

Предложения по внесению изменений и дополнений в коллективный договор

Раздел	Содержание	Основание
Сопроводительное письмо	Уведомительную регистрацию коллективных договоров с 1 сентября 2020 г. осуществляет управление по труду и занятости населения Нижегородской области.	Постановление Правительства Нижегородской области от 18.11.2020 № 943
Раздел 1 КД п. 1.1	Рекомендуется указывать наименование НПА корректно, с реквизитами. Рекомендуется указывать правильное наименование отраслевых и региональных соглашений с актуальным сроком действия. Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы.	Правила юридической техники
Раздел 1 КД п. 1.1	Сторонами коллективного договора являются работники (ВСЕ, а не только члены профсоюза) и работодатель, в лице их представителя.	Ст. 40 ТК РФ
Раздел 1 КД п. 1.7	При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.	Ст. 43 ТК РФ
Раздел 1 КД п. 1.14	Необходимо определить дату вступления в силу КД: выбрать или с даты подписания, либо указать другую дату (позже подписания КД).	Ст. 43 ТК РФ правила юридической техники
Раздел 2 КД п. 2.7	Профсоюз представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников работодателя, являющихся членами профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.	Ст. 30 ТК РФ

Раздел 3 КД п. 3.6	Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.	Ст. 82 ТК РФ
Раздел 3 КД п. 3.8	Рекомендуется дополнить. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.	Ст. 81, 180 ТК РФ
Раздел 3 КД п. 3.9	В целях исключения коррупционных рисков и дискриминации работников рекомендуется конкретизировать время для поиска работы.	Ст. 2, 3 ТК РФ Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ
Раздел 3 КД п.3.11.	Рекомендуется указать критерии массового увольнения в соответствии с региональным соглашением: а) ликвидация организации (с численностью работающих 15 и более человек); б) сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих: 10% и более – в течение трех месяцев; 15% и более – в течение шести месяцев; 20% и более – в течение года.	п.4.4. Соглашения между Правительством НО, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф», региональным объединением работодателей «НАПП» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018-2023 годы от 09.01.2018 №2-П/4/А-11
Раздел 3 КД п.3.15	Рекомендуется исключить из перечня категории работников, которые в соответствии со ст. 261 ТК РФ не могут быть уволены по сокращению численности и штата работников. Слова «до 18 лет»; «до 16 лет» рекомендуется заменить на «от 14 до 18 лет»; «от 14 до 16». Рекомендуется распространить гарантию на иных лиц, воспитывающих детей без матери. Пример: «одинокие родители (попечители), воспитывающие детей в возрасте от 14 до 18 лет», «родители (опекуны, попечители), «родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей-инвалидов, в возрасте до 18 лет». Рекомендуется включить в перечень следующие категории работников, имеющих преимущественное	Ст. 261, 264 ТК РФ, П. 8.7 Регионального отраслевого соглашения между Министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного

	<p>право при равной производительности труда и квалификации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участники областных целевых программ; - впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет. 	образования и науки Российской Федерации на 2022 - 2024 годы
Раздел 4 КД п.4.1.1	Рекомендуется указать конкретную продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников в зависимости от должности.	Ст. 333 ТК РФ, приказ Минобрнауки России 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»
Раздел 4 КД п.4.1.4, абз.2	Рекомендуется обеспечить ознакомление работников с учебной нагрузкой не менее чем за два месяца, а не «до ухода в отпуск».	Ст. 74 ТК РФ
Раздел 4 КД п.4.1.9	Постановление Правительства РФ от 19.03.2001 № 196 «Об утверждении Типового положения об общеобразовательном учреждении» утратило силу. Рекомендуется привести в соответствие с Приказом Минобрнауки России 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».	Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601
	В подпункте: «- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком...» слово «женщины» заменить словом «работника».	
Раздел 4 КД п.4.1.17	Рекомендуется текст формулировать применительно к организации. Г.Сергач не относится к сельской местности.	Правила юридической техники
Раздел 4 КД п.4.2.1 Приложение 2 к КД	В коллективном договоре необходимо определить конкретную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда.	Ст. 117 ТК РФ
Раздел 4 КД п.4.2.1	Рекомендуется дополнить соответствующие абзацы: «О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.» «Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.» «Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и	Ст. 125, 126 ТК РФ

	ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).».	
Раздел 4 КД п.4.2.3	Некорректная ссылка на ст. 55 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».	Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
	Прописать в коллективном договоре (или оформить в качестве приложения) порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.	П. 5 Порядка, утв. приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644
Раздел 4 КД	Рекомендуется прописать порядок предоставления отпусков без сохранения заработной платы и их продолжительность.	Ст. 128, 263 ТК РФ
Раздел 5 КД п.5.2.3	Исключить ссылку на региональное соглашение с истекшим соком действия.	Правила юридической техники
Раздел 5 КД п.5.2.4	Рекомендуется приложить перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, имеющих право на повышенный размер оплаты труда с указанием конкретного размера (минимум 4 % от тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда).	Ст. 147 ТК РФ Ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
Раздел 5 КД п.5.2.5	Рекомендуется указать конкретный размер оплаты труда за работу в ночное время (без слов «но не ниже»).	Ст. 154 ТК РФ
Раздел 5 КД п.5.2.6	Рекомендуется указать конкретный размер оплаты труда за сверхурочную работу (без слов «не менее»). Рекомендуется дополнить: «По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.».	Ст. 152 ТК РФ
Раздел 5 КД п.5.2.7	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.	Ст. 151 ТК РФ
Раздел 5 КД п.5.2.10	Рекомендуется использовать формулировки: «заработная плата за первую половину месяца», «заработная плата за вторую половину месяца».	Ст. 136 ТК РФ
	Рекомендуется указать порядок выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная	Ст. 136 РФ

	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.	
Раздел 5 КД п.5.2.11	Рекомендуется указать конкретный размер денежной компенсации (без слов «не менее»).	Ст. 236 ТК РФ
Раздел 5 КД п.5.2.12	При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний; 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.	Ст. 136 ТК РФ
Раздел 6 КД п. 6.1.4	Рекомендуется (при наличии) приложить к КД перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства, с указанием типовых норм.	Ст. 214, 221, 222 ТК РФ п. 5, 6 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н; Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств...»
Раздел 6 КД п. 6.1.7	Если работодатель не может обеспечить температуру воздуха в пределах допустимых величин (например, с помощью сплит-систем), следует приостановить работы, а не сократить время их выполнения.	п.п. 28, 29 СанПиН 1.2.3685-21, п. 3 ст. 39 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии»
Раздел 6 КД п. 6.1.11, абз. 1	Работодатель обязан обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой	Ст 214, 220 ТК РФ

	деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров.	
Раздел 6 КД п. 6.1.11, абз.2	Привести в соответствие со ст. 185.1 ТК РФ.	Ст. 185.1 ТК РФ
Раздел 6 КД	Дополнить обязанностью работодателя обеспечить непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда (приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»).	Ст. 214, 217 ТК РФ
Раздел 6 КД	Рекомендуется дополнить положением об освобождении от работы в течение 2 дней, с сохранением заработной платы, работников при прохождении вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19).	П. 4 Указа Губернатора Нижегородской области от 13.03.2020 № 27
Раздел 6 КД 6.2.1 и далее по тексту	Сторонами коллективного договора/трудовых отношений являются работодатель (юридическое лицо) и работники. Рекомендуется слово «администрация» заменить на «работодатель».	Ст. 20, 40 ТК РФ
Раздел 6 КД 6.4.2	В целях исключения коррупционных рисков и дискриминации работников рекомендуется указать конкретные размеры материального вознаграждения (без слов «не менее»).	Ст.2, 3 ТК РФ Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ
Раздел 6 КД 6.4.4	Рекомендуется формулировку привести в соответствие со ст. 262 ТК РФ.	Ст. 262 ТК РФ
	С 01.01.2023 Фонд пенсионного и социального страхования объединены.	Федеральный закон от 14.07.2022 № 236-ФЗ "О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации"
Раздел 6 КД. п.6.6	Рекомендуется установить дополнительные социально-трудовые гарантии для работников – мобилизованных граждан, предусматривающие ежемесячные выплаты в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления действия трудового договора, распространив действие указанных социально-трудовых гарантий на правоотношения, возникшее с 21 сентября 2022 г	П. 7 Указа Губернатора Нижегородской области от 10.10.2022 № 205
Раздел 6 КД п.6.11	Исключить ссылки на утратившие силу НПА.	Правила юридической техники
Раздел 7 КД п.7.5	Рекомендуется уточнить: «под роспись».	Ст. 22 ТК РФ

Просим рассмотреть предложения и проинформировать управление по труду и занятости населения Нижегородской области (далее – управление) о принятом решении по внесению изменений в коллективный договор по электронной почте balyberdin@gsh.kreml.nnov.ru (информацию необходимо предоставлять на бланке организации, за подписью руководителя, в виде отсканированного документа).

Дополнения и изменения к коллективному договору предоставляются в управление на уведомительную регистрацию в том же порядке, что и коллективный договор.

Начальник отдела
регулирования трудовых отношений
т. 8 (831) 215-90-43 доб. (353)

Е.Е. Тарасова