



**Российская Федерация  
Новгородская область**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ПАРФИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ (ПРОЕКТ)**

от . . . №  
р.п. Парфино

**Об утверждении Примерного  
положение об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения культуры  
«Межпоселенческий культурно-  
досуговый центр» Парфинского  
муниципального района**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 16.02.2015 № 98 «О системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных) учреждений, созданных Парфинским муниципальным районом»

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческий культурно-досуговый центр» Парфинского муниципального района.

2. Считать утратившими силу постановления Администрации муниципального района:

от 19.04.2017 №227 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений культуры, подведомственных Администрации Парфинского муниципального района»;

от 16.10.2017 №785 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников учреждений культуры, подведомственных Администрации Парфинского муниципального района»;

от 26.04.2019 №351 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников учреждений культуры, подведомственных Администрации Парфинского муниципального района»;

от 28.04.2020 №269 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников учреждений культуры, подведомственных Администрации Парфинского муниципального района»;

от 13.07.2021 №554 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников учреждений культуры, подведомственных Администрации Парфинского муниципального района»;

от 13.07.2021 №555 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников учреждений культуры, подведомственных Администрации Парфинского муниципального района»;

от 15.09.2022 №785 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников учреждений культуры, подведомственных Администрации Парфинского муниципального района»;

от 12.10.2022 №917 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников учреждений культуры, подведомственных Администрации Парфинского муниципального района».

3. Постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2023 года.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации муниципального района Абрамову Ж.А.

5. Опубликовать постановление в периодическом печатном издании «Парфинский Вестник» и разместить на официальном сайте Администрации муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «интернет».

**Проект подготовил и завизировал:  
Заведующий отделом культуры  
и архивного дела Администрации  
муниципального района**

**О.А. Иванчак**

Срок проведения независимой антикоррупционной экспертизы с 09 января 2023 года по 15 января 2023года.

Утверждено  
постановлением Администрации  
муниципального района  
от №

**Примерное положение  
об оплате труда работников муниципального бюджетного  
учреждения культуры «Межпоселенческий культурно-досуговый центр»  
Парфинского муниципального района**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческий культурно-досуговый центр» Парфинского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 16.02.2015 № 98 «О системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных) учреждений, созданных Парфинским муниципальным районом» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческий культурно-досуговый центр» Парфинского муниципального района (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения (руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера, работников и рабочих учреждения) устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), иного представительного органа работников.

1.3. Оплата труда работников учреждений состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.4. Работникам учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам.

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Объем средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30% фонда оплаты труда учреждения.

1.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений устанавливается в размере не более 40% от общего фонда оплаты труда.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному персоналу учреждений определен в приложении № 1 к настоящему Положению.

1.8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджетов всех уровней, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.9. Средства экономии фонда оплаты труда учреждения, могут направляться на выплаты компенсационного и социального характера работников учреждения.

1.10. Доля должностного оклада в заработной плате работников (руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера, работников и рабочих учреждения) должна составлять не менее 50%.

## **2. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения**

2.1. Должностной оклад, выплаты стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж работы, выслугу лет руководителю учреждения устанавливаются комиссией по оценке эффективности деятельности муниципальных учреждений Парфинского муниципального района и их руководителей (далее - комиссия), созданной Администрацией

муниципального района и утверждаются распоряжением Администрации муниципального района.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$$D_o = (B_o + B_o * K_{п1} + B_o * K_{п2} + B_o * K_{п3} + B_o * K_{п4}) * K_{инд}$$

$D_o$  - должностной оклад руководителя учреждения;

$B_o$  - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксируемом размере и составляет 11500 рублей.

$K_{п1}$  - повышающий коэффициент, характеризующий масштаб управления учреждения;

$K_{п2}$  - повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

$K_{п3}$  - за наличие высшего образования в сфере управления;

$K_{п4}$  - за наличие ученой степени кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности или ученой степени доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание «Народный».

$K_{инд}$  - коэффициент индексации, производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и с решением Думы Парфинского муниципального района.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу характеризуют масштаб управления учреждения, особенности деятельности учреждения, образование и ученую степень.

2.2.1. Масштаб управления учреждения устанавливается в зависимости от:

среднесписочной численности работников учреждения (среднесписочная численность работников учреждения определяется по данным статистической отчетности на окончание периода календарного года по форме 3П - Культура).

