Взаимные выгоды от заключения коллективного договора

Одним из способов согласования интересов работодателя и работников является заключение коллективного договора. Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор – это компромиссный документ, согласовывающий социально-экономические интересы работодателя и работников в различных сферах трудовых отношений: в области оплаты и охраны труда, занятости и переобучения, рабочего времени и времени отдыха, предоставления пособий и компенсаций различным категориям работников, а также иные взаимные интересы и обязательства, касающиеся социально – трудовых отношений. Коллективный договор заключается сторонами с учетом принципов свободы выбора обсуждаемых вопросов, добровольности принятия сторонами на себя обязательств, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательности выполнения положений коллективного договора.

Основная задача коллективного договора - регламентация социально-трудовых отношений работодателя и персонала. В соответствии с Трудовым кодексом РФ каждый работодатель должен самостоятельно разработать систему оплаты и нормирования труда, определить размеры тарифных ставок и окладов, сдельных расценок, стимулирующих выплат, режимы труда и отдыха, гарантии и льготы занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, социальные гарантии и гарантии занятости. Все названные нормы должны быть закреплены в коллективном договоре. Вместе с этим, в коллективном договоре кроме финансовых устанавливается множество взаимных обязательств, не требующих денежных затрат, но способных предупредить индивидуальные и коллективные трудовые споры, обеспечить стабильность в коллективе, взаимоуважение сторон.

Именно этот документ позволяет сторонам заранее (до возникновения конфликта) найти компромиссы по возможно спорным вопросам их взаимоотношений. На основе данного акта работодатель может создать систему мотивации, которая обычно представляет собой краеугольный камень кадрового менеджмента.

Для работодателя коллективный договор – это один из способов стабилизировать свои отношения с трудовым коллективом. Предусмотрев в коллективном договоре социальные льготы и гарантии своим работникам работодатель, таким образом, повышает мотивацию, а, следовательно, и производительность труда работников. А это, в свою очередь, увеличивает прибыль работодателя. Вместе с этим коллективный договор позволяет наладить четкую организацию труда и производственную дисциплину, что положительно влияет на конкурентоспособность предприятия.

Коллективный договор не ограничивает права работодателя, так как в нем устанавливаются только те обязательства, которые реально работодатель может выполнить. Наличие коллективного договора в организации говорит о ее современности, о прозрачных и понятных «правилах игры» в трудовой сфере, это признак заботящегося о своем кадровом потенциале работодателя. Чем выше уровень социальной поддержки работников, тем стабильнее коллектив, выше ответственность каждого работника за конечные результаты работы предприятия.

В процессе работы над составлением проекта коллективного договора работодатель имеет возможность составить максимально точное представление о реальных интересах и потребностях работников.

В коллективный договор можно также включать вопросы, не урегулированные трудовым законодательством. Это, например, порядок извещения работодателя о временной нетрудоспособности, порядок подачи заявления на отпуск без сохранения заработной платы, нормы «дресс-кода», порядок индексации заработной платы и другие.

Коллективный договор также важен и для систематизации локальных нормативных актов. Ведь как правило к нему прилагаются правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда и разного рода премиях и надбавках, графики сменности, порядок проведения аттестации сотрудников, предварительных, периодических, внеочередных медицинских осмотров и проч.

Кроме того, коллективный договор позволяет сократить объем кадрового документооборота, а также управлять налоговой нагрузкой по налогу на прибыль или при применении упрощенной системы налогообложения. 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, то они включаются в расходы налогоплательщика (работодателя) на оплату труда и, соответственно, существенно уменьшают налоговую базу для определения величины налога на прибыль (пункт 25 статьи 255 Налогового кодекса РФ).

В свою очередь подпункт 6 пункта 1 статьи 346.16 Налогового кодекса РФ устанавливает, что при определении объекта налогообложения при применении упрощенной системы налогообложения налогоплательщик уменьшает полученные доходы на расходы на оплату труда, выплату пособий по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством Российской Федерации. Эти расходы принимаются в порядке, предусмотренном для исчисления налога на прибыль организаций статьей 255 Налогового кодекса РФ и при условии их соответствия критериям, указанным в пункте 1 статьи 252 Налогового кодекса РФ.

Однако не следует забывать о налоговых рисках. Представители налоговых органов, ссылаясь на нормы пункта 21 статьи 270 Налогового кодекса РФ, утверждают, что если в трудовой договор, заключенный с конкретным человеком, не входят те или иные предусмотренные коллективным договором (иным

локальным актом) начисления, то они не могут быть приняты для целей налогообложения, т.е. не войдут в расходы на оплату труда.

Чтобы избегать коллизий по этому вопросу, стоит следовать рекомендациям Федеральной налоговой службы и включать в трудовые договоры ссылку на нормы коллективного договора. Например, в такой форме: «Работнику производятся выплаты и в его пользу производятся расходы в порядке и на условиях, предусмотренных положениями коллективного договора».

Кроме того, если организация осуществляет бесплатное или льготное питание персонала, оплату проезда к месту работы и обратно, то такие затраты обязательно следует отражать в коллективном договоре, иначе, в соответствии с пунктами 25, 26 статьи 270 Налогового кодекса РФ, они не будут учтены при определении налоговой базы.

Таким образом, при правильном подходе работодатель может извлечь выгоды от заключения коллективного договора, уменьшив налогооблагаемую базу, создав персоналу более комфортные условия труда, повысив производительность, уменьшив текучесть кадров, сняв напряженность в отношениях с трудовым коллективом во избежание потерь от забастовок.

Кроме того, грамотно составленный коллективный договор - несомненное доказательство добросовестности работодателя, а также подтверждение его правоты, например, в случае судебного разбирательства.

Хочется надеться, что те работодатели, которые пока не приняли решение о проведении коллективных переговоров по заключению коллективных договоров, осознают необходимость разработки и принятия этого важного внутреннего документа предприятия. Ведь наличие коллективного договора в современном обществе – это еще и признак стабильной организации, заботящейся о своем кадровом потенциале.