

## **Вниманию работодателей, работников и профсоюзных организаций!**

В Челябинской области особое внимание уделяется развитию социального партнерства, неотъемлемой частью которого является наличие коллективных договоров.

Так в соответствии с Решением № 1 от 30 июня 2016 года Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений рекомендовано сторонам социального партнерства активизировать работу по заключению в организациях Челябинской области коллективных договоров, особенно в субъектах малого и среднего бизнеса.

### **Напоминаем, вам, что:**

Коллективный договор - это нормативно-правовой акт, регулирующий труд у конкретного работодателя, который устанавливает дополнительные гарантии для работников и ответные обязательства с их стороны по отношению к работодателю.

Такой договор призван повышать правовые и социальные гарантии для персонала по сравнению с теми, что установлены трудовым законодательством.

Трудовой кодекс РФ рассматривает коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях (ст. 40 ТК РФ). В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ). В целом ряде случаев коллективный договор необходим для нормативного обоснования действий руководителя организации (например, по оплате труда персонала).

Сторонами коллективного договора являются работник и работодатель, либо их представители. Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон.

Коллективный договор – один из важнейших документов, регулирующий внутреннюю жизнь организации. Это компромиссный документ, в его создании заинтересованы и работодатель, и работники и профсоюз.

### **Почему Коллективный договор нужен работодателю?**

- **Имиджевый аспект.** Наличие Коллективного договора – признак стабильной и солидной организации, уверенно смотрящей вперед, заботящейся о своем кадровом потенциале.

- **Налоговый аспект.** Наличие Коллективного договора – возможность осуществления оптимизации налога на прибыль, поскольку статья 255 Налогового кодекса РФ прямо говорит о том, что если Коллективным договором организации предусмотрены стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления в пользу работников этой

организации, то они включаются в расходы налогоплательщика на оплату труда и, соответственно, существенно уменьшают налоговую базу для определения величины налога на прибыль.

- Дисциплинирующий аспект. Наличие Коллективного договора способствует увеличению степени лояльности работников к ценностям организации и действиям администрации, а также предполагает взятие работниками на себя дополнительных обязательств по стремлению к снижению потерь, увеличению производительности труда, улучшению показателей деятельности организации.

### **Почему Коллективный договор нужен работникам?**

- Информационный аспект. Наличие Коллективного договора – уникальная возможность в удобной форме, в рамках единого документа получить конкретную информацию о правах и обязательствах работников и работодателя в части социально-трудовых отношений. Это информация об основных условиях труда (заработная плата и ее индексация, показатели и порядок премирования, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, охрана труда, социальные льготы, условия высвобождения, повышение квалификации и др.) и информация об актуальных для работников организации положениях правовых актов более высокого уровня (Трудовой кодекс РФ, отраслевое и региональное тарифное соглашение и др.).

- Защитный аспект. Наличие Коллективного договора в значительной степени увеличивает возможности работника защищать свои трудовые права и законные интересы. Коллективная защита, естественно, является более эффективным способом защиты трудовых прав в сравнении с индивидуальной защитой. Кроме этого Коллективный договор, как правило, устанавливает дополнительные гарантии и льготы для работников организации в сфере трудовых правоотношений.

- Управленческий аспект. Наличие Коллективного договора – одна из возможностей реализации права работников на участие в управлении организацией. В ходе коллективных переговоров, в процессе обсуждения работниками в своих подразделениях проекта Коллективного договора, а также в момент участия в работе конференции где, как правило, и происходит подписание Коллективного договора, работники организации вносят реальные предложения, нацеленные в конечном итоге на улучшение деятельности организации.

### **Почему Коллективный договор нужен профсоюзу?**

- Имиджевый аспект. Наличие Коллективного договора – признак авторитета профсоюзной организации и значительной роли, занимаемой ею в жизни предприятия. Это признак того, что профсоюзная организация с одной стороны всецело пользуется поддержкой работников, а с другой стороны - искусно взаимодействует с администрацией.

- Практический аспект. Наличие Коллективного договора – возможность эффективного осуществления мер по защите социально-трудовых прав и законных интересов работников организации. Коллективный договор предполагает возможность в процессе коллективных переговоров взятия на себя работодателем

обязательств по дополнительным (к установленным законодательством) льготам, компенсациям и гарантиям работникам. А последующий за этим профсоюзный контроль за выполнением обязательств Коллективного договора гарантирует, что все обязательства, взятые на себя работодателем будут выполнены.

**Таким образом, основной задачей коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений, создание благоприятных условий труда и защищенности работников.**

Администрация  
Катав-Ивановского  
муниципального района

Коллективный договор - это нормативно-правовой акт, регулирующий труд у конкретного работодателя, который устанавливает дополнительные гарантии для работников и ответные обязательства с их стороны по отношению к работодателю.

Такой договор призван повышать правовые и социальные гарантии для персонала по сравнению с теми, что установлены трудовым законодательством.

В условиях рыночной экономики коллективный договор наряду с коллективными соглашениями признается одним из видов правовых актов социального партнерства, позволяющих поддерживать социальную стабильность и баланс интересов участвующих в коллективных переговорах сторон.

