

Информация о Коллективном договоре

Коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключается работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). Такой договор можно заключить как в организации в целом, так и в ее обособленных подразделениях (филиалах и т.п.). Стороны колдоговора определяют его содержание самостоятельно. Он может включать в себя, например, обязательства работников и работодателя по вопросам оплаты труда (в том числе по ее индексации), выплаты пособий и компенсаций, переобучения, условий высвобождения работников, отпусков, питания и т.п.. Примерный перечень вопросов перечислен в ч.второй ст. 41 Трудового кодекса.

Нужно учитывать, что заключение коллективного договора – право, а не обязанность сторон. Поэтому, в отличие от трудовых договоров, коллективные договоры заключаются далеко не в каждой организации. Из приведенного в ст. 41 Трудового кодекса примерного перечня условий видно, что указанные условия, как правило, можно отразить и в трудовом договоре с каждым из сотрудников.

Источник: <https://www.kdelo.ru/art/385030-kollektivnyy-dogovor-18-m8#rab2>

Выдержки из письменной консультации, оказанной в рамках услуги [Правовой консалтинг](#) (Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ):

Наличие коллективного договора в организации не является обязательным. За отсутствие в организации коллективного договора работодатель не может быть привлечен к административной ответственности.

Коллективный договор представляет собой регулирующий социально-трудовые отношения в организации правовой акт, который заключается работниками и работодателем в лице их представителей ([ст. 40](#) ТК РФ). Коллективный договор локальным нормативным актом работодателя не является. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. Примерный перечень вопросов, которые могут регулироваться коллективным договором, приведен в части второй [ст. 41](#) ТК РФ. По смыслу положений части первой [ст. 36](#) ТК РФ работники и работодатели свободны в проявлении инициативы по проведению коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Если ни одна из сторон не выступила с такой инициативой, коллективный договор будет отсутствовать, что не противоречит Трудовому кодексу РФ и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

Таким образом, само по себе отсутствие коллективного договора не является нарушением трудового законодательства (смотрите также ответ заместителя руководителя Роструда И.И. Шкловца на Вопрос: Разъясните, является ли отсутствие коллективного договора в образовательном учреждении нарушением трудового законодательства, "Разъяснения органов исполнительной власти по ведению финансово-хозяйственной деятельности в бюджетной сфере", N 5, сентябрь-октябрь 2011 г.). Соответственно, за его отсутствие в организации работодатель не может быть привлечен к административной ответственности.

Источник: ГАРАНТ.РУ: http://www.garant.ru/consult/work_law/650126/#ixzz44yxYszi4