дошкольного учреждения в размере ____% от фактически понесенных работником расходов;

- выплачивает материальную помощь по случаю рождения ребенка в сумме _____ руб.;

- ежеквартально выплачивает материальную помощь многодетной семье работника в сумме _____ руб.;

- выплачивает материальную помощь родителям школьников для подготовки ребенка к учебному году, к выпуску из общеобразовательной организации, профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования в сумме _____ руб.;

- ежеквартально выплачивает материальную помощь семьям работников с детьми, в которых работник погиб в результате несчастного случая на рабочем месте/погиб (либо получил ранение, контузию, увечье) в период его мобилизации для участия в боевых действиях, специальной военной операции (предоставляется до исполнения ребенку 18 лет или до момента окончания обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, но не старше 23 лет) в сумме _____ руб.;

- компенсирует стоимость аренды жилья для молодых работников с детьми и многодетных семей в размере ____% от стоимости аренды по договору аренды;

- оплачивает ____% от стоимости приобретения абонементов в сети спортивных и оздоровительных центров, с которыми у организации имеются соглашения о партнерском взаимодействии и предоставлении корпоративных льгот;

- компенсирует ____% расходов на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение, отдых и оздоровление для работников и членов их семей на территории Российской Федерации, включая компенсацию расходов на проезд к месту проведения лечения, отдыха и оздоровления;

- предоставляет расширенную программу добровольного медицинского страхования для работников и их детей;

- освобождает от работы с сохранением средней заработной платы, начиная с 28-й недели беременности (третий триместр) и до оформления отпуска по беременности и родам женщины-работницы (при условии наблюдения беременности в медицинских организациях);

- поддерживает инициативы работников и профсоюзных организаций по организации и проведению корпоративных семейных мероприятий, а также внедрению элементов корпоративной культуры, направленных на укрепление традиционных семейных ценностей и развитие семейных традиций.».

8. Пункт 109 раздела VIII приложения № 3 изложить в следующей редакции:

«109. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования и обязательного социального страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий.».
