**Положение**

**Положение об оплате труда работников МБДОУ «Хоринский детский сад «Тополёк»**

**I.Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением МО «Хоринский район» № 602 от 17.11.2021 г. «Об утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений дошкольного, дополнительного образования и других муниципальных учреждений образования муниципального образования «Хоринский район» (далее - Положение), определяет порядок установления должностных окладов в зависимости от профессиональной квалификационной группы с учетом выплат компенсационного, стимулирующего характера работников .

В Положении используются следующие основные понятия:

- заработная плата — вознаграждение за труд н зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- Должностной оклад — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- тарифная ставка — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- выплаты компенсационного характера — выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работника за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; выплаты стимулирующего характера — выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации к качественному, результативному труду работников, а также поощрения за выполненную работу;

- базовая единица — единица, принимаемая для расчёта должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, устанавливается на текущий год, и подлежит индексации в порядке и сроки в соответствии с действующим законодательством;

- повышающий коэффициент — относительная величина, определяющая размер повышения базовой единицы.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Республики Бурятия, муниципальными правовыми актами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия и настоящим Положением.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений образования устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера, утвержденных муниципальными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами и иными нормативными правовыми актами;

г) рекомендаций Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

1.3. Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее–ПКГ);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений образования в соответствии с перечнем компенсационных выплат установленных действующим законодательством, муниципальными правовыми и иными нормативными актами;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений образования в соответствии с перечнем стимулирующих выплат установленных действующим законодательством, муниципальными правовыми и иными нормативными актами;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, его заместителей.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей. Предельными размерами заработная плата работника не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в особых климатических условиях.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования «Хоринский район» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Объем средств на оплату труда работников учреждений, предусмотренных главным распорядителем средств в местном бюджете, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема муниципальных услуг, предоставляемых учреждениями, и (или) объема выполняемых ими функций.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии с [приложением №](consultantplus://offline/ref=BD84ACB63BCC8B83A022CCF23E5C0F11480012B16FC855BF4281EC99B01DABE1F454A0488C15FBDA76159Fq1z3G) 1 к настоящему Положению.

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться повышающие коэффициенты по занимаемой должности (далее – повышающий коэффициент к окладу) в случаях, когда требуется дифференциация в зависимости от разрядов.

2.3. Повышающие коэффициенты к окладу по профессиональным квалификационным группам образуют оклад по квалификационным уровням, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности, объема, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

Повышающий коэффициент к окладу по соответствующим ПКГ по учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами согласно показателям и критериям оценки эффективности труда работников в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», локальными нормативными актами согласно разделу IV настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда. Руководитель учреждения не устанавливает отдельные виды стимулирующих выплат при недостаточности фонда оплаты труда.

**III.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры выплат устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда и не могут быть ниже минимальных размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленных в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с классом вредности 3.1, 3.2 составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда. Оплата производится сверх минимального размера оплаты труда.

3.3. Выплаты специалистам образования, работающим на селе.

Руководителям, специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности – 25 процентов тарифной ставки (оклада).

3.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии с действующим законодательством применяются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В частности, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- районные коэффициенты;

- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливается в соответствии с законодательством.

Руководителям муниципальных учреждений образования рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

3.5.1 *Доплата за совмещение профессий (должностей)* устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором (контрактом) или дополнительным соглашением к нему с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. *Доплата за сложность и напряженность до 50%*. Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором (контрактом) или дополнительным соглашением к нему с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.3. *Доплата за особые условия до 50%.*  Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором (контрактом) или дополнительным соглашением к нему с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.4. *Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (контрактом),* устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (контрактом). Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором (контрактом) или дополнительным соглашением к нему с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.5. *Доплата за работу в ночное время* производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году. Оплата труда работников в ночное время (22-00 - 6-00) производится в повышенном размере - 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время сверх минимального размера оплаты труда.

