

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, какова процедура подготовки и принятия такого договора, подлежит ли он регистрации и др.

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, так как довольно часто в нормативных актах имеются ссылки, позволяющие учесть расходы при исчислении некоторых налогов, если они предусмотрены коллективным договором. Также коллективный договор поможет обосновать расходы, нормирование которых не предусмотрено законодательными актами.

Итак, давайте рассмотрим положительные для руководства организаций стороны заключения коллективного договора.

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.

Каково содержание коллективного договора ?

В принципе 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).

При заключении коллективного договора не стоит забывать и о реальности взятых на себя обязательств. Очень часто руководитель организации берет на себя определенные социальные обязательства перед работниками, полагаясь на будущую прибыль, но в условиях экономической нестабильности такие надежды не всегда оправдываются.

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.

От профсоюза, который объединяет более половины сотрудников организации либо специально уполномочен на ведение переговоров общим собранием работников, 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;

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).

За уклонение от переговоров предусмотрена административная ответственность для организации и её руководителя в виде штрафа в размере от 1000 до 3000 руб., а за открытый отказ от заключения коллективного в размере от 3000 до 5000 руб. (ст. 5.28, 5.30 КоАП РФ).

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).

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 именно 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. Невыполнение работодателем обязанности по направлению коллективного договора на регистрацию может быть расценено как нарушение трудового законодательства, за которое предусмотрена административная ответственность для организации и ее руководителя (ст. 5.27 КоАП РФ).