**Преимущества коллективного договора для работников и работодателей**

Коллективный договор в равной степени регулирует и защищает интересы каждой из сторон коллективного договора. Интересы работников в коллективном договоре в основном представляют первичные профсоюзные организации или иные представители, избираемые работниками.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников более высокие по сравнению с минимальными социальными гарантиями, предусмотренными действующим законодательством в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. К ним могут быть отнесены:

- предоставление оплачиваемого дополнительного отпуска на установленный в коллективном договоре срок в случаях: вступления работника в брак; рождения ребенка; поступления ребенка на учебу в первый класс;

- предоставление в установленных коллективным договором размерах денежных компенсаций на оплату: содержания ребенка в детском дошкольном учреждении; путевок для оздоровления работников и членов их семей; ритуальных услуг в случае смерти близкого родственника и другие.

**Преимущества для работодателей, заключивших коллективный договор**

**1.** **Ограничение оборота наличных денежных средств организации посредством перечисления заработной платы на банковский счет работника.**

Статья 136 ТК РФ устанавливает, что заработная плата выплачивается, как правило, в месте выполняемой работы. Коллективным договором могут быть предусмотрены место и способ выплаты заработной платы. Сегодня это положение позволяет работодателю перечислять зарплату на банковский счет и ограничить оборот наличных денежных средств в организации. Все больше предприятий выбирают данную форму выплаты денежных средств.

**2.** **Увеличение возможности осуществления налогового планирования в организации.**

В соответствии с главой 25 Налогового кодекса 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, а также расходы, связанные с содержанием работников.

 Отдельно законодатель оговорил, 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).

Закрепление наиболее полного перечня материальных выплат в коллективном договоре даст возможность осуществить более качественное и системное налоговое планирование в организации.

**3.** **Минимизация потерь, связанных с простоем оборудования.**

Многие организации производят продукцию, спрос на которую меняется в зависимости от времени года. Минимизировать потери, связанные с простоями оборудования из-за сезонных колебаний загрузки, можно, установив работникам предприятия в определенное, заранее известное время года, неполное рабочее время и т. п. и закрепив это положение в коллективном договоре.

**4.** **Извлечение максимальной прибыли посредством оптимизации рабочего времени сотрудников.**

В некоторых организациях специфика работы такова, что наибольший спрос на предоставляемые услуги приходится на выходные дни. Трудовой кодекс предусматривает двойную оплату за работу в выходные дни. Коллективный договор позволит установить второй выходной день (помимо общего для всех – воскресенья) не субботу, а любой другой день. Это позволит работодателю, не нарушая трудового законодательства, извлекать максимальную прибыль.

**5. Повышение эффективности производства посредством обновления кадров.**

В коллективном договоре может закрепляться материальная помощь, выплачиваемая работнику, увольняемому, допустим, в связи с выходом на пенсию по возрасту. Размер её определяется в зависимости от количества лет, проработанных им в данной организации. Такая мера позволит, с одной стороны, существенно материально поддержать работника при выходе на пенсию, с другой стороны, освободить рабочее место для молодого перспективного работника.

**6. Сокращение объемов кадрового документооборота.**

В небольшой компании 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.

**7. Создание достойного имиджа организации в лице партнеров по бизнесу, конкурентов и государства.**

Частью коллективного договора можно сделать положение о корпоративной культуре поведения в организации, о внешнем виде сотрудников, о стиле их общения с клиентами и т. д. Это, безусловно, создаст благоприятное впечатление об организации.

Кроме того, наличие коллективного договора позволит воспринимать данную организацию не как фирму-однодневку, а как серьезного партнера по бизнесу и достойного конкурента. И такая организация всегда может рассчитывать на благожелательное отношение и, при необходимости, помощь со стороны органов государственной власти, поскольку цель у социально ответственного работодателя и государства одна – это развитие экономики на фоне социального благополучия граждан.

**8. Минимизация возможностей возникновения коллективных трудовых споров.**

Реализация коллективного договора является гарантом социальной стабильности в трудовом коллективе. Как правило, заключение коллективного договора оказывает положительное влияние на мотивацию труда. Люди трудятся с большей отдачей, когда видят, что руководитель считается с их мнением и интересами.