

Мотивированное мнение выборного органа
первичной профсоюзной организации
учтено 19.01.2023

Утверждаю
Директор МАУ ДО «Детская школа
искусств № 13»



О.Н.Лозован

« 23 » 01 20 23 г.

Принято
Общим собранием трудового коллектива
МАУ ДО «Детская школа искусств № 13»

« 19 » января 20 23 г.
Протокол № 1

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
города Перми
«Детская школа искусств № 13»

Пермь

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Перми «Детская школа искусств № 13» (далее работников Учреждения)

1.2. Положение разработано в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации города Перми от 20.10.2009 года № 698 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных автономных и бюджетных учреждений в сфере культуры, молодежной политики и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры города Перми», Уставом учреждения, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Положение устанавливает систему оплаты труда работников Учреждения, включающую в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих,
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих,
- Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих,
- Профессиональных стандартов,
- Государственных гарантий по оплате труда,
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений,
- Мнения работников Учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения формируется на основе следующих принципов:

1.4.1. Верховенство Конституции РФ, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории РФ.

1.4.2. Недопущения снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления.

1.4.3. Обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

1.4.4. Обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4.5. Обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

1.5. Квалификационные характеристики должностей работников Учреждения могут определяться, как в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, так и в соответствии с профессиональными стандартами.

1.6. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

1.7. Оплата труда работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, либо работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на иных условиях, определенных трудовым договором.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Условия оплаты труда работника учреждения, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора, если они не носят временного или разового характера.

1.10. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации и исполнившего свои трудовые

обязанности (нормы труда) не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы определяемой в городе Перми на соответствующий год.

1.11. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пермского края, содержащими нормы трудового права.

1.12. Настоящее положение разработано в целях повышения мотивации к труду работников Учреждения, обеспечения материальной заинтересованности в качественных и количественных результатах труда, укрепления трудовой дисциплины.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда и структура фонда оплаты труда учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения (далее - ФОТ) формируется за счет средств бюджета города Перми, исходя из размеров субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидии на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. ФОТ формируется Учреждением на очередной финансовый год и плановый период и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

2.3. ФОТ состоит из базовой и стимулирующей частей.

2.4. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную часть оплаты труда работников, в том числе руководителей учреждения, и включает:

оплату труда работников по тарифным ставкам,

оплату труда работников по должностным окладам (базовым должностным окладам),

компенсационные выплаты.

2.5. Стимулирующая часть ФОТ направлена на повышение мотивации работников к повышению качества труда посредством обеспечения взаимосвязи между результатами этого труда, квалификацией работника и оплатой труда работника, включает доплаты, надбавки, премии, стимулирующие выплаты.

2.6. При формировании ФОТ устанавливается следующее соотношение базовой и стимулирующей частей ФОТ: объем базовой части ФОТ составляет не более 70% ФОТ, объем стимулирующей части ФОТ составляет не менее 30% ФОТ.

2.7. Руководитель Учреждения утверждает штатное расписание Учреждения на очередной финансовый год и плановый период в пределах ФОТ с учетом его структуры.

2.8. К основному персоналу Учреждения относятся работники, отнесенные к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования": должности педагогических работников.

2.9. К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся руководитель (в том числе заместители руководителя (по направлению деятельности), а также работники, занимающие должности, отнесенные к следующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.10. К вспомогательному персоналу Учреждения относятся работники, занимающие должности, отнесенные к следующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

2.11. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право

на его изменение наступают следующие сроки:

