Зачем и кому нужен коллективный договор

***Коллективный договор нужен, прежде всего, для того, чтобы закрепить права и обязанности руководителя и работников, учесть их взаимные интересы.***

Взаимоотношения между работниками и работодателями, направленные на обеспечение согласования их взаимных интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений регулируются через социальное партнерство.

Суть принципа социального партнерства заключается в праве на участие работников и работодателей в договорном регулировании социально-трудовых отношений. Организацию и порядок договорного регулирования определяют основные принципы социального партнерства, закрепленные в ст.24 ТК РФ, первостепенное значение среди которых имеет принцип равноправия сторон. Действие этого базового принципа логически связан с другим принципом - принципом обязательности исполнения договорных условий (установленных в коллективных договорах, соглашениях) не только работодателями и их представителями, но и работниками и их представителями. Тем самым еще раз подтверждается важность принципа равенства сторон, участвующих в договорном обеспечении интересов работников и работодателей.

Договорное регулирование социально-трудовых отношений осуществляется путем заключения коллективных договоров в организациях после коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров. Представители работодателя и работников оговаривают, что именно будет прописано **в коллективном договоре.**

**Зачем нужен коллективный договор сторонам трудовых отношений**

Казалось бы, в организации и без того много документов, регламентирующих трудовые отношения, и вполне можно было бы обойтись и без коллективного договора. В конце концов, у работников уже есть трудовой договор! Вместе с тем, согласование оптимального баланса интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений помогает достигать следующих целей:

* стабилизации трудовых правоотношений с работниками;
* усиления мотивации работников в решении задач, стоящих перед организацией;
* обеспечение материальной заинтересованности работников в ответственном отношении к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей;
* достижения упорядоченности системы оплаты труда;
* оптимизации планирования и управления расходами на оплату труда;
* обеспечения социальной защиты и материальной поддержки работников.

 Данный перечень носит примерный характер и может быть расширен по усмотрению сторон трудовых отношений. Установление показателей премирования, системы доплат и надбавок, предоставление медицинского страхования, займов на обучение и прочих поощрений и льгот позволят избежать текучести кадров и удержать квалифицированных специалистов. Через коллективный договор можно решать вопросы повышения производительности труда, ответственности коллектива и др. Как показывает практика, наличие социальных гарантий зачастую является гораздо большей мотивацией для работника, чем величина его заработной платы.

Трудовой кодекс РФ устанавливает приоритет коллективно-договорного регулирования ряда вопросов. Это не означает, что данные вопросы на уровне работодателя должны быть обязательно урегулированы в коллективном договоре - они могут быть закреплены в трудовых договорах, в локальных нормативных актах. Иногда закрепление некоторых положений в коллективном договоре увязывается с положениями налогового законодательства, что требует отслеживания этих моментов финансовыми службами работодателя. К сожалению, в некоторых организациях коллективный договор еще не нашел популярности. Как правило, его непопулярность вызвана, как считают работодатели, дополнительной финансовой нагрузкой, которая заключается в предоставлении дополнительных гарантий, компенсаций и льгот работникам.

Заинтересованность работников в заключении коллективного договора очевидна. При этом не только работники, но и работодатели получают немалые преимущества.

Во-первых, трудовое законодательство предоставляет право работодателю установить в коллективном договоре дополнительные трудовые и социальные льготы для работников.

Во-вторых, коллективный договор позволяет существенно сократить объем документооборота по кадровым вопросам.

Коллективный договор относится к срочным договорам. Если по истечении его срока он не будет продлен или заключен заново, то работники не смогут воспользоваться гарантиями, которые были закреплены в этом договоре.

Стороны вправе расширить или сузить перечень положений, определенных в ст. 41 ТК РФ, для их включения в коллективный договор. В первую очередь, в коллективном договоре следует закрепить те условия, которые улучшают положение работников по сравнению с трудовым законодательством, а также те, которые не нашли отражения в локальных нормативных актах организации.

