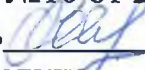
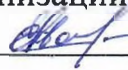


Областное государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«Старооскольский медицинский колледж»

РАССМОТРЕНО
на заседании Общего собрания
протокол №10 от 29 августа 2019 г.
секретарь 
Л.И. Селютина

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
ОГАПОУ «СМК»
№ 349-к от 29 августа 2019 г.
 Н.С. Селиванов



«Согласовано»
Председатель первичной профсоюзной
организации ОГАПОУ «СМК»
 Е.Н. Науменко
29 августа 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СТАРООСКОЛЬСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(ОГАПОУ «СМК»)
(Регистрационный №:4.33)**

г. Старый Оскол, 2019 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Старооскольский медицинский колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 03 ноября 2006 года № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», постановлением Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года № 138-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций Белгородской области», постановлением Правительства Белгородской области от 25 февраля 2013 года № 57-пп «Об установлении соотношения средней заработной платы руководителей казенных, бюджетных и автономных учреждений области и средней заработной платы работников учреждений», Уставом Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Старооскольский медицинский колледж» (далее – Учреждение) и коллективным договором.

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников колледжа, финансируемых за счет средств областного бюджета и иных доходов, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Настоящее положение распространяется на оплату труда педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей колледжа.

1.4. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- **базовый должностной оклад** - минимальный оклад работника, осуществляющего профессиональную деятельность в колледже области по замещаемой должности, без учета гарантированных надбавок (доплат), выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- **гарантированные надбавки** - надбавки, устанавливаемые к базовому должностному окладу за специфику работы в колледже;

- **гарантированные доплаты** - доплаты, устанавливаемые к базовому должностному окладу за выполнение дополнительной работы в колледже, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- **выплаты компенсационного характера** - выплаты работникам, занятым в колледже на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты стимулирующего характера - выплаты, устанавливаемые работникам колледжа с целью повышения материального стимулирования высокопрофессионального труда и поощрения за индивидуальные результаты работы.

2. Система оплаты труда работников колледжа

2.1. Оплата труда работников колледжа (далее – организация) в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, доплат, выплат компенсационного и стимулирующего характера регулируется непосредственно профессиональной образовательной организацией в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области и настоящим Положением.

2.2. Месячная заработная плата работников организации выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором, и состоит из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, доплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Месячная заработная плата работника организации, полностью отработавшего норму рабочего времени за месяц (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнившего трудовые (должностные) обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.4. Заработная плата административного, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей организации рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = ДО_{\text{баз}} \times \sum K_{\text{пов}} + ГН + ГД + ВКХ + ВСХ,$$

ЗП - общий размер заработной платы работника организации;

ДО_{баз} - базовый должностной оклад;

K_{пов} - повышающий коэффициент к базовому должностному окладу;

ГН - гарантированные надбавки;

ГД - гарантированные доплаты;

ВКХ - выплаты компенсационного характера;

ВСХ - выплаты стимулирующего характера.

2.5. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.6. Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера организации не может превышать 5 размеров средней заработной платы работников организации, определяемой ежегодно по состоянию на 1 января. Информация о среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора и главного бухгалтера организации за прошедший календарный год размещается на официальном сайте организации не позднее 1 апреля текущего календарного года.

2.7. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета.

Фонд оплаты труда работников организации формируется из базовой и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст},$$

где:

ФОТ₀ - фонд оплаты труда организации;

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда организации;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда организации.

Базовая часть фонда оплаты труда организации обеспечивает гарантированную заработную плату работников.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, применение современных и инновационных образовательных технологий, направленных на реализацию перспективных программ развития среднего профессионального образования.

Доля фонда оплаты труда, направляемая на оплату труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда организации определяется в объеме не более 40 процентов.

2.8. Директор организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда ежегодно по состоянию на 1 сентября. Локальным нормативным актом организации предусматривается ознакомление работников со штатным расписанием организации.

2.9. В отношении работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), директор организации ежегодно утверждает тарификационные списки по форме, утвержденной органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации.

3. Размеры, порядок и условия установления базовых должностных окладов работникам колледжа

3.1. Размеры базовых должностных окладов работников организации устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.2. Размеры базовых должностных окладов административного, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей устанавливаются в виде фиксированной суммы локальным актом организации (в отношении директора организации - правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации) на основании [приложения № 1](#) к настоящему Положению.

