

Принято

Утверждено

на Общем собрании трудового коллектива

Директор СПб ГБУ ДО «Детская музыкальная

СПб ГБУ ДО «Детская музыкальная

школа №8 Кронштадтского района»

школа №8 Кронштадтского района»

имени Г.П.Вишневской

имени Г.П.Вишневской

_____ Н.А.Дубинецкая

22 августа 2022 г.

23 августа 2022 г.

Протокол № 3

Приказ № 94

**Положение об Общем собрании трудового коллектива Санкт-Петербургского
государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская музыкальная школа №8 Кронштадтского района» имени
Г.П.Вишневской**

1. Общие положения.

1.1. Положение об Общем собрании трудового коллектива Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №8 Кронштадтского района» имени Г.П.Вишневской (далее – Учреждение) разработано в соответствии со статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ, статьей 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения.

1.2. Общее собрание трудового коллектива Учреждения (далее – Общее собрание, Общее собрание трудового коллектива) - один из органов самоуправления Учреждения. Общее собрание рассматривает общие вопросы трудового права, общие вопросы деятельности трудового коллектива Учреждения.

1.3. Каждый работник имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

1.4. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка. Происхождения. Имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства. Отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

1.5. Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены Трудовым кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

1.6. Целями деятельности Общего собрания является реализация основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. А именно:

- защита работников Учреждения от дискриминации в сфере труда;
- обеспечение права каждого работника Учреждения на справедливые условия труда, в том числе, на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого отпуска;
- обеспечение равенства прав и возможностей работников Учреждения;
- обеспечение права каждого работника Учреждения на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы (в соответствии со

своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы и согласно правилам Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.07.2014 г. № 592 «О системе оплаты труда работников образовательных учреждений Санкт-Петербурга в сфере культуры», другими нормативно-правовыми актами законодателя в данной сфере и локальными нормативными актами Учреждения), обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- обеспечение равенства возможностей работников Учреждения без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

- обеспечение права работников Учреждения и работодателя на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателя создавать объединения работодателей и вступать в них;

- обеспечение права на социальное партнерство, включающее право на участие работников Учреждения, работодателя, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников Учреждения исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников Учреждения требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам Учреждения, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников Учреждения на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников Учреждения;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику Учреждения в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обеспечение права работников на участие в управлении Учреждением в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- осуществление представительных функций трудового коллектива Учреждения через избрание представителей трудового коллектива от Общего собрания работников в соответствии со статьями 8 и 31 ТК РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ.

Основными задачами деятельности Общего собрания являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по :

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников Учреждения непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

- участию работников Учреждения и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности работодателя и работников Учреждения в сфере труда;
- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- иные задачи, в случаях, предусмотренных федеральными законами и (или) соглашением сторон трудовых отношений.

1.7.Общее собрание осуществляет свою деятельность совместно с администрацией Учреждения, Советом Учреждения и другими органами самоуправления Учреждения.

1.8.Общее собрание состоит из граждан, участвующих своим трудом в деятельности Учреждения на основе трудового договора.

2. Компетенция Общего собрания работников Учреждения

2.1. К компетенции Общего собрания работников относится:

- принятие Устава Учреждения, изменений и дополнений к нему (по представлению руководителя Учреждения);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка, дополнений и изменений к ним (по представлению руководителя учреждения);
- принятие решения о заключении коллективного договора;
- принятие решения о внесении дополнений и (или) изменений в коллективный договор;
- заслушивание ежегодного отчета о выполнении коллективного договора;
- избрание представителей работников в комиссию по трудовым спорам;

- избрание представителей работников в комиссию по этике, другие комиссии (при их наличии);
- определение численности и срока полномочий комиссии по трудовым спорам, а также определение численности и срока полномочий других комиссий (при их наличии);
- выдвижение коллективных требований работников Учреждения и избрание полномочных представителей для участия в разрешении коллективного трудового спора;
- согласование локальных нормативных актов работодателя, регулирующих трудовые отношения и иных, непосредственно связанных с ними отношений;
- формирование представительного органа работников путем избрания представителей трудового коллектива от Общего собрания работников для реализации компетенций, достижения задач и целей, указанных в п.1.6 части 1, п.2.1 части 2 настоящего Положения от имени трудового коллектива Учреждения, от имени Общего собрания и без созыва Общего собрания по вопросам согласования локальных нормативных актов работодателя и иным вопросам в соответствии с настоящим Положением.

