ПЕРЕЧЕНЬ
типовых ошибок, выявляемых при уведомительной регистрации коллективных договоров,
по состоянию на 01.08.2021

I. ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ПРИЛОЖЕНИЙ К НЕМУ			
Номер строки	**Содержание коллективного договора**	**Несоответствие требованиям трудового законодательства и иным нормативным правовым актам**	**Рекомендации/примечания по устранению замечаний**
1	**2**	**3**	**4**
1.1.	Коллективные договоры и соглашения направляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в нарушение сроков	Не соответствует статье 50 Трудового кодекса Российской Федерации	Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду
1.2.	Коллективный договор не прошит, не заверен подписью и печатью заявителя. Титульный лист коллективного договора не содержит печатей представителей сторон	Не соответствует пункту 11 постановления Правительства Свердловской области от 14.05.2007 № 404-ПП «Об утверждении Порядка уведомительной регистрации соглашений о социальном партнерстве и коллективных договоров в Свердловской области и контроля за их выполнением»; пункту 18 Административного регламента Департамента по труду и занятости населения Свердловской области предоставления государственной услуги по уведомительной регистрации соглашений о социальном партнерстве, коллективных договоров, утвержденный Приказом ДТЗН Свердловской области от 24.12.2014 № 399	Коллективные договоры предоставляются на уведомительную регистрацию с титульным листом, содержащим подписи и печати представителей сторон, с приложениями, предусмотренными текстом коллективного договора, прошитые, пронумерованные, заверенные подписью и печатью заявителя, не менее чем в трех подлинных экземплярах (по числу подписавших сторон и один экземпляр для регистрирующего органа)
1.3.	В правилах внутреннего трудового распорядка (приложение к коллективному договору) присутствуют слова «для работников», «для персонала»	Не соответствует статье 189 Трудового кодекса Российской Федерации	Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время

			отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя
1.4.	Отсутствуют копии протоколов или выписки из протоколов заседания комиссии для ведения коллективных переговоров и (или) общего собрания работников	Не соответствует пункту 23 Административного регламента Департамента по труду и занятости населения Свердловской области предоставления государственной услуги по уведомительной регистрации соглашений о социальном партнерстве, коллективных договоров, утвержденный Приказом ДТЗН Свердловской области от 24.12.2014 № 399	Для предоставления государственной услуги заявитель предоставляет в центр занятости: 1) заявление о регистрации коллективного договора; 2) коллективный договор на бумажном и электронном носителях; 3) копию протокола или выписку из протокола заседания комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора; 4) копию протокола или выписку из протокола общего собрания (конференции) работников - при регистрации коллективного договора в случае, если работники данного работодателя не объединены в первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена представлять интересы всех работников в социальном партнерстве
1.5.	Приложения к коллективному договору не согласованы с представительным органом работников	Не соответствует статье 372 Трудового кодекса Российской Федерации	Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников
1.6.	Не приложены правила внутреннего трудового распорядка (при условии, что имеется ссылка на приложение)	Не соответствует статье 190 Трудового кодекса Российской Федерации	Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору
1.7.	Не приложены соглашение по охране труда на текущий год, перечень профессий и должностей работников, которым предусмотрена выдача	Не соответствует пункту 18 Административного регламента Департамента по труду и занятости населения Свердловской области	В случае если в тексте коллективного договора имеется ссылка на приложение, то необходимо чтобы они были подшиты

	смывающих и обезвреживающих средств, нормы бесплатной выдачи работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, приложен перечень профессий и должностей работников, которым предусмотрена выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, перечень профессий с вредными условиями труда, дающих право на бесплатное получение молока и других равноценных пищевых продуктов (при условии, что имеется ссылка на приложения)	предоставления государственной услуги по уведомительной регистрации соглашений о социальном партнерстве, коллективных договоров, утвержденный Приказом ДТЗН Свердловской области от 24.12.2014 № 399	

II. ССЫЛКА НА ДОКУМЕНТЫ, УТРАТИВШИЕ СИЛУ			
1. Социальное партнерство			
2.1.1.	Федеральный Закон от 1 марта 1992 года № 2490-1-ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях»	Раздел II «Социальное партнерство в сфере труда» Трудового кодекса Российской Федерации	При определении содержания коллективного договора руководствоваться только действующими нормативными правовыми актами в последней редакции
2.1.2.	Федеральный Закон от 23 ноября 1995 года № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных споров»	Часть пятая (Раздел XIII, глава 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров») Трудового кодекса Российской Федерации	
2.1.3.	Областной Закон от 8 апреля 1997 года № 18-ОЗ «О защите трудовых прав и граждан на территории Свердловской области»	Часть пятая (Раздел XIII, глава 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров») Трудового кодекса Российской Федерации	
2. Оплата труда			
2.2.1.	Постановление Правительства Свердловской области от 25.06.2010 № 973-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»	Постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области»	При определении содержания коллективного договора руководствоваться только действующими нормативными актами в последней редакции
2.2.2.	Областной Закон от 25 июня1997 года № 40-ОЗ «О регулировании оплаты труда в Свердловской области»	Часть третья (Раздел VI, «Оплата и нормирование труда», раздел VII «Гарантии и компенсации») и часть четвертая (раздел XII, «Особенности регулирования труда отдельных работников») Трудового кодекса Российской Федерации	