Повышающий коэффициент, характеризующий масштаб управления учреждения, устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Показатель	Критерий	Размер повышающего коэффициента
1.	Среднесписочная численность работников учреждения	до 25 чел.	0,2
		от 25,01 чел. до 50 чел.	0,3
		от 50,01 чел. до 75 чел.	0,4
		от 75,01 чел. до 100 чел.	0,5
		от 100,01 чел. и более	0,6

2.2.2. Повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения зависит от проведения методической работы, наличия в учреждении филиалов, транспортных средств и устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Показатель	Критерий	Размер повышающего коэффициента
1.	Проведение методической работы	Наличие методических материалов	0,2
2.	Наличие в учреждении филиалов (ед.):	до 5 от 6 до 10 от 11 до 20	0,1 0,2 0,3
3.	Наличие транспортного средства		0,1

2.2.3. Повышающий коэффициент за наличие высшего образования в сфере управления, устанавливается в размере 0,2.

2.2.4. Повышающий коэффициент:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности в размере – 0,1;

за ученую степень доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание «Народный» в размере - 0,2.

В случае, когда размер оплаты труда руководителя зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

При присуждении ученой степени кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности, при присуждении ученой степени доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание «Народный» - со дня присвоения или награждения.

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 течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Применение повышающих коэффициентов к базовому окладу образует должностной оклад и учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливается учредителем в кратности до 5 в зависимости от сложности

труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения, учредитель должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем 1 пункта 2.3 настоящего положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения), устанавливается учредителем в кратности до 4.

2.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляются в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

2.5. Годовой фонд оплаты труда руководителя учреждения устанавливается из расчета среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) за отчетный год, соответствующий 12 календарных месяцев, умноженный на коэффициент кратности до 5 и на 12 календарных месяцев.

Годовой фонд оплаты труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждения устанавливается из расчета среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения) за отчетный год, соответствующий 12 календарных месяцев, умноженный на коэффициент кратности до 4 и на 12 календарных месяцев.

2.6. Условия оплаты труда руководителю учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»,

в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными и муниципальными нормативными правовыми актами.

2.7. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад художественному руководителю учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.9. Выплаты стимулирующего характера:

2.9.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учреждения, его руководителя определены в приложении №3 настоящего положения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы деятельности учреждения и его руководителя определены за предыдущий календарный год, устанавливаются на год и выплачиваются ежемесячно в размере до 70% от должностного оклада.

Оценка интенсивности и высокие результаты работы деятельности учреждения и его руководителя проводится один раз в год, в срок не позднее 30 января года, следующего за отчетным.

Вновь назначенному руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру назначаются установленные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учреждения по итогам предыдущего года.

2.9.2. Выплата за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) руководителю учреждения может быть выплачена одновременно в размере до 50 % должностного оклада за:

- получение призовых мест по результатам участия в конкурсах районного, областного и всероссийского уровня - 10%;

- качественную подготовку и сдачу в установленные сроки проектов заявок на участие в федеральных и областных целевых программах и участие в них – 20 %;

- результативность участия учреждения в проектах, конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки -20 %;

- поощрение Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - 20%;

- поощрение Президентом Российской Федерации - 25%;

- присвоение почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - 25%;

- награждение орденами и медалями Российской Федерации - 30%;

- награждение Почетной грамотой Правительства Новгородской области и присвоении почетных званий Новгородской области - 10%.



Выплата за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения может быть выплачена единовременно в размере до 50 % должностного оклада за поощрение ведомственными, областными, государственными наградами, присвоение почетных званий, за организацию мероприятий по направлению деятельности учреждений в соответствии с их уставами и устанавливается положением об оплате труда учреждения.

Выплаты за качество:

в отношении руководителя Учреждения устанавливаются комиссией и утверждаются распоряжением Администрации муниципального района;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников Учреждения - руководителем Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения.

2.9.3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 3.6.1 раздела 3 настоящего Положения.