Трудовой кодекс РФ рассматривает коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях (ст. 40 ТК РФ). В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ). В целом ряде случаев коллективный договор необходим для нормативного обоснования действий руководителя организации (например, по оплате труда персонала).

Сторонами коллективного договора являются работник и работодатель, либо их представители. Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон.

Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны в течение семи календарных дней вступить в переговоры (ст. 36 ТК РФ). Уведомление вручается в установленном порядке лицу, ответственному за прием деловой корреспонденции в организации, с отметкой на копии документа о дате его получения, или направляется на имя руководителя организации почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

Уведомление составляется в произвольной форме. В нем рекомендуется сформулировать ваши предложения по срокам, порядку и месту проведения переговоров, указать состав лиц, направляемых в комиссию стороной, направившей уведомление.

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, а также не обеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора в определенные сторонами сроки влечет наложение административного штрафа в соответствии со ст. 5.28 Кодекса РФ об

административных правонарушениях.

Приступая к переговорам, стороны на равноправной основе образуют комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения. Лиц, направляемых для работы в комиссии, каждая из сторон определяет самостоятельно, в рамках совместных договоренностей о ее количественном составе.

Если стороны в ходе переговоров не смогли прийти к согласию по ряду вопросов, то разрешение разногласий также осуществляется в соответствии с ТК РФ.

При определении содержания коллективного договора действует общий принцип свободы сторон при определении круга обсуждаемых вопросов (ст. 24 ТК РФ).

Срок действия коллективного договора может быть от одного до трех лет, однако по его окончанию договор действует до принятия нового или внесения изменений в действующий договор. Изменения в коллективный договор вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном самим договором.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40ТКРФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами.

Коллективный договор 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 коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном подразделении организации – на всех работников соответствующего подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о

заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

Заключенный коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию (ст. 50 ТК РФ).

Таким образом, основной задачей коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений, создание благоприятных условий труда и защищенности работников.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работником и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор – один из важнейших документов, регулирующий внутреннюю жизнь организации. Это компромиссный документ, в его создании заинтересованы и работодатель, и работники и профсоюз.

Почему Коллективный договор нужен работодателю?

- Имиджевый аспект. Наличие Коллективного договора – признак стабильной и солидной организации, уверенно смотрящей вперед, заботящейся о своем кадровом потенциале.
- Налоговый аспект. Наличие Коллективного договора – возможность осуществления оптимизации налога на прибыль, поскольку статья 255 Налогового кодекса РФ прямо говорит о том, что если Коллективным договором организации предусмотрены стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления в пользу работников этой организации, то они включаются в расходы налогоплательщика на оплату труда и, соответственно, существенно уменьшают налоговую базу для определения величины налога на прибыль.
- Дисциплинирующий аспект. Наличие Коллективного договора способствует увеличению степени лояльности работников к ценностям организации и действиям администрации, а также предполагает взятие работниками на себя дополнительных обязательств по стремлению к снижению потерь, увеличению производительности труда, улучшению показателей деятельности организации.

Почему Коллективный договор нужен работникам?

- Информационный аспект. Наличие Коллективного договора – уникальная возможность в удобной форме, в рамках единого документа получить конкретную информацию о правах и обязательствах работников и работодателя в части социально-трудовых отношений. Это информация об основных условиях труда (заработная плата и ее индексация, показатели и порядок премирования, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, охрана труда, социальные льготы, условия высвобождения, повышение квалификации и др.) и информация об актуальных для работников организации положениях правовых актов более высокого уровня (Трудовой кодекс РФ, отраслевое и региональное тарифное соглашение и др.).
- Защитный аспект. Наличие Коллективного договора в значительной степени увеличивает возможности работника защищать свои трудовые права и законные интересы. Коллективная защита, естественно, является более эффективным способом защиты трудовых прав в сравнении с индивидуальной защитой. Кроме этого Коллективный договор, как правило, устанавливает дополнительные гарантии и льготы для работников организации в сфере трудовых правоотношений.
- Управленческий аспект. Наличие Коллективного договора – одна из возможностей реализации права работников на участие в управлении организацией. В ходе коллективных переговоров, в процессе обсуждения работниками в своих подразделениях проекта Коллективного договора, а также в момент участия в работе конференции где, как правило, и происходит подписание Коллективного договора, работники организации вносят реальные предложения, нацеленные в конечном итоге на улучшение деятельности

организации.

### Почему Коллективный договор нужен профсоюзу?

- Имиджевый аспект. Наличие Коллективного договора – признак авторитета профсоюзной организации и значительной роли, занимаемой ею в жизни предприятия. Это признак того, что профсоюзная организация с одной стороны всецело пользуется поддержкой работников, а с другой стороны - искусно взаимодействует с администрацией.
- Практический аспект. Наличие Коллективного договора – возможность эффективного осуществления мер по защите социально-трудовых прав и законных интересов работников организации. Коллективный договор предполагает возможность в процессе коллективных переговоров взятия на себя работодателем обязательств по дополнительным (к установленным законодательством) льготам, компенсациям и гарантиям работникам. А последующий за этим профсоюзный контроль за выполнением обязательств Коллективного договора гарантирует, что все обязательства, взятые на себя работодателем будут выполнены.