Прежде чем приступить к разработке коллективного договора, сторонам, его заключающим, рекомендуется:

* изучить нормы трудового законодательства и определить те, в которые могут быть внесены дополнения, не ухудшающие положение работников;
* изучить нормы налогового законодательства и определить улучшающие порядок налогообложения (налоговые льготы) или, напротив, ухудшающие его (расходы, не уменьшающие налогооблагаемую базу по налогу на прибыль, например, оплата дополнительного отпуска сверх того, который гарантирован законодательством);
* определить дополнительные затраты, связанные с исполнением коллективного договора (компенсация расходов на проезд, оплата дополнительного отпуска, обеспечение страховками и т.д.) и контролем над его исполнением.

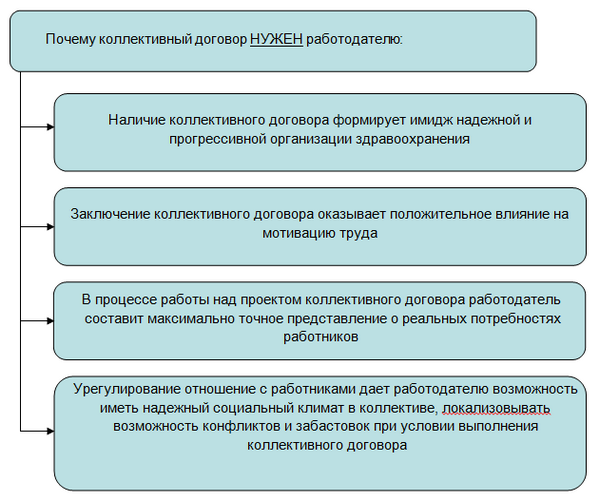
Эти вопросы, прежде всего, должны быть рассмотрены работодателем, которому необходимо гарантировать обеспечение обязательств по колдоговору. Ему необходимо избегать закрепления в договоре тех положений, соблюдение которых он не может в дальнейшем обеспечить.

Таким образом, работникам следует не просто дополнять колдоговор положениями, улучшающими систему оплаты труда, но и исходить из возможности работодателя гарантировать их соблюдение. Работодателю следует не только отражать собственные интересы, которые ограничены нормами ч. 3 ст. 41 ТК РФ, но и исходить из необходимости и достаточности гарантий для работников организации.

К еще одному преимуществу колдоговора стоит отнести то, что в организации, в которой заключен колдоговор, должен вестись постоянный контроль за его исполнением (ст.51 ТК РФ). Такой контроль осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию. С целью обеспечения контроля формируется специальная комиссия.

**Несколько слов о природе коллективного договора.**

Нормативное определение понятия «коллективный договор» законодатель закрепил в ст. 40 Трудового кодекса РФ. Так, согласно ч.1 ст. 40 ТК РФ под коллективным договором понимается правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор, впрочем как и все остальные локальные нормативные акты работодателя, не должен содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).



**О чем работодатель договаривается с работниками**

**Решение самых насущных проблем**, которые чаще всего возникают в деятельности организации, **можно оговорить именно в коллективном договоре**. Как будет выглядеть подобное соглашение, и что оно будет содержать, законодатель доверил определять сторонам социального партнерства **самостоятельно**. В тоже время в Трудовом кодексе РФ приведен неисчерпывающий перечень положений, по которым стороны могут договориться (ст. 41 ТК РФ):

* форма, система и  размер оплаты труда;
* выплата пособий и компенсаций;
* вопросы об изменении размера заработной платы при возрастании цен или росте инфляции;
* рабочее время сотрудников и время отдыха;
* порядок предоставления отпуска и положения о его длительности;
* вопросы безопасности и охраны труда работников;
* забота работодателя о здоровье работников и членов их семей;
* оплата питания работников;
* дополнительно можно оговорить льготы и преимущества, на которые имеет право работник, — они могут быть благоприятнее по сравнению с аналогичными льготами и преимуществами, которые предусмотрены законодательством;
* об отказе работников от забастовок в случае выполнения работодателем условий коллективного договора.

