

«Согласовано»
Председатель профкома:
_____ Л.В.Бондаренко
« ____ » _____ 2007г.

«Утверждаю»
Директор школы:
_____ О.В.Заболотняя
« ____ » _____ 2007г.

«Согласовано»
Председатель совета школы:
_____ Л.В.Раковская
« ____ » _____ 2007г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулировании
работников муниципальных учреждений общего образования

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с пунктом 2 статьи 53 Федерального закона РФ от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ, постановлениями администрации Воронежской области от 10.04.2007г № 298»О реализации комплексного проекта модернизации образования Воронежской области в рамках приоритетного национального проекта "Образование" и от 11.05.2007 г №394 «О совершенствовании оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Воронежской области»

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников общеобразовательных учреждений несут их руководители.

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств такого учреждения на текущий финансовый год в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, поправочным коэффициентом и утверждается сметой.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ = \frac{\sum_i (N_i - P) * H_i}{1.262},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N_i – норматив финансирования на реализацию государственного стандарта, установленный законом Воронежской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год;

P – учебные расходы, устанавливаемые администрацией Воронежской области на текущий календарный год;

N_i – количество учащихся i -ой категории в общеобразовательном учреждении;

i – норматив для i -ой категории учащихся.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений

3.1. Учредитель образовательного учреждения централизует часть ФОТ в объеме 1% для формирования централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} \times \text{Ц};$$

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{цст}} + \text{ФОТ}_{\text{оу}}, \text{ где:}$$

ФОТ – полный фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

Ц – централизуемая доля ФОТ 1%;

ФОТ_{цст} – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений;

ФОТ_{оу} – часть ФОТ, направляемая общеобразовательному учреждению.

3.2. Порядок распределения централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений, утверждаемого постановлением администрации Бутурлиновского муниципального района.

4. Распределение фонда оплаты труда

общеобразовательного учреждения по категориям работников

4.1. $\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ} \times (1 - \text{Ц})$ направляется общеобразовательному учреждению и распределяется следующим образом:

70% – базовая часть (ФОТ_б);

30% – стимулирующая часть (ФОТ_{ст});

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}.$$

4.2. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

4.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату:

- административно-управленческого (директор, заведующий, руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя, директора, заведующего и др.) персонала общеобразовательного учреждения;
- педагогических работников: учителя, преподаватели, осуществляющие образовательный процесс;
- педагогических работников, не осуществляющих образовательный процесс (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, преподаватель-организатор ОБЖ и др.);
- учебно-вспомогательного (водители, лаборанты и др.) персонала общеобразовательного учреждения;
- младшего обслуживающего (уборщики, дворники, водители и др.) персонала общеобразовательного учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда распределяется между категориями персонала по следующей формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпед.уч} + \text{ФОТпед.др} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп} + \text{ФОТг},$$
где:

ФОТауп – доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТпед.уч – доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;

ФОТпед.др – доля фонда оплаты труда педагогических работников, не осуществляющих образовательный процесс;

ФОТувп – доля фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп – доля фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала;

ФОТг – фонд гарантий выплаты ставки заработной платы отдельным учителям, которым не может быть обеспечен полный объем учебной нагрузки (согласно постановлению Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений"), а также восполнения педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс, разницы суммы заработной платы, исчисленной по новой

системе оплаты труда и размера зарплаты, которую данный работник получал бы за эту работу по ЕТС.

Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, в сумме с фондом гарантий (ФОТпед.уч + ФОТг) должен составлять от базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) в 2007 г. не менее 63,4%, в 2008 г. не менее 66,8%, в 2009 г. не менее 70% .

Суммарный фонд оплаты труда административно-управленческого персонала, педагогических работников, не осуществляющих образовательный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала должен составлять от базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) в 2007 г. не более 36,6%, в 2008 г. не более 33,2%, в 2009 г. не более 30%.

4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТст) составляет 30% от фонда оплаты труда учреждения и включает:

- доплаты за особенность предметов, за квалификацию педагогического работника, за почетное звание и научную степень, за особенности условий работы, за классное руководство, заведование кабинетом, обслуживание вычислительной техники, работникам, избранным неосвобожденными председателями профкома в размере не более 50% от стимулирующей части;
- премиальные выплаты за результативность и качество труда (качество обучения, воспитания, создание условий для сохранения здоровья учащихся) в размере не менее 50% от стимулирующей части.

