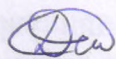


Коллективный договор

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Спортивная школа»
Родинского района Алтайского края

на 2024 -2026 годы

Председатель комиссии



В.В.Денисенко

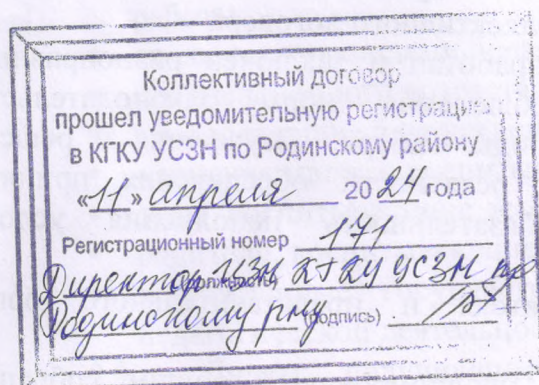
« 22 » марта 2024 г.

Директор МБУ ДО «СПШ»
Родинского района
Алтайского края



А.П.Дементьев

« 22 » марта 2024 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа» Родинского района Алтайского края (далее – «СШ»), в лице их уполномоченных представителей. Представитель работников - комиссия по заключению коллективного договора, работодатель – директор "СШ».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льгот и гарантиях.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников спортивной школы.

В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. В течение срока договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения по взаимному согласию. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.4. Соотношение коллективного договора с нормами действующего законодательства.

Коллективный договор разработан на основании ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Общие обязательства работодателя и представительного органа работников

1.6.1. Работодатель признает орган, уполномоченный общим собранием

работников представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

1.6.2. Представительный орган работников обязуется содействовать эффективной работе организации.

1.6.3. Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению организацией (ст. 53 ТК РФ).

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работника или работодателя в соответствии со 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.

2.3. Условия трудового договора могут быть изменены другими локальными актами по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

2.4. В содержание трудового договора, заключенного в письменной форме, включаются показатели, определяющие обязательные и дополнительные условия труда (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего законодательства и настоящим коллективным договором.

2.6. Директор обязан знакомить под подпись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.7. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представить в Совет учреждения проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- семейные (при наличии двух или более иждивенцев);
- в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- получившие в данном учреждении трудовое увечье;
- повышающие свою квалификацию по направлению директора без отрыва от работы;
- являются инвалидами боевых действий по защите Отечества;
- предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью

2.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день,

предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.10. Увольнение работников по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а,б,д),8 ст.81 ТК РФ производить с предварительного согласия Совета.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, а также условиями трудового договора

3.2. Для руководящих работников, педагогических работников, рабочих учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 для женщин. Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров устанавливается с учетом норматива оплаты труда с учетом наполняемости учебных групп и объема тренировочной нагрузки, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с Советом трудового коллектива. Сторожа работают по скользящему графику с суммированным учетом рабочего времени. Учетный период – 1 месяц.

3.2. По заявлению работника сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, предоставляется:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет;
- работникам, повредившим здоровье в период работы в организации вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания;

3.3. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, для которых эти гарантии установлены нормами законодательства, предоставляется по их заявлению работникам, повредившим здоровье в период работы в организации вследствие несчастного случая на производстве.

3.4. Директор обязуется:

- утверждать график отпусков с учетом мнения Совета учреждения;
- проводить по согласованию с Советом учреждения предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре;
- знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год;
- распределять учебную нагрузку тренеров-преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника. При распределении учебной нагрузки (педагогической) учитывать: сохранение преемственности учащихся, групп и объема нагрузки, необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов соответствующих ставке заработной платы, стабильность объема нагрузки на протяжении всего учебного года, уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения групп.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час 30 минут. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению. Перерыв для тренеров-преподавателей по индивидуальному расписанию.

4.2. Работникам представляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 42 календарных дня (для педагогических работников), 28 календарных дня для обслуживающего персонала.

4.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса РФ.

4.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.5. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:

- работникам моложе 18 лет;
- женщинам, имеющих двух и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокой матери (отцу) воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет;
- участникам ВОВ или приравненным к ним по льготам лицам, ветеранам труда;

4.6. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при получении путевки на санаторно-курортное лечение;

4.7. Работник учреждения имеет право на краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам:

- при рождении ребенка 1 день;
- в случае свадьбы работника 3 дня
- в случае свадьбы детей работника 3 дня;
- на похороны близких родственников 3 дня.

4.8. Работницам, имеющим детей в возрасте до 8 лет, предоставляется дополнительный (с сохранением заработной платы) выходной день 1 сентября для отправки ребенка в школу.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

5.1. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в представительный орган работников и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ)

а) предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);
- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- ограничивать внешний прием работников;
- перейти на режим неполного рабочего времени;
- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;
- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям рабочих, являющихся вакантными;

в) преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;
- работникам, супруг(а) которого уже является безработным (ой);
- лицам, перечисленным в ст. 2 закона Алтайского края "О квотировании рабочих мест для лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы";
- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию);

5.3. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам;
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту "а" пункта 3, пунктам 5-8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

5.4. Обеспечить высвобождаемым работникам учреждения преимущественное право их трудоустройство на 70% рабочих мест, вновь создаваемых на базе имущества ликвидируемой организации, в случае признания решением арбитражного суда организации банкротом.

