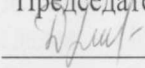


СОГЛАСОВАНО

профсоюзный комитет МКДОУ

Председатель профкома

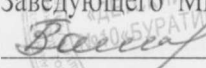
 Давыдова А.А.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 1/7

от 09.01. 2017 г.

Заведующего МКДОУ

 / Т.Д.Васьковой



ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива

Протокол № 1

От 09.01.2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о фонде оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10 «Буратино» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей» города Кирова Калужской области на 2017 год.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о фонде оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад №10 «Буратино» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей» города Кирова Калужской области (далее – Положение) разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, на основании Закона Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей» от 06.07.2012 №163-ОЗ, иных нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения, в целях повышения материальной заинтересованности работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад №10 «Буратино» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей» (далее – Учреждение), повышении качества и результативности работы, развитии творческой активности и инициативы, повышении качества предоставления образовательных услуг, стимулирования деятельности квалифицированных работников. Положение действует с 01.01.2017 года до 31.12. 2017года.

1.2. Настоящее Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения;
- структуру оплаты труда в Учреждении;
- порядок расчета окладов руководителя и работников Учреждения;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- порядок установления премии по результатам работы;
- показатели, влияющие на уменьшение размера премии по результатам работы.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

2.1 Фонд оплаты труда Учреждения формируется из:

- средств на оплату окладов руководителя, и работников Учреждения, объем которых определяется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из штатного расписания Учреждения на 1 января соответствующего финансового года.
- средств на выплаты компенсационного характера в размере не менее 15 процентов от средств на оплату окладов руководителя и работников Учреждения;
- средств на выплаты стимулирующего характера в размере не менее 25 процентов от средств на оплату окладов руководителя и работников Учреждения.

2.2 Экономия средств по фонду оплаты труда Учреждения, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов, направляется на премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год), за подготовку к новому учебному году.

3. Структура оплаты труда в Учреждении

Оплата труда руководителя и работников Учреждения состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется по формуле:

$$O_{\text{т}} = O + \text{KM} + \text{СТ},$$

где $O_{\text{т}}$ - размер оплаты труда руководителя и работника Учреждения;

O - оклад руководителя, работника;

KM - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

4. Порядок расчета окладов руководителя и работников Учреждения

4.1. Размеры окладов работников Учреждения определяются по формуле:

$$O = \text{BO} \times K1,$$

где BO - базовый оклад;

K1 - повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

4.1.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по следующим профессиональным квалификационным группам:

- профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников;
- профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений;
- профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал";
- профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры" - на срок присвоения квалификационной категории.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются работникам Учреждения в размере:

при наличии высшей квалификационной категории - 1,35;

при наличии первой квалификационной категории - 1,18;

при наличии второй квалификационной категории или подтвердившим соответствие занимаемым ими должностям по результатам аттестации - 1,09.

Прочим категориям работников устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию (K 1) в размере 1,0.

4.2 Размер оклада руководителя Учреждения определяется на основании Закона Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей» от 06.07.2012 №163-ОЗ.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

5.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится согласно аттестации рабочих мест или специальной оценке условий труда.

5.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Оплата производится в размере 50% от собственного оклада при замещении по одноименной должности, при замещении вышестоящей или нижестоящей должности – в размере 50% от оклада по совмещаемой должности;

- за работу в ночное время в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Выплаты стимулирующего характера в Учреждении

6.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда руководителя и работников Учреждения.

На стимулирование работников, работающих по основной должности, относящейся к:

- профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня;

- профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня;

- профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

- профессиональной квалификационной группе должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала;

направляется не менее 65 процентов средств, предусмотренных в фонде оплаты труда Учреждения на выплаты стимулирующего характера.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;

- доплаты отдельным категориям работников;

- премии по результатам работы;

- поощрительные выплаты.

6.3. Условия применения и размеры стимулирующих выплат.

