Администрация города Прокопьевска Кемеровской области

Муниципальное учреждение

«Управление образования Администрации г. Прокопьевска»

Муниципальное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа №10»

СОГЛАСОВАНО:

Совет управления

Председатель

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О. Поцуло

Протокол от 24.08.2010 г. № 4

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

МОУ «Школа №10»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.И. Гречкина

Приказ от 24.08. 2010г. № 66

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**муниципального общеобразовательного учреждения**

**«Средняя общеобразовательная школа № 10»**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной

профсоюзной организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В. Негодяева

Протокол от 24.08. 2010г. № 4

ПРИНЯТО:

на общем собрании

трудового коллектива

Протокол от 24.08. 2010г. № 4

**1. Общая часть**

* 1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10» (далее – Школа) разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации,

- Трудовым кодексом РФ,

- Постановлением Правительства РФ №191 от 03.04.2003г. «О продолжительности рабочего времени педагогических работников»,

- Законом Российской Федерации «Об образовании»,

- Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 11.08.2009г. N 350 "О проведении эксперимента по применению новой модели оплаты труда работников государственных муниципальных общеобразовательных учреждений",

- Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 30.12.2009г. № 529 "О внесении изменения в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 11.08.2009 № 350 «О проведении эксперимента по применению новой модели оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений в 2009/2010 учебном году",

- Постановлением коллегии Администрации Кемеровской области от 23.11.2010г. № 511 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 11.08.2009г. № 350 «О проведении эксперимента по применению новой модели оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений в 2009/2010 и 2010/2011 учебных годах»,

- Постановлением Администрации города Прокопьевска от 31.08.2009 № 20-п «О проведении эксперимента по применению новой модели оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Прокопьевска в 2009/2010учебном году»,

- Постановления Администрации города Прокопьевска от 11.01.2010 года, № 11-П(а) «О внесении изменений в постановление Администрации города Прокопьевска от 31.08.2009г. № 20-п «О проведении эксперимента по применению новой модели оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Прокопьевска в 2009/2010учебном году»;

- Постановлением Администрации города Прокопьевска от 21.12.2010г. № 55-П «О внесении изменений в постановление Администрации города Прокопьевска от 31.08.2009г. № 20-П «О проведении эксперимента по применению новой модели оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Прокопьевска в 2009/2010учебном году».

1.2. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с Советом школы, профсоюзным комитетом и утверждается директором Школы. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

1.3. Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Школе на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации, Кемеровской области, Администрации города Прокопьевска, Устава Школы и требований Коллективного договора между администрацией и работниками Школы.

1.4. Положение определяет источники и правила формирования фонда опла­ты труда, порядок его распределения между структурными подразделениями, структуру заработной платы работников, условия установления обязательных и стимулирующих доплат и надбавок, а также условия, виды и размеры оплаты труда, порядок взаимоотношений между собой по этим вопросам руководителей структурных подразделений Школы.

**2. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения (ФОТоу)**

2.1.Фонд оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10» формируется по нормативам финансирования учреждения, установленных Постановлением Администрации города, уменьшенных на величину учебных расходов, с учётом количества обучающихся по видам общеобразовательных программ.

Размер фонда оплаты труда учреждения определяетяс по формуле:

ФОТ оу. = Сумма (Ч уч. х 3i), где:

ФОТ оу. – фонд оплаты труда учреждения;

Ч уч. – среднегодовая численность обучающихся в Школе по видам общеобразовательных программ;

3i – норматив финансирования бюджетной услуги по заработной плате в год по видам общеобразовательных программ.

Фонд оплаты труда, рассчитанный Школе по нормативу на одного обучающегося, остается полностью в распоряжении Школы. Решение о перераспределении финансовых средств между учреждениями при массовом переходе учащихся из одного учреждения в другое (не менее трех процентов учащихся) принимает Учредитель. Размер перераспределенных средств рассчитывается исходя из численности перешедших учащихся.

2.2. В Школе установлено следующее распределение фонда оплаты труда:

ФОТоу = ФОТц +ФОТ б + ФОТст, где:

ФОТц – централизованный фонд стимулирования руководителя Школы;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

Централизованный фонд стимулирования руководителя определяется по формуле:

ФОТц = ФОТоу х ц, где:

ФОТоу – фонд оплаты труда учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ.

2.3. Централизуемая доля фонда оплаты труда (ц) определяется приказом МУ «Управление образования Администрации г. Прокопьевска» и составляет не более 3% фонда оплаты труда учреждения (ФОТоу). За счет средств централизованного фонда устанавливаются компенсационные, стимулирующие выплаты и материальная помощь руководителю Школы.

Неиспользованные средства централизованного фонда остаются в распоряжении Школы и используются ежемесячно на выплаты стимулирующего характера работникам Школы.

2.4. Базовая часть фонда оплаты (ФОТб) труда обеспечивает выплату га­рантированной заработной платы работникам учрежде­ния за выполнение основной и дополнительной работы.

Размер базовой части фонда оплаты труда составляет 70 % размера фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

ФОТб = ФОТт + ФОТкомп., где:

ФОТт – тарифная часть фонда оплаты труда;

ФОТкомп. – компенсационная часть фонда оплаты труда.