4.5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений (ФОТст) в части премирования за результативность и качество труда производится по представлению руководителя общеобразовательного учреждения органом самоуправления общеобразовательного учреждения, создаваемым для этих целей в соответствии с Уставом общеобразовательного учреждения. При этом учитывается мнение профсоюзной организации.

4.6. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах общеобразовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.

4.7. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

5. Расчет заработной платы административно-управленческого

персонала общеобразовательного учреждения

5.1. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения, группы оплаты труда, квалификационной категории и звания, по следующей формуле:

$ЗПр = ЗПпср \times K \times K_{кв} \times K_{зв}$, где:

ЗПр – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПпср – средняя заработная плата педагогических работников общеобразовательного учреждения;

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений, установленный исполнительным органом государственной власти Воронежской области в сфере образования;

K_{кв} – повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,2– для руководителей, имеющих высшую категорию;

1,15 - для руководителей, имеющих первую категорию;

1 – для вновь назначенных руководителей, не прошедших аттестацию.

K_{зв} – коэффициент, учитывающий научно-педагогическую квалификацию и признание педагогическим сообществом вклада учителя в педагогическую теорию и практику, который устанавливается в следующих размерах:

| Значение коэффициентов | Показатели |
|------------------------|---|
| 1,2 | Народный, заслуженный, доктор наук, профессор (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности) |
| 1,1 | Отличник, Почетный работник, канд.наук, доцент (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности) |

5.2. Отнесение к группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей общеобразовательного учреждения (контингент учащихся, количество работников, наличие компьютерных классов и т.д.).

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений учредителем может вводиться система рейтинговых баллов.

Возможный пример установления групп оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений и примерные значения повышающих коэффициентов:

- 1 группа – коэффициент 2;
- 2 группа – коэффициент 1,75;
- 3 группа – коэффициент 1,5;
- 4 группа – коэффициент 1,25.

5.3. Оплата труда заместителя руководителя общеобразовательного учреждения производится, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения, группы оплаты труда, квалификационной категории и звания, по следующей формуле:

$ЗПз = ЗПпср \times К \times Ккв \times Кзв$, где:

ЗПз – заработная плата заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПпср – средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений, установленный исполнительным органом государственной власти Воронежской области в сфере образования;

Ккв – коэффициент за наличие квалификационной категории заместителя руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

- 0,9 – для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;
- 0,8 – для заместителей руководителя, имеющих первую категорию.
- 0,7 – для заместителей руководителя, не имеющих категории.

Кзв – коэффициент, учитывающий научно-педагогическую квалификацию и признание педагогическим сообществом вклада заместителя руководителя в педагогическую теорию и практику, который устанавливается в следующих размерах:

| Значение коэффициентов | Показатели |
|------------------------|---|
| 1,2 | Народный, заслуженный, доктор наук, профессор (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности) |
| 1,1 | Отличник, Почетный работник, канд.наук, доцент (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности) |

6. Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в общеобразовательном учреждении

6.1. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, рассчитывается по формуле:

$ЗПп = ЗПб + ЗПст$, где:

1) ЗПб – базовая заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, рассчитываемая по формуле:

$ЗПб = Сч \times Н \times Уп \times Кгр \times Кк$, где:

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

Н – количество учащихся по предмету в каждом классе

(в классах, где численность обучающихся менее средней по ступени, следует применять на период адаптации средний показатель по ступени);

Уп – количество часов обучения предмету согласно учебному плану за месяц в каждом классе

Кгр – коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

| Значение коэффициентов | Показатели | |
|------------------------|--|--|
| 1 | Класс не делится на группы | |
| | Городской населенный пункт | Сельский населенный пункт |
| 1,25 | учитель работает с одной группой от 17 человек | учитель работает с одной группой от 15 человек |
| 1,5 | учитель работает с одной группой от 14 до 16 человек | учитель работает с одной группой от 11 до 14 человек |
| 1,75 | учитель работает с одной группой до 13 человек | учитель работает с одной группой до 10 человек |

Кк – коэффициент, учитывающий число параллелей, объединяемых класс-комплектов или групп для проведения занятий (начальные классы, физическая культура, технология, изо, музыка и т.д.):

| Значение коэффициентов | Показатели |
|------------------------|---|
| 1 | На уроке нет объединения классов из разных параллелей |
| 1,2 | На уроке объединены учащиеся из 2-х параллелей |

2) ЗПст – стимулирующая часть заработной платы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПст} = \text{ЗПб} \times (\text{Кпр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзв} \times \text{Кор} - 1) + \text{Д}, \text{ где:}$$

