

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения
культуры города Москвы "Территориальная клубная система "Оптимист"

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Территориальная клубная система "Оптимист" (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Территориальная клубная система "Оптимист" (далее – Учреждение).

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

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения разработана с учетом:

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

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

- Профессиональных стандартов;

- Государственных гарантий по оплате труда;

- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Решений Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Нормативных актов Департамента культуры города Москвы 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. Настоящее Положение разработано в целях повышения мотивации к труду работников Учреждения, обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укреплении трудовой дисциплины.

1.6. Оплата труда (заработная плата) работника Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.7. Оплата труда работников Учреждения осуществляется за счет и в пределах средств на оплату труда:

- предусмотренных субсидией на финансовое обеспечение выполнения государственного задания Учреждения;

- поступающих от приносящей доход деятельности;

- иных источников.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также

на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.11. 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.

1.12. Используемые термины и сокращения:

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

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

Профессиональные квалификационные группы (далее – 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 тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также 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 государственным учреждением на основании заключенного трудового договора.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников включает:

- оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) специалистов, руководителей и служащих, определенные на основе рекомендованных минимальных должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

- оклады работников по профессиям рабочих, определенные на основе рекомендованных минимальных окладов по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;

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

- единовременные выплаты социальной поддержки.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

работников Учреждения, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями, не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), утвержденных Департаментом культуры города Москвы, с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения, а также сложности и объема выполняемой работниками Учреждения работы.

2.1.3. Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов, утвержденных Департаментом культуры города Москвы, с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения.

2.1.4. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда по согласованию с Департаментом культуры города Москвы.

2.1.5. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ производится в соответствии с критериями, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

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

2.1.7. Для работников Учреждения, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются следующие размеры должностных окладов:

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1	2
Размер должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей специалистов и служащих:	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня »	
1 квалификационный уровень	
<i>Кассир</i>	15 000
<i>Делопроизводитель</i>	15 000
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня »	
1 квалификационный уровень	
<i>Инспектор по кадрам</i>	20 500
<i>Секретарь руководителя</i>	20 500
2 квалификационный уровень	

<i>Заведующий хозяйством</i>	21 600	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня »		
1 квалификационный уровень		
<i>Специалист по охране труда</i>	23 800	
3 квалификационный уровень		
<i>Бухгалтер I категории</i>	26 250	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня »		X
Размер должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам должностей работников печатных средств массовой информации:		
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня "		
3 квалификационный уровень		
<i>Системный администратор</i>	28 000	
Размер должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства, кинематографии:		
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава »		X
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена »		
<i>Руководитель кружка</i>	15 332	
<i>Руководитель кружка II категории</i>	16 100	
<i>Руководитель кружка I категории</i>	17 000	
<i>Культурный организатор I категории</i>	17 000	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена »		
<i>Администратор</i>	20 400	
<i>Редактор</i>	20 400	
<i>Звукооператор II категории</i>	23 460	
<i>Специалист по методике клубной работы I категории</i>	22 500	
<i>Методист II категории</i>	23 460	
<i>Менеджер по культурно-массовому досугу</i>	20 400	
<i>Менеджер по культурно-массовому досугу II категории</i>	23 460	
<i>Менеджер культурно-досуговой организации клубного типа (клуба, ДК) II категории</i>	23 460	
<i>Менеджер культурно-досуговой организации клубного типа (клуба, ДК) I категории</i>	28 200	

Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Художественный руководитель	30 000

2.1.8. Руководителям кружков (клубных формирований) на полную ставку должностного оклада в месяц устанавливается нормативное количество участников и занятий в соответствии с Положением о клубных формированиях Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Территориальная клубная система "Оптимист" (далее – Положение о КФ), а продолжительность занятий определяется в соответствии с рабочей программой клубного формирования. Руководителям кружков (клубных формирований), занимающих неполную ставку должностного оклада, устанавливается пропорциональное нормативное количество участников и занятий в соответствии с Положением о КФ, а за дополнительный объем работы приказом руководителя Учреждения может быть установлена доплата и (или) премия или иные стимулирующие выплаты.

2.1.9. Настоящим Положением предусмотрено два способа расчета доплаты за увеличение объема работ (выполнение объема работ сверх нормы, установленной в трудовом договоре руководителя кружка, в части, касающейся показателя по количеству участников клубного формирования) работникам Учреждения, которые могут применяться при условиях выполнения и (или) перевыполнения установленных Положением о КФ норм, степени участия клубного формирования в культурно-досуговой деятельности учреждения и достаточной финансовой обеспеченности учреждения:

- прямой способ определения доплаты устанавливается фиксированной суммой, но не более размера полной ставки должностного оклада руководителя кружка в соответствии со штатным расписанием Учреждения. Сумма устанавливается на основании результатов работы и в целях стимулирования руководителя кружка, направленного на его активное участие в культурно-досуговой деятельности Учреждения;