2.5. Тарифная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам Школы за выполнение основной работы, входящую в круг должностных обязанностей и составляет 60 % от ФОТоу.

2.6. Школа направляет 70% тарифной части фонда оплаты труда на выплату гарантированной части заработной платы педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, 30 % на выплату гарантированной части заработной платы прочему персоналу учреждения (административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий и прочий педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс) по должностным окладам и тарифным ставкам.

ФОТб = 70% ФОТб учит. + 30% ФОТб пр. где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда Школы;

ФОТб учит. – базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку, поименованные в пункте 2 постановления Правительства Российской Федерации от 03.04.2003г. №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку за работной платы) педагогических работников образовательных учреждений», далее - постановление Правительства Российской Федерации от 03.04.2003г. № 191 (в редакции Постановления Правительства РФ № 363 от 09.06.07);

ФОТб пр. – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

Штатное расписание административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего и прочего педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, утверждается руководителем Школы на календарный год, не позднее 1 февраля текущего года (п.9 ст.32 Закона РФ «Об образовании»).

Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой Школы, в зависимости от объемов выполняемой работы, сформировавшейся инфраструктурой по обслуживаемым площадям, наличием сооружений, оборудования, книжных фондов.

При составлении штатного расписания возможна замена одной должности на другую, необходимую для Школы в пределах общего фонда оплаты труда образовательного учреждения, при наличии ее в едином классификаторе должностей.

Изменения к штатному расписанию Школы по указанным категориям персонала вносятся на основании приказа руководителя.

2.7. Компенсационная часть фонда оплаты труда составляет 15 % от ФОТ и обеспечивает компенсационные выплаты работникам Школы за выполнение дополнительной работы и работ, производимых в особых условиях, за которые Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата.

К дополнительной работе, не входящей в круг основных должностных обязанностей, относятся: классное руководство, проверка тетрадей и прочая дополнительная неаудиторная занятость педагогических работников.

За счет средств компенсационного фонда оплаты труда выплачиваются доплаты за работу при совмещении профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, с учетом объема выполняемых работ.

Размер и порядок установления компенсационных выплат работникам Школы за дополнительную работу определяются Положением о распределении компенсационной части фонда оплаты труда сотрудникам Школы (приложение 1), согласованным в установленном порядке с органом первичной профсоюзной организации Школы.

2.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Школы в виде премий за выполнение установленных показателей качества труда и других поощрительных выплат.

За счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда (при наличии экономии) работникам Школы может выплачиваться материальная помощь и разовые премии к знаменательным датам.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не менее 20% размера фонда оплаты труда, из которого учителям направляется не менее 70%, а прочим работникам Школы не более 30% (устанавливается приказом руководителя Школы на учебный год).

Порядок и размер стимулирующих выплат устанавливается согласно Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудникам Школы (приложение 2), согласованного с органом первичной профсоюзной организации, а также Советом Школы.

2.9. Прочие выплаты - компенсации женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за детьми от 1,5 до 3-х лет.

Выплаты, предусмотренные в п. 2.9 не являются основанием для увеличения размера компенсационной и стимулирующей частей фонда оплаты труда и выплачиваются за счет экономии базовой части фонда оплаты труда.

2.10. Размеры должностных окладов (ставок) работникам учреждения (за исключением руководителей и его заместителей) устанавливаются на основе ETC, в диапазоне разрядов с 1 по 16. Конкретный разряд по оплате труда присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и наличием квалификационной категории.

2.11. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с наличием неиспользованной тарифной части фонда оплаты труда, наличием вакантных должностей, а также в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется Школой на увеличение компенсационного или стимулирующего фонда оплаты труда и распределяется в соответствии с положением о распределении компенсационного и стимулирующего фонда оплаты труда Школы.

**3. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки**

3.1 Норма часов педагогической работы учителя за ставку при расчёте расценки за один ученико-час работы по видам основных общеобразовательных программ:

- 20 часов в неделю - учителям 1-4 классов;

- 18 часов в неделю - учителям 5-11классов:

3.2. Норма часов работы за ставку заработной платы для педагогических и других работников учреждения, для которых установлена сокращённая продолжительность рабочего времени:

- 18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования;

- 30 часов в неделю – воспитателям ГПД;

- 36 часов в неделю – педагогу-психологу, старшему вожатому.

3.3. Продолжительность рабочего времени административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала установлена 40 часов в неделю. Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в на­стоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время. Преподавательская работа указанных работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподава­тельская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в по­рядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской ра­боте. Выполнение преподавательской работы, указанной в на­стоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия руководителя Школы. Работникам, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, учётным периодом является квартал.

**4. Порядок исчисления заработной платы**

4.1. Порядок исчисления месячной заработной платы учителя.

4.1.1. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера тарифной ставки , установленной на основании ЕТС.

