

Информация об изменениях:

Постановлением Правительства Чеченской Республики от 8 декабря 2011 г. N 208 наименование настоящего постановления изложено в новой редакции, вступающей в силу по истечении десяти дней со дня официального опубликования названного постановления

См. текст наименования в предыдущей редакции

## Постановление Правительства Чеченской Республики от 23 августа 2011 г. N 126

### "О новой системе оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Чеченской Республики, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования"

Информация об изменениях:

Постановлением Правительства Чеченской Республики от 8 декабря 2011 г. N 208 в преамбулу настоящего постановления внесены изменения, вступающие в силу по истечении десяти дней со дня официального опубликования названного постановления

См. текст преамбулы в предыдущей редакции

В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", в целях совершенствования системы оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Чеченской Республики, осуществляемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы Чеченской Республики, и во исполнение распоряжения Правительства Чеченской Республики от 18 июля 2011 года N 279-р "О комплексе мер по модернизации общего образования Чеченской Республики" Правительство Чеченской Республики постановляет:

Информация об изменениях:

Постановлением Правительства Чеченской Республики от 8 декабря 2011 г. N 208 в пункт 1 настоящего постановления внесены изменения, вступающие в силу по истечении десяти дней со дня официального опубликования названного постановления

См. текст пункта в предыдущей редакции

1. Ввести с 1 сентября 2011 года в государственных и муниципальных образовательных учреждениях Чеченской Республики, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, новую систему оплаты труда.

Информация об изменениях:

Постановлением Правительства Чеченской Республики от 8 декабря 2011 г. N 208 в пункт 2 настоящего постановления внесены изменения, вступающие в силу по истечении десяти дней со дня официального опубликования названного постановления

См. текст пункта в предыдущей редакции

2. Утвердить прилагаемое Положение о новой системе оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Чеченской Республики, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

3. Установить размер базовой единицы, принимаемой для расчета базовой ставки (оклада) заработной платы, в размере 2 800,0 рублей.

4. Индексация базовой единицы осуществляется одновременно с индексацией тарифной ставки (оклада) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы Чеченской Республики.

5. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований Чеченской Республики в соответствии с настоящим постановлением разработать и принять муниципальные правовые акты о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений.

6. Признать утратившим силу постановление Правительства Чеченской Республики от 24 сентября 2008 года N 179 "Об эксперименте по применению новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Чеченской Республики".

7. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Чеченской Республики И.А. Тумхаджиева.

8. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2011 года.

Председатель Правительства Чеченской Республики	О.Х. Байсултанов
--	------------------

Информация об изменениях:

Постановлением Правительства Чеченской Республики от 8 декабря 2011 г. N 208 в наименование настоящего Положения внесены изменения, вступающие в силу по истечении десяти дней со дня официального опубликования названного постановления

См. текст наименования в предыдущей редакции

**Положение о новой системе оплаты труда работников  
государственных и муниципальных образовательных учреждений  
Чеченской Республики, реализующих программы начального  
общего, основного общего, среднего (полного) общего**

## образования (утв. постановлением Правительства Чеченской Республики от 23 августа 2011 г. N 126)

### I. Общие положения

Информация об изменениях:

Постановлением Правительства Чеченской Республики от 8 декабря 2011 г. N 208 пункт 1 раздела I настоящего Положения изложен в новой редакции, вступающей в силу по истечении десяти дней со дня официального опубликования названного постановления

См. текст пункта в предыдущей редакции

1. Настоящее Положение о новой системе оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Чеченской Республики, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования (далее – учреждение).

2. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим постановлением, окажется ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производится доплата в пределах планового фонда оплаты труда.

4. 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, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

### II. Выплаты компенсационного характера

1. К выплатам компенсационного характера относятся за работу:  
с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;  
в ночное время;  
в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;  
не входящую в круг основных обязанностей.

2. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

Виды работ	Компенсационный коэффициент в процентах
<b>За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда</b>	
с тяжелыми и вредными условиями труда	12
с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	24
<b>За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>	
За работу в ночное время	35
За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
<b>За работу, не входящую в круг основных обязанностей</b>	
<b>За классное руководство:</b>	
в 1–4 классах	15
в 5–11 классах	20
в учреждениях начального и среднего профессионального образования	15
<b>За проверку письменных работ:</b>	
в 1–4 классах	10
по русскому языку, родному языку, литературе	15
По математике, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике	10
За заведование вечерним, заочным отделением, отделением	25

по специальности	
За заведование учебными кабинетами, лабораториями	
в школах	10
в учреждениях начального и среднего профессионального образования	15
За заведование учебными мастерскими	35
За заведование учебно-опытными участками	15
За работу с библиотечным фондом учебников	20
Учителям, преподавателям, другим работникам за обслуживание вычислительной техники	15
За руководство методобъединениями, предметными, цикловыми комиссиями	15
Руководителю кружка по духовно-нравственному и правовому воспитанию	20
Молодым специалистам в течение 3-х лет	30
Одному из учителей начальной, общеобразовательной школы, с числом учащихся до 50 человек за руководство школой	50
Учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских: заведование учебными мастерскими	25
Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	25, 60, 100
Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой	25
Заместителю руководителя по административно-хозяйственной части (завхозу) школ, школ-интернатов, имеющих подсобные хозяйства	20
Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам за обеспечение проведения учебно-тренировочного процесса, соревнований и спортивных мероприятий на время их организации и проведения на выезде вне основного места работы	25
Инструктору-методисту за руководство отделениями по видам спорта при наличии на отделении не менее 300 учащихся	30

### III. Выплаты стимулирующего характера

Цель стимулирования – повышение качества оказания образовательных услуг в учреждении, обеспечение оплаты труда от конечных результатов работы.

1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы; выплаты за качество работы.

2. Условия и размеры выплат стимулирующего характера

Объем стимулирующей части устанавливается образовательным учреждением самостоятельно.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда образовательному учреждению рекомендуется устанавливать в размере от 20 до 30% фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Конкретные размеры выплат работникам образовательных учреждений и порядок их установления определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения Совета образовательного учреждения, профсоюзного органа работников учреждения. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений устанавливаются решением (приказом) органа управления образованием, в подчинении которого они находятся.

3. Премирование работников образовательных учреждений производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

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 изучения предметов
	Проведение уроков высокого качества
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий
	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий

	Использование в образовательном процессе здоровые сберегающих технологий (физкультминутки)
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического, физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы и учащихся, родителей, общественности
	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины
	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуации
	Образцовое содержание кабинета
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнение журналов)
	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
Заместители директоров по УВР, ВР	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	Достижения обучающимися образовательных учреждений спортивной направленности высоких спортивных результатов, позволяющих войти в основной и резервный составы сборных России по определенным видам спорта
	Подготовка высококвалифицированного обучающегося – спортсмена в образовательных учреждениях спортивной направленности
	Сохранение контингента учащихся в 10–11 классах
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы

	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заместитель директора по АХЧ	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное предоставление отчетности
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	Качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог	Результативность коррекционной 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
	Выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	Обеспечение безопасной перевозки детей
	Отсутствие ДТП, замечаний
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

Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

4. Надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы может устанавливаться работникам образовательных учреждений на определенный срок, но не более одного учебного года.

#### IV. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по

оплате труда руководителей и руководящих работников

образовательных учреждений, реализующих программы начального



## общего, основного общего, среднего (полного) общего образования

### 1. Показатели деятельности образовательных учреждений

1. К показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Деятельность каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей и руководящих работников оценивается в баллах в соответствии с таблицей:

Показатели	Условия	Количество баллов
Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
Количество обучающихся в общеобразовательных учреждениях музыкальных, художественных школах и школах искусств, учреждениях начального и среднего профессионального образования культуры и искусства	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
Количество групп в дошкольных учреждениях	за группу	10
Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: – в многопрофильных, в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) туристов, техников, натуралистов и других; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности и школах искусств, в оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	0,3
	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам, группам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования	за каждые 50 человек или каждые 2 класса	15
Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно	1

	за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
Наличие групп продленного дня		до 20
Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
	4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30
Наличие филиалов, У КП, интерната при образовательном учреждении, общежития и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение до 100 чел.	до 20
	от 100 до 200 чел.	до 30
	свыше 200 чел.	до 50
Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных учреждениях	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ):	за каждую группу дополнительно	5
спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
групп спортивного совершенствования групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных	за каждый класс	до 10

классов		
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и т.п.),	находящихся на балансе государственных образовательных учреждений	до 30
Использование в учебно-воспитательном процессе учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
Наличие: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

(классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида		
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных мастерских	за каждую мастерскую	15, но не более 30
Размещение образовательного учреждения в нескольких зданиях	за каждое здание (помимо основного)	5, но не более 20

3. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей и руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
1.	Учреждения начального и среднего профессионального образования (кроме профессиональных лицеев и колледжей), общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
2.	Учреждения начального и среднего профессионального образования: профессиональные лицеи, колледжи, центры дополнительного образования молодежи	свыше 350	до 350	–	
3.	Специализированные детско-юношеские спортивные школы олимпийского резерва (СДЮШОР), школы высшего спортивного мастерства	свыше 350	до 350	до 250	
4.	Школы и другие общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей, межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200
5.	Образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии,	свыше 350	до 350	до 250	до 150

	<p>оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы–интернаты</p>				
--	--	--	--	--	--

## 2. Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников

1. Группа по оплате труда руководителей и руководящих работников определяется не чаще одного раза в год соответствующим органом управления образованием в устанавливаемом им порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но сроком не более чем на 2 года.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей и руководящих работников количество обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

для общеобразовательных учреждений – по списочному составу обучающихся (воспитанников) на начало учебного года;

для учреждений начального и среднего профессионального образования – по списочному составу обучающихся на 1 октября соответствующего учебного года по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев – по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

для детских домов, школ–интернатов для детей–сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, – по списочному составу обучающихся (воспитанников) на 1 января;

для учреждений дополнительного образования детей и образовательных учреждений спортивной направленности – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января и среднегодового количества участников экскурсионно–туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий, определяемому путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведения на 365. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного

образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

для оздоровительных лагерей всех видов и наименований – по количеству детей, принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд).

3. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников (по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года) на установленную предельную наполняемость групп.

4. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей и руководящих работников, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

5. Районные, городские методические (учебно–методические) кабинеты (центры) относятся к II группе по оплате руководителей. Учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов относится к I группе по оплате труда руководителей и руководящих работников.

6. Учреждения дополнительного образования детей относятся к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников в соответствии с показателями, но не ниже II группы.

## V. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

### 1. Порядок расчета фонда оплаты труда работников

#### образовательных учреждений Чеченской Республики

1.1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых образовательному учреждению на реализацию основных образовательных программ на текущий финансовый год и определяется исходя из численности учащихся, расчетных нормативов по ступеням общего образования в части оплаты труда и с учетом повышающих коэффициентов.

1.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения (ФОТ) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{Рнпф} * \text{К} * \text{Н} * \text{d},$$

где:

Рнпф – норматив финансирования на реализацию государственного стандарта в образовательном учреждении;

К – поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения;

Н – численность обучающихся в образовательном учреждении;

d – доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного стандарта, определяемая образовательным учреждением самостоятельно с учетом ограничений, установленных нормативными правовыми актами Чеченской Республики и органами местного самоуправления.

1.3. Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами (СанПиН).

Информация об изменениях:

Постановлением Правительства Чеченской Республики от 8 декабря 2011 г. N 208 в пункт 1.4 подраздела 1 раздела V настоящего Положения внесены изменения, вступающие в силу по истечении десяти дней со дня официального опубликования названного постановления

См. текст пункта в предыдущей редакции

1.4. Положением об оплате и стимулировании труда работников может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- коэффициент квалификации (Кк);
- коэффициент уровня образования (Ко);
- коэффициенты специфики (Кс);
- коэффициент сложности и приоритетности предмета (Кп);
- коэффициент уровня управления (Ку),

представляющие собой специальную часть к базовой части и учитывающие квалификационные категории, сложность, типы, виды учреждений и другие основания для работников образовательных учреждений.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Показатели квалификации	Коэффициент Кк
Высшая квалификационная категория	1,60
Первая квалификационная категория	1,50
Вторая квалификационная категория	1,40
Стаж педагогической работы свыше 15 лет	1,30
Стаж педагогической работы от 10 до 15 лет	1,20
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	1,10
Стаж педагогической работы 2 до 5 лет	1,05

Примечание: применяется либо коэффициент за стаж педагогической работы, либо коэффициент за наличие квалификационных категорий.