3. Организация работы Общего собрания

3.1. Общее собрание трудового коллектива созывается по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

3.2. В заседании Общего собрания трудового коллектива могут принимать участие все работники Учреждения.

3.3. Общее собрание трудового коллектива считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава работников Учреждения.

3.4. Инициатором созыва Общего собрания трудового коллектива Учреждения может быть Учредитель, директор Учреждения, первичная профсоюзная организация, один или несколько работников Учреждения.

3.5. Решения на Общем собрании принимаются большинством голосов открытым голосованием. Процедура голосования определяется Общим собранием.

3.6.Для реализации процедуры голосования могут использоваться бланки голосования.

3.7.Для ведения Общего собрания избирается председатель и секретарь. Ход собрания протоколируется.

3.8.Делопроизводство Общего собрания работников Учреждения.

3.8.1.Заседания Общего собрания работников Учреждения оформляются протоколом.

3.8.2.В протоколе фиксируется:

- дата, время проведения;
- количественное присутствие (отсутствие) членов трудового коллектива;
- приглашенные лица (ФИО, должность);
- повестка дня;
- ход обсуждения вопросов;
- предложения, рекомендации и замечания членов трудового коллектива Учреждения и приглашенных лиц;
- решение.

Протоколы подписываются председателем и секретарем Общего собрания работников Учреждения.

3.9.Представители трудового коллектива.

3.9.1.Представители трудового коллектива Учреждения (далее – представители трудового коллектива, представители) – это представительный орган работников от Общего собрания, сформированный в соответствии с правилами статьи 31 Трудового кодекса для реализации компетенций и достижения задач и целей, указанных в пункте 1.6 части 1 и пункте 2.1 части 2 настоящего Положения.

3.9.2.На общем собрании для осуществления указанных в п.1.6 части 1, п.2.1 части 2 настоящего Положения полномочий, тайным голосованием могут быть избраны из числа работников представители (представительный орган).

3.9.3.Представители выступают от имени трудового коллектива Учреждения, от имени Общего собрания и без созыва Общего собрания по отдельным вопросам трудовых правоотношений, указанных в части 4 настоящего Положения и (или) вопросов, вынесенных сторонами трудовых отношений на

голосование.

3.9.4. Представители трудового коллектива представляют интересы всех работников Учреждения в социальном партнерстве на локальном уровне.

3.9.5. Социальное партнерство в сфере труда в Учреждении – это локальная система взаимоотношений между работниками Учреждения (представителями работников) и работодателем (представителями работодателя), направленная на обеспечение согласования интересов работников Учреждения и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3.9.6. Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

3.9.7. Сторонами социального партнерства являются работники Учреждения и работодатель в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. От лица Учреждения в социальном партнерстве действует директор, заместители директора.

3.9.8. Социальное партнерство осуществляется на локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников Учреждения и работодателя в сфере труда.

3.9.9. Социальное партнерство осуществляется в форме:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников Учреждения и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- участия работников Учреждения, их представителей в управлении Учреждением;

- участия представителей работников Учреждения и работодателя в разрешении трудовых споров.

3.9.10. Представителями работников Учреждения в социальном партнерстве являются по смыслу закона иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных статьей 31 Трудового кодекса.

3.9.11. Основной компетенцией представителей трудового коллектива является согласование проектов локальных нормативных актов работодателя без созыва Общего собрания через процедуру заочного голосования.

4. Процедура избрания представителей трудового коллектива работников

4.1. Для избрания представителей трудового коллектива работников созывается Общее собрание с повесткой дня о формировании представительного органа работников.

4.2. На Общем собрании, созванном по вопросу формирования представительного органа работников в соответствии с повесткой дня, могут быть также рассмотрены и иные предложения, например, о внесении изменений в локальные нормативные акты работодателя.

4.3. Работодателем формируется список присутствующих на Общем собрании работников, который подписывается работниками и работодателем.

4.4. На Общем собрании проверяется наличие кворума: 50% работников + 1 работник.