2.9.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

### **3. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения)**

3.1. Минимальные размеры окладов работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее - по разделу работники), в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее - ПКГ), утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» составляют:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Минимальные размеры оклада (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (заведующий костюмерной, руководитель кружка, любительского объединения, аккомпаниатор, культурорганизатор)	8502
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (методист клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций, звукооператор)	9438
3.	ПКГ «Должности руководящего состава учреждений»	11570

	культуры, искусства и кинематографии» (заведующий художественно-постановочной частью, заведующий отделом (сектором) музея, режиссер, балетмейстер, дирижер, хормейстер, заведующий отделом дома культуры, центра фольклора и ремесел, руководитель клубного формирования, любительского объединения, звукорежиссер)	
--	---	--

3.2. Минимальные размеры окладов работников в соответствии с ПКГ, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Минимальные размеры оклада (руб.)
1	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» (кассир, секретарь, дежурный)	6656
2	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» (художник, заведующий хозяйством)	8502
3	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (бухгалтер, документовед, инженер, инженер по ремонту)	9438
5	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» (начальники отделов, заведующий другого структурного подразделения)	10413
6	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» (заведующий филиала, заведующий другого структурного подразделения)	
6.1.	Заведующие филиалами сельских домов культуры, заведующие филиалами сельских клубов и иных аналогичных учреждений	10023
6.2.	Заведующие филиалами сельских домов культуры и иных аналогичных учреждений	10868
6.3.	Художественный руководитель филиала дома культуры, директор дома культуры, заведующие сельскими домами культуры и иных аналогичных учреждений	11570
6.4.	Заведующая филиалом дома ремесел и фольклора и иных аналогичных учреждений	13455

3.3. Минимальные размеры окладов служащих, осуществляющих профессиональную деятельность в учреждениях, должности которых не отнесены к ПКГ, составляют:

№ п/п	Должности	Минимальные размеры оклада
-------	-----------	----------------------------

		(руб.)
1	Методист, специалист	9438

3.4. Работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к минимальным окладам в размере до 3,0.

3.4.1. Повышающие коэффициенты к минимальным окладам устанавливаются работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, работающим на селе, а также при замещении должностей, предусматривающих категориальность.

3.4.2. Повышающий коэффициент к минимальным окладам по замещаемой должности за квалификационную категорию или производное должностное наименование "главный", "ведущий" устанавливается в следующих размерах:

главный - 0,20

ведущий - 0,15

3.4.3. Повышающий коэффициент к минимальным окладам специалистам, работающим на селе, устанавливается в размере – 0,25.

3.4.4. Повышающий коэффициент к минимальным окладам устанавливается:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности в размере – 0,1;

за ученую степень доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание «Народный» в размере - 0,2;

В случае, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

При присуждении ученой степени кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности, при присуждении ученой степени доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание «Народный» - со дня присвоения или награждения.

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 течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.4.5. Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент и устанавливается приказом учреждения в пределах фонда оплаты труда в отношении конкретного работника.

3.4.6. Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу образует новый должностной оклад и учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.4.7. Повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера:

3.6.1. Выплаты за стаж работы, выслугу лет производятся, дифференцировано в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение, в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет - 5% должностного оклада;

от 3 лет до 6 лет - 10% должностного оклада;

от 6 лет до 10 лет - 15% должностного оклада;

свыше 10 лет - 20% должностного оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты в отношении руководителя учреждения устанавливается распоряжением Администрации муниципального района, в отношении работников приказом учреждения.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты, включаются:

время работы в организациях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, в том числе стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время работы в иных организациях и учреждениях на должностях, относящихся к сфере культуры. Работникам общепрофессиональных профессий в стаж работы засчитывается время работы только в государственных, муниципальных учреждениях культуры и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры;

время обучения в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации в сфере культуры, с отрывом от производства (работы), если работники учреждения работали в учреждениях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, до поступления на учебу и после окончания учебы вернулись на работу в указанные учреждения;

время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

время прохождения службы в Вооруженных Силах Российской Федерации (СССР) в соответствии с законодательством Российской Федерации;

время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет, если работник состоял в трудовых отношениях с органами, учреждениями и организациями, дающими право на получение надбавки за выслугу лет.

Для специалистов и служащих общепрофессиональных должностей и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении, в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается время работы в

организациях на должностях по соответствующей квалификации, специальности.

Размер надбавки за выслугу лет в отношении руководителя учреждения устанавливается распоряжением Администрации муниципального района, в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера иных работников учреждений – приказами учреждений.

