**Зачем организации коллективный договор**

Этот документ заключается между работниками и работодателем, с учетом их интересов, для регулирования трудовых отношений в компании или у ИП. Данное соглашение не является обязательным и заключается по инициативе обоих сторон. Но если документ в компании есть, то его нужно соблюдать.

В соответствии со [ст. 27 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=360744&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F2847&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F2847#h4945) заключение коллективного договора — это одна из форм социального партнерства. А это значит, что обязать организацию и сотрудника создавать и подписывать этот документ никто не может, а его отсутствие не предполагает ответственности.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом — и тогда его действие будет распространяться на всех сотрудников. Но также договор может заключатся и отдельно в филиалах организации, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях — в этом случае документ имеет отношение ко всем сотрудникам соответствующего подразделения.

**Зачем нужен коллективный договор**

В трудовых отношениях возникает множество вопросов, которые требуют отдельной проработки. Эти вопросы могут касаться мотивации, материальной поддержки сотрудников, системы оплаты труда и др. Коллективный договор помогает внести ясность во все детали взаимоотношений работодателя и работника, позволяет организации и ИП соблюдать требования трудового законодательства и защищать интересы сторон.

Так, например, в коллективном договоре может быть закреплен [порядок индексации зарплаты](https://kontur.ru/articles/4998), установленный конкретной организацией. А именно вопросы по периодичности, величине индексации и части зарплаты, которая будет индексироваться.

На коллективный договор удобно ссылаться при составлении трудового договора, когда нужно прояснить [вопросы премирования](https://kontur.ru/articles/4364) в организации. То есть вы можете написать в трудовом договоре, что премии выплачиваются в соответствии с коллективным договором, а в коллективном договоре сделать отсылку к Положению о премировании.

Коллективный договор заключается между:

* работниками в лице их представителей (профсоюз или иные представители, избираемые в соответствии с Трудовым кодексом);
* работодателями в лице его представителя (ИП, руководитель организации, руководитель представительства, филиала и иного обособленного структурного подразделения).

**В основе любого коллективного договора лежат базовые принципы:**

* равноправия сторон и учета их интересов;
* соблюдения трудового законодательства;
* свободы выбора при обсуждении содержащихся в договоре пунктов;
* возможности обеспечения принимаемых обязательств (поскольку существует ответственность за нарушение условий коллективного договора).

**Содержание коллективного договора**

[Ст. 41 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=360744&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F2847&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F2847#h4998) устанавливает, что содержание и структура коллективного договора определяются сторонами, при этом в ней приводится примерный перечень вопросов, по которым в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и организации или ИП. При этом стороны вправе расширить или, наоборот, сузить объем пунктов.

Так, в частности, можно включить обязательства по следующим вопросам:

* формы, системы и размеры оплаты труда;
* выплата пособий, компенсаций;
* система регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции (индексация), выполнения показателей, определенных коллективным договором;
* занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
* рабочее время и время отдыха;
* 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;
* гарантии и льготы работникам, которые совмещают работу с обучением;
* оздоровление и отдых работников и членов их семей;
* частичная или полная оплата питания работников;
* контроль за выполнением коллективного договора и т.д.;
* отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
* другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Минтруд утвердил [макет коллективного договора](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=53493&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F2847&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F2847), но он носит рекомендательный характер для тех, кто занимается его разработкой.

**Сроки действия коллективного договора**

Документ вступает в силу:

* либо со дня его подписания обеими сторонами;
* либо со дня, установленного самим коллективным договором.

В [ст. 43 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=360744&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F2847&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F2847#h5003) уточняется, что коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет. Но его можно продлевать — так же на срок не более 3-х лет.

Сроки действия коллективного договора сохраняются в ситуации смены формы собственности (в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности), при реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения (в течение всего срока реорганизации) и при ликвидации (в течение всего срока проведения процесса).

Важно и то, что при реорганизации или смене формы собственности любая сторона вправе направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего.