

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Мурманской области «Кольский транспортный колледж»
(ГАПОУ МО «КТК»)

Стороны, заключившие Коллективный договор:

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Мурманской области «Кольский транспортный колледж»

Первичная профсоюзная организация ГАПОУ МО «КТК»

Утверждён на общем собрании ГАПОУ МО «КТК» 23 декабря 2015 года

Коллективный договор вступает в силу 23 декабря 2015 года

Срок действия договора с 23 декабря 2015 года по 23 декабря 2018 года

Коллективный договор подписан:

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор ГАПОУ МО «КТК»

В.В. Соловьев

ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель профкома

А.А. Сафронова



Уведомительная регистрация в Министерстве по труду и социальному развитию
Мурманской области:

Регистрационный номер 70/206 от 31.12. 2015г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения.

Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГАПОУ МО «КТК» (далее – колледж), устанавливающим общие условия оплаты труда работников колледжа, их гарантии, компенсации и льготы.

1.2. Сторонами Договора (далее – стороны) являются:

- работники колледжа, в отношении которых функции и полномочия осуществляет первичная профсоюзная организация, в лице её полномочного представителя – председателя профсоюзного комитета (далее – Профсоюз);
- работодатель – образовательное учреждение, в лице её полномочного представителя – директора колледжа.

1.3. Договор заключён в соответствии с законодательством Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, разработанными Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 – 2017 годы, Соглашением между Правительством Мурманской области, Областным советом профсоюзов и Союзом промышленников и предпринимателей, Примерным положением об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области.

1.4. Договор распространяется на всех работников и работодателя колледжа.

Стороны признают Договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Договора.

Условия настоящего Соглашения обязательны для его сторон.

В тех случаях, когда на работников колледжа в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

1.5. Стороны согласились с тем, что первичная профсоюзная организация и её выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников, при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по реализации их трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Договором.

В Договоре с учетом особенностей деятельности колледжа и финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и Договором, а также могут устанавливаться дополнительные гарантии работникам за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с

регулированием, предусмотренным Договором, применяются с даты вступления их в силу.

- 1.6.2. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора.

- 1.6.3. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений, соглашений решаются комиссиями соответствующего уровня.

В случае реорганизации сторон Договора права и обязательства сторон по выполнению Договора переходят их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

- 1.6.4. Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует 3 года.

Условия настоящего Договора распространяются на правоотношения, возникшие с 23 декабря 2015 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее декабря 2018 года.

- 1.7. Работодатель доводит текст настоящего Договора до работников через сайт колледжа или любым доступным способом.

В течение 7 дней со дня подписания настоящего Договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в Министерство по труду и социальному развитию Мурманской области.

2. Обязательства представителей сторон Договора

- 2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, стороны признали необходимым:

2.1.1. Создание условий на равноправной основе для ведения переговоров по заключению Договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечения контроля за выполнением Договора.

2.1.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором.

2.1.3. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами Договора и их представителями.

2.1.4. Отчеты о выполнении настоящего Договора рассматриваются на общем собрании колледжа.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в составе аттестационной комиссии колледжа для аттестации педагогических и иных работников.

2.2.2. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, о минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной

платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников.

- 2.2.3. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе комиссий, рабочих групп, в совещаниях и других мероприятиях.
 - 2.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в разработке локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.
 - 2.2.5. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 2.3. Профсоюз:**
- 2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников колледжа, в том числе при разработке и согласовании локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.
 - 2.3.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
 - 2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.
 - 2.3.4. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Договор.
 - 2.3.5. Осуществляет контроль в установленном законодательством порядке за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
 - 2.3.6. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.
 - 2.3.7. Обеспечивает участие представителей профсоюзной организации в проведении аттестации педагогических работников.

