

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива
Председатель профсоюзного комитета
ГБУК «Самарский областной историко-
краеведческий музей им. П.В. Алабина»


_____ А. С. Карнавская
«21» _____ 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБУК «Самарский областной историко-
краеведческий музей им. П.В. Алабина»


_____ А. В. Кочетков
«21» _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения культуры «Самарский областной историко-краеведческий музей им. П.В. Алабина»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения культуры «Самарский областной историко-краеведческий музей им. П.В. Алабина» (далее - учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 11 Закона Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 24.09.2012 г. № 462 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства, подведомственных министерству культуры Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 13.03.2013 № 83 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые сотрудникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые работникам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, коллективным договором, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами учреждения.

1.4. Размеры должностных окладов (окладов), установленных на основании постановления Правительства Самарской области от 24.09.2012 г. № 462 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Самарской области и Управлению государственной охраны объектов культурного наследия Самарской области», выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания, поступлений от приносящей доход деятельности, за счет средств, полученных по договору о невозобновляемой кредитной линии на цели, указанные в постановлении Правительства Российской Федерации от 16.05.2020 г. № 696, а именно на осуществление текущей деятельности, включая выплату заработной платы работникам, за счет средств субсидий из областного бюджета, предоставляющихся государственным бюджетным учреждениям, подведомственным министерству культуры Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление стимулирующих выплат работникам государственных учреждений культуры и искусства, утвержденных постановлением Правительства Самарской области от 27.11.2013 № 682, с целью материального стимулирования работников за реализацию в 2021 году значимых мероприятий, в том числе в онлайн-формате.

1.5. При изменении системы оплаты труда заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых обязанностей сотрудников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству (внешнему и внутреннему), а так же на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.7. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

2. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате работникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

2.2. В учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

2.3. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

2.4. Оплата труда работников учреждения состоит из гарантированной и переменной частей. К гарантированной части заработной платы относятся оклад, компенсационные выплаты. К переменной части заработной платы относятся стимулирующие выплаты.

2.4.1. Должностной оклад – гарантированный фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей за единицу времени на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденными приказами Минздравсоцразвития России.

2.4.2. К гарантированным компенсационным выплатам относятся:

- Доплаты и надбавки за особые условия труда (работы с вредными и (или) опасными условиями труда);
- Доплаты и надбавки за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, при выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.).

2.4.3. К стимулирующим выплатам относятся:

- Надбавка за сложность и напряженность работы;
- Надбавка за качество выполняемых работ;
- Выплаты, зависящие от эффективной работы учреждения (по результатам работы), подразделения, конкретного работника;
- Премииальные выплаты по итогам работы;
- Иные поощрительные выплаты:
- К юбилейным и памятным датам сотрудников;
- При выходе на пенсию
- В связи с государственными и профессиональными праздниками;
- За «классность» водителям.
- Повышающий коэффициент за профессиональное мастерство;

- Надбавка за сложность и напряженность работы, связанной с восстановлением деятельности учреждения, в период распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19);
- Надбавка за качество выполняемых работ, связанных с восстановлением деятельности учреждения, в период распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19);
- Премии по итогам работы, связанной с восстановлением деятельности учреждения, в период распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19);
- Стимулирующая выплата за счет средств субсидии за реализацию в 2021 году социально-значимых мероприятий, в том числе в онлайн-формате;
- Надбавка за выслугу лет.

2.5. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителей. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей устанавливается министерством культуры Самарской области. Размеры должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителя учреждения устанавливаются министерством культуры Самарской области. Оплата труда руководителя учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением, с учетом особенностей установленных настоящим пунктом. Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения производятся при достижении показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

2.6. Размеры должностных окладов (окладов) работников устанавливаются в трудовом договоре.

Оклады творческих работников установлены с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570.

Оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 г. № 121н.

Оклады работников, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню

квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н.

2.7. Увеличение (индексация) размеров должностных окладов (окладов) работников учреждений осуществляется по решению Правительства Самарской области с учетом прогноза социально-экономического развития Самарской области на соответствующий период.

3. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения в связи с исполнением трудовых обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся выплаты компенсационного характера. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- работу с вредными, опасными и другими особыми условиями труда.

3.2. В настоящем Положении под работой в ночное время понимается работа с 22 часов вечера до 6 часов утра. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной из должностного оклада (оклада) за каждый полный час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда работника учреждения за работу в ночное время определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.3. Привлечение и доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, и оплачивается сверх оклада в размере не менее:

- 100 процентов часовой (дневной) ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- 200 процентов часовой (дневной) ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.4. В настоящем Положении под сверхурочной понимается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

За сверхурочную работу работникам устанавливается повышенная оплата в размере:

- за первые два часа сверхурочной работы – не менее полуторной часовой ставки;
- за последующие часы сверхурочной работы – не менее чем в двойном размере часовой ставки.

