**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Памятка работодателю**

**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 о себе позаботиться.**

**Положительные стороны заключения коллективного договора**

*Для работодателя:*

1. Коллективный договор позволит сократить объем кадрового документооборота, ведь в крупных организациях руководитель не контактирует непосредственно с каждым работником и не имеет возможности оговорить все аспекты трудовых отношений в трудовом договоре с каждым. Если все включать в состав трудового договора, он расширится до неузнаваемости. Поэтому целесообразно взаимодействие с сотрудниками осуществлять через коллективный договор, а в трудовых договорах сделать ссылку на общие правила.

2. 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. 250, 255, 270 НК РФ).

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, дополнительная охрана труда).

**Какими могут быть содержание и структура коллективного договора?**

Коллективный договор должен определять основные положения регулирования трудовых отношений в организациях любых форм собственности. Статья 41 ТК РФ говорит, что содержание и структура коллективного договора определяются сторонами, однако в ней приведен примерный перечень вопросов, обязательства по которым могут быть включены в коллективный договор:

* формы, системы и размеры оплаты труда, выплата пособий, компенсаций;
* механизм регулирования оплаты труда с учетом уровня инфляции или выполнения показателей, определенных коллективным договором;
* занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
* рабочее время и время отдыха;
* улучшение условий и охраны труда работников;
* экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
* гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
* отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
* другие вопросы, определенные сторонами.

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 данной организации.

**Нужно ли регистрировать договор?**

Подписанный сторонами коллективный договор согласно ч. 1 ст. 50 ТК РФ  в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на [уведомительную регистрацию](consultantplus://offline/ref=4B7E139E7E94D818CF1D4475499F167C4C2538EB24B7B9B2BE2EC26581F65C83AEC9392539CD6266YBL3O) в соответствующий орган по труду.

**О чем не стоит забывать в коллективном договоре?**

Во исполнение ст. 92, 117, 147 ТК РФ и чтобы защитить права на безопасный труд не только работников тех категорий, которые предусмотрены Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, предоставило право работодателю устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю), а также предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск данной категории работников (не менее семи календарных дней) по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда. Целесообразно именно в коллективном договоре зафиксировать наименования профессий и должностей, которым полагаются вышеназванные льготы, и установить их конкретную величину, так как в дальнейшем это позволит избежать споров с контролирующими органами о предоставлении гарантий и компенсаций определенным категориям работников.

**Нужно ли регистрировать договор?**

Подписанный сторонами коллективный договор согласно ч. 1 ст. 50 ТК РФ и приказу Минтрудсоцзащиты Волгоградской области от 31 июля 2014 г. №1143 «Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров, региональных, территориальных и иных соглашений по регулированию социально-трудовых отношений, заключенных на территории Волгоградской области» в течение семи дней со дня его подписания направляется работодателем в центр занятости населения, находящийся на территории соответствующего муниципального образования Волгоградской области, для уведомительной регистрации.

[**Информация о Типовом перечне ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 марта 2012 г. № 181н**](http://www.czn34.volgograd.ru/index.php/2017-01-17-21-22-59/pamyatki-dlya-grazhdan-i-rabotodatelej/2-osnovnaya/53-vnimaniyu-rabotodatelej-vsekh-form-sobstvennosti)