**Коллективное регулирование трудовых отношений на предприятиях.**

**Преимущества заключения коллективного договора для работодателей и работников.**

Коллективный договор – одна из договорных форм регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений

Нормативное определение понятия «коллективный договор» законодатель закрепил в ст. 40 Трудового Кодекса, под коллективным договором понимается правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

 Коллективный договор 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.

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.

 Договорное регулирование 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 и т. д

 Через коллективный договор можно решать вопросы повышения производительности труда, ответственности коллектива. Как показывает практика, наличие социальных гарантий зачастую является гораздо большей мотивацией для работника, чем величина его заработной платы.

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.

**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 и многое другое.

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 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.

**Коллективный договор и налоговое законодательство.**

 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 нужно 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.

К сожалению большинство работодателей предпочитают обходиться без коллективных соглашений. Многие считают коллективный договор напрасной тратой времени, к тому же невыгодной руководителю. Однако не стоит забывать, что коллективный договор может стать гарантией стабильности предприятия. Правильно составленный договор впоследствии поможет руководителю сэкономить как минимум на судебных издержках. **Наличие коллективного договора** - признак современного предприятия с прозрачными и понятными «правилами игры» в трудовой сфере, заботящегося о своём кадровом потенциале. Чем выше уровень социальной поддержки работников, тем стабильнее коллектив, выше ответственность каждого за конечные результаты работы предприятия.