

Коллективный договор организации



*Чтобы поощрить сотрудников за хорошую работу, работодатель оплачивал им абонементы в тренажерный зал, и на эту сумму уменьшил налогооблагаемую базу. Налоговики не признали расходы на спортивные абонементы, оштрафовали работодателя и доначислили налог. **По закону списать поощрения в расходы можно только в одном случае — когда между работодателем и сотрудниками подписан коллективный договор.***

Этот документ полезен обеим сторонам: у работника возрастает

уверенность в обещанных гарантиях; а у работодателя — в мотивации и лояльности сотрудников.

Что такое коллективный договор

Коллективный трудовой договор — это договор между трудовым коллективом и работодателем о правах и обязанностях сторон. В документе можно прописать условия, не затронутые Трудовым кодексом. Главное, чтобы они не противоречили закону и не ухудшали права работников, гарантированные законодательством.

Нельзя

- выплачивать зарплату реже двух раз в месяц
- установить рабочую неделю длиннее 40 рабочих часов
- установить зарплату меньше МРОТ

Можно

- установить выплату еженедельно
- увеличить продолжительность отпуска
- подключить программу добровольного медицинского страхования

Работодатель может зафиксировать в документе увеличенный размер оплаты труда, выплату пособий и компенсаций, улучшенные условия и охрану труда работников. Расходы на поощрения работодатель может учесть при исчислении налога на прибыль. Например, если бесплатные обеды для сотрудников прописаны в коллективном договоре — их можно зачесть, как расходы по обычным видам деятельности. А если коллективного договора нет, работодатель оплачивает обеды из собственной прибыли.

Многие компании обходятся без коллективного договора, но есть ситуации, когда заключить его необходимо.

ПРИМЕР: Сотрудники регулярно просят повысить зарплату, в противном случае грозят массовым увольнением или забастовкой. Чтобы погасить конфликт, работодатель выслушивает пожелания работников и объясняет финансовые возможности предприятия. Во время переговоров стороны принимают компромиссное решение, например, индексировать зарплату раз в год на 10%. Решение закрепляют документально — стороны подписывают трудовой договор. Если в дальнейшем работники вновь будут настаивать на повышении зарплаты сверх договоренности, их требования будут признаны обоснованными.

Кто может стать инициатором составления документа. Коллективный договор заключают по письменному предложению одной из сторон. Работодатель может самостоятельно составить текст документа и согласовать его с коллективом. Или работники предлагают работодателю перечень условий, которые они хотят включить в документ.

Если в течение трех месяцев стороны не достигли консенсуса по некоторым пунктам, в договор вносят только согласованные условия и одновременно составляют протокол разногласий — ст. 40 ТК РФ. Коллективный договор распространяет свое действие на всех сотрудников организации, даже на

новичков, которых приняли на работу позже его заключения

Какую ответственность понесет работодатель, если откажется заключить договор или не выполнит принятые договоренности. Работодатель не может игнорировать предложение работников — заключить коллективный договор. Если работники обратятся в Трудовую инспекцию, работодателя оштрафуют на сумму от 1000 до 3000 Р. Если работодатель откажется заключать коллективный договор и не приведет веских доводов для отказа, он заплатит штраф от 3000 до 5000 Р. После уплаты штрафа Трудовая инспекция обяжет работодателя заключить коллективный договор.

Когда коллективный договор заключен, стороны обязаны выполнять его условия. Если работники пожалуются в Трудовую инспекцию, что работодатель нарушает договоренности, ему грозит штраф от 3000 до 5000 Р. А если нарушения касаются индексации зарплаты, принятой трудовым договором, — работодателя оштрафуют на сумму от 30 000 до 50 000 Р.

Зачем заключать коллективный договор

Польза для работодателя. 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 Р 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 Р 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 удастся 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..

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 сокращения 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.

Как составить и зарегистрировать коллективный договор

Как составить коллективный договор. Закон не устанавливает обязательной формы коллективного договора. Компания может использовать [макет](#), рекомендованный Минтрудом. А может составить документ произвольно, опираясь на [положения Трудового кодекса](#) или [рекомендации](#) трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В документе указывают наименования сторон, от имени которых заключен коллективный договор; срок действия; порядок изменения и продления; гарантии в части оплаты, охраны труда, режима работы и других социальных поощрений. Договор действует с момента подписания или с даты, указанной в договоре. Минимальный [срок действия коллективного договора](#) законом не установлен, максимальный — 3 года. Через три года стороны продлевают документ в неизменном виде или вносят изменения. Автоматически продлить трудовой договор нельзя.

Коллективный договор подписывают руководитель организации и представитель работников. Например, председатель профсоюза или работник, которого выбрали на общем собрании коллектива.

Где зарегистрировать коллективный договор. Документ регистрируют в соответствующем органе по труду в течение 7 дней после подписания. Специалист регистрирующей организации проверяет, нет ли в договоре условий, которые нарушают или ухудшают законные права работников. Если специалист обнаружил недопустимые условия, он оформляет замечания. А также сообщает о нарушениях представителям сторон и в трудовую инспекцию. С этого момента

недопустимые условия считают недействительными, и применять их нельзя. Но регистрирующая организация не может потребовать изменить условия коллективного договора или отказать в регистрации.