- расчетный способ определения доплаты рассчитывается по формуле:

$$Дуор = ((Ошрк/Нчкф) * Кр) * Рнчф,$$

где:

Ошрк – оклад руководителя кружка по штатному расписанию Учреждения;

Нчкф – норма наполняемости клубного формирования на полную ставку оклада руководителя кружка в соответствии с Положением о КФ;

Кр – коэффициент результативности, применяемый по итогам работы руководителя на основании учетно-отчетной документации по сведениям ответственного должностного лица (художественного руководителя) Учреждения;

0,5 - применяется за выполнение объема работ сверх нормы наполняемости, установленной в трудовом договоре, но менее нормы количества участников клубного формирования, установленного для данного клубного формирования на полную ставку руководителя кружка в соответствии с Положением о КФ;

0,7 - применяется за выполнение объема работ сверх нормы наполняемости, установленной в трудовом договоре, но при условии выполнения нормы количества участников клубного формирования, установленного для данного клубного формирования на полную ставку руководителя кружка в соответствии с Положением о КФ;

0,8 – применяется за выполнение объема работ сверх нормы наполняемости, установленной в трудовом договоре, но при условии перевыполнения нормы количества участников клубного формирования, установленного для данного клубного формирования на полную ставку руководителя кружка в соответствии с Положением о КФ и при условии активного участия в культурно-досуговой деятельности Учреждения;

1,0 - применяется за выполнение объема работ сверх нормы наполняемости, установленной в трудовом договоре, но при условии перевыполнения нормы количества участников клубного формирования, установленного для данного клубного формирования на полную ставку руководителя кружка в соответствии с Положением о КФ и при условии активного участия в культурно-досуговой деятельности учреждения и участия в городских, всероссийских или международных фестивалях и конкурсах (олимпиадах) с предоставлением грамот и дипломов.

Рнкф – количество участников клубного формирования, за которое производится доплата и рассчитывается по формуле: $R_{нкф} = N_{чкф} - N_{тд}$, где:

Нтд – норма наполняемости клубного формирования по условиям трудового договора руководителя кружка.

2.1.10. Работник может участвовать в оказании платных услуг Учреждения на основании заключенного с ним трудового договора, в том числе в порядке внутреннего совместительства, или на основании заключенного дополнительного соглашения к действующему трудовому договору. Приказом руководителя Учреждения работнику также может быть установлена доплата или премия за выполнение дополнительного объема работ, связанных с оказанием платных услуг.

2.1.11. Для работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие размеры окладов по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада, руб.
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <i>Уборщик служебных помещений</i>	15 000

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <i>Вахтер</i>	16 000
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i>	18 000

3. Порядок и условия установления персональных надбавок.

3.1. Персональная надбавка руководителю Учреждения устанавливается приказом Департамента культуры города Москвы. Размер персональной надбавки определяется по итогам деятельности Учреждения за прошедший (отчетный) год.

3.2. Персональные надбавки заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже размера персональной надбавки руководителя Учреждения.

3.3. Персональная надбавка художественному руководителю устанавливается в размере до 100% от должностного оклада сроком на один год. Размер персональной надбавки определяется по итогам достигнутых показателей за прошедший (отчетный) год в соответствии с Приложением № 1 настоящего Положения. Персональная надбавка устанавливается дополнительным соглашением к действующему трудовому договору работника.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. В Учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отличающихся от нормальных:

Наименование выплаты	Правовое основание и порядок определения размера выплаты	Размер выплаты
доплаты за совмещение профессий (должностей)	в соответствии со ст.151 ТК РФ	устанавливается в дополнительном соглашении к трудовому договору и определяется соглашением сторон. Выплаты производятся в пределах должностного оклада по совмещаемой должности с учетом объема фактически выполняемых работ
доплаты за сверхурочную работу	в соответствии со ст.152 ТК РФ	за первые 2 часа работы не менее, чем в полуторном размере часовой оплаты, за последующие часы не менее, чем в двойном размере от должностного оклада. По желанию работника вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного

		сверхурочно
доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов)	в соответствии со ст.154 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»	20% (двадцать процентов) часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанной за час работы) за каждый час работы в ночное время
доплаты за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации, и Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя	- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Вместо повышенной оплаты работнику может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит

4.2. При наличии финансовых возможностей Учреждения размер выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, работу в ночное время, а также работу в выходные и праздничные дни определяется за каждый час исходя из размера часовой ставки работника, которая определяется путем деления его заработной платы, с учетом выплат стимулирующего характера за учетный период, на среднемесячное количество рабочих часов в учетном периоде. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления нормы рабочего времени на учетный период (год) по производственному календарю на 12 месяцев (например, за 2016 год: $1974/12=164,50$ часа).

4.3. Ответственные должностные лица Учреждения обеспечивают точный учет работы в выходные и праздничные дни, работу в ночное время, продолжительность сверхурочной работы каждого работника.

4.4. Работнику могут компенсироваться расходы до 50% (пятидесяти процентов) на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в зависимости от достаточной финансовой обеспеченности Учреждения.