ЗПст – стимулирующая часть заработной платы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;

ЗПб – базовая заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;

Кпр – повышающий коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам, который устанавливается следующим образом:

| Значение коэффициентов | Показатели |
|------------------------|---|
| 1,15 | Если сумма баллов особенности предмета больше 3 |
| 1,1 | Если сумма баллов особенности предмета не больше 3, но больше 2 |
| 1,05 | Если сумма баллов особенности предмета не больше 2, но больше 1 |
| 1 | Если сумма баллов особенности предмета не больше 1 |

Кпр вычисляется исходя из суммы баллов особенности предмета по таблице:

| Предметы | показатели | | | | | | Сум ма | К пр |
|--|------------|----------------|------------------|-------------|-------------|--------|-----------|----------|
| | ЕГ Э | Подгот овка | Лаборато рные | Усло вия | Тетр ади | Т Б | | |
| Начальная школа | | 1 | | | 3 | | 4 | 1,1 5 |
| Русский язык, литература | 2 | 1 | | | 2 | | 5 | 1,1 5 |
| Иностранный язык | 1 | 1 | | | 1 | | 3 | 1,1 |
| Математика, алгебра, геометрия | 1 | | | | 2 | | 3 | 1,1 |
| История, обществознание, экономика, право | 1 | 1 | | | | | 2 | 1,0 5 |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|----------|
| Естествознание | | | 1 | | | | 1 | 1 |
| География | 1 | | | | 1 | | 2 | 1,0 5 |
| Физика | 1 | | 1 | | 1 | | 3 | 1,1 5 |
| Химия | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 4 | 1,1 5 |
| Биология | 1 | | 1 | | | | 2 | 1,0 5 |
| Информатика и ИКТ | 1 | 1 | | 1 | | 1 | 4 | 1,1 5 |
| Изобразительное искусство, МХК | | | | | | | 0 | 1 |
| Черчение | | | | | 1 | | 1 | 1 |
| Технология, трудовое обучение | | | | | | | 1 | 1 1 |
| Физическая культура | | | | | | | 1 | 1 1 |
| Музыка | | | | | | | 0 | 1 |
| ОБЖ | | | | | | | 0 | 1 |

Где показатели особенности предметов имеют следующие значения:

ЕГЭ - участие предмета в ЕГЭ (2 - обязательный, 1 - по выбору, 0 - нет);

Подготовка - сложность подготовки к занятиям (большая информативная емкость предмета, обновление содержания, большое количество источников (1,0);

Лабораторные - требуется подготовка лабораторного и демонстрационного оборудования (1,0);

Условия - неблагоприятные условия труда педагога (химия, информатика (1,0);

Тетради – проверка тетрадей (2- проверка высокой трудоемкости, 1 - проверка средней трудоемкости, 0 – не требуется);

ТБ - особые требования по охране труда и здоровья обучающихся (1,0).

Значения показателей особенностей для каждого предмета в общеобразовательном учреждении устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзной организации.

Если в данном общеобразовательном учреждении имеется иной предмет, то администрация учреждения по согласованию с профкомом вправе ввести данный предмет в список особенностей и определить значения показателей особенностей данного предмета;

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

| Значение коэффициентов | Показатели |
|------------------------|---|
| 1,2 | Для педагогических работников, имеющих высшую категорию |
| 1,15 | Для педагогических работников, имеющих первую категорию |
| 1,1 | Для педагогических работников, имеющих вторую категорию |
| 1 | Для педагогических работников, не имеющих категории |

Кзв – коэффициент, учитывающий научно-педагогическую квалификацию и признание педагогическим сообществом вклада учителя в педагогическую теорию и практику, который устанавливается в следующих размерах:

| Значение коэффициентов | Показатели |
|------------------------|---|
| 1,2 | Народный, заслуженный, доктор наук, профессор (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности) |
| 1,1 | Отличник, Почетный работник, канд.наук, доцент (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности) |

Кор – коэффициент, учитывающий особенности условий работы, устанавливается в следующих размерах:

| Значение коэффициентов | Показатели |
|------------------------|---|
| 1,2 | За групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых |
| 3 | Преподавателю ВУЗа, имеющему ученую степень, работающему в классах с углубленным изучением предметов, лицеев, гимназий при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности |

Для остальных случаев (коррекционные классы, классы компенсирующего обучения, классы инновационных учреждений, надомное обучение) Кор=1, так как особенности условий работы с различными категориями учащихся учтены в расчете стоимости

бюджетной услуги при использовании норматива для данной категории учащихся;

Д – доплаты за классное руководство, заведование кабинетом, обслуживание вычислительной техники, работникам, избранным неосвобожденными председателями профкома.

