**Коллективный договор**

Кол­лек­тив­ный до­го­вор – это пра­во­вой акт, ре­гу­ли­ру­ю­щий со­ци­аль­но-тру­до­вые от­но­ше­ния в ор­га­ни­за­ции или у пред­при­ни­ма­те­ля. Кол­лек­тив­ный тру­до­вой до­го­вор за­клю­ча­ет­ся ра­бот­ни­ка­ми и ра­бо­то­да­те­лем в лице их пред­ста­ви­те­лей ([ст. 40 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357134&dst=100297&demo=1)).

Кол­лек­тив­ный до­го­вор может за­клю­чать­ся в ор­га­ни­за­ции в целом, в ее фи­ли­а­лах, пред­ста­ви­тель­ствах и иных обособ­лен­ных струк­тур­ных под­раз­де­ле­ни­ях ([ст. 40 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357134&dst=100297&demo=1)). Со­от­вет­ствен­но, дей­ствие кол­лек­тив­но­го до­го­во­ра рас­про­стра­ня­ет­ся на всех ра­бот­ни­ков ор­га­ни­за­ции (а не толь­ко тех, кто при­ни­мал уча­стие в пе­ре­го­во­рах при за­клю­че­нии до­го­во­ра), всех ра­бот­ни­ков фи­ли­а­ла и т.д. в за­ви­си­мо­сти от того, в рам­ках ка­ко­го под­раз­де­ле­ния за­клю­чен кол­лек­тив­ный до­го­вор.

Срок дей­ствия кол­лек­тив­но­го до­го­во­ра не может пре­вы­шать 3 лет. Затем сто­ро­ны могут его про­длить на срок не более 3 лет ([ст. 43 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357134&dst=100323&demo=1)).

**Обязателен ли коллективный договор?**

На самом деле при­ня­тие кол­лек­тив­но­го до­го­во­ра не яв­ля­ет­ся обя­за­тель­ным. То есть сто­ро­ны (ра­бо­то­да­тель и ра­бот­ни­ки) могут лишь доб­ро­воль­но при­нять на себя до­пол­ни­тель­ные обя­за­тель­ства, преду­смот­рен­ные кол­лек­тив­ным до­го­во­ром ([ст. 24 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357134&dst=100217&demo=1)). Никто не может обя­зать ра­бо­то­да­те­ля или ра­бот­ни­ков за­клю­чить кол­лек­тив­ный до­го­вор. Кол­лек­тив­ный тру­до­вой до­го­вор за­клю­ча­ет­ся лишь при на­ли­чии ини­ци­а­ти­вы ра­бот­ни­ков или ра­бо­то­да­те­ля.

Кроме того, нет от­вет­ствен­но­сти за от­сут­ствие кол­лек­тив­но­го до­го­во­ра в ор­га­ни­за­ции или у пред­при­ни­ма­те­ля.

**Содержание коллективного договора**

На самом деле со­дер­жа­ние и струк­ту­ра кол­лек­тив­но­го до­го­во­ра опре­де­ля­ют­ся сто­ро­на­ми. То есть ра­бо­то­да­тель и ра­бот­ни­ки са­мо­сто­я­тель­но опре­де­ля­ют, какие имен­но во­про­сы они хо­те­ли бы за­фик­си­ро­вать в кол­лек­тив­ном до­го­во­ре ([ст. 41 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357134&dst=100303&demo=1)).

**Обязательность регистрации коллективного договора**

Ра­бо­то­да­тель дол­жен на­пра­вить кол­лек­тив­ный до­го­вор в со­от­вет­ству­ю­щий орган по труду в те­че­ние 7 дней со дня его под­пи­са­ния ([ст. 50 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357134&dst=100370&demo=1)). Такая ре­ги­стра­ция кол­лек­тив­но­го до­го­во­ра носит уве­до­ми­тель­ный ха­рак­тер. Это озна­ча­ет, что вступ­ле­ние в силу кол­лек­тив­но­го до­го­во­ра не за­ви­сит от факта его ре­ги­стра­ции. За­да­ча ре­ги­стра­ции – это вы­яв­ле­ние ор­га­ном по труду тех усло­вий кол­лек­тив­но­го до­го­во­ра, ко­то­рые ухуд­ша­ют по­ло­же­ния ра­бот­ни­ков по срав­не­нию с за­ко­но­да­тель­но уста­нов­лен­ны­ми. Такие усло­вия яв­ля­ют­ся недей­стви­тель­ны­ми и не под­ле­жат при­ме­не­нию ([ст. 50 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357134&dst=100370&demo=1)).

Орган по труду опре­де­ля­ет­ся на уровне субъ­ек­тов РФ.( Комитет по труду и занятости Курской области).

**Ответственность за несоблюдение коллективного договора**

Сто­ро­ны обя­за­ны ис­пол­нять усло­вия кол­лек­тив­но­го до­го­во­ра на про­тя­же­нии всего срока его дей­ствия. КоАП РФ уста­нав­ли­ва­ет от­дель­ную от­вет­ствен­ность за на­ру­ше­ние или невы­пол­не­ние ра­бо­то­да­те­лем обя­за­тельств по кол­лек­тив­но­му до­го­во­ру. Это пре­ду­пре­жде­ние или штраф в раз­ме­ре от 3 000 до 5 000 руб. ([ст. 5.31 КоАП РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=359000&dst=100280&demo=1)).

В свою оче­редь, ра­бот­ник может быть при­вле­чен к дис­ци­пли­нар­ной от­вет­ствен­но­сти за невы­пол­не­ние усло­вий кол­лек­тив­но­го до­го­во­ра.