3.3. Размеры базовых должностных окладов подлежат индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

3.4. Базовые должностные оклады педагогического, административного персонала устанавливаются в зависимости от категории должности, уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, осуществляемой в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным [Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276](#), приказом департамента образования Белгородской области от 18 ноября 2011 года № 3479 "О порядке аттестации руководящих работников образовательных учреждений области" (с изменениями на 22 декабря 2014 года).

Базовые должностные оклады иных категорий работников устанавливаются в зависимости от категории должности, уровня образования.

В тарификационном списке организации в графе «Квалификационная категория» для педагогов, не имеющих высшей или первой квалификационной категории, но имеющих аттестацию на соответствие занимаемой должности, производится запись «Без квалификационной категории, аттестован на соответствие занимаемой должности».

3.5. Ответственность за своевременное и правильное установление размеров базовых должностных окладов работников организации несет директор организации.

3.6. Повышающие коэффициенты устанавливаются к базовому должностному окладу.

При наличии у работника нескольких оснований для установления повышающего коэффициента указанные коэффициенты суммируются.

Применение повышающего коэффициента не учитывается при определении размера гарантированных доплат и надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.7. Повышающие коэффициенты подразделяются на следующие виды:

- коэффициент наполняемости организации;
- коэффициент учебной нагрузки;
- коэффициент наполняемости группы (подгруппы).

3.8. Коэффициент наполняемости организации применяется при расчете заработной платы директора организации, его заместителей, главного бухгалтера, руководителя физического воспитания, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности.

Коэффициент наполняемости организации устанавливается в зависимости от общей численности обучающихся в организации на очной и очно-заочной форме обучения по состоянию на начало учебного года, пересматривается при расчете заработной платы по состоянию на 1 января и составляет):

- при численности обучающихся до 200 человек - 1,3;
- при численности обучающихся от 201 до 400 человек - 1,4;
- при численности обучающихся от 401 до 700 человек - 1,6;

- при численности обучающихся от 701 до 1000 человек - 1,8;

- при численности обучающихся свыше 1000 человек - 2,0.

3.9. Коэффициент учебной нагрузки и коэффициент наполняемости группы (подгруппы) применяются при расчете заработной платы педагогического персонала за проведение производственного обучения (учебной и производственной практики) и часов обязательных аудиторных занятий.

3.10. Коэффициент учебной нагрузки рассчитывается как отношение количества часов фактической учебной нагрузки к количеству часов учебной нагрузки по нормативу за ставку заработной платы в семестр (в год).

Объем фактической учебной нагрузки преподавателей формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в организации.

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определяются в соответствии с [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

В должностные оклады руководителя физического воспитания и преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности организации включается оплата за 360 часов педагогической работы в год. За часы педагогической работы, выполненные сверх учебной нагрузки, включенной в должностной оклад, руководителям физического воспитания и преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности организации производится дополнительная оплата в порядке, установленном для преподавателей организации. При этом педагогическая работа, подлежащая дополнительной оплате, не должна превышать 360 часов в год.

Для директора и заместителей директора организации количество часов педагогической (преподавательской) работы в год не может превышать 360 часов.

Установление объема учебной нагрузки на начало учебного года и его изменения в течение учебного года осуществляется локальным актом организации.

3.11. Коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается в тарификации преподавателей на начало каждого учебного года в

зависимости от уровня отклонения (снижения) наполняемости групп от установленной нормы.

При расчете заработной платы для преподавателей, работающих с группами, обучающимися по очной, заочной и очно-заочной формам обучения по программам подготовки специалистов среднего звена, коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается в следующих размерах:

Численность обучающихся в группе, человек	Величина коэффициента наполняемости учебной группы для преподавателей
10 и менее	0,8
11	0,8
12	0,8
13-14	0,8
15-16	1,0
17-18	1,1
19-20	1,2
21-23	1,3
24 и более	1,3

Для преподавателей, работающих с группами, делящимися на подгруппы, применяется следующий коэффициент наполняемости учебной подгруппы

- при наполняемости учебной подгруппы от 10 человек и более -1,2;
- при наполняемости учебной подгруппы от 9 человек и менее - 1,1.

При индивидуальном обучении (консультации; экзамене; работе ГЭК; руководстве, рецензировании выпускных квалификационных работ (дипломных проектов); руководстве педагогической/преддипломной практикой) коэффициент наполняемости учебной группы равен 1,4 .

Заведующим отделением организации коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается в зависимости от численности обучающихся на отделении:

- при численности обучающихся на отделении более 400 человек - 1,6;
- при численности обучающихся на отделении от 201 до 400 человек - 1,4;

- при численности обучающихся на отделении до 200 человек - 1,3.

