**Юридическое лицо приняло к утверждению новый коллективный договор, в котором не предусмотрены некоторые положения.**

Коллективный договор – это правовой акт, который разрабатывается сторонами трудовых отношений и заключается между работодателем и работниками через их представителей. Порядок утверждения коллективного договора предусмотрен главой 6 ТК РФ. Процедура носит название «коллективные переговоры», по ее результатам осуществляется согласование положений договора и его утверждение.

Утверждают договор представители сотрудников и работодателя, путем его подписания, согласно ч. 1 ст. 43 ТК РФ.

Подписать договор от имени сотрудников может:

-лицо, которое было избрано на общем собрании работников, и представляет их интересы;

-председатель профсоюзной организации, если интересы работников в коллективных переговорах представляет профсоюз.

От имени работодателя могут действовать:

-единоличный исполнительный орган организации (например, директор);

-представитель, действующий на основании доверенности или приказа.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

-формы, системы и размеры оплаты труда;

-выплата пособий, компенсаций;

-механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

-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 на производстве;

-гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

-оздоровление и отдых работников и членов их семей;

-частичная или полная оплата питания работников;

-контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

-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.

Статья 41 Трудового кодекса РФ дает примерный перечень вопросов, обязательства по которым могут включаться в коллективный договор. Этот перечень имеет рекомендательный характер и имеет целью дать сторонам социального партнерства представление о возможном содержании коллективного договора.

По указанным в ст. 41 вопросам стороны могут предусмотреть как нормы права, так и обязательства, которые исчерпываются однократным выполнением, например, перечисление определенных денежных сумм для приобретения спецодежды, ремонт в производственных помещениях, снабжение оргтехникой представительного органа работников.