4.5. После проверки кворума, работодатель предлагает кандидатуры председателя и секретаря Общего собрания для их избрания трудовым коллективом Учреждения.

4.6. Информация о проверке кворума и избрании председателя и секретаря Общего собрания заносится в протокол заместителем директора.

4.7. После избрания председателя и секретаря Общего собрания протокол ведет секретарь.

4.8. Представители трудового коллектива работников избираются в количестве 3-х человек на 1 календарный год.

4.9. Представителем трудового коллектива работников на момент его избрания может быть работник качественно и в полном объеме выполняющий возложенные на него трудовые обязанности, не имеющий дисциплинарных взысканий и иных замечаний (без наложения дисциплинарного взыскания) со стороны своего непосредственного руководителя.

4.10. Выдвижение кандидатов в представители трудового коллектива работников является приоритетным правом с учетом квалификации, сложностью, количеством и качеством предстоящих функций, которые призваны исполнять представители трудового коллектива работников.

4.11. Процедура избрания представителей трудового коллектива работников происходит тайным голосованием в соответствии с требованием статьи 31 Трудового кодекса.

4.12. Если избранный представитель отказывается от своих полномочий и (или) избранный представитель выбывает из числа работников Учреждения (по любым основаниям), то созывается Общее собрание и избирается новый представитель трудового коллектива.

4.13. В случае, если представитель трудового коллектива работников систематически не выполняет свои обязанности, либо выполняет их с нарушениями действующего законодательства и локальных нормативных актов работодателя, то его полномочия могут быть прекращены досрочно. Досрочное прекращение полномочий представителя трудового коллектива работников осуществляется в том

же порядке, что и избрание представителей трудового коллектива работников в соответствии с частью 6 настоящего Положения.

4.14. Представители трудового коллектива работников несут ответственность за свои действия в соответствии с законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом и локальными нормативными актами работодателя.

5. Процедура согласования локальных нормативных актов работодателя представителями трудового коллектива

5.1. Процедура согласования проекта локального нормативного акта работодателя начинается с момента вручения секретарем учреждения представителям трудового коллектива:

- проекта локального нормативного акта Учреждения;
- бланков голосования по числу работников Учреждения (за исключением бланков для работников, выполняющих трудовые функции дистанционно).

5.2. В течение 5 рабочих дней с момента получения указанных в п.5.1 части 5 настоящего Положения документов, представители трудового коллектива доводят соответствующую информацию до работников Учреждения и вручают им бумажные бланки голосования. Способ доведения информации выбирается представителями самостоятельно.

5.3. Представители трудового коллектива вправе направлять работникам Учреждения проекты локальных нормативных актов работодателя в электронном виде любым способом, обеспечивающим конфиденциальность передаваемых данных (установление пароля на архив и т.д.).

5.4. Информация, указанная в пункте 5.1 части 8 настоящего Положения до дистанционных работников доводится работодателем.

5.5. Не позднее 3 рабочих дней с момента вручения и до подписания бланка голосования работник вправе обратиться к представителю трудового коллектива работников и (или) к работодателю по любому вопросу, касающемуся содержания проекта локального нормативного акта в целях получения письменных разъяснений, консультаций и т.д.

5.6.Если вопросы не требуют специальной подготовки и квалификации, то ответы на них (при обращении непосредственно к работодателю) могут быть даны в устной форме в день обращения работника любым способом (очно, по телефону и т.д.).

5.7.В других случаях, если представитель трудового коллектива работников не имеет достаточной квалификации для решения возникшего вопроса в сфере трудовых отношений, то такой вопрос в кратчайшие сроки в письменном виде направляется им работодателю.

5.8.Работодатель в день обращения представителя трудового коллектива рассматривает поступившую от него информацию, указанную в п.5.7 части 5 настоящего Положения и направляет представителю письменный ответ по существу изложенных вопросов в течение 5 рабочих дней с момента получения информации.

5.9.Если полученный работником ответ не разрешает полностью заданный им вопрос, то такой работник имеет право ходатайствовать любым способом и в любой форме о продлении сроков согласования соответствующих документов с целью получения дополнительных разъяснений, но не позднее 14 дней с момента получения бланка голосования.