3.5.6. *Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.* Размер указанной доплаты составляет:

- за полный рабочий день:

не менее однодневной части оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени;

не менее двойной дневной части оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- за каждый час работы:

не менее одной части оклада за час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.7. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организаций или трудовым договором.

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

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Оплата сверхурочной работы, районного коэффициента в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

3.6. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу).

3.7. Выплата на приобретение книгоиздательской продукции.

В оклады (должностные оклады) педагогических работников учреждения (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

**IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с перечнем стимулирующих выплат установленных действующим законодательством, муниципальными правовыми и иными нормативными актами.

4.2.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты работы, за сложность и напряженность.

Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе сформированного за счет средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования руководящих работников образовательных учреждений и педагогических работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Значения повышающего коэффициента за квалификационную категорию для педагогических работников устанавливаются в размере:

- для педагогических работников, прошедших аттестацию в соответствии с приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 18.10.2012 г. № 2926:

*- высшая квалификационная категория – 0,4;*

*- первая квалификационная категория – 0,2;*

Значения повышающего коэффициента за квалификационную категорию для руководящих работников устанавливаются в размере:

- для руководящих работников, подтвердивших занимаемую должность в соответствии с приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 19.03.2013 г. № 520, устанавливается коэффициент стажа руководящей деятельности, в размере:

*- стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя свыше 5 лет – 0,3;*

*- стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя от 3 до 5 лет – 0,2;*

*- стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя от 1 до 3 лет – 0,1.*

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу за квалификационную категорию определяется путем умножения размера оклада работника, устанавливаемого руководителем учреждения, на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.4. Выплаты за стаж работы устанавливаются для педагогических работников в зависимости от продолжительности педагогической деятельности в диапазоне:

от 3 до 10 лет – 10 процентов;

от 10 до 20 лет – 20 процентов;

от 20 лет и более – 30 процентов.

Стаж работы устанавливается на основании решения специально созданной для этого комиссии.

4.5. Надбавка за наличие почетного звания и ученой степени устанавливается руководителям, педагогическим работникам и специалистам учреждений. Устанавливается только по основной работе. При наличии у работника двух и более почетных званий, надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований:

почетные звания Республики Бурятия, ведомственные знаки отличия, ученая степень кандидата наук, соответствующих профилю выполняемых работ – 10 процентов;

почетные звания Российской Федерации, ученая степень доктора наук, соответствующих профилю выполняемых работ – 20 процентов.

4.6. Выплаты за классность водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов, имеющим первый и второй класс:

- первого класса – 25 процентов;

- второго класса – 10 процентов

квалификационной группе 4 уровня общеотраслевых должностей служащих 1 квалификационного уровня, должность «руководителя группы мониторинга и качества образования» отнести к профессиональной квалификационной группе 3 уровня общеотраслевых должностей служащих 5 квалификационного уровня.

4.7. С целью поощрения работников за общие результаты труда, работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Премирование работников осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

4.8. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ.

4.9. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен. Экономия по фонду оплаты труда педагогических работников может выплачиваться за учебный ( 8 месяцев ) и за календарный год ( финансовый год). Начисление производится в соответствии с положением о стимулирующих выплатах ( критерии ).

4.10. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим ПКГ.

**V. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения**

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

5.2. Должностной оклад руководителя учреждений дошкольного и дополнительного образования, их заместителей определяется в пределах размера предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения с учетом корректирующего коэффициента по следующей формуле:

О = ЗПср х П х К, где:

П - размер предельного уровня соотношения средней заработной платы (за счет всех источников, включая привлеченные внебюджетные средства) руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год;

О - должностной оклад руководителя, руб.;

ЗПср - среднемесячная заработная плата работников, руб.;

К - корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, раз.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления годового фонда оплаты труда (по тарифной ставке) работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей по штатному расписанию на предстоящий год на штатную численность этих работников. В данном случае в расчет фонда оплаты труда работников включаются оклады и не учитываются надбавки стимулирующего характера и стимулирующие выплаты, а так же выплаты, обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также другие компенсационные выплаты.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ЗПср = | ФОТ | , где: |
| Числ. |

