

МАДОУ «Кусотинский детский сад «Сэсэг»
Улус Кусоты
(адрес заявителя)

УВЕДОМЛЕНИЕ № 178
о регистрации

Администрация муниципального образования «Мухоршибирский район»
(полное наименование органа, предоставляющего государственную услугу)
сообщает, что коллективный договор между работниками и работодателем
МАДОУ «Кусотинский детский сад Сэсэг»
(полное наименование коллективного договора)
Зарегистрирован 30.09.2020 года
(дата регистрации)
Регистрационный номер №750

При регистрации коллективного договора не выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Глава муниципального образования
«Мухоршибирский район»

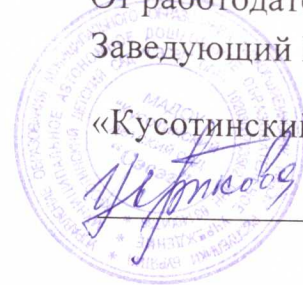


В.Н. Молчанов

От работников :
Председатель первичной
профсоюзной организации

 Цырендондукова Д.В

От работодателя :
Заведующий МАДОУ



«Кусотинский детский сад «Сэсэг»
Цыбикова М.Ц

Муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение «Кусотинский детский сад «Сэсэг»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

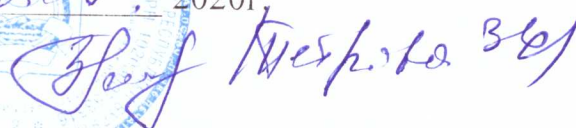
на 2020 – 2023 годы

Утвержден на собрании
трудового коллектива
« 12 » 09 2020г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Администрации
Муниципального образования «Мухоршибирский район»

« 20 » от « 20.09 », 2020г.





ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с действующим законодательством и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Кусотинский детский сад «Сэсэг» (далее - учреждение), на улучшение социально-экономической защиты работников.

Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Трудовом кодексе РФ, Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральных законах «Об образовании в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законе Республики Бурятия «Об образовании в Республике Бурятия».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, заключаемым между работодателем в лице заведующего Цыбиковой Марины Цыренбимбаевны, с одной стороны, и работниками, от имени которых выступают первичная профсоюзная организация в лице председателя Цырендондуковой Даримы Васильевны, с другой стороны.

Коллективный договор заключен на три года, устанавливает социальные гарантии для работников учреждения и не ограничивает права работодателя в расширении этих гарантий.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Лица, вновь поступающие на работу, должны быть ознакомлены с действующим коллективным договором.

В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и действуют до сведения коллектива учреждения, соответствующего органа по труду.

Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства

1. Трудовые отношения

Основными задачами коллективного договора - обеспечение четко налаженной воспитательно-образовательной работы учреждения, внедрения научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного внутреннего контроля, педагогического воздействия на воспитанников, материальная заинтересованность работников.

1.1. В целях выполнения поставленных задач работодатель имеет право (статья 22 ТК РФ):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- нанимать и увольнять работников и заключать коллективные договоры;
- премировать работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников выполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- издавать локальные акты, нормативные акты;

— объединять объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

— осуществлять иные права в соответствии с действующим законодательством.

3. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- расследовать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением, предусмотренных ТК РФ и коллективным договором;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

4. Профсоюзный комитет имеет право (статья 370 ТК РФ):

- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защищать права и законные интересы членов профсоюзной организации;
- направлять работодателям представления об установлении выявленных нарушений законов и нормативных правовых актов;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективным договором и соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по приему и испытаниям технологического оборудования, по приему оборудования здания учреждения к новому учебному году;
- направлять независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности сотрудников и

предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью детей и работников;

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;

постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни;

получать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем.

22. Профсоюзный комитет обязан:

защитить права и интересы членов профсоюзной организации;

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;

постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни;

получать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем.

