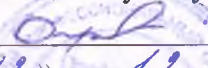



**Бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Орловской области
Орловский областной колледж культуры и искусств**

Представитель трудового
коллектива
БПОУ ОО «Орловский областной
колледж культуры и искусств»
 О.А. Ошерова
«12» 12 2015г.

Утверждено
приказом директора
БПОУ ОО «Орловский
областной колледж
культуры и искусств»
№ 63 от «12» 12 2015г.



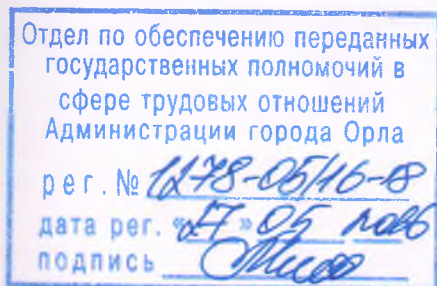
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2016 – 2018 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию.

Регистрационный №

Дата регистрации:

Орёл, 2016 г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и регулирует социально-трудовые отношения в **бюджетном профессиональном образовательном учреждении Орловской области «Орловский областной колледж культуры и искусств»** (далее по тексту – **БПОУ ОО «Орловский областной колледж культуры и искусств»**) на **2016 – 2018 год**.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников **БПОУ ОО «Орловский областной колледж культуры и искусств»** 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 нормативно правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации **БПОУ ОО «Орловский областной колледж культуры и искусств»** Ошеровой Ольги Анатольевны,
- работодатель, в лице директора **БПОУ ОО «Орловский областной колледж культуры и искусств»** Шламова Виктора Ивановича.

1.4. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице профсоюзного комитета представительным органом работников. Работодатель принимает

локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профкома. (29-30,8, 372 ТК РФ)

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников **БПОУ ОО «Орловский областной колледж культуры и искусств»**

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников после его подписания.

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.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Оплата труда.

Гарантийные и компенсационные выплаты.

2.1. Система оплаты труда - отраслевая система. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 3 и 18 числа.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска согласно ст. 136 Трудового кодекса РФ.

2.2. Работникам устанавливаются дополнительные выплаты и надбавки, согласно Положения об оплате труда БПОУ ОО «Орловский областной колледж культуры и искусств».

2.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы работодатель производит ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии с Постановлением Правительства Орловской Области.

2.4. Стороны договорились, что система оплаты, система компенсационных и стимулирующих выплат, касающихся в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, работу в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и другие случаи, устанавливаются с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации.

2.5. Работникам, с ненормированным рабочим днем, работодатель устанавливает дополнительные дни к отпуску в количестве 3 календарных дней.

2.6. Оплата труда работников осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников Колледжа.

Система оплаты труда устанавливается локальным нормативным актом Колледжа, принятым с учетом мнения профсоюзной организации, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

2.7. Для премирования, доплат и надбавок средства на выплаты компенсационного характера составляют 20% средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы и средства на выплаты стимулирующего характера составляют 20% средств предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

2.8. Стороны пришли к соглашению об обеспечении сотрудников и преподавателей рабочими местами, телефонной связью, нормативными документами, средствами оргтехники, необходимой учебной документацией, учебной и нотной

литературой в соответствии с учебными программами и планами, добиваться своевременного приобретения качественных музыкальных инструментов.

2.9. Работодатель для оперативного решения производственных задач предоставляет при наличии возможности транспорт.

2.10. Работодатель обеспечивает повышение квалификации педагогических работников Колледжа.

2.11. Работодатель выплачивает педагогическим работникам и иным сотрудникам, находящимся в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребенком до достижения ими 3-х летнего возраста, материальную помощь ко Дню учителя, премию по итогам года и к праздничным датам в полном объеме в порядке, установленном Положением об оплате труда работников Колледжа.

2.12. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов (проживание, проезд и суточные), связанных со служебной командировкой ст.168 Трудового кодекса РФ.

2.13. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст. 113 и 153 Трудового кодекса РФ. 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.