При установлении коэффициента наполняемости учебной группы в расчет принимается общая численность обучающихся на всех отделениях, закрепленных за заведующим отделением.

4. Размеры, порядок и условия установления работникам организации гарантированных надбавок и доплат

4.1. Гарантированные надбавки устанавливаются работникам организации за специфику работы в соответствующей организации в процентах от базового должностного оклада. Дополнительные оплаты за выполнение дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами/лабораториями/мастерскими и др., не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательной деятельностью) производятся с письменного согласия работников организации на выполнение данных работ ..

4.2. Гарантированные надбавки подразделяются на следующие виды:

1) за работу в специальных (коррекционных) группах.

Гарантированная надбавка устанавливается преподавателям с учетом фактической педагогической нагрузки в размере 20 процентов;

2) за работу в профессиональных образовательных организациях при наличии в контингенте обучающихся детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Гарантированная надбавка устанавливается директору, заместителю директора по воспитательной работе, социальному педагогу, педагогу-психологу, руководителю физического воспитания, заведующему отделением, непосредственно занятым в работе с соответствующей категорией обучающихся, преподавателям, являющимся кураторами групп с соответствующей категорией обучающихся, с учетом численности контингента соответствующей категории обучающихся в следующих размерах:

- до 10 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - 3 процента;

- от 11 до 15 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - 5 процентов;

- от 16 до 20 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - 10 процентов;

- от 21 до 25 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - 15 процентов;

- свыше 25 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - 20 процентов;

3) за реализацию в организации программ углубленной подготовки.

Гарантированная надбавка устанавливается:

- директору организации, его заместителям по учебной работе, учебно-методической работе, учебно-производственной работе, заведующим отделением, методисту, учебно-вспомогательному персоналу, в основные функции которых входит организация проведения учебных занятий в размере 15 процентов;

- преподавателям с учетом фактической педагогической нагрузки в размере 15 процентов.

4) гарантированная надбавка молодому специалисту .

Гарантированная надбавка устанавливается молодым специалистам, получившим среднее профессиональное или высшее образование и принятым в организацию на должности педагогических работников, в размере 30 процентов от базового должностного оклада на период первых трех лет работы. Молодым специалистом в целях настоящего Положения признается лицо, соответствующее требованиям [статьи 20](#) закона Белгородской области от 31 октября 2014 года № 314 «Об образовании в Белгородской области». В случае смены места работы в системе среднего профессионального образования количество отработанных лет считается суммарно.

4.3. Гарантированные доплаты устанавливаются педагогическому персоналу и иным категориям работников организации за выполнение дополнительной работы в организации, не входящей в круг основных трудовых (должностных) обязанностей, в процентах от базового должностного оклада согласно [приложению № 2](#) к настоящему Положению.

5. Размеры, порядок и условия установления работникам организации выплат компенсационного характера

5.1. Размеры и условия установления и осуществления выплат компенсационного характера работникам организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Работникам организации могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

5.3. Выплаты работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, или специальной оценки условий труда, проведенной соответствующим уполномоченным органом.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится работникам организации в размере от 4 до 12 процентов от базового должностного оклада.

Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда для указанных категорий работников (за исключением директора организации) устанавливается приказом директора организации с учетом мнения представительного органа работников организации. Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда директора организации устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, с учетом мнения представительного органа работников организации.

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

5.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику организации при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время в размере не менее 35 процентов от часовой ставки (базового должностного оклада). Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Сверхурочной работой является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором, локальным актом организации или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6. Размеры, порядок и условия установления работникам организации выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в целях усиления их заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

6.2. Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда организации состоит из стимулирующих частей фонда оплаты труда административного, в том числе директора, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей.

6.4. Максимальная величина стимулирующей части фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета в месяц административного, в том числе директора, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей организации, составляет не более 100 процентов от общей суммы базовых должностных окладов указанных категорий работников по штатным единицам и педагогическим ставкам с учетом коэффициента наполняемости учебной группы .

6.6. Порядок, условия предоставления, размер и основания для снижения размера выплат стимулирующего характера, в том числе премий, работникам организации определяются настоящим Положением, а также:

- в отношении педагогического, административного (за исключением директора), учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей - положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации, утвержденным в установленном порядке директором организации и согласованным с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, иными локальными актами организации и (или) коллективным договором;

- в отношении директора организации - правовым актом органа исполнительной власти, осуществляющего государственную функцию по организации профессионального образования на территории Белгородской области.