23. Работники имеют право (статья 21 ТК РФ) на:

заключение и изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям безопасности труда;

временную выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполненной работы;

отпуск, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего дня, сокращенного рабочего времени для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

доступную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

систематическую подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

профсоюзное, включая право на создание профессионального союза и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в коллективных переговорах и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

страхование в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Работники избирются: (статья 21 ТК РФ):

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу учреждения, в том числе и к имуществу третьих лиц, находящемуся в учреждении, если учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества;
- немедленно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения.

II. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ

- 2.1. Стороны обязуются проводить взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и связанным с ними экономическими вопросами работников учреждения по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- 2.2. Работодатель обязуется:
 - учитывать мнение профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и коллективным договором;
 - предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим законные интересы работников,
 - при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профсоюзного комитета (ст. 82 ТК);
 - способствовать широкому доступу работников к информации о ходе дел в учреждении, к участию в управлении и контроле;
 - информировать работников о возможных планах развития и перспективах учреждения.

III. ОПЛАТА ТРУДА

- 3.1. Оплата труда работников учреждения основывается на единых принципах оплаты труда на основе применения должностных окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами учреждения.
- 3.2. Заработная плата состоит из базовой и стимулирующей части по категориям персонала.
- 3.3. Оплата труда для педагогических работников учреждения устанавливается с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ,

количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности отдельных учреждений, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за соответствующие результаты работы.

3.4. Базовая часть ФОТ для педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из объема воспитательно-образовательной работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогического персонала Управляющим Советом учреждения.

3.5. Базовая часть ФОТ обслуживающего персонала на основе ЕТС обеспечивает гарантированную оплату труда работника исходя из объема выполняемых работ. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы обслуживающего персонала руководителем учреждения.

3.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (менее полной рабочей недели) производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должности.

3.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

3.8. Условия оплаты труда, включая размер минимального должностного оклада или ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и ставкам, иные выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.9. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением об оценке качества работы педагогов учреждения при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.10. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются руководителем ДОО по согласованию с Советом ДОО и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

3.11. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя учреждения.

3.12. Компенсационные выплаты устанавливаются за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, в размерах, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 154 ТК). Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере, т.е. с повышенном на 35% часовой ставки (оклада).

3.13. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере (ст.153 ТК).

3.14. Работодатель обязуется:

- производить оплату труда работников в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда;

- днями выплаты заработной платы учреждения являются : за первую половину месяца 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 8 числа следующего месяца безналичным перечислением на лицевой счет работника;

- в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК);

- своевременно в течение года устанавливать педагогическим работникам новые коэффициенты заработной платы в связи с изменением у них рабочего стажа, квалификации, образования, по итогам аттестации;

- обязательно оплачивать работу, выполненную с согласия работника сверх установленной должностными обязанностями;

- за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение качества труда; творческую инициативу и другие достижения в труде применять поощрения, предусмотренные статьей 191 ТК РФ: объявлять благодарность, представлять на награждение почетными грамотами, званиями, премировать.

3.18. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за своевременной оплатой труда;

- за задержку выплаты заработной платы может:

а) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом;

б) по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд согласно ст. 23 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в случае, если комиссия по трудовым спорам в 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор (за исключением переноса срока из-за неявки работника) либо если работники и профком не согласны с решением комиссии по трудовым спорам (ст. 390 ТК).

IV. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Работодатель обязуется:

обеспечить занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и должностью;

в случаях неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата информировать об этом профком не менее чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению (при массовом увольнении – не менее чем за три месяца до начала проведения мероприятий);

увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штатов производить только с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК);

в случае сокращения численности или штата работников соблюдать требования, установленные ст. 179 ТК РФ, о преимущественном праве оставления на работе;

- в соответствии со ст. 25 Закона Российской Федерации от 19.04.91 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" не позднее чем за два месяца (при массовом увольнении работников – не позднее чем за три месяца) до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, предоставить в органы службы занятости населения указанную информацию по каждому конкретному работнику с указанием его должности, профессии, специальности, квалификационных требований к нему и условий оплаты труда;

- предоставлять первоочередное право на возвращение в учреждение и занятие появившихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению численности или штата;

не допускать расторжение трудового договора с беременными женщинами (за исключением случая ликвидации учреждения), с женщинами, имеющих детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет).

