

Принято на общем собрании
трудового коллектива
МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа №5»
Протокол № 10 от 31.08.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа №5»
Старцева Т.Н./



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулировании работников
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №5»
с 01.09.2023 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель Первичной профсоюзной
организации МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа №5»
Погорелова А.Ш. Погорелова А.Ш.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. N 973 "О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)", Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. N 308-ПК "Об образовании в Пермском крае", Законом Пермского края от 1 июня 2010 г. N 628-ПК "О социальной поддержке педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, работающих и проживающих в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках), по оплате жилого помещения и коммунальных услуг", приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам", от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 5 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и определяет условия и порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений Чернушинского городского округа, в отношении которых Управление образования администрации Чернушинского городского округа осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – учреждения, учредитель), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5», реализующего государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края (далее – образовательное учреждение) на основе следующих принципов:

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

установление в учреждениях систем оплаты труда соглашениями,

коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждения;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;

предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных 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, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также достижения

коллективных результатов труда;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.4. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем 2 раза в месяц. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.6. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждений осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

II. Общий порядок и условия оплаты работников учреждений

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Оплата труда работников учреждений включает:

тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.2. Оплата труда работников учреждений осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

Наименование выплаты	Основание, условие выплат
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическим условиями	Ст. 148 ТК РФ
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)	Ст. 151 ТК РФ
За работу в ночное время	Ст. 154 ТК РФ, Постановление правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554
За сверхурочную работу	Ст. 152 ТК РФ
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Ст. 153 ТК РФ
Иные выплаты компенсационного характера, установленные ТК РФ	
Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в круг должностных обязанностей педагогического персонала, но непосредственно связанных с их выполнением	за курирование деятельности педагогов в рамках деятельности инновационных площадок – до 1000,00 рублей
	за организацию дежурства во второй смене – до 6000,00 рублей
	за организацию и проведение системных исследований, мониторинга учебных достижений – до 1000,00 руб.
	за оформительскую деятельность – до 4000,00 рублей
	за организацию и проведение мероприятий по работе с одаренными детьми – до 5000,00 рублей
	за организацию питания в образовательном учреждении, работа по всеобучу – до 9000,00 рублей
	за организацию работы со школьным сайтом – до 9000,00 рублей
	за ведение регистра в рамках деятельности социальной службы – до 1000,00 рублей

за организацию мероприятий или работы по повышению производительности и качества труда: охрана труда, оздоровление и отдых, коллективный договор, досуг, помощь в трудной жизненной ситуации – до 2000,00 рублей
за заведование, сохранение и укрепление материальной базы кабинетов физики, химии, биологии, библиотеки – до 7000,00 рублей
за организацию и издание школьной газеты – до 3000,00 рублей
за курирование проектной деятельности по английскому языку – до 1000,00 рублей
за организацию хоровой деятельности учащихся– до 5000,00 рублей
за организацию психологического сопровождения, ведение документации, проведения диагностики по коррекционно-развивающим занятиям с детьми ОВЗ – до 10000,00 рублей
за организацию и координацию деятельности ученических органов самоуправления – до 5000,00 рублей
за организацию и проведение проектной деятельности – до 6000,00 рублей
за организацию и проведение мероприятий на различных уровнях по профилактике ПАВ, буллинга и жестокого обращения с детьми со всеми участниками образовательного процесса – до 5000,00 рублей
за организацию деятельности школьной службы примирения – до 5000,00 рублей
за заведование школьным музеем – до 8000,00 рублей
за руководство школьной психолого-медико-педагогической комиссией – до 5000,00 рублей
за курирование и организацию деятельности с детьми ОВЗ – до 10000,00 рублей
за организацию и проведение мероприятий по работе с детьми ОВЗ – до 3000,00 рублей
за заведование мастерскими технического труда – 20% от фактически проведенных часов
за выполнение мероприятий, связанных с качественной и безопасной организацией учебно-воспитательной работы

	– до 5000,00 рублей
	за наставничество учащихся, находящихся на различных видах учета – до 5000,00 рублей
	за наставничество молодых педагогов – до 2000,00 рублей
	за организацию деятельности в системе «ЭПОС» - до 5000,00 рублей
	за реализацию профориетационного минимума – до 5000,00 рублей
	за обучение на дому – 20% от фактически проведенных часов
	за осуществление функций классного руководителя (в соответствии с п.3.3 раздела III настоящего Положения)
Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в круг должностных обязанностей учебно-вспомогательного и административно-управленческого персонала, но непосредственно связанных с их выполнением	за организацию работы по ППБ, руководство мероприятиями по ГО и ЧС, антитеррористической защищенности – до 14000,00 рублей
	контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием образовательного учреждения, рациональным расходом материалов и финансовых средств – до 8000,00 рублей
	за обеспечение музыкального сопровождения мероприятий различного уровня – до 5000,00 рублей
	за персональную ответственность в сборе, обработке и опубликованию данных в системе АИС «Контингент», ЕГИССО, ФИС ФРДО – до 3000,00 рублей
	контроль за функционированием видеонаблюдения – до 5000,00 рублей
	осуществление контроля над своевременностью начисления и выплаты заработной платы – до 8000,00 рублей
	сбор первичных документов, организация и ведение электронного документооборота – до 10000,00 рублей
	за организацию и ведение воинского учета – до 2000,00 рублей
	за формирование основных средств, проведение инвентаризации основных средств и проведение переоценки основных средств – до 5000,00 рублей
	за работу по созданию и озеленению ландшафтного дизайна на территории и в помещениях школы – до

	6000,00 руб.
	за осуществление закупочных процедур в рамках реализации Федерального проекта «Образование» - до 20000,00 рублей

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) или в твердой денежной сумме, если иное не предусмотрено законодательством.

2.3. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4. Совокупный размер компенсационных выплат, устанавливаемые работнику, максимальным размером не ограничиваются.

2.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

2.6. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются актами учредителя в соответствии с законодательством.