3. Рабочее время			
2.3.1.	Постановление Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»	Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»	При определении содержания коллективного договора руководствоваться только действующими нормативными актами в последней редакции
2.3.2.	Постановление Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»	Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»	
2.3.3.	Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»	Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»	
2.3.4.	Постановление Верховного Совета РСФСР от 02.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»	Статья 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации	
2.3.5.	Приказ Министерства образования Российской Федерации от 07.12.2000 № 3570 «Об утверждении Положения	Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении	

	о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года»	Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»	
2.3.6.	Постановление Правительства Российской Федерации 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»	Ст. 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации	
4. Охрана труда			
2.4.1.	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»	Федеральный Закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»	При определении содержания коллективного договора руководствоваться только действующими нормативными актами в последней редакции
2.4.2.	Государственный стандарт СССР ГОСТ 12.0.004-90 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения»	Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения»	
2.4.3.	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных	Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний	

	предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»	к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»
2.4.4.	Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 04.07.2003 № 45 «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условий их выдачи»	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
2.4.5.	Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.12.1997 № 69 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики»	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 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»
	Приказ Министерства труда и социального развития Российской Федерации 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»		
2.4.6.	ГОСТ 12.0.004-90 Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения	ГОСТ 12.0.004-2015 Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения	
2.4.7.	Постановление Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме»	Постановление Правительства Российской Федерации от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации»	
2.4.8.	Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.03.2003 № 13 «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда»	Приказ Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»	
5. Разное			
2.5.1.	Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.08.2013 № 1015 «Об	Приказ Министерство просвещения Российской Федерации от 28.08.2020 № 442 «Об утверждении Порядка	При определении содержания коллективного договора руководствоваться только действующими нормативными актами

	утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»	организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»	в последней редакции
2.5.2.	Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»	Приказ Министерство образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»	
2.5.3.	Закон Российской Федерации №Об образовании» от 10 июля 1992 года № 3266-1	Федеральный Закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»	

III. ЗАМЕЧАНИЯ К СОДЕРЖАНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ			
1. Общие положения			
3.1.1.	Коллективный договор распространяется на членов профсоюзов, работников для которых работа является основным местом работы	Не соответствует статье 43 Трудового кодекса Российской Федерации	Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения
3.1.2.	Включение в коллективные договоры норм, по которым исполнение обязательств ставится в зависимость от «финансового положения предприятия», «наличие финансовых средств», «выдача материальной помощи производится на усмотрение руководства»	Не соответствует статьям 2 и 3 Трудового кодекса Российской Федерации	В коллективном договоре необходимо предусматривать конкретные критерии и прозрачные механизмы получения материальной помощи, во избежание дискриминации работников
3.1.3.	Определение предпенсионного возраста – за 2-3 года до пенсии	Не соответствует Закону Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»	Предпенсионным считается возраст в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно
3.1.4.	Коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию «в Министерство экономики» и др.	Не соответствует статье 50 Трудового кодекса Российской Федерации	Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду
3.1.5.	Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на работодателя	Не соответствует статье 51 Трудового кодекса Российской Федерации	Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду
3.1.6.	Работодатель признает единственным полномочным представителем всех работников только профсоюзную организацию	Не соответствует статье 31 Трудового кодекса Российской Федерации	В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных

			организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган)
2. Трудовой договор			
3.2.1.	Устанавливается обязанность представления лицами, принимаемыми на работу документов, не предусмотренных трудовым законодательством (медицинскую книжку, ИНН, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, др.)	Не соответствует статье 65 Трудового кодекса Российской Федерации	Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации
3.2.2.	При заключении трудового договора в обязательном порядке требуется трудовая книжка, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые	Не соответствует статье 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации	При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее
3.2.3.	Предусматривает условие о недопущении увольнения матери при наличии у нее ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида в возрасте до 16 лет), по инициативе администрации	Противоречит статье 261 Трудового кодекса Российской Федерации	Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте

			до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса Российской Федерации)
3.2.4.	Устанавливается, что прогулом является отсутствие на рабочем месте без уважительных причин «более трех часов подряд» в течение рабочего дня (смены)	Не соответствует статье 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Прогул, то есть 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)
3.2.5.	Требование от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором	Не соответствует статье 60 Трудового кодекса Российской Федерации	Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами
3.2.6.	Предусматривает условие об объявлении приказа о приеме на работу работнику в трехдневный срок со дня подписания трудового договора	Не соответствует статье 68 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы
3.2.7.	Прием на работу осуществляется на основании заявления о приеме	Не соответствует статье 68 Трудового кодекса Российской Федерации	Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора
3.2.8.	Положение о повышении квалификации педагогических работников не реже, чем 1 раз в 5 лет	Не соответствует подпункту 2 пункта 5 статьи 47 Федерального Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»	Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года

3.2.9.	Предусматривается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя (оплата труда, режима работы, права и обязанности работника и др.) с предупреждением изменениях за два месяца и только с его письменного согласия. Устанавливается иной срок уведомления работников об изменении существенных условий трудового договора	Не соответствует статье 74 Трудового кодекса Российской Федерации	О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации
3.2.10.	Прекращение трудового договора в связи с выходом на пенсию по возрасту	Не соответствует статье 58 Трудового кодекса Российской Федерации	Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок
3.2.11.	Сведения об увольнении работника вносятся в электронную трудовую книжку не позднее рабочего дня, следующего за днем издания документа, являющегося основанием для увольнения работника	Не соответствует статье 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации	Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя: в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления; при увольнении в день прекращения трудового договора

3. Рабочее время и время отдыха			
3.3.1.	Предусмотрено предоставление отпусков без сохранения заработной платы по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), продолжительностью до 10 дней – в период, когда позволяют производственные условия	Противоречит статье 263 Трудового кодекса Российской Федерации	Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней
3.3.2.	Устанавливается сокращение нормальной продолжительности рабочего времени для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – «на 4 часа в неделю» (или «не более 36 часов в неделю»)	Противоречит статье 92 Трудового кодекса Российской Федерации	Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю
3.3.3.	Предусматривается продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем менее трех календарных дней	Не соответствует статье 119 Трудового кодекса Российской Федерации	Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней
3.3.4.	Назначение работников на работу в течение двух смен подряд возможно в случаях (когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема оказываемых	Не соответствует статье 103 Трудового кодекса Российской Федерации	Работа в течение двух смен подряд запрещается

	услуг)		
3.3.5.	График сменности утверждается руководителем, директором, заведующим	Не соответствует статье 103 Трудового кодекса Российской Федерации	При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов
3.3.6.	Установление обеденного перерыва – «12.00 –12.15» Сторожам, воспитателям, младшим воспитателям время отдыха и приема пищи не предусмотрено	Противоречит статье 108 Трудового кодекса Российской Федерации	В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов
3.3.7.	Предоставление работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время	Не соответствует статье 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации	Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет
3.3.8.	Положение о замене части отпуска, превышающего 28 календарных дней, по просьбе работника денежной компенсацией только при наличии финансовых возможностей и обеспечении работой	Не соответствует статье 126 Трудового кодекса Российской Федерации	Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией
3.3.9.	Установлена продолжительность рабочей недели в сельской местности 40 часов, не зависимо от категорий работников (женщины, мужчины)	Противоречит статье 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации	Женщины, работающие в сельской местности, имеют право: на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

3.3.10.	Содержатся условия о нерабочих праздничных днях, не соответствующие трудовому законодательству: «нерабочие праздничные дни: 1, 2, 3, 4 и 5 января – Новогодние каникулы»	Не соответствует статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации	Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы; 7 января - Рождество Христово; 23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; 1 мая - Праздник Весны и Труда; 9 мая - День Победы; 12 июня - День России; 4 ноября - День народного единства
3.3.11.	Содержится условие об утверждении графика отпусков до 10 января текущего года. Содержится условие об утверждении графика отпусков в конце предыдущего года	Противоречит статье 123 Трудового кодекса Российской Федерации	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
3.3.12.	Предусматривается условие о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы по семейным обязательствам и другим уважительным причинам работникам: по его заявлению – 3 календарных дня в месяц; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 10 рабочих дней; при вступлении в брак работника или его детей – до 3 дней	Не соответствует статье 128 Трудового кодекса Российской Федерации	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 календарных дней в году; - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-

			исполнительной системы, 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 других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором
3.3.13.	Устанавливается предоставление других дней отдыха за работу в выходные и праздничные дни (дежурство) без указаний, что это возможно только по желанию работника	Не соответствует статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации	Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: - сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам; - работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; - работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически

			отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. 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
3.3.14.	Не прописано условие об учете мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при сверхурочной работе и(или) работе в выходные и праздничные дни	Не соответствует статьям 99 и 113 Трудового кодекса Российской Федерации	В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (привлечение к сверхурочной работе) допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
3.3.15.	Содержится условие о письменном извещении работниками работодателя о начале простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работников, по вине работодателя	Противоречит статье 157 Трудового кодекса Российской Федерации	Для оплаты простоя достаточно устно сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение соответствующей трудовой функции
4. Оплата труда			
3.4.1.	Предусматривается выплата денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы при наличии вины работодателя	Не соответствует статье 236 Трудового кодекса Российской Федерации	Обязанность по выплате заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику компенсации, возникает независимо от наличия вины работодателя
3.4.2.	Устанавливается размер денежной компенсации при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день	Не соответствует статье 236 Трудового кодекса Российской Федерации	При нарушении работодателем установленного срока 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 фактического расчета включительно
3.4.3.	Не установлены периодичность и конкретные дни (даты) выплаты заработной платы (выплата заработной платы 1 раз в месяц; выплаты заработной платы не реже, чем каждые полмесяца, без указания конкретных дат; 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)	Не соответствует статье 136 Трудового кодекса Российской Федерации	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. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня
3.4.4.	Запрещение смены кредитной организации для выплаты зарплаты в течение календарного года	Не соответствует статье 136 Трудового кодекса Российской Федерации	Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы
3.4.5.	Содержатся условия об оплате отпуска: за один день до отпуска; накануне дня отпуска; вместе с выплатой заработной платы	Не соответствует статье 136 Трудового кодекса Российской Федерации	Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала
3.4.6.	Работодатель обязуется оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада)	Противоречит статье 157 Трудового кодекса Российской Федерации	Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника
3.4.7.	Сохранение не менее 2/3 средней заработной платы в случае приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника	Не соответствует статье 220 Трудового кодекса Российской Федерации	На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок

3.4.8.	Размер доплат за совмещение обязанностей отсутствующего работника, ограничен 50% должностного оклада	Не соответствует статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации	Работнику, выполняющему дополнительную работу, временно исполняющему обязанности отсутствующего работника, производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
3.4.9.	Предусмотрен порядок расчета среднего дневного заработка и оплаты отпусков «путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней)»	Противоречит статье 139 Трудового кодекса Российской Федерации	Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней)
3.4.10.	Оплата работы в ночное время ставится в зависимость от «финансового положения предприятия», «наличие финансовых средств»	Не соответствует статье 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлению Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»	Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время
3.4.11.	В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, при условии согласия работодателя, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Период приостановки оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника	Не соответствует статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации	В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок

5. Дисциплина труда			
3.5.1.	Устанавливаются непредусмотренные 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.)	Не соответствует статье 192 Трудового кодекса Российской Федерации	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 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
6. Охрана труда			
3.6.1.	Работодатель обязан предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – до 7 календарных дней	Не соответствует статье 117 Трудового кодекса Российской Федерации	Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 7 календарных дней
3.6.2.	Работодатель обязуется выполнить следующие мероприятия: - своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты за счет благотворительных средств	Не соответствует статье 221 Трудового кодекса Российской Федерации	Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену
3.6.3.	В плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда запланировано приведение мероприятия по проведению профессиональной санитарно-гигиенической подготовки за счет работников	Не соответствует статье 212 Трудового кодекса Российской Федерации	Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. В том числе работодатель обязан обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда,

			стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда и санитарно-бытовое обслуживание, и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда
3.6.4.	При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами) простой не оплачивается и к работнику применяются меры дисциплинарного взыскания	Не соответствует статье 220 Трудового кодекса Российской Федерации	При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности
3.6.5.	Проведение предварительного медицинского осмотра при поступлении на работу за счет средств работника	Не соответствует статьям 212 и 213 Трудового кодекса Российской Федерации	Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя
3.6.6.	Предусматривается финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями в размере не менее 0,1 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)	Противоречит статье 226 Трудового кодекса Российской Федерации	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)
7. Разное			
3.7.1.	Работодатель ограничивает круг близких родственников, в случае смерти которых работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы	Не соответствует статье 14 Семейного кодекса Российской Федерации	Близкие родственники –это родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушка, бабушка и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры, т.е. кровные родственники в одном поколении, соседних поколениях и через поколение
3.7.2.	Не указан срок действия коллективного договора	Не соответствует статье 43 Трудового кодекса Российской Федерации	Необходимо указать срок действия коллективного договора и дату его вступления в силу