



МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ ПРЕСНЕНСКИЙ  
**АДМИНИСТРАЦИЯ**  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 16.02.2021  
№ 10-00

**О системе оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного  
учреждения «Центр досуга и  
творчества «Пресня» муниципального  
округа Пресненский**

В соответствии со статьями 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 16 Устава муниципального округа Пресненский, действующего в редакции решения муниципального Собрания внутригородского муниципального образования Пресненское в городе Москве от 25 февраля 2016 г. № 69/1/1359-МС, подпунктом 30 пункта 12.1 Положения о бюджетном процессе в муниципальном округе Пресненский, утверждённого решением Совета депутатов муниципального округа Пресненский от 16 декабря 2020 г. № 45/04/594-СД, руководствуясь Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утверждёнными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г. (протокол № 13), постановлением Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», приказом Департамента культуры города Москвы от 26 ноября 2014 г. № 963 «Об утверждении примерных отраслевых рекомендаций по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту культуры города Москвы», распоряжением Москомспорта от 09 декабря 2014 г. № 365 «Об утверждении Примерных отраслевых рекомендаций по введению новой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту спорта города Москвы», администрация муниципального округа Пресненский

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр досуга и творчества «Пресня» муниципального округа Пресненский согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

2. Ввести в действие систему оплаты труда, установленную в приложении 1 к настоящему постановлению, до 1 мая 2021 года.

3. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр досуга и творчества «Пресня» муниципального округа Пресненский согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

4. Утвердить Минимальные рекомендованные должностные оклады, ставки заработной платы работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр досуга и творчества «Пресня» муниципального округа Пресненский согласно приложению 3 к настоящему постановлению.

5. Установить, что заработная плата работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр досуга и творчества «Пресня» муниципального округа Пресненский (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Считать приоритетной задачей формирование стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр досуга и творчества «Пресня» муниципального округа Пресненский в размере не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр досуга и творчества «Пресня» муниципального округа Пресненский.

7. Установить, что финансовое обеспечение оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр досуга и творчества «Пресня» муниципального округа Пресненский в соответствии с установленной настоящим постановлением системой оплаты труда осуществляется за счёт бюджетных ассигнований, предусмотренных решением Совета депутатов муниципального округа Пресненский о бюджете муниципального округа Пресненский на соответствующий финансовый год (финансовый год и плановый период), а также за счёт средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

8. Опубликовать настоящее постановление в бюллетене «Московский муниципальный вестник».

9. Разместить настоящее постановление на официальном сайте муниципального округа Пресненский в информационно-телекоммуникационной сети Интернет ([www.presnyamo.ru](http://www.presnyamo.ru)).

10. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования (обнародования).

11. Контроль за исполнением настоящего постановления сохранить за главой администрации муниципального округа Пресненский Кормилициной Л. А.

Глава администрации



Л. А. Кормилицина

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного**  
**учреждения «Центр досуга и творчества «Пресня»**  
**муниципального округа Пресненский**

1. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр досуга и творчества «Пресня» муниципального округа Пресненский (далее – муниципальное учреждение) включает в себя оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципального учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и муниципальными правовыми актами муниципального округа Пресненский.

2. Система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливается с учётом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

6) решений Московской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

7) мнения представительного органа работников муниципального учреждения;

8) примерных отраслевых рекомендаций по введению новых систем оплаты труда, предусматривающих в том числе оплату труда по должностям, не включенным в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей

руководителей, специалистов и служащих, и утверждаемых уполномоченным органом исполнительной власти города Москвы в области физической культуры и спорта и уполномоченным органом исполнительной власти города Москвы в области семьи и молодёжи, осуществляющими государственный контроль за реализацией администрацией муниципального округа Пресненский отдельных полномочий города Москвы, переданных Законом города Москвы от 25 октября 2006 года № 53 «О наделении органов местного самоуправления внутригородских муниципальных образований в городе Москве отдельными полномочиями города Москвы в сфере организации досуговой, социально-воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с населением по месту жительства».

3. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников муниципального учреждения устанавливаются руководителем муниципального учреждения в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов, утверждаемых администрацией муниципального округа Пресненский, с учётом размера фонда оплаты труда муниципального учреждения, а также сложности и объёма выполняемой работниками муниципального учреждения работы.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников муниципального учреждения в абсолютных размерах или относительных размерах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников муниципального учреждения, если иное не установлено федеральными законами.

5. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципального учреждения устанавливаются в целях повышения мотивации работника к качественному труду и поощрения за результаты его труда.

6. Заработная плата руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера муниципального учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

8. Предельный уровень средней заработной платы руководителя муниципального учреждения устанавливается администрацией муниципального округа Пресненский в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала муниципального учреждения и не может составлять более 3 размеров указанной средней заработной платы.

9. Предельный уровень средней заработной платы руководителя муниципального учреждения рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

10. Размер должностного оклада заместителя руководителя муниципального учреждения и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливается на 10–30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

11. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя муниципального учреждения и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливается руководителем муниципального учреждения на 10–30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя муниципального учреждения, установленного в соответствии с пунктом 8 настоящего Положения.

12. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения определяются администрацией муниципального округа Пресненский в зависимости от достижения показателей оценки деятельности муниципального учреждения и производятся в том числе за счёт средств, централизованных на указанные цели.

13. Администрация муниципального округа Пресненский вправе осуществлять централизацию до 5 процентов средств, предусмотренных на оплату труда работников муниципального учреждения, при условии утверждения показателей оценки деятельности муниципального учреждения.

14. Централизованные средства используются по решению администрации муниципального округа Пресненский и направляются на выплаты стимулирующего характера работникам муниципального учреждения с учётом достижения показателей оценки деятельности муниципального учреждения. Указанные средства доводятся администрацией до муниципального учреждения в виде субсидии на цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения муниципального задания.

15. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется из объёма средств, предоставляемых в установленном бюджетным законодательством порядке из бюджета муниципального округа

Пресненский в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда согласно Плану финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

16. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения должна составлять не более 40 процентов.

17. Доля фонда оплаты труда основного персонала муниципального учреждения устанавливается в объёме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

18. Экономия по фонду оплаты труда муниципального учреждения, включая начисления на фонд оплаты труда, по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться на выплаты стимулирующего характера.

19. Оплата труда работников муниципального учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

20. Условия оплаты труда работника муниципального 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.

21. При заключении трудовых договоров с работниками муниципального учреждения рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведённую в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённые приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н. При этом условия получения вознаграждения за труд должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

22. Заработная плата работника муниципального учреждения предельными размерами не ограничивается.

23. В муниципальном учреждении могут устанавливаться единовременные выплаты социальной поддержки в виде материальной помощи (в связи с рождением ребёнка, смертью близкого родственника, тяжёлым заболеванием работника муниципального учреждения, в других случаях, связанных с тяжёлым материальным положением работника муниципального учреждения) в зависимости от финансовых возможностей муниципального учреждения. Размер единовременной выплаты социальной поддержки работника муниципального учреждения устанавливается руководителем муниципального учреждения.

---

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения**  
**«Центр досуга и творчества «Пресня»**  
**муниципального округа Пресненский**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр досуга и творчества «Пресня» муниципального округа Пресненский (далее – Положение) разработано в целях повышения мотивации к труду работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр досуга и творчества «Пресня» муниципального округа Пресненский (далее – Учреждение), обеспечения их материальной заинтересованности в качественных и количественных результатах труда, а также укрепления трудовой дисциплины, и определяет порядок и условия оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Учреждения, локальными нормативными актами Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения разработана с учётом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС);

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС);

профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

решений Московской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;



примерных отраслевых рекомендаций по введению новых систем оплаты труда, предусматривающих в том числе оплату труда по должностям, не включенным в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, и утверждаемых уполномоченным органом исполнительной власти города Москвы в области физической культуры и спорта и уполномоченным органом исполнительной власти города Москвы в области семьи и молодёжи, осуществляющими государственный контроль за реализацией администрацией муниципального округа Пресненский отдельных полномочий города Москвы, переданных Законом города Москвы от 25 октября 2006 года № 53 «О наделении органов местного самоуправления внутригородских муниципальных образований в городе Москве отдельными полномочиями города Москвы в сфере организации досуговой, социально-воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с населением по месту жительства»;

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии;

профессиональных квалификационных групп должностей работников физкультуры и спорта;

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих;

муниципальных правовых актов администрации муниципального округа Пресненский по вопросам оплаты труда.