2.14. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения профсоюзной организации.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

Трудовые отношения регулируются положениями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, трудовым договором, отраслевыми, региональными соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется в соответствии с нормативным правовым актом, устанавливающим продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

3.3. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

3.4. Стороны договорились, что в рамках своих полномочий и возможностей принимают меры по предотвращению массовых увольнений.

3.5. Работодатель, предоставляет в течение двух месяцев высвобождаемым работникам не менее одного дня в неделю с сохранением заработной платы для поиска другой работы.

3.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании ра-

ботника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Работодатель при расторжении трудового договора предоставляет гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, регулирующие трудовые правоотношения.

Стороны пришли к договоренности предоставить преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения штата или численности при равной производительности труда и квалификации лицам предпенсионного возраста (до выхода на пенсию которых остается менее 1 года).

3.7. Работодатель обязан предупредить работников персонально о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности штата работников организации под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

3.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

3.9. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения, по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст.178 Трудового кодекса РФ).

3.10. Работодатель имеет право за нарушение трудовой дисциплины применять дисциплинарные взыскания в соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ.

3.11. Работодатель не вправе привлекать работников к выполнению несвойственных им функций. В случае привлечения работника (только с его письменного согласия ст. ст. 60, 60.2 Трудового кодекса РФ) устанавливается компенсация (дополнительная доплата). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

3.12. Режим рабочего времени в Колледже устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, являющиеся приложением к настоящему коллективному договору, а также трудовым договором, если для конкретного работника установлен режим рабочего времени иной, чем в правилах внутреннего трудового распорядка.

3.13. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью в 28 календарных дней, а педагогическим работникам 56 календарных дней.

3.14. Педагогические работники Колледжа через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск за свой счет сроком до одного года, с сохранением непрерывного стажа работы.

4. Условия и охрана труда

4.1. Работодатель обеспечивает работникам безопасные условия труда, применяет современные средства техники безопасности и санитарии, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

4.2. Работодатель приобретает за счёт собственных средств и выдаёт спец. одежду, спец. обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с действующими нормами.

4.3. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.4. Работодатель принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

4.5. Работодатель проводит в установленном порядке расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.6. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывает мероприятия по охране труда.

4.7. Работодатель обеспечивает создание комитета (комиссии) по охране труда с участием профсоюзного комитета на паритетной основе, создает необходимые условия для их деятельности.

4.8. Работодатель предоставляет оплачиваемое время уполномоченным профсоюзных комитетов и комиссий для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием и условиями охраны труда.

4.9. Работодатель направляет на обучение с отрывом от производства членов комитетов (комиссий) по охране труда с сохранением средней заработной платы.

4.10. Работодатель проводит специальную оценку рабочих мест по условиям труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.11. Работодатель обязан:

- обеспечить надлежащее содержание помещений колледжа, учебных аудиторий, их систематическую надлежащую уборку; поддерживать световой и

температурный режим в помещениях колледжа в соответствии с соответствующими санитарно-гигиеническими нормами.

- организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодический (в течение трудовой деятельности) профилактический медосмотров сотрудников.

- добиваться своевременного финансирования регулярного ремонта и реконструкции помещений колледжа в соответствии с нормами охраны труда и здоровья людей, техники безопасности.

- обеспечить условия для приема пищи во время перерывов сотрудникам в течении всего учебного года.

4.12. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

4.13. Работники колледжа обязаны строго соблюдать дисциплину труда, график работы, утвержденный работодателем, добросовестно выполнять свои должностные обязанности в соответствии с уставом колледжа.

4.14. При исполнении профессиональных обязанностей преподаватели имеют право на свободу выбора и исполнения методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний учащихся в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.15. Работодатель обязуется проводить со всеми поступающими на работу, а так переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и

инструктаж по охране труда и оказанию первой помощи, пострадавшим согласно постановлению Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003г. №1/29.