3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении колледжем

- 3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:
 - 3.1.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.
 - 3.1.2. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Договором обязательства и договоренности.
 - 3.1.3. Развивать и совершенствовать системы социального партнерства на локальном уровне.
 - 3.1.4. Проводить взаимные консультации (**переговоры**) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников колледжа, совершенствования нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников и по другим социально значимым вопросам.
 - 3.1.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления колледжем на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

- 3.1.6. Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением.
- 3.1.7. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.
- 3.1.8. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров.
- 3.2. Работодатель обязуется способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной колледжа в работе коллегиальных органов управления колледжем, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава колледжа, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности колледжа.
- 3.3. Профсоюз имеет право проводить проверки в колледже по соблюдению законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнению условий коллективного договора при условии предварительного информирования работодателя в установленном законодательством порядке.
- 3.4. Работодатель и Профсоюз обмениваются оперативной информацией о задолженности по заработной плате работников колледжа.

4. Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

- 4.1.1. Трудовой договор с работниками колледжа заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

- 4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р) (далее – Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Договора, устава и иных локальных нормативных актов колледжа.

- 4.1.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры

социальной поддержки, предусматривающие, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в колледже показателей и критериев.

4.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Договором являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) колледжа не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.5. Работники колледжа, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в колледже на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, Договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню

- квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения.

5. Основные условия оплаты труда

При регулировании вопросов оплаты труда работников колледжа Работодатель и Профсоюз исходят из того, что:

- 5.1. Системы оплаты труда работников колледжа устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, содержащими нормы трудового права.
- 5.2. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:
 - 5.2.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников колледжа.
 - 5.2.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников колледжа регулирование вопросов оплаты труда с учетом:
 - обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
 - обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
 - установления размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании колледжа;
 - применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
 - определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями для всех категорий работников колледжа.
- 5.3. При разработке и утверждении в колледже показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:
 - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
 - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
 - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего колледжа, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
 - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
 - принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).
- 5.4. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.
- 5.5. Переработка рабочего времени воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере.
- 5.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.
- 5.7. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:
- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7.10.1992. № 611;
 - гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.
- 5.8. Оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование, независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.
- 5.9. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к Договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).
- 5.10. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории в течение 1 года сохраняется уровень оплаты труда, соответствующий уровню

оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию в следующих случаях:

- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения;
- возобновление педагогической работы после ухода на пенсию;
- в течение одного года до наступления права для назначения трудовой пенсии.

- 5.11. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.
- 5.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории женщинам, возобновившим работу после отпуска по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до трех лет, в течение одного года после выхода из отпуска сохранять уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию.
- 5.13. С целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту, повышению профессиональной квалификации и компетентности, директором колледжа может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам, прошедшим в установленном порядке аттестацию на соответствие занимаемой должности.
- 5.14. Размеры окладов работников колледжа по должностям работников образования не могут быть ниже минимальных размеров окладов, установленных Работодателем по соответствующим профессиональным квалификационным группам, а по общеотраслевым должностям служащих и общеотраслевым профессиям рабочих - ниже минимальных размеров окладов, установленных Комитетом по труду и занятости населения Мурманской области по соответствующим профессиональным квалификационным группам.
- 5.15. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области.
- 5.16. Размер минимальной заработной платы устанавливается в абсолютной величине по результатам переговоров между Правительством Мурманской области, Мурманским областным советом профессиональных союзов и Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Мурманской области».
- 5.17. Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.
- 5.18. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

- 6.1. В соответствии с Законом Мурманской области «О государственных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов государственной власти Мурманской области, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера» от 29.12.2004 № 579-01-ЗМО для женщин, являющихся

работниками организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, для мужчин - 40 часовая, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

6.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников колледжа определяется правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами колледжа, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Расписание составляется и утверждается администрацией по согласованию с профсоюзным органом.

Педагогическим работникам может предусматриваться один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.4. Режим рабочего времени преподавателей, состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

6.5. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников колледжа.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени, определенной им до начала каникул.

Оплата труда педагогических и других категорий работников колледжа, ведущих преподавательскую работу за время работы в период зимних и летних каникул, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

В каникулярное время вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальной подготовки, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников колледжа к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, выборного профсоюзного органа по приказу директора колледжа.

