ПРЕИМУЩЕСТВА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

**Польза для работодателя.**

Коллективный договор позволяет руководству организации не только улучшить определенные условия трудовых отношений, но и сэкономить финансы организации, так как в некоторых нормативных актах имеются ссылки, позволяющие учесть расходы при исчислении определенных налогов, если они предусмотрены коллективным договором. Согласно Налоговому кодексу базу по налогу на прибыль уменьшают в том числе расходы на оплату труда. А ст. 255 Кодекса предусматривает, что в расходы на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и/или натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные коллективными договорами.Отдельно законодатель оговорил, что в базу по налогу на прибыль не включается предоставление бесплатного или льготного питания, предусмотренного коллективными договорами, а также расходы на оплату проезда к месту работы и обратно транспортом общего пользования, специальными маршрутами, если такие расходы предусмотрены коллективным договором (п. п. 25, 26 ст. 270 НК).

К расходам на оплату труда в целях настоящей главы относятся, в частности:

1) суммы, начисленные по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам или в процентах от выручки в соответствии с принятыми у налогоплательщика формами и системами оплаты труда;

2) начисления стимулирующего характера, в том числе премии за производственные результаты, надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и иные подобные показатели;

3) начисления стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, в том числе надбавки к тарифным ставкам и окладам за работу в ночное время, работу в многосменном режиме, за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, за работу в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда, за сверхурочную работу и работу в выходные и праздничные дни, производимые в соответствии с законодательством Российской Федерации;

4) стоимость бесплатно предоставляемых работникам коммунальных услуг, питания и продуктов, предоставляемого работникам бесплатного жилья (суммы денежной компенсации за непредоставление бесплатного жилья, коммунальных и иных подобных услуг);

5) расходы на приобретение (изготовление) выдаваемых работникам бесплатно либо продаваемых работникам по пониженным ценам форменной одежды и обмундирования (в части стоимости, не компенсируемой работниками), которые остаются в личном постоянном пользовании работников. В таком же порядке учитываются расходы на приобретение или изготовление организацией форменной одежды и обуви, которые свидетельствуют о принадлежности работников к данной организации;

6) сумма начисленного работникам среднего заработка, сохраняемого на время выполнения ими государственных и (или) общественных обязанностей и в других случаях

7) расходы в виде среднего заработка, сохраняемого работникам на время отпуска, фактические расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на иждивении, к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно (включая расходы на оплату провоза багажа работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) в порядке, предусмотренном действующим законодательством - для организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов и в порядке, предусмотренном работодателем - для иных организаций, доплата несовершеннолетним за сокращенное рабочее время, расходы на оплату перерывов в работе матерей для кормления ребенка, а также расходы на оплату времени, связанного с прохождением медицинских осмотров;

8) денежные компенсации за неиспользованный отпуск

9) начисления увольняемым работникам, в том числе в связи с реорганизацией или ликвидацией налогоплательщика, сокращением численности или штата работников налогоплательщика. В целях настоящего пункта начислениями увольняемым работникам признаются, в частности, выходные пособия, производимые работодателем при прекращении трудового договора, предусмотренные трудовыми договорами и (или) отдельными соглашениями сторон трудового договора, в том числе соглашениями о расторжении трудового договора, а также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

Премии, доплаты, надбавки и социальные гарантии, которые зафиксированы в коллективном договоре мотивируют сотрудников работать лучше, увеличивают производительность труда, избавляют от текучести кадров. Коллективный договор помогает работодателю сэкономить на налогах. Премию, которую работодатель выплатил сотруднику по своей инициативе, нельзя учитывать при исчислении налога на прибыль. А если премия прописана в коллективном договоре, то расходы на ее выплату уменьшают налогооблагаемую базу. Такие суммы бухгалтер проводит, как расходы по обычным видам деятельности.

**ПРИМЕР:**В коллективном договоре прописано, что компания выплачивает единовременное вознаграждение за выслугу лет – 30 000 за 10 лет непрерывной работы. В бухгалтерском балансе премию проводят по счетам: Дебет 20 (08, 23, 25, 26, 29, 44) Кредит 70. Сумму в 30 000 исчисляют за счет расходов по обычным видам деятельности и включают в стоимость основного средства.

Документ помогает избежать конфликтов с персоналом, потому что стороны предварительно договорились, какие условия внести в документ. Еще можно прописать условие, запрещающее работникам выдвигать дополнительные требования к работодателю, которые не указаны в действующем договоре. Например, в договоре написано, что работодатель компенсирует мобильную связь сотрудникам, которые выполнили план. Через полгода работники посчитали, что это условие несправедливым и выдвинули дополнительное требование, компенсировать мобильную связь всем работникам предприятия. В этом случае работодатель не обязан идти на поводу работников и удовлетворять их требования.

Если не удается решить конфликт, проводят примирительные процедуры. В 3 дня создают примирительную комиссию из представителей работодателя и работников: по 3–5 человек с каждой стороны. Комиссия изучает конфликт и выносит решение, действительно ли права работников были нарушены. Если комиссия не может разрешить спор, стороны обращаются к посреднику ― независимому специалисту или в трудовой арбитраж. Например, в Москве действует «Трудовой Арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров», в Татарстане – «Лига Медиаторов Поволжья».

Чтобы подстраховаться от завышенных обязательств, работодатель может изначально предложить работникам минимальные льготы. Например, премировать не всех работников, а только лучших – чьи показатели отвечают критериям KPI – ключевым показателям эффективности, к ним относятся, например, число продаж за месяц, процент повторных продаж, допустимый лимит выбракованных изделий. Или в коллективном договоре закрепляют льготы за определенной категорией работников.

**ПРИМЕР:**В договоре можно прописать, что в случае ликвидации компании или сокращении штата, работники, проработавшие в организации 10 лет и более, получат выходное пособие за три месяца, вместо двух, положенных по закону.

**Польза для работников.**

Работники сами решают, какие условия они хотят включить в документ. Когда составляют договор, в первую очередь учитывают интересы работников, и только потом – интересы работодателя.

Когда договор 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.