



**Положение
об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3»
сельского поселения Малка**

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» сельского поселения Малка Зольского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательными и нормативными актами Кабардино-Балкарской Республики, постановлением правительства Кабардино-Балкарской Республики от 02.10.2023 года №211-ПП, постановлением администрации Зольского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики от 25 октября 2022 года № 760 « Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Зольского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики».
- 1.2. Система оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» сельского поселения Малка Зольского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики (далее-Учреждение) устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными локальными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными локальными нормативными актами Кабардино-Балкарской Республики и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.
- 1.3. Локальный нормативный акт Учреждения, устанавливающий систему оплаты труда работников Учреждения, принимается Учреждением с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.
- 1.4. Заработная плата работнику Учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда Учреждения.
Месячная заработная плата работников, отработавших за установленный период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определенного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.
- 1.5. Установление надбавок и доплат работникам Учреждения регулируется непосредственно Учреждением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской

Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются исходя из минимальных размеров окладов, учитывающих требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также устанавливаться диапазоны размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

2.3. Решение об установлении размера повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе принимается директором Учреждения при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

2.4. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе применяется для доведения средней заработной платы работников Учреждения до размеров средней заработной платы в Кабардино-Балкарской Республике.

2.6. По должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы.

2.7. Размер оклада (должностного оклада) работника Учреждения с учетом повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе (далее - размер оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника Учреждения на повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе.

2.8. Применение повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) работника Учреждения по профессиональной квалификационной группе не образует новый оклад (должностной оклад), но учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.9. Настоящим Положением может быть предусмотрено установление работникам Учреждения персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

2.10. Настоящим Положением предусматривается установление работникам к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ надбавки за непрерывный стаж работы.

Надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается в следующих размерах:

при стаже работы от 3 до 5 лет – 0,10;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,15;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 0,20;

при стаже работы свыше 15 лет – 0,25.

Размер выплат за непрерывный стаж работы определяется путем умножения оклада

(должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий показатель.

Применение надбавки за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.11. Настоящим Положением предусматривается установление педагогическому работнику к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы надбавку за квалификационную категорию.

За квалификационную категорию к окладу педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;

при наличии первой квалификационной категории – 0,10.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается при выполнении работы по профилю, по которому присвоена квалификационная категория.

Установление надбавки за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.12. Изменение размеров надбавок производится в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.13. При наличии у работников права на установление надбавок по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других надбавок.

2.14. Работникам, отработавшим норму рабочего времени, заработная плата которых окажется ниже минимального размера оплаты труда, производится установленные доплаты в соответствии с федеральным законодательством.

2.15. В течение первых трех лет непрерывной работы по профессии молодым специалистам, реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, независимо от объема учебной (педагогической) нагрузки производится ежемесячная денежная выплата в размере:

- 1000 рублей за первый год работы;

- 2000 рублей за период работы более 1 года и до 2 лет;

- 3000 рублей за период работы более 2 лет и до 3 лет.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к размеру оклада

(должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) работников Учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) или в абсолютных размерах.

3.2. По решению Учреждения работнику может быть снижен ранее установленный размер выплаты компенсационного характера или прекращена ее выплата при невыполнении условий, необходимых для выплаты.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты компенсационного характера работнику является приказ директора Учреждения с указанием конкретных причин такого снижения.

3.3. Выплата компенсационного характера в виде доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.4. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) за работу в сельской местности в размере 25 процентов.

3.5. Учителям и другим педагогическим работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы за проверку тетрадей по следующим предметам:

- русский язык, родной язык, начальные классы - в размере 10 процентов;
- математика, информатика, физика - в размере 5 процентов;
- другим предметам, требующим проверки тетрадей - в размере 2 процентов.

3.6. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 3.5 настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий показатель.

3.7. Работникам Учреждения устанавливаются также следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ:

- учителям и другим педагогическим работникам за заведование аттестованными учебными кабинетами - в размере 5 процентов;
- библиотекарю за работу с библиотечным фондом учебников в количестве 200 и более экземпляров - в размере 2 процентов;
- руководителям предметных школьных методических объединений.

3.8. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 3.7 настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий показатель.

3.9. Учителям и другим педагогическим работникам за классное руководство в 1 - 11 классах устанавливается компенсационная выплата в размере 1250 рублей.

3.10. Педагогическим работникам Учреждения производится ежемесячная денежная

выплата в размере 3000 рублей в месяц независимо от объема учебной (педагогической) нагрузки.

Назначение ежемесячной денежной выплаты производится только по основному месту работы педагогического работника или по основной должности, без учета работы на условиях совмещения, совместительства и расширения зоны обслуживания.

Ежемесячная денежная выплата производится за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Ежемесячная денежная выплата не производится в период нахождения педагогического работника в отпуске без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период прохождения военной службы по призыву.

Назначение ежемесячной денежной выплаты осуществляется в соответствии с приказом директора Учреждения.

3.11. При применении нескольких выплат компенсационного характера выплаты суммируются.

Установление выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения

4.1. Выплаты стимулирующего характера (премии) устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников Учреждения, при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.2. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед Учреждением.

4.3. Размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

4.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены следующие премиальные выплаты за:

- высокое качество работы;
- интенсивность и высокие результаты работы;
- внедрение новых эффективных практик;
- применение в работе достижений науки;
- наставничество.

Данные премиальные выплаты устанавливаются по итогам работы за полугодие и по итогам учебного года (в декабре по итогам работы за первое полугодие учебного года и в августе по итогам работы за учебный год);

4.5. При премировании учитываются:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

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

подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности Учреждения;

настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение

достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;
непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

4.6. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, период, за который выплачивается премия, конкретизируются в Положении о порядке установления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

Критерии определения размеров выплат стимулирующего характера могут уточняться и конкретизироваться применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

В Учреждении одновременно может быть введено несколько видов премий за разные периоды работы.