2.7. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в учреждении, как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.1.1. Премияльные выплаты педагогическому и административно-управленческому персоналу:

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты
3.1.1.1	за высокие результаты деятельности по итогам учебного года, полугодия, четверти
3.1.1.2	за результативность в проведении особо важных мероприятий (конкурсы, конференции, семинары различного уровня и другое)
3.1.1.3	качественная подготовка школы к новому учебному году
3.1.1.4	качественная деятельность, направленная на работу с детьми из социально неблагополучных семей
3.1.1.5	за качественное создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинетов, музеев, стендов)
3.1.1.6	качественное заполнение и оформление школьного сайта
3.1.1.7	организация на качественном уровне профсоюзной деятельности в образовательном учреждении
3.1.1.8	по отличным результатам по итогам контроля, проведенными различными органами
3.1.1.9	за качественную организацию оздоровительной кампании
3.1.1.10	за качественную работу школьной службы примирения

3.1.1.11	за качественное выполнение поручений руководителя образовательного учреждения
3.1.1.12	за качественное проведение проектов в рамках реализации общеобразовательных программ
3.1.1.13	безукоризненное соблюдение финансовой дисциплины
3.1.1.14	за качественную подготовку детей, получивших награды на предметных олимпиадах, на конкурсах научно - исследовательских работ школьников, на предметных конкурсах (соревнованиях) районного и краевого уровней и других мероприятиях
3.1.1.15	за качественную подготовку и защиту индивидуальных проектов обучающимися, публичных выступлений
3.1.1.16	за качественную реализацию индивидуальных программ работы с детьми ОВЗ
3.1.1.17	за качественную реализацию мероприятий по работе с одаренными детьми
3.1.1.18	к профессиональному празднику «День учителя»
3.1.1.19	за качественное предоставление услуг в системе ЭПОС, Континент, Траектория

3.1.2. Премияльные выплаты учебно-вспомогательному персоналу:

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты
3.1.2.1	безукоризненное соблюдение финансовой дисциплины
3.1.2.2	по отличным результатам по итогам контроля, проведенными различными органами
3.1.2.3	качественное выполнение поручений руководителя образовательного учреждения
3.1.2.4	качественное обеспечение безопасности при работе в сети Интернет
3.1.2.5	качественная подготовка школы к новому учебному году
3.1.2.6	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
3.1.2.7	эффективное обслуживание школьной компьютерной сети, сервера, снижение рисков их аварийности
3.1.2.8	за постоянное качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями

3.1.3. Премияльные выплаты младшему обслуживающему персоналу:

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты
3.1.3.1	за постоянное качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями
3.1.3.2	качественная подготовка школы к новому учебному году

3.1.4. Выплаты педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, за педагогический стаж работы согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Стаж педагогической работы, выслуга лет	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	От 3 до 10 лет	5
2	От 10 до 15 лет	10
3	От 15 до 20 лет	15
4	Свыше 20 лет	20

Выплаты устанавливаются приказом директора и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном соотношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) или в твердой

денежной сумме, если иное не предусмотрено законодательством.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

3.3. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества и результативности работы работников по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности в разрезе должностей (Приложение 2). Ежемесячно, до 25 числа текущего месяца, работники заполняют оценочные листы и сдают ответственным лицам на сверку. Административный совет учреждения готовит статистическую информацию о результатах деятельности каждого работника ОУ по утвержденным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием количества набранных баллов.

3.4. В двухдневный срок с момента знакомства работника с оценочным листом он вправе подать письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности директору учреждения.

Директор инициирует заседание Административного совета для рассмотрения заявления работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Совет обязан рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления.

3.5. В случае установления Административным советом существенных искажений или недостоверности информации, представленные результаты возвращаются для исправления и доработки в однодневный срок.

3.6. Оценка эффективности деятельности персонала, определение итогового коэффициента стимулирующих выплат производится согласно заработанным баллам, и утверждается приказом директора ежемесячно.

3.7. Стоимость балла и размер стимулирующих выплат закрепляется приказом руководителя по согласованию с первичной профсоюзной организацией школы ежемесячно. Стоимость балла определяется исходя из имеющихся денежных средств, предусмотренных на стимулирование работников, сумма стимулирующих выплат определяется: количество баллов x стоимость одного балла.

3.8. Работники, совмещающие основную трудовую обязанность с другой оплачиваемой работой, имеют право на получение стимулирующих выплат по критериям как по основной должности, так и на условиях совмещения.

3.9. Стимулирующие выплаты включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

3.10. При нахождении в течение месяца свыше 15 календарных дней работника в отпуске, на больничном листе, в командировке и в других случаях, предусмотренных законодательством, стимулирующие выплаты по показателям эффективности не производятся.

3.11. Директор образовательного учреждения оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом школы не производить стимулирующие выплаты:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;

- при нарушении статей закона Российской Федерации, в том числе и в части всеобща, Устава образовательного учреждения;
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей;
- при оставлении детей без присмотра во время проведения учебных занятий;
- при отсутствии средств в фонде стимулирования.

3.12 Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада.

3.13 Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим административное взыскание.

3.14 Премии не начисляются во время:

- основных, дополнительных отпусков, предусмотренных действующим законодательством;
- пребывания на курсах повышения квалификации;
- временной нетрудоспособности.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием коллегиального органа управления и (или) профсоюзного органа учреждения.

3.15. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

III. Оплата труда основного персонала учреждения

3.1. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, и включает:

3.1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678;

3.1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей.

3.2. Заработная плата педагогическим работникам учреждений рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждой группе (классе), в которой ведется преподавание. Если работник преподает несколько

предметов в разных группах (классах), то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и группе (классу) отдельно.

3.3. Зарботная плата педагогических работников учреждений рассчитывается по формуле:

1 вариант

$$\text{ЗПп} = \text{Сан} * \text{У} * \text{Чу} * \text{Кнед} * (1 + \text{Ксп} + \text{Коб} + \text{Ккв}) + \text{Кр} + \text{Крф} + \text{Н} + \text{Мо} + \text{Кк} + \text{Кст}, \text{ где}$$

ЗПп – заработная плата педагогического работника;

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб/ученико-час), включая ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года. Определяется в разрезе городской и сельской местности, а также в разрезе ступеней обучения по следующей формуле:

$$\text{Сан} = \text{С} / (\text{Ч} * \text{Кнед} * \text{Сн}), \text{ где}$$

С – базовая сумма. Рекомендуемый размер минимальной базовой суммы составляет **7569,15** рублей.