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

1.5. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели), а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата (оплата труда) работника Учреждения состоит из:

вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы – оклада

(должностного оклада, ставки заработной платы);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника Учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.9. Оплата труда работников Учреждения осуществляется за счёт и в пределах средств на оплату труда:

предусмотренных субсидией на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания;

поступающих от приносящей доход деятельности;

иных источников.

1.10. Учреждение вправе установить условия и порядок назначения выплат социального характера при наличии финансового обеспечения.

1.11. В настоящем Положении используются следующие термины и сокращения:

Должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учёта стимулирующих и компенсационных выплат.

Профессиональные квалификационные группы (далее также – ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Учреждением на основании заключенного трудового договора.

Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, осуществляющие ведение досуговой, социально-воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (ведение занятий с потребителями муниципальных услуг), включая психологов в социальной сфере, художественных руководителей и начальников соответствующих подразделений Учреждения.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Система оплаты труда работников включает:

оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) специалистов, руководителей и служащих, определённые на основе минимальных рекомендуемых окладов по ПКГ и показателей увеличения к ним;

оклады работников по профессиям рабочих, определённые на основе минимальных рекомендуемых окладов;

выплаты компенсационного характера и критерии их установления;

выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

единовременные выплаты социальной поддержки.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников Учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учётом отнесения должности к ПКГ и квалификационному уровню.

По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ производится в соответствии с критериями, утверждёнными приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

2.3. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы)

устанавливаются в полных рублях.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников Учреждения.

2.4.1. Для работников Учреждения устанавливаются размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.4.2. При установлении должностных окладов для должностей, имеющих внутривидовое категорирование согласно ЕКС либо квалификационные категории, рекомендуемая разница между размерами должностных окладов по каждой категории составляет 5–20 процентов.<sup>1</sup>

2.5. Особенности установления окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) и оплаты труда основного персонала Учреждения, за исключением психологов в социальной сфере, художественных руководителей и начальников соответствующих подразделений.

2.5.1. Рабочее время работников Учреждения, относящихся к основному персоналу Учреждения, за исключением психологов в социальной сфере, художественных руководителей и начальников соответствующих подразделений, может состоять в соответствии с условиями трудовых договоров из основного рабочего времени, затрачиваемого на проведение занятий с потребителями муниципальных услуг, включая короткие перерывы между занятиями, необходимые для отдыха и переодевания занимающихся, приёма ими пищи, динамических пауз, и организационно-методического рабочего времени, затрачиваемого на методическую подготовку проведения занятий, на подготовку проведения в Учреждении мероприятий, участие в фестивалях, соревнованиях и других мероприятиях, проводимых в Учреждении или Учреждением).

2.5.2. Оклад работникам Учреждения, относящимся к основному персоналу Учреждения, за исключением психологов в социальной сфере, художественных руководителей и начальников соответствующих подразделений, может устанавливаться за норму часов основного рабочего времени. Рекомендуется исходить из не менее 3 часов основного рабочего времени в течение рабочего дня при шестидневной рабочей неделе.

2.6. Особенности оплаты труда при ведении суммированного учёта рабочего времени.

---

<sup>1</sup> Учреждение при разработке положения об оплате труда работников вправе установить конкретное значение разницы окладов в пределах указанного диапазона.

<sup>2</sup> Учреждение при разработке положения об оплате труда работников вправе предусмотреть особенности оплаты труда при ведении суммированного учёта рабочего времени с учётом действующих в Учреждении правил внутреннего трудового распорядка, а также иные особенности оплаты труда работников с учётом

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В Учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определённой трудовым договором;

за работу с вредными и (или) опасными либо иными особыми условиями (характером) труда, подлежащими компенсации в соответствии с трудовым законодательством.<sup>3</sup>

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников Учреждения в абсолютных размерах или относительных размерах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников Учреждения, если иное не установлено федеральными законами, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

3.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам Учреждения:<sup>4</sup>

в размере одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По договоренности с работником Учреждения работа в выходные или праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться

---

характера деятельности Учреждения.