6.3.1. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы согласно **Приложения 1 п.1.**

Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются на определенный срок, но не более 1 года. Размер доплат за сложность и напряженность выполняемой работы работника Учреждения ДООУ может быть снижен или их выплата прекращена до истечения определенного срока при ухудшении показателей его работы, снижении ее качества, а также по иным основаниям по представлению Совета трудового коллектива (при этом может учитываться мнение профсоюзного органа или других органов и лиц, если от них поступило письменное обращение) и могут быть пересмотрены или отменены в течение этого времени при сокращения объемов предоставляемых учреждением муниципальных услуг (согласно ч.2 п.3 ст.8 Закона Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей» от 06.07.2012 №163-ОЗ (в редакции законов Калужской области от 28.12.2011 № 242-ОЗ, от 29.06.2012 № 300-ОЗ, от 07.12.2012 № 355-ОЗ), Закона Калужской области «О внесении изменений в Закон Калужской области "Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей" от 19.12.2013 г.). Доплата отменяется также с прекращением деятельности, за которую она устанавливалась.

6.3.2. Отдельным категориям работников учреждений устанавливаются следующие доплаты:

6.3.2.1. Доплата руководителям, работникам учреждений:

- которым присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, - в размере 1500 рублей в месяц;
- награжденным государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации (за исключением Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации), нагрудными значками "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования СССР", "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", значком Министерства культуры СССР "За отличную работу", - в размере 1000 рублей в месяц.

Работникам учреждений, имеющим право на вышеперечисленные доплаты, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.

6.3.2.2. Доплата молодым специалистам, работающим в учреждении, устанавливается в размере 20 процентов от оклада.

Для целей настоящего Положения молодым специалистом считается выпускник учреждения начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет, включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятый в порядке, установленном трудовым законодательством, на работу в учреждение и занимающий должность, относящуюся к:

- профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня";

- профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня";
- профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;
- профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений;
- профессиональной квалификационной группе должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала;
- профессиональной квалификационной группе "Средний медицинский и фармацевтический персонал";

6.3.3. Премии по результатам работы: премирование за качество и результативность выполняемых работ, производится по результатам работы в целях повышения эффективности деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых работ.

Установление критериев премирования, не связанных с результативностью и эффективностью труда, не допускается.

Критерии премирования работников Учреждения по результатам труда, включая показатели эффективности труда, устанавливаются в соответствии с **Приложением №2** к настоящему Положению.

6.3.4. К поощрительным относятся выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами и другие выплаты. Конкретные виды и размер выплат установлены в **Приложении 3** к настоящему Положению.

Решение об установлении стимулирующих выплат, оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается учредителем и оформляется распоряжением Кировской районной администрации.

7. Порядок установления премии по результатам работы Учреждения

7.1. Установление премии по результатам работы осуществляется приказом руководителя Учреждения по представлению комиссии по стимулированию МКДОУ "Детский сад №10 " Буратино " (далее - Комиссия). Состав Комиссии утверждается ежегодно до 1 сентября текущего года приказом заведующего Учреждением.

Премирование работников Учреждения производится по решению Комиссии, основанному на анализе результатов их труда, в соответствии с данным Положением.

Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

Конкретный размер премии по результатам работы определяется произведением общего количества набранных баллов и расчетного показателя (стоимости одного балла).

Комиссия при установлении премий по итогам работы, в соответствии с критериями премирования работников Учреждения по результатам труда, предусмотренными **Приложением №.2** Положения рассматривает и утверждает основной расчетный показатель (стоимость одного балла) для определения размера указанной премии.

Стоимость балла определяется путем:

- исключения из объема средства стимулирующего фонда, предусмотренного на отчетный период, сумм, предусмотренных на выплату доплат за сложность и напряженность, доплаты отдельным категориям работников, сумм поощрительных выплат;

- деления полученного объема средств стимулирующего фонда на сумму набранных работниками Учреждения баллов по критериям премирования работников Учреждения по результатам труда, предусмотренным **Приложением №2** Положения.