4.16. Работодатель обеспечивает проведение надлежащего контроля за соблюдением требований охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5. Социальные гарантии

5.1. Работник имеет право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

5.2 Работник имеет право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

5.3. Работник имеет право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

5.4. Работник имеет право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

Работник имеет право досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

И иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

5.5. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное социальное страхование в размере, определенном законодательством РФ.

5.6. Работодатель обеспечивает выплату единовременного пособия семье умершего работника в размере двух окладов (ставок).

5.7. Работодатель обязуется производить разовые выплаты уходящим на пенсию работникам, проработавшим в БПОУ ОО Орловский областной колледж культуры и искусств не менее 25 лет, в размере двух окладов (ставок).

5.8. Работодатель обязуется предоставлять родителям, имеющим детей 1-4 классов - 1 день (1 сентября), день отдыха с оплатой по среднему заработку.

6. Взаимоотношения профсоюзного комитета и администрации в части реализации полномочий профсоюза

6.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

6.2. Профсоюзный комитет вправе вносить Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально – экономическим вопросам развития организации. Работодатель обязуется своевременно рассматривать по существу данные предложения, разрабатываемые профсоюзным комитетом, и сообщать мотивированные ответы профсоюзному комитету.

6.3. Работодатель обязуется соблюдать предусмотренные действующим законодательством гарантии для выборных профсоюзных работников.

6.4. Работодатель предоставляет профкому в безвозмездное пользование компьютер, принтер, кабинет.

6.5. На время краткосрочной профсоюзной учебы работники, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка.

6.6. В соответствии со ст. 22, ст. 53 ТК РФ предоставлять профкому по запросу сведения о среднем уровне заработной платы и расчеты по заработной плате. Установление условий труда и его оплаты, применение трудового законодательства в случаях, предусмотренных законодательством, осуществлять с участием профкома.

6.7. Локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с профкомом.

6.8. Работодатель обязуется:

- содействовать деятельности профсоюзного комитета, направленной на защиту трудовых, социальных и экономических прав работников.

- включать представителя профкома в совет колледжа, аттестационную комиссию, комиссию по трудовым спорам и др. выборные органы.

- содействовать осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда, техники безопасности, соблюдением трудовой дисциплины, распорядка и режима работы работников колледжа.

- ежемесячно бесплатно через бухгалтерию перечислять на счет профкома профсоюзные взносы из заработной платы членов профсоюза в соответствии с их заявлениями.

- по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза из их заработной платы ежемесячно перечислять 0,05% денежных средств на счет профкома, осуществляющего контроль за выполнением требований коллективного договора.

6.9. Работодатель представляет членам выборного профсоюзного органа, не освобожденным от своей производственной деятельности, свободные от работы дни для выполнения общественных обязанностей с сохранением заработной платы 2 часа в неделю.

6.10. Работодатель рассматривает в течение 7 дней предложения профсоюзного комитета, профсоюзного собрания, связанные с жалобами и заявлениями членов профсоюза и в случае их отклонения даёт мотивированный ответ.

7. Молодёжный раздел

7.1. В целях более эффективного участия работающей молодежи в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов, усиления их социальной защиты работодатель:

- может проводить конкурсы профессионального мастерства среди работающей молодежи;
- по инициативе работающей молодежи создает молодежный совет;
- обеспечивает поощрение молодежного профсоюзного актива организации при наличии необходимых материальных ресурсов.

7.2. Молодым специалистам базовая ставка (должностной оклад) повышается в соответствии с нормативно – правовым актом Орловской области, регулирующим оплату труда, и Положением об оплате труда Колледжа.

7.3. Профсоюз обязуется:

- контролировать обязательность заключения и расторжения работодателем трудового договора с молодыми работниками, в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития и других гарантий;
- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзов, профкома первичной профорганизации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

8. Контроль за выполнением коллективного договора

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществлять непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями в течение всего срока действия коллективного договора.

8.2. Для осуществления контроля сторонам предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию. Результаты контроля оформлять актом.