<sup>3</sup> Абзац включается, если по результатам специальной оценки условий труда в Учреждении установлено наличие вредных и (или) опасных условий труда либо если выполняемые в Учреждении работы или существующие в Учреждении условия труда имеют особый характер.

<sup>4</sup> Положения пунктов 3.3–3.6 могут быть дополнены в соответствии с особенностями деятельности Учреждения.

предоставлением дополнительного времени отдыха в объёме времени, отработанного в выходные или праздничные дни.

3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Учреждение обеспечивает точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника Учреждения.

По желанию работника Учреждения сверхурочная работа может компенсироваться вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха в объёме времени, отработанного сверхурочно.

3.5. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы относительно отраслевых норм нагрузки и фактически затраченного рабочего времени.

При увеличении объёма работ, расширении зоны обслуживания размер доплаты определяется пропорционально объёму фактически выполняемой дополнительной работы, исходя из размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) по соответствующей должности работника Учреждения.

При совмещении профессий (должностей) объём выплат производится в размере до 50 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) по совмещаемой профессии (должности) с учётом объёма фактически выполняемой работы.

3.6. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится в повышенном размере, при этом размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного для соответствующих видов работ с нормальными условиями труда. Повышенная оплата труда производится пропорционально времени, отработанному во вредных и (или) опасных условиях труда.<sup>5</sup>

3.7. \_\_\_\_\_<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Абзац включается, если по результатам специальной оценки условий труда в Учреждении установлено наличие вредных и (или) опасных условий труда.

<sup>6</sup> Раздел дополняется пунктами о выплатах компенсационного характера за выполнение в Учреждении работ в особых условиях труда либо за выполнение работ с особым характером при наличии последних в Учреждении.

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения мотивации работника Учреждения к качественному труду и поощрения за результаты его труда.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

_____	7
4.3. _____	8
4.4. _____	9
4.5. _____	10

4.6. Размер выплаты стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда Учреждения (в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников Учреждения) и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера могут производиться при условии их достаточной финансовой обеспеченности.

4.8. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Учреждения:

заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения, главным специалистами и иным работникам Учреждения, подчинённым руководителю Учреждения, – непосредственно;

руководителям структурных подразделений Учреждения и иным работникам Учреждения, подчинённым заместителю руководителя Учреждения, – по представлению заместителя руководителя Учреждения;

<sup>7</sup> Необходимо указать все виды выплат стимулирующего характера, устанавливаемые в Учреждении.

<sup>8</sup> Описывается порядок и условия установления выплаты, установленной в пункте 4.2 Примерного положения. При этом по отдельным вопросам установления конкретных выплат стимулирующего характера могут быть разработаны приложения к положению об оплате труда работников Учреждения.

<sup>9</sup> Описывается порядок и условия установления выплаты, установленной в пункте 4.2 Примерного положения. При этом по отдельным вопросам установления конкретных выплат стимулирующего характера могут быть разработаны приложения к положению об оплате труда работников Учреждения.

<sup>10</sup> Описывается порядок и условия установления выплаты, установленной в пункте 4.2 Примерного положения. При этом по отдельным вопросам установления конкретных выплат стимулирующего характера могут быть разработаны приложения к положению об оплате труда работников Учреждения.

остальным работникам Учреждения, осуществляющим трудовую деятельность в структурных подразделениях Учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

### **5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения**

5.1. Оплата труда (заработная плата) руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

5.3. Размер должностного оклада заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10–30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.<sup>11</sup>

5.4. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на 10–30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя Учреждения, установленного администрацией муниципального округа Пресненский.

5.5. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения определяются администрацией муниципального округа Пресненский в зависимости от достижения показателей оценки эффективности деятельности Учреждения.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

5.7. Основания и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемые заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения, определяются в соответствии с настоящим

---

<sup>11</sup> Учреждение при разработке положения об оплате труда работников вправе установить для заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения конкретный размер снижения размера должностного оклада в пределах указанного диапазона.



Положением.