- 2.11.1. При увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- 2.11.2. При установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 2.11.3. При присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- 2.11.4. При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования РФ решения о выдаче соответствующего диплома;
- 2.11.5. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.
- 2.12. Часть ФОТ основного персонала, предназначенная для выплаты заработной платы работников, непосредственно обеспечивающих основную уставную деятельность Учреждения, формируется в объеме не менее 70% всего ФОТ.
- 2.13. Часть ФОТ, предназначенная для выплаты заработной платы руководителя, заместителей руководителя, вспомогательного персонала Учреждения, формируется в объеме не более 30% всего ФОТ.
- 2.14. Базовая и стимулирующая части ФОТ, не израсходованные в предыдущем квартале, образуют экономию ФОТ. Экономия ФОТ распределяется между категориями работников и направляется на стимулирующие, компенсационные и иные выплаты работникам Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.
- 2.15. Экономия ФОТ категории работников, непосредственно обеспечивающих основную деятельность Учреждения (основного персонала), направляется в первую очередь на осуществление стимулирующих и иных выплат работникам данной категории.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников Учреждения

- 3.1. Для работников основного персонала, осуществляющих педагогическую деятельность, применяется тарифная ставка за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) в месяц.
- 3.2. Оклад работников Учреждения, отнесенных к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников составляет:
 - по должности «преподаватель» - 19 815 рублей,
 - по должности «концертмейстер» - 19 815 рублей.
- 3.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в соответствии с нормативными актами уполномоченного федерального органа власти - Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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".
- 3.4. При перевыполнении установленной нормы труда размер месячной оплаты труда работника возрастает пропорционально ее перевыполнению. При невыполнении установленной нормы труда размер месячной оплаты труда работника уменьшается пропорционально ее невыполнению.
- 3.5. Для определения нормы труда устанавливается основной критерий, позволяющий оценить деятельность учреждений по выполнению муниципального задания и личный вклад работника, - человеко-час.
- 3.6. Работникам выплачиваются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.
- 3.7. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде:
 - 3.7.1. Персональной доплаты.
 - 3.7.2. Надбавок:
 - за выслугу лет,

- за квалификационную категорию,
- за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по профессиональной деятельности, связанной с занимаемой должностью.

3.7.3. Премий.

3.7.4. Надбавок, установленных правовыми актами города Перми.

3.8. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности и значимости выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается в пределах календарного года.

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

3.9. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам за трудовой стаж в учреждениях культуры и искусства, молодежной политики и образовательных учреждениях дополнительного образования детей в следующих размерах (в процентах оклада или тарифной ставки работника):

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10%,
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%,
- при выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

3.10. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественным результатам труда, профессиональному росту в зависимости от квалификационной категории. Размер надбавки не зависит от объема педагогической нагрузки и количества занимаемых ставок.

Размеры надбавок за квалификационную категорию составляют:

за высшую квалификационную категорию – 1 560 рублей,

за первую квалификационную категорию – 795 рублей.

Квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

В случае несвоевременного подтверждения действующей квалификационной категории, надбавка не выплачивается с момента окончания срока действия, на который квалификационная категория присваивалась.

При наличии у педагогического работника квалификационной категории по разным должностям выплата надбавки осуществляется по основной должности по основному месту работы.

Выплата надбавки за высшую квалификационную категорию производится педагогическому работнику, не получающему надбавку (доплату) за высшую квалификационную категорию, установленную иными нормативными правовыми актами города Перми.

3.11. Надбавки за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук устанавливаются работникам в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук (с момента принятия решения о выдаче диплома) – 15% оклада,
- за ученую степень доктора наук (с момента принятия решения о выдаче диплома) – 25% оклада.

3.12. Педагогическим работникам предоставляются меры социальной поддержки:

3.12.1 Виды, размеры и порядок получения мер социальной поддержки устанавливаются правовыми актами администрации города Перми.

3.13. Размер надбавок, предусмотренных настоящим Положением, не зависит от объема педагогической нагрузки (количества ставок).

3.14. Выплата надбавок, за исключением надбавки за квалификационную категорию, осуществляется по основному месту работы и по совместительству за фактически отработанное время ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы. Педагогическим работникам, принятым на работу на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени по основному месту работы, выплата надбавок производится пропорционально размеру занимаемой ставки. Начисление надбавок осуществляется с применением районного коэффициента, надбавки учитываются при исчислении среднего заработка в установленном порядке.

3.15. Все виды доплат, надбавок могут иметь ограничения по сроку действия и утверждаются приказом директора.

