



Трудовой коллектив как субъект трудового права выступает главным образом на государственном, муниципальном, а также коллективном производстве.

Российское трудовое законодательство в ряде нормативных актов предусматривает определенные права трудовых коллективов, хотя характерной их чертой является то, что в последние годы не предусматривается широкого участия трудовых коллективов в политической, экономической и социальной жизни общества. Более того, само понятие «трудовой коллектив» постепенно исчезает из лексикона законодателя. Его нет в Конституции РФ, ТК РФ и других нормативных правовых актах.

Как субъект трудового права трудовой коллектив представляет собой объединение граждан, участвующих своим трудом в деятельности организации на основе трудового договора с ней. Помимо работников, осуществляющих обычные трудовые функции, в его состав входят должностные лица, главной обязанностью которых является управление процессом труда и руководство производственно-хозяйственной деятельностью. Указанные должностные лица включаются в трудовой коллектив лишь постольку, поскольку между ними и организацией заключен трудовой договор. В рамках трудового коллектива действуют его органы — совет трудового коллектива (СТК), комиссия по трудовым спорам (КТС), а также общественные организации, образуемые коллективом.

Понятие трудового коллектива как субъекта трудового права может толковаться и в узком смысле, предусматривающем только коллектив работников (без включения сюда должностных лиц из числа администрации). Различное понимание трудового коллектива (в широком и узком смыслах) дает возможность более полно и дифференцированно подходить к содержанию статуса этого субъекта трудового права в рамках обособленной организации.

Трудовые коллективы действуют на уровне организации в целом, а также на уровне цехов, производств, отделов и иных структурных подразделений. Типичной организационной формой деятельности этих коллективов является общее собрание (конференция). Для выполнения полномочий трудового коллектива в период между собраниями (конференциями) выбираются его представители.

Независимо от организационно-правовой формы организации трудовой коллектив имеет следующие полномочия:

решает вопрос о необходимости заключения с работодателем коллективного договора, рассматривает и утверждает его проект;

рассматривает и решает вопросы самоуправления трудового коллектива в соответствии с уставом (положением) предприятия;

определяет перечень и порядок предоставления работникам предприятия социальных льгот из фондов трудового коллектива;

определяет и регулирует формы и условия деятельности организации;

решает иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

Действующее законодательство предусмотрело наделение отдельных видов трудовых коллективов рядом специфических полномочий. Так, трудовые коллективы государственной или муниципальной организации, а также организации, в имуществе которой вклад государства или местного органа государственной власти составляет более 50%, вправе: рассматривать и утверждать совместно с учредителем организации изменения и дополнения, вносимые в устав; совместно с учредителем определять условия контракта при найме руководителя; принимать решение о выделении из состава организации одного или нескольких структурных подразделений для создания новой организации; принимать решение о создании на основе трудового коллектива товарищества для перехода на аренду или выкупа организации.

В государственных и муниципальных организациях, а также в организациях, в имуществе которых вклад государства или местного органа государственной власти составляет более 50%, полномочия трудового коллектива осуществляются общим собранием (конференцией) и его выборным органом. Взаимоотношения трудового коллектива с работодателем (предпринимателем), охрана труда, социальное развитие, участие работников в прибыли предприятия регулируются законодательством Российской Федерации, а также уставом предприятия и коллективным договором.

Общее собрание (конференция) трудового коллектива созывается по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Полномочия трудового коллектива в период между собраниями (конференциями), как уже отмечалось ранее, выполняют

его представители. Это, как правило, исполнительно-распорядительный орган, избираемый общим собранием (конференцией) тайным или открытым голосованием сроком на два-три года. Созыв собрания (конференции) трудового коллектива для избрания представителей производится обычно профсоюзным комитетом совместно с администрацией предприятия. Они же определяют нормы представительства делегатов на конференцию.