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому, при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов, минимальная базовая сумма повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящей Методикой.

Сан – рассчитывается учреждением по состоянию на 1 января и на 1 сентября текущего календарного года.

Ч – количество часов в неделю;

Кнед – среднее количество недель в месяц (Кнед = 4,345);

Сн – нормативная наполняемость класса:

в общеобразовательных организациях:

городская местность – 25 человек;

сельская местность – 15 человек;

в специальных (коррекционных) общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья – до 12 человек, в соответствии с видом общеобразовательной организации;

У – фактическое количество учащихся по предмету в каждой группе (классе).

Педагогическим работникам, работающим в классе, скомплектованном из учащихся I – IV классов, численность учащихся учитывается суммарно.

По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать полную численность учащихся класса, без деления его по группам.

При расчете заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в классах с наполняемостью менее 25 человек, учитывать нормативную численность класса – 25 человек.

Чу – количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждой группе (классе);

Кнед – среднее количество недель в месяц (Кнед = 4,345);

Ксп – повышающий коэффициент сложности по предмету.

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык (родной русский язык)	0,200
Литература (родная литература)	
Математика	
Начальные классы	0,193
Иностранный язык (второй иностранный язык)	
Химия	0,185
Физика	
Биология	
Естествознание	
География	0,168
Обществознание	
Право	
Экономика	
История (всеобщая история)	
Информатика	0,145
Технология	
Физическая культура	
ОБЖ	
Музыка	
ИЗО	
Астрономия	
ОРКСЭ	
ОДНКНР	
Внеурочная деятельность	

Коб – повышающий коэффициент за уровень образования. Размер повышающего коэффициента для педагогических работников за наличие высшего профессионального образования 0,1.

Ккв – повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории.

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

Размер выплат по повышающему коэффициенту к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

Кр – ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета:

Численность обучающихся в классе (чел.)	Размер вознаграждения (руб.)
25	1731,00
24	1661,76
23	1592,52
22	1523,28
21	1454,04
20	1384,80
19	1315,56
18	1246,32
17	1177,08
16	1107,84
15	1038,60
14	969,36
13	900,12
12	830,88
11	761,64
10	692,40
9	623,16
8	553,92
7	484,68
6	415,44
5	346,20
4	276,96
3	207,72
2	138,48
1	69,24

*при наполняемости класса свыше 25 человек вознаграждение за выполнение функций классного руководителя увеличивается на 69,24 рублей за 1 обучающегося.

Крф – ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета в размере 5000,00 руб. выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;

Н – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае» от 12 марта 2014г. №308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – закон «Об образовании в Пермском крае»);

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 руб.

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кст – выплаты стимулирующего характера.

Учебный план разрабатывается самостоятельно каждым учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

В случае если учреждение реализует образовательные программы, по которым государственным образовательным стандартом предусмотрено индивидуальное обучение, размер тарифной ставки педагогической услуги по таким дисциплинам рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по дисциплинам, для которых предусмотрены групповые формы обучения. В этом случае доля базовой части фонда оплаты труда педагогов самостоятельно распределяется учреждением между фондом оплаты труда педагогов, ведущих групповые занятия, и фондом оплаты труда педагогов, ведущих индивидуальные занятия.

2 вариант

$ЗПпр = \text{Оклад} * (1 + K_{об} + K_{кв}) + Н + Кк + Кст$, где

ЗПпр – заработная плата работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящей Методики;

Н – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

$K_{об}$ – повышающий коэффициент за уровень образования. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента для педагогических работников за наличие высшего профессионального образования – 0,1;

$K_{кв}$ - повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории.

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

Размер выплат по повышающему коэффициенту к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кст – выплаты стимулирующего характера.

Учебный план разрабатывается самостоятельно каждым учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

В случае если учреждение реализует образовательные программы, по которым государственным образовательным стандартом предусмотрено индивидуальное обучение, размер тарифной ставки педагогической услуги по таким дисциплинам рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по дисциплинам, для которых предусмотрены групповые формы обучения. В этом случае доля базовой части фонда оплаты труда педагогов самостоятельно распределяется учреждением между фондом оплаты труда педагогов, ведущих групповые занятия, и фондом оплаты труда педагогов, ведущих индивидуальные занятия.

занятия.

3.4. При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{пи}} = С_{\text{ан}} * У_{\text{сн}} * Ч * К_{\text{нед}} * (1 + К_{\text{сп}} + К_{\text{об}} + К_{\text{кв}}) + Н + К_{\text{к}} + К_{\text{ст}}, \text{ где}$$

ЗП_{пи} – заработная плата педагогического работника при индивидуальной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

С_{ан} – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб/ученико-час), включая ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года. Расчетная стоимость аудиторной нагрузки производится в разрезе городской и сельской местности и в разрезе ступеней обучения;

Ч – количество часов по предмету по учебному плану за неделю;

У_{сн} – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса:

У_{сн} = 12,5 – для городских школ;

У_{сн} = 7,5 – для сельских школ;

В специальных (коррекционных) общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья – до 6 человек.

К_{нед} – среднее количество недель в месяц (К_{нед} = 4,345);

К_{сп} – повышающий коэффициент сложности по предмету.

К_{об} – повышающий коэффициент за уровень образования. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента для педагогических работников за наличие высшего профессионального образования 0,1.

К_{кв} – повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за наличие категории 0,2.

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

Размер выплат по повышающему коэффициенту к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Н – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае» от 12 марта 2014г. №308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – закон «Об образовании в Пермском крае»);

К_к – выплаты компенсационного характера;

К_{ст} – выплаты стимулирующего характера.

3.5. Выплаты, повышающие размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), минимальной базовой суммы:

Основания для повышения	Категории работников	% повышения тарифной
-------------------------	----------------------	----------------------

должностных окладов/установления надбавок		ставки, оклада (должностных окладов), минимальной базовой суммы
Образовательные учреждения для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (инклюзивные классы)	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады, минимальная базовая сумма на 20%, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.	20%
Классы с различными направлениями: - классы с углубленным изучением английского языка, 5-9 классы (предметы повышенного уровня: русский язык и литература, математика, английский язык (углубленное изучение)); - классы с физико-математическим направлением, 5-9 классы (предметы повышенного уровня: русский язык и литература, математика, физика, английский язык); - классы социально-правовой направленности 5-9 классы (предметы повышенного уровня: русский язык и литература, математика, история, обществознание, физкультура, ОБЖ); - 10-11 классы (профильные предметы)	Учителя	15%

Размер выплат по повышающему коэффициенту к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

3.6. Заработная плата педагогических работников учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Оклад} * (1 + \text{Коб} + \text{Ккв}) + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кст}, \text{ где}$$

ЗПп – заработная плата педагогического работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) педагогического работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящей Методики, включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Коб – повышающий коэффициент за уровень образования. Размер повышающего коэффициента для педагогических работников за наличие высшего профессионального образования 0,1.

Ккв – повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории. Размер повышающего коэффициента за наличие категории 0,2.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Н – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кст – выплаты стимулирующего характера.

3.7. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпр} = \text{Оклад} *(1+\text{Коб}) + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кст}, \text{ где}$$

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящей Методики;

Коб – повышающий коэффициент за уровень образования. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента для педагогических работников за наличие высшего профессионального образования 0,1.

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом "Об образовании в Пермском крае";

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кст - выплаты стимулирующего характера.

3.8. По предметам, допускающим согласно учебному плану проведения индивидуальных групповых занятий, элективных курсов, курсов и модулей самоопределения, при расчете заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляемого проведение индивидуальных групповых занятий, элективных курсов, курсов и модулей самоопределения, учитывать

нормативную наполняемость группы 25 человек.

IV. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей

4.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителей учреждений, в том числе размер должностного оклада, устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом с учредителем на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

4.2. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПрук} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кст}, \text{ где}$$

ЗПрук - заработная плата руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается ежегодно на 1 сентября и рассчитывается по формуле:

$$\text{Оклад} = \text{Срзп} * (\text{Ккр} + \text{Кмтб}), \text{ где}$$

Срзп – средняя заработная плата основного персонала, рассчитанная за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада;

Ккр - коэффициент кратности должностного оклада руководителя учреждения к средней заработной плате основного персонала учреждения устанавливается приказом учредителя ежегодно на 1 сентября;

Кмтб – коэффициент, учитывающий материально-технические и организационные условия образовательного учреждения, устанавливается приказом учредителя ежегодно на 1 сентября;

При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения для установления размера должностного оклада руководителя учреждения применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный для ведения статистического наблюдения, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, путём деления суммы фонда начисленной заработной платы работников списочного состава и внешних совместителей на среднесписочную численность работников (без внешних совместителей) и на количество месяцев в периоде;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом "Об образовании в Пермском крае";

Кк - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми

актами учредителя;

Кст - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

4.3. Заработная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПзам} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кст}, \text{ где}$$

ЗПзам - заработная плата заместителя руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад заместителя руководителя, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом "Об образовании в Пермском крае";

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 3.1.1 и 3.1.2 раздела II настоящей Методики, заместителям руководителей учреждений рекомендуется устанавливать с учетом показателей эффективности работы, определяемых руководителям учреждений.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем учреждения самостоятельно в размере не более 90 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения; других заместителей руководителя - не более 70 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения.

4.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и показателей эффективности работы руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом.

При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения устанавливается премиальная выплата в размере до 2% от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей),

формируемой за счет всех источников финансового обеспечения определяется учредителем в размере, не превышающем размера от 1 до 5.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

V. Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

5.1. Заработная плата работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПувп} = \text{Оклад} * (1 + \text{Коб}) + \text{Кк} + \text{Кст}, \text{ где}$$

ЗПувп – заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад – оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящей Методики.

Настоящей Методикой предусматривается установление работникам учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала повышающих коэффициентов за уровень образования.

Коб – повышающий коэффициент за уровень образования. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

0,05 за наличие среднего профессионального образования;

0,10 за наличие высшего профессионального образования.

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кст – выплаты стимулирующего характера.

5.2. Заработная плата работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПмоп} = \text{Оклад} + \text{Кк} + \text{Кстим}.$$

ЗПмоп - заработная плата работника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящей Методики;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

VI. Фонд оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета, субвенций из краевого бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

6.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждения определяется по бюджетным и автономным учреждениям с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

6.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

6.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}, \text{ где}$$

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данного учреждения.

В штатном расписании распределение работников осуществляется по категориям персонала в соответствии с Приказом Федеральной службы государственной статистики от 27 декабря 2018 г. N 781 "Об утверждении форм федерального статистического наблюдения с указаниями по их заполнению для проведения федерального статистического наблюдения численности и заработной платы работников по категориям в организациях социальной сферы и науки".

6.5. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_д + \text{ФОТ}_к, \text{ где}$$

ФОТ_д - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТ_к - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

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

ФОТосн - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТб учреждения);

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. осн} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. увп} + \text{ФОТст. моп},$$

где

ФОТст.осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 60% от ФОТст учреждения;

ФОТст.ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст.увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст.моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Педагогическим работникам, осуществляющим преподавание в рамках инклюзивного образования в классах с наполняемостью менее 25 человек, для расчета базовой части оплаты труда учитывается наполняемость класса – 25 человек.

7.2. По согласованию с профсоюзным комитетом оказывает материальную помощь в следующих случаях:

7.2.1. в связи со смертью близких родственников работника (согласно семейному кодексу РФ)– 5000,00 руб.;

7.2.2. в связи с экстремальными случаями (пожар, ДТП, наводнение, кража и т.п.) 5000,00 руб.;

7.3. Материальная помощь одному сотруднику оказывается не более двух раз в год и выплачивается на основании приказа директора школы.

