Муниципальное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад № 40
компенсирующего вида»
(МДОУ «Д/с № 40»)

УТВЕРЖДЕНО
приказом МДОУ «Д/с № 40»
от 01.11.2019 № 01-14/95

Подписано цифровой
подписью: МДОУ "Д/С № 40"
Дата: 2021.02.17 14:42:48 +03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ

г. Ухта, Республика Коми

Положение о едином представительном органе работников коллектива МДОУ «Д/с № 40»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о едином представительном органе работников коллектива МДОУ «Д/с № 40» (далее Положение) определяет правовую основу формирования и деятельности единого представительного органа работников коллектива Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40 компенсирующего вида» (далее – Представительный орган).

1.2. Представительный орган создан в соответствии с Трудовым Кодексом РФ для представления интересов работников при ведении коллективных договоров по заключению или изменению коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, для учета мнения работников при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обсуждения планов развития организации, при рассмотрении трудовых споров с работодателем, а так же для реализации права работников на участие в управлении организацией.

1.3. Полномочия Представительного органа ограничиваются сферой взаимодействия работников и работодателя в рамках отношений социального партнерства.

1.4. Избрание работниками Представительного органа не затрагивает осуществления профессиональными союзами своих полномочий по представительству и защите прав и интересов работников.

II. Порядок формирования

2.1. Представительный орган состоит из работников, выбранных тайным голосованием на общем собрании работников МДОУ «Д/с № 40».

2.2. Срок действия и количественный состав Представительного органа определяется в соответствии с общим решением собрания, принятого открытым голосованием.

2.3. Председатель Представительного органа избирается на общем собрании работников открытым голосованием.

III. Организация порядка учета мнения Представительного органа
при принятии локальных нормативных актов

3.1. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором,

соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование к нему в Представительный орган.

3.2. Представительный орган не позднее пяти рабочих дней направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3.3. В случае, если мотивированное мнение Представительного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней провести дополнительные консультации с Представительным органом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

3.4. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован Представительным органом в соответствующую государственную инспекцию или суд.

3.5. Если работодатель не предоставил имеющуюся у него информацию, необходимую для работы Представительного органа и принятия соответствующего решения, сроки принятия решения Представительным органом переносятся до ее получения.

3.6. Локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, принятый без учета мнения Представительного органа, не подлежит применению.

3.7. Заседания Представительного органа принимаются простым большинством голосов открытым голосованием.

3.8. Члены Представительного органа, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол.

3.9. Сроки, повестка дня заседаний Представительного органа определяются по мере необходимости принятия соответствующих решений.

3.10. Заседания Представительного органа оформляются протоколом.

3.11. Согласование локального нормативного акта оформляется на документе подписью председателя Представительного органа с указанием даты согласования.

IV. Гарантии и компенсации

4.1. Работодатель создает все необходимые условия для работы Представительного органа. Бесплатно предоставляет им помещение для работы.

4.2. Представители работников, участвующие в работе Представительного органа, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа- общего собрания работников за исключением случаев

расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

V. Прекращение деятельности Представительного органа

5.1. Представительный орган прекращает свою деятельность при наступлении следующих условий (обстоятельств):

- в организации существует профсоюзная организация численностью более половины работников;
- при наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций, объединяющих более половины работников;
- численность работников, не являющихся членами профсоюзной организации, но уполномочивших орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений, совместно с численностью членов этой профсоюзной (профсоюзных) организации составляет более половины численности работников;
- истечение срока избрания.

5.2. Решение о прекращении деятельности Представительного органа принимается либо на общем собрании работников, либо, в случае наступления обстоятельств, указанных в п. 5.1. , профсоюзная (ые) организация (и) направляют соответствующие документы, подтверждающие численный состав профсоюзной организации, дающий право на ведение коллективных переговоров самостоятельно, в Представительный орган. Представительный орган прекращает свою деятельность автоматически.

СОГЛАСОВАНО
Протокол общего собрания
работников МДОУ «Д/с № 40»
№ 2 от 31.10.2019