3.16. Размеры доплат могут быть изменены в связи с изменением условий труда и порядка финансирования Учреждения.

3.17. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с настоящим положением и положением о материальном стимулировании работников Учреждения.

3.18. Назначение стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения осуществляется на основании приказов руководителя Учреждения в пределах объема средств на ФОТ.

4. Порядок и условия оплаты труда вспомогательного персонала Учреждения

4.1. Размеры окладов работников, относящихся к вспомогательному персоналу, устанавливаются в следующих размерах:

Должность	Оклад, рублей
Секретарь руководителя	7 942,00
Реставратор язычковых инструментов	8 582,00
Настройщик пианино и роялей	8 582,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6 847,00
Гардеробщик	5 478,00
Дворник	5 478,00
Уборщик служебных помещений	5 478,00

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в виде:

4.2.1. Доплат:

- персональной,
- за выполнение особо важных и ответственных работ.

4.2.2. Надбавок за:

- профессиональное мастерство,
- выслугу лет.

4.2.3. Премий.

4.3. Персональная доплата устанавливается путем применения персонального повышающего коэффициента к окладу работника с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, либо фиксированной суммой.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, доплаты и ее размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

4.4. Доплата за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается с применением повышающего коэффициента к окладу за выполнение особо важных и ответственных работ по решению руководителя учреждения.

Размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах 0,3.

Размер доплат определяется путем умножения размера окладов работников на соответствующий повышающий коэффициент.

4.5. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранена на следующий период, изменена или отменена. Размер надбавки за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении до 300%.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается за трудовой стаж работы в учреждениях культуры и искусства, молодежной политики в следующих размерах (в процентах оклада или тарифной ставки работника):

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10%,
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%,
- при выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

4.7. Установление надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах ФОТ работников учреждения.

4.8. Начисление надбавок осуществляется с применением районного коэффициента, надбавки учитываются при исчислении среднего заработка в установленном порядке.

4.9. Размеры доплат могут быть изменены в связи с изменением условий труда и порядка финансирования Учреждения.

4.10. Виды, размеры, порядок и условия назначения стимулирующих выплат устанавливаются

руководителем Учреждения в соответствии с настоящим положением и положением о материальном стимулировании работников Учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения

5.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждений устанавливается в кратности до 5.

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, с применением повышающего коэффициента 1,27.

5.4. Порядок определения размера должностного оклада руководителя утверждается приказом учредителя учреждения.

5.5. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя определен в Перечне должностей работников, относимых к основному персоналу.

5.6. Должностной оклад руководителя Учреждения рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

5.7. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.8. Руководителю, заместителям руководителя устанавливаются стимулирующие выплаты:

5.8.1. Надбавок за:

- за выслугу лет,

- за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по профессиональной деятельности, связанной с занимаемой должностью,

- за наличие почетного звания по профессиональной деятельности, связанной с занимаемой должностью.

5.8.2. Премии.

5.8.3. Надбавки, установленные правовыми актами города Перми.

5.9. Руководителю в порядке, определяемом правовым актом учредителя, за счет средств от иной приносящей доход деятельности может быть установлена персональная доплата. Порядок, размер и сроки предоставления персональной доплаты определяются Положением о персональной доплате руководителям.

5.9. Надбавка за выслугу лет устанавливается за трудовой стаж работы в учреждениях культуры и искусства, молодежной политики и образовательных учреждениях дополнительного образования детей в следующих размерах (в процентах оклада):

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10%,

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%,

при выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

5.10. Надбавка за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по профессиональной деятельности, связанной с занимаемой должностью, устанавливается руководителю, заместителям руководителя, которым присвоена ученая степень, в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения о выдаче диплома) - 10% оклада,

- за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения о выдаче диплома) - 15% оклада.

5.11. Виды, размеры, порядок и условия назначения стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются приказом Учредителя в соответствии с учетом достижения отраслевых показателей деятельности, установленных приказом учредителя на основании целевых показателей эффективности деятельности муниципальных автономных и критериев оценки эффективности работы руководителей. Назначение стимулирующих выплат осуществляется на основании приказов руководителя учредителя в пределах объема бюджетных средств на ФОТ на текущий финансовый год.