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

Привлечение работников к сверхурочной работе осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.5. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты по соглашению сторон (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации), в том числе:

- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.6. Доплата к окладу работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда работника признаются оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

3.7. Совокупный размер доплат, установленных работнику, максимальным размером не ограничивается.

4. Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышение степени ответственности за порученный участок работы в учреждении назначаются и выплачиваются выплаты стимулирующего характера.

4.2. В настоящем Положении к выплатам стимулирующего характера относятся:

- ежемесячная надбавка за сложность и напряженность труда;
- ежемесячная надбавка за высокое качество предоставления государственных услуг;
- ежемесячная надбавка за профессиональное мастерство;
- ежемесячная надбавка за «классность» водителям автомобилей;
- премии по итогам работы; единовременные премии;
- стимулирующая выплата за счет средств субсидии за реализацию в 2021 году социально-значимых мероприятий, в том числе в онлайн-формате;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (Приложение № 1, Приложение № 2, Приложение № 5, Приложение № 6).

4.3.1. Размер и условия осуществления выплаты стимулирующего характера за счет средств субсидии за реализацию в 2021 году социально-значимых мероприятий, в том числе в онлайн-формате, устанавливается к окладу по основному месту работы в следующем порядке:

- Работникам, принятым на работу не позднее первого рабочего дня 2021 года и состоящим в трудовых отношениях с учреждением на дату подачи заявки стимулирующая выплата устанавливается в размере не ниже 3 должностных окладов (окладов) работника, за исключением работников, находящихся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком;
- Работникам, принятым на работу в текущем календарном году, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально дням, в которых указанный работник состоял в трудовых отношениях с учреждением.

4.4. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность труда устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность труда устанавливается приказом руководителя учреждения сроком не более чем на один квартал и выплачивается с даты, установленной приказом.

Надбавка за сложность и напряженность работы, связанной с восстановлением деятельности учреждения, в период распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) устанавливается приказом руководителя учреждения сроком не более чем на один месяц и выплачивается с даты, установленной приказом.

Надбавка за качество выполняемых работ, связанных с восстановлением деятельности учреждения, в период распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) устанавливается приказом руководителя учреждения сроком не более чем на один месяц и выплачивается с даты, установленной приказом.

Стимулирующая выплата за счет средств субсидии за реализацию в 2021 году социально-значимых мероприятий, в том числе в онлайн-формате является единовременной, устанавливается приказом руководителя учреждения и выплачивается в дату, установленную приказом.

4.5 Размер ежемесячной надбавки за сложность и напряженность труда устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

4.6. В течение календарного года размер ежемесячной надбавки за сложность и напряженность труда работникам учреждения может быть увеличен (снижен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей и условий работы в порядке, установленном трудовым законодательством.

4.7. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность труда выплачивается одновременно с должностным окладом (окладом) в порядке, установленном действующим законодательством.

4.8. Ежемесячная надбавка за высокое качество предоставления государственных услуг устанавливается приказом руководителя учреждения сроком не более чем на один квартал.

4.9. Размер ежемесячной надбавки за высокое качество предоставления государственных услуг устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

4.10. В течение календарного года размер ежемесячной надбавки за высокое качество предоставления государственных услуг работникам учреждения может быть увеличен (снижен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от степени достижения показателей исполнения государственного задания.

4.11. Ежемесячная надбавка за высокое качество предоставления государственных услуг выплачивается одновременно с должностным окладом (окладом) в порядке, установленном действующим законодательством.

4.12. Ежемесячная надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам учреждений, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков в размере:

- 10% должностного оклада - за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный»;
- 15% должностного оклада - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;
- 20% должностного оклада - за ученую степень доктора наук или почетное звание «Народный»;
- 25% должностного оклада - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;
- 35% должностного оклада - за ученую степень доктора наук или почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

4.13. При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

4.14. При наличии у работника учреждения ученой степени и почетного звания ежемесячная надбавка за профессиональное мастерство устанавливается по каждому из этих оснований.

4.15. В дополнение к названным выплатам указанным работникам производятся доплаты за счет средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности: за ученую степень доктора наук — до 7000 рублей, за ученую степень кандидата наук — до 3000 рублей. Указанные доплаты производятся при условии ведения названными работниками научно-исследовательских работ, создания научных трудов и разработок, регулярного участия в научных конференциях, семинарах, симпозиумах, и устанавливаются в целях привлечения в учреждение высококвалифицированных специалистов для работы на постоянной основе.

