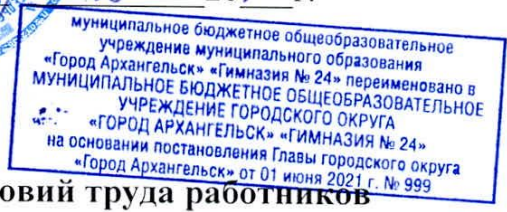


Согласовано с профсоюзным комитетом  
 протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
 Председатель профкома  
 Крилова О.В.

Утверждаю:  
 Директор МБОУ ОГ №24  
 Е.Г.Штрайхерт  
 « 09 » 20\_\_ г.



**Положение  
 об экспертной комиссии по оценке условий труда работников  
 муниципального бюджетного образовательного учреждения  
 муниципального образования «Город Архангельск»  
 «Общеобразовательная гимназия № 24»**

**I. Общие положения.**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст.147, 212 Трудового Кодекса РФ, Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. №579, Письмом Министерства образования РФ от 26.10.1990 г. №1051/13, Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения муниципального образования «Город Архангельск » «Общеобразовательная гимназия № 24 от 04.06.2012 года (далее - Учреждение)».

2. Экспертная комиссия по оценке условий труда работников (далее комиссия) создается из представителей работников учреждения, профессионального союза и представителей медицинского учреждения (по согласованию).  
 Численность комиссии устанавливается путем взаимной договоренности сторон.  
 Комиссию возглавляет заместитель руководителя Учреждения. Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы гособразования СССР, утвержденным приказом Гособразования СССР от 28.08.1990 г. № 579.

**II. Основные задачи комиссии.**

1. Оценка условий труда работников Учреждения.
2. Ходатайство перед руководителем Учреждения об установлении доплат компенсационного характера работникам за неблагоприятные условия труда.

**III. Функции комиссии.**

1. Выявление рабочих мест с неблагоприятными условиями труда.
2. Определение конкретного перечня работ с неблагоприятными условиями труда в Учреждении с указанием действующих опасных и вредных производственных факторов, предусмотренных ГОСТ 12.0.003 – 74 «Опасные и вредные производственные факторы. Классификация».
3. Определение необходимости и длительности пребывания работников в неблагоприятных условиях труда.
4. Определение конкретных размеров доплат этим работникам.
5. Анализ временных затрат и качества работы работников и определение в связи с этим увеличения объемов работы, расширения зон обслуживания, совмещения и совместительства профессий.
6. Предоставление по итогам работы итогового документа (протокола, справки и прочее) руководителю Учреждения.