6.7. Выплаты стимулирующего характера подразделяются на следующие виды:

1) доплата за ученую степень, звание, наличие государственных и отраслевых наград, иных форм ведомственного поощрения:

- за ордена Российской Федерации и СССР; почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; почетные звания «Заслуженной мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Почетный работник общего образования», «Почетный работник начального профессионального образования», «Почетный работник среднего профессионального образования» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организаций, а педагогического персонала организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- за отраслевые награды "Отличник народного просвещения", "Отличник народного образования", "Отличник просвещения РСФСР", "Отличник просвещения СССР", а также установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Отличник";

- за Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации.

Размер доплаты составляет 10 процентов от базового должностного оклада;

2) доплата за общий стаж работы в системе образования СССР и Российской Федерации устанавливается в процентах от базового должностного оклада по основному месту работы

- педагогическому, административному, учебно-вспомогательному (за исключением медицинских работников), обслуживающему персоналу и техническим исполнителям в зависимости от величины общего стажа работы в следующих размерах:

при стаже от 3 до 5 лет - 5 процентов;

при стаже от 5 до 10 лет - 10 процентов;

при стаже от 10 до 15 лет - 15 процентов;

при стаже свыше 15 лет - 20 процентов;

- медицинским работникам организации, состоящим в штате, в зависимости от величины общего медицинского стажа работы в следующих размерах:

при стаже от 3 до 5 лет - 20 процентов;

при стаже свыше 5 лет - 30 процентов;

3) выплата стимулирующего характера по результатам труда.

Выплата стимулирующего характера по результатам труда производится с учетом объема, качества и эффективности выполняемых работ на основе критериев оценки результативности профессиональной деятельности.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности директора организации утверждаются правовым актом органа исполнительной власти, осуществляющего государственную функцию по организации профессионального образования на территории Белгородской области.

Размер выплаты стимулирующего характера по результатам труда директору организации устанавливается два раза в год не позднее 1 марта и 1 сентября сроком на 6 месяцев органом исполнительной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, на основании решения областного управляющего совета по итогам работы за предыдущее полугодие и не может превышать 85 процентов от базового должностного оклада. Областной управляющий совет является коллегиальным совещательным органом при органе исполнительной власти области, осуществляющем государственную функцию по организации профессионального образования на территории Белгородской области.

Выплата стимулирующего характера по результатам труда вновь назначенному директору организации устанавливается органом исполнительной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, с даты назначения на должность на основании решения областного управляющего совета.

Выплата стимулирующего характера по результатам труда директору организации производится ежемесячно.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогического, административного (за исключением директора), учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей утверждаются локальным актом организации с учетом примерных критериев, рекомендованных органом исполнительной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации. Утверждению критериев оценки результативности профессиональной деятельности педагогического, административного (за исключением директора), учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей предшествует их рассмотрение на заседании соответствующего коллегиального органа организации. Оценка результативности профессиональной деятельности производится по количественным и качественным признакам руководителями структурных подразделений организации.

Распределение выплат стимулирующего характера по результатам труда производится комиссией, созданной в организации из числа представителей всех категорий работников, на основании представлений руководителей структурных подразделений организации.

Период, на который устанавливается выплата стимулирующего характера по результатам труда педагогическому, административному (за исключением директора), учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям, ее размер определяются на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации и утверждаются приказом директора организации на основании решения соответствующей комиссии.

Выплата стимулирующего характера по результатам труда педагогическому, административному (за исключением директора), учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям производится ежемесячно;

4) материальная помощь.

Материальная помощь директорам организации выплачивается на основании их личных заявлений в размере трех базовых должностных окладов при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

При уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск менее чем на 14 календарных дней материальная помощь выплачивается в размере одного базового должностного оклада, оставшаяся часть материальной помощи выплачивается при использовании директором части отпуска в текущем году.

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска вновь назначенному и отработавшему менее шести месяцев в текущем году директору организации при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск материальная помощь выплачивается в размере одного базового должностного оклада.

Порядок, условия предоставления и размер материальной помощи педагогическому, административному (за исключением директоров), учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям утверждаются локальным актом организации;

5) премия по итогам работы за квартал (год).

Премия по итогам работы за квартал, год выплачивается педагогическому, административному (за исключением директоров), учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям на основе положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

При определении размера премии каждому конкретному работнику учитывается:

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период (в том числе подготовка призеров олимпиад, конкурсов, привлечение дополнительных средств на развитие уставной деятельности организации);
- качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий.