6.2. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается один раз в год по состоянию на 1 сентября 2007 года, а в последующем на 1 января соответствующего года, исходя из среднегодового контингента учащихся отдельно с применением нормативов финансирования по каждой категории учащихся по формуле:

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед.уч}} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365}, \text{ где}$$

$C_{\text{ч}}$ – средняя расчетная единица за один учебный час;

$\text{ФОТ}_{\text{пед.уч}}$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;

a_1 – количество учащихся в первых классах и т.д.;

b_1 – количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

7. Расчет заработной платы педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения

Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала производится на основании ЕТС. Расчет заработной платы осуществляется согласно постановлению администрации Воронежской области от 24 января 2005 г. N 38 "Об утверждении Положения об оплате труда работников областных государственных учреждений системы образования Воронежской области".

8. Распределение стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения

8.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя доплаты за классное руководство, заведование кабинетом, обслуживание вычислительной техники, работникам, избранным неосвобожденными председателями профкома:

- доплата педагогическим работникам за классное руководство при наполняемости класса-комплекта свыше 15-ти учащихся определяется следующим образом:

| | |
|----------------------------|---------------------------|
| Городской населенный пункт | Сельский населенный пункт |
| 480 руб | 600 руб |

При наполняемости класса-комплекта до 15 учащихся доплата устанавливается в размере 50% от соответствующего значения.

- доплата за заведование учебным кабинетом определяется следующим образом:

| | |
|----------------------------|---------------------------|
| Городской населенный пункт | Сельский населенный пункт |
| 270 руб | 340 руб |

- доплата работникам, избранным неосвобожденными председателями профкома, определяется следующим образом:

| | |
|----------------------------|---------------------------|
| Городской населенный пункт | Сельский населенный пункт |
| 480 руб | 600 руб |

8.2. Критериями для осуществления премиальных выплат за результативность и качество труда являются: качество обучения, показатели здоровья и воспитания учащихся.

Основания для премирования работников общеобразовательных учреждений:

| Наименование должности | Основание для премирования |
|--------------------------|---|
| Педагогические работники | достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения |
| | подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня |
| | участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов |
| | проведение уроков высокого качества |
| | подготовка и проведение внеклассных мероприятий |
| | применение на уроках наглядных материалов, ИНТ |

| | |
|---------------------------------------|--|
| | использование в образовательном процессе здоровые сберегающих технологий (физкультминутки и др.) |
| | участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) |
| | организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.) |
| | взаимодействие с родительским комитетом |
| | проведение мероприятий по профилактике вредных привычек |
| | организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности |
| | снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних |
| | развитие системы ученического самоуправления |
| | снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины |
| | снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций |
| | образцовое содержание кабинета |
| | высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.) |
| Заместители руководителя по УВР | организация предпрофильного и профильного обучения |
| | выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы |
| | высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся |
| | высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса |
| | качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, управляющий совет, попечительский совет и т.д.) |
| | сохранение контингента учащихся в 10-11 классах |
| | высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы |
| | качественная организация питания и медицинского обслуживания |
| | поддержание благоприятного психологического климата в коллективе |

| | |
|---|--|
| Педагог-психолог, социальный педагог | результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися |
| | своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля |
| Библиотекарь | высокая читательская активность обучающихся |
| | пропаганда чтения как формы культурного досуга |
| | участие в общешкольных и районных мероприятиях |
| | оформление тематических выставок |
| | внедрение ИКТ в библиотечную деятельность |
| | выполнение плана работы библиотекаря |
| Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.) | проведение генеральных уборок |
| | содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений |
| | оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок |

8.3. Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения, указанный в п. 4.5 настоящего Положения, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования.

8.4. Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательного учреждения, указанным в п. 4.5 настоящего Положения, вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением, утвержденным постановлением администрации Бутурлиновского муниципального района.

9. Гарантии по оплате труда

Если заработная плата работников общеобразовательных учреждений, исчисленная по новой системе оплаты труда, ниже размера зарплаты, которую работник получал бы за эту работу по ЕТС, то ему к сумме заработной платы, исчисленной по новой системе оплаты труда, осуществляется доплата из ФОТг, размер которой равен разнице размера зарплаты, которую работник получал бы за эту работу по ЕТС и заработной платы, исчисленной по новой системе оплаты труда.