**Коллективный договор.**

Казалось бы, в организации и без того много документов, регламентирующих трудовые отношения, и вполне можно было бы обойтись и без него. Тем более, что все правовые и социальные вопросы прописаны в Трудовом кодексе. В конце концов, у работников уже есть трудовой договор! Но не всё так просто...

Почему он выгоден работникам и профсоюзам (иному представительному органу работников)?

Прежде всего, колдоговор устанавливает права и гарантии, улучшающие их положение по сравнению с законодательством. Работникам следует понимать, что в ситуации, существующей на рынке труда, большинство из них не смогут в одиночку получить те условия труда, которых может добиться профсоюз (иной представительный орган работников) в процессе переговоров.

Коллективный договор — главный инструмент реализации защитной функции профсоюза на предприятии, показатель работы профкома (иного представительного органа работников). В нём содержится механизм реализации законных прав профсоюза (иного представительного органа работников), что способствует его деятельности в организации.

На практике имеет значение то обстоятельство, что в силу ч.1 ст.8 ТК РФ локальные нормативные акты должны соответствовать коллективному договору и не могут ухудшать положение работников установленное им.

Следует иметь ввиду, что колдоговор — это двустороннее соглашение, в то время как основная масса локальных нормативных актов принимается только работодателем.

На уровне коллективно-договорного регулирования производится конкретизация норм Трудового кодекса РФ.

**Польза для работодателя.**

Вопреки распространённому мнению о том, что только работники заинтересованы в заключении колдоговора, ощутимую пользу этот документ может принести и работодателю. Назовём лишь некоторые преимущества.

Наличие колдоговора — признак солидной организации, уверенно смотрящей вперёд, заботящейся о своём кадровом потенциале. В процессе работы над его проектом у руководителя появляется уникальная возможность составить максимально точное представление о реальных интересах и потребностях работников. Заключение такого договора помогает наладить партнёрские отношения работодателя с профсоюзом (иным представительным органом работников).

Как правило, заключение колдоговора оказывает положительное влияние на мотивацию труда. Люди работают с большей отдачей, когда

1

видят, что руководитель считается с их мнением и интересами, а не воспринимает их простыми «винтиками» в большом производственном механизме.

Обычно, после заключения колдоговора представители работников не выдвигают каких-либо дополнительных требований работодателю.

Работодатель при грамотном подходе к содержанию договора отражает в нём только те обязательства, которые может выполнить. Выполнение этих обязательств помогает формировать положительный имидж работодателя, снижает напряжённость в коллективе.

Положения коллективного договора положительно влияют на дисциплину труда. Работники чувствуют свою ответственность перед работодателем, который обеспечивает им дополнительные гарантии.

Пункты колдоговора, касающиеся оплаты труда, помогают оптимизировать налоговые отчисления. В соответствии со ст.255 НК РФ в расходы на оплату труда включаются отдельные виды выплат, предусмотренные нормами трудового законодательства, а также трудовыми или коллективными договорами. К примеру, законодатель установил, что налогооблагаемую базу на прибыль уменьшают предусмотренные колдоговором расходы:

- на предоставление надбавок к пенсиям, бесплатного, льготного питания (п.25 ст.270 НК РФ);

- на оплату проезда к месту работы и обратно транспортом общего пользования, специальными маршрутами и ведомственным транспортом (п.26 ст.270 НК РФ).

Необходимость заключения коллективных договоров признана не только в России, но и в большинстве стран с рыночной экономикой. Статус подобного документа в развитых странах чрезвычайно высок, поскольку они являются важным, а зачастую — основным источником трудового права.

По интересующим вопросам вы можете обратиться в отдел трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями ГКУ КК «Центр занятости населения Новокубанского района» по адресу: г.Новокубанск, ул. Лермонтова, д. 41-А или по телефону: 8 (86195) 3-13-72.