Работодатель:

**БПОУ ОО «Орловский областной
колледж культуры и искусств»**

Директор _____ /Шламов В. И./



От работников:

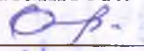
**Первичная профсоюзная организации
БПОУ ОО «Орловский областной
колледж культуры и искусств»**

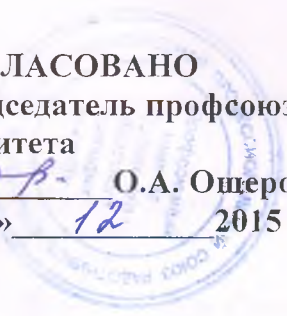
Председатель _____ /Ошерова О. А./



Приложение №1

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
Комитета

 О.А. Ошерова
« 22 » 12 2015 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор БПОУ ОО «Орловский
областной колледж культуры и
искусств»

 В.И. Шламов
« 22 » 12 2015 г.



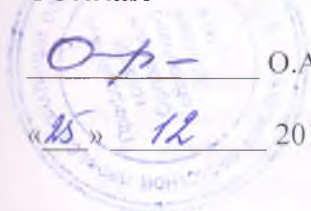
**Состав двусторонней комиссии
по разработке коллективного договора**

В состав двусторонней комиссии, проводящей коллективные переговоры, разработку проекта коллективного договора и осуществляющей контроль за его выполнением, входят:

- Наталья Анатольевна Гвоздева, Заместитель директора по учебной работе;
- Андрей Юрьевич Комаров, заместитель директора по воспитательной работе;
- Ольга Анатольевна Ошерова, председатель профсоюзного комитета;
- Татьяна Алексеевна Котова, заместитель председателя профкома;
- Елена Николаевна Ашихмина, преподаватель.

Приложение №2

Согласовано
Председатель профкома
ООККиИ



О.А. Ошерова

«15» 12 2015 г.

Утверждаю
Директор БПОУ ОО «Орловский
областной колледж культуры и искусств»



В.И. Шламов

«15» 12 2015 г.

Др. №53

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и материальном стимулировании
в БОУ ОО СПО «Орловский областной колледж культуры и искусств»

1. В положении установлена системы оплаты труда работников БОУ ОО СПО «Орловский областной колледж культуры и искусств», которая включает в себя: минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников колледжа; условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера; условия осуществления выплат стимулирующего характера.
2. Система оплаты труда работников колледжа установлена с учетом мнения Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации училища на основе должностных минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.
3. Минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников колледжа устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (ставок), утвержденных Законом Орловской области «Об установлении отраслевых систем оплаты труда в учреждениях образования Орловской области» и Постановления Правительства Орловской области №98 от 27.03.2013.
4. Минимальные размеры окладов (ставок) работников колледжа устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающего коэффициента устанавливаются в размерах не ниже действующих на период до введения новых систем оплаты труда размеров должностных окладов (ставок) заработной платы, отличной от Единой тарифной сетки.
Считать базовой единицей для работников колледжа в размере:
3 500 рублей - для руководителей и остального педагогического персонала колледжа;
3 000 рублей - для руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих образовательных учреждений.

5. Тарифная ставка педагогических работников колледжа, с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей формуле:

$$\text{Оп} = \frac{\text{Об} \times \text{Чн}}{\text{Чс}},$$

где:

Оп - ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

Об - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Чн - фактическая нагрузка в неделю;

Чс - норма часов педагогической работы в неделю.

6. Базовая ставка педагогического работника колледжа определяется по формуле:

$$\text{Об} = \text{Б} \times (\text{Кк}1 + \text{Кс}1) \times \text{Ксп}1,$$

где:

Об - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Б - базовая единица;

Кк - коэффициент квалификации;

Кс - коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с порядком определения стажа педагогической работы, установленным органом исполнительной государственной власти специальной компетенции Орловской области, осуществляющим функции по выработке региональной политики, нормативного правового регулирования, а также правоприменительные функции по контролю и надзору в сфере образования, молодежной политики, культуры и архивного дела, физической культуры и спорта, туризма, защиты прав несовершеннолетних, опеки и попечительства, государственной регистрации актов гражданского состояния);

Ксп - коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям). Ксп для педагогических работников установлен в размере 1,15.

7. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы приведены в таблицах 2, 3, 4 приложения 1 Закона Орловской области «Об установлении отраслевых систем оплаты труда в учреждениях образования Орловской области».

8. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) педагогической работы специалистов других учреждений (исполнительного органа государственной власти области в сфере управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

г) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

д) при оплате преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, а для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования - путем деления установленного месячного должностного оклада на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фак-

тической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

9. Должностные оклады руководителя колледжа, руководителей структурных подразделений колледжа устанавливаются исходя из отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников в зависимости от объема и сложности выполняемых работ.

10. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя, в соответствии с уровнем квалификации.

11. Должностные оклады руководителя колледжа, руководителей структурных подразделений колледжа определяются по следующей формуле:

$$Од = Б \times Крс,$$

где:

Од - должностной оклад руководителя образовательного учреждения, руководителя структурного подразделения образовательного учреждения;

Б - базовая единица;

Крс - повышающий коэффициент к должностным окладам из числа руководителей структурных подразделений образовательного учреждения, значения которых приведены в таблицах 1 - 4 к Приложению 3 Закона Орловской области «Об установлении отраслевых систем оплаты труда в учреждениях образования Орловской области».

12. Установить следующие повышающие коэффициенты Крс к должностным окладам:

- Заведующая общежитием – 1,79
- Заведующая костюмерной – 1,50
- Заведующий автоклубом – 1,96
- Ведущий методист – 1,44
- Балетмейстер – 1,94
- Хормейстер – 1,94
- Балетмейстер бального танца – 1,94
- Воспитатель – 1,39

Базовой единицей для определения должностных окладов балетмейстера, хормейстера, балетмейстера бального танца используемых вне учебного процесса считать 2300 рублей.

13. Должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$$Оув = Б \times Кув,$$

где:

Оув - должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала;

Б - базовая единица;

Кув - повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений, значения которых приведены в таблице 5 к Приложению 3 Закона Орловской области «Об установлении отраслевых систем оплаты труда в учреждениях образования Орловской области».

14. Тарифная ставка обслуживающего персонала колледжа определяется по следующей формуле:

$$Ооп = Б \times Коп,$$

где:

Ооп - тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б - базовая единица;

Коп - тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обслуживающего персонала образовательного учреждения, значения которых приведено в таблице 1 настоящего Положения.

15. Профессии обслуживающего персонала образовательного учреждения тарифицируется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

Таблица 1

Разряд оплаты труда									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент									
1,0	1,07	1,14	1,21	1,28	1,35	1,42	1,6	1,7	1,75
Тарифные ставки									
2300	2461	2622	2783	2944	3105	3266	3680	3910	4025

16. Компенсационные выплаты работникам колледжа из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями; не входящие в круг основных обязанностей.

17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.

18. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

$$K = \sum O \times K_{pi},$$

где:

К - компенсационные выплаты;

О - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

K_{pi} - компенсационный коэффициент по каждому виду.

19. При праве на применение коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов.

20. Конкретные размеры выплат устанавливаются работодателем в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

21. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

22. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания или объема дополнительной работы.

23. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания или объема дополнительной работы.

24. К выплатам компенсационного характера относятся:

24.1. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

24.2. Выплаты за работу в ночное время.

24.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

25.4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе за:

классное руководство – 15 % (от базовой ставки) при наполняемости групп 13 человек; -10 % (от базовой ставки) при наполняемости групп до 13 человек;

проверку тетрадей и письменных работ – по предметам: русский язык, литература и математика 15% (от базовой ставки); - по иностранным языкам, химии - 10 % (от базовой ставки);

заведование кабинетами – 15 % (от базовой ставки)

руководство предметными, цикловыми комиссиями – 25% (от базовой ставки);

26. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

26.1. За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - в размере до 12 % от ставки (оклада) заработной платы.

