# Коллективный договор: право или обязанность?

Согласно ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективный договор - это правовой акт, регулирующий отношения в социально-трудовой сфере в конкретной организации или у конкретного предпринимателя, заключаемый между работодателем и его работниками в лице представителей.

Как правило, именно работодателей интересует вопрос об обязательном заключении коллективного договора, так как существует ошибочное мнение, что коллективный договор создает ограничения для работодателя, и расширяет права работников, устанавливая им дополнительные гарантии, компенсации и льготы. Однако, коллективный договор нужен в равной мере и работникам и работодателю, так как помогает внести ясность во все детали их взаимоотношений, позволяет соблюдать требования трудового законодательства и защищать интересы сторон.

Плюсы коллективного договора в следующем:

1. Все локальные акты (по оплате и охране труда, трудовым отношениям) можно объединить в одном документе - коллективном договоре. При уведомительной регистрации коллективного договора будет проведен бесплатный «аудит» документов; упорядочивание локальной нормативной базы.

2. Можно установить порядок и условия, не регламентированные ТК РФ (например, при составлении графика отпусков, предоставления отпуска без сохранения заработной платы, и др.), что поможет избежать напряженности и стабилизировать отношения с трудовым коллективом, позволит избежать конфликтов, так как уменьшится количество спорных ситуаций с работниками.

3. Коллективный договор распространяется на всех работников в равной мере и позволит исключить дискриминацию одних работников по отношению к другим, субъективный подход к работникам руководителей среднего звена, злоупотребления со стороны работников.

4. Стабильный коллектив - эффективная работа предприятия! Успех предприятия, достижение приоритетных целей и задач зависит не только от постоянного развития, но и определяется действиями по отношению к своим работникам. С учетом финансово-экономического положения организации работодатели могут установить повышенный уровень гарантий для работников (например, установление премий, выплаты материальной помощи при различных ситуациях и др.). Гарантии могут быть и не связанны с денежными выплатами, например, предоставление свободного времени работникам для сопровождения детей в школу (1 сентября, выпускной), Гарантии, которые зафиксированы в коллективном договоре, мотивируют работников работать лучше, увеличивают производительность труда, улучшают моральный климат в коллективе избавляют от текучести кадров.

 5. Благодаря включаемым в коллективный договор льготам и гарантиям, у работодателя имеется возможность в рамках налогового законодательства уменьшить базу для исчисления налога на прибыль.

Коллективный договор, как и все локальные акты работодателя, не должен содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, ценность коллективного договора заключается в том, что он защищает права сотрудников, предоставляет им дополнительные льготы и гарантии, и в то же время, повышает мотивацию работать качественно и эффективно. Работодателю документ дает возможность усилить контроль за соблюдением трудовой дисциплины. Поэтому к его подготовке следует относиться очень серьезно, подробно прописывать условия и своевременно вносить изменения в случае необходимости.

Следует помнить, что грамотно составленный коллективный договор является незаменимым инструментом разрешения споров с работниками, регулирования трудовых отношений и усиления мотивации работников на достижение результатов!

В соответствии со ст. 50 ТК РФ коллективный договор подлежит обязательной уведомительной регистрации в управлении труда и социальной защиты населения администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края.