## **6. Единовременные выплаты социальной поддержки<sup>12</sup>**

6.1. Единовременные выплаты социальной поддержки осуществляются в виде материальной помощи.

6.2. Единовременные выплаты социальной поддержки устанавливаются в зависимости от финансовых возможностей Учреждения.

6.3. Материальная помощь выплачивается по заявлению работника Учреждения (с приложением копий документов, подтверждающих родство, состояние здоровья, факт рождения или смерти, а также другие обстоятельства, в связи с которыми обращается работник) в следующих случаях:

в связи с рождением ребёнка у работника Учреждения;

в связи с тяжёлым заболеванием работника Учреждения;

в связи со смертью близкого родственника (супруга (супруги), детей, родителей либо лица, осуществлявшего фактическое воспитание и содержание) работника Учреждения (в целях компенсации части расходов на оплату ритуальных услуг);

в других случаях, связанных с тяжёлым материальным положением работника Учреждения.

6.4. В случае смерти работника Учреждения его семье могут частично оплачиваться фактические расходы на ритуальные услуги по решению руководителя Учреждения на основании соответствующего заявления близкого родственника работника Учреждения, копии документов, подтверждающих родство и копии свидетельства о смерти работника Учреждения.

6.5. Размер единовременной выплаты социальной поддержки работника устанавливается руководителем Учреждения и не может превышать трёх окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работника Учреждения.

## **7. Заключительные положения<sup>13</sup>**

7.1. Заработная плата работника Учреждения, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда,

---

<sup>12</sup> Раздел включается в случае наличия финансового обеспечения соответствующих выплат.

<sup>13</sup> Раздел может быть дополнен Учреждением при условии недопущения ухудшения положения работников Учреждения.

установленного Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

Размер минимальной заработной платы включает минимальную сумму выплат работнику Учреждения, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несёт ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник Учреждения имеет право, известив руководителя Учреждения в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник Учреждения, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя Учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.3. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.4. При переходе на новые условия оплаты труда заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случае снижения заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) работнику производится доплата при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения

ими работ той же квалификации. Доплата производится в отношении работников, с которыми заключены трудовые договоры на момент введения системы оплаты труда, отличной от тарифной, пропорционально отработанному времени.

---

Приложение  
к Примерному положению об оплате труда  
работников Муниципального бюджетного  
учреждения «Центр досуга и творчества  
«Пресня» муниципального округа  
Пресненский

**Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)  
работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр досуга  
и творчества «Пресня» муниципального округа Пресненский<sup>14</sup>**

<b>Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень</b>	<b>Размер должностного оклада, ставки зарплаты, рублей</b>
1	2

---

<sup>14</sup> Разрабатывается Учреждением с учётом характера деятельности, структуры Учреждения и минимальных рекомендованных размеров окладов.

Приложение 3  
к постановлению администрации  
муниципального округа Пресненский  
от 16.02. 2021 г. № 10-ОД

**Минимальные рекомендованные должностные оклады,  
ставки заработной платы для работников  
Муниципального бюджетного учреждения «Центр досуга  
и творчества «Пресня» муниципального округа Пресненский**

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
<b>I. Размер должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих</b>	
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"</i>	
1 квалификационный уровень	
<i>Администратор</i>	24 000,00
2 квалификационный уровень	
<i>Старший администратор</i>	27 000,00
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"</i>	
1 квалификационный уровень	
<i>Психолог в социальной сфере</i>	26 000,00
3 квалификационный уровень	
<i>Бухгалтер 1 категории</i>	40 000,00
<i>Специалист по охране труда</i>	30 000,00
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"</i>	
1 квалификационный уровень	
<i>Начальник подразделения</i>	39 000,00
<b>II. Размер должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства, кинематографии</b>	
<i>Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"</i>	
<i>Руководитель студии 1 категории</i>	28 000,00

<i>Руководитель студии 2 категории</i>	26 000,00
<b>Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"</b>	
<i>Художественный руководитель</i>	39 000,00
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"</b>	
<i>Уборщик служебных помещений</i>	21 000,00
<b>III. Размер должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта</b>	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня</b>	
1 квалификационный уровень	
<i>Инструктор по физической культуре</i>	25 000,00