При определении размера премии работнику, основанием для снижения ее размера (отказа в премии) являются:

- ненадлежащее исполнение обязанностей;
- низкая результативность работы;
- несоблюдение требований трудового распорядка организации.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание.

Размер премии устанавливается в зависимости от результата работы конкретного работника и не может составлять более двух базовых должностных окладов работника. Конкретный размер премии может

определяться как в процентах к базовому должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

Решение о выплате премии оформляется приказом директора организации;

б) единовременная премия.

Единовременная премия носит разовый характер и выплачивается педагогическому, административному, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям на основе положения о стимулировании, утверждаемого локальным актом организации.

Размер премии устанавливается в зависимости от результата работы конкретного работника и не может составлять более двух базовых должностных окладов работника. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание.

Решение о выплате премии оформляется приказом директора организации.

7. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников организации при почасовой оплате труда

7.1. Почасовая оплата труда в организации применяется для следующих категорий работников:

1) педагогического персонала, состоящего в штате организации:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других работников из числа педагогического персонала, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе со студентами заочной формы обучения и обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате труда преподавателей организаций за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

2) работников, не состоящих в штате организаций и привлекаемых к проведению учебных занятий в организации;

7.2. Размер оплаты одного часа педагогической работы в месяц определяется путем деления месячной ставки согласно квалификационной категории педагогического работника на 72 часа с учетом коэффициента наполняемости на начало учебного года.

7.3. Если педагогический работник замещал отсутствующего сотрудника свыше двух месяцев, то оплата его труда со дня начала замещения за все часы педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

7.4. Оплата труда преподавателей организации за часы учебных занятий, предоставленные сверх установленной годовой учебной нагрузки, а также отработанные при замещении временно отсутствовавших по болезни и другим причинам педагогических работников, производится дополнительно по часовым ставкам, исчисленным путем деления месячной ставки заработной платы на 72 (среднемесячное количество часов), только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей исходя из уточненного годового объема учебной работы.

7.5. Оплата труда работников, не состоящих в штате организаций и привлекаемых к проведению учебных занятий в организации, рассчитывается от установленной абсолютной величины в размере 2454 рубля в месяц с учетом следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты:

- профессор, доктор наук - 0,20;
- доцент, кандидат наук - 0,15;
- лица, не имеющие ученой степени, - 0,10.

7.6. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слова "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.7. Оплата труда членов жюри (судей) конкурсов, смотров и соревнований, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой

оплаты труда, предусмотренным для лиц, привлекаемых к проведению учебных занятий в организации с обучающимися.

7.8. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

VIII. ОСОБЕННОСТИ ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА СЧЕТ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ

8.1. Оплата труда от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории (приложение № 1, № 3) применяется для внутренних совместителей (директор, заместители директора, заведующий отделением, педагогические работники):

- при оплате за часы педагогической работы, выполненные внутренними совместителями при работе в группах отделения дополнительного профессионального образования и группах курсовой подготовки за фактически прочитанные педагогические часы.

8.2. Оплата труда от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории (приложение №1, №3) применяется для внешних совместителей (педагогические работники):

- при оплате за часы педагогической работы, выполненные внешними совместителями при работе в группах отделения дополнительного профессионального образования и группах курсовой подготовки за фактически прочитанные педагогические часы.

8.3. Оплата труда работников, не состоящих в штате организаций и привлекаемых к проведению учебных занятий в группах отделения дополнительного профессионального образования и в группах курсовой подготовки производится на условиях гражданско-правовых договоров. Объем выполненных работ подтверждается актом выполненных работ за отработанный период времени. Стоимость оказанных услуг договорная. В сумму оплаты включена оплата за отпуск.

8.4. Гражданско-правовой договор может заключаться с любым физическим лицом, как состоящим в штате учреждения, так и с лицом, привлекаемым со стороны.

Договора гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу колледжа (учебная, учебно-методическая, методическая деятельность; проектная, научно-исследовательская, конструкторская деятельность; ремонтные, оформительские работы, редакционно-издательская деятельность, юридические, бухгалтерские, расчетные, консультационные и другие виды услуг и др.).

8.5. В целях социальной защиты работников колледжа устанавливаются доплаты и надбавки к заработной плате за счет внебюджетных средств.

Размер выплаты устанавливается приказом директора исходя из имеющегося объема финансовых средств. Размер выплат может пересматриваться ежемесячно с учетом личного вклада каждого работника в

деятельность колледжа.

Основаниями для ежемесячных изменений размеров персональных доплат и надбавок являются служебные записки руководителей структурных подразделений, включающие аргументированные основания целесообразности их введения и отражающие личный вклад конкретного работника, объем и значимость выполняемой им работы.