Х. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Установить продолжительность рабочей недели - 5 дней с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

8.2. Заведующий учреждением работает в режиме ненормированного рабочего дня по графику, составленному исходя из 40-часовой рабочей недели. Заместители заведующего учреждением работают в режиме гибкого рабочего времени по утвержденному графику, согласованному сторонами трудового договора (ст. 102 ТК РФ).

8.3. Специалисты (педагоги) работают по графику, исходя из тарификации и педагогической нагрузки. Графики утверждаются на начало учебного года. Рабочее время педагогических работников определяется расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, и Правилами внутреннего трудового распорядка. Расписание занятий составляется и утверждается заведующим учреждением с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени воспитателя.

8.4. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю.

8.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется всем работникам в соответствии с ТК РФ. К нему суммируется дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней за проживание в районах, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате по Федеральному закону «О государственных гарантиях и компенсациях лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

8.6. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 50 календарных дней предоставляется всем педагогическим работникам (статья 334 ТК РФ).

8.7. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.

8.8. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 14 дней до его начала.

8.9. Работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (регистрация брака, рождение ребенка, смерть близких родственников, переезд на новое место жительства) предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней (статья 128 ТК РФ).

8.10. Работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет; отец, воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет без матери, имеют право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время (статья 128 ч.2, ст. 263 ТК РФ).

УГ. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

обеспечивать учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;

- обеспечивать разработку всех локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда работников, и утверждать их с учетом мнения профкома;
- обеспечивать безопасность работников при эксплуатации здания, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты;
- устанавливать режим труда и отдыха в соответствии с действующим законодательством;
- обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;
- обеспечивать работников за счет средств учреждения специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;
- проводить инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организовывать проведение за счет средств учреждения обязательных и периодических осмотров (обследований) работников;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
- проводить расследование и учет несчастных случаев в учреждении;
- не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Сохранять за работником на время приостановки работ не по вине работника место работы, должность, средний заработок;
- обеспечивать выполнение плана мероприятий по охране труда.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль над соблюдением законодательных и нормативных актов по труду силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного по охране труда;
- разрабатывать мероприятия, соглашения по улучшению условий труда;
- в целях информирования работников организовать работу по профилактике ВИЧ/СПИД.

VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТАЮЩИХ В ДОУ. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ НА СТРАХОВЫХ ПРИНЦИПАХ

7.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в установленном законом порядке;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством;
- при временной нетрудоспособности выплачивать пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством;
- вести в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования"; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;

при заключении трудового договора впервые своевременно оформлять работнику трудовую книжку и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (статья 65 ТК РФ);

предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ;

предоставлять гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора согласно ст.ст. 178, 180 ТК РФ;

предоставить преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности и штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), работающим в учреждении более 10 лет, одиноким матерям и отцам, награжденным государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью, председателю первичной профсоюзной организации;

увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя производить с предварительного согласия профсоюзного комитета.

7.2. Профком обязуется:

обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных действующим законодательством;

осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды социального страхования и пенсионный фонд;

контролировать выплату пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом;

содействовать ведению персонифицированного учета работников в соответствии с федеральными законами; устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных членов трудового коллектива;

контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, получение дополнительных льгот.

УПР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ВЫКРОМНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

8.1. Работодатель признает профсоюзный комитет представителем и защитником прав и интересов членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудовыми отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанных прав и интересов работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

8.2. Работодатель признает право профкома на получение информации по вопросам, затрагивающим интересы работников (статья. 53 ТК РФ) при:

реорганизации или ликвидации учреждения;

предполагаемом высвобождении работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;

предполагаемом введении или изменении норм оплаты труда;