В результате, **коллективный договор** выполняет сразу несколько **функций. Защитную —**защищает интересы работников, ведь в трудовых отношениях работодатель является экономически более сильной стороной. **Оптимизирующую —**способствует упрощению трудовых договоров, оптимизации расчетов затрат на оплату труда. **Регулирующую —**позволяет избежать открытых конфликтов между работниками и администрацией. Пока договор остается в силе, он регулирует трудовые отношения и помогает разрешить все вопросы, возникающие у сторон в связи с его положениями. Таким образом, положительный эффект от **коллективного договора** для сторон социального партнерства очевиден. С одной стороны, **работники** должны быть уверены в ясности и стабильности в отношениях с работодателем, в том, чтобы существующие, но не прописанные нигде условия труда были закреплены на бумаге (зарплата, **дополнительные льготы и преимущества), в**более благоприятных условиях труда по сравнению с установленными законами или иными нормативными правовыми актами. С другой стороны, **работодателю** важно, чтобы в период действия договора не возникало трудовых споров.

**Какой еще положительный эффект может извлечь из коллективного договора работодатель?**

Работодатели при заключении коллективного договора получают немалые преимущества. Дело в том, что согласно ст. 255 Налогового кодекса РФ организация может учесть в составе расходов на оплату труда начисления, компенсации, выплаты и расходы, связанные с содержанием работников, предусмотренные нормами законодательства РФ, трудовыми договорами **и (или) коллективными договорами.** Получается, что коллективный договор нужен как доказательство обоснованности затрат. Ведь если все включать в состав трудового договора, то объем его значительно расширится.

В настоящее время **бюджетная сфера** находится в стадии активного реформирования, причем **1 января 2012 года**все действующие бюджетные учреждения преобразованы в государственные казенные, бюджетные или автономные. **Соответствующие изменения внесены в Бюджетный кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ, Закон о некоммерческих организациях и иные нормативные правовые акты.**

Несмотря на привычное название, новые государственные бюджетные учреждения стали обладать большими правами, чем раньше. Если ранее решение о направлении использования денежных средств, полученных учреждением от осуществления деятельности, приносящей доход, являлось компетенцией вышестоящего органа бюджетного учреждения, то с 01.01.2011 г. "бюджетники" вправе самостоятельно решать, куда направлять полученные доходы.

Такая самостоятельность «бюджетников» влечет за собой и общий порядок налогообложения их доходов, что и было учтено нормами Федерального закона от 08.05.2010 г. № 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений", который отменил с 1 января 2011 года действие статьи 321.1 НК РФ «Особенности ведения налогового учета бюджетными учреждениями».

Так как государственное бюджетное учреждение обладает правоспособностью юридического лица, следовательно, оно признается плательщиком налогов и сборов. Правда, уплачивать налоги "бюджетникам" приходится лишь в том случае, если у учреждения имеются объекты налогообложения, под которыми в целях налогообложения понимаются реализация товаров (работ, услуг), имущество, прибыль, доход, расход или иное обстоятельство, имеющее стоимостную, количественную или физическую характеристику, с наличием которого законодательство о налогах и сборах связывает возникновение у налогоплательщика обязанности по уплате налога.

**Каким образом с помощью коллективного договора можно осуществлять налоговое планирование учреждения.**

Учреждения стремятся к минимизации налогообложения, поэтому их интересует вопрос: как? Не последнее место при этом отводится коллективному договору, поскольку довольно часто в нормативных актах имеются ссылки, позволяющие учесть расходы при исчислении некоторых налогов, при условии, если они предусмотрены коллективным договором. Устанавливая определенные выплаты и компенсации работникам, в нем следует прописать условия, порядок и размеры их предоставления.

**Для чего заключать коллективный договор?**

Некоторые работодатели полагают, что коллективный договор заключается только для работников, чтобы установить им дополнительные гарантии, компенсации и льготы. Но такое мнение ошибочно. Коллективный договор позволяет руководству организации не только улучшить некоторые условия трудовых отношений, но и об организации позаботиться, так как довольно часто в нормативных актах имеются ссылки, позволяющие учесть расходы при исчислении некоторых налогов, если они предусмотрены коллективным договором.

Таким образом, государство поощряет организации, заключившие коллективные договоры, т.к. в соответствии со ст. 255 Налогового кодекса РФ расходы на премии и любые социальные выплаты, прописанные в коллективном договоре, а не во внутренних документах организации, относятся на себестоимость как необходимые расходы, и работодатель не платит с них налоги.