



Субъекты права определены в юридической литературе как участники правоотношений. Субъекты трудового права – это участники трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений. Круг субъектов трудового права довольно широк. Субъекты трудового права наделяются правовым статусом. Содержание правового статуса включает в себя ряд элементов. Трудовая правосубъектность – способность гражданина, организации (работодателя), работников организации своими действиями приобретать субъективные права и обязанности, составляющие содержание конкретных правоотношений.

Трудовой коллектив. Под трудовым коллективом следует понимать объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность.

Под трудовым коллективом следует понимать объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность в рамках организации. В него входят как представители администрации, осуществляющие руководство производственным процессом, так и остальные работники.

Объединения работников обладают следующими признаками, которые позволяют отличить их от других субъектов трудового права:

- 1) наличием устойчивого объединения для совместного труда в конкретной организации на основе трудового договора с ней и с установленной дисциплиной труда;
- 2) наличием объединения, обладающего организационным единством, органами управления и взаимной ответственностью сторон.

Правовой статус работников включает в себя следующие элементы:

- 1) правосубъектность, которая возникает с момента формирования трудового коллектива;
- 2) права и обязанности работников;
- 3) гарантии прав работников;
- 4) юридическую ответственность работников.

Функция.

Основная функция трудового коллектива – защищать интересы каждого работника в отдельности и всего трудового коллектива в целом, поэтому основное право трудового коллектива – это право работников на участие в управлении организацией.

Существуют следующие формы участия коллектива работников в управлении организацией:

- 1) учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- 2) проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- 3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- 4) обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- 5) участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- 6) иные формы, определенные ТК РФ, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- 1) реорганизации или ликвидации организации;
- 2) введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- 3) профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и др. В соответствии с ТК РФ учёт мнения представительного органа работников требуется относительно следующих решений:

- 1) об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 73 ТК РФ);

- 2) привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ;
- 3) разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- 4) привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ст. 113 ТК РФ;
- 5) утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 6) установлении заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- 7) утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- 8) стимулирующих выплатах (ст. 144 ТК РФ);
- 9) установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ) и в других случаях.