Выплата за стаж работы, выслугу лет осуществляется с момента возникновения права на ее установление, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, а в случае их отсутствия - со дня представления этих документов.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, выслугу лет является трудовая книжка.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за стаж работы, выслугу лет или определения ее размера рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством.

3.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работника, рассчитываются за предыдущий календарный год выплачиваются ежемесячно в размере до 50% должностного оклада и устанавливаются положением об оплате труда учреждения.

Оценка интенсивности и высокие результаты работы деятельности учреждения и его работника проводится один раз в год, в срок не позднее 30 января года, следующего за отчетным.

Вновь принятому работнику учреждения назначаются установленные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы организации за предыдущий год в соответствии с положением об оплате труда учреждения.

3.6.3. Единовременная выплата за качество выполняемой работы может устанавливаться в размере до 50% должностного оклада за поощрение ведомственными, областными, государственными наградами, присвоение почетных званий, за организацию и проведение выставок, конференций, мероприятий по направлению деятельности учреждений в соответствии с их уставами и устанавливается положением об оплате труда учреждения.

3.6.4. При наличии экономии по фонду оплаты труда, установленному учреждению, работникам учреждения может быть выплачено единовременное денежное поощрение за успешное и добросовестное выполнение поручений руководителя учреждения в размере должностного оклада или в суммовом выражении при предоставлении представления о поощрении, которое должно содержать следующие сведения:

ФИО,

занимаемая должность,

ходатайство (описание выполненной работы по поручению руководителя учреждения).

Единовременное денежное поощрение выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.

3.6.5. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

#### 4. Оплата труда работников учреждения, занимающих профессии рабочих

4.1. Минимальные оклады работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", устанавливаются с учетом присвоенного им разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и составляют:

Разряд в соответствии с ЕТКС	Минимальный размер оклада, (руб.)
1 разряд	5798
2 разряд	6006
3 разряд	6227
4 разряд	6435
5 разряд	6656
6 разряд	7085
7 разряд	7514
8 разряд	7943

4.2. Рабочим могут быть установлены повышающие коэффициенты к минимальным окладам в размере до 3,0.00

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент и устанавливается приказом учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу образует должностной оклад и учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Рабочим могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу:

персональный повышающий коэффициент с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в пределах до 3,0;

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим учреждения, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в пределах до 0,3.

Размер минимального оклада высококвалифицированных рабочих, профессии которых включены в перечень высококвалифицированных профессий рабочих (приложение № 2 к настоящему Положению), устанавливается исходя из минимального оклада рабочего 8 разряда ЕТКС с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3.

4.3. Выплаты компенсационного характера рабочим устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера:

4.4.1. Выплаты за стаж работы, выслугу лет рабочим устанавливаются в соответствии с пунктом 3.6.1 настоящего Положения.

4.4.2. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

## **5. Выплаты компенсационного характера**

5.1. Размер выплат работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере до 4%.

5.2. Размер выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу работника учреждения по основному месту работы, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

Размер и срок, на который устанавливаются выплаты, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3. Выплата за работу в ночное время осуществляется в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **6. Материальная помощь**

6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка.

Решение о выплате материальной помощи работникам учреждений и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – Главой муниципального района (в его отсутствие первым заместителем Главы администрации муниципального района) и оформляется распоряжением Администрации муниципального района;

в отношении других работников учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Материальная помощь максимальным размером не ограничивается.

6.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – Главой муниципального района (в его отсутствие первым заместителем Главы администрации муниципального района) и оформляется распоряжением Администрации муниципального района;

в отношении работников учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

6.3. Из фонда оплаты труда руководителю, заместителю и главному бухгалтеру Учреждения выплачивается материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере должностного оклада, а работникам учреждения в размере минимального оклада.

6.4. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и выплатам компенсационного характера.

## **7. Порядок премирования работников учреждения**



7.1. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, которые определены в приложении № 4 к настоящему Положению, путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

7.2. Оценка эффективности деятельности руководителя учреждения проводится по мере необходимости, но не реже 1 раза в квартал.

7.3. Премирование работников учреждения осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения в сроки, установленные локальным актом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

7.4. Проведение оценки эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения и его работников осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления учреждением своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.