Работник не несет ответственности за неявку на работу в выходные и праздничные нерабочие дни в случае, если он не был ознакомлен с приказом под роспись.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В

этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором колледжа по согласованию с профсоюзным органом колледжа.

6.7.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже.

6.7.2. Для проведения работы по определению размеров окладов педагогических работников, установления компенсационных выплат в учреждениях образования, приказом руководителя создается тарификационная комиссия.

6.7.3. В состав тарификационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации (представитель работников).

6.7.4. Результаты работы тарификационной комиссии колледжа отражаются в тарификационных списках. При необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или иными документами.

Порядок работы тарификационной комиссии определяется председателем комиссии.

Председателем тарификационной комиссии является директор колледжа.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября, подписывается всеми членами тарификационной комиссии и утверждается директором колледжа.

6.7.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

6.7.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

6.7.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного п.п. 6.7.5. и 6.7.6. настоящего Договора.

6.7.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6.7.9. Администрация распределяет педагогическую (учебную) нагрузку до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для того, чтобы определить в каких группах и с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

Окончательный результат тарификации должен быть доведен до каждого педагогического работника не позднее 15 сентября текущего года.

- 6.7.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, возможно только в том случае, если педагогические работники, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме, не менее чем на норму учебной нагрузки.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, 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 работникам.

- 6.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

- 6.9. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

- 6.10. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

- 6.11. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение № 2).

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

7. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

7.1. Работодатель:

- анализирует кадровый состав и потребность в кадрах колледжа, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования;
- принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала колледжа, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

Директор колледжа обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы.

7.2. В случае направления работника на повышение квалификации за ним сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Мурманской области.

7.3. Повышение квалификации с отрывом от работы по направлению работодателя является обязанностью работников, установленной трудовым законодательством и непосредственно связанной с трудовой деятельностью.

7.4. Льготные процедуры прохождения аттестации устанавливаются для педагогических и руководящих работников, имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, а также для победителей конкурсного отбора лучших педагогов при условии получения перечисленных званий и наград:

- руководящие и педагогические работники колледжа, имеющие ученые степени;
- руководящие и педагогические работники колледжа, имеющие почетное звание «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
- руководящие и педагогические работники, награжденные знаками отличия:
 - медаль К.Д. Ушинского;
 - почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
 - почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
 - почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
 - почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
 - почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
 - нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов»;
 - нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»;
 - Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;
 - Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации.

7.5. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены директором колледжа и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.6. Работодатель и Профсоюз совместно участвуют в совершенствовании порядка проведения

аттестации педагогических работников колледжа и методики её проведения.

7.7. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

7.8. Стороны договорились:

7.8.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном (не менее чем за три месяца и в полном объеме) предоставлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в колледже.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Порядок возмещения вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, регулируется действующим законодательством.

8.2. Стороны договорились всесторонне содействовать обеспечению государственных гарантий работникам колледжа, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», законами и нормативными правовыми актами Мурманской области.

8.3. Работодатель обеспечивает сохранность документов по личному составу, документов, служащих основанием для назначения пенсии и льгот, до передачи их на государственное хранение.

8.4. Работодатель принимает доступные меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала колледжа, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников колледжа.

8.5. Работодатель выплачивает Работнику за счёт приносящих доход средств (при их наличии) разовую материальную помощь в следующих случаях и размерах:

- в случае смерти работника (выплата производится членам семьи работника) в размере – три тысячи рублей;
- в случае смерти членов семьи работника в размере – три тысячи рублей;
- работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий или пожара в размере – три тысячи рублей;
- при рождении ребёнка (матери или отцу) в размере – две тысячи рублей;
- работникам, достигшим 55-летнего, 60-летнего, 70-летнего и женщинам 50-летнего возраста в размере – две тысячи рублей;
- на лекарства в случае болезни – одна тысяча рублей.

9. Условия и охрана труда

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников колледжа в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

9.1. Работодатель:

- 9.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности.
- 9.1.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности колледжа и охрану труда и здоровья работников и обучающихся.