7.4. Данное положение действует в течение года. По истечении срока действия данное положение продляется приказом директора на год при условии, если в него не были внесены изменения.

7.5. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждений руководителям,

заместителям руководителя и работникам учреждений может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в случае смерти супруга (супруги), родителей, детей.

7.6. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.5.

7.7. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя и работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.5.

7.8. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждений руководителям, заместителям руководителя и работникам учреждений может осуществляться выплата премии в размере:

- ко Дню защитника Отечества (23 февраля), Международному женскому дню (8 марта) до 3000 рублей;
- к профессиональному празднику до 5000 рублей;
- по случаю наступления юбилейных дат (50-,55-,60-,65-летием) до одного должностного оклада;

Приложение 1
к Положению об оплате труда и стимулированию работников МБОУ
«Средняя общеобразовательная школа №5»

СХЕМА
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников

1. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублях
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель; Секретарь руководителя; Кастелянша; Рабочий по стирке и ремонту спецодежды; Рабочий по обслуживанию зданий; Сторож (вахтер); Дворник; Уборщик служебных помещений; Швея; Слесарь-сантехник; Гардеробщик; Кухонный работник; Повар	9351,28

2. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублях
1	2	3	4
2.1	1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант; Водитель автомобиля	9837,22
2.2	2-й квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством;	10821,12

**3. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"**

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублях
1	2	3	4
3.1	1-й квалификационный уровень	Психолог; специалист по кадрам; инженер-программист (программист); системный администратор	10673,95

**4. Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников учебно-вспомогательного персонала
первого уровня"**

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублях
1	2	3	4
4.1	1-й квалификационный уровень	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	10186,30

**5. Профессиональная квалификационная группа
"Должности педагогических работников"**

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублях
1	2	3	4
5.1	2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог-организатор; социальный педагог; педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель;	12488,28
5.2	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог;	13737,93

5.3	4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь преподаватель; преподаватель-организатор ОБЖ; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед);	15110,90
-----	------------------------------	--	----------

6. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

N п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублях
1	2	3
6.1	Специалист по закупкам; специалист по охране труда; контрактный управляющий	14298,11

Примечание. В минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

**Критерии оценки эффективности и профессиональной деятельности
административно-управленческого, педагогического, учебно-
вспомогательного и младшего обслуживающего персонала**

№/ №	Наименование критерия	Периодичность	Формула расчета доли. Комментарии к заполнению значений критериев
Учитель			
1. Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся			
1.1	Средний тестовый балл выпускников 11-х классов по предметам, сдаваемым в форме ЕГЭ в сравнении со средним баллом по ПК (за каждый предмет отдельно)	Учебный год	Соотношение суммарного количества баллов по предметам к количеству выпускников 11-х классов, сдававших эти предметы. Средний балл ПК – 10 баллов Средний балл учителя – X баллов (равный и выше ПК) (решается пропорция)
1.2	Процент выпускников 11 классов, сдававших экзамены, от общего количества учащихся 11 классов, выпускаемых учителем	Учебный год	Соотношение количества выпускников 11 классов, сдававших эти предметы, от общего количества выпускников. 100% - 10 баллов Процент учителя – X баллов (решается пропорция)
2. Результаты качества по предметам			
2.1	Динамика количества обучающихся на «4» и «5» по итогам учебного года. Результат берется средний по всем классам и предметам	Учебный год	Соотношение количества детей, успевающих на 4 и 5, от общего количества обучающихся педагога-предметника (* на повышающий коэффициент от ставки)*50 Коэффициент сложности предмета: Русский язык, математика, литература – 0,2 Начальная школа – 0,2 Иностранный язык – 0,19 Химия, физика, биология, география – 0,18 Технология, история, информатика, обществознание, экономика, право – 0,17 Музыка, ИЗО, физ. Воспитание, ОБЖ – 0,16
3. Нововведения, осваиваемые в школе			
3.1	Заполнение ИС «Траектория»	Месяц	1 класс – 3 балла
3.2	Работа по проектам (ответственные согласно приказам)	Месяц	1 проект – 3 балла
4. Участие в коллективных педагогических конкурсах			
4.1	Результативное участие (победа, выход в финал) в профессиональных конкурсах, в том числе "Учитель года"	Учебный год	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень 8 баллов – краевой уровень 6 баллов – муниципальный уровень
4.2.	Результаты участия в методических конкурсах, в том числе в метапредметной	Месяц	До 5 баллов

	олимпиаде		
5. Участие педагога в реализации ООП			
5.1	Проведение открытых уроков	Месяц	До 6 баллов
5.2	Заполнение ИУП для обучающихся с ОВЗ классными руководителями	Месяц	Своевременность и качество сдачи За каждого человека – 1 балл
5.3	Качество работы с документацией (для руководителей ШМО и РМО)	Учебный год	Своевременность и качество сдачи до 10 баллов
5.4	Проведение и проверка ВПР, ТОГЭ, ЕГЭ и других мониторингов	Месяц	За проведение – 3 балла За проверку – 5 баллов
5.5	Выполнение требований положения о школьной форме	Месяц	До 10 баллов
5.6	Наличие детей получивших значки ГТО	Учебный год	До 10 баллов
Заместитель директора			
1.	Качество выполняемых работ	Месяц	Отсутствие замечаний проверок по организации учебного процесса – 10 баллов
2.	Обеспечение сохранности имущества	Месяц	Отсутствие фактов на основании докладной или служебной записки – 5 баллов
3.	Анализ и разработка нормативно правовой документации О.У.	Месяц	Нормативно правовой документ О.У. – 5 баллов
4.	Своевременное представление отчётности	Месяц	Отсутствие фактов несвоевременно представленных и не качественно заполненных (принятых специалистами) отчётных документов – 10 баллов
5.	Итоги работы	Учебный год	Отсутствие неуд. оценок на ГИА, ЕГЭ, ВПР по ОУ – 5 баллов Средний балл ГИА, ЕГЭ, ВПР не менее 4,0 по ОУ – 5 баллов
6.	Курирование классов	Учебный год	Свыше 15 комплектов – 10 баллов
7.	Регистрация обучающихся на портале	Месяц	95-100% - 3 балла 90 -95% - 2 балла 85 - 90% - 1 балл
8.	Регистрация родителей на портале	Месяц	95-100% - 3 балла 90 -95% - 2 балла 85 - 90% - 1 балл
9.	Своевременное и качественное заполнение в СЭДиЖ учителями - предметниками	Месяц	100% уроков с тем. планами - 2 балла 100% уроков с д/з - 2 балла 100% оценок выставлено вовремя - 2 балла
Педагог-психолог			
1.	Качество выполняемых работ	Месяц	Отсутствие замечаний по ведению планирующей документации, своевременная сдача документации – 5 баллов
2.	Создание элементов	Месяц	Организация работы кабинета