5.5. Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов.

5.6. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопросов:

- трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников;
- досрочного, до достижения пенсионного возраста, оформления пенсии, но не менее чем за 2 года до установленного законодательством срока;
- подачи сведений о наличии вакансий.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1 Оплата труда работников ДЮСШ производится в соответствии с Положением «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» Родинского района Алтайского края» (прилагается).

Заработная плата включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

Изменения разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производить:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования, или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, отраслевых наград – со дня присвоения.

6.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.3.2. Производить работнику доплату в размере до 50% тарифной ставки (оклада) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

6.3.3. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца 15 числа
- за вторую половину месяца 31 числа

6.3.4. Установить плановый размер аванса из расчёта 50% заработной платы работника, внеплановый аванс выдавать работникам по их заявлениям в счёт заработной платы в размере по договорённости.

6.3.5. Производить удержания из заработной платы работника в случаях:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

7. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РАБОТНИКОВ

7.1 В целях развития профессионализма работников работодатель обязуется:

- систематическое, один раз в 5 лет, проведение аттестации специалистов; тарификации работ и рабочих;
- формирование резерва на замещение управленческих должностей, организацию работы по повышению квалификации специалистов,
- разработку системы (*перечня профессий и специальностей, порядка, условий, сроков, форм*) подготовки и переподготовки работников, периодичность повышения квалификации;

7.2. Составить среднесрочный (1-3 года) и долгосрочный (5 лет) прогноз потребности организации в квалифицированных специалистах по годам и специальностям.

7.3. Осуществлять шефство-наставничество над молодыми работниками. Для чего:

- из числа опытных высококвалифицированных работников определить наставников.

7.4. Развивать сотрудничество с учреждениями профессионального образования, осуществляющими подготовку специалистов для организации

- ежегодно предоставлять рабочие места для прохождения практики и стажировок студентов.

7.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с нормами ТК РФ.

7.6. Работникам, направленным на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять заработную плату, установленную для командировок на территорию РФ, а также оплачивать расходы при дистанционной форме обучения при получении удостоверения о повышении квалификации, в пределах средств на курсовую переподготовку.

7.7. Проводить обучение и инструктаж работников по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало учебного года.

7.8. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учетом мнения Совета учреждения (ст.212 ТК РФ).

7.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами и соглашения по охране труда (прилагается) обязуется:

8.1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме не менее 2% от ФОТ.

8.2. Своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда, информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям

работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий (информация должна содержать данные о фактическом состоянии производственной среды, режиме труда и отдыха, о компенсациях, средствах защиты).

8.3. По каждому несчастному случаю на производстве администрация образует с участием представительного органа работников (а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и групповых – с участием представителя Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

8.4. В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

8.5. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

Работодатель обязуется:

8.6. Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

8.7. Проводить ежегодные профилактические медицинские осмотры.

8.8. Освобождать от работы в течение двух дней, с сохранением заработной платы, при вакцинации против корон вирусной инфекции.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

9.1. В случае смерти работника его семье выплачивать единовременное пособие в размере одного оклада оплаты труда, установленных федеральным законом.

9.2. В случае смерти близких родственников работника (детей, супруги(а), родителей) выплачивать единовременное пособие в размере одного оклада оплаты труда, при наличии денежных средств.

10. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников и членов их семей.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Совет трудового коллектива обязуется:

11.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

11.2. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.3. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива учреждения в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.4. Участвовать в работе комиссий учреждения по распределению фондов стимулирования, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

11.5. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

12. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

12.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам, избранной на общем собрании коллектива.

12.2. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу необходимую информацию.

13.2. Представительный орган работников в целях контроля за выполнением настоящего коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

13.3. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленным федеральным законом.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

14.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

14.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

14.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

14.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

14.6. Работодатель обязуется подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневный срок направить для регистрации в орган по труду по месту нахождения организации.

Согласовано:
Председатель комиссии

Утверждено:
Директор МБУ ДО «СШ»
Родинского района

_____ В.В.Денисенко

_____ А.П.Дементьев

«___» _____ 2024

«___» _____ 2024

Соглашение по «Охране труда»
МБУ ДО «СШ» Родинского района Алтайского края
на 2024-2026 г.г.

Работодатель:

1. Знакомит работников при приёме на работу с требованиями охраны труда.
2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
3. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
4. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками и воспитанниками.
5. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
6. Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
7. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
8. Устанавливает конкретные размеры надбавок к заработной плате работникам, занятым на тяжёлых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда.
9. Устанавливает надбавку работнику учреждения, на которого приказом возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.
10. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.
11. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
12. Обеспечивает прохождение работниками предварительных при поступлении на работу и периодических - медицинских осмотров.
13. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.
14. Обеспечивает проведение специальной оценки рабочих мест.
15. Создает комиссию по охране труда.

Комиссия по охране труда:

1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны администрации учреждения.
2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3. Избирает уполномоченных по охране труда.

5. Принимает участие в расследование несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда и по обязательствам, предусмотренным коллективным договором.

8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещённости и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. (Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации).