Колективний договір укладається з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників, власників та уповноважених ними органів.

Він укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. Також він може укладатися в структурних підрозділах підприємства, установи, організації в межах компетенції цих підрозділів.

Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони.

Відповідно до статті 17 Кодексу законів про працю України колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому.

Після закінчення строку чинності, колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором. Також він зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір.

У разі реорганізації підприємства, установи, організації колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

У разі зміни власника чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

У разі ліквідації підприємства, установи, організації він діє протягом усього строку проведення ліквідації.

На новоствореному підприємстві, в установі, організації колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, установи, організації, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, установи, організації, якщо не передбачено їх реєстрацію.

Строк дії колективного договору законодавством не регламентується. Сторони колективного договору вправі установити його на свій розсуд.

У практичному плані недоцільно встановлювати строк чинності колективного договору тривалістю менше одного року, оскільки погодження його умов може виявитися досить складним, тривалим.

Занадто тривалий строк також є неприйнятним, оскільки є багато питань, що в обов'язковому порядку повинні регулюватися колективним договором (вони передбачені, наприклад, стаття 15 Закону України "Про оплату праці").

У зв'язку зі зміною обставин не обов'язково укладати новий колективний договір. Можливе внесення змін до чинного колективного договору. Це може бути цілком непоганим виходом для сторін колективного договору, особливо враховуючи ту обставину, що порядок внесення змін у колективний договір не тотожний порядку укладення колективного договору.

Порядок внесення змін і доповнень до колективного договору сторони вправі визначити в самому договорі (стаття 14 Закону України "Про колективні договори і угоди").

У колективному договорі може встановлюватися спрощений порядок внесення змін і доповнень до колективного договору (наприклад, за погодженням між сторонами, колективного договору, угоди без затвердження змін та доповнень зборами чи конференцією трудового колективу)….