При совмещении работником двух административных должностей в колледже персональная надбавка из внебюджетных средств устанавливается в соответствии с каждой из них.

8.6. Доплаты и надбавки из внебюджетных средств колледжа уменьшаются или полностью снимаются при снижении объема финансирования, при ухудшении качества работы, при нарушениях трудовой дисциплины, правонарушениях, а так же при отсутствии у колледжа необходимых для их выплаты внебюджетных средств.

8.7. Стимулирующие выплаты (единовременная премия, премия по итогам работы за квартал, год) за счет внебюджетных средств выплачиваются педагогическому, административному (за исключением директора), учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям по решению директора колледжа на основании представлений руководителей структурных подразделений.

IX. ЭКОНОМИЯ ПО ФОНДУ ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1. Расходование средств экономии фонда оплаты труда производится при наличии денежных средств за счет бюджетных ассигнований и в пределах утвержденного на финансовый год фонда оплаты труда и за счет внебюджетных источников финансирования.

8.2. Основанием для расходования экономии фонда оплаты труда является приказ директора.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации заработная плата работников колледжа выплачивается два раза в месяц в следующие сроки:

- за первую половину месяца- 20 числа;
- за вторую половину месяца- 5 числа;

Администрация должна предпринимать все зависящие от нее меры по защите трудовых прав работников колледжа.

9.2. В случае отсутствия в распоряжении колледжа достаточного количества денежных средств администрация в соответствии с Кодексом законов о труде Российской Федерации:

9.2.1. Не имеет право направить работников в «вынужденные» отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя, поскольку отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться только по просьбе работников по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам;

9.2.2. Имеет право для отдельных категорий работников колледжа в случае простоя перевести с учетом их специальности и квалификации на другую работу в колледже на все время простоя либо на другое предприятие, в учреждение, организацию, но в той же местности на срок до одного месяца.

9.3. В соответствии со статьей 114 Трудового кодекса Российской Федерации всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

9.4. Настоящее положение вводится в действие с 01 января 2019 года и применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие.

РАЗМЕРЫ
базовых должностных окладов работников организации

№ п/п	Наименование должности	Размер базового должностного оклада, руб.
1. Педагогический персонал		
1.1.	Преподаватель:	
	- без квалификационной категории;	8607
	- имеющий I квалификационную категорию;	10010
	- имеющий высшую квалификационную категорию	10770
1.2.	Педагог: дополнительного образования:	
	- без квалификационной категории;	8872
	- имеющий I квалификационную категорию;	10188
	- имеющий высшую квалификационную категорию	10962
1.3.	Педагог-психолог:	
	- без квалификационной категории;	8929
	- имеющий I квалификационную категорию;	10188
	- имеющий высшую квалификационную категорию	10962
1.4.	Социальный педагог:	
	- без квалификационной категории;	8929
	- имеющий I квалификационную категорию;	10188
	- имеющий высшую квалификационную категорию	10962
1.5.	Мастер производственного обучения:	
	- без квалификационной категории;	8607
	- имеющий I квалификационную категорию;	10010
	- имеющий высшую квалификационную категорию	10770

1.6.	Методист:	
	- без квалификационной категории;	8872
	- имеющий I квалификационную категорию;	10317
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11100
1.7.	Преподаватель - организатор ОБЖ:	
	- без квалификационной категории;	8929
	- имеющий I квалификационную категорию;	10317
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11100
1.8.	Руководитель физического воспитания:	
	- без квалификационной категории;	8929
	- имеющий I квалификационную категорию;	10317
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11100
1.9.	Воспитатель:	
	- без квалификационной категории;	8872
	- имеющий I квалификационную категорию;	10317
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11100
1.10.	Педагог — организатор:	
	- без квалификационной категории;	8872
	- имеющий I квалификационную категорию;	10317
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11100
1.11.	Тьютор:	
	- без квалификационной категории;	8929
	- имеющий I квалификационную категорию;	10317
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11100
1.12.	Сурдопедагог, тифлопедагог:	
	- без квалификационной категории;	8908
	- имеющий I квалификационную категорию;	10359
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11145
1.13	Концертмейстер	