7.5. Руководитель учреждения ежеквартально готовит отчет об оценке эффективности деятельности руководителя учреждения (далее - отчет) с подтверждением каждого показателя и направляют его в срок до 5 числа месяца следующего за отчетным Отдел культуры и архивного дела Администрации муниципального района (далее - Отдел). Отдел готовит сводный отчет об оценке эффективности деятельности руководителей учреждений и направляет его в комиссию не позднее срока установленного Положением о комиссии по оценке эффективности деятельности муниципальных учреждений Парфинского муниципального района и их руководителей утвержденного Постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 26.04.2016 № 270.

7.6. Состав и порядок деятельности комиссий:

для осуществления оценки эффективности деятельности учреждений и руководителей учреждений утверждается постановлением Администрации муниципального района;

для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждений утверждается локальным актом учреждения.

7.7. Комиссия, созданная Администрацией муниципального района, рассматривает сводный отчет Отдела культуры и архивного дела Администрации муниципального района и на его основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Комиссия, созданная в учреждении, рассматривает отчеты работников учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности работников учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 %. Основанием для определения размера премиальной выплаты является порядок определения размера премиальной выплаты работникам учреждения и их руководителю (Приложение № 5 к настоящему Положению).

7.8. По результатам рассмотрения отчета комиссия, созданная Администрацией муниципального района, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) руководителя учреждения.

По результатам рассмотрения отчетов работников учреждения комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) работников учреждения.

7.9. На основании предложений комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании:

в отношении руководителя учреждения – Главой муниципального района и оформляется распоряжением Администрации муниципального района;

в отношении других работников учреждения - руководителем учреждения и оформляются приказами учреждения.

Приложение № 1  
к примерному положению  
об оплате труда работников муниципального  
бюджетного учреждения культуры  
«Межпоселенческий культурно-досуговый центр»  
Парфинского муниципального района

**Перечень должностей,  
относимых к административно-управленческому,  
вспомогательному персоналу**

1. Перечень должностей, относимых к административно -  
управленческому персоналу:
  - директор;
  - заместитель директора;
  - главный бухгалтер.

Приложение № 2  
к примерному положению  
об оплате труда работников муниципального  
бюджетного учреждения культуры  
«Межпоселенческий культурно-досуговый центр»  
Парфинского муниципального района

**Перечень  
высококвалифицированных профессий рабочих**

1. Киномеханик
2. Водители автобусов, имеющих 1 класс и занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов, автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

Приложение № 3  
к примерному положению  
об оплате труда работников муниципального  
бюджетного учреждения культуры  
«Межпоселенческий культурно-досуговый центр»  
Парфинского муниципального района

**Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы  
МБУК МКДЦ и его руководителя**

№ п/п	Наименование показателя	Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в % от должностного оклада	Примечание (источник информации)
<b>Показатели по итогам года:</b>			
<b>1. Основная деятельность учреждения максимум - 15 %</b>			
1.1	Выполнение муниципального задания	Определяется как отношение фактического значения показателя к плановому значению, указанному в муниципальном задании учреждения: 100 % – 3 %; 95%-99 % – 2 %; при выполнении муниципального задания менее чем на 95% стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.2	Соответствие учреждения модельному муниципальному стандарту учреждений культуры Новгородской области	Соответствие учреждением критериям модельному муниципальному стандарту по показателям: 90-100% - 6%; 80-89% - 3%; при выполнении показателя менее чем на 80% стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет об исполнении модельного стандарта учреждений культуры Новгородской области
1.3	Исполнение обязательств, предусмотренных Соглашением с Правительством Новгородской области об осуществлении мер, направленных на социально-экономическое развитие Парфинского муниципального района, в соответствии с показателями, установленными на текущий год	Исполнение установленных на текущий год показателей – 6%; при невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению Соглашения с Правительством Новгородской области
<b>2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум – 37 %</b>			
2.1	Участие в федеральных и областных	Подготовка и сдача в установленные	Заявка на участие в федеральных и