	образовательной инфраструктуры (кабинет, музей и т.д.)		психологической разгрузки, оформление информационного стенда – 5 баллов
3.	Работа с обучающимися	Месяц	Охват учащихся различными видами психологической помощи (диагностика, консультирование, коррекция): 80-100% - 30 баллов 50-79% - 20 баллов 10-49% - 10 баллов
4.	Участие в коллективных педагогических проектах	Месяц	Участие в проекте – 5 баллов
5.	Реализация дополнительных проектов	Месяц	Работа в творческих группах – 5 баллов
6.	Мероприятия с родителями	Месяц	Проведение (выступление) на родительском собрании – 5 баллов Индивидуальное консультирование родителей (не менее 20 консультаций) – 10 баллов
7.	Участие в разработке и методического обеспечения	Месяц	Разработка методических рекомендаций обучающимся, преподавателям, родителям – 5 баллов
8.	Иные показатели деятельности	Месяц	Участие в проф. ориентационной работе – 5 баллов
<i>Социальный педагог</i>			
1.	Качество выполняемых работ	Месяц	Отсутствие замечаний по ведению планирующей документации, своевременная сдача документации – 5 баллов
2.	Анализ и разработка нормативно правовой документации О.У.	Месяц	Нормативно правовой документ О.У. – 5 баллов
3.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Месяц	Организация работы информационного стенда социального педагога: Обновляется 1 раз в четверть – 5 баллов
4.	Мониторинг дополнительной и летней занятости обучающихся	Учебный год	% детей «группы риска», СОП, занятых дополнительным образованием и в летнее время: 80-100% - 5 баллов
5.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	Месяц	Отсутствие правонарушений среди обучающихся учреждения – 10 баллов
6.	Интенсивность и высокие результаты работы	Учебный год	% учащихся, снятых с внутриведомственного учета (переход из «риска» в «норму») по результатам коррекционной работы 80-100% - 30 баллов 50-79% - 20 баллов 10-49% - 10 баллов
7.	Динамика индивидуальных результатов	Учебный год	Снижение уровня административных правонарушений, ООД и преступлений – 10 баллов
8.	Мероприятия с родителями	Месяц	Проведение (участие) родительских собраний – 5 баллов

			Индивидуальная работа с родителями (не менее 20 бесед) – 10 баллов
9.	Участие в коллективных педагогических проектах	Месяц	Участие в проекте – 5 баллов
Педагог-организатор			
1.	Наличие и реализация программы по направлению деятельности	Месяц	Наличие индивидуальной годовой программы – 2 балла
2.	Участие в социально-значимых проектах и мероприятий различного уровня (вне плана основной работы)	Месяц	По 2 балла за каждое мероприятие, но не более 10 баллов
3.	Помощь в организации и проведении мероприятий согласно плана	Месяц	По 1 баллу за каждое мероприятие, но не более 5 баллов
4.	Разработка методического материала, обеспечивающего проведение социально-культурного мероприятия (разработка методических, дидактических материалов, программ досуговой деятельности, сценариев, видеороликов и т.д.)	Месяц	Информация предоставляется в полном объеме и систематически – 5 баллов
5.	Участие в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности	Месяц	Публичное представление исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности – 2 балла
6.	Публичное представление собственного педагогического опыта на мероприятиях различного уровня (выступления на конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов, проведение открытых занятий)	Месяц	По 1 баллу за каждое мероприятие, но не более 5 баллов
7.	Наличие благодарностей и положительных отзывов сторонних лиц, организаций, ведомств	Месяц	Максимальный балл – 5 балл
Педагог-библиотекарь			
1.	Качественный и своевременный учет библиотечного фонда, предоставление запрашиваемой отчетности	Месяц	2 балла
2.	Работа по профилактике экстремизма	Месяц	2 балла
3.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности,	Месяц	без замечаний – 2 балла

	санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма		
4.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	Месяц	без замечаний – 2 балла
<i>Заведующий хозяйством</i>			
1.	Санитарное состояние учебных, служебных помещений, мест личной гигиены и пришкольной территории, состояние температурного и светового режима в помещении учреждения в соответствии с СанПиН	Месяц	Отсутствие замечаний – 10 баллов
2.	Эстетическое оформление школы, благоустройство пришкольной территории, озеленение помещений школы и пришкольного участка	Месяц	10 баллов
3.	Выполнение объемов текущего ремонта, качественная подготовка и своевременная приемка ОУ к новому учебному году	Год	10 баллов
4.	Обеспечение сохранности имущества	Месяц	5 баллов
5.	Соблюдение мер по энергоэффективности учреждения (Отсутствие роста, а также уменьшение расходов на коммунальные услуги в расчете на количество услуг в сравнении с аналогичным периодом прошлого года, без учета индексов-дефляторов)	Год	15 баллов
6.	Содействие в проведении плановых и внеплановых инвентаризаций нефинансовых активов (Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей)	Год	5 баллов
7.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности,	Месяц	Отсутствие замечаний – 5 баллов

	санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма		
Секретарь учебной части			
1.	Качественный, своевременный учет контингента учащихся (заполнение журнала приказов на зачисление и выбытие учащихся, оформление личных дел учащихся, справок и т.д.)	Месяц	Без замечаний – 10 баллов
2.	Качественная организация делопроизводства (своевременная подготовка приказов, исходящей документации, своевременная передача документации на подпись руководителя)	Месяц	Без замечаний – 10 баллов
3.	Своевременная и грамотная подготовка документации к выпуску учащихся	Год	Без замечаний – 3 балла
4.	Своевременное предоставление отчетности	Месяц	Отсутствие факта несвоевременно представленных и не качественно заполненных (принятых специалистами) отчетных документов – 10 баллов
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Месяц	отсутствие - 5 баллов
6.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	Месяц	без замечаний – 3 балла
7.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	Месяц	без замечаний – 5 баллов
Секретарь руководителя			
1.	Качественный прием, своевременная и оперативная регистрация и рассылка входящей и исходящей документации	Месяц	Без замечаний – 5 баллов
2.	Качественное и своевременное оформление дел (пошив, переплет, брошюровка, сдача дел в архив)	Месяц	5 баллов

3.	Своевременная и оперативная обработка электронной почты	Месяц	4 балла
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Месяц	отсутствие - 5 балла
5.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	Месяц	без замечаний – 3 балла
6.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	Месяц	без замечаний – 5 балла
<i>Специалист по кадрам</i>			
1.	Анализ и разработка нормативно правовой документации О.У.	Месяц	Нормативно правовой документ О.У. – 5 баллов
2.	Соблюдение сроков исполнения документации (приказов, графика отпусков)	Месяц	да - 10 баллов
3.	Качественное ведение личных дел, своевременность и правильность составления трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками	Месяц	да - 10 баллов
4.	Своевременная сдача отчетности и других запрашиваемых материалов, выдача справок по запросам сотрудников	Месяц	да – 5 баллов
5.	Качественное ведение воинского учета и бронирование граждан, пребывающих в запасе	Месяц	да – 5 баллов
6.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	Месяц	без замечаний – 3 балла
7.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	Месяц	без замечаний – 5 балла

Инженер (по обслуживанию компьютеров)			
1.	Обеспечение бесперебойного функционирования сервера	Месяц	да – 5 баллов
2.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в работе компьютерной технике, аудио и видео аппаратуре	Месяц	да – 5 баллов
3.	Обеспечение рационального и бережного использования технических средств, аппаратуры и приборов, сохранности имущества и оборудования	Месяц	да – 5 баллов
4.	Качество организации работы сети Интернет с провайдерами	Месяц	да – 5 баллов
5.	Своевременное квалифицированное оказание помощи сотрудникам в изучении инновационных программ и вычислительной техники	Месяц	Отсутствие жалоб - 10 баллов
6.	Своевременная установка и поддержание работ пакета программного обеспечения	Месяц	5 баллов
7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Месяц	отсутствие - 2 балла
8.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	Месяц	без замечаний – 2 балла
9.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	Месяц	без замечаний – 2 балла
Системный администратор			
1.	Качественное обеспечение бесперебойной контент-фильтрации	Месяц	10 баллов
2.	Обеспечение бесперебойного функционирования локальной сети	Месяц	да – 5 баллов
3.	Помощь в подготовке и качественное осуществление аудио и видео записей	Месяц	да – 5 баллов
4.	Оперативность выполнения заявок по устранению	Месяц	да – 5 баллов

	технических неполадок в работе компьютерной технике, аудио и видео аппаратуре		
5.	Обеспечение рационального и бережного использования технических средств, аппаратуры и приборов, сохранности имущества и оборудования	Месяц	да – 5 баллов
6.	Качество организации работы сети Интернет с провайдерами	Месяц	да – 5 баллов
7.	Своевременное квалифицированное оказание помощи сотрудникам в изучении инновационных программ и вычислительной техники	Месяц	Отсутствие жалоб - 10 баллов
8.	Своевременная установка и поддержание работ пакета программного обеспечения	Месяц	5 баллов
9.	Участие в подготовке и проведении мероприятий социально-культурной направленности различного уровня	Месяц	за каждое мероприятие – 2 балла
10.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Месяц	отсутствие - 2 балла
11.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	Месяц	без замечаний – 2 балла
12.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	Месяц	без замечаний – 2 балла
Лаборант			
1.	Высокая эффективность работы по обслуживанию образовательного процесса: -помощь в деятельности преподавателей -помощь обучающимся	Месяц	да – 2 балла да – 2 балла
2.	Своевременная и качественная подготовка оборудования (инструментов) для проведения учебных занятий	Месяц	да – 3 балла
3.	Поддержание оборудования в	Месяц	да – 3 балла

	исправном состоянии		
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Месяц	отсутствие - 2 балла
5.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	Месяц	без замечаний – 2 балла
6.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	Месяц	без замечаний – 2 балла
Контрактный управляющий			
1.	Своевременное и качественное составление плана закупок и ведение графика его осуществления	Месяц	Без замечаний – 5 баллов
2.	Осуществление качественной подготовки и размещение в единой информационной системе извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов	Месяц	5 баллов
3.	Своевременно и качественное предоставление отчетов, материалов, информации, в соответствии с требованиями вышестоящих организаций и руководителя	Месяц	10 баллов
4.	Обеспечение эффективности процесса закупок (Объем осуществленных закупок конкурентными способами (расчет от совокупного годового объема закупок) – не менее 20%)	Год	10 баллов
5.	Исполнительская дисциплина (Отсутствие предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях)	Год	10 баллов
6.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	Месяц	без замечаний – 3 балла

7.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	Месяц	без замечаний – 5 балла
<i>Специалист по охране труда</i>			
1.	Разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраны труда	Месяц	Нормативно правовой документ О.У. – 5 баллов
2.	Осуществление проверки знаний работников требований охраны труда	Месяц	3 балла
3.	Разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда, вовлечению их в решение вопросов, связанных с охраной труда	Месяц	5 баллов
4.	Координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранения, оценки состояния и исправности; организация установки средств коллективной защиты	Месяц	5 баллов
5.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	Месяц	без замечаний – 2 балла
<i>Уборщик служебных помещений</i>			
1.	Качественное санитарное состояние закрепленного участка, проведение ежемесячно генеральных уборок помещений, санитарно-дезинфекционной обработки в период карантина ежедневно	Месяц	10 баллов
2.	Участие в благоустройстве территории (покраска ограждений, озеленение школы и прилегающей к ней территории)	Месяц	5 баллов
3.	Подготовка к новому учебному году (участие в ремонтных	Год	15 баллов

