**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Памятка работодателю**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ**

**ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Трудовым кодексом РФ коллективный договор определяется как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового Кодекса РФ).Так как коллективный договор является важнейшим внутренним локальным нормативным актом, содержащим обязательства работодателя и коллектива, следует четко понимать, зачем он нужен работодателю и работнику.

***Зачем нужен коллективный договор?***

Некоторые работодатели полагают, что коллективный договор заключается только для работников с целью установить им дополнительные гарантии, компенсации и льготы.

Данная точка зрения ошибочна. Коллективный договор позволяет руководству организации не только улучшить условия трудовых отношений, но и позаботиться о себе. Также коллективный договор поможет обосновать расходы, нормирование которых не предусмотрено законодательными актами.

**Положительные стороны заключения коллективного договора**

**Для руководства организаций:**

1. Коллективный договор позволяет сократить объем кадрового документооборота, поскольку в основном в организациях руководитель не контактирует с каждым работником и не имеет возможности оговорить все аспекты трудовых отношений в трудовом договоре, заключаемом с работником, ведь если все включать в трудовой договор, то он расширится до неузнаваемости. Поэтому целесообразно взаимодействовать с сотрудниками через коллективный договор, а в трудовых договорах сделать ссылку на общие правила.

2. Следующим преимуществом для организаций является снижение налоговой базы по налогу на прибыль, если в коллективном договоре предусмотрены расходы на бесплатное или льготное питание, на оплату проезда к месту работы и обратно на общественном транспорте или служебном автобусе, надбавки к тарифным ставкам и окладам, премии за достижения в труде, доплаты в повышенном размере за совмещение, работу в выходные и праздничные дни, выходные пособия при расторжении трудового договора (ст. ст. 250, 255, 270 Налогового Кодекса РФ). Получается, что коллективный договор служит доказательством обоснованности затрат учреждения. Минфин, разъясняя в Письме от 13.05.2008 N 03-03-06/1/305 возможности учета затрат на выплату выходного пособия при увольнении по основанию, не прописанному в ТК РФ, при формировании базы по налогу на прибыль, также стимулирует работодателя к заключению коллективного договора.

3. Наличие коллективного договора повышает сознательность и социальную ответственность работодателя перед коллективом, престиж организации.

**Для работника:**

Установление льгот и преимуществ, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами (например: дополнительный отпуск, дополнительные мероприятия по улучшению условий и охраны труда, обеспечение работников добровольным коллективным страхованием от несчастных случаев и болезней, дополнительные пособия, материальная помощь, льготы для работающих женщин, обеспечение преимущественных прав оставления на работе при сокращении численности или штата работников.)

***Каково содержание коллективного договора ?***

В коллективном договоре можно урегулировать самые разные вопросы и прописать самые разные условия (главное, чтобы они не противоречили трудовому законодательству (ст. 5, 9 ТК РФ)). Например, в него могут войти статьи, связывающие величину заработной платы работников с финансовым положением организации и ее положением на рынке.

И хотя в ТК РФ есть перечень вопросов, которые обычно прописываются в коллективном договоре, этот перечень является примерным и неисчерпывающим. Вообще же содержание и структура каждого конкретного коллективного договора определяют сами стороны (ст. 37, 41 ТК РФ).

Важно не введение в коллективный договор для работников как можно большего числа дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и компенсаций, а их правильный подбор с учетом реальных социальных проблем в данном регионе, в данной организации.

***Кто может быть инициатором заключения коллективного договора?***

Инициатором коллективных переговоров по поводу заключения коллективного договора могут быть как работники, так и работодатель.

Если от одной из сторон поступило письменное предложение другой стороне начать коллективные переговоры, то второй стороне дается 7 календарных дней для того, чтобы на него ответить. Причем нужно не просто письменно сообщить о своей готовности к переговорам, но и указать, кто именно будет представителем этой стороны на переговорах и при заключении коллективного договора (ст.36).

***Кто может быть представителем от работников?***

Представлять работников на переговорах могут как профсоюзы, так и иные представители.

Если в организации нет профсоюза, то со стороны работников предложение начать переговоры может исходить  (ст. 29, 30, 31, 37 ТК РФ):

1. от лиц, избранных на общем собрании работников, если в организации нет профсоюза либо он есть, но малочисленный (объединяет меньше половины сотрудников);

2. от профсоюза, который объединяет более половины сотрудников организации либо специально уполномочен на ведение переговоров общим собранием работников.

В первом случае нужно ознакомиться с протоколом общего собрания работников, чтобы убедиться, что эти лица действительно избраны коллективом.

Во втором случае нужно посмотреть протокол общего собрания работников, где должно быть сказано, что этот профсоюз уполномочен представлять интересы работников, а также указано, кто именно от этого профсоюза будет вести переговоры;

3. от единого представительного органа работников, если профсоюзов несколько и они объединились для ведения переговоров.

В этом случае необходимо ознакомиться с решением этих профсоюзов о создании единого представительного органа.

***Кто может быть представителем работодателя?***

Представителем работодателя может быть как руководитель организации, так и любое уполномоченное им лицо. Например, его заместители, руководители структурных подразделений, сотрудники бухгалтерии, юридического отдела и др. Главное, чтобы это не был сотрудник, выступающий представителем от работников (ст.33 ТК РФ). О назначении представителей нужно издать приказ. О назначении своих представителей для ведения переговоров работодатель должен известить работников письменно.

Если руководство организации получило "послание" работников о начале переговоров, то оно должно в 7-дневный срок подтвердить свою готовность к диалогу и сообщить имена представителей организации (ст.36 ТК РФ).

***Может ли быть заключен коллективный договор в филиале?***

Коллективный договор может быть заключен как в организации в целом, так и в любом из ее обособленных подразделений (филиале, представительстве и др.) (Ст. 40 ТК РФ). Возможна ситуация, когда в организации в целом коллективного договора нет, а в филиале – есть.

***Кто подписывает коллективный договор?***

Коллективный договор подписывают уполномоченные представители работников и работодателя (Ст. 40, 42, 43 ТК РФ).

***Нужно ли регистрировать коллективный договор?***

После подписания коллективного договора его нужно в семидневный срок со дня подписания направить на уведомительную регистрацию в орган по труду (ст.50 ТК РФ). В городе Волгодонске такой орган находится в Администрации г.Волгодонска – отдел по оплате труда, уровню жизни и трудовым отношениям.

Органы по труду, получив договор, проверяют его содержание на предмет соответствия трудовому законодательству. При выявлении условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, орган по труду извещает работодателя об этом для устранения нарушения.

Направить коллективный договор на регистрацию должен работодатель. Регистрация носит уведомительный характер, а не разрешительный, то есть коллективный договор будет действовать с даты его подписания сторонами либо с указанной в нем даты независимо от факта такой регистрации. Но зарегистрировать его все равно необходимо.

***Получить ответы на вопросы:***

 ***порядок заключения; правильность составления, срок действия коллективного договора; вопросы, которые можно в нем урегулировать, получить макет коллективного договора вы можете в отделе по оплате труда, уровню жизни и трудовым отношениям Администрации города Волгодонска (1 этаж, каб.13, тел., факс 26-23-46,).***