9.2. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства:

- 9.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 9.2.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1.12.2014 № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

- 9.2.3. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
 - 9.2.4. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
 - 9.2.5. Обеспечивает за свой счет средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, в соответствии со статьей 213 ТК РФ.
 - 9.2.6. Предусматривает участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.
- #### 9.3. Работодатель совместно с Профсоюзом:
- 9.3.1. Способствуют деятельности работодателя по обеспечению создания и функционирования системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.
 - 9.3.2. Обмениваются информацией по производственному травматизму, заболеваемости в колледже.
- #### 9.4. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением законных интересов работников в области охраны труда и окружающей среды силами уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзного комитета.

10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

- 10.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, соответствующего выборного профсоюзного органа определяются ТК РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации.

Федерации, на 2015 - 2017 годы, областного трехстороннего Соглашения, Устава колледжа, коллективного договора.

10.2. Стороны договорились, что работодатель в соответствии с законодательством:

10.2.1. Обязан соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в колледже;

10.2.2. Не препятствует представителям профсоюзных органов посещать подразделения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

10.2.3. Предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы столовых, предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

10.3. Подлежат согласованию с профсоюзным комитетом следующие нормативные акты и вопросы прекращения трудовых соглашений:

- график отпусков;
- распределение учебной нагрузки;
- расписание учебных занятий;
- продолжительность дополнительных отпусков с ненормированным рабочим днем и вредными условиями труда;
- положение об оплате труда работников колледжа;
- увольнение по инициативе администрации руководителей и заместителей руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ (ст.374 ТК РФ);
- увольнение по инициативе администрации руководителей и заместителей руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов по п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ в течение двух лет после окончания их полномочий (ст.376 ТК РФ).

10.4. С учетом мнения профсоюзного коллегиального органа принимаются или утверждаются работодателем следующие локальные нормативные акты:

- режим работы колледжа;
- режим работы всех категорий работников;
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 135 ТК РФ), кроме случаев, указанных в ст.99 ТК РФ;
- установление надбавок и доплат стимулирующего характера и их размеры, за вредные условия труда, премирование и его размеры (ст. 135, ст. 191 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работа в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113,135 ТК РФ);
- при угрозе массовых увольнений (ст.82, ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза по п.2, п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного коллегиального органа в соответствии со ст.82 ТК РФ (ст. 373 ТК РФ);
- другие проекты документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников, определенные коллективным договором.

10.5. Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от основной деятельности (работы), в том числе:

10.5.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители и члены

профсоюзных органов в колледже – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

- 10.5.2. Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.
- 10.5.3. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11. Обязательства Профсоюза

Профсоюз обязуется:

- 11.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Договора.
- 11.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе, в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.
- 11.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников колледжа.
- 11.4. Обеспечить представительство в аттестационных комиссиях, уполномоченных от первичных профсоюзных организаций, входящих в структуру Профсоюза с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.
- 11.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников. Реализовывать программу санаторно-курортного лечения, оздоровления и отдыха членов профсоюза.
- 11.6. Осуществлять контроль за соблюдением мер социальной поддержки работников колледжа в вопросах обеспеченности занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и Мурманской области, настоящим Договором.
- 11.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения колледжа и его работников.
- 11.8. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь членам профсоюза по вопросам трудового законодательства, занятости и охраны труда.

12. Контроль за выполнением Договора

- 12.1. Контроль за выполнением настоящего Договора на всех уровнях осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.
- 12.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

**Перечень должностей, по которым учитывается
присвоенная квалификационная категория**

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г.), производится с учетом повышающего коэффициента по присвоенной квалификационной категории при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)
Мастер производственного обучения	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Технология»)	Мастер производственного обучения

**Перечень категорий работников
с ненормированным рабочим днем**

Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях)
Заместитель директора по учебно-производственной работе	3
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	3
Главный бухгалтер	3
Начальник отдела социальной и воспитательной работы	5
Начальник учебно-методического отдела	3
Начальник отдела учебной и производственной практики	3
Заведующий учебным центром	3