Уровень образования	Коэффициент Ко
---------------------	----------------

Высшее профессиональное образование	1,3
Неполное высшее образование	1,2
Среднее специальное образование	1,2
Начальное профессиональное образование	1,1
Среднее (полное) общее образование	1
Показатели специфики (Кс)	Размеры повышающих коэффициентов
За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития); в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	1,15–1,20
За работу в специальных учебно–воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением: медицинским работникам педагогическим и другим работникам	1,30 1,15–1,20
За работу в общеобразовательных школах–интернатах	1,15
За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: руководителю в образовательных школах–интернатах с такими классами: руководителю работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	1,15 1,20 1,20
За работу в образовательных учреждениях для детей–сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей–сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в учреждениях начального и среднего профессионального образования	1,20
В образовательных учреждениях для детей–сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в группах для детей–сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений начального профессионального образования), с контингентом обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении, а также в специальных учебно–воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, имеющих отклонения в умственном развитии	по двум основаниям: на 1,20 и на 1,15– 1,20
За индивидуальное обучение на дому больных детей–хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	1,20



За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, учителям и другим педагогическим работникам	1,20
Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	1,20
Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений, учреждений начального и среднего профессионального образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	1,15
Директорам, заместителям директоров по учебной, учебно-воспитательной работе и воспитательной работе, иностранному языку, производственному обучению, учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка	1,15
Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2-х часов).	1,30
Специалистам государственных и муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих свою деятельность в городах и сельских населенных пунктах.	1,25
Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	1,20
Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	1,10
Работникам, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель"	1,15
Работникам, награжденным нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации"	1,20
Педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей	1,15
<p>Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.</p> <p>Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.</p>	
Показатели сложности и приоритетности предмета (Кп)	Размер

	повышающего коэффициента в процентах
участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации (математика, русский язык и др.); информативная емкость предмета, связанная с постоянным обновлением содержания, большого количества источников (литература, география, история), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования (химия, биология, физика и др.); реализация специфики образовательной программы учреждения, определяемой концепцией программы развития; большое число вакансий по предмету (иностранный язык, физика и др.).	до 20%

Примечание: коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливается учреждением самостоятельно в пределах средств образовательного учреждения на текущий финансовый год.

### Повышающие коэффициенты руководителей образовательных учреждений, коэффициенты уровня управления (Ку)

Руководители	Коэффициенты по группам оплаты труда			
	I	II	III	IV
Директор (начальник, заведующий):				
– имеющий высшую квалификационную категорию	2,0	1,8	1,5	1,3
– имеющий 1 квалификационную категорию	1,8	1,5	1,3	1,1

## 2. Формирование и распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений

2.1. Учредитель образовательного учреждения формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:  
 $ФОТстц = ФОТ \times ц$ , где:  
 ФОТстц – централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ – фонд оплаты труда образовательного учреждения; ц – централизуемая доля ФОТ (от 1% до 2%).

2.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется на основании положения о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений, которое разрабатывается и утверждается нормативным актом учредителя. При распределении централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений учитываются следующие показатели: результаты промежуточной и государственной (итоговой) аттестации обучающихся, в том числе проводимой в форме Единого государственного экзамена (ЕГЭ) на 3–й ступени обучения и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1–й и 2–й ступенях обучения; результаты государственной аккредитации образовательного учреждения; результаты мониторинга физического и психического здоровья обучающихся; результаты мониторинга психологического микроклимата в образовательном учреждении (учитывается мнение всех участников образовательного процесса); количество преступлений и административных правонарушений, совершенных обучающимися образовательного учреждения; количество обучающихся, отчисленных из образовательного учреждения до достижения ими пятнадцатилетнего возраста и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях; участие образовательного учреждения в районных (городских), республиканских, региональных и всероссийских мероприятиях, результативность участия; обеспечение прозрачности деятельности образовательного учреждения для всех участников образовательного процесса (наличие регулярно обновляемого сайта образовательного учреждения, своевременное размещение публичной отчетности о деятельности образовательного учреждения и др.).

### 3. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

3.1. Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до образовательного учреждения, долю:

на материально–техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;

на заработную плату работников образовательного учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТоу).

3.2. ФОТоу состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

3.3. Объем стимулирующей части (ФОТст) определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} * \text{ш},$$

где:

ш – стимулирующая доля ФОТоу.

(Рекомендуемый диапазон ш от 20 до 30%. Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно).

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), и прочего персонала (административно–управленческого, педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, учебно–вспомогательного и младшего обслуживающего персонала). ФОТб складывается из:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп},$

где:

ФОТауп – фонд оплаты труда для административно–управленческого персонала;

ФОТпп – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТувп – фонд оплаты труда для учебно–вспомогательного персонала

ФОТмоп – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

3.5. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.6. Общий объем фонда оплаты труда для административно–управленческого персонала, учебно–вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп) в базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) определяется по формуле:

$\text{ФОТуп} = \text{ФОТб} * \text{уп},$

где:

уп – доля ФОТуп в базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

Рекомендуемое значение уп – не более 30% для общеобразовательных школ, не более 60% для общеобразовательных школ–интернатов, прогимназий.