	работах)		
4.	Отсутствие замечаний по хранению и рациональному использованию моющих и дезинфицирующих средств	Месяц	5 баллов
5.	Качественной выполнение разовых поручений по производственной необходимости	Месяц	5 баллов
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Месяц	5 баллов
7.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	Месяц	без замечаний – 3 балла
8.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	Месяц	без замечаний – 2 балла
<i>Вахтер</i>			
1.	Качественное санитарное состояние закрепленного участка, проведение ежемесячно генеральных уборок помещений, санитарно-дезинфекционной обработки в период карантина ежедневно	Месяц	10 баллов
2.	Участие в благоустройстве территории (покраска ограждений, озеленение школы и прилегающей к ней территории)	Месяц	5 баллов
3.	Подготовка к новому учебному году (участие в ремонтных работах)	Год	15 баллов
4.	Высокий уровень ведения и содержания документации	Месяц	5 баллов
5.	Качественной выполнение разовых поручений по производственной необходимости	Месяц	5 баллов
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Месяц	5 баллов
7.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности,	Месяц	без замечаний – 3 балла

	санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма		
8.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	Месяц	без замечаний – 2 балла
<i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i>			
1.	Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети	Месяц	10 баллов
2.	Сохранность материалов, инструментов	Месяц	5 баллов
3.	Подготовка к новому учебному году (участие в ремонтных работах)	Год	15 баллов
4.	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	Месяц	5 баллов
5.	Качественной выполнение разовых поручений по производственной необходимости	Месяц	5 баллов
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Месяц	5 баллов
7.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	Месяц	без замечаний – 3 балла
8.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	Месяц	без замечаний – 2 балла
<i>Дворник</i>			
1.	Сохранность материалов, инструментов	Месяц	5 баллов
2.	Подготовка к новому учебному году (участие в ремонтных работах)	Год	15 баллов
3.	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем	Месяц	5 баллов

	состоянии		
4.	Качественной выполнение разовых поручений по производственной необходимости	Месяц	5 баллов
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Месяц	5 баллов
6.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	Месяц	без замечаний – 3 балла
7.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	Месяц	без замечаний – 2 балла

Лист согласования с Положением об оплате труда и стимулировании работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №5» от 01.09.2021г.

№ п/п	ФИО сотрудника	Подпись	Дата
1.	Абганиева М.М.		
2.	Абзанова Л.Р.		
3.	Абдулова З.Ш.		
4.	Абиева Н. Г.		
5.	Азанова С. Л.		
6.	Балобанова Л. В.		
7.	Байрамгулова Л.Ф.		
8.	Бибикова Г.М.		
9.	Буканова Н.А.		
10.	Бутакова В. А.		
11.	Гайниятова В.Д.		
12.	Герлован Ю.В.		
13.	Гильманшина И.Р.		
14.	Долганова А.В.		
15.	Жаркова С.В.		
16.	Женина В.В.		
17.	Журавлева Л.Г.		
18.	Журонова Ж.А.		
19.	Заболотных Е.В.		
20.	Занина А.А.		
21.	Золотухина Е.В.		
22.	Иванов А.И.		
23.	Иванова И.В.		
24.	Иконникова Н.А.		
25.	Казанцева Н.А.		
26.	Калинина Л.В.		
27.	Калинина Н.Н.		
28.	Канафина О.В.		
29.	Карамова Л.Ф.		
30.	Колесникова Л.Н.		
31.	Копытова Т.Г.		
32.	Коробейникова И.В.		
33.	Королькова В.Л.		
34.	Коротков С.В.		
35.	Коряковцев А.Ю.		
36.	Кузнецова С.Г.		
37.	Кузовлева И.В.		
38.	Кучумов Р.Г.		
39.	Кучумова А.А.		
40.	Лаврушина А.А.		
41.	Ладейщикова Ю.И.		
42.	Латфуллин И.Ф.		
43.	Лебедева С.А.		
44.	Макеева Л.С.		
45.	Мансуров И.И.		
46.	Мансурова Д.Г.		
47.	Мансурова З.Г.		

48.	Массур А.В.		
49.	Махновецкая И.А.		
50.	Мелькова Е.Л.		
51.	Миргунова А.К.		
52.	Михайлова М.А.		
53.	Мороз Л.С.		
54.	Морозова А.Ю.		
55.	Мошева Л.А.		
56.	Мушта Н.В.		
57.	Нагимова Е.А.		
58.	Наумова О.В.		
59.	Некрасова Н.Г.		
60.	Пархуць О.В.		
61.	Первушина Ю.С.		
62.	Пикина И.В.		
63.	Пластинина М.В.		
64.	Поварницына А.В.		
65.	Поварницына О.С.		
66.	Погорелова А.Ш.		
67.	Поликарпова О.В.		
68.	Порозова В.Л.		
69.	Ракина Т.П.		
70.	Рахимзянова М.Р.		
71.	Романова Е.А.		
72.	Секлецова Е.А.		
73.	Секлецова И.А.		
74.	Степанова М.В.		
75.	Столбова Н.П.		
76.	Суслова Л.В.		
77.	Таразова Л.Ф.		
78.	Ташкинова И.А.		
79.	Тюмисов И.М.		
80.	Урастимирова Г.В.		
81.	Усанина И.П.		
82.	Хазимарданова А.Г.		
83.	Халиулина И.П.		
84.	Хатипова Ф.Р.		
85.	Чугаинова З.А.		
86.	Шарафисламова М.Г.		
87.	Шарафисланова Е.А.		
88.	Шергина Е.Д.		
89.	Шустова А.В.		
90.	Щукина О.Н.		