***Профсоюзный бюллетень № 12(июль)***

* **Почему недостаточно обычного трудового договора?**

**Трудовой договор заключают в ситуации "один на один".** В нем, как правило, именно работодатель навязывает свое мнение. А коллективный договор всегда более продуман, ***лучше защищает работника***. Подготовка коллективного договора происходит с участием всех сотрудников, в ходе работы над ним каждый имеет возможность внести свое предложение. Поэтому большая вероятность того, что будут предусмотрены все нюансы. ***Готовый договор утверждается на общем собрании и обязателен к выполнению***. Это своего рода устав предприятия. Кроме того, коллективный договор детализирует отдельные пункты трудового договора, например, размер оплаты сверхурочных и простоя, режим работы.

Заключение коллективного договора в настоящее время выгодно как для работника, так и для работодателя.

* **Почему коллективный договор нужен работникам?**

**-**Коллективный договор устанавливает права и гарантии, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством;

- Ситуация на рынке труда такова, что подавляющее большинство работников не могут в одиночку добиться для себя тех условий труда, которые закрепляет для них колдоговор, заключенный представительным органом работников и работодателем;

- Коллективный договор - **это единственный документ в системе социального партнерства, невыполнение обязательств которого может быть рассмотрено в судебном порядке.**

* **Коллективный договор** выполняет сразу несколько **функций.**

**Защитную —**защищает интересы работников, ведь в трудовых отношениях работодатель является экономически более сильной стороной.

**Оптимизирующую —**способствует упрощению трудовых договоров, оптимизации расчетов затрат на оплату труда.

**Регулирующую —**позволяет избежать открытых конфликтов между работниками и администрацией. Пока договор остается в силе, он регулирует трудовые отношения и помогает разрешить все вопросы, возникающие у сторон в связи с его положениями.

Таким образом, положительный эффект от **коллективного договора** для сторон социального партнерства очевиден. С одной стороны, **работники** должны быть уверены в ясности и стабильности в отношениях с работодателем, в том, чтобы существующие, но не прописанные нигде условия труда были закреплены на бумаге (зарплата, **дополнительные льготы и преимущества), в**более благоприятных условиях труда по сравнению с установленными законами или иными нормативными правовыми актами. С другой стороны, **работодателю** важно, чтобы в период действия договора не возникало трудовых споров.

* **Работодатели при заключении коллективного договора получают немалые преимущества.** Дело в том, что согласно ст. 255 Налогового кодекса РФ организация может учесть в составе расходов на оплату труда начисления, компенсации, выплаты и расходы, связанные с содержанием работников, предусмотренные нормами законодательства РФ, трудовыми договорами **и (или) коллективными договорами.** Получается, **что коллективный договор нужен как доказательство обоснованности затрат**. Ведь если все включать в состав трудового договора, то объем его значительно расширится.