



От работников:

Председатель
первичной
профсоюзной
организации МБОУ
«Барская ООШ»
Красильникова Т.И.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Барская основная общеобразовательная школа»

на 2019-2022 годы

Принят на собрании коллектива.
Протокол № 14 от 25.12.2019 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации муниципального образования «Мухоморский район»

Регистрационный № 723 от «23» декабря 2019 года

I. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Барская основная общеобразовательная школа» (далее – Учреждение).
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются:
 - работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя профкома первичной профсоюзной организации Красильниковой Т.И.;
 - работодатель, в лице директора Гороховской С.В.
- 1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.
Профком обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.8 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10 При ликвидации учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

- 1.12 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15 Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.16 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:
- Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Соглашение по охране труда.

II. Трудовой договор

- 2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4 В трудовом договоре оговариваются его существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т.ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего дня, льготы и компенсации .
Условия договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.
- 2.5 Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других

работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год, как правило, в письменном виде.

- 2.6 При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества, часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

- 2.7 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении, а также педагогическим работникам других общеобразовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

- 2.8 Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

- 2.9 Учебная нагрузка на выходные и не рабочие праздничные дни не планируется.

- 2.10 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны по инициативе работодателя только в следующих случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работу учителя, ранее выполняющего эту учебную

нагрузку.

- возвращения на работу женщины, прервавший отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В перечисленных в настоящем пункте случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

- 2.11 По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности; перевод работника на другую должность в соответствии с медицинским заключением) .

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

- 2.12 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 2.13 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2 Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.3 Работодатель обязуется:
- 3.3.1 Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников в разрезе специальности.
- 3.3.2 Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
- 3.3.3 Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие

полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения аттестационной комиссией решения.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ)

4.2 Стороны договорились, что:

4.2.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста, проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет: родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, не освобожденные представители первичных и территориальных профсоюзных организаций.

4.2.2 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами трудового распорядка и Уставом.

5.2 Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.3 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего

трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

- 5.4 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул. График работы во время каникул утверждается приказом руководителя.

- 5.5 В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

- 5.6 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение отпуска на части и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124-125 ТК РФ.

- 5.7 Работодатель обязуется:

- 5.7.1 Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 2 календарных дня (отцу ребенка);
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 5 календарных дней.

- 5.7.2 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года.

- 5.7.3 Общими выходными днями является суббота, воскресенье.

- 5.7.4 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 20 минут (ст. 108 ТК РФ) .

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

- 6.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования муниципального образования «Мухоморский район».
- 6.2 Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
- 6.3 Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным работникам из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
- 6.4 Заработная плата выплачивается два раз в месяц: за первую половину месяца - 23 числа текущего месяца и за вторую половину месяца - 8 числа следующего месяца.
- 6.5 Заработная плата включает в себя:
 - оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
 - компенсационных и стимулирующих выплат;
 - доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника.
- 6.6 При наступлении у работника прав на изменение разряда оплаты труда и ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 6.7 Стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждения осуществляются по результатам труда и профессиональным достижениям.
- 6.8 Распределение стимулирующих выплат, осуществляемых за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, производится органом управления учреждением (управляющим советом) по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 6.9 Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах учреждения. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат являются: качество обучения, здоровье учащихся и воспитание учащихся.
- 6.10 На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.11 За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного,

регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, сохраняется заработная плата.

6.12 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1 Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

7.2 Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом и учреждениями культуры в образовательных целях.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1 Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2 Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

8.3 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методом и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало каждого учебного года.

8.4 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журнал инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5 Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома.

8.6 Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная

- форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2 Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3 Работодатель принимает решения по согласованию и с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.5 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.6 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.7 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:
- 10.1 Представлять и защищать интересы и права членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- 10.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3 Осуществлять контроль за правильностью расходования средств социального страхования.
- 10.4 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзов в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.6 Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.7 Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и др.
- 10.8 Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения

- аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.9 Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях рождения ребенка, похорон близких родственников.
- 10.10 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:
- 11.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3 Работодатель и Профком рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.4 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.5 Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.
- 11.6 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

МБОУ «Барская ООШ»

с. Бар

(адрес заявителя)

УВЕДОМЛЕНИЕ № 152
о регистрации

Администрация муниципального образования «Мухоршибирский район»
(полное наименование органа, предоставляющего государственную услугу)

сообщает, что коллективный договор между работниками и работодателем

МБОУ «Барская ООШ»

(полное наименование коллективного договора)

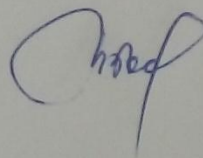
Зарегистрирован 23 декабря 2019 года

(дата регистрации)

Регистрационный номер № 723

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

Заместитель руководителя администрации
муниципального образования
«Мухоршибирский район»



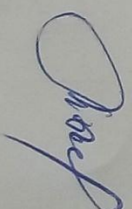
М.В. Богомазова

Регистрационная карта коллективного договора

Регистрационный номер коллективного договора	Численность работников, охваченных коллективным договором (чел.)	Номер регистрационного дела	Наименование субъекта Российской Федерации	Наименование села	Наименование вида экономической деятельности	Организовано ли правовая форма организации	Наименование собственности организации
№723 23.12.19г.	16	№723	Республика Бурятия	с. Бар	80.21.1 Основное общее образование	Барская ООШ	Муниципальная
Дата заключения коллективного договора	Дата начала действия коллективного договора		Дата окончания действия коллективного договора		Срок действия коллективного договора		
20.12.19г.	20.12.2019г		19.12.2022г		3 года		
От работников: Председатель первичной профсоюзной организации Красильникова Т.И.				От работодателя: Директор МБОУ Барской ООШ Гороховская С.В.			
Стороны коллективного договора, представители:							
Р	Рабочее время	40 – часовая рабочая неделя для всех работников, 36- часовая рабочая неделя для женщин					
А	Оплата труда	Минимальная тарифная ставка (оклад)	Порядок индексации	Надбавка к тарифным ставкам	Доплаты к тарифным ставкам		
З	Производятся на основе Положения по оплате труда от ЕТС в соответствии с принятыми нормативно-правовыми актами РФ и РБ, а также нормативно-правовыми актами МО «Мухоморский район	-	-	-	-		
Д	Отпуска	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска					
Е	36к. дней работникам 64 к.дня для пед. работников	На работах с вредными или опасными условиями труда	На работах с ненормированным рабочим днем	В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и др.			
Л				Регистрация брака -3 к. дня; Похороны близких родственников - 5 к. дней; Рождение ребенка (отцу)-- 2 к. дня;			

			Проводы детей в армию- 2 к. дня; В связи с переездом на новое место жительства – 2 к. дня.
Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников	Доплаты к выходному пособию	Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников
	Охрана труда		
Обязанность по обеспечению безопасных и здоровых условий труда и нормативных санитарно-бытовых условий для работников в соответствии с требованиями охраны труда и промышленной безопасности.			
Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации	Пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания	Пособия по инвалидности, увечью на производстве	Материальная помощь, другие виды пособий
	Другие мероприятия		
Рекомендации районной администрации			
Рассмотреть вопрос выплаты заработной платы работникам, не ниже прожиточного минимума в Республике Бурятия. Разработать мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников.			

Заместитель руководителя администрации
муниципального образования
«Мухоморшибирский район»



М.В. Богомазова