



В основе любого коллективного договора лежат базовые принципы:

- ✓ равноправия сторон и учета их интересов;
- ✓ соблюдения трудового законодательства; свободы выбора при обсуждении содержащихся в договоре пунктов;
- ✓ возможности обеспечения принимаемых обязательств (поскольку существует ответственность за нарушение условий коллективного договора).

Коллективный договор –

это документ, который регулирует социально-трудовые отношения в организации или у ИП и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей

- *может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.*
- *сторонами коллективного договора являются работники и работодатель в целом или отдельных ее подразделений.*
- *инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон.*
- *в соответствии со ст. 9 ТК РФ не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде.*
- *Коллективным договором стороны берут на себя реально выполняемые обязательства.*
- *условия, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению. (ст. 50 ТК РФ).*

Зачем **КД** работникам?

- ❑ **Гарантирует** работникам социальную защищенность — дополнительные льготы, гарантии и нормальные условия труда.
- ❑ **Дает возможность** установить права и гарантии улучшающее положение работников и напрямую не предусмотренные трудовым законодательством.
- ❑ **Дает уверенность** -когда КД подписан, **работники уверены** в своих гарантиях, так как улучшенные условия труда зафиксированы в документе. Кроме того, коллективный договор надежнее защищает права работников, чем трудовой — отстаивать права легче коллективно, чем в одиночку.
- ❑ **Дает право на защиту** - невыполнение работодателем КД может быть рассмотрено в судебном порядке.

Почему **КД** нужен работодателю?

- ❑ **ВО-первых:** **помогает стабилизировать, снять иногда возникающую социальную напряженность в отношениях с коллективом работников.** Установление показателей премирования, системы доплат и надбавок усиливает мотивацию работников. С другой стороны, в коллективный договор может быть включено положение о запрете забастовок, если работодатель выполняет все условия коллективного договора, участия работников в акциях, организованных в случае возникновения «корпоративных войн». Через коллективный договор можно решать вопросы повышения производительности труда, ответственности коллектива и др
- ❑ **Во-вторых:** **позволяет существенно сократить объем кадрового документооборота**
- ❑ *В небольшой организации работодатель может оговорить все аспекты трудовых отношений в трудовом договоре с каждым сотрудником. Но на любом среднем или крупном предприятии у работодателя нет возможности контактировать непосредственно с каждым из работников. В этом случае взаимодействие с работниками он осуществляет посредством коллективного договора. А в трудовых договорах даются ссылки на общие правила, распространяющиеся на всех сотрудников.*
- ❑ **В-третьих:** **КД для работодателя- это инструмент управления налоговой нагрузкой по налогу на прибыль, НДФЛ, ЕСН**
- ❑ В соответствии с гл. 25 Налогового кодекса Российской Федерации (далее – НК РФ) расходы на оплату труда уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль. В эти расходы помимо зарплаты включаются стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием работников и предусмотренные коллективными договорами (ст. 255 НК РФ).
- ❑ Нормативно закреплено, что облагаемую базу по налогу на прибыль, например, уменьшают предусмотренные коллективным договором расходы:
 - ❑ - на предоставление бесплатного или льготного питания (п. 25 ст. 270 НК РФ);
 - ❑ - оплату проезда к месту работы и обратно транспортом общего пользования и специальными маршрутами (п. 26 ст. 270 НК РФ).
- ❑ Таким образом, налоговое законодательство поощряет работодателей, заключивших коллективные договоры.

Основные функции КД

КД призван
защищать интересы работников,
так как в трудовых отношениях
работодатель является экономически
более сильной стороной.

КД способствует
упрощению трудовых договоров,
оптимизации
расчетов затрат на оплату труда.

ЗАЩИТНАЯ

ОПТИМИЗИРУЮЩАЯ

**НОРМАТИВНО-
РЕГУЛИРУЮЩАЯ**

КД позволяет
избежать открытых конфликтов
между работниками и
работодателем.

**ЭТАПЫ
ЗАКЛЮЧЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО
ДОГОВОРА**

1. Инициирование, выбор представителей;
2. Уведомление о начале переговоров;
3. Создание и организация работы комиссии;
4. Ведение коллективных переговоров;
5. Подписание коллективного договора;
6. Регистрация коллективного договора.

Действие **коллективного договора** (ст.43, ст. 44 ТК РФ)

- **заключается на срок не более трех лет** и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право **продлевать** действие договора **на срок не более трех лет**.
Автоматическое продление законом не предусмотрено.

- **Изменение и дополнение** коллективного договора производятся **в порядке**, установленном **для его заключения**, либо в порядке, **установленном коллективным договором**.

- Действие **распространяется на всех работников организации**,

- **сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации**, изменения типа государственного или муниципального учреждения, **реорганизации** организации в форме преобразования, а также **расторжения трудового договора с руководителем организации**.

При смене формы собственности организации сохраняет свое **действие в течение трех месяцев** со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, **ликвидации** - сохраняет свое действие **в течение всего срока реорганизации, ликвидации**

При реорганизации или смене формы собственности организации **любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового** договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

Регистрация

коллективного договора

Обязанность по уведомительной **регистрации** коллективного договора **возложена на работодателя** (представителя работодателя), который **в течение семи дней** со дня подписания коллективного договора должен его направить на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора, соглашения **в силу не зависит от факта** их уведомительной **регистрации**.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда.

Условия коллективного договора, соглашения, **ухудшающие** положение работников, **недействительны** и не подлежат применению.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!