



КОМИ РЕСПУБЛИКАСА УДЖ,  
УДЖОН МОГМОДАН ДА  
СОЦИАЛЬНОЯ ДОРЬЯН  
МИНИСТЕРСТВО

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА,  
ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РЕСПУБЛИКИ КОМИ

Интернациональная ул., д.174  
Сыктывкар г., Республика Коми, 167610  
Телефон (8212) 28-60-90, факс (8212) 28-60-14  
E-mail: social\_rk@soc.rkomi.ru

22.01.2021 г. № 22-07/12326  
На № 28/01-6730 от 23.12.2020 г.

Федеральное государственное  
бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Ухтинский государственный  
технический университет»

ул. Первомайская, д. 13,  
г. Ухта,  
Республика Коми, 169300

Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Коми провело уведомительную регистрацию коллективного договора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ухтинский государственный технический университет» за № 10-К/2021 от 22 января 2021 г. с замечаниями.

В представленном коллективном договоре выявлены положения, не соответствующие трудовому законодательству и ограничивающие права работников по сравнению с трудовым законодательством, требующие обязательного изменения:

1. Положения пункта 5.7 раздела 5 «Оплата труда» коллективного договора не соответствуют требованиям статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) в части установления срока уведомления работодателя об изменении реквизитов для начисления заработной платы, в связи с чем в пункте 5.7 слова «пять рабочих дней» следует заменить словами «пятнадцать календарных дней».

2. Пункт 9.1.13 раздела 9 «Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза» коллективного договора содержит обязательство об уплате работниками, не состоящим в профсоюзе, профсоюзных взносов при представлении их интересов первичной профсоюзной организацией по условиям исполнения коллективного договора, что является нарушением ТК РФ.

Руководствуясь частью 1 статьи 30 ТК РФ, первичные профсоюзные организации и их органы представляют интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых

Вход. № 321  
«27» 01 2021 г.

споров работников с работодателем независимо от факта уплаты профсоюзных взносов.

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 (часть 2 статьи 30 ТК РФ).

С целью приведения положения пункта 9.1.13 раздела 9 «Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза» коллективного договора в соответствие с ТК РФ необходимо:

дополнить пункт словами «по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений» после слов «уполномочивших профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем»;

исключить слова «, в том числе по условиям исполнения коллективного договора».

3. Положения пунктов 10.3, 10.4 раздела 10 «Заключительные положения» коллективного договора не соответствуют требованиям частей 4, 6 статьи 43 ТК РФ, в связи с чем указанные пункты следует изложить в следующей редакции:

«10.3 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

10.4 При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.».

Рекомендуем внести в коллективный договор следующие изменения и дополнения:

1. В пункте 1.14 раздела 1 «Общие положения» коллективного договора учесть положение статьи 50 ТК РФ, согласно которой вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

2. Положения пункта 4.7 раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора дополнить категориями работников, которым работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании их письменного заявления в соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ.

3. В пункте 4.11 раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для докторов и кандидатов наук предусмотреть в календарных днях согласно статье 120 ТК РФ. Порядок пересчета отпуска, установленного в рабочих днях, в календарные дни определен письмом Минтруда России от 1 февраля 2002 г. № 625-ВВ.

4. В пункте 7.11 раздела 7 «Высвобождение работников и содействие трудоустройству» исключить ссылку на статью 178 ТК РФ.

5. Дополнить раздел 8 «Охрана труда» следующими обязательствами:

Работодатель обязуется:

обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 212 ТК РФ);

обеспечить организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников (статья 212 ТК РФ);

обеспечить прохождение всеми работниками диспансеризации (статья 185.1 ТК РФ);

обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (статьи 212 и 225 ТК РФ; Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержден постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29);

не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (статья 212 ТК РФ);

не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (статья 212 ТК РФ);

обеспечивать организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ (пункт 9.4. СП 3.1.5.2826-10 «Профилактика ВИЧ-инфекции», утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 11.01.2011 г. № 1).

Обращаем внимание, что в соответствии с п.14 «Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н, при выдаче работникам СИЗ работодатель руководствуется типовыми нормами, соответствующими его виду деятельности. При отсутствии профессий и должностей в соответствующих типовых нормах работодатель выдает работникам СИЗ, предусмотренные типовыми нормами для работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, а при отсутствии профессий и должностей в этих типовых нормах - типовыми нормами для работников, профессии (должности) которых характерны для выполняемых работ.

Учитывая, что постановление Минтруда России от 7 апреля 2004 г. №43 утверждает нормы выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для филиалов, структурных подразделений, дочерних обществ и организаций ОАО «Газпром», рекомендуем первый абзац пункта 8.1.4. изложить в следующем виде: «Приобретать и выдавать за счет собственных средств организации сертифицированные специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами».

Работники обязуются:

соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации;

правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Профсоюзный комитет обязуется (статья 370 ТК РФ):

оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда;

организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза;

рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

в целях защиты прав и интересов работников:

а) принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда;

б) осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства в области охраны труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

оказывать содействие в обучении уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза;

проводить совместно с работодателем смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

6. Разработать к коллективному договору следующие приложения:

план (Программу) мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 года № 181н.

Мероприятия по улучшению условий и охраны труда могут частично финансироваться за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Правила финансового обеспечения предупредительных мер по

сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утверждены приказом Минтруда России от 10.12.2012 г. № 580н;

перечень профессий работников, получающих бесплатно сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, наименование выдаваемой спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, нормы выдачи и сроки носки. Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н;

перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства, наименование средств, нормы выдачи и сроки использования средств. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н;

перечень работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров. Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок проведения обязательных осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н.

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н утвержден перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников (Приложение №2), в том числе работы в образовательных организациях всех типов и видов (пункт №18 «Работы в образовательных организациях всех типов и видов...»).

В приложении «Перечне профессий и должностей, работа в которых требует проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров» к коллективному договору по каждой должности указать основание (в том числе пункт 18 Приложения № 2 Приказа Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н) и периодичность прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

7. Дополнить коллективный договор перечнем профессий и должностей, которым на основании проведенной специальной оценки условий труда, установлены гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, с указанием размеров установленных гарантий.

8. Предусмотреть мероприятия, направленные на установление преференций для женщин с детьми, включая организацию рабочих мест с гибкими формами занятости: неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, гибкий график работы, посменная работа, надомная работа.

9. Рассмотреть возможность установления размера компенсаций за условия труда работникам, занятым во вредных условиях труда, выше, чем принято федеральным законодательством. Рекомендации об установлении размера

компенсаций за условия труда работникам, занятым во вредных условиях труда, выше, чем принято федеральным законодательством, размещены на сайте Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Коми (Приложение 15 к Методическим рекомендациям по проведению специальной оценки условий труда в организациях, расположенных на территории Республики Коми, <https://mintrudsoc.rkomi.ru/deyatelnost/specialnaya-ocenka-usloviy-truda>).

В соответствии со статьей 9 ТК РФ коллективные договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Для приведения коллективного договора в соответствие с нормами трудового законодательства необходимо внести в него изменения и дополнения по выявленным замечаниям в порядке, предусмотренном статьей 44 ТК РФ, и представить их на уведомительную регистрацию в соответствии со статьей 50 ТК РФ.

Приложение: коллективный договор в 2-х экз.

Начальник Управления труда



Н.В. Мастракова