4.16. Ежемесячная надбавка за профессиональное мастерство выплачивается одновременно с должностным окладом в порядке, установленном действующим законодательством.

4.17. Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка за классность:

- за 1 класс - в размере 25% оклада;
- за 2 класс - в размере 10% оклада.

4.18. Ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей выплачивается одновременно с окладом в порядке, установленном действующим законодательством.

4.19. Премии по итогам работы устанавливаются в целях поощрения работников за общие результаты труда (Приложение № 3).

Периодичность и условия премирования устанавливаются приказом руководителя на основании служебных записок руководителей подразделений в соответствии с показателями эффективности.

Основанием для начисления премий по итогам работы работникам учреждения является приказ руководителя учреждения с учетом достигнутых учреждением показателей.

Премии по итогам работы начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок и максимальными размерами не ограничиваются.

Единовременные премии работникам учреждения могут выплачиваться за выполнение особо важных и срочных работ, при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, наградами Самарской области, почетными грамотами Министерства культуры Российской Федерации, министерства культуры Самарской области, к профессиональному празднику «День работника культуры», к юбилейным датам - 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения.

Премии по итогам работы и единовременные премии могут быть выплачены в установленные сроки вместе с заработной платой за первую половину месяца, вместе с окончательным расчетом за месяц и в межрасчетный период.

4.20. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается с 01.07.2022 г. в процентах к должностному окладу по основному месту работы и по совместительству:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 15%;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 20%;
- при стаже работы от 15 лет и более – 30%.

В стаж работы, дающий право на установление и выплату ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается время основной работы и работы по совместительству в

учреждениях культуры и искусства, образовательных организациях, осуществляющих деятельность в сфере культуры, независимо от форм собственности и ведомственной подчиненности.

В стаж работы, дающий право на выплату ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения руководителя могут включаться периоды работы в иных организациях, опыт и знания работы в которых необходимы работнику для выполнения обязанностей по занимаемой должности (профессии). Периоды работы в указанных должностях в совокупности не должны превышать 5 лет.

Стаж работы, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, определяется на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, сформированных в электронном виде работодателем. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника права на получение этой выплаты.

Право на изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет возникает со дня наступления события либо со дня представления соответствующих документов.

5. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь, оказываемая работникам учреждений в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

5.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- длительное или тяжелое заболевание работника учреждения;
- необходимость оплаты дорогостоящего лечения работника учреждения;
- утрата имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами;
- произошедший с работником учреждения несчастный случай;
- тяжелая болезнь или смерть близких родственников работника учреждения (супруга, детей, родителей);
- рождение ребенка;
- вступление в брак;
- увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию.

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику учреждения материальной помощи является его заявление с приложением соответствующих документов.

5.4. Решение о выплате материальной помощи работнику учреждения и ее конкретный размер принимается директором учреждения на основании Коллективного договора.

5.5. На выплату материальной помощи работникам учреждения направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда, и средства, полученные за счет иной приносящей доход деятельности.

6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств областного бюджета, а также средств, полученных учреждением от иной приносящей доход деятельности.

6.2. Средства, полученные учреждением от иной приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

6.3. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета предусматриваются следующие финансовые средства (в расчете на год): 19,5 должностных окладов (окладов).

6.4. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета предусматриваются следующие финансовые средства на выплату ежемесячной надбавки за выслугу лет (в расчете на год): 2 должностных оклада.

6.5. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда может быть направлена на осуществление выплат, предусмотренных настоящим Положением.

7. Начисление и выплата заработной платы

7.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

7.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

7.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают руководители структурных подразделений.

7.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

7.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

7.6. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на счет в банке, открытый работнику в рамках зарплатного проекта или указанный работником при приеме на работу, на условиях, предусмотренных трудовым договором.

7.7. Каждому работнику по требованию выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

7.8. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц:

- за фактически отработанную первую половину месяца – 26 числа текущего месяца;
- окончательный расчет за фактически отработанный месяц – 11 числа месяца, следующего за отчетным.

7.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.10. При невыполнении работником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

При невыполнении должностных обязанностей по вине работника выплата должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.

7.11. Время простоя по вине работодателя, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы сотрудника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине сотрудника не оплачивается.

7.12. Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

7.13. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо иному лицу по доверенности сотрудника, заверенной руководителем учреждения, либо нотариально.

7.14. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.15. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы. Если день увольнения работника приходится на нерабочий выходной и/или праздничный день, то соответствующие суммы выплачиваются ближайший следующий за ним рабочий день.

7.16. В случае смерти сотрудника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию учреждения документов, удостоверяющих смерть сотрудника.

8. Ответственность работодателя

8.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за сотрудником сохраняется должность и должностной оклад.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового Положения.

9.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.