Комиссия в соответствии с настоящим Положением определяет персональный размер выплат стимулирующего характера работникам Учреждения и принимает решение большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

7.2. Все виды выплат стимулирующего характера выплачиваются в срок, установленный для выплаты заработной платы, в пределах средств фонда оплаты труда, на основании приказа руководителя Учреждения и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

8. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии по результатам работы

8.1. Размеры премии по результатам работы могут быть уменьшены по причине:

- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка – от 10% до 50%;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима – от 10% до 50%;
- нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности -от 25% до 50%
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей – от 10% до 100%;
- нарушения педагогической этики – от 10% до 40%;
- обоснованных жалоб со стороны родителей (низкое качество воспитательно-образовательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) – от 10% до 50%;
- детского травматизма по вине работника – от 30% до 100%;
- халатного отношения к сохранности материально – технической базы – от 10% до 50%;
- небрежного отношения к ведению рабочей документации – от 10% до 50%;
- отсутствия результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации) – от 10% до 50%;
- в случае роста детской заболеваемости детей по причине сотрудников – от 10% до 50%;
- некачественного приготовления пищи – от 10% до 50%;
- несоблюдения выдачи нормы питания – 10 % до 50%;
- нарушения санитарных норм правил приготовления пищи – от 10% до 100%;
- несвоевременного обеспечения сменяемости белья – от 10% до 50%;

- несвоевременного обеспечения продуктами, сдачи тары и списания имущества – от 10% до 50%;

- невыполнения задач и мероприятий годового плана – от 10% до 50%;

- при нарушении больничного режима – от 20% до 50%.

8.2. Премия по результатам работы не выплачивается полностью при:

- неоднократном грубейшем нарушении трудовой дисциплины;

- умышленной порче и (или) потере имущества Учреждения;

- систематического нарушения этики;

- недобросовестного отношения к работе.

8.3. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и комиссией по материальному стимулированию в индивидуальном порядке в каждом случае.

Приложение №1

1.Постоянные стимулирующие выплаты за сложность и напряженность работы

1.1.Педагогический персонал.

<i>№ п/п</i>	<i>Должность</i>	<i>Критерии</i>	<i>Размер выплат</i>
1	Старший воспитатель	1.Разработка и реализация социальных проектов, направленных на развитие ДОУ. 2.Обеспечение безопасного функционирования учреждения. 3.Руководство Школой для родителей	20% 20% 20%
2	Воспитатель	1.Работа в консультационном пункте. 2.За организацию работы по созданию элементов образовательной инфраструктуры. 3.Превышение плановой наполняемости групп.	20% 20% 20%
3	Инструктор по физкультуре	1.Работа в консультационном пункте. 2.Успешное внедрение ГТО в ДОУ	20% 40%
4	Педагог-психолог	1.Работа в консультационном пункте. 2.За работу с детьми из социально неблагополучных семей. 3.За работу с опекаемыми детьми.	20% 20% 20%
5	Музыкальный руководитель	1.Работа в консультационном пункте. 2.Создание костюмов, игровых пособий и оборудования. 3.Вовлечение в организацию праздников родителей.	20% 20% 20%

1.2.Вспомогательный персонал.

№ п/п	Должность	Критерии	Размер выплат
1	Младший воспитатель	1.Помощь в организации и проведении закаливающих процедур. 2.Отсутствие замечаний контролирующих организаций. 3.Эффективное соблюдение санитарных норм и правил.	30 % 30% 30%
2	Помощник воспитателя	1. За организацию работы по созданию элементов образовательной инфраструктуры. 2.Отсутствие замечаний контролирующих организаций. 3.Эффективное соблюдение санитарных норм и правил	30 % 30% 30%
3	Медсестра бассейна	1.Контроль за физкультурно-оздоровительной работой. 2.Проведение оздоровительного массажа детям ЧДБ.	40 % 50%

1.3.Обслуживающий персонал.

