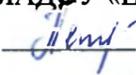


Согласовано
председатель профкома
МАДОУ «ЦРР – д/с № 16»:
 Петрова Т.В.



Принято
на общем собрании
работников
МАДОУ «ЦРР – д/с № 16»
Протокол № 4 от 8.04.2021



Приложение № 6
к Коллективному договору

Утверждено
Приказом № 21-0
от 09.04.2021
заведующий МАДОУ
«ЦРР – д/с № 16»:
 Шайдуллина Е.В.

ПОЛОЖЕНИЕ *№04-06*
**об условиях оплаты труда работников муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения "ЦРР- детский сад №16"
Ново-Савиновского района г. Казани**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центра развития ребенка - детского сада №16» Ново-Савиновского района г. Казани (далее — Положение) разработано в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31 мая 2018 г. N 412 "Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан" (с изменениями и дополнениями)
от: 31 октября, 29 декабря 2018 г., 6 мая, 28 августа, 2 ноября, 30 декабря 2019 г., 16 апреля, 21 мая, 1 сентября, 23 октября 2020 г.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования окладов работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центра развития ребенка - детского сада №16» Ново-Савиновского района г. Казани (далее- Учреждение), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения: система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников организаций, включая размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы, должностных окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

базовый оклад - оклад, ставка заработной платы работника организации, установленные ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда(норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за фактически отработанное время без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.4. Заработная плата (оплата труда работника) работников профессиональных

квалификационных групп должностей работников образования, работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских (далее - работники образования, медицинские работники) в Учреждении определяется исходя из должностных окладов; выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера.

1.5. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, с получением образования или восстановлением документов об образовании с присвоением квалификационной категории, с присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, 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, изменения размера

оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

1.6. Заведующая Учреждением проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников, ежегодно составляют и утверждают на работников Учреждения тарификационные списки, несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей работников Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
		основное общее образование, среднее общее образование	среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр», «магистр» или «дипломированный специалист»
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
Первый квалификационный уровень	Младший воспитатель	9 550	10 015	-
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников				
Первый квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	-	11 680	14 200
	Музыкальный руководитель	-	11 687	14 220
Второй квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	-	11 687	14 220

1	2	3	4	5
ационный уровень	образования			
Третий квалификационный уровень	Воспитатель	-	11 693	14 232
	Педагог-психолог	-	11693	14 232
Четвертый квалификационный уровень	Старший воспитатель	-	-	14 236
	Учитель-дефектолог			
	Учитель-логопед (логопед)			

2. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
		основное общее образование, среднее общее образование	среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	высшее профессиональное образование, подтвержденное присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр», «магистр» или «дипломированный специалист»
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»				
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
Второй квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	-	10 500	-
Третий квалификационный уровень	Медицинская сестра	-	11 000	-
	Медицинская сестра по массажу			
	Старшая медицинская сестра			

2.3. В случае принятия работников на должности с уровнем образования ниже уровня, установленного Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, базовый оклад таким работникам устанавливается в соответствии с требуемым уровнем образования.

2.4. При наличии у работников уровня образования выше уровня, установленного Единым

квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, базовый оклад таким работникам устанавливается в соответствии с требуемым уровнем образования.

2. НОРМА ЧАСОВ ЗА БАЗОВУЮ СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (БАЗОВЫЙ ОКЛАД) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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». Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

3.2.1. продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- старшему воспитателю Учреждения, осуществляющему образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования;
- педагогу - психологу.

3.2.2. норма часов педагогической работы в объеме 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-логопедам;
- учителям-дефектологам.

3.2.3. норма часов педагогической работы в объеме 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям;

3.2.4. норма часов педагогической работы в объеме 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструктору по физической культуре;

3.2.5. норма часов педагогической работы в объеме 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- воспитателям Учреждения, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования,

3.2.6. продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается работникам, не указанным в подпунктах 3.2.1 - 3.2.5 настоящего Положения, в том числе заведующей Учреждением, его заместителям.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие государственных наград;
- выплаты за сложность и напряженность работы.
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

4.2. Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам образования

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		

Первый	первая квалификационная категория	25,0
	высшая квалификационная категория	30,0
Третий	первая квалификационная категория	27,0
	высшая квалификационная категория	32,0
Четвертый	первая квалификационная категория	28,0
	высшая квалификационная категория	33,0
Профессионально-квалификационная группа должностей среднего медицинского персонала		
	Вторая квалификационная категория	3,0
	Первая квалификационная категория	6,0
	Высшая квалификационная категория	10,0

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

4.3. Размеры надбавок за специфику образовательной программы

№ п/п	Основание назначения надбавки за специфику образовательной программы	Должности, которым назначаются надбавки за специфику образовательной программы		Размер надбавки, процентов
		наименование профессионально-квалификационной группы	квалификационный уровень	
1.	Обучение детей родному (татарскому, чувашскому, марийскому и др.) языку в дошкольных образовательных организациях с русским языком обучения	должности педагогических работников	третий – четвертый	3,0
2.	Работа в дошкольных образовательных организациях	средний медицинский и фармацевтический персонал		12

4.4. Выплаты за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик и Республики Татарстан предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-воспитательного персонала первого и второго уровней, педагогических работников Учреждения

- размер надбавки за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.
- размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан (Татарской Автономной Советской Социалистической Республики) составляет 6 процентов.
- размер надбавки за наличие отраслевых наград Российской Федерации, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, Республики Татарстан, Союза Советских

Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 4 процента.

- размер надбавки за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" составляет 2 процента. Надбавка за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" устанавливается на основании приказа министра образования и науки Республики Татарстан (министра образования Республики Татарстан).

Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам Учреждения, имеющим две и более государственные награды, выплата за наличие государственных наград устанавливается по одной из них по выбору работника Учреждения.

4.5. Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	первый – второй	от 4 до 10 лет	1,0
		от 10 до 15 лет	2,0
		свыше 15 лет	3,0
Должности педагогических работников	первый – четвертый	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4,0
Должности руководителей структурных подразделений	первый – третий	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4,0

Наименование профессионально-квалификационной группы	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
1	2	3
Медицинский и фармацевтический персонал среднего уровня	от 2 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	3,5
	от 10 до 15 лет	4,5
	свыше 15 лет	5,5
Средний медицинский и фармацевтический персонал	от 3 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	3,5
	от 10 до 15 лет	4,5
	свыше 15 лет	5,5

4.5.1 Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в Учреждении, или представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

5.2. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая и методическая работа в учебных организациях.

4.5.3. Время работы в должности младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этой должности работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

4.6. Выплаты за сложность и напряженность работы предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников-28% , медицинских работников -3%

4.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения по основному месту работы и основной должности по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения.

4.7.1. Критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения утверждаются заведующей Учреждения по согласованию с профсоюзным органом. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед Учреждением.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами Учреждения и коллективным договором.

4.7.2. Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому значению от нормированного критерия, другое - единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности отнормированный критерий эффективности деятельности принимает значения от нуля до единицы. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения значения отнормированного критерия принимается равным нулю, при выше наилучшего - единице.

4.7.3. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников Учреждения

№ п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1. Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1.1.	Младший воспитатель	35
2. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
2.1.	Инструктор по физической культуре	45
2.2.	Музыкальный руководитель	45
2.3.	Педагог дополнительного образования	50
2.4.	Воспитатель	55
2.5.	Методист	55
2.6.	Педагог-психолог	55

2.7.	Старший воспитатель	60
2.8.	Старший методист	60
2.9.	Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)	60
2.10.	Учитель-дефектолог	60
2.11.	Учитель-логопед (логопед)	60
3. Профессионально-квалификационная группа должностей медицинского персонала		
3.1.	Медицинская сестра	40
3.2.	Старшая медицинская сестра	50

4.7.4. Критерии эффективности деятельности работников Учреждения и их весовые коэффициенты утверждаются заведующей.

4.7.5. Рекомендуемый размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 17,5 процента фонда оплаты труда работников Учреждения по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы.

4.8. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам Учреждения по основному месту работы одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективным договором Учреждения.

4.8.1. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными актами Учреждения и коллективным договором.

4.8.2. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам Учреждения, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности.

5. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. К выплатам компенсационного характера в Учреждении относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

5.3. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, работающим по окладу, работа оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если она производилась в выходной и нерабочий праздничный день в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

5.4. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов должностного оклада.

6. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАВЕДУЮЩЕЙ УЧРЕЖДЕНИЕМ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Заработная плата заведующей Учреждения, заместителя заведующей Учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад заведующей Учреждения устанавливается Учредителем один раз в год на начало учебного года в зависимости от группы по оплате труда. Группа по оплате труда заведующей Учреждением определяется в зависимости от численности воспитанников.

6.3. Должностные оклады заместителей заведующей Учреждением устанавливаются на 20 – 30 процентов ниже должностного оклада заведующей Учреждением.

6.4. Управление образования Исполнительного комитета г. Казани устанавливает заведующей Учреждения выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности. Выплаты стимулирующего характера заведующей Учреждением могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

6.5. Заведующая Учреждением может устанавливать заместителям заведующей выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующей могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный размер выплат стимулирующего характера заместителям заведующей устанавливается на уровне до 70 процентов выплат стимулирующего характера заведующей Учреждением.

7. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативами, количеством оказываемых услуг, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

8.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, утверждается приказом заведующей, принимается Общим собранием работников Учреждения.

8.2. Положение может быть изменено, дополнено по усмотрению Учреждения, в связи с вступлением в силу закона или другого нормативного, правового акта.

8.3. Положение может быть изменено или дополнено только принятием новой редакции Положения в полном объеме путем утверждения нового.

8.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

8.5. Срок действия Положения неограничен.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

9 листов

Заведующая МАДОУ

«ЦРР-детский сад №16

Шайдуллина Е.В.



**Лист ознакомления с Положением
об условиях оплаты труда работников
МАДОУ «Центр развития ребенка- детский сад № 16»
Ново-Савиновского района г. Казани
(утвержденные приказом №21 от 09.04.2021г.)**

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Дата	Роспись
1.	Ахтямова Ф.И.	воспитатель	12.04.2021	
2.	Абдрахманов Р.Х.	сторож	12.04.2021	
3.	Акаев В.Н.	сторож	12.04.21	
4.	Ахметзянова Л.А.	мл.воспитатель	12.04.21	
5.	Вахидова И.П.	муз.руководитель	12.04.21	
6.	Валиева Г.А.	воспитатель	12.04.21	
7.	Галеева Д.И.	мл.воспитатель	12.04.21	
8.	Галимуллина Г.Р.	воспитатель	12.04.21	
9.	Голякова Н.А.	воспитатель	12.04.21	
10.	Глухова О.В.	мл.воспитатель	12.04.21	
11.	Галкиева Д.Р.	зам. по АХЧ	12.04.21	
12.	Галиева Р.Г.	повар	12.04.21	
13.	Гончар Е.А.	мл.воспитатель	12.04.21	
14.	Гумерова А.Х.	врач-эндокринолог	12.04.2021	
15.	Гатина С.А.	мл.воспитатель	12.04.21	
16.	Гусейнова Ш.Б.	мл.воспитатель	12.04.21	
17.	Даукаева К.М.	инс. по физкультуре	—	3/0
18.	Зайнуллина С.А.	мл.воспитатель	12.04.21	
19.	Зиннатуллина Э.К.	мл.воспитатель	—	—
20.	Зубова Е.П.	врач-невролог	12.04.21	
21.	Зайцева Л.Н.	шеф повар	12.04.21	
22.	Ильина О.В.	воспитатель	12.04.21	
23.	Ибрагимова Р.Р.	воспитатель	12.04.21	

24.	Идрисова В.Г.	мл. воспитатель	-	9/0
25.	Курмакова Р.К.	пед-психолог	12.04.21	9/0
26.	Кутдусова Г.М.	медс. по массажу	12.04.21	9/0
27.	Кутузова Л.Н.	воспитатель	12.04.21	9/0
28.	Кишибаева Р.Р.	воспитатель	12.04.21	9/0
29.	Колчина О.М.	мл. воспитатель	12.04.21	9/0
30.	Куцко И.А.	учит. дефектолог	12.04.21	9/0
31.	Князева Е.В.	учит. дефектолог	-	9/0
32.	Лагутин А.В.	подсобный рабочий	12.04.21	9/0
33.	Липатова О.А.	пед. по доп. обр.	12.04.21	9/0
34.	Мустафина Г.Б.	воспитатель по обуч. тат. языка	12.04.21	9/0
35.	Миронова Р.И.	воспитатель	12.04.21	9/0
36.	Мингазова Е.Г.	муз. руководитель	12.04.21	9/0
37.	Михайловская В.С.	воспитатель	12.04.21	9/0
38.	Мингазова Г.С.	повар	12.04.2021	9/0
39.	Мухамадиева Э.Г.	воспитатель	12.04.21	9/0
40.	Нуруллина Г.И.	мл. воспитатель	-	9/0
41.	Орешников А.В.	раб. по обс. зд.	12.04.21	9/0
42.	Орлова Л.Б.	мл. воспитатель	12.04.21	9/0
43.	Петрова Т.В.	воспитатель	12.04.21	9/0
44.	Полканова Г.В.	кладовщик	12.04.21	9/0
45.	Потапова Е.Ю.	секретарь	12.04.21	9/0
46.	Сабирзянова Г.К.	инс. по физкультуре	12.04.21	9/0
47.	Симашева К.И.	кастелянша	12.04.21	9/0
48.	Сидорова Л.К.	уборщик служебных помещений	13.04.21	9/0
49.	Савченков Е.В.	раб. по обс. зд.	12.04.21	9/0
50.	Сидоров А.А.	раб. по обс. зд.	12.04.2021	9/0