5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы)

5.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

5.2. Фактический объем учебной нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

5.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Учреждением.

5.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.5. Норма рабочего времени работников Учреждения устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

5.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

6.1. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы осуществляется исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в Учреждении по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без применения к ним повышающих коэффициентов.

6.2. Месячная заработная плата педагогического работника (ЗП) Учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей и исчисляется по следующей формуле:

$ЗП = ЗП_{\text{баз.}} + ЗП_{\text{стим.}}$, где

ЗП_{баз.} - базовая часть заработной платы;

ЗП_{стим.} - стимулирующая часть заработной платы.

Базовая часть состоит из оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы и компенсационных выплат (КВ) и определяется по формуле:

$ЗП_{\text{баз.}} = З_{\text{фн}} + КВ$, где:

З_{фн} - заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы в неделю;

заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы в неделю исчисляется по формуле:

$(Ст \times К \times Фн)$

$З_{\text{фн}} = \frac{Ст \times К \times Фн}{Нч}$, где:

Нч - размер оклада (должностного оклада) педагогического работника, установленный по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы;

К - размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе;

Фн - фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы педагогического работника в неделю;

Нч - норма часов педагогического работника в неделю.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются и исчисляются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.3. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается и исчисляется в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.4. Учителям 1-4 классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случае передачи ими преподавания уроков иностранного языка, родных языков, основы религиозных культур и светской этики, технологии, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям, преподающим в Учреждении соответствующие учебные предметы.

6.5. Внеурочная деятельность является компонентом основной образовательной программы и оплачивается согласно сетке часов, исходя из кадровых, материально-технических ресурсов, с учетом запросов обучающихся, возможностей Учреждения и объема субвенции, выделенной для реализации основной образовательной программы.

Учебная нагрузка по внеурочной деятельности оплачивается педагогическим работникам по фактически отработанному времени из расчета оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

6.6. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей (преподавателей), оплачивается дополнительно по часовым ставкам. Если замещение продолжается свыше двух месяцев, то оплата труда педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы по тарификации.

6.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором (то есть ведущих учебную (преподавательскую) работу, в том числе занятия с кружками), производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности Учреждения по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

7. Условия оплаты труда директора, заместителей директора Учреждения.

7.1. Условия оплаты труда директора Учреждения, и его заместителей определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Порядок установления размера должностного оклада директора Учреждения определяется в соответствии с нормативным правовым актом Учредителя в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Расчет среднемесячной заработной платы директора Учреждения, заместителей директора Учреждения осуществляется отдельно по должностям директора и по каждой должности заместителя директора.

В случаях выполнения директором, заместителями директора, 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 суммы фактически начисленной заработной платы только по одной должности директора, заместителей директора.

7.2. Размер должностного оклада заместителей директора Учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада директора Учреждения.

7.3. Зарплата заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.4. Премирование директора Учреждения по результатам оценки итогов работы

Учреждения за соответствующий отчетный период осуществляется с учетом выполнения целевых показателей деятельности Учреждения.

7.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора Учреждения и его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами. Должностной оклад директора Учреждения с учетом компенсационных выплат устанавливается местной администрацией Зольского муниципального района КБР на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы работников Учреждения и группы оплаты труда один раз в год в начале календарного года, по формуле:

$ДОКВр = ЗПср \times Кгр$ (12), где:

ДОКВр - должностной оклад директора Учреждения с учетом компенсационных выплат;

ЗПср - средняя заработная плата работников Учреждения;

Кгр - коэффициент по группам оплаты труда директора Учреждения, значение которого устанавливается исходя из отнесения к группам оплаты труда.

Компенсационные выплаты, установленные разделом III настоящего Положения, включаются в расчет средней заработной платы (ЗПср) работников Учреждения и учитываются при определении должностного оклада (ДОКВр) директора Учреждения в составе средней заработной платы (ЗПср) работников Учреждения.

Отнесение Учреждения к группам оплаты труда руководителей производится по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	Количество обучающихся (воспитанников дошкольных групп)	Коэффициенты
1 группа	свыше 1000	3,0
2 группа	751 - 1000	2,5
	501 - 750	2,25
3 группа	201 - 500	2,0
4 группа	до 200	1,75

Соотношение средней заработной платы директора и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

7.6. Премирование директора Учреждения осуществляется в соответствии с порядком, установленным Учредителем.

7.7. Директор Учреждения может осуществлять преподавательскую или иную педагогическую работу в объеме не более 0,5 ставки с разрешения Учредителя.

Оплата труда директора Учреждения, осуществляющего преподавательскую или иную педагогическую работу, производится в соответствии с пунктом 6.2 настоящего Положения.

8. Формирование фонда оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда Учреждения, являющегося казенным учреждением, формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных Учреждению в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

9. Порядок формирования и утверждения штатного расписания Учреждения

9.1. Штатное расписание Учреждения утверждается его директором по согласованию с МКУ «Управление образования» местной администрации Зольского муниципального района КБР.

9.2. К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся следующие работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения: директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заведующий хозяйством, старший воспитатель дошкольного отделения.

9.3. К основному персоналу Учреждения относятся педагогические работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных учреждений.

9.4. К вспомогательному персоналу организации относится учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал работников, создающих условия для оказания услуг в сфере образования, включая обслуживание зданий, сооружений и оборудования.

К младшему обслуживающему персоналу относятся работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей общеотраслевых профессий рабочих первого и второго уровней.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики директора Учреждения, заместителей директора и работников Учреждения выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

Работникам Учреждения, награжденным государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате, включая все виды ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу.

10.2. При переходе на условия оплаты труда, определенные в соответствии с настоящим Положением, заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной в соответствии с ранее применявшейся системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.