3.7. Объем фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), определяется по формуле:

$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} * \text{пп},$

где:

пп – доля ФОТпп в базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

Рекомендуемое значение пп – не менее 70% для общеобразовательных школ, не менее 40% для общеобразовательных школ–интернатов, прогимназий.

3.8. Рекомендуемое в пункте 3.7. значение пп может меняться образовательным учреждением самостоятельно в сторону увеличения.

3.9. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в размерах, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

#### 4. Расчет базовой части заработной платы педагогических

#### работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

4.1. Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, объем фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп).

4.2. Зарплата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$Z_p = O + K + C$ , где:

$Z_p$  – зарплата педагога;  $O$  – оклад педагогического работника;  $K$  – компенсационные выплаты;  $C$  – стимулирующие выплаты.

4.3. Оклад педагогического работника определяется по формуле

где:

$O_b$  – базовая ставка (оклад) педагогического работника;

$\text{Ч}$  – фактическая нагрузка в неделю;

$\text{Ч}_c$  – норма часов педагогической работы в неделю.

4.4. Базовый оклад педагогического работника определяется по формуле:

$O_b = B * (K_k * K_c * K_p * K_o)$ , где:

$O_b$  – базовая ставка (оклад) педагога;  $B$  – базовая единица;  $K_k$  – коэффициент квалификации;  $K_c$  – коэффициент специфики работы;  $K_p$  – коэффициент сложности и приоритетности предмета;  $K_o$  – коэффициент уровня образования.

При наличии нескольких коэффициентов специфики  $K_c$ , коэффициенты складываются:

$K_c = * K_c$ .

4.5. Компенсационные выплаты педагогическим работникам осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей.

$k = * K_{p_i}$

где :

$K$  – компенсационные выплаты;

$O_b$  – базовый оклад работника;

$K_{p_i}$  – компенсационный коэффициент.

4.6. Расчет компенсационной выплаты за проверку тетрадей производится от оклада работника за фактическую нагрузку в неделю:

$K_{p_i \text{ тетр.}} = O * K_{p_i}$

где:

$K_{p_i \text{ тетр.}}$  – компенсационная выплата за проверку тетрадей;

$O$  – оклад работника;

$K_{p_i}$  – компенсационный коэффициент.

## 5. Расчет базовой части заработной платы руководителя

### образовательного учреждения

5.1. Базовая часть заработной платы руководителя образовательного учреждения устанавливается его учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда руководителей, по следующей формуле:

$BЗПр = ЗПср * K_u$ , где:

$BЗПр$  – заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПпср – средняя заработная плата в базовой части педагогических работников данного образовательного учреждения;

Ку – повышающий коэффициент управления.

5.2. Группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений определяется учредителем в соответствии с объемными показателями деятельности образовательных учреждений и порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей.

Информация об изменениях:

Постановлением Правительства Чеченской Республики от 8 декабря 2011 г. N 208 подраздел 5 раздела V настоящего Положения дополнен пунктом 5.3, вступающим в силу по истечении десяти дней со дня официального опубликования названного постановления

5.3. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты компенсационного характера педагогических работников и не учитываются выплаты стимулирующего характера. Средняя заработная плата педагогических работников определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат компенсационного характера педагогических работников учреждения на сумму среднемесячной численности педагогических ставок учреждения.

## **6. Оплата труда административно–управленческого персонала**

Зарплата заместителей руководителя устанавливается на 10–20% ниже заработной платы руководителя.

Зарплата главного бухгалтера, заведующего библиотекой устанавливается на 10–20% ниже заработной платы руководителя.

Стимулирование административно–управленческого персонала осуществляется в соответствии с локальным актом образовательного учреждения.

## **7. Формирование фонда оплаты труда учебно–вспомогательного и младшего обслуживающего персонала**

Фонд оплаты труда учебно–вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется на основании тарифных ставок (окладов) в соответствии с Единой тарифной сеткой по оплате труда работников организаций бюджетной сферы Чеченской Республики, установленной постановлением Правительства Чеченской Республики от 23 мая 2011 г. N 73, и с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим постановлением, а также Федеральным законом от 1 июня 2011 года N 106–ФЗ "О внесении изменений в статью 1 Федерального закона " О минимальном размере оплаты труда".