	— без квалификационной категории;	8872
	- имеющий I квалификационную категорию;	10317
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11100
2. Административный персонал		
2.1.	Директор	15622
2.2.	Заместитель директора	14060
2.3.	Главный бухгалтер	14135
2.4.	Старший мастер:	
	- имеющий среднее профессиональное образование:	
	- имеющий высшую квалификационную категорию;	11525
	- имеющий I квалификационную категорию;	10702
	- имеющий высшее профессиональное образование:	
	- имеющий высшую квалификационную категорию;	12822
	- имеющий I квалификационную категорию	11906
2.5.	Заведующий отделением:	
	- имеющий высшую квалификационную категорию;	11525
	- имеющий I квалификационную категорию	10711
2.6.	Заведующий библиотекой	9175
2.7.	Начальник гаража	9883
2.8.	Заведующий общежитием	8508
2.9.	Комендант	7370
2.10.	Заведующий производством (шеф-повар)	8508
2.11.	Заведующий столовой	9175
2.12.	Заведующий хозяйством	7231
2.13.	Заведующий складом	7231
2.14.	Заместитель главного бухгалтера	12652
2.15.	Заведующий учебным хозяйством для организаций, имеющих учебное хозяйство с обрабатываемой земельной площадью:	
	- от 50 до 100 га;	7231

	- от 100 до 200 га;	7871
	- от 200 до 300 га;	8508
	- от 300 до 400, га;	9175
	- от 400 до 500 га;	9883
	- свыше 500 га	10655
2.16.	Заведующий архивом:	
	- при объеме документооборота до 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел;	7231
	- при объеме документооборота свыше 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел	7542
2.17.	Начальник отдела	9175
2.18.	Руководитель структурного подразделения	9883
3. Учебно-вспомогательный персонал		
3.1.	Заведующий учебной частью	10050
3.2.	Инженер:	
	- без квалификационной категории;	7580
	- имеющий II квалификационную категорию;	7938
	- имеющий I квалификационную категорию	8870
3.3.	Бухгалтер:	
	- без квалификационной категории;	7580
	- имеющий II квалификационную категорию;	7938
	- имеющий I квалификационную категорию	8870
3.4.	Инженер-электроник (программист):	
	- без квалификационной категории;	7360
	- имеющий II квалификационную категорию;	8621
	- имеющий I квалификационную категорию	10340
3.5.	Юрисконсульт:	
	- без квалификационной категории;	7231
	- имеющий II квалификационную категорию;	7849

	- имеющий I квалификационную категорию	8870
3.6.	Дежурный по общежитию:	
	- при работе в общежитиях коридорного типа;	7231
	- при работе в общежитиях секционного типа	7370
3.7.	Экономист:	
	- без квалификационной категории;	7580
	- имеющий II квалификационную категорию;	7938
	- имеющий I квалификационную категорию	8870
3.8.	Библиотекарь:	
	- без квалификационной категории;	7231
	- имеющий II квалификационную категорию;	7370
	- имеющий I квалификационную категорию;	7717
	- ведущий библиотекарь	8870
3.9.	Лаборант	7231
3.10.	Архивариус	7231
3.11.	Секретарь руководителя	7231
3.12.	Заведующий лабораторией (мастерской)	11525
3.13.	Секретарь учебной части (диспетчер)	8012
3.14.	Специалист по кадрам	7871
3.15.	Медицинская сестра:	
	- без квалификационной категории;	9666
	- имеющая II квалификационную категорию;	9852
	- имеющая I квалификационную категорию;	10320
	- имеющая высшую квалификационную категорию	10793
3.16.	Механик	8075
3.17.	Сурдопереводчик:	
	- без квалификационной категории;	7231
	- имеющий I квалификационную категорию;	7938
	- имеющий высшую квалификационную категорию	8870

3.18.	Лаборант химического анализа	7231
	4. Обслуживающий персонал и технические исполнители	
4.1.	Повар	7684
4.2.	Кастелянша	7231
4.3.	Паспортист	7231
4.4.	Кассир:	
	- при выполнении должностных обязанностей кассира;	7231
	- при выполнении должностных обязанностей старшего кассира	7370
4.5.	Подсобный рабочий	7231
4.6.	Оператор посудомоечной машины	7231
4.7.	Калькулятор	7231
4.8.	Водитель автобуса	7612
4.9.	Водитель автомобиля	7260
4.10.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сооружений и оборудования	7231
4.11.	Уборщик территории (дворник)	7231
4.12.	Уборщик производственных помещений	7231
4.13.	Уборщик служебных помещений	7231
4.14.	Гардеробщик	7231
4.15.	Сторож (вахтер)	7231
4.16.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7231
4.17.	Слесарь	7231
4.18.	Слесарь-сантехник	7231
4.19.	Сантехник	7231
4.20.	Тракторист	7231
4.21.	Лифтер	7231
4.22.	Оператор газовой котельной	7231
4.23.	Настройщик музыкальных инструментов	7231