5.10.Ходатайство, указанное в п.5.9 части 5 настоящего Положения в тот же день оформляется протоколом в простой письменной форме стороной, которая его приняла. Работник, заявивший ходатайство обязан подписать протокол в разумные сроки по требованию стороны, которой заявил ходатайство (представитель, работодатель).

5.11.По ходатайству работника, заявленному по правилам пункта 5.9 части 5 настоящего Положения процедура согласования локальных нормативных актов работодателя может продлеваться на срок до 14 рабочих дней для урегулирования возникших разногласий.

5.12.Заполненный и подписанный бланк голосования, в случае отсутствия разногласий, необходимо сдать представителю трудового коллектива работников Учреждения в течение 14 дней с момента вручения бланка работнику (если иные сроки не вытекают исходя из п.5.9 части 5 настоящего Положения).

5.12.1.Работодатель в установленные сроки передает бланки голосования дистанционных работников представителям трудового коллектива работникам.

5.13.Представители трудового коллектива работников собирают бланки голосования, обобщают указанную в них информацию и производят подсчет голосов работников. Обобщение результатов голосования и подсчет голосов оформляется протоколом в простой письменной форме. Протокол ведет один из представителей трудового коллектива работников.

5.14.На основании полученной представителями трудового коллектива информации ими принимается решение в простой письменной форме о согласовании или несогласовании проекта локального нормативного акта работодателя, которое заверяется личными подписями представителей трудового коллектива работников. Информация о принятом решении заносится в протокол одним из представителей трудового коллектива работников.

5.15.Принятое решение и протокол сдается работодателю в день их принятия и подписания.

5.16.Информация о принятом представителями решении доводится ими в тот же день до каждого работника (за исключением работников, выполняющих трудовые функции дистанционно). Способ доведения информации выбирается представителями самостоятельно с возможностью ее фиксации (СМС, электронное письмо, публикация на официальном сайте Учреждения в специальных разделах и т.д.).

5.17.Информация, указанная в п.5.16 части 5 настоящего Положения до дистанционных работников доводится работодателем.

5.18.Каждый работник Учреждения вправе ознакомиться с решением и протоколом представителей трудового коллектива работников, а также с бланками голосования других работников, но не позднее 5 рабочих дней с момента получения информации, указанной в п.5.16 части 5 настоящего Приложения.

5.19.Для обжалования решения представителей любой работник Учреждения вправе созвать Общее собрание для решения вынесенной им на обсуждение проблемы (неправильный подсчет голосов, другие нарушения представителями трудового коллектива работников).

5.20.Если в течение 5 рабочих дней с момента получения работниками информации, указанной в п.5.18 части 5 настоящего Положения от них не поступили возражения, работодатель своим приказом на основании полученного положительного решения представителей и протокола утверждает проект локального нормативного акта.

5.21.Проекты локальных нормативных актов, не получивших одобрения представителей отправляются на доработку с учетом зафиксированных замечаний и предложений работников Учреждения и т.д.

6. Порядок работы представителей трудового коллектива

6.1. Представители трудового коллектива работников осуществляют свою деятельность на общественных началах без дополнительной оплаты труда, если иное не будет предусмотрено локальными нормативными актами работодателя и (или) соглашением сторон трудовых отношений.

6.2.Представители трудового коллектива работников осуществляют свою деятельность на принципах информационной открытости и прозрачности.

6.3.Каждый работник Учреждения вправе в любое время письменно обратиться к представителю трудового коллектива работников по трудовым проблемам в целях их решения, а также с любыми предложениями и вопросами в сфере трудовых правоотношений.

6.4.Представитель в течение 14 дней с момента обращения работника вручает ему письменный ответ по существу поступившей проблемы и (или) предложения, вопроса.

6.5.Для решения поступившей от работника проблемы или рассмотрения предложения (вопроса) представитель трудового коллектива работников взаимодействует с работодателем.

6.6.Порядок взаимодействия определяется сторонами (стороны – представитель и работодатель) самостоятельно.

6.7.Работник, указанный в п.6.3 части 6 настоящего Положения в случае своего несогласия с полученным от представителя трудового коллектива

работников ответом вправе в любое время созвать Общее собрание для решения вынесенных им на обсуждение вопросов.

6.8. Представители трудового коллектива работников 2 раза в год отчитываются о своей работе перед членами трудового коллектива Учреждения на Общем собрании работников.