№ п/п	Должность	Критерии	Размер выплат
1	Завхоз	1.Проведение мероприятий, направленных на экономию водопотребления, энергосбережения и пр. 2.Экономное расходование бюджетных средств.	4111 рублей
2	Дворник	1.Уборка большого количества снега, листьев. 2.Содержание в надлежащем порядке газонов.	4946 рублей
3	Уборщик служебных помещений	1.Отсутствие замечаний контролирующих организаций. 2.За работу по обеспечению пропускного режима в ДОУ.	4946 рублей
4	Повар	1.Отсутствие жалоб со стороны родителей. 2.Погрузочно-разгрузочные работы.	4429,52 рублей (повар 5 разряда) 4723,84 рублей (повар 3-4 разряда)
5	Рабочий по обслуживанию здания	1.Создание малых архитектурных форм на территории ДОУ. 2.Своевременное и качественное устранение неполадок.	4946 рублей
6	Сторож	1.Помощь в уходе за цветниками. 2.Сложность работы, связанная с климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями.	3047,53 рублей
7	Машинист по стирке белья	1.Оперативность выполнения заявок. 2.Ремонт постельного белья.	4946 рублей

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

1.Премирование по результатам труда.

1.1.Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы педагогических работников.

1.1.1. Старшего воспитателя:

№	Критерии оценки	Возможный балл
1.	Повышение авторитета и имиджа ДООУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	до 5
2.	Работа с интернет - представительством, на образовательном форуме. Привлечение родителей к работе интернет – представительства.	до 4
3.	Наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: на муниципальном уровне на областном уровне на федеральном уровне	1 2 3
4.	Результативные выступления педагогов, курируемых старшим воспитателем на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах: на внутрисадовском уровне на муниципальном уровне на областном уровне на федеральном уровне.	1 2 3 4
5.	Участие в разработке локальных актов учреждения (программы развития, образовательной программы, положений, и т.д.)	до 3
6.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой и т.д.).	до 5
7.	Результаты личного участия работника в конкурсах профессионального мастерства: на уровне ДООУ (участник, лауреат, победитель) на муниципальном уровне (участник, лауреат, победитель) на областном уровне (участник, лауреат, победитель)	1-3 2-4 3-5

1.1.2. Воспитателей и других педагогических работников:

№	Критерии материального стимулирования	Возможный балл
1.	Повышение авторитета и имиджа ДОО (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	до 5
2.	Работа с интернет - представительством, на образовательном форуме. Привлечение родителей к работе интернет – представительства.	до 4
3.	Наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на муниципальном уровне на областном уровне на федеральном уровне	1 2 3
4.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) на муниципальном уровне на областном уровне на федеральном уровне	1 2 3
5.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой и т.д.).	до 5
6.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства на уровне ДОО (участник, лауреат, победитель) на муниципальном уровне (участник, лауреат, победитель) на областном уровне (участник, лауреат, победитель)	1-3 2-4 3-5
7.	Результативное участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, спартакиадах на уровне ДОО (участник, лауреат, победитель) на муниципальном уровне (участник, лауреат, победитель) на областном уровне (участник, лауреат, победитель)	1-3 2-4 3-5
8.	Введение инновационных методов в работе с родителями воспитанников	до 3
9.	Эффективная работа в период адаптации детей в ДОО	до 3
10.	Результативность работы с семьями воспитанников (удовлетворённость родителей процессом и результатами деятельности педагога)	до 4

11.	Показатель посещаемости воспитанников <u>Пример:</u> Количество рабочих дней в месяце – 21 Норма детей в группе – 20 Вычисляем норму детодней: $21 \times 20 = 420$ Количество детодней по факту – <u>380</u> (смотрим по таблице) <u>Составляем пропорцию:</u> $\frac{380 \times 100\%}{420} = 90,4\%$ 85-90% 80-84,9% 75-79,9%	3 2 1
12.	Показатель заболеваемости воспитанников <u>Пример:</u> Количество дней, пропущенных по болезни детьми – 39 Количество рабочих дней в месяце – 21 Количество детей в группе по факту – 27 Кол-во детодней: $21 \times 27 = 567$ <u>Составляем пропорцию:</u> $\frac{39 \times 100\%}{567} = 6,9\%$ 5-9,9% 10-16,9% 17-20% Выше 20%	3 2 1 0
13.	Проведение совместных мероприятий с социальными партнерами, экскурсий и т. д.	до 4

1.2.Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы непедагогических работников.

