

СТ 40 ТК РФ.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой статьи 33 настоящего Кодекса. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (часть вторая - пятая статьи 37 настоящего Кодекса). Комментарий к Ст. 40 Трудового кодекса РФ 1. Правовые акты социального партнерства в российском законодательстве подразделяются на два вида в зависимости от сферы их действия. Коллективный договор действует в рамках одной организации (работодателя), соглашение - в отношении нескольких работодателей. 2. Коллективный договор не может содержать условий, которые снижают уровень прав и гарантий, установленных для работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (см. ст. 9 ТК РФ и комментарий к ней). Когда такие условия включены в коллективный договор, они не могут применяться. Если же индивидуальным трудовым договором устанавливаются правила, улучшающие положение работника, то эти правила заменяют в индивидуальном регулировании положения коллективного договора и действуют непосредственно. 3. Общая процедура проведения коллективных переговоров определяется гл. 6 ТК РФ. Комментируемая же статья устанавливает особые правила оформления

договоренностей, достигнутых в ходе коллективных переговоров, и направлена на противодействие затягиванию переговорного процесса (использованию отсутствия согласия по отдельным незначительным положениям проекта коллективного договора для торпедирования заключения коллективного договора в целом). Бесплатная юридическая консультация по телефонам: 8 (495) 899-03-81 (Москва и МО) 8 (812) 213-20-63 (Санкт-Петербург и ЛО) 8 (800) 505-76-29 (Регионы РФ) Реклама По истечении трех месяцев с момента начала коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора стороны обязаны подписать коллективный договор на согласованных условиях вне зависимости от того, какое количество положений проекта коллективного договора ими согласовано. Данное правило является императивным и не может быть изменено сторонами переговоров. Общее число пунктов, составляющих содержание коллективного договора, не влияет на его юридическую силу. Одновременно с подписанием коллективного договора по согласованным положениям стороны коллективных переговоров при наличии неурегулированных вопросов обязаны подписать протокол разногласий. В отношении рассмотрения разногласий, включенных в указанный протокол, стороны коллективных переговоров вправе либо продолжить коллективные переговоры, либо приступить к процедуре урегулирования разногласий в соответствии с процедурой урегулирования коллективных трудовых споров. Коллективные переговоры, проводящиеся по протоколу разногласий, подчинены общим принципам ведения коллективных переговоров. Срок их проведения не ограничен и зависит исключительно от способности сторон прийти к договоренности относительно тех или иных разногласий. Соответствующие договоренности по мере их достижения необходимо фиксировать в письменной форме, либо внося изменения и дополнения в уже подписанный коллективный договор, либо оформляя договоренности отдельным соглашением, имеющим силу приложения к коллективному договору. Необходимость достижения единой договоренности относительно всего протокола разногласий отсутствует: стороны коллективных переговоров вправе достигать отдельных договоренностей в отношении одного или нескольких положений протокола разногласий. 4. По общему правилу коллективный договор заключается в организации в целом и охватывает все филиалы, представительства, иные обособленные подразделения. Однако при необходимости учета территориальных, профессиональных и иных особенностей осуществления трудовой деятельности коллективный договор может заключаться и в конкретном филиале, представительстве, ином обособленном структурном

подразделении. При этом в соответствующем обособленном структурном подразделении может действовать как общий коллективный договор, заключенный в организации в целом, так и коллективный договор, заключенный в данном обособленном структурном подразделении. По коллективному договору, заключенному в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении, права и обязанности работодателя возникают у организации-работодателя в целом, а не у соответствующего филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения. 5. Руководитель соответствующего обособленного структурного подразделения не имеет права представлять в коллективных переговорах работодателя в силу занимаемой должности. Для участия в коллективных переговорах он должен быть наделен необходимыми полномочиями работодателем. Соответствующее уполномочие может устанавливаться учредительными документами организации, положением о филиале, представительстве, обособленном структурном подразделении либо доверенностью, выдаваемой уполномоченным лицом организации. Представлять работодателя при проведении коллективных переговоров в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении может и иное лицо (см. ст. 33 ТК РФ и комментарий к ней). Представительство работников при проведении коллективных переговоров в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении определяется по правилам, установленным в ст. 37 ТК РФ. Другой комментарий к Статье 40 ТК РФ < Глава 7. Коллективные договоры и соглашения Вверх Статья 41. Содержание и структура коллективного договора >

Источник: <https://www.trudkod.ru/chast-2/razdel-2/glava-7/st-40-tk-rf>