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, рассчитанный без выплат стимулирующего характера и выплат, обусловленных районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж, и других выплат компенсационного характера согласно штатного расписания;

Числ. - штатная численность( штатные единицы) работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей согласно штатного расписания;

5.3. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения. Значения корректирующего коэффициента распределяются на 4 уровня, по каждому из которых предусмотрен диапазон значений согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

5.4. Порядок отнесения учреждения образования к уровням по оплате труда руководителя устанавливаются на основе объемных показателей согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

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

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения и заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

5.7. С целью поощрения, руководителю (заместителям руководителя) учреждения, кроме выплат, предусмотренных п.4.4 и п.4.5 Раздела IV, ежемесячно устанавливаются стимулирующие выплаты согласно штатного расписания .

Стимулирующий фонд определяется в размере не более 3 процентов от фонда заработной платы педагогических работников. По приказу руководителя МКУ «Хоринское управление образования» руководителю учреждения стимулирующие могут не выплачиваться полностью или частично за определенный период ( месяц) за :

- нарушения, выявленные по результатам проверки контролирующих

органов ;

- нарушение сроков размещения бухгалтерской и др. отчетности на официальном сайте по размещению информации о государственных и муниципальных учреждениях (www.bus.gov.ru) в порядке, установленном нормативными правовыми актами ;

- нарушение требований Федерального закона от 05.04.2013№ 44-ФЗ « О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Федерального закона "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц" от 18.07.2011 N 223-ФЗ ;

- нарушение требований охраны труда на каждом рабочем месте при наличии не устраненных нарушений в срок, установленный предписанием органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;

и др. нарушения образовательной и финансово-хозяйственной деятельности.

Сумма экономии фонда заработной платы административно-управленческого персонала перераспределяется в стимулирующий фонд педагогических работников.

5.8С целью поощрения за общие результаты труда руководитель учреждения может премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Премирование осуществляется по решению начальника МКУ «Хоринское управление образования» за счет экономии средств на оплату труда. При премировании учитывается:

-участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных, муниципальных целевых программах и др.;

- повышение статуса учреждения ;

- укрепление материально-технической базы за счет привлеченных средств;

-выполнение особо важных поручений и проведение значимых мероприятий;

Показатели и условия стимулирования труда (премия) руководителя учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, определяются МКУ «Хоринское управление образования».

5.9. Выплаты стимулирующего характера для руководителя, заместителей руководителя учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.10. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 процентов, при этом перечень должностей относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу определяется МКУ «Хоринское управление образования» для каждого учреждения отдельно.

5.11.Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 3. Для заместителей руководителя - до 2,5.

Для определения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей учреждения рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения, за исключением заработной платы руководителя, заместителей руководителя в целях определения предельного уровня их соотношения:

- среднемесячная заработная плата работников учреждения, за исключением заработной платы руководителя, заместителей руководителя определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы таких работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя) на среднесписочную численность таких работников (без учета руководителя, заместителей руководителя) за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году). Определение среднесписочной численности (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) указанных работников за соответствующий календарный год осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей федерального статистического наблюдения;

- среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя учреждения определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы соответствующему руководителю, заместителю руководителя за календарный год на 12 (количество месяцев в году). Если руководитель, заместитель руководителя учреждения состоял в трудовых отношениях с учреждением неполный календарный год, то среднемесячная заработная плата определяется исходя из фактически отработанных соответствующим руководителем, заместителем руководителя полных календарных месяцев.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения осуществляется отдельно по должностям руководителя и по каждой должности заместителя руководителя.

В фактической начисленной заработной плате для определения среднемесячной заработной платы, рассчитываемой в соответствии с абзацами четвертым – шестым настоящего пункта, не учитываются выплаты, социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), компенсации, выплачиваемые при прекращении трудового договора, в том числе за неиспользованный отпуск.

В случаях выполнения руководителем, заместителями руководителя, работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются только суммы фактически начисленной заработной платы по должности руководителя, заместителя руководителя.