4.5. Размер суточных при нахождении работника в командировке устанавливается в соответствии с нормативно-правовыми актами города Москвы, действующими на момент оформления командировки.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

5.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

5.2.1. Квартальная премия за эффективность и результативность работы для следующих должностей:

Должность	от должностного оклада	Периодичность выплат	Условия по выплатам
Заместитель директора	до 150%	квартал (по условиям трудового договора)	Размер выплаты определяется исходя из достигнутых показателей эффективности и результативности Учреждения в отчетном периоде, утвержденных Департаментом культуры города Москвы. Размер выплаты не может превышать предельное значение подобной выплаты руководителю Учреждения.
Главный бухгалтер	до 150%	квартал (по условиям трудового договора)	

5.2.2. Премирование работников (за месяц, разовое, персональное, целевое, годовое и иное) осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также из средств от приносящей доходы деятельности Учреждения.

5.2.3. Премирование работников осуществляется также в соответствии с Положением о премировании работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Территориальная клубная система "Оптимист", которое является дополнением к настоящему Положению с 1 сентября 2016 года.

5.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение культурно-массовых (культурно-досуговых) мероприятий не ограничена.

5.3.1. Выплаты премий производятся как пропорционально отработанному времени, так и в размере 100 %, что устанавливается приказом руководителя Учреждения в каждом конкретном случае.

5.3.2. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.4. Виды некоторых стимулирующих выплат, определяются комиссией в соответствии с Положением о комиссии по стимулирующим выплатам Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Территориальная клубная система "Оптимист", действующей в Учреждении с 1 сентября 2016 года.

5.5. Стимулирующая доплата к должностному окладу в размере 20% может быть установлена руководителем Учреждения работникам, занимающим любую должность за исключением: главного бухгалтера, заместителей руководителя и художественного руководителя Учреждения – в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также из средств от приносящей доходы деятельности в случае достаточной финансовой обеспеченности учреждения.

5.6. Работникам могут быть установлены доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, расширение сферы деятельности или выполнение конкретных функций и работ. Размер и период действия доплаты устанавливается руководителем Учреждения на основании приказа руководителя или дополнительного соглашения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также из средств от приносящей доходы деятельности Учреждения.

5.7. Стимулирующие выплаты могут производиться при условии достаточной финансовой обеспеченности Учреждения.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

6.1. Оплата труда (заработная плата) руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе, с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

6.3. Размер должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

6.4. Размер персональной надбавки заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже размера персональной надбавки руководителя Учреждения, установленной Департаментом культуры города Москвы.

6.5. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного бюджетного учреждения города Москвы устанавливается руководителем Учреждения не выше предельного уровня средней заработной платы руководителя Учреждения, установленного Департаментом культуры города Москвы.

6.6. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения предусмотренные отраслевой системой оплаты труда, определяются Департаментом культуры города Москвы в зависимости от достижения показателей оценки эффективности деятельности Учреждения.

6.7. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

7. Единовременные выплаты социальной поддержки

7.1. К единовременным и другим выплатам социальной поддержки относится материальная помощь.

7.2. Материальная помощь выплачивается по заявлению работника, на основании документального подтверждения причины обращения, в случаях, связанных с тяжелым материальным положением работника Учреждения:

- потеря единственного недвижимого имущества, находящегося в собственности работника на территории Москвы или Московской области, в котором работник зарегистрирован и проживает – в результате пожара, чрезвычайных ситуаций или стихийных бедствий;

- утрата движимого имущества на сумму, превышающую размер ежегодного дохода работника в Учреждении, – в результате хищения, пожара или стихийных бедствий, за исключением утраты автотранспортных средств и имущества, находящегося на дачных участках или иных жилых помещениях, не являющихся единственным недвижимым имуществом работника, находящимися в собственности;

- смерть члена семьи (ребенок, муж, жена)).

7.3. Материальная помощь в соответствии с п. 7.2 настоящего Положения выплачивается работникам при следующих условиях:

- работа в Учреждении для работника является основной, а трудовой договор бессрочным;

- срок работы в Учреждении составляет более двух лет без прерывания трудовой деятельности;

- достаточная финансовая обеспеченность Учреждения.

7.4. Размер единовременной выплаты социальной поддержки работника устанавливается руководителем Учреждения в зависимости от финансовых возможностей Учреждения.

8. Заключительные положения

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

8.2. При заключении трудовых договоров с работниками Учреждения применяется форма эффективного контракта, утвержденная Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).

8.3. Выплата заработной платы производится: а) путем перечисления на счет работника в банке (при заключении с банком договора для перечисления заработной платы); б) в наличной форме через кассу Учреждения (в исключительных случаях, по заявлению сотрудника).

8.4. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения два раза в месяц: а) за первую половину месяца – 20 числа, в размере 40% от должностного оклада за фактически отработанное время, фактически выполненную работу согласно табелю учета рабочего времени; б) за вторую половину месяца – 5 числа.

8.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии

с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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