26.2. За каждый час работы в ночное время - в размере 35 % от ставки (оклада) заработной платы.

26.3. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в размерах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

26.4. За сверхурочную работу - в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

27. Выплаты стимулирующего характера

27.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;

премии и поощрительные выплаты.

27.2. Размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).

27.3. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются по решению руководителя колледжа с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

27.4. Стимулирующие надбавки к должностным окладам руководителя колледжа, устанавливаются по решению органа исполнительной государственной власти специальной компетенции в размере и порядке, установленном постановлением Правительства Орловской области, в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

28. Условия и размеры выплат стимулирующего характера:

28.1. Надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы может устанавливаться работникам колледжа на определенный срок, но не более одного учебного года. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 2,0.

28.2. Отдельным категориям работников устанавливаются доплаты:

28.2.1. В размере 500 рублей в месяц:

работникам учреждения, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения»;

работникам учреждения, имеющим нагрудные знаки «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значки «Отличник профес-

сионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР»;

преподавателям физической культуры, ведущих дополнительную сверх учебного плана физкультурно-спортивную работу.

преподавателям общеобразовательных предметов, подготовившим победителей региональных и всероссийских предметных олимпиад на период учебного года.

28.2.2. Работникам учреждения, имеющим право на вышеперечисленные доплаты, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.

29. Премирование работников учреждения производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

29.1. Премирование работников учреждения осуществляется с учетом следующих показателей:

роста качества обучения;

подготовки призеров олимпиад, конкурсов, лауреатов конференций различного уровня;

участия в инновационной деятельности, ведения экспериментальной работы, разработки и внедрения авторских программ, выполнения программ углубленного расширенного изучения предметов;

проведения открытых уроков;

участия педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);

проведения мероприятий по профилактике вредных привычек у обучающихся (воспитанников);

организации и проведения мероприятий, повышающих авторитет учреждения у обучающихся (воспитанников), родителей;

снижения (отсутствия) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;

использования информационно-коммуникативных технологий на уроках;

применения оздоровительных методик и технологий в учебном процессе;

наличия иных показателей в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

29.2. Премирование руководителя колледжа осуществляется по решению органа исполнительной государственной власти специальной компетенции (Учредителя).

30. К поощрительным выплатам относятся:

выплаты в связи с юбилейными (50-ти летием, 55-ти летием, 60-ти летием) праздничными датами в размере до 3000 рублей;

31. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

работникам колледжа - в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда;

руководителя колледжа - в соответствии с правовыми актами уполномоченного исполнительного органа государственной власти Орловской области.

Премирование осуществляется в размере до 100% должностного оклада:

- за подготовку лауреатов и дипломантов творческих конкурсов, призеров районных, городских, областных и иных олимпиад;

- за подготовку победителей спортивных соревнований разного уровня;

- за организацию и проведение мероприятий городского, областного и всероссийского уровня (конкурсов, фестивалей, выставок, олимпиад, праздничных мероприятий и

отчетных концертов колледжа; соревнований, семинаров преподавателей, мастер классов, открытых уроков);

- за участие в научно-практических и теоретических конференциях различного уровня, в научно-педагогических чтениях;

- за публикации в профильных изданиях и активную популяризаторскую деятельность;

- за выполнение неотложных аварийно-восстановительных и других срочных работ;

- за качество и полноту выполнения работниками своих трудовых обязанностей;

- за участие в общественно-политических и массовых мероприятиях колледжа, города, области.

32. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

33. Из фонда оплаты труда учреждения работникам колледжа может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерть сотрудника или близких родственников – до 5000 рублей;

- пожар, гибель или кража имущества – до 5000 рублей;

- бракосочетание, рождение ребенка – до 5000 рублей;

- болезнь, санаторно-курортное лечение – в размере до среднемесячной заработной платы конкретного работника;

- тяжелое материальное положение – до 5000 рублей.

Материальная помощь выдается по личному заявлению сотрудника, согласно приказу директора. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.