№	Критерии оценки	сумма
1	Активное участие в подготовке и проведении открытых мероприятий.	До 4000 рублей
2	Активное участие в создании предметно-развивающей среды	До 5000 рублей
3	Изготовление декораций и пошив костюмов к праздникам для детей	До 4000 рублей
4.	За своевременное и качественное выполнение особо важного и сложного задания	До 5000 рублей
5.	Дополнительный объем работы не входящий в должностные обязанности	До 4000 рублей

Стимулирующие выплаты носят ситуативный характер (оцениваются в отношении каждого сотрудника индивидуально)

Приложение №3

Виды и размер поощрительных выплат

№ п/п	Основание выплаты	Сумма выплаты
1	Поощрительные выплаты	
	К юбилейной дате (50-летие, 55-летие и т.д.)	2000 рублей
	К юбилейной дате трудовой деятельности в учреждении (20 лет, 25 лет, 30 лет и т. д.)	1000 рублей
	За эффективную работу в течение года (по итогам года)	До 4000 рублей
	Ко дню 8 Марта и дню защитников Отечества	До 500 рублей
	В связи с выходом на пенсию	1000 рублей
	Ко дню воспитателя	До 5000 рублей
2	Материальная помощь	
	Сотрудникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет	500 рублей
	В связи с бракосочетанием, рождением детей	2000 рублей
	В случае возникновения трудной жизненной ситуации (длительное лечение, несчастный случай, смерть близкого родственника, чрезвычайные обстоятельства, возникшие в результате событий техногенного и природного характера, в случае тяжелого финансового положения, иные исключительные случаи)	До 5000 рублей

Положением о фонде оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад
Буратино» на 2017г. год ознакомлен:

1. Васькова Т.Д. *Васькова*
2. Капитонова Ю.К.
3. Крючкина В.А.
4. Матвеева И.И. *Матвеева*
5. Бабурина В.И. *Бабурина*
6. Гаглыева Е.А.
7. Давыдова А.А.
8. Вязенкина Е.Н. *Вязенкина*
9. Васькова Е.И.
10. Чеснокова Е.Н. *Чеснокова*
11. Ивакина Е.А. *Ивакина*
12. Невинчан Е.Ф. *Невинчан*
13. Борисова О.В. *Борисова*
14. Шмелькова Н.Н. *Шмелькова*
15. Потапова М.А. *Потапова*
16. Самохвалова Л.В. *Самохвалова*
17. Потёмкина Л.М. *Потёмкина*
18. Корнеева Н.А.
19. Карпова Н.А. *Карпова*
20. Карпова О.И. *Карпова*
21. Кушаматова О.А. *Кушаматова*
22. Файнгольд И.М. *Файнгольд*
23. Семкина Т.П.
24. Павлова И.И.
25. Головенкова П.М.
26. Михайленко Н.П.
27. Воронина Т.В. *Воронина*
28. Копылова М.И. *Копылова*
29. Соболева Н.В. *Соболева*
30. Козырева М.Э.
31. Филимонова Е.С. *Филимонова*
32. Горячева А.Н. *Горячева*
33. Махина С.Н.
34. Тупикина А.П.
35. Саловская Н.С.
36. Майкова О.Д.
37. Жбанков Ф.М.
38. Горош Г.А.
39. Высоцкая Л.А.
40. Шумакова Н.А.
41. Жиденкова А.М.