	программах с целью привлечения дополнительных ассигнований	сроки заявок на участие в федеральных и областных программах - 2 %; Выделение дополнительных ассигнований участнику федеральных и областных программ – 4 %; (показатели не суммируются) при невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	областных программах выделенных в рамках соглашения на предоставление субсидий муниципальному району, приказ или другой нормативно-правовой документ, подтверждающий выделение дополнительных ассигнований
2.2	Заключение контрактов на поставку товаров, выполнения (работ, услуг) по результатам проведения конкурсных процедур в рамках 44 ФЗ (кроме контрактов, заключенных по пунктам 1,8,29 ч.1 ст. 93- 44 ФЗ)	Доля муниципальных контрактов заключенных по результатам проведения конкурсных процедур в общем объеме закупок: 100% – 5%; 90-99% – 4%; 80-89 – 3%; ниже 79,9% - стимулирующая выплата не выплачивается.	Документы, подтверждающие заключение контрактов на поставку товаров, выполнения (работ, услуг) по результатам проведения конкурсных процедур в рамках 44-ФЗ
2.3	Концертная деятельность коллективов в Парфинском муниципальном районе	Выполнение показателя по участию в районных мероприятиях: 1-2 концерта (из них 50 % в сельской местности) – 1%; 3-4 концерта (из них 50 % в сельской местности) – 2 %; 5 концертов (из них 50 % в сельской местности) – 3 %; 6 и более концертов (из них 50% в сельской местности) – 4 % при выполнении показателя; (показатели не суммируются) при невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчёт руководителя о концертной деятельности коллективов
2.4	Участие в конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных)	Участие в конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня: межрайонных -3%; региональных - 4%; всероссийских, международных - 6%; за участие в мероприятиях различного уровня показатели суммируются; при невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Диплом участника
2.5	Получение финансовой поддержки при участии в грантах, конкурсах, фестивалях и иных	При участии в грантах, конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских,	Протокол решения конкурсной комиссии, диплом, сертификат

	мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных)	международных) за получение грантов и иных форм финансовой поддержки в количестве: 1-2 – 2%; 3-4 – 4%; 5 и более – 6% при выполнении показателя; (показатели не суммируются) при невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	
2.6	Выполнение требований по противодействию коррупции (разработка НПА)	Выполнение показателя по выполнению требований по противодействию коррупции (разработка НПА) – 2% при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Список разработанных НПА
2.7	Отсутствие предписаний контролирующих органов по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности	Выполнение показателя по отсутствию предписаний контролирующих органов по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности – 3% При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчёт контролирующего органа по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности
<b>3. Осуществление инновационной деятельности максимум - 11 %</b>			
3.1	Разработка, внедрение и реализация новых форм культурно-досуговых мероприятий	Внедрение и реализация новых форм культурно-досуговых мероприятий: 1-2 мероприятия - 2%, 3-4 мероприятия- 3 % 5 мероприятий и более – 6% при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Краткая информация о мероприятии, скрин о проведенном мероприятии из группы в контакте или сайта учреждения
3.2	Выполнение показателей муниципального туристского стандарта Новгородской области на 2022-2023 годы в Парфинском районе	Выполнение показателей муниципального туристского стандарта Новгородской области на 2022-2023 годы в Парфинском районе – 5% При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчёт по исполнению дорожной карты
<b>4. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 7 %</b>			
4.1	Доля работников, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку с соблюдением сроков профессионального обучения или	Выполнение показателя доля работников, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку с соблюдением сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения: 90-100% - 3% 80-89,9% –2%	План и отчет об исполнении плана

	дополнительного профессионального образования работников учреждения	75-79,9% –1% при выполнении показателя; при выполнении показателя менее чем на 75 % и отсутствии плана стимулирующая выплата не выплачивается	
4.2	Создание безопасных условий труда: обеспечение пожарной безопасности в здании, проведение мероприятий по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации).	Выполнение показателя создание безопасных условий труда: обеспечение пожарной безопасности в здании, проведение мероприятий по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации), профилактических прививок и др. 90-100% - 4%; 80-89,9% –2%; 75-79,9% –1% при выполнении показателя; при выполнении показателя менее чем на 75 % и отсутствии плана стимулирующая выплата не выплачивается	План и отчет об исполнении плана
<b>Итого по итогам года:</b>			<b>70 %</b>



Приложение № 4  
к примерному положению  
об оплате труда работников муниципального  
бюджетного учреждения культуры  
«Межпоселенческий культурно-досуговый центр»  
Парфинского муниципального района

