

Юридическое значение

коллективного договора

Коллективный договор имеет смешанную договорно-нормативную природу, так как заключается в согласительно-договорном порядке и в то же время имеет в своем содержании не только конкретные обязательства сторон, но и правовые нормы локального характера.

Именно наличие правовых норм в коллективном договоре дало основание законодателю включить его в число источников трудового права (ст. 5 ТК РФ).

Вследствие этого **основной функцией коллективного договора и является регулирование социально-трудовых отношений**. Поэтому ошибочно думать, что главная задача коллективного договора - улучшение условий труда работников. Ряд вопросов, не обязательно связанных только с улучшением условий труда, законодатель относит на решение **именно** в коллективном договоре.

Как пример, можно привести извлечения из ТК РФ:

Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Статья 96. Работа в ночное время

Статья 116. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

Статья 135. Установление заработной платы

Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы и многие другие.

Одновременно в коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с теми, которые предусмотрены в законе, иных нормативных правовых актах.