ФОТ тар.учит. = Тетс/n х. Кчас., где:

ФОТ тар. учит. – размер тарифной части заработной платы учителя, руб.;

Тетс – размер тарифной ставки учителя, установленный на основании ЕТС, руб.;

n – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, ч:

1 – 4-й классы - 20 часов в неделю, 5 - 11-й классы - 18 часов в неделю;

Кчас – количество часов преподавания предмета, ч.

4.1.2. В случае, если в течение года происходит повышение ставки, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

4.1.3. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Школы применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшиеся не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Школе;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с разрядом ЕТС за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

ФОТ б учит. почас. = (Тар. ст. i /Н час.мес.) х Нагр.факт. мес i, где:

ФОТ б учит. почас. – размер почасовой тарифной части заработной платы учителя, руб.;

Тар. ст. i – размер установленной учителю тарифной ставки, руб.;

Нчас.мес. – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, ч;

Нагр.факт. мес.i – фактическое количество отработанных часов в месяц, ч.

Среднемесячное количество рабочих часов (Нчас.мес.) определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.1.4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 (в редакции Постановления Правительства РФ № 363 от 09.06.07), и в размерах, установленных указанным постановлением. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в постановлении Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 (в редакции Постановления Правительства РФ № 363 от 09.06.07), требуется письменное согласие работника. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. Работникам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится. Оплата труда учителей за часы учебных занятий, выполненные при заме­щении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации. Уменьшение нагрузки за дни, когда учитель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

4.2. Размер должностного оклада руководителя Школы (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от объёмных показателей деятельности образовательного учреждения, квалификационной категории, а также размера средней заработной платы работников основного персонала Школы (без учета компенсационных выплат).

Размер должностного оклада руководителя учреждения на финансовый год устанавливается на учебный год и определяется соотношением:

Тар. рук. <= Кот х Ккв х ЗП ср. осн. перс, где:

Тар.рук. – размер должностного оклада руководителя Школы;

Кот – коэффициент, установленный по группам оплаты труда для руководителей общеобразовательных учреждений.

Значение коэффициента за 2 группу по оплате труда –1,6.

Оплата труда руководителя Школы производится на основании трудового договора с МУ «Управление образования Администрации города Прокопьевска».

Доплаты за выполнение дополнительных работ, стимулирующие выплаты и размер материальной помощи руководителю учреждения, устанавливаются учредителем образовательного учреждения на основании утвержденного положения о распределении средств централизованного фонда, утвержденного МУ «Управление образования Администрации города Прокопьевска».

4.3 Должностные оклады заместителей директора устанавливаются приказом директора Школы на учебный год и летний период на 10-30 % ниже должностного оклада директора Школы в зависимости от наличия у них квалификационной категории:

- для заместителей директора Школы, имеющих высшую квалификационную категорию – 10 %;

- для заместителей директора Школы, имеющих первую квалификационную категорию – 20 %;

для заместителей директора Школы, не имеющих квалификационной категории – 30%.

4.4. Заработная плата прочего административно-управленческого, учебно-вспомогательного, педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс, и обслуживающего персонала, устанавливается в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

4.5. На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

4.6. Оплата труда работников Школы производится на основании заключенного трудового договора между руководителем Школы и работником.

4.7. Оплата труда с применением тарифного коэффициента, соответствующего более высокому разряду, чем это предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям работников учреждений образования (без присвоения более высокого разряда), устанавливается в следующих случаях:

4.7.1. С применением тарифного коэффициента, предусмотренного на два разряда выше работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

* + 1. С применением тарифного коэффициента, предусмотренного на один разряд выше:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетное звание "Заслуженный учитель".

4.8. При введении новой модели оплаты труда в Школе следует учитывать, что заработная плата работников не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения соответствующего объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**5. Порядок определения уровня образования**

5.1. Уровень образования педагогических работников при установлении размера расценки за один ученико-час, определяется на основании дипломов, ат­тестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессиональ­ного образования и, как правило, не содержат специальных требований к про­филю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности педагога-психолога.

5.3.Учителям, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размера расценки за один ученико-час и должностной оклад другим педагогическим работникам устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работни­кам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональ­ном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им размера расценки за один ученико-час, разрядов оплаты труда (ставок заработной платы, должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление размера расценки за один ученико-час, разрядов оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

5.6. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размера расценки за один ученико-час, разрядов оплаты труда (ставок заработной платы, должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.7. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возло­женные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены приказом руководителя на соответствующие должности так же, как и работники, имею­щие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть ус­тановлен разряд оплаты труда в пределах диапазона разрядов, предусмотрен­ных в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

**6. Порядок определения стажа педагогической работы**

6.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

6.2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных спра­вок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности. Справки должны содержать данные о наименовании Учреж­дения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справ­ки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

6.3. В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых долж­ны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

6.4. В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совме­стной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

6.5. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно действующему законодательству;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высше­го и среднего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством.

**7. Заключительная часть**

7.1. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения соответствующего объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.2. В части других положений и норм, касающихся оплаты труда работников учреждений, не указанных в настоящем Положении, действуют положения и нормы, утвержденные в установленном порядке в нормативных правовых актах об оплате труда работников учреждений.