Собрание считается правомочным, если в нем участвует более половины общего числа членов коллектива, а конференция — не менее 2/3 делегатов. Избранными считаются кандидаты, за которых проголосовало большинство членов трудового коллектива, присутствующих на собрании (большинство делегатов конференции). Оповещение о сроках проведения собрания по выборам представителей рекомендуется проводить не позднее чем за 15 дней до выборов.

В состав представителей избираются кандидаты, выдвинутые непосредственно на собрании (конференции) общественными организациями, коллективами структурных подразделений, работодателями, членами трудового коллектива. Общественные организации, а также работодатели могут предложить собранию единый список кандидатов. Численность представителей определяется общим собранием (конференцией) трудового коллектива. Она должна быть такой, чтобы обеспечить своевременное и качественное решение задач, которые на них возлагаются, но не более 30 человек. В число представителей избираются рабочие, бригадиры, мастера, специалисты, представители работодателей, общественных организаций. При этом представителей работодателей не должно быть более 1/4 общего количества избранных работников. На очередных выборах состав представителей обновляется, как правило, не менее чем на 1/3.

Из общего состава представителей на организационном заседании простым большинством голосов избираются председатель, заместитель председателя и секретарь. Председателями не рекомендуется избирать руководителей предприятия и общественных организаций. Все представители, включая председателя, выполняют свои обязанности на общественных началах. Если работник не оправдал оказанного ему доверия, он может быть выведен из состава представителей на собрании (конференции) трудового коллектива. Предусматриваются гарантии деятельности представителей (ст. 374—376 ТК РФ): они не могут быть уволены или подвергнуты другому дисциплинарному наказанию без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Представители государственных и муниципальных предприятий вправе, осуществлять контроль за выполнением решений общих собраний (конференций) трудового коллектива, реализацией критических замечаний и предложений работников, информировать трудовой коллектив об их выполнении; заслушивать работодателей о ходе выполнения планов и договорных обязательств, результатах производственно-хозяйственной деятельности, намечать меры, способствующие более эффективной работе организации, соблюдению принципа социальной справедливости; решать вопросы совершенствования управления и организационной структуры, обеспечения соответствия оплаты труда работников их личному вкладу и справедливому распределению социальных благ; принимать решения об использовании фондов развития производства, науки и техники, материального поощрения, социального развития, о направлении средств на строительство жилых домов, детских учреждений, столовых, улучшение условий и охраны труда, медицинского, бытового и культурного обслуживания рабочих и служащих, решать другие вопросы социального развития трудового коллектива; решать вопросы подготовки и повышения квалификации кадров, соблюдения правил внутреннего распорядка, государственной, производственной и трудовой дисциплины, намечать меры по ее улучшению и т.д.

Представители трудовых коллективов работают в тесном контакте с общественными организациями и их органами. Решения представителей, принятые в пределах их полномочий и в соответствии с законодательством, обязательны для работодателей и членов коллектива государственного и муниципального предприятия. При несогласии работодателей с их решением спорный вопрос переносится на рассмотрение общего собрания (конференции) трудового коллектива.

Наряду с полномочиями трудового коллектива как субъекта трудового права следует особо отметить его право на ведение коллективных трудовых споров с использованием установленных федеральным законом способов, включая право на забастовку (ст. 37 Конституции РФ).

Забастовка является крайней мерой разрешения коллективного трудового спора, и трудовой коллектив прибегает к ней в исключительных случаях.

Трудовой коллектив — самостоятельный субъект права, наделенный полномочиями по самоуправлению и реализующий их в рамках определенной организации. Как субъект самоуправления трудовой коллектив вступает в организационно-управленческие отношения с работодателем и отдельными должностными лицами.

Таким образом, специфика трудового коллектива как самоуправляемого коллективного субъекта права заключается в том, что его работники участвуют в управлении делами организации либо непосредственно — через общее собрание, либо опосредованно — через своих представителей. При этом коллектив контролирует деятельность работодателей, их представителей и отдельных должностных лиц организации.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года. : (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации 2021г.)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. от 2021г.)
3. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018.
4. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. — М.: Статут, 2009.