**Показатели эффективности  
деятельности МБУК МКДЦ и критерии оценки эффективности работы  
его руководителя**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количес тво баллов
<b>Показатели по итогам квартала:</b>			
<b>1. Обеспечение информационной открытости учреждения максимум - 3 балла</b>			
1.1.	Наличие в Парфинском КДЦ и во всех действующих филиалах учреждения официальной группы в социальной сети ВКонтакте и своевременная актуализация представленной в ней информации о проведенных мероприятиях, согласно утверждённого Постановлением Администрации на текущий год плана культурно-массовых мероприятий учреждений культуры. Публикации в официальных источниках Администрации муниципального района, статьи в печатных СМИ	наличие групп и актуализация информации – 1 балл; публикации и статьи о мероприятиях по плану – 1 балл; баллы суммируются; невыполнение показателя – 0 баллов	2 балла
1.2.	Предоставление информационного контента туристской направленности, связанной с Парфинским муниципальным районом, в МБУ ЦФМТО с целью размещения в АНО «ТО «Русь Новгородская» (1 информация в месяц)	информация предоставлена – 1 балл; информация не предоставлена – 0 баллов	1 балл
<b>2. Осуществление инновационной деятельности максимум - 16 баллов</b>			
2.1.	Организация и проведение тематических выставок в выставочном зале Парфинского КДЦ и всех действующих филиалах учреждения с привлечением мастеров Парфинского муниципального района и Новгородской области	проведение выставок (1 выставка от каждого филиала) – 2 балла; с привлечением новых мастеров района и области (1 выставка от системы) – 1 балл; баллы суммируются; невыполнение показателя – 0 баллов	3 балла
2.2.	Качественное и своевременное проведение мероприятий, согласно утвержденным комплексным планам межведомственного сотрудничества с учреждениями Парфинского муниципального района	1 и более мероприятий – 1 балл; мероприятия не проводились – 0 баллов	1 балл
2.3.	Качественное проведение социально-значимых,	соблюдение положения	8 баллов

	культурно-массовых мероприятий и соблюдение сроков положения о Порядке подготовки, организации, проведения памятных дат, основных мероприятий, знаменательных и праздничных событий проводимых на территории Парфинского муниципального района	(отчет по установленной форме) – 4 балла; качественное проведение мероприятий (отсутствие служебных записок на руководителя) – 4 балла; баллы суммируются; при несоблюдении положения и наличии служебных записок – 0 баллов	
2.4.	Разработка новых экскурсионных мероприятий в музейной комнате боевой славы, 3 экскурсии в квартал (предоставление сценария, концепция, фото отчет, публикация в группе музейной комнаты в социальной сети ВКонтакте)	3 экскурсии и более – 2 балла; отсутствие экскурсий – 0 баллов	2 балла
2.5.	Проведение мероприятий с участием несовершеннолетних, состоящих на учете в ПДН, КДН и ЗП	3 мероприятия – 1 балл; 4 и более -2 балла	2 балла
<b>3. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум – 11 баллов</b>			
3.1.	Привлечение средств от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности (включая мероприятия по максимальному использованию закрепленных площадей и имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности информации об услугах учреждений культуры)	поступление доходов, рост по сравнению с соответствующим периодом прошлого года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год): от 4,1 – 5 % - 5 баллов от 3,1 – 4 % - 4 балла; от 2,1 – 3 % - 3 балла; от 1,1 – 2 % - 2 балла; от 0,1 - 1 % - 1 балл; на уровне прошлого года или со снижением - 0 баллов	5 баллов
3.2.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской и дебиторской задолженности (при наличии финансирования)	задолженность отсутствует - 1 балл; наличие задолженности - 0 баллов	1 балл
3.3.	Рост объема продаж по программе «Пушкинская карта»	рост объема продаж 15% ежемесячно – 5 баллов; на уровне прошлого месяца или со снижением - 0 баллов	5 балла
<b>Итого по итогам квартала:</b>			<b>30 баллов</b>

Приложение № 5  
к примерному положению  
об оплате труда работников муниципального  
бюджетного учреждения культуры  
«Межпоселенческий культурно-досуговый центр»  
Парфинского муниципального района

**Порядок определения размеров выплаты руководителю учреждения**

Количество набранных баллов по всем разделам	Размер премии % (от премиального фонда)	Примечание
30	100	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
29	95	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
28	90	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
27	85	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
26	80	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
25	75	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
24	70	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
23	65	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
22	60	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
21	55	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
20	50	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
19	45	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
18	40	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
17	35	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
16	30	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
15	25	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
Ниже 15	Премия не начисляется	Если иное не установлено нормативно-правовым актом