4.24	Костюмер	7231
4.25	Аппаратчик химводоочистки	7231

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
организации

ПЕРЕЧЕНЬ
гарантированных доплат, устанавливаемых педагогическому персоналу
и другим категориям работников организации

Наименование доплат	Размер доплаты, от базового должностного оклада (с учетом педагогической нагрузки), процентов
1. Преподавателям за классное руководство (руководство, кураторство группой)	15
2. Педагогическому персоналу за заведование учебными кабинетами, мастерскими, спортивными залами, лабораториями	15
3. Педагогическому персоналу за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	15
4. Преподавателям за заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности	до 25
5. Педагогическому персоналу за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 25
6. Работникам организаций, в которых отсутствует должность библиотекаря, за ведение библиотечной работы	10

7. Директорам и педагогическому персоналу организации за ведение опытно-экспериментальной и инновационной работы	15
8. Руководителю центра оценки и сертификации квалификаций	до 30
9. Специалисту центра оценки и сертификации квалификаций	до 20
10. Водителям автомобилей за ремонт и обслуживание 2-х и более единиц транспорта	10
11. Водителям автомобилей за классность (за исключением водителей автобусов):	
- 2-го класса	10
- 1-го класса	(с учетом фактически отработанного времени в качестве водителя)
12. Преподавателям за проверку письменных работ (за фактическое количество аудиторных лабораторно-практических часов по учебному плану):	
12.1. по русскому языку, литературе	15
12.2. по математике, иностранному языку, физике, химии, ИВТ, ИТ, ИЗО (рисунок, живопись), биологии, естествознанию, стенографии, черчению, конструированию, технической механике, техническому черчению, черчению и перспективе, основам черчения, строительному черчению, конструированию и моделированию одежды, инженерной графике	10

к Положению об оплате труда работников
организации

№ п/п	Наименование должности	Размер базового должностного оклада, руб. за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности
Административный персонал		
1	Заместитель директора по развитию	14 060
2	Заведующий ветеринарной клиникой	11 525
3	Заведующий тиром	11 525
Учебно-вспомогательный персонал		
4	Технолог производства	8 621
5	Товаровед	8 621
6	Специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник)	7 231
7	Ветеринарный врач	7 849
Технические исполнители и обслуживающий персонал		
8	Аппаратчик химводоочистки	7 231
9	Буфетчик	7 231
10	Швея	7 231
11	Кондитер	7 231
12	Мастер маникюра	7 231
13	Мастер педикюра	7 231
14	Оператор заправочных станций	7 231

15	Оператор копировальных и множительных машин	7 231
16	Оператор установок изготовления стеклопластиковых конструкций	7 231
17	Парикмахер	7 231
18	Пекарь	7 231
19	Пильщик	7 231
20	Плотник	7 231
21	Продавец непродовольственных товаров	7 231
22	Продавец продовольственных товаров	7 231
23	Рабочий по уходу за животными	7 231
24	Сварщик	7 231
25	Слесарь по ремонту автомобилей	7 231
26	Станочник деревообрабатывающих станков	7 231
27	Столяр	7 231
28	Тестовод	7 231
29	Формовщик теста	7 231
30	Инструктор по вождению	7 231
31	Инструктор тира	7 231
32	Врач: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11163 12065 13013 14014
	Зубной техник: - без квалификационной категории;	9 666

33	- имеющая II квалификационную категорию;	9 852
	— имеющая I квалификационную категорию;	10 320
	имеющая высшую квалификационную категорию	10 793
34	Рентгенолаборант:	
	- без квалификационной категории;	9 666
	- имеющая II квалификационную категорию;	9 852
	- имеющая I квалификационную категорию;	10 320
	имеющая высшую квалификационную категорию	10 793
35	Фельдшер-лаборант:	
	- без квалификационной категории;	9 666
	- имеющая II квалификационную категорию;	9 852
	- имеющая I квалификационную категорию;	10 320
	- имеющая высшую квалификационную категорию	10 793
36	Сестра-хозяйка	7 231
37	Санитарка	7 231
38	Садовник	7 231
39	Машинист по стирке и ремонту белья	7 231

СОГЛАСОВАНО:

Главный бухгалтер  Т.Н. Веселовская

Заместитель директора  Е.К.Моисеева

Заместитель директора  Е.И. Томшинская

Заместитель директора  Л.А. Бровкина

Заместитель директора  Е.В. Соколова