5.12. Установление надбавок заместителям руководителя осуществляется по решению руководителя Учреждения.

5.13. Начисление надбавок осуществляется с применением районного коэффициента, надбавки

учитываются при исчислении среднего заработка в установленном порядке.

5.14. Размеры доплат могут быть изменены в связи с изменением условий труда и порядка финансирования Учреждения.

5.15. Виды, размеры, порядок и условия назначения стимулирующих выплат заместителям руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением и Положением о материальном стимулировании работников учреждения

5.16. Компенсационные выплаты заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

6. Порядок и условия установления компенсационных выплат

6.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работникам осуществляются следующие компенсационные выплаты за:

- совмещение профессий (должностей),
- расширение зон обслуживания,
- увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- работу в ночное время,
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни,
- сверхурочную работу,
- работу в особых климатических условиях.

6.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

6.3. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.4. Повышенная оплата за работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Выплаты за работу в особых климатических условиях производятся в соответствии с действующим законодательством.

6.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

6.7. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), в абсолютных размерах или коэффициентах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

6.8. Размер компенсационных выплат может быть изменён в случае изменения фонда оплаты труда или при перераспределении обязанностей работников.

6.9. Компенсационная выплата может быть уменьшена или снята в случаях, если:

- работник ненадлежащим образом исполняет возложенные на него обязанности, за которые ему была установлена компенсационная выплата;
- с работника снята обязанность выполнения работы, за которую установлена компенсационная надбавка.

При этом работник должен быть поставлен об этом в известность не менее чем за 3 дня до снятия выплаты компенсационного характера.

6.10. Компенсационные выплаты могут быть установлены любым категориям работников, в том числе временным и совместителям.

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующая выплата за результативность работы;
- премии (по результатам работы, разовые премии);

- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде,
- инициатива, творчество и применение в работе современных, новых форм и методов организации труда,
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения,
- добросовестное выполнение иной порученной работы, связанной с обеспечением уставной деятельности Учреждения,
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности,
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

7.3. Максимальным размером премия, за исключением премии за высокие результаты работы, не ограничена.

7.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (поручений) выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с учетом качества и сроков их выполнения.

7.5. Премия за интенсивность работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы,
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения и так далее),
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения.

7.6. Премия за высокие результаты работы выплачивается одновременно работникам в размере до пяти окладов (должностных окладов) по следующим основаниям:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации,
- при награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры, Почетной грамотой города Перми, Благодарственным письмом главы администрации города Перми или Благодарностью администрации города Перми.

7.7. Премия за выполнение муниципального задания учреждения выплачивается работникам по итогам деятельности учреждения за месяц, квартал, год при условии полного и качественного исполнения муниципального задания в указанном периоде. При невыполнении учреждением показателей муниципального задания размер премии снижается.

7.8. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

7.9. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются настоящим Положением и Положением о стимулирующих выплатах.

7.10. Премирование осуществляется в пределах ФОТ сотрудникам учреждения по решению руководителя учреждения персонально в отношении каждого сотрудника.

8. Иные выплаты из ФОТ

8.1. Материальная помощь работникам оказывается из средств экономии ФОТ.

8.2. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения в соответствии с коллективным договором.

9. Заключительные положения

9.1. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее

изменение размеров должностных окладов (ставок) и (или) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с действующим законодательством и решением Пермской городской думы о бюджете города Перми.

9.3. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 15-го числа расчетного месяца (за 1-ю половину месяца) и 1-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет).

9.4. Окончательный расчет по зарплате при увольнении работника производится в последний день работы.

9.5. В случае смерти работника неполученная им зарплата выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее 15-дневного срока со дня представления в Учреждение документов, удостоверяющих смерть работника.

9.6. Настоящее положение вводится в действие с 01 января 2023 года.