Коллективный договор заключается обычно по инициативе работников с целью улучшения условий труда, повышения социальной защищенности и т.д.
Для работодателя заключение такого договора может быть также выгодным. Так, заключая коллективный договор, работодатель имеет возможность в нем конкретизировать законодательство и защититься от непредсказуемых требований и поведения работников.

Для чего заключать коллективный договор? Так, если работники захотят, чтобы им ввели более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами или иными нормативными правовыми актами, или же они захотят ясности и стабильности в отношениях с работодателем, то будут настаивать на том, чтобы существующие, но не прописанные нигде условия труда были закреплены на бумаге. Некоторые работодатели полагают, что коллективный договор заключается только для работников, чтобы установить им дополнительные гарантии, компенсации и льготы. Но такое мнение ошибочно!

Рассмотрим положительные стороны заключения коллективного договора:

1. коллективный договор позволяет руководству организации, не только улучшить некоторые условия трудовых отношений, но и о себе позаботиться, так как довольно часто в нормативных актах имеются ссылки, позволяющие учесть расходы при исчислении некоторых налогов, если они предусмотрены именно коллективным договором. Согласно ст. 255 Налогового кодекса РФ расходы на премии и любые социальные выплаты, прописанные в коллективном договоре, а не во внутренних документах, относятся на себестоимость, как необходимые расходы и работодатель не платит с них налоги. Коллективный договор нужен как доказательство обоснованности затрат.

2. Наличие коллективного договора позволяет работодателю оптимизировать решение сразу нескольких проблем.
Во-первых, он помогает стабилизировать отношения с трудовым коллективом, через коллективный договор можно решать вопросы повышения производительности труда, ответственности коллектива и др.
Во-вторых, коллективный договор позволяет сократить объем кадрового документооборота. У работодателя нет возможности контактировать непосредственно с каждым работником, в этом случае взаимодействие с работниками он осуществляет посредством коллективного договора. А в трудовых договорах даются ссылки на общие правила, распространяющиеся на всех сотрудников.
В-третьих, коллективный договор для работодателя – это инструмент управления налоговой нагрузкой по налогу на прибыль.
К сожалению, некоторые работодатели коллективный договор рассматривают как чисто формальный документ.

3. коллективный договор помогает достигать следующие цели:

- Стабилизации трудовых правоотношений с работниками;
- Достижения упорядоченности системы оплаты труда;
- Обеспечение материальной заинтересованности работников в ответственном отношении к выполнению своих должностных обязанностей;
- Обеспечения социальной защиты и материальной поддержки работников.

Установление показателей премирования, системы доплат и надбавок, предоставление медицинского страхования, займов на обучение и прочих поощрений и льгот позволят избежать текучести кадров и удержать квалифицированных специалистов.

4. заключение коллективного договора – дело добровольное, ответственность за его соблюдение несут обе стороны. Такая обоюдная ответственность практически исключает возникновение трудовых споров, конфликтов и забастовок.

Инициатива о заключении коллективного договора может исходить как от рабочего коллектива, так и от руководителя. Однако, как показывает практика, чаще всего заключение коллективного договора инициируют работники.

Если инициатива исходила от сотрудников, работодатель не имеет права не подписать договор. В случае отказа работодателя от участия в переговорах его может ожидать административная ответственность. И так же в том случае, если работодатель нарушит условия уже заключенного коллективного договора.

Большинство работодателей предпочитают обходиться без коллективных соглашений. Многие считают коллективный договор напрасной тратой времени, к тому же невыгодной руководителю. Однако не стоит забывать, что коллективный договор может стать гарантией стабильности предприятия. Правильно составленный коллективный договор впоследствии поможет руководителю сэкономить как минимум на судебных издержках.