

### Вопрос 7. Понятие и содержание коллективного договора

Коллективный договор — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК).

Коллективный договор является формой социального партнерства, средством согласования интересов работников и работодателей в масштабе организации (или деятельности индивидуального предпринимателя). Одновременно он является, формой реализации профсоюзами (как представителями работников) прав по установлению, улучшению условий и охране труда работников.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

В законодательстве не содержится обязанность организаций и индивидуальных предпринимателей заключать коллективные договоры, однако это делать целесообразно, поскольку коллективные договоры направлены на согласование интересов работников и работодателей, а также на социальную защиту первых от произвола вторых.

Представителями работников в коллективных договорах выступают первичные профсоюзные организации или иные представители, избираемые работниками. Представителями работодателя являются руководитель организации или уполномоченные им лица.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного в коллективном договоре.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. Согласно ст. 41 ТК в договор можно включать взаимные обязательства работников и работодателей по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников;
- гарантии и льготы сотрудникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- другие определяемые сторонами вопросы.

Коллективные договоры не могут содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с законодательством. Если

такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК).

О учетом финансово-экономического положения работодателя в коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законодательством (ст. 41 ТК).

Нормативные положения коллективного договора имеют силу правового акта и обязательны для выполнения работодателями